



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN
MALAYSIA

PROCEEDING ICOFEA 2018

IRJES
IIRJES



ICOFEA 2018

INTERNATIONAL CONFERENCE
OF FUTURE EDUCATION
AND ADVANCES



29 - 30 NOVEMBER 2018
HOTEL 56, KUCHING SARAWAK

PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE OF FUTURE EDUCATION AND ADVANCES

2018

Publisher:

**Pertubuhan Penyelidikan dan Pendidikan Pendidik Malaysia
(Malaysia Association of Research and Education for Educators)**

(PPM-036-10-17032016)

**Suite 805A, 1st Floor, Diamond Complex, Bangi Bussiness Park,
43650 Bandar Baru Bangi,
Selangor Darul Ehsan
Malaysia.**

eISBN 978-967-14616-2-4



PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE OF FUTURE EDUCATION AND ADVANCES

Published by:

**Pertubuhan Penyelidikan dan Pendidikan Pendidik Malaysia
(Malaysia Association of Research and Education for Educators)**

Available online at: http://www.masree.info/conference-info/icofea18_proceeding-2018/

ISBN 978-967-14616-2-4

Copyright ICOFEA 2018

All rights reserved. No part of this work could be reproduced in any form or by any means without the written permission from the Malaysia Association of Research and Education for Educators (MASREE)

Publisher:

**Pertubuhan Penyelidikan dan Pendidikan Pendidik Malaysia
(Malaysia Association of Research and Education for Educators)**

(PPM-036-10-17032016)

**Suite 805A, 1st Floor, Diamond Complex, Bangi Bussiness Park,
436500 Bandar Baru Bangi,
Selangor Darul Ehsan
Malaysia.**

For

International Conference Of Future Education And Advances (ICOFEA)

Editors:

**Assoc. Prof. Dr. Tajularipin Sulaiman
Dato' Dr. Roselan Baki
Dr. Azlin Norhaini Mansor**

Panel of Reviewers:

**Assoc. Prof. Dr. Tajularipin Sulaiman
Dato' Dr. Roselan Baki
Dr. Azlin Norhaini Mansor
Dr. Suzieleez Syrene Abdul Rahim
Dr. Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor
Assoc.Prof. Dr.Wan Marzuki Wan Jaafar
Dr. Wei Hui Suan
En. Abdul Aziz Bin Ismail**

Table of Contents

Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Komitmen Guru Terhadap Sekolah <i>Tan Kai Yee dan Aida Hanim A. Hamid</i>	1
ESL Secondary School Learners' Preference for Written Corrective Feedback on Writing In Sarawak <i>Johnny Ling Leh Hui and Parilah Mohd. Shah</i>	9
Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru <i>Wee See Huat dan Mohammed Sani Ibrahim</i>	17
Hubungan Tahap Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) Dengan Tahap Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) Atas Talian Dalam Kalangan Guru <i>Low Weng Sheng dan Mohd Jasmy Abd Rahman</i>	24
Active Learning In The New Paradigm Of 21st Century Education From The Perspectives And Practice Of Mathematics Teachers in Primary School <i>Norzalin binti Mohd Rusdin Siti Rahaimah Ali, and Md Nasir Masran</i>	32
Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru Novis Sekolah Rendah <i>Yee Ping Er dan Mohammed Sani Ibrahim</i>	40
Amalan Pengurusan Konflik Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru <i>Ching Huey Yi dan Aida Hanim A. Hamid</i>	49
Kualiti Penyeliaan Pengajaran Oleh Pentadbir dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Di Sekolah Rendah <i>Goh Mei Fong dan Mohamed Yusoff Mohd Nor</i>	56
Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di SJK (C) Daerah Petaling Perdana <i>Philip Hii Wan Won dan Jamalul Lail Bin Abdul Wahab</i>	64
Amalan Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar Dan Tahap Motivasi Pencapaian Kerja Guru <i>Ily Sofianny Anak Nosin dan Norasmah Othman</i>	74
Penggunaan Peta Pemikiran I-Think Dalam Proses Pengajaran Dan Pemudahcaraan Sains Tahun 5 <i>Jennifer Anak Jeffery dan Mohamad Isa Bin Hamzah</i>	80
Pengetahuan Guru Terhadap Penggunaan Teknologi Mudah Alih Dalam Kalangan Guru Prasekolah <i>Gillian Chang dan Suziyani Mohamed</i>	88
Kepimpinan Profesional: Perspektif Mengenai Kompetensi Dalam Pengurusan Sekolah Rendah Pedalaman Secara Efektif Dalam Abad Ke-21 <i>Mohd Mahadi Bin Mohamed Sapiah, Yusoff Bin Mohd Noor dan Ringgit @ Gawan Anak Saut</i>	95
Tahap Keprihatinan Guru Terhadap Amalan PdPc LINUS Dan Impaknya Terhadap LINUS Berdasarkan Concern-Based Adoption Model <i>Cynthia Jacquelyn Anak Nanang dan Mohd Isa Hamzah</i>	100

Analisi Pengayaan Kosa Kata Dalam Puisi “Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus <i>Siti Nur Hidayah Binti Abdullah dan Remmy Gedat</i>	106
Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Di Sekolah Kurang Murid Daerah Kapit, Sarawak. <i>Nantai Anak Sain and Azlin Norhaini Mansor</i>	112
Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Profisiensi Guru Terhadap Program LINUS2.0 Di Daerah Subis <i>Erwina Awang Sauni dan Mohd Yusof bin Mohd Nor</i>	118
Amalan Kempimpinan Instruksional Pengetua Dan Tahap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Daerah Subis, Sarawak <i>Peter Roe Anak Julop dan Azlin Norhaini Mansor</i>	126
Gaya Komunikasi Guru Besar Di Sekolah Pedalaman Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak. <i>Kanchin Naji dan Azlin Norhaini Mansor</i>	135
Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar Di Daerah Dalat, Sarawak <i>Dahlia Binti Ahmad dan Jamalul Lail Bin Abdul Wahab</i>	145
Reaksi Dan Amalan Guru Sekolahrendah Terhadap Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) <i>Roreen Anak Jumarang dan Nurfaradilla Mohamad Nazri</i>	153
Amalan Transformasional Guru Besar Sekolah Rendah Di Daerah Subis Sarawak <i>Siti 'Ataeya Binti Zulkifli and Azlin Norhaini Mansor</i>	160
Penggunaan Teknologi Maklumat Dan Komunikasi (TMK) Oleh Guru LINUS Dalam Pengajaran Dan Pemudahcaraan Abad Ke-21 <i>Jennifer Anak Sungong dan Mohd. Isa bin Hamzah</i>	166
Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Daerah Sri Aman, Sarawak <i>Chin Kiu Siong dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	174
Persepsi Guru-Guru Terhadap Kepimpinan Guru Besar Dalam Pengurusan LINUS Di Sekolah Rendah Zon Debak, Betong, Sarawak <i>Anjau Anak Jimbat Mohd Jasmy Abd Rahman dan Zulkepli Haron</i>	182
Trait Kepimpinan Pengetua / Guru Besar (PGB) Di Daerah Kecil Bario, Miri, Sarawak <i>Erwan A/L Ibu dan Jamalul Lail Bin Abdul Wahab</i>	188
Sumbangan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Kompetensi Pengajaran Guru Di Sekolah Pedalaman Baram. <i>Rezina Binti Malik, Mohamed Yusoff dan Azlin Mansur</i>	194
Tahap Kepimpinan Inovasi Guru Besar Di Daerah Kapit, Sarawak <i>Jalina Anak Unggak dan Norasmah Bt Haji Othman</i>	201
Trait Kepimpinan Pengetua/Guru Besar Di Zon Betong, Sarawak <i>Lenny Anak Sani dan Azlin Norhaini Mansor</i>	208

Trait Kepimpinan Pengetua Di Daerah Miri, Sarawak <i>Lau Siew Ping dan Azlin Norhaini Mansor</i>	213
Ketidakepadanan Antara Perancangan Pendidikan Dengan Realiti <i>Airon Bin Jouni dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	221
Cabaran Penggunaan ICT Dalam Pengajaran Guru Di Pedalaman <i>Felicia Bangkang Anak Gasing dan Mohd. Isa bin Hamzah</i>	227
Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Daerah Kuala Pilah <i>Rajesevary A/P Chinnathamby dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	234
Kompetensi Pedagogi Guru Sains Sekolah Rendah Dalam Melaksanakan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). <i>Tazudin Bin Nawawi dan Nurfaradilla Mohamad Nasri</i>	243
Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) Di Daerah Daro. <i>Rowena Bukas Manggie dan Azlin Norhaini Mansor</i>	250
Pengaruh Gaya Kepimpinan Guru Besar Terhadap Iklim Sekolah <i>Stella Anak Jocelyn Beduru dan Azlin Norhaini Mansor</i>	256
Tahap Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Pedalaman 3 Di Daerah Sebauh, Sarawak <i>Elicia Anak Jonil dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	268
Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Sekolah Menengah Kebangsaan Di Daerah Kuching <i>Angelyn Beta, Jamalul Lail Abdul Wahab and Azlin Norhaini Mansor</i>	273
Amalan Kepimpinan Teknologi Pentadbir Sekolah <i>Jaynet Anting dan Norasmah Othman</i>	283
Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar Daerah Padawan, Sarawak <i>Calvin Tarang Collin Laja Mohamed Yusof Mohd Noor, and Azlin Norhaini Mansor</i>	289
Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Dan Motivasi Guru Di Sekolah Rendah Zon Ladang Daerah Subis <i>Dyoku. Bibi Mardiana binti Awgku. Kamarudin, Jamalul Lail bin Abdul Wahab</i>	297
Persepsi Pelajar Tingkatan Enam Sekolah Di Kawasan Kuching Terhadap Kurikulum Subjek Seni Visual <i>Saipudin Bin Batu dan Nurfaradilla Binti Mohamad Nasri</i>	303
Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Kerja Amali Subjek Sains Di Sekolah Rendah Dan Menengah <i>Mohamad Azri Bin Abdullah Sani, dan Mohd Isa Bin Hamzah</i>	310
Peranan Pengetua Dalam Pengurusan Kokurikulum Dan Hubungannya Dengan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Muar <i>Dzuzylia Binti Mohamed Yunos dan Mohd Izham Hj Mohd Hamzah</i>	316

Kepimpinan Transformasional Pengetua Dan Prestasi Pengajaran Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi Di Bahagian Kuching <i>Kassidy Maran Anak Unan dan Azlin Norhaini Binti Mansor</i>	325
Tahap Pengetahuan dan Kesianaan Guru Zon Matang, Daerah Padawan Terhadap Perlaksanaan Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR) <i>Tiong Siew Kiong dan Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor</i>	334
Sikap Dan Tahap Amalan KBAT Dalam Kalangan Guru Matematik Di Sekolah Rendah Luar Bandar Sarawak <i>Christine Teng Bao Ling and Siti Mistima Maat</i>	339
Program Guru Penyayang: Kaedah Alternatif Mengatasi Masalah Ponteng <i>Viknesh A/L Vegin dan Khalim Bin Zainal</i>	346
Tinjauan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua Dan Guru Besar (PGB) Sekolah <i>Dual Language Programme</i> (DLP) Di Daerah Simunjan, Sarawak. <i>Clare Wittielawie ak Michael Katok, Jamalullail bin Abdul Wahab dan Azlin Norhaini bt. Mansor</i>	351
"Give Them Time To Think And Breathe": Coaching Teachers To Develop Instructional Efficacy In Second Language Classroom Practices <i>Catharina Anak Stephen</i>	356
Amalan Kepimpinan Intruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Sekolah Di Daerah Bakong, Miri <i>Taim Anak Sandai dan Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor</i>	362
Penggunaan Modul Kreativiti Bagi Meningkatkan Kemahiran Motor Halus Kanak-Kanak Prasekolah Di Pedalaman Sarawak <i>Emma Nazlin Binti Ismail dan Aidah Karim</i>	370
Kepimpinan Transformasional Dan Kualiti Guru Generasi "Y" Sekolah Menengah Daerah Samarahan Sarawak <i>Kulleh Anak Jabu dan Aida Hanim A. Hamid</i>	378
Meningkatkan Kemahiran Membaca Dalam Kalangan Murid Menggunakan Kaedah "The Retelling Glove" <i>Austin Anak Taboh dan Ruhizan bt Mohd Yasin</i>	385
Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru <i>Dominic Anak Chungat dan Mohamed Yusoff bin Mohd. Nor</i>	393
Pelaksanaan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Di Sekolah Luar Bandar: Isu Dan Cabaran <i>Mohammad Fakhrul Anuar dan Salleh Amat</i>	401
Tahap Penyeliaan Pembelajaran Dan Pemudahcaraan (PdPc) Dibilik Darjah Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru <i>Hairolnizam Bin Md Zin dan Mohd Izham Mohd Hamzah</i>	408

Teachers' Attitudes On The Use Of ICT In Their ESL Classrooms <i>Elizabeth Anak Daniel And Parilah Mohd. Shah</i>	414
'Bridging' Ke Arah Kelestarian Pendidikan Pemulihan Khas <i>Wizura Binti Merekan dan Nurfaradilla binti Mohamad Nasri</i>	421
Kepimpinan Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Guru Besar dan Tahap Kualiti PdPc PAK-21 Di Daerah Kinabatangan <i>Muhammad Huzafah Bin Arip dan Azlin Norhaini Mansor</i>	427
Pengaruh Media Sosial Terhadap Pendidikan Kesihatan Dan Keselamatan Golongan Belia <i>Amirah Khairan dan Abdul Razaq Ahmad</i>	432
Kesan T-Trace Dalam Meningkatkan Kehadiran Murid Tahun 3 Dalam Satu Bulan <i>Ng Lih Hui dan Ku Suhaila Ku Ali @ Ku Johari</i>	442
Amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar Di Sekolah-Sekolah Tamil Di Daerah Jempol, Jelevu Dan Hubungan Dengan Kepuasan Kerja Guru <i>Thilaka A/P Veloosamy dan Aida Hanim</i>	447
Penggunaan Tali Dalam Meningkatkan Kemahiran Mengecam Huruf Bagi Murid Berkeperluan Khas <i>Abang Zulfadli Bin Abang Mustapha dan Ruhizan Mohammad Yasin</i>	455
Profil Tahap Keprihatinan Guru Terhadap Penggunaan ICT Dalam Meningkatkan Keberkesanan Amalan Pengajaran Dan Pemudahcaraan (PdPc) <i>Rebecca Laie Anak Ramjuta dan Mohd Isa Bin Hamzah</i>	460
Kepimpinan Transformasi Dan Komitmen Guru <i>Rohaiyah Jumin dan Mohammed Sani Bin Ibrahim</i>	467
Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dalam Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Dan Hubungannya Terhadap Tahap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Rendah Daerah Seremban <i>Kayethrie Ramakrishnan dan Mohamed Yusoff Bin Mohd Noor</i>	475
Kepimpinan Transaksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Zon Keramat <i>Hanizah Binti Shariff dan Mohd Izham Bin Mohd Hamzah</i>	481
Hubungan Amalan Transformasional Guru Besar Dengan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2: Aspek Pengurusan Kurikulum Di Sekolah Rendah Zon Bangsar <i>Devin Xaviour Joseph Albert dan Mohd Izham Bin Mohd Hamzah</i>	486
Kepimpinan Distributif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Motivasi Guru Sekolah Kebangsaan Di Wilayah Persekutuan Putrajaya <i>Hartini Bt. Abdul Ghani dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	493
Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tahap Kepuasan Guru Di Sekolah Rendah <i>Petrus Anak Sigi dan Mohamed Yusoff Mohd Nor</i>	498

Isu-Isu Yang Mempengaruhi Kemahiran Berkomunikasi Dalam Bahasa Inggeris Dalam Kalangan Pelajar Luar Bandar <i>Nur Kamariah Ensima dan Mohd Isa Hamzah</i>	509
Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kesian Guru Melaksanakan KBAT Di Sekolah Luar Bandar Kecil Engkilili <i>Alexander Patrick Anak Uring dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	514
Amalan Bimbingan Dan Pementoran School Improvement Specialist Coaches (SISC+) Dengan Kesian Guru Di Daerah Samarahan, Sarawak <i>James Anak Nesserd Robert dan Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor</i>	522
Gaya Kepimpinan Lualan Matlamat Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Di Sekolah Rendah <i>Fauziah Binti Yusuf dan Jamalul Lail Abdul Wahab</i>	530
Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar <i>Noralima Binti Noda dan Azlin Norhaini Mansor</i>	537
Kertas Konsep: Pengetahuan, Kemahiran Dan Sikap Guru Penyelaras ICT Di Sekolah-Sekolah Menengah Di Daerah Tumpat, Kelantan <i>Che Rafidah Binti Jusoh dan Norazah Mohd. Nordin</i>	542
Peranan Pengetua Dan Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Masalah Dalam Kalangan Guru Sekolah Berprestasi Tinggi <i>Muhamad Lazim Ab Shukor dan Aida Hanim A. Hamid</i>	547
Hubungan Antara Penggunaan Media Social Dengan Semangat Patriotism Dalam Kalangan Belia. <i>Shiella Pingin, Abdul Razaq Ahamd dan Mohd Mahzan Awang</i>	555
Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru Di Sekolah Menengah Kategori Pedalaman 3 (P3) Daerah Baram <i>Garry Mudin dan Mohamed Yusoff Mohd Nor</i>	564
Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah Pedalaman Daerah Julau <i>Ahmad Nazri Bin Ramli dan Norazah Mohd Nordin</i>	572
Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Tahap Komitmen Guru Sekolah Rendah Di Pedalaman Daerah Saratok <i>Aiwan@Noraini Alli, Azlin norhaini Mansor dan Mohd Yusoff Mohd Nor</i>	580
Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Tahap Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris Di Daerah Betong <i>Adzilah Binti Ossen dan Ahmad Zamri Mansor</i>	587

Penggunaan Aktiviti Teater Ombromanie Kanak-Kanak (ATOK) Dalam Meningkatkan Penyampaian Cerita Murid <i>Anderson Ansam Anak Lumpoh dan Ruhizan bt Mohammad Yasin</i>	598
Hubungan Tahap Pengurusan Kokurikulum Pentadbir Sekolah Menengah Dengan Penglibatan Murid Daerah Simunjan <i>Fatimah Binti Morshidi dan Jamallul Lail Abdul Wahab</i>	604
Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efikasi Guru di Kapit Sarawak: Satu Kajian Kes <i>Miran Balan dan Azlin Norhaini Mansor</i>	611
Konsep Hubungan Amalan Pengurusan Bakat Dan Sumbangannya Kepada Prestasi Kokurikulum Sekolah <i>Maxwell Kallang dan Mohd. Yusoff Bin Mohd Noor</i>	616
Penglibatan Ibu Bapa Dalam Meningkatkan Pencapaian Akademik Pelajar Melalui Penggunaan Media Sosial <i>Amberlea Sindong Anak Alex Griffin dan Anuar Ahmad</i>	620
Hubungan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Menggunakan ICT Terhadap Efikasi Dan Kepuasan Kerja Guru Di Daerah Pakan Julau <i>Alex Van Bastian, Khalid M. Nasir, Azlin Nuhaini Mansor</i>	625
The Relationship Between Transformational Leadership Practices Among Headmasters And Teachers' Job Satisfaction In Dalat District, Sarawak <i>Christa Likan Robert, Jamalul Lail Abdul Wahab, Azlin Nohaini Mansor</i>	632
Gamifikasi: Satu Kaedah Pengajaran Dan Pemudahcaraan PAK21 <i>Abdul Fattah Bin Mat Nang dan Siti Mistima Binti Maat</i>	637
Impak Bimbingan Dan Pementoran SISC+ Terhadap Kualiti Pengajaran Guru Di Sekolah-Sekolah Luar Bandar Bahagian Samarahan <i>Dorene Frances dan Yusof Bin Mohd Noor</i>	644
Amalan Kepimpinan MAMpan Guru Besar <i>Siti Baizura Binti Muhamad Sarip dan Aida Hanim A. Hamid</i>	649
Pengurusan Bakat Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kompetensi Guru Sekolah Pendidikan Khas Di Sarawak <i>Theng Yuh Chieng dan Mohamad Yusoff Mohd Nor</i>	653
Pembelajaran Abad Ke-21 Di Prasekolah Pedalaman: Perkembangan Literasi Awal <i>Macliffon Tembak Sinau dan Mohd Jasmy Abd Rahman</i>	658
Perancangan Penggantian Kepimpinan Pemangkin Peningkatan Prestasi Sekolah <i>Rosnita Binti Abdullah dan Azlin Norhaini Mansor</i>	663
Amalan Pengurusan Kokurikulum Di Sekolah Menengah <i>Dicken Kilue dan Tajul Arifin Muhamad</i>	668

Penglibatan Ibu Bapa Yang Berkesan Ke Arah Meningkatkan Prestasi Pencapaian Akademik Murid <i>Mohd Zabil Ikhsan Mohamed Nasaruddin dan Azlin Norhaini Mansor</i>	674
Kemahiran Guru bahasa Inggeris dalam Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Inggeris di Sekolah Rendah <i>Sharida Hanim Sarif dan Jamil Ahmad</i>	679

Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Komitmen Guru Terhadap Sekolah

Tan Kai Yee & Aida Hanim A. Hamid

Abstrak – Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di zon Bandar, daerah Batu Pahat, Johor. Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif dan dijalankan di sekolah-sekolah SJKC di zon Bandar, Batu Pahat dengan melibatkan sampel seramai 120 guru. Dapatan kajian menunjukkan amalan kepimpinan kolaboratif guru besar di SJKC daripada persepsi guru berada pada tahap yang tinggi. Manakala, tahap komitmen guru terhadap sekolah berada pada tahap sederhana. Pekali korelasi Pearson pula menunjukkan wujudnya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah. Dapatan kajian ini dapat dijadikan satu panduan dan kefahaman kepada guru besar dalam mengamalkan kepimpinan kolaboratif demi meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Dengan ini, guru besar akan lebih mudah dalam melaksanakan segala dasar pendidikan baharu dan perancangan sekolah dengan adanya kerjasama dan komitmen guru-guru.

Kata Kunci - Kepimpinan, Kolaboratif, Guru Besar, Komitmen, Guru, Sekolah

I. PENGENALAN

Kementerian telah mengambil berat terhadap kualiti pemimpin di sekolah dengan menetapkan satu anjakan dalam transformasi sistem pendidikan iaitu anjakan ke-5 bagi memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013-2025). Kepimpinan yang cemerlang dapat memastikan kemenjadian pelajar dan turut meningkatkan prestasi sekolah. Menurut Fred M. Hechinger dalam kajian Raja Maizatul (2013), mengesahkan bahawa pentingnya peranan pemimpin dalam membawa sekolah ke arah kejayaan.

Pemimpin sekolah dan pengurusan sekolah hari ini tidak lagi boleh diurus secara perseorangan. Kajian Harris, et al. (2007) juga menyatakan bahawa organisasi sekolah yang semakin rumit ini memerlukan perubahan amalan dan pengubahsuaian dari perspektif kepimpinan. Kecemerlangan dan keberkesanan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada gabungan tenaga pentadbir sekolah dan guru-guru dalam usaha membawa perubahan ke arah kecemerlangan.

Namun begitu, menurut Hallinger dan Heck (2010) dalam kajian Arumugan Raman, et al, (2015) telah menyatakan bahawa guru yang berkomitmen rendah akan memberi kesan negatif yang besar kepada pentadbiran sekolah dan ketuanya. Guru merupakan pelaksana bagi

Aida Hanim A. Hamid, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
(aidahanim@ukm.edu.my)

setiap dasar pendidikan yang telah digubal, maka, sistem pendidikan sesebuah negara tidak akan berjaya tanpa komitmen guru (DiPaola et al. 2005, Leithwood et al. 2007).

Kepimpinan kolaboratif sebagai suatu proses tingkah laku guru besar dalam mengurus dan membina perhubungan dalam organisasi (Rubin, 2009). Melalui kepimpinan kolaboratif, guru-guru akan diberi peluang untuk memperkembang potensi, kebolehan serta kemahiran diri sendiri demi menyumbang kepada kecemerlangan sekolah. Semua warga sekolah juga akan diberi kuasa dan tanggungjawab dalam menyelesaikan sebarang masalah yang timbul mahupun membuat keputusan tertentu bagi memastikan matlamat organisasi tercapai (Lussier & Achua, 2000).

Amalan kepimpinan kolaboratif juga ditentukan adalah salah satu faktor mempengaruhi tahap kepuasan dan komitmen kerja guru-guru di sekolah. Hal ini disebabkan budaya kerja berkolaboratif akan mendidik warga sekolah kepada keseronokan bekerja, memberi kekuatan dan keistimewaan semasa bekerja kerana interaksi antara anggota akan lebih berkesan. Singh & Vinincomber (2000) juga menyatakan apabila pekerja mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi secara tidak langsung akan mempamerkan rasa gembira di tempat kerja dan tidak cenderung untuk meninggalkan organisasi seterusnya akan memberi kesan kepada produktiviti dan kualiti kerja yang positif. Komitmen guru terhadap sekolah menjadi kunci utama dalam merealisasikan aspirasi pendidikan.

II. PERNYATAAN MASALAH

Dapatan kajian Rooncharoen (2007) menunjukkan kebanyakan pemimpin tidak mempunyai ciri-ciri kepimpinan yang sesuai. Raziah dan Ahmad (2009) juga berpendapat bahawa guru besar perlu menyesuaikan gaya kepimpinan diri mengikut masa dan situasi kerana gaya kepimpinan yang tertentu bukan sesuai untuk semua keadaan dalam pengurusan sekolah.

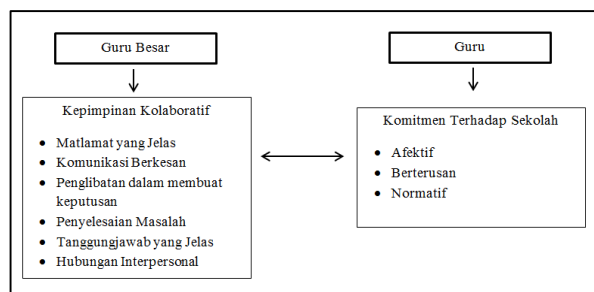
Amalan kolaboratif adalah dilihat penting dalam pengurusan sekolah. Menurut kajian Prapaporn, et. al (2016), didapati gaya kepimpinan kolaboratif meningkatkan keberkesanan pengurusan sekolah rendah di Thailand. Kebanyakan pasukan yang diwujudkan di sekolah adalah lebih ke arah bentuk pasukan fungsi iaitu untuk memenuhi tuntutan struktur organisasi atau ditubuh sementara untuk menjalankan sesuatu program sekolah sahaja. Amalan pengurusan kolaborasi tidak akan dikekalkan lama dalam bentuk pasukan fungsi. Boyd & Hord (2012) juga berpendapat

pemimpin sekolah masih kurang menggalakkan guru untuk mewujudkan budaya kolaborasi dengan baik.

Sehubungan itu, berdasarkan kajian Abdul Said Ambotang & Katriani Maijohn (2014) bahawa kecelaruan serta kelemahan di dalam pentadbiran sekolah telah memberi bebanan tugas berlebihan kepada segelintir guru sahaja. Kebanyakan program atau tugas akan diagihkan di antara guru-guru yang diyakini sahaja terutamanya di sekolah SJKC. Keyakinan pemimpin sekolah ke atas kemampuan guru turut mempengaruhi penglibatan dan komitmen guru terhadap sekolah. Ramai guru juga berasa tertekan apabila mereka diberikan tugas-tugas lain yang banyak selain daripada mengajar. (Zakiah Arshad, 2013).

Melalui kajian ini, penyelidik telah meneliti tahap amalan kepimpinan kolaboratif dalam kalangan guru besar daripada persepsi guru, tahap komitmen guru terhadap organisasi di sekolah SJKC zon Bandar, Batu Pahat serta hubungan di antara kedua-dua pembolehubah ini. Penyelidik berharap kajian ini dapat meningkatkan sumber-sumber rujukan dan literatur yang mengenai kepimpinan kolaboratif terutamanya di sekolah SJKC yang selama ini menghadapi masalah kekurangan literatur di Malaysia.

III. KERANGKA KONSEPTUAL



Rajah 1. Kerangka Konsep Kajian

IV. OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengenalpasti tahap amalan kepimpinan kolaboratif dalam kalangan guru besar di SJKC zon Bandar, daerah Batu Pahat, Johor.
2. Mengenalpasti tahap komitmen terhadap sekolah dalam kalangan guru-guru di SJKC zon Bandar, daerah Batu Pahat, Johor.
3. Mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan kolaboratif guru besar dengan tahap komitmen guru terhadap sekolah di SJKC zon Bandar, daerah Batu Pahat, Johor.

V. KAJIAN LITERATUR

Kepimpinan kolaboratif diperkenalkan dan didefinisikan oleh Chrislip and Larson (1994) sebagai suatu perhubungan yang saling memberi faedah antara dua atau lebih pihak yang terlibat untuk mencapai matlamat sepunya melalui empat elemen iaitu perkongsian, kuasa, tanggungjawab dan akauntabiliti. Stagich (2001) juga menyatakan bahawa

kepimpinan kolaboratif berupaya dalam memimpin sesebuah organisasi secara aktif dalam berkongsi pengetahuan dan pengalaman serta pembelajaran sosial dan proses komunikasi dilakukan dengan berkesan.

Bukan sahaja, Harris dan Chapman (2002) juga melihat kepimpinan kolaboratif adalah guru besar berkongsi sesuatu tugas dan kuasa sesama guru-gurunya dalam membuat keputusan dan memberi pendapat. English (2005) juga menyatakan bahawa tujuan utama kepimpinan kolaboratif adalah mewujudkan komuniti pembelajaran yang demokratik di mana perkongsian kuasa dan kerjasama dapat diwujudkan bagi mencapai matlamat yang sama.

Dalam kajian ini, penyelidik telah merujuk kepada teori kepemimpinan pendidikan (Bush, 2010). Berdasarkan teori kepemimpinan, kepimpinan merupakan satu proses dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi seseorang atau pekerja bawahannya. Kepimpinan yang berkesan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan seseorang guru berusaha untuk terus mengajar di sekolah (NASSP & NAESP, 2013). Sehubungan itu, berdasarkan model kepimpinan kolaboratif (Rubin, 2009), pemimpin perlu berfokus kepada pengurusan yang melibatkan pembinaan perhubungan dan pengurusan perhubungan dalam sesebuah organisasi. Model ini juga menegaskan bahawa kejayaan sesebuah organisasi sekolah tidak lagi diuruskan secara hierarki atas ke bawah (*top-down*).

Bagi komitmen terhadap organisasi pula, Mowday et al. (1982) mendefinisikan ia sebagai penerimaan warga yang bersifat relatif dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam struktur organisasi. Komitmen terhadap organisasi meliputi sikap menyukai seseorang terhadap organisasi, sanggup berkorban untuk organisasi dan kesediaan untuk meningkatkan keupayaan diri bagi kepentingan organisasi demi mencapai visi dan matlamat. Dalam kajian ini, komitmen guru terhadap sekolah melibatkan 3 komponen iaitu komitmen normatif, berterusan dan afektif. Seseorang guru akan dapat mengalami beberapa kecenderungan daripada ketiga-tiga komponen tersebut. Setiap komponen akan menghasilkan pengalaman dan tingkah laku yang berbeza-beza.

Berdasarkan kajian Louis (1995), didapati gaya kepimpinan yang bersesuaian dapat melahirkan pekerja yang berkomitmen terhadap organisasi. Jelasnya dilihat, wujudnya satu hubungan yang positif di antara gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. Pemimpin perlulah bijak memainkan gaya kepimpinan yang bersesuaian dalam sesebuah organisasi. Pekerja akan berasa berbaloi untuk memberikan komitmen kerana keperluan dan kehendak mereka dipenuhi oleh pemimpin mereka.

Melalui hasil kajian Foo & Tang (2005) mengenai pengurusan kolaboratif, penyelidik mendapati hubungan antara pengamalan budaya kerja dengan tahap pengurusan kolaboratif adalah kuat, signifikan dan positif ($r = 0.53$). Ini bermakna budaya kerja guru merupakan perkara penting dan tidak boleh diabaikan dalam pelaksanaan pengurusan kolaboratif. Penglibatan guru yang aktif tidak akan berlaku secara sendiri dan pemimpin sekolah memainkan peranan

yang penting dalam mendorong guru-guru melibatkan diri dalam proses pengurusan sekolah.

Dalam hasil temu bual kajian Hulpia H., et al. (2009) menunjukkan guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah sekiranya pemimpin-pemimpinnya adalah mudah diakses, menyelesaikan masalah dengan cekap atau guru diberi kuasa untuk mengambil bahagian dan sering membimbing guru dalam amalan harian.

Kajian Jo (2014) juga menunjukkan bahawa beban kerja yang berlebihan dan kekurangan sokongan pihak pentadbir akan menjejaskan komitmen guru. Beliau mencadangkan perubahan gaya kepimpinan guru besar daripada penyeliaan secara terus kepada bimbingan secara tidak langsung dan berpusatkan guru dalam organisasi. Pendapat beliau selari dengan konsep kepimpinan kolaboratif yang memberikan peluang dan melibatkan guru-guru dalam pengurusan sekolah.

Kajian Prapaporn, et. al (2016) mengenai perkembangan kepimpinan kolaboratif dalam kalangan pentadbir sekolah rendah di Thailand menyatakan gaya kepimpinan tradisional tidak berkesan lagi dalam sistem pendidikan Thailand. Hasil kajiannya telah menunjukkan 30 orang pentadbir sekolah dari sekolah rendah yang berbeza dapat mentadbir sekolah dengan lebih berkesan selepas menyertai program perkembangan kepimpinan kolaboratif.

VI. REKA BENTUK KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah di SJKC zon bandar, Batu Pahat, Johor. Maka, reka bentuk kajian ini adalah berbentuk korelasi secara kuantitatif untuk mengenalpasti hubungan antara kepimpinan kolaboratif guru besar dan komitmen guru terhadap sekolah. Kaedah soal selidik telah dipilih untuk mengumpul data. Penyelidik menggunakan pensampelan secara rawak dengan memilih responden dari populasi iaitu seramai 326 orang guru di sekolah SJKC zon bandar daerah Batu Pahat, Johor. Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), sampel yang disyorkan adalah seramai 175 orang. Namun, penyelidik terpaksa mengecilkan sampel dengan mengambil seramai 120 sampel sahaja atas kekangan masa

VII. KAJIAN RINTIS

Terdapat seramai 20 orang guru sebagai responden melibatkan dalam kajian rintis ini. Menurut Mohd. Najib (2003), jumlah responden seramai 15 - 20 orang telah mencukupi untuk analisis kesahan luaran dan indeks kebolehpercayaan. Dapatan SPSS telah menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan bagi keseluruhan instrumen adalah tinggi iaitu 0.944. Oleh itu, instrumen soal selidik yang digunakan dalam kajian ini bolehlah dipercayai dan boleh digunakan dalam penyelidikan sebenar.

VIII. ANALISIS DATA

Data-data mental yang dikumpul telah dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Melalui analisis statistik deskriptif, data dikutip daripada sampel kajian telah menggunakan statistik asas seperti min, frekuensi, sisihan piawai, taburan skor dan kerap diterangkan sebagai dapatan kajian pada peringkat awal. Oleh itu, ia digunakan untuk data-data demografi dan jawapan responden kepada setiap item soal selidik. Mohd. Najib (2003) menyatakan bahawa bagi menentukan tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap organisasi, pemerinkatan nilai min yang diperolehi perlu dikategorikan semula dengan mengikut tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi seperti Jadual 1.

Skor Min	Tahap Interpretasi
1.00 – 1.99	Rendah
2.00 – 2.99	Sederhana
3.00 – 4.00	Tinggi

Manakala, ujian korelasi Pearson (r) telah digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara kepimpinan kolaboratif guru besar dengan komitmen guru terhadap organisasi. Pekali korelasi (r) ialah nilai pengukuran kekuatan perhubungan antara dua pembolehubah. Nilai r ini mempunyai sela antara 1.00 dan -1.00. Nilai r yang negatif menunjukkan bentuk graf yang negatif (Chua, 2006). Manakala, pengujian hipotesis ditentukan pada aras signifikan (α level) 0.05. Ini bermakna kajian ini membenarkan ralat hanya pada 5% sahaja. Jadual 2 yang berikut menunjukkan saiz pekali korelasi dan kekuatan korelasi.

Saiz Pekali Korelasi	Kekuatan Korelasi
0.91 hingga 1.00 atau -0.91 hingga -1.00	Sangat kuat
0.71 hingga 0.90 atau -0.71 hingga -0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70 atau -0.51 hingga -0.70	Sederhana
0.31 hingga 0.50 atau -0.31 hingga -0.50	Lemah
0.01 hingga 0.30 atau -0.01 hingga -0.30	Sangat Lemah
0.00	Tiada Korelasi

Sumber: Chua (2006)

IX. DAPATAN

Damografi Responden

Bahagian demografi responden ini menggambarkan taburan responden mengikut jantina, umur, pengalaman perkhidmatan dan kelulusan akademik tertinggi. Taburannya digambarkan melalui Jadual 3 seperti berikut.

Jadual 3: Taburan Bilangan dan Peratusan Mengikut Demografi Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	Peratusan
Jantina	Lelaki	42	35
	Perempuan	78	65
	Jumlah	120	100
Umur	Bawah 25 tahun	4	3.3
	25 – 35 tahun	52	43.3
	36 – 45 tahun	32	26.7
	Lebih 45 tahun	32	26.7
	Jumlah	120	100
Pengalaman Perkhidmatan	5 tahun ke bawah	21	17.5
	6 – 10 tahun	29	24.2
	11 – 15 tahun	25	20.8
	16 – 20 tahun	16	13.3
	Melebihi 20 tahun	29	24.2
	Jumlah	120	100
Kelulusan Akademik	Sijil	9	7.5
	Diploma	18	15
	Ijazah Sarjana Muda	83	69.2
	Ijazah Sarjana	10	8.3
	Jumlah	120	100

Berdasarkan Jadual 3, seramai 120 orang responden melibatkan diri dalam kajian ini. Bilangan guru lelaki ialah seramai 42 orang (35%) dan bilangan guru perempuan ialah seramai 78 orang (65%).

Bagi kategori umur, seramai 4 orang (3.3%) adalah guru novis yang berumur bawah daripada 25 tahun, seramai 52 orang (43.3%) adalah berumur daripada 25 hingga 35 tahun, seramai 32 orang (26.7%) adalah berumur daripada 36

hingga 45 tahun dan seramai 32 orang (26.7%) adalah guru senior yang berumur lebih daripada 45 tahun.

Seterusnya, seramai 21 orang (17.5 %) mempunyai pengalaman perkhidmatan sebanyak 5 tahun dan ke bawah, seramai 29 orang (24.2 %) mempunyai pengalaman perkhidmatan sebanyak 6 hingga 10 tahun, seramai 25 orang (20.8 %) mempunyai pengalaman perkhidmatan sebanyak 11 hingga 15 tahun, seramai 16 orang (13.3 %) mempunyai pengalaman perkhidmatan sebanyak 16 hingga 20 tahun dan seramai 29 orang (24.2 %) mempunyai pengalaman perkhidmatan melebihi daripada 20 tahun.

Kategori kelulusan akademik pula, seramai 9 orang (7.5 %) mempunyai kelulusan akademik bertaraf sijil, seramai 18 orang (15 %) mempunyai kelulusan akademik bertaraf Diploma, seramai 83 orang (69.2 %) mempunyai kelulusan akademik bertaraf Ijazah Sarjana Muda dan seramai 10 orang (8.3 %) mempunyai kelulusan akademik bertaraf Ijazah Sarjana.

Tahap Amalan Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar

Bahagian ini akan melaporkan tentang tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar di SJKC zon bandar, daerah Batu Pahat, Johor daripada persepsi guru. Tahap amalan kolaboratif guru besar akan dikenalpasti berdasarkan nilai min adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.

Jadual 4: Analisis Min Ciri-Ciri Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar

Bil	Ciri-ciri Kepimpinan Kolaboratif	Min	Tahap
1	Matlamat yang jelas	3.21	Tinggi
2	Komunikasi berkesan	3.12	Tinggi
3	Penglibatan membuat keputusan	2.96	Sederhana
4	Penglibatan menyelesaikan masalah	3.04	Tinggi
5	Tanggungjawab yang jelas	3.21	Tinggi
6	Hubungan interpersonal	3.12	Tinggi
Purata Keseluruhan Min		3.11	Tinggi

Jadual 4 menunjukkan bahawa amalan kepimpinan kolaboratif guru besar di zon bandar, daerah Batu Pahat, Johor daripada persepsi guru berada pada tahap tinggi dengan skor min 3.11. Ciri matlamat yang jelas dan tanggungjawab yang jelas mencapai skor min yang paling tinggi iaitu 3.21. Manakala ciri penglibatan membuat keputusan mencapai skor min yang paling rendah dan diamalkan pada tahap sederhana iaitu 2.96. Ini menunjukkan bahawa guru besar di zon bandar Batu Pahat, Johor mengamalkan amalan kepimpinan kolaboratif dengan menumpukan kepada ciri matlamat yang jelas dan tanggungjawab yang jelas.

Tahap Komitmen Guru terhadap Sekolah

Bahagian ini akan melaporakan tentang tahap komitmen guru terhadap sekolah di SJKC zon bandar, daerah Batu Pahat, Johor daripada persepsi guru. Tahap komitmen guru terhadap sekolah akan dikenalpasti berdasarkan nilai min adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 5: Analisis Min Komponen Komitmen Guru terhadap Sekolah

Bil	Komponen Komitmen Guru Terhadap Sekolah	Min	Tahap
1	Komitmen Afektif	3.07	Tinggi
2	Komitmen Berterusan	2.60	Sederhana
3	Komitmen Normatif	2.74	Sederhana
Purata Keseluruhan Min		2.80	Sederhana

Jadual 5 menunjukkan bahawa tahap komitmen guru terhadap sekolah di zon bandar, daerah Batu Pahat, Johor berada pada tahap sederhana dengan skor min 2.80. Komponen komitmen afektif mencapai skor min yang paling tinggi iaitu 3.07, diikuti dengan komponen komitmen normatif dan komponen komitmen berterusan. Komponen komitmen berterusan mencapai skor min yang paling rendah iaitu 2.59. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan komitmen guru terhadap sekolah di zon bandar, Batu Pahat, Johor adalah daripada hasrat dan keinginan diri sendiri.

Hubungan Antara Tahap Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar dan Tahap Komitmen Guru terhadap Sekolah

Terdapat hanya satu hipotesis kajian yang telah dikaji dalam kajian ini. Bagi membuktikan hipotesis tersebut, ujian korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah di SJKC zon bandar, Batu Pahat, Johor.

Jadual 6: Hubungan Antara Tahap Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar dan Komitmen Guru terhadap Sekolah

	Keseluruhan Min Tahap Kepimpinan Kolaboratif	Keseluruhan Min Tahap Komitmen Guru Terhadap Sekolah
Keseluruhan Min Tahap Kepimpinan Kolaboratif		
Korelasi Pearson	1	.744**
Sig. (2-tailed)		.000
N	120	120

Keseluruhan Min Tahap Komitmen Guru Terhadap Sekolah		
Korelasi Pearson	.744**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	120	120

**Signifikan pada aras keertian .05

Berdasarkan Jadual 6, mendapati pekali korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah [$r(118) = 0.744, p < 0.05$]. Hipotesis null ditolak dan menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah di SJKC zon bandar, Batu Pahat, Johor. Daripada dapatan kajian ini, kesimpulan yang boleh dibina adalah terdapat kemungkinan bahawa semakin tinggi tahap kepimpinan kolaboratif guru besar, maka semakin tinggi tahap komitmen guru terhadap sekolah.

X. PERBINCANGAN

Tahap Amalan Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar

Kepimpinan kolaboratif merupakan satu daya kepimpinan dalam menggalakkan perkongsian bersama dan kerja sepasukan dalam mencapai satu matlamat yang sama. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan kolaboratif guru besar daripada persepsi guru berada pada tahap tinggi dengan skor min 3.11. Ciri matlamat yang jelas dan tanggungjawab yang jelas paling kerap ditekankan oleh guru besar dengan mencapai skor min yang paling tinggi iaitu 3.21. Manakala, ciri penglibatan membuat keputusan mencapai skor min yang paling rendah dan diamalkan pada tahap sederhana iaitu 2.96.

Dapatan ini juga selari dengan kajian kualitatif Wan Noor Adzmin (2017) yang berkaitan dengan pelaksanaan amalan kepimpinan kolaboratif dalam kalangan pemimpin sekolah bahawa kesemua pentadbir sekolah yang dikaji mengamalkan dan melaksanakan kepimpinan kolaboratif di sekolah masing-masing. Ciri-ciri yang dipandang penting oleh guru besar dalam menjamin amalan kepimpinan kolaboratif di sekolah SJKC adalah ‘matlamat yang jelas’ dan ‘tanggungjawab yang jelas’ dengan skor min yang paling tinggi iaitu 3.21. Dapatan kajian Bush (2010) menunjukkan sesebuah sekolah yang cemerlang mempunyai visi dan misi yang jelas. Manakala, tanggungjawab yang jelas membolehkan guru memahami peranannya dan menyumbang kepakaran masing-masing.

Seterusnya, ciri-ciri diikuti adalah ‘komunikasi berkesan’ dan ‘hubungan interpersonal’. Kedua-dua ciri ini mencapai skor min yang iaitu 3.12. Dapatan ini selaras dengan pendapat Thomas (2003) yang menyatakan komunikasi ialah salah satu faktor yang membina dan mengekalkan keberkesanan pasukan. Ahli pasukan yang berkomunikasi secara telus dan terbuka mampu membawa

pasukan ke arah hala tuju yang sama dan di situlah wujudnya konsep kekitaan dan persefahaman (Tee, 2013). Sehubungan itu, Chrislip and Larson (1994) juga menyatakan bahawa kepimpinan kolaboratif ialah suatu perhubungan yang saling memanfaatkan antara dua atau lebih pihak yang terlibat untuk mencapai matlamat sepunya. Oleh itu, tanpa komunikasi yang berkesan, perhubungan yang baik antara guru besar dan guru-guru tidak akan dapat dijalinakan dengan kukuh.

Namun, didapati tahap penglibatan guru-guru dalam membuat segala keputusan di sekolah sampel kajian berada pada tahap sederhana dengan skor min 2.96. Dapatan ini selari dengan hasil kajian Raja Maizatul (2013) yang menunjukkan tahap amalan membuat keputusan kolaboratif di kalangan pengetua adalah pada tahap sederhana. Dapatan kajian menunjukkan kebanyakan keputusan masih bergantung kepada guru besar sendiri tanpa mempertimbang pandangan dan dipersetujui oleh guru-guru.

Tahap Komitmen Guru terhadap Sekolah

Dalam konteks sekolah, konsep komitmen amat penting dan banyak dikaitkan dengan guru dari aspek kesungguhan dan penglibatan guru terhadap semua tugas harian di sekolah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap komitmen guru terhadap sekolah di zon bandar, Batu Pahat, Johor berada pada tahap sederhana dengan skor min 2.80. Komponen komitmen afektif paling kerap diamalkan oleh guru-guru dengan mencapai skor min yang paling tinggi iaitu 3.07, diikuti dengan komitmen normatif dan komitmen berterusan. Komponen komitmen berterusan paling kurang diamalkan oleh guru-guru dengan mencapai skor min yang paling rendah iaitu 2.59. Kebanyakan guru adalah berkomitmen terhadap sekolah dengan hasrat dan keinginan diri sendiri.

Dapatan kajian ini selari dengan pendapat Reyes (1992) yang menyatakan bahawa tahap komitmen guru masa kini semakin menurun. Namun, dapatan ini berbeza dengan dapatan kajian Mohamad Razi (2013) yang menunjukkan tahap komitmen guru di sekolah menengah berada pada tahap tinggi. Kemungkinan berbeza ini berlaku dalam kalangan guru di sekolah rendah dan sekolah menengah kerana tekanan yang berbeza akan membawa kesan negatif ke atas prestasi dan komitmen guru. Dapatan kajian Ooi Chew Hong dan Aziah Ismail (2015) juga menunjukkan bebanan tugas merupakan antara faktor penyebab kepada guru menghadapi tekanan.

Selain itu, berdasarkan kajian Abdul Said Ambotang & Katriani Majjohn (2014) bahawa kecelaruan serta kelemahan di dalam pentadbiran dan penyelarasan sekolah telah memberi bebanan tugas berlebihan kepada segelintir guru sahaja. Kebanyakan program atau tugas akan diagihkan di antara guru yang tertentu sahaja. Maka, ramai guru berasa tertekan apabila mereka diberikan tugas-tugas lain yang banyak selain daripada mendidik murid (Zakiah Arshad, 2003).

Dapatan kajian telah menunjukkan kebanyakan guru mempunyai komitmen afektif iaitu komitmen terhadap sekolah adalah daripada hasrat dan keinginan diri sendiri. Guru-guru berasa diri seperti salah seorang anggota keluarga sekolah ini. Keadaan ini berlaku mungkin disebabkan sekolah sampel kajian mempunyai matlamat yang jelas dan sesuai dalam memandu guru ke satu hala tuju yang sama. Berdasarkan Sparrowe (2003) yang menyatakan bahawa misi dan visi yang dikongsi secara bersama antara pemimpin dengan pengikut merupakan gambaran masa hadapan yang mampu mencetuskan komitmen.

Secara keseluruhan, dapat dirumuskan bahawa komitmen terhadap sekolah yang diberikan oleh guru-guru di SJKC zon bandar Batu Pahat, Johor bukan semua berdasarkan keuntungan dan kerugian diri sendiri daripada sekolah ataupun perasaan kewajipan untuk berada di sekolah tersebut. Mereka adalah rela untuk berkorban kepada sekolahnya kerana mereka berasa diri seperti salah seorang anggota keluarga sekolah ini. Hubungan antara guru besar dengan guru dan guru dengan guru adalah baik dan positif.

Hubungan Antara Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar dan Komitmen Guru terhadap Sekolah

Dapatan daripada ujian korelasi Pearson menunjukkan bahawa wujudnya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap komitmen guru terhadap sekolah [$r(118) = 0.744, p < 0.05$]. Ini bermakna terdapat kemungkinan bahawa semakin tinggi tahap kepimpinan kolaboratif guru besar, maka semakin tinggi tahap komitmen guru terhadap sekolah.

Dapatan ini disokong oleh dapatan kajian oleh Louis (1995) yang menunjukkan bahawa gaya kepimpinan yang berseesuaian dapat menghasilkan pekerja yang komitmen terhadap organisasi. Dapatannya juga disokong oleh dapatan kajian-kajian lain yang menunjukkan bahawa gaya kepimpinan sekolah mempunyai hubungan dengan komitmen guru terhadap sekolah (Nguni, Slegers, & Denessen, 2006). Kepimpinan kolaboratif dan komitmen guru terhadap sekolah memang mempunyai hubungan yang positif dan kuat antara satu sama lain.

Sehubungan itu, kajian Hulpia H. et.al. (2009) juga menunjukkan amalan kepimpinan mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Hasil temu bual guru kajiannya juga menunjukkan guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah sekiranya pemimpin-pemimpinnya adalah mudah diakses, menyelesaikan masalah dengan cekap atau guru diberi kuasa untuk mengambil bahagian dan sering membimbing guru dalam amalan harian. Kesemua ciri pemimpin yang dinyatakan adalah selari dengan ciri-ciri kepimpinan kolaboratif guru besar yang dikajikan dalam kajian ini.

Dapatan kajian Leithwood dan Jantzi (2012) ke atas sembilan puluh buah sekolah di sekitar Toronto, Kanada juga mendapati bahawa kepimpinan guru besar memainkan peranan yang penting terhadap prestasi guru. Dapatannya menunjukkan terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan kolaboratif guru besar

dan prestasi kerja guru. Dengan dapatan ini, penyelidik dapat mengaitkan prestasi guru dengan komitmen guru terhadap sekolah. Hal ini demikian kerana, menurut Rozi Mohamad, et al. (2016), guru yang tiada komitmen dalam menjalankan tugas akan menjejaskan prestasi kerja dan boleh menyebabkan prestasi sekolah turut merosot.

Kepimpinan kolaboratif guru besar dapat meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah dan seterusnya meningkatkan produktiviti dan keberkesanan dalam kerja mereka secara tidak langsung. Dalam kajian yang dijalankan oleh Persatuan Pengetua Sekolah Menengah dan Guru Besar Sekolah Rendah (NASSP & NAESP, 2013) juga menyatakan bahawa kepimpinan yang berkesan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan seseorang guru berusaha untuk terus mengajar di sekolah. Organisasi sekolah yang bersifat sokong menyokong dan saling mempercayai antara warga sekolah dapat meningkatkan prestasi guru secara berkali ganda.

XI. RUMUSAN

Kepimpinan kolaboratif merupakan satu tingkah laku pemimpin dalam mengurus dan melahirkan organisasi yang bekerjasama dalam mencapai visi dan matlamat organisasi demi membawa kejayaan organisasi. Kepimpinan kolaboratif berupaya dalam memimpin sesebuah organisasi secara aktif dan meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Komitmen semua warga sekolah amat diperlukan dalam membawa kecemerlangan sesebuah organisasi sekolah. Jadi, penyelidik berharap dapatan kajian ini dapat menjadi satu panduan kepada para guru besar sekolah SJKC dan juga jenis sekolah-sekolah lain dalam mengekalkan kecermelangan sekolah.

XII. RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang & Katriani Maijohn. 2014. Kajian persepsi guru terhadap agihan tugas dan kepuasan kerja. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5, 19-33.
- Boyd V, Hord SM. 2012. Schools as learning communities. *Issues about Change* 4(1), 1- 8.
- Bush, T. 2010. *Theories of Educational Leadership & Management*. London: Sage Publications Inc.
- Chrislip, D. & Larson, C. 1994. *Collaborative leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chua, Y. P. 2006. *Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw-Hill.
- English, F.W. 2005. *The Sage handbook of Educational Leadership: Collaborative Leadership, Community Building and Democracy in Public Education*, pp.68 – 81. Thousand Oaks, CA ; London : Sage Publications Inc.
- Foo, S. F. & Tang, K. N. 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengurusan kolaboratif. *Jurnal Pendidikan dan Pendidikan*, Jil. 20, 81–95.

- Harris, A. & Chapman, C. 2002. Democratic leadership for school improvement in challenging contexts. international electronic. *Journal for Leadership in Learning*, 6 (9). ISSN 1206-9620. University of Glasgow.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. 2009. The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317.
- Jo, S. H. 2014. Teacher commitment: Exploring associations with relationships and emotions. *Teaching and Teacher Education* 43, 120-130.
- KPM. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013 - 2025)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. 2012. *Linking Leadership to Student Learning*, pp.1 – 8. San Francisco, USA. Jossey Bass.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. 2000. *Leadership: Theory, Application, Skill*. SouthWestern College Publishing.
- Mohamad Razi Ashbihani. 2013. Amalan kepimpinan autentik pengetua dan komitmen guru di sekolah menengah. Thesis Ijazah Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar. 2003. *Reka Bentuk Tinjauan Soal selidik Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York, NY: Academic Press.
- National Association of Secondary School Principal (NASSP) & National Association of Elementary School Principal (NAESP). 2013. *Leadership Matters*. Virginia, USA.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. 2006. Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17, 145–177.
- Ooi, C. H. & Aziah Ismail. 2015. Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42-57.
- Prapaporn, et. al. 2016. Strengthening collaborative leadership for thai primary school administrators. *International Education Studies; Vol. 9, No. 4*.
- Raja Maizatul Wizana. 2013. Amalan pengetua dan guru dalam membuat keputusan kolaboratif di Maktab Rendah Sains Mara di negeri Johor. Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Reyes, P. 1992. *Preliminary models of teacher organizational commitment: Implications for restructuring*

- the workplace*. Centre on Organization and Restructuring of Schools, Medison, WI. (ERIC Document Reproduction Service No. ED349680).
- Rozi Mohamad, et al. 2016. Komitmen guru dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah harian berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di daerah kota baru, kelantan. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016*, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Rubin, H. 2009. *Collaborative Leadership: Developing Effective Partnerships for Communities and Schools (2nd ed.)*. California. Corwin Press, American Association of School Administrators, The Institute for Collaborative Leadership.
- Sparrowe, R.T. 2005. Authentic leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*.
- Stagich, T. M. 2001. *Collaborative Leadership and Global Transformation: Developing Collaborative Leaders and High Synergy Organizations*. Bloomington, Indiana: 1st Books.
- Wan Noor Adzmin Mohd Sabri. 2017. Pelaksanaan amalan kepemimpinan kolaboratif dalam kalangan pemimpin instruksional bagi memperkasakan pendidikan matematik sekolah rendah. Tesis PhD.: Universiti Malaya.

ESL Secondary School Learners' Preferences for Written Corrective Feedback on Writing in Sarawak

Johnny Ling Leh Wui & Parilah Mohd. Shah

Abstract- In Malaysia, English as Second Language (ESL) learners exhibit low competence in writing as majority achieve only a minimum credit against Cambridge 1119 standards which is far from satisfactory level despite being provided with written corrective feedback (WCF). This is owing to the occurrence of discrepancy in preferences between students and teachers, causing provided WCF to be ineffective. Aiming to investigate students' preference on the usage of WCF, this study employed survey approach as data collection tool which was conducted on 372 ESL secondary school learners in Sarawak. Data was analysed using descriptive analysis. Results demonstrated students possessing a positive attitude towards error correction with a strong preference for language accuracy and comments on content in writing. While majority preferred Unfocused Feedback over Focused Feedback, students' preference seemed to be divided when it comes to Direct and Indirect Feedback as its mean score recorded slightly higher than the later. This confirms students' varying preferences on the use of WCF in optimizing their learning on writing. Findings from this study could be used as pedagogical information to improve teachers' practice of WCF and to cater students' needs in enhancing their writing which is an essential skill in the 21st century.

Keywords: Students' preferences, Error correction, Written Corrective Feedback, Direct Feedback, Indirect Feedback, Focused Feedback, Unfocused Feedback

Johnny Ling Leh Wui, The National University of Malaysia, Malaysia (johnnylingleh88@gmail.com).

Parilah Mohd. Shah, The National University of Malaysia, Malaysia (parila@ukm.edu.my)

I. INTRODUCTION

The capability to write in English is considered as one of the current 21st century life skills required for job prospect as most salaried employees have some writing responsibilities such as composing email and preparing reports (Blackley, 2013). Hence, workers are expected to be proficient writers to produce accurate, clear and grammatically correct writing, making it a ticket to secure a job (Azizan & Lee, 2011; O'Ferrell, 2018).

Such necessity drives many ESL students to value written corrective feedback (WCF) when it comes to learning writing (Agbayahoun, 2016; Razali & Jupri, 2014). Since WCF entails clear, accurate and sufficient information on how students could improve their writing skills, it will train them to independently assess and evaluate their own writing quality in long term (Aragón Jiménez et al., 2015). Thus, WCF is a powerful teaching tool as comments or suggestions put forward provide specific directions to learners on the next step in writing (Agbayahoun, 2016).

II. PROBLEM STATEMENT

In Malaysia, it is found out that majority of the English for Second Language (ESL) students in secondary school exhibit low capability in writing. As reported in Malaysian Blueprint 2012-2023, only 28% of the students who sat for Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), a Malaysian public examination, managed to achieve a minimum credit against Cambridge 1119 standards which is still far from satisfactory level (Ministry of Education, 2012). One of the affected states in Malaysia is Sarawak as 23.16% of the states' candidates failed their English in SPM examination rendering its results to be still lagged behind the national average in the year 2015 ("English a Big Concern", 2015).

To compensate weaknesses in writing, past studies revealed that Malaysian ESL learners would turn to their teachers for some corrective feedback (Maarof et al., 2011; Tee & Cheah, 2016). However, according to Aridah et al. (2017), to ensure the effectiveness of the feedback, teachers and students must collaborate to determine the best instruction in reviewing students' writing. This is because both teachers and students may hold different beliefs and preferences on which WCF constitutes beneficial and thus, a discrepancy in the preferences would lead to ineffectiveness and feedback given would deem worthless (Aridah et al., 2017; Salteh & Sadeghi, 2015).

III. LITERATURE REVIEW

The concept of WCF is underpinned by two learning theories. First, learning, according to Social Constructivist Theory, occurs through the role of social interaction that develops a learner's cognitive activity (Woolfolk & Margetts, 2012). Driven by this perspective, the provision of WCF in learning writing is, therefore, deemed beneficial as it allows teachers to explain and co-mark students' writing while enlightening them on criteria that are within their Zone of Proximal Development (ZPD) (Lee, 2017). Thus, not only WCF provides instructions that would enhance writing skills, it could also be utilised in consolidating a learner's language accuracy in writing (Wen-Qi, 2017; Zublin, 2015).

Besides, as posited by Noticing Hypothesis, for second language acquisition (SLA) to take place, learners' attention is important so that when an input is noticed, it can be converted into intake which may lead to L2 learning (Schmidt, 2001). Providing WCF would assist learners to be conscious of the correct linguistic forms which leads them to restructure their knowledge of targeted language (Wang & Jiang, 2015). When students' attention is drawn to the error correction, their brain will register new aspect of the target

language, preventing reoccurrence of the same mistake in the future (Mohammedi & Asad, 2016). Thus, not only learners would notice their limitation in L2 communication, consequently, WCF would direct their attention towards new features of the target language to improve their writing skills too (Corpuz, 2011).

A number of preference-oriented researches (Alkhatib, 2015; Amrhein & Nassaji, 2010; Diab, 2005; Leki, 1991; Salteh & Sadeghi, 2015) have indicated that students equate good writing to error-free writing, rendering them to prefer and expect their teachers to do correction on all aspects including repeated errors when it comes to WCF. This is because learners deem error identification as an essential part of learning process and language accuracy development to improve their writing causing selective marking to be less favourable (Amrhein & Nassaji, 2010; Mohammad & Rahman, 2016). For such reason, students also hold a strong preference for extended comments on both grammar corrections and vocabulary in WCF (Chen et al., 2016; Martínez, 2016). Nevertheless, there are instances where comments on writing styles, organization and expression of ideas are highly anticipated by learners. This is owing to students' own belief that conveying ideas interestingly and coherently is more important than focusing on error-free writing (Diab, 2005; Mohammad & Rahman, 2016).

In reviewing students' writing, several studies have indicated provision of clues for error correction is a feedback technique preferred by most students. According to a study carried out by Mohammad and Rahman (2016), the clues spur students' motivation to revise and fix their errors while inculcating self-correction. However, as explained by Orts and Salazar (2010), it is mostly opted among the students with good language proficiency and not those possessing low proficiency as they lack of confidence and ability to rectify their own errors in writing.

Presently, a lot of researches are comparing the types of WCF that are of ESL students' preferences and most of the result supported Direct Feedback over Indirect Feedback (Alkhatib, 2015; Aridah et al., 2017; Black & Nanni, 2016; Martínez, 2016; Najmaddin, 2010; Nemati et al., 2017). This, as revealed by Mohammedi and Asad (2016), is mostly due to its time-saving factor in easing students to revise their writing. Since feedback is given directly to the errors, students could incorporate the feedback effortlessly because it is clear and understandable which enables them to concentrate on the correct form for their errors (Guo Qi, 2018).

According to Najmaddin (2010), although Indirect Feedback is able to inculcate self-correction, it is not favourable to most students as it is highly influenced by students' level of language proficiency. Thus, feedback or coding given may be indecipherable and confusing to low proficiency students since no clarification is given to address the exact problem of the errors. So, when students are incapable of figuring out the coding, it leaves the writing uncorrected, hence hindering students to progress in writing (Alkhatib, 2015).

Aiming at understanding errors in different linguistic aspects might justify the reason why students opt for Unfocused Feedback (Mohammedi & Asad, 2016). Nevertheless, Sheen et al. (2009) purport that it may not always be efficacious in language learning as focusing on a wide range of grammatical errors would overburden students to process and attend to the information and correction. In fact, it is believed that Focused Feedback may be more suitable if learners aim at accurate use of targeted structures in their writing as the approach allows its monitoring to be done in a systematic way (Araghi & Sahebkhair, 2014).

Since WCF has an essential role in developing the writing skills of ESL learners, it is worth to investigate students' preferences on WCF as an additional pedagogical information towards the effort to improve students' English writing. Thus far, to the knowledge of the present researcher, a lot of preference-oriented researches on WCF are related to learners of higher learning institutions. There are, however, still many unknowns with respect to this topic from a local context as a noticing missing piece in the study is students' preference on the usage of WCF among ESL secondary schools in Sarawak. Therefore, the aim of this paper is to identify secondary school students' preference on error correction and the usage of different types of WCF in learning writing. The research questions posited for this study are as the following:

1. What are the students' perceptions about the relative importance of various writing features?
2. What are the sources of help preferable by students in helping them to learn writing?
3. What are the students' preferences on the type of WCF used to learn writing?
4. Is there a significant difference in the preference between Indirect and Direct Feedback among the ESL students in secondary school in Sarawak?
5. Is there a significant difference in the preference between Focused and Unfocused Feedback among the ESL students in secondary school in Sarawak?

IV. METHODOLOGY

This study employed survey design to examine ESL secondary school students' preference on WCF in Sarawak. A total of 372 samples were involved in the research based on random sampling from 7 public secondary schools located in Bintulu, Sarawak. Among all the participants, 234 were female, accounting for 63% of the total and 138 were male, accounting for 37%. They ranged in age from 13 to 17 years old with a mean of 15.60 ($SD = 1.05$). Data were elicited through the use of questionnaire adapted from previous studies (Mohammedi & Asad, 2016; Leki, 1991). The questionnaire consisted of closed-ended questions and was translated into Bahasa Melayu to avoid confusion and misunderstanding on certain concepts and question. The questionnaire was pilot-tested and a Cronbach's Alpha was conducted to ensure questionnaire's reliability. The result of

this internal consistency test was 0.846 suggesting acceptable reliability.

Questionnaires were distributed after Mid-year examination as respondents were in the phase of experiencing and encountering WCF provided by their teachers in their test paper regarding their writing. The questionnaire was answered anonymously within 15 minutes with the presence of their English teachers to guarantee immediate response and higher return rate. Out of 420 collected survey, only 372 were completed and could be used for this study. Responses to all the survey questions were analyzed quantitatively with Statistical Package of Social Science version 23. The results were primarily descriptive whereby central of tendencies were reported for this study. Then, the research explored statistically significant differences across the type of WCF where the significant differences between them should be <.05 level.

V. FINDINGS

Findings of the research are discussed with respect to the research questions posed in the study. For the sake of brevity, both positive responses “strongly agree” and “agree” and negative responses “strongly disagree” and “disagree” are added up. Frequencies, percentages, means and standard deviations will be displayed in each table in addressing the findings.

Research Question 1: What are the students’ perceptions about the relative importance of various writing features?

With regards to students’ perceptions on the importance of writing features, as indicated in Table I, students mostly paid more attention (81.7%) to comments on grammar, followed by vocabulary (77.4%) and contents (76.9%) after getting their writing back from their English teachers. Writing features such as mechanics slightly got less attention by the students as only 64.2% of the students felt its importance in writing. The least writing feature that is paid attention to is the organization of the writing as indicated by approximately half of the students (58.4%).

TABLE I: STUDENTS’ PERCEPTIONS ON THE RELATIVE IMPORTANCE OF VARIOUS WRITING FEATURES

ITEMS	N f (%)	NO f (%)	S f (%)	U f (%)	A f (%)	M	SD
organization	14 (3.8)	47 (12.6)	94 (25.3)	145 (39.0)	72 (19.4)	3.58	1.01
contents	10 (2.7)	11 (3.0)	65 (17.5)	137 (36.8)	149 (40.1)	4.09	0.97
grammar	8 (2.2)	16 (4.3)	44 (11.8)	130 (34.9)	174 (46.8)	4.20	0.96
vocabulary	8 (2.2)	20 (5.4)	56 (15.1)	128 (34.4)	160 (43.0)	4.11	0.99
mechanics (e.g. punctuation, spelling)	17 (4.6)	33 (8.9)	72 (19.4)	134 (36.0)	116 (31.2)	3.80	1.11

Note. Percentages have been rounded to one decimal place and thus may not add up to 100. SD= strongly disagree; D= disagree; N=neutral; A= agree; SA= strongly agree; M=mean; SD= standard deviation.

Research Question 2: What are the sources of help preferable by students in helping them to learn writing?

To investigate students’ best source of help in learning writing, 3 nominal items addressing marking-approach were included in the questionnaire mainly to reveal students’ preference on 1) the ways to correct the errors, 2) the amount of feedback given in a writing and 3) the approach to eliminate errors in future writing.

As revealed in Table II, when asked how correction should be done in their writing, most of the students (56.2%) said they wanted their teachers to indicate the errors and provide clues on how to rectify them while about 41.4 % of the students wanted their teachers to cross out the error and write the correct word or structure. There are only 1.9% of the students who wanted their teachers to only show where the errors are and about 0.5% of the students preferred their teachers to focus solely on ideas expressed, hence ignoring other writing features.

Regarding students’ preference on the amount of feedback given in their essay, most of the students (41.4%) stated that they would prefer their teacher to correct all errors, major and minor and about 22.3% of the students would like their teachers to correct only the major errors. In addition, there are about 13.7% of the students who wanted their teachers to correct most of the error but not necessarily all of the majors if their writings contain many errors. Fewer students (9.1%), however, preferred their teachers to only correct errors that interfere with communicating ideas while 7.8% of the students required their teachers to correct all repeated errors whether major or minor.

Findings also revealed students’ effort of eliminating errors in future writing. As shown in the findings, to avoid themselves from repeating the mistake, about 37.9% of the students opted their teachers to rewrite near the error only the part of the sentence that is wrong. On the other hand, about 23.9% of the students chose to do correction by rewriting the whole paper in order to learn the mistakes to prevent it from reoccurring in future writing while 19.1% of the students preferred rewriting only erroneous sentences on another piece of paper. There are some students (13.7%), however, opted to just read through the paper carefully without having to rewrite anything. Surprisingly, about 5.4% of the students did not believe that error correction would impact positively in reducing mistakes in future writing and therefore chose not to do anything.

TABLE II: PREFERENCES FOR ESSAY MARKING TECHNIQUES

ITEMS	f (%)
1. How do you want your English teacher to indicate an error in your written work?	
a) By crossing out what is incorrect and writing the correct word or structure.	154 (41.4)

b)	By showing where the error is and giving a clue about how to correct it.	209 (56.2)	2.	I can do self-correction when my teacher provides me with correction codes.	3.46	1.01
c)	By only showing where the error is.	7 (1.9)	3.	Providing correction codes help me to correct and remember writing rules.	3.66	0.88
d)	By ignoring the errors in grammar, spelling, punctuation ... etc. and only paying attention to the ideas expressed.	2 (0.5)	4.	I feel self-satisfied when I am able to correct the underlined and circled errors.	4.02	0.90
2.	If there are many errors in your writing, what do you want your English teacher to do?		5.	I like when my teacher gives me direct correction for my errors.	3.93	0.96
a)	Correct all errors, major and minor.	154 (41.4)	6.	Correcting the errors directly is meaningful and timesaving.	3.80	0.94
b)	Correct all errors the teacher considers major but not the minor ones	83 (22.3)	7.	Providing direct correction is useful to me to avoid making future errors.	3.96	0.90
c)	Correct most but not necessarily all of the major errors if there are many of them.	51 (13.7)	8.	Direct correction is practical and authentic and it directs me to be more focused.	3.96	0.90
d)	Correct only a few of the major errors no matter how many there are.	21 (5.6)	9.	I like when my teacher focuses on one aspect of writing and tackles it thoroughly.	4.04	0.95
e)	Correct all repeated errors whether major or minor	29 (7.8)	10.	Focusing on correcting one part of writing errors at a time will make me master the skill.	3.82	0.90
f)	Correct only errors that might interfere with communicating your ideas	34 (9.1)	11.	I feel distracted when my teacher focuses on all aspects of writing errors.	2.92	1.00
g)	Correct no errors and respond only to the ideas expressed.	0 (0.0)	12.	Error correction should be clear, orderly, systematically and focused.	4.25	0.77
3.	What helps you most to learn from the errors marked on your paper and helps you avoid making that error again?		13.	I like when my teacher takes initiative to correct all my errors.	4.27	0.81
a)	Rewriting the whole paper.	89 (23.9)	14.	Correcting all my errors will help me master different aspects of writing.	4.17	0.83
b)	Rewriting on another piece of paper just the sentence in which an error appeared.	71 (19.1)	15.	Correcting all my errors is time consuming but rewarding.	4.04	0.89
c)	Rewriting near the error only the part of the sentence that was wrong.	141 (37.9)	16.	Correcting all my errors is frustrating but valuable and beneficial.	3.67	1.04
d)	Just reading through the paper carefully without rewriting anything.	51 (13.7)				
e)	Nothing because you know you will probably just forget and make the same errors again no matter what you do.	20 (5.4)				
Total Mean					3.88	0.52

Research Question 3: What are the students' preferences on the type of WCF used to learn writing?

The last section in the questionnaire consisted of 16 items exploring students' preferences regarding the type of WCF used to learn writing namely Indirect (Item 1-4), Direct (Item 5-8), Focused (Item 9-12) and Unfocused Feedback (Item 13-16). A comprehensive view is given in Table III in which the means and standard deviations of students' response are presented. The total mean for all items was 3.88 ($SD = 0.52$) which is considered a moderate score degree, while the highest mean score was for the statement No. 13 "I like when my teacher takes initiative to correct all my errors." ($M = 4.27$, $SD = 0.81$). Furthermore, high scores were also recorded for statements 1, 4, 9, 12, 14, and 15 that ranged between the means of 4.02 to 4.25. Statements such as 2, 3, 5, 6, 7, 8 10 and 16, scored good means that cited between 3.46 to 3.96. Statement 11 scored the lowest means which is 2.92.

TABLE III: MEANS AND DEVIATION FOR EACH STATEMENT IN THE QUESTIONNAIRE

Statement	M	SD
1. I like my teachers to underline the errors which are necessary for me to do self-correction.	4.03	0.99

To investigate students' preference, each category of WCF was paired in groups (Indirect vs Direct Feedback and Focused vs Unfocused Feedback) and their means were compared. As shown in Table IV, the mean for Indirect Feedback was compared statistically with the mean for Direct Feedback. The Direct Feedback was slightly higher with its mean score of 3.91 ($SD = 0.73$) over Indirect Feedback ($M= 3.79$, $SD = 0.72$) indicating that in correcting students' written work, students slightly preferred teachers to apply Direct Feedback. As for Focused and Unfocused category, result of comparison (in Table V) showed Unfocused Feedback scoring a higher mean ($M=4.04$, $SD= 0.66$) over Focused Feedback ($M=3.76$, $SD= 0.56$). This indicated that students preferred their teacher to use Unfocused Feedback when reviewing their work.

TABLE IV: PAIRED SAMPLES STATISTICS OF INDIRECT AND DIRECT (N=372)

M	SD
---	----

Indirect	3.79	0.72
Direct	3.91	0.73

TABLE V: PAIRED SAMPLES STATISTICS OF FOCUSED AND UNFOCUSED (N=372)

	M	SD
Focused	3.76	0.56
Unfocused	4.04	0.66

Research Question 4: Is there a significant difference in the preference between Indirect and Direct Feedback among the ESL students in secondary school in Sarawak?

The study also tested if there is a significant difference in the preference on the type of WCF used among ESL secondary school students in Sarawak as shown in Table VI. Paired samples test was conducted and result reported that there was no statistically significant difference in students' preference between Direct and Indirect Feedback, [$t(372) = -1.81, p > 0.05, 95\% CI = -0.507-0.027$].

Research Question 5: Is there a significant difference in the preference between Focused and Unfocused Feedback among the ESL students in secondary school in Sarawak?

In contrast, when comparing Focused and Unfocused Feedback, result revealed that there was a significant difference in students' preference [$t(372) = -2.82, p < 0.05, 95\% CI = -0.540-0.909$].

TABLE VI: PAIRED SAMPLES TEST OF INDIRECT AND DIRECT (N=372)

	M	N	SD	t	Sig.
Indirect- Direct	-0.24	372	0.94	-1.81	0.077
Focused – Unfocused	-0.32	372	0.79	-2.824	0.007

DISCUSSION

The study sought to illustrate ESL secondary school learners' preference in Sarawak on error correction and types of WCF in learning writing. From the results, it can be indicated that students do not only emphasize on surface-level errors but also on the content of the writing as most students perceive good writing to perfect sentence construction, usage of vocabulary and development of ideas since these features are given the most attention as compared to other features of writing. Students' preference to emphasize on grammar and vocabulary on error correction is also found among the ESL students surveyed in studies conducted by Chen et al. (2016) and Martínez (2016). Besides, it can be seen that students have positive attitude

towards error correction as they do not mind the amount of feedback given by the teachers in their writing. In fact, as revealed in the findings, majority of the students actually prefer their teachers to correct all the errors either major or minor in their writing in order to compensate their errors which is in line to research conducted by Alkhatib (2015) and Mohammad and Rahman (2016). Besides, findings also show that students prefer their teachers to write the correct answer near the error only on the part of the sentence that is wrong as the best source of learning to avoid themselves from repeating the mistake.

When it comes to students' preference on the types of WCF used in indicating errors, it is found out that not all the secondary school learners have the same preference. A worth mentioning finding is on students' preference between Direct and Indirect Feedback. It seems that students are divided in their preferences with Direct Feedback being slightly more preferable than Indirect Feedback. Although the result is still consistent with other studies revealing Direct feedback as most preferred by ESL learners (Alkhatib, 2015; Aridah et al., 2017; Black & Nanni, 2016; Martínez, 2016; Najmaddin, 2010; Nemati et al., 2017), a definitive conclusion that ESL secondary school students in Sarawak preferred Direct Feedback could not be drawn in this study as result showed no significant difference was found. Thus, it suggests that while some students prefer their teachers to provide explicit feedback and correct form of errors in their writing, others might view performing self-correction as more beneficial for learning as clues are given on how to correct the errors.

In addition, it is noticed that students' preference over Direct Feedback mainly derives from its ability to prevent them from making future errors and center their focus on the errors made. This supports Guo Qi (2016) who points out that Direct Feedback requires less effort on students' behalf in understanding and concentrating on the corrected errors in their writing. On the other hand, the use of correction codes seems to be the major reason why Indirect Feedback is less preferable among the students. Research finding is in line with Alkhatib (2015) stating that students may not fully benefit from the approach as failing to understand the coding slows down the writing progress.

Subsequently, majority of the students prefer correction to be done on all aspects of errors (Unfocused Feedback) without paying specifically to one writing aspect only (Focused Feedback) during the reviewing stage. It is revealed that students' main reason for choosing Unfocused Feedback is due to its capability to promote mastery learning in writing aspects when all errors are corrected which is in line to findings from Mohammedi and Asad (2016). The findings from this study also highlights a contradiction to Sheen et al.'s (2009) view that students are unable to attend the information effectively when too many aspects of errors are shown to them. It is demonstrated that such was not the case as students' attention was not distracted at all. In fact, it is preferable due to its value and benefits which somehow

approves the importance of noticing as purported by Schmidt (2001) for learning to take place.

VI. CONCLUSION

The study was designed to investigate ESL secondary school students' preference on error correction and the types of WCF used to review students' written work. From the findings, it can be concluded that every student has their own preference regarding the types of WCF to be used to optimize their own learning on writing. While some students might opt for explicit feedback, others appreciate self-correction more in their learning. Despite of that, the findings demonstrate how students value language accuracy in their writing since correcting all the errors is viewed as important among the students to ensure mastery of learning in different aspects of writing. This indicates teachers' responsibility in highlighting students' errors so that they can be noticed and attended by the students in order to better their writing. Therefore, application of WCF should not be influenced solely by the pedagogical value WCF could offer per se. In fact, in order to optimise the effectiveness of learning, students' preference should be put into consideration.

REFERENCES

- Agbayahoun, J. P. (2016). Teacher written feedback on student writing. Teacher's and learner's perspectives. *Theory and Practice in Language Studies*, 6(10), 1895 – 1904.
- Alkhatib, N. (2015). *Written corrective feedback at a Saudi University: English language teachers' beliefs, students' preferences, and teachers' practices* (doctoral dissertation). University of Essex.
- Amrhein, H. R., & Nassaji, H. (2010). Written Corrective Feedback: What do Students and Teachers Think is Right and Why?. *Canadian Journal of Applied Linguistics/Revue canadienne de linguistique appliquee*, 13(2), 95-127.
- Araghi, S. M., & Sahebkhair, F. (2014). The effect of focused versus unfocused corrective feedback on developing grammatical accuracy of Iranian EFL learners' written performance within different gender groups. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4, 720-729.
- Aragón Jiménez, C. E., Mira, B., Cecilia, D., & Rodríguez, G. S. (2013). *An analysis of the writing skill difficulties of the English Composition I students at the Foreign Language Department of the University of El Salvador* (doctoral dissertation). Universidad de El Salvador.
- Aridah, A., Atmowardoyo, H., & Salija, K. (2017). Teacher Practices and Students' Preferences for Written Corrective Feedback and Their Implications on Writing Instruction. *International Journal of English Linguistics*, 7(1), 112-125.
- Azizan, H. & Lee, Y. M. (2011). Minding our language. *The Star Online*. Retrieved from <https://www.thestar.com.my/travel/malaysia/2011/04/12/minding-our-language>.
- Black, D. A., & Nanni, A. (2016). Written corrective feedback: Preferences and justifications of teachers and students in a Thai context. *GEMA Online® Journal of Language Studies*, 16(3), 99-114.
- Blackley, S. B. (2013). *Writing Competence: A necessity for the 21st century workplace*. Retrieved from <https://www.lexercise.com/blog/writing-competence-a-necessity-for-the-21st-century-workplace>.
- Chen, S., Nassaji, H., & Liu, Q. (2016). EFL learners' perceptions and preferences of written corrective feedback: a case study of university students from Mainland China. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 1(1), 1-17.
- Corpuz, V. A. F. (2011). *Error correction in second language writing: Teachers' beliefs, practices, and students' preferences*. (doctoral dissertation). Queensland University of Technology.
- Diab, R. L. (2005). EFL university students' preferences for error correction and teacher feedback on writing. *TESL reporter*, 38(1), 27-51.
- English a big concern in Sarawak. (2015, March 7), *The Star*. Retrieved from <https://www.thestar.com.my/news/nation/2015/03/07/english-a-big-concern-in-sarawak-spm-students-not-ready-for-mustpass-policy-say-educators>.
- Guo Qi. (2018). *WCF for L2 Development: Emerging Research and Opportunities*. United States of America: IGI Global.
- Lee, I. (2017). *Classroom Writing Assessment and Feedback in L2 School Contexts*. Singapore: Springer Nature Singapore PTE Ltd.
- Leki, I. (1991). The preferences of ESL students for error correction in college-level writing classes. *Foreign Language Annals*, 24(3), 203-218.
- Maarof, N., Yamat, H., & Li, K. L. (2011). Role of teacher, peer and teacher-peer feedback in enhancing ESL students' writing. *World Applied Sciences Journal*, 15, 35-29.
- Martínez, B. I. (2016). *Written corrective feedback in secondary education: learners' and teachers' preferences and perceptions* (master's Thesis). Departement of d'Estudis Anglesos Universitat Jaume I.
- Ministry of Education Malaysia. 2012. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.
- Mohammad, T. F., & Rahman, T. A. (2016). English Learners Perception on Lecturers' Corrective Feedback. *Journal of Arts and Humanities*, 5(4), 10-21.
- Mohammedi, A., & Asad, N. (2016). Exploring the Perceived and the Actual Written Feedback

- Preferences between Elf Students And Teachers in the UAE. (master's thesis). United Arab.
- Najmaddin, N. 2010. *Teacher's and students' perceptions of different types of corrective feedback in writing* (doctoral dissertation). Bilkent University
- Nemati, M., Alavi, S. M., Mohebbi, H., & Masjedlou, A. P. (2017). Speaking out on behalf of the voiceless learners: Written corrective feedback for English language learners in Iran. *Issues in Educational Research*, 27(4), 822 - 841.
- O'Ferrell, R. (2018). The Importance of Good Writing Skills in the Workplace. Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com/importance-good-writing-skills-workplace-10931.html>.
- Orts, S., & Salazar, P. (2016). EFL Students' Preferences Towards Written Corrective Feedback: An Exploratory Study on Age and Level of Proficiency. *The Grove-Working Papers on English Studies*, 23, 109-129.
- Razali, R & Jupri, R. (2014). Exploring teacher written feedback and student revisions on ESL students' writing. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(5), 63-70.
- Salteh, M. A., & Sadeghi, K. (2015). Teachers' and students' attitudes toward error correction in L2 writing. *The Journal of Asia TEFL*, 12(3), 1-31.
- Schmidt, R. (2001). *Attention*. In Robinson, P. (Ed.), *Cognition and Second Language Instruction*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sheen, Y., Wright, D., & Moldawa, A. (2009). Differential effects of focused and unfocused written correction on the accurate use of grammatical forms by adult ESL learners. *System*, 37(4), 556-569.
- Tee, K. P. L., & Cheah, J. K. S. (2016). Effectiveness of Written Feedback in ESL Writing. *Pertanika Journal of Scholarly Research Reviews*, 2(2).
- Wang, T., & Jiang, L. (2015). Studies on Written Corrective Feedback: Theoretical Perspectives, Empirical Evidence, and Future Directions. *English Language Teaching*, 8(1), 110-120.
- Wen-Qi, X. (2017). Using Corrective Feedback to promote L2 writing from a sociocultural theory perspective. *3rd international Conference on Education and Social Development (ICESD 2017)*, 231 - 233
- Woolfolk, A. & Margetts, K. (2012). *Educational Psychology*. 3rd Ed. China: Pearson Australia.
- Zublin, R. 2015. Error Correction Techniques in the EFL Class. Universidad Fasta.

Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru

Wee Seng Huat & Mohammed Sani Ibrahim

Abstrak - Kepimpinan kolaboratif dalam bidang pendidikan merupakan gabungan usaha, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang bertindak secara sinergi untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja individu. Cabaran dasar pendidikan baru menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan guru terhadap kerjayanya serta mengambil keputusan untuk menukar kerjaya atau bersara lebih awal. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar, tahap kepuasan kerja guru dan hubungan kedua-duanya di sekolah-sekolah rendah SJKC daerah Tampin, Negeri Sembilan. Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan melibatkan seramai 117 orang responden. Data diperolehi dengan menggunakan instrumen soal selidik Robert Wood Johnson Collaborative Leadership dan Job Descriptive Index (JDI) yang diterjemah dan diubah suai. Analisis deskriptif diaplikasikan untuk memperolehi data dan analisis inferensi yang melibatkan analisis Korelasi Pearson. Hasil kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhan adalah berada pada tahap yang tinggi. Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif yang sangat kuat antara amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru [$r(117) = 0.991, p < 0.01$]. Justeru, dapatan kajian ini wajar dijadikan panduan oleh pihak pentadbir sekolah untuk memahami masalah dan tanggungjawab guru besar dalam mempertingkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru serta prestasi murid dan sekolah.

Kata kunci: *kepimpinan kolaboratif, guru besar, kepuasan kerja guru, amalan kepimpinan*

Wee Seng Huat* & Mohammed Sani Ibrahim, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (E-mel*: devenlee0808@gmail.com).

I. PENGENALAN

Pada abad ke 21, pendidikan Malaysia menjadi semakin mencabar apabila transformasi dijalankan oleh pihak kerajaan bagi meningkatkan taraf bidang pendidikan Malaysia sejajar dengan perkembangan pesat dalam bidang ICT, ekonomi dan sosial mahupun politik. Pendidikan memainkan peranan yang amat penting dan merupakan tulang belakang bagi rakyat Malaysia untuk menerajui dan memajukan negara supaya dapat berdaya saing di peringkat antarabangsa.

Bagi meningkatkan taraf pendidikan Malaysia, kerajaan telah mengambil langkah inisiatif dengan menghasil sebuah buku panduan untuk semua warga pendidik di Malaysia. Buku Buku panduan ini dinamakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, 2013-2015).

Buku panduan ini dinamakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, 2013-2015). PPPM dilancarkan pada tahun 2013 yang merupakan nadi transformasi pendidikan di seluruh Malaysia. Pelbagai aspek yang dititikberatkan dalam PPPM, antaranya kualiti kepimpinan sekolah, kualiti guru dan keberhasilan murid selaras dengan kemahiran abad ke 21. Dalam PPPM ada 11 anjakan utama untuk mentransformasikan sistem pendidikan negara supaya dapat berdaya saing dengan negara maju.

Untuk mempertingkatkan kualiti pendidikan di Malaysia, gaya kepimpinan pendidikan memainkan peranan utama dalam mencorak dan membimbing setiap warga pendidik di Malaysia supaya jelas dengan hala tuju pendidikan negara serta berada di satu landasan yang betul untuk mencapai visi dan misi negara. Oleh demikian, pemimpin sekolah memainkan peranan yang penting dalam memastikan guru-guru berada di landasan yang betul untuk meningkatkan kualiti pendidikan di sekolah bagi mencapai petunjuk indeks prestasi (KPI) seperti mana yang telah ditetapkan oleh KPM dalam PPPM (2013-2025).

Manakala warga pendidik perlu kreatif dan inovatif dalam pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) bagi meningkatkan kualiti pembelajaran murid. Bagi mencapai visi dan misi yang ditetapkan dalam PPPM, pemimpin sekolah perlu menetapkan satu corak kepimpinan yang cekap dan berkesan mengikut perubahan semasa serta membudayakan corak kepimpinan tersebut dalam membimbing guru mengikut panduan PPPM.

Menurut Aniza (2014), sekolah yang cekap dan berkesan adalah bergantung kepada gaya dan corak kepimpinan pentadbir di sesebuah sekolah. Pemimpin yang dinamik dan bersungguh-sungguh mampu membawa sekolah ke arah kejayaan dan meningkatkan kualiti dan produktiti guru dan murid. Justeru itu, sokongan dan bimbingan guru besar memainkan peranan yang besar supaya dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif serta menyediakan peluang kepada guru untuk meningkat kualiti kerja berdasarkan kreativiti dan keupayaan sendiri guru. Secara tidak langsung ia dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan profesionalisme guru serta melestarikan ke arah kecemerlangan sekolah.

II. PERNYATAAN MASALAH

Pada abad ke-21, terdapat pelbagai cabaran dan rintangan dalam bidang pendidikan. Kerajaan Malaysia mengambil langkah inisiatif dalam mempertingkatkan taraf pendidikan Malaysia di mana pendidikan yang berkualiti ditekankan sebagai tapak kejayaan individu dan negara. Oleh demikian,

satu corak transformasi diperlukan dalam bidang pendidikan di Malaysia untuk melahirkan murid yang berilmu dan dapat berdaya saing dengan negara-negara maju serta bersedia menghadapi segala cabaran dan rintangan pada masa depan. Oleh itu, kerajaan telah menghasilkan pelan PPPM 2013-2025 dalam usaha mentransformasi pendidikan Malaysia dan berorientasikan pendidikan abad ke-21. Terdapat tiga objektif yang diberi fokus utama iaitu memahami pencapaian dan cabaran semasa sistem pendidikan negara, menggubal matlamat dan objektif serta merancang aktiviti transformasi yang menyeluruh. Hasrat pelan PPPM adalah untuk melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu dan dapat berdaya saing di peringkat antarabangsa serta berupaya menghadapi cabaran semasa.

Bagi mempertingkatkan prestasi sekolah dan kualiti guru dan murid, perubahan pengurusan, pentadbiran serta kepimpinan yang efektif diperlukan oleh pemimpin sekolah (Sidra et al. 2012). Namun, perubahan yang dilakukan oleh pemimpin sekolah amat sukar diterima oleh guru-guru disebabkan budaya sekolah yang menyokong status quo dan menolak perubahan (Jamelaa Bibi 2013; Park & Jeung 2013). Oleh yang demikian organisasi sekolah memerlukan satu gaya kepimpinan yang efektif dan berterusan serta merupakan asas bagi menambahbaikkan pengurusan dan pentadbiran dalam sekolah tersebut (Muijs & Harris, 2007; Abdul Ghani & Anandan, 2009). Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin turut mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru terhadap tanggungjawab dan tugas-tugas di sekolah. Segala dasar baru yang dirangka oleh KPM merupakan cabaran yang besar dan turut menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan guru terhadap kerja masing-masing di sekolah. Dalam hal ini komitmen dan tahap dedikasi guru-guru akan menurun dalam kerjayanya. Pelbagai masalah yang akan timbul akibat perubahan yang tidak stabil seperti tekanan kerja dan kekeliruan tugas, masalah dalam perkhidmatan, konflik, kekurangan kemudahan dan sebagainya.

Menurut Syed Sofian dan Rohany Nasir (2010), sistem pendidikan di Malaysia yang semakin mencabar dan beban kerja guru yang semakin meningkat telah menyebabkan guru mengambil keputusan untuk bersara awal atau menukar bidang kerjaya lain. Hal ini selari dan disokong oleh kajian Ruhana & Venel Natasha Nasir (2013). Berdasarkan dapatan kajian yang dijalankan oleh Ruhana & Venel Natasha Nasir (2013) di sebuah sekolah di Beluran, terdapat hubungan yang signifikan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru. Seterusnya, Junaidah dan Nik (2013) berpendapat bahawa kesejahteraan guru dan murid dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Sekiranya kepuasan kerja guru di sesebuah sekolah berada di tahap yang tinggi, maka guru akan mengekalkan jawatannya dan dapat meningkatkan prestasi sekolah serta mewujudkan budaya pendidik yang berkualiti dan berdedikasi. Justeru itu, pemimpin-pemimpin di organisasi sekolah perlu bertindak secara proaktif dan bersedia serta berkebolehan untuk mengurus dan mentadbir sekolah. Pemimpin-pemimpin juga mestilah dilengkapi dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang tinggi seiring dengan arus perkembangan dunia pendidikan yang semakin mencabar.

Terdapat banyak kajian lepas yang membuktikan bahawa kepimpinan guru besar dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Ferdman (2010), kepimpinan kolaboratif dapat membimbing ahli di dalam organisasinya untuk berkongsi maklumat dan pengalaman, berfikiran positif, mempunyai komunikasi yang baik antara satu sama lain dan berkerjasama dalam mencapai matlamat serta meningkatkan tahap komitmen kerja ahli-ahli di dalam organisasi. Brown (2011) juga mempunyai pendapat yang sama di mana pemimpin kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja ahli dalam organisasi kerana pemimpin berkerjasama dalam menyelesaikan isu-isu yang berlaku dalam organisasi secara bersama dan menghormati setiap ahli di dalam organisasi. Selain itu, pemimpin yang mengamalkan berkepimpinan kolaboratif ialah pemimpin yang mempunyai wawasan, menjadi pemangkin, mempunyai matlamat yang jelas, komunikasi yang berkesan, penglibatan dalam membuat keputusan dan tanggungjawab yang jelas dalam mewujudkan amalan yang lebih baik (Rubin, 2002; Chiangkul, 2010; Saratna, 2014).

Menurut Heck & Hallinger (2010), kepimpinan kolaboratif dapat meningkatkan komitmen guru dan kepuasan kerja guru di mana pemimpin memainkan peranan yang penting dalam mengurus dan mentadbir sekolah. Segala masalah yang timbul perlulah diselesaikan bersama dan mendapat pendapat daripada guru-guru sebagai tanda penghormatan kepada mereka. Menurut Mohd Aziz (2008), Serina (2008), Jazmi Md Isa (2009), Mohamad Zabidi (2009) dan Adnan Riaz et al (2010), kepemimpinan guru besar dan kepuasan kerja guru menggambarkan hubungan yang positif.

Tujuan Kajian

Kajian ini dilaksanakan untuk meneroka pelaksanaan kepemimpinan kolaboratif Guru Besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru.

Objektif Kajian

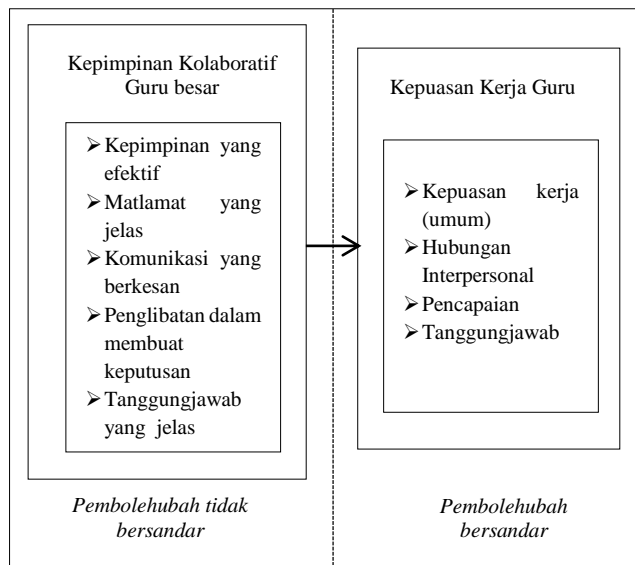
- i. Mengetahui tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar di sekolah rendah SJKC daerah Tampin, Negeri Sembilan.
- ii. Mengetahui tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah SJKC daerah Tampin, Negeri Sembilan.
- iii. Mengetahui hubungan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah SJKC daerah Tampin, Negeri Sembilan.

Hipotesis Kajian

Hipotesis yang dibentuk untuk mencapai objektif kajian ini ialah:

- H01: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Tampin, Negeri Sembilan.

Kerangka Konseptual



Rajah 1: Kerangka konsep kajian

Sumber : kerangka konsep kajian dibina dan diadaptasi berdasarkan Teori Kepimpinan Kolaboratif oleh Robert Wood Johnson (2002) dan Bernard M. Bass (1985) dengan Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959).

Kerangka konsep kajian bagi penyelidikan ini dapat digambarkan dalam Rajah 1. Berdasarkan kerangka kajian ini, ia merangkumi dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas ialah tahap kepimpinan kolaboratif yang diamalkan oleh guru besar, manakala pembolehubah bersandar ialah tahap kepuasan kerja bagi guru-guru.

III. KAJIAN LITERATUR

Teori Kepimpinan Kolaboratif

Teori Kepimpinan Kolaboratif telah dibangunkan oleh David Chrislip dan Carl Larson melalui penyelidikan mereka mengenai kepimpinan sivik dan kolaborasi pada tahun 1980-an dan awal 1990-an. Menurut Chrislip dan Larson (1994), mereka mendefinisikan kepimpinan kolaboratif ialah hubungan yang memberi faedah antara dua atau lebih pihak yang bekerja ke arah matlamat bersama dengan berkongsi

tanggungjawab, kuasa dan akauntabiliti untuk mencapai keputusan. Kerjasama dilihat sebagai lebih daripada berkongsi pengetahuan, maklumat, tanggungjawab dan penglibatan. Pemimpin mempunyai jaringan komunikasi yang baik dengan subordinat bagi mengelakkan sebarang konflik.

Kepimpinan kolaboratif juga merupakan usaha dan kerjasama dalam kalangan ahli-ahli organisasi melampaui kepentingan peribadi untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam konteks kepimpinan, tujuan kerjasama adalah untuk mewujudkan visi bersama dan strategi bersama untuk menangani masalah organisasi yang melampaui bidang kuasa mana-mana pihak tertentu. Kepimpinan kolaboratif yang disarankan oleh Chrislip dan Larson (2002), menunjukkan bahawa amalan kolaboratif berfungsi sebagai suatu amalan yang mempunyai visi dan misi yang sepunya. Ianya juga menggambarkan perhubungan antara dua pihak atau lebih untuk mencapai matlamat sepunya dengan cara berkongsi tanggungjawab, autoriti dan akauntabiliti serta penglibatan bersama (Chrislip & Larson, 2002).

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada asalnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeza dan berlainan tahap keinginan dalam dirinya. Sekiranya semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan seseorang individu itu, maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja terhadap kegiatan yang dilakukan oleh individu tersebut. Oleh yang demikian, kepuasan kerja dapat diertikan sebagai keinginan seseorang individu dalam memberi komitmen dan tanggungjawab sepenuhnya terhadap perkerjaannya.

Menurut Herzberg seperti yang dirujuk oleh Suryana dan Sumantri (2001), ciri-ciri perilaku yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi adalah seseorang pekerja yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi dan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya. Manakala bagi ciri-ciri pekerja yang rendah tahap kepuasan kerja adalah pekerja yang kurang memberi komitmen di tempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Kesimpulannya, kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dipengaruhi oleh faktor dalaman mahupun faktor luaran.

Kajian ini akan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg yang dihasilkan oleh Frederick Herzberg (1959) kerana teori ini sesuai untuk mengkaji konsep kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja guru-guru di sekolah. Teori Dua Faktor memberi penekanan kepada dua bahagian. Faktor pertama dipanggil faktor kebersihan dan faktor kedua dipanggil faktor motivasi. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandar antara satu sama lain. Beliau menyatakan bahawa faktor motivator yang tinggi akan menjadi penyebab kepada kepuasan hati yang tinggi manakala faktor hygiene yang tinggi akan menyebabkan

pekerja tidak akan berasa tidak berpuas hati (Herzberg, 1959 ; dalam Fatimah Affendi, 2014).

Kajian-kajian Lepas Kepimpinan Kolaboratif Dan Kepuasan Kerja Guru

Dalam kajian Merrill dan William (2003), terdapat hubungan yang positif di antara kepemimpinan kolaboratif dengan kepuasan kerja. Hasil kajian menunjukkan guru-guru lebih cenderung bekerjasama dalam menyiapkan tugas dan berkongsi pendapat serta kemahiran antara satu sama lain bagi meningkatkan kualiti kerja.

Selain itu, dalam kajian Abdul Ghani dan Tang (2006) gaya kepimpinan kolaboratif yang diamalkan oleh guru besar wanita mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan kolaboratif guru besar terdapat hubungan yang signifikan positif dengan kepuasan kerja guru dan motivasi.

Hasil kajian Philip Hallinger dan Ronald (2010), menunjukkan bahawa kepimpinan kolaboratif adalah pemandu untuk perubahan dalam kapasiti penambahbaikan dan pertumbuhan prestasi sekolah dan secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru serta pembelajaran murid. Mereka mendapati guru-guru di sekolah memberi komitmen kerja yang tinggi dan kualiti kerja semakin meningkat.

Dalam kajian McLeskey dan Waldron (2010), budaya kolaboratif dalam kalangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan amalan pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Seterusnya, Deborah (2010) dalam kajiannya mendapati kepimpinan kolaboratif dapat memperbaiki iklim sekolah dan kepuasan kerja guru.

Di samping itu, kajian telah dijalankan oleh Ibrahim Guyah dan Sedat Gumus (2013) untuk melihat hubungan gaya kepimpinan kolaboratif pihak pentadbir dengan kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru di sekolah-sekolah menengah Turki. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif antara gaya kepimpinan kolaboratif pihak pentadbir dengan kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru. Pihak pentadbir dan guru-guru saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas di sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah.

IV. METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan. Data diperolehi menggunakan instrumen borang soal selidik yang telah diadaptasi. Selain itu, pengkaji juga memperolehi maklumat-maklumat tambahan daripada rujukan dokumentasi daripada perpustakaan, laman web dan pusat sumber.

Populasi Dan Sample Kajian

Populasi bagi kajian ini ialah seramai 169 orang guru yang berkhidmat di 8 buah sekolah rendah di SJKC daerah Tampin. Seramai 117 orang guru telah dipilih sebagai responden yang mewakili guru-guru di daerah Tampin berdasarkan jadual penentuan saiz sampel yang telah dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, instrumen soal selidik diaplikasikan dengan sepenuhnya sebagai alat pengukur untuk mendapat maklumat dan data yang diperlukan. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian. Bahagian A adalah bahagian maklumat demografi responden iaitu umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan tahap perkhidmatan. Bahagian B adalah item-item untuk mengukur tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dan item yang digunakan adalah item daripada soal selidik Collaborative Leadership yang diperkenalkan oleh Robert Wood Johnson (2002) telah diterjemah dan diubahsuai untuk mengukur tahap kepimpinan kolaboratif. Bagi Bahagian C iaitu mengukur tahap kepuasan kerja guru, instrumen Job Descriptive Index (JDI) yang dibentuk oleh Klassen, Usher dan Bong (2010) telah diterjemah dan diubahsuai untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru. Soal Selidik ini menggunakan skala Likert Lima Mata.

Kesahan,Kebolehpercayaan Dan Kajian Rintis

Kesahan instrumen ditentukan dengan kesahan muka, kesahan kandungan, kesahan konstruk. Seorang pakar rujukan iaitu pensyarah Universiti Malaya yang merupakan penyelia kajian ini untuk memberi komen dari aspek penggunaan perkataan, ayat, bahasa dan mengesahkan kandungan setiap domain. Kajian rintis telah dijalankan kepada 30 orang responden di sebuah sekolah rendah yang bukan menjadi tempat kajian dengan memilih responden secara kaedah persampelan rawak. Berdasarkan kajian rintis tersebut, nilai alpha cronbach (α) bagi soal selidik Bahagian B ialah $\alpha = 0.997$ manakala nilai alpha cronbach (α) bagi soal selidik Bahagian C ialah $\alpha = 0.992$. Kesimpulannya, berdasarkan dapatan analisis kebolehpercayaan yang telah dibuat adalah didapati bahawa semua item dalam setiap dimensi amalan kepimpinan kolaboratif dan konstruk kepuasan kerja guru boleh diguna dalam kajian ini kerana indeks Alpha Cronbach menunjukkan melebihi nilai 0.9. Menurut Sekaran (2000) bahawa semakin hampir nilai Alpha kepada 1, maka semakin tinggi nilai kebolehpercayaan item-item yang dibina.

Statistik Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif dilakukan ke atas demografi responden bagi mengetahui bilangan responden yang diuji mengikut latar belakang masing-masing seperti

jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan tahap pendidikan melalui teknik taburan kekerapan dan peratusan. Selain itu, analisis deskriptif juga dilakukan ke atas responden untuk mendapat skor min dan sisihan piawai tentang tahap amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dan tahap kepuasan kerja guru.

Statistik Inferensi

Analisis inferensi dijalankan bertujuan untuk menguji hipotesis kajian dengan menggunakan ujian Korelasi Pearson. Ujian Korelasi Pearson digunakan dalam kajian ini menguji hipotesis kajian iaitu hubungan antara kepimpinan kolaboratif guru besar dengan tahap kepuasan kerja guru. Kekuatan sesuatu korelasi diwakili oleh pekali korelasi (r) iaitu nilai yang menunjukkan kekuatan hubungan antara dua pemboleh ubah (bebas dan bersandar) dan berada antara +1.00 hingga -1.00 di mana menurut Chua (2006) korelasi antara 0.91 hingga 1.00 (Sangat Kuat), 0.71 hingga 0.90 (Kuat), 0.51 hingga 0.70 (Sederhana), 0.31 hingga 0.50 (Lemah), 0.01 hingga 0.30 (Sangat Lemah) dan .00 (Tiada Korelasi).

V. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

JADUAL 1: MAKLUMAT PROFIL DEMOGRAFI RESPONDEN

Latar Belakang	Responden	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	21	17.9
	Perempuan	96	82.1
	Jumlah	117	100
Umur	24-30 tahun	22	18.8
	31-37 tahun	38	32.5
	38-44 tahun	36	30.8
	45-51 tahun	18	15.4
	52 tahun ke atas	3	2.6
	Jumlah	117	100
Tahap Pendidikan	Siswazah	90	76.9
	Bukan Siswazah	27	23.1
	Jumlah	117	100

Tahap Perkhidmatan	1 - 5 tahun	18	15.4
	6 - 10 tahun	20	17.1
	11 - 15 tahun	55	47.0
	16 tahun ke atas	24	20.5
Jumlah		117	100

Berdasarkan Jadual 1, majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini adalah perempuan iaitu sebanyak 96 orang (82.1%) daripada bilangan keseluruhan 117 responden. Manakala, hanya seramai 21 orang responden lelaki iaitu 17.9 peratus yang terlibat dalam kajian ini.

Seterusnya, Jadual 1 memaparkan tentang profil responden berdasarkan umur. Majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini adalah berumur dalam lingkungan 31-37 tahun iaitu 38 orang (32.5%). Kemudian diikuti oleh responden berumur 38-44 tahun iaitu 36 orang (30.8%), 24-30 tahun seramai 22 orang (18.8%), 45-51 tahun seramai 18 orang (15.4%) dan bilangan yang paling kurang adalah umur 52 tahun ke atas seramai 3 orang (2.6%) sahaja.

Data Jadual 1 menunjukkan bahawa dari aspek tahap pendidikan terdapat seramai 90 orang responden (76.9%) adalah guru siswazah manakala seramai 27 orang responden (23.1%) pula terdiri daripada guru bukan siswazah. Selain itu, majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini telah berkhidmat selama 11-15 tahun iaitu seramai 55 orang responden (47.0%) mengikut Jadual 1. Kemudian, seramai 24 orang responden (20.5%) telah memberi perkhidmatan selama 16 tahun ke atas. Di samping itu, seramai 20 orang responden (17.1%) telah berkhidmat selama 6-10 tahun dan 18 orang responden (15.4%) telah berkhidmat 1-5 tahun sahaja.

Analisis Tahap Amalan Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar

JADUAL 2: SKOR MIN DAN TAHAP AMALAN KEPIMPINAN KOLABORATIF GURU BESAR

Dimensi	N	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepimpinan yang efektif	117	3.966	1.240	Tinggi
Matlamat yang jelas	117	3.930	1.214	Tinggi
Komunikasi yang berkesan	117	3.967	1.248	Tinggi
Penglibatan dalam membuat keputusan	117	3.923	1.252	Tinggi
Tanggungjawab yang jelas	117	3.918	1.261	Tinggi
Jumlah		3.941	1.243	Tinggi

Berdasarkan Jadual 2, secara keseluruhan tahap amalan kepimpinan kolaboratif yang diamalkan oleh guru besar di

sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Tampin adalah berada pada tahap tinggi (min = 3.941; s.p. = 1.243). Berdasarkan kelima-lima dimensi, dimensi komunikasi yang berkesan (min = 3.967; s.p. = 1.248) mempunyai nilai min paling tinggi dan diikuti dengan dimensi kepimpinan yang efektif (min = 3.966; s.p. = 1.240) dan matlamat yang jelas (min = 3.930; s.p. = 1.214) diamalkan oleh guru besar. Kemudian, dimensi penglibatan dalam membuat keputusan (min = 3.923; s.p. = 1.252), manakala bagi dimensi tanggungjawab yang jelas (min = 3.918; s.p. = 1.261) merupakan dimensi nilai min yang paling rendah dan kurang diamalkan oleh guru besar berbanding dengan dimensi lain.

Analisis Tahap Kepuasan Kerja Guru

JADUAL 3: SKOR MIN DAN TAHAP KEPUASAN KERJA GURU

Dimensi	N	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepuasan kerja (umum)	117	3.926	1.252	Tinggi
Hubungan interpersonal	117	3.952	1.309	Tinggi
Pencapaian	117	3.971	1.231	Tinggi
Tanggungjawab	117	3.935	1.200	Tinggi
Jumlah		3.946	1.248	Tinggi

Jadual 3 menunjukkan skor min dan sisihan piawai tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Tampin. Skor min dan sisihan piawai setiap dimensi kepuasan kerja guru telah dikira. Skor min dan sisihan piawai setiap dimensi kepuasan kerja guru telah dijumlahkan bagi memperolehi keseluruhan skor min dan sisihan piawai.

Berdasarkan Jadual 3, secara keseluruhan tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Tampin adalah berada pada tahap tinggi (min = 3.946; s.p. = 1.248). Berdasarkan keempat-empat dimensi, dimensi pencapaian (min = 3.971; s.p. = 1.231) mempunyai nilai min paling tinggi dan diikuti dengan dimensi hubungan interpersonal (min = 3.952; s.p. = 1.309) dan dimensi tanggungjawab (min = 3.935; s.p. = 1.200). Kemudian, dimensi kepuasan kerja (umum) (min = 3.926; s.p. = 1.252) merupakan dimensi nilai min yang paling rendah dan kurang dalam kepuasan kerja guru berbanding dengan dimensi lain.

Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Kolaboratif Guru Besar Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru

JADUAL 4: UJIAN KORELASI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA AMALAN KEPIMPINAN KOLABORATIF GURU BESAR DENGAN TAHAP KEPUASAN KERJA GURU

		Amalan kepimpinan kolaboratif	Kepuasan Kerja Guru
Amalan Kepimpinan Kolaboratif	Korelasi Pearson	1	.991**
	Sig (2-hujung)		.000
	N	117	117
Kepuasan Kerja Guru	Korelasi Pearson	.991**	1
	Sig (2-hujung)	.000	
	N	117	117

* Signifikan pada aras keertian 0.01

Kajian mendapati bahawa pekali korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan signifikan positif yang sangat kuat antara amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru [$r(117)=0.991$, $p < 0.01$]. Ini bermakna kajian ini berjaya menolak hipotesis nul. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru.

VI. PERBINCANGAN

Tahap amalan kepimpinan kolaboratif yang diamalkan oleh guru besar di sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Tampin adalah berada pada tahap tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Cheng (1996), Leithwood dan Jantzi (2012) dan Freedman dan Di Cecco (2013). Menurut Growe (2011), situasi sekolah masa kini memerlukan para pemimpin sekolah mewujudkan budaya kolaboratif, perkongsian dan kerja sama dengan murid-murid, guru-guru, ibu bapa, masyarakat setempat, sekolah-sekolah berdekatan, Pegawai Pendidikan Daerah masing-masing, pegawai di Jabatan Pendidikan Negeri serta dengan pembuat dasar. Beliau juga menegaskan prestasi sekolah akan dapat dipertingkatkan dengan adanya budaya kolaboratif.

Tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Tampin adalah berada pada tahap tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Merrill dan William (2003) dan Abdul Ghani dan Tang (2006). Peningkatan kepuasan kerja guru dapat memotivasikan mereka untuk berusaha dengan gigih bagi meningkatkan kemahiran pengajaran dan pembelajaran, mewujudkan iklim pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar serta prestasi sekolah (Junaidah dan Nik Rosila, 2013).

Terdapat hubungan signifikan positif antara amalan kepimpinan kolaboratif guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC daerah Tampin. Dapatan ini selari dengan kajian Noor Hashimah (2000), Merrill dan William (2003), Philip Hallinger dan Ronald (2010) dan Ibrahim Guyah dan Sedat Gumus (2013). Kepimpinan kolaboratif adalah pemandu untuk perubahan dalam kapasiti penambahbaikan dan pertumbuhan prestasi sekolah dan secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan

kerja guru serta pembelajaran murid. Di samping itu, guru-guru di sekolah dapat memberi kepuasan kerja yang tinggi dan kualiti kerja semakin meningkat (Philip Hallinger dan Ronald, 2010).

VII. RUMUSAN

Kepimpinan kolaboratif merupakan satu gaya kepimpinan yang sesuai diamalkan di organisasi sekolah mahupun di jabatan-jabatan lain. Kepimpinan kolaboratif meliputi pelbagai dimensi yang boleh memberi impak yang positif kepada ahli-ahli organisasi jika dipimpin dengan efektif. Kepimpinan kolaboratif guru besar mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru dan ia berperanan penting dalam meningkatkan produktiviti kerja guru dalam mencapai visi dan misi sekolah yang selari dengan visi KPM secara bersama.

Kejayaan sesebuah organisasi sekolah bukan sahaja bergantung sepenuhnya pada gaya kepimpinan seseorang pentadbir malah guru-guru juga merupakan sumber utama dalam menjayakan setiap perancangan yang dirancang oleh pentadbir sekolah. Guru merupakan sumber tenaga utama di sekolah bagi meningkatkan prestasi sekolah dan kualiti murid. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin sekolah dalam menerajui para guru untuk mencapai visi dan misi sekolah. Untuk memastikan guru mempunyai kredibiliti dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional, pemimpin sekolah perlu mempunyai tahap kepimpinan yang tinggi dalam mengendalikan guru secara holistik.

Kajian ini amat penting dalam memberi input penambahbaikan amalan kepimpinan guru besar dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan lebih berkesan. Justeru, berdasarkan hasil kajian pengkaji mengutarakan agar kajian kualitatif dan perbandingan dapat dilaksanakan di setiap peringkat institusi-institusi pendidikan Malaysia oleh penyelidik atau pengkaji yang berminat membuat penyelidikan dalam bidang kepimpinan kolaboratif dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru untuk meningkatkan lagi keberkesanan pengamalan kepimpinan kolaboratif bagi meningkatkan kepuasan kerja guru.

Hasil kajian ini dapat memberikan input dan gambaran berkaitan dengan kerja secara berkolaboratif dan dapat diaplikasikan dan dilaksanakan di sekolah mahupun di jabatan-jabatan yang lain. Dapatan kajian ini boleh dijadikan rujukan dan memberikan manfaat kepada warga pendidik yang berminat dan bercenderung menjadi pentadbir sekolah dengan gaya kepimpinan kolaboratif dalam mencapai kepuasan kerja guru di sekolah. Justeru, hasil kajian ini juga dapat digunakan untuk merancang kursus-kursus berkaitan dengan perkhidmatan, profesionalisme guru, pentadbiran dan pengurusan kepada guru dan guru besar mengikut keperluan dan perkembangan sistem pendidikan semasa. Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Jabatan Pendidikan

Negeri (JPN) boleh merancang kursus dan tindakan susulan yang sesuai dalam membimbing dan membantu organisasi sekolah di bawah seliaannya melaksanakan kepimpinan kolaboratif secara berkesan. Dengan kefahaman dan kesedaran yang tinggi ini akan menghasilkan suasana budaya kerja cemerlang dan seterusnya berjaya mencapai objektif, visi dan misi sekolah dan membangunkan sistem pendidikan yang berkualiti bertaraf dunia.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah & Tang. (2006). Motivasi Guru dan Pengurusan Budaya Kolaboratif Pengurus Pendidikan Wanita. *Jurnal Pendidikan*. 31, 97-105.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K. Anandan a/l Kupan. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Sekolah Dan Efikasi Kolektif Guru Terhadap Komitmen Kualiti Pengajaran. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke-16.
- Adnan Riaz. Mubarak Hussain Haider. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction.
- Aniza Binti Dahri. (2014). Hubungan Kepimpinan Transformasional Ketua Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah di Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS). Artikel 2/2014 Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin, Arau Perlis.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Brown, Y. S. (2011). Parish Leadership: A Shared Responsibility—A Model of Collaborative Parish Leadership Formation, Engaging Ordained and Lay Ecclesiastical Ministers in the Los Angeles Archdiocese (A Dissertation Submitted to the Faculty of the School of Theology and Religious Studies Of The Catholic University of America In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree Doctor of Ministry Washington, D.C.).
- Cheng, Y.C. (1996). Profiles of organizational culture and effective schools. *School Effectiveness and School Improvement* 4 (2), 85-110.
- Chiangkul, W. (2010). Science and Arts of Leadership in the New Age. Bangkok, Saithan Published. Thailand.
- Chrislip, D. & Larson, C. (1994). Collaborative leadership: How citizens and civic leaders can make a difference. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chrislip, D. & Larson, C. (2002). The Collaborative Leadership Fieldbook : A Guide for Citizens and Civic Leaders. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chua Y.P. (2006). Kaedah Penyelidikan Buku 1. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Deborah P.G. (2010). Good Teaching in Action. Collaboration Improves Job Satisfaction. CT: Ibis Bookstore Press.
- Fatimah Affendi. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej

- Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. *Jurnal Pendidikan*, 1-44.
- Ferdman, B. (2010). *Bring Your Whole Self to Work*. Personal Communication. Milwaukee, WI.
- Freedman, B. & Cecco, R.D. (2013). *Collaborative School Reviews: How to Shape Schools From the Inside*. Corwin, United States of America.
- Grove, R. (2011). Collaborative Leadership in the Era of New Normal. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, 29(4).
- Hallinger, Philip & Heck, Ronald. (2010). Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 30:2, 95-110.
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2010). Examining the moderating effect of instructionally-focused leadership on teacher effectiveness and student learning. Paper presented at the meeting of the American Education Research Association, Denver.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Ibrahim Guyah & Sedat Gumus. (2013). Multilevel analysis of teacher work attitudes. *International Journal of Educational Management*, Vol. 27 Iss 7 pp. 700 – 719.
- Jamelaa Bibi Abdullah & Jainabee Md Kasim. (2013). Sikap terhadap perubahan dalam kalangan pengetua sekolah negeri Pahang dalam Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-20, 2013, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jazmi Md Isa .(2009). *Gaya Kepimpinan Ketua Jabatan dan Kepuasan Kerja guru: Kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK*. Thesis Master ,Universiti Utara Malaysia (UUM).
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educators dan Education*, Vol.28,hlm 103-115.
- Kementerian Pendidikan Malaysia, KPM. (2013). *Pelan pembangunan pendidikan 2013-2025*.Putrajaya: KPM.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, 464–486.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2012). *Collective Leadership*. Dalam Leithwood, K. & Louis, K.S. (2012). *Linking Leadership to Student Learning*, pp.1 – 8. San Francisco, USA. Jossey Bass.
- McLeskey, James & Waldron, Nancy L. (2010). Establishing a Collaborative School Culture Through Comprehensive School Reform. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20:pg.58 – 74. Taylor & Francis Group Mcshane & Von Glinow. 2004. *Organizational behaviour*. (2nd ed) Toronto. McGraw-Hill Coys.
- Merrill L. Meehan & William. (2003) *Collaborative Partnerships Between Educational Organizations;Extent of Independence-Interdependence and Satisfaction With Collaboration*. San Francisco, USA. Jossey Bass.
- Mohd Aziz Saad. (2008). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sebuah Sekolah Dalam Daerah Maran, Pahang*. Kertas Projek Sarjana Kepengetuaan, Universiti Malaya.
- Mohamad Zabidi Abdullah. (2009). *Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya DenganKepuasan Kerja Guru*. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Muijs, D. & Hariss, A. (2007). *Teacher Leadership in (In) action: Three case Studies of Contrasting Schools*. *Educational Management Administration & Leadership*, 35(1),111-134.
- Noor Hashimah Hj. Hassan. (2000). *Perkaitan antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru: Tinjauan di sekolah-sekolah menengah daerah Segamat*. Projek Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Park, J.H. & Jeung, D.W. (2013). School reforms, principal leadership and teacher resistance: Evidence from Korea. *Asia Pacific Journal of Education* 33(1), 34-53.
- Robert W.J. (2002). *Collaborative Leadership, Self-Assessment Tools*. Route 1 and College Road East, Princeton, NJ 08543.
- Rubin, I. E. (2002). *How to Build Trust in Business*. Retrieved from <http://robinelliott.com/2011/09/to-build-trust-in-business>.
- Ruhana & Venel Natasha Nasir. (2013). *Beban Tugas dan Hubungan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah*. Masters Thesis,Universiti Malaysia Sabah.
- Saratna, W. (2014). *Leadership and Various Contemporary Perspectives*. Bangkok, Tipborisut Co. Thailand.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Business Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Serina Jaafar. (2008). *Kepemimpinan Transformasional Pengetua di Sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Hulu Selangor*. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Sidra, A., Zuhair, M.F., Noman, S. & Sajid, A. (2012). Role of leadership in change management process. *Abasyn Journal of Social Sciences* 5(2),111-124.
- Suryana & Sumantri. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Syed Sofian Syed Salim & Rohany Nasir. (2010). *Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat*

berhenti kerja profesion perguruan. E-Bangi : Journal
of Social Sciences and Humanities,1(5), 53-68.

Hubungan Tahap Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) Dengan Tahap Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) Atas Talian Dalam Kalangan Guru

Low Weng Sheng & Mohd Jasmy Abd Rahman

Abstrak – Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kemahiran Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) dan kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) atas talian guru di sekolah Zon Bachang, Melaka berdasarkan kepada persepsi guru. Kajian ini juga khusus untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kemahiran TMK dengan tahap kepuasan LDP atas talian guru, mengkaji sama ada terdapat perbezaan tahap TMK dan kepuasan LDP atas talian mengikut faktor jantina dan umur guru. Kajian dijalankan menggunakan reka bentuk tinjauan dan korelasi dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 181 guru dari sekolah zon Bachang, Melaka. Soal selidik kajian terdiri daripada 37 item yang diukur menggunakan skala Likert lima mata. Tahap kemahiran TMK guru terdiri daripada dua kategori, manakala kepuasan LDP atas talian terdiri daripada tiga dimensi. Kajian menunjukkan tahap kemahiran TMK guru adalah sangat tinggi, manakala tahap kepuasan LDP atas talian guru adalah tinggi. Selain itu, analisis korelasi menunjukkan kemahiran TMK menyumbang kepada kepuasan LDP atas talian guru. Analisis perbandingan pula mendapati kemahiran TMK guru adalah berbeza mengikut jantina, tetapi tidak berbeza mengikut umur. Kepuasan LDP atas talian pula menunjukkan tidak berbeza mengikut jantina dan umur. Kajian mencadangkan pelbagai organisasi pendidikan perlu memberi khidmat bantu TMK kepada guru serta meningkatkan sistem laman web latihan agar menjadi lebih mesra pengguna. Ini dapat merangsang motivasi dalaman guru-guru bagi memastikan kepuasan latihan mereka berkekalan. Kajian mencadangkan kajian yang sama dijalankan di sekolah luar bandar dan negeri lain untuk justifikasi pernyataan dalam konteks yang lebih luas.

Kata Kunci – Kemahiran Teknologi dan Maklumat, Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan, Atas Talian, Guru.

Low Weng Sheng*, & Mohd Jasmy Abd Rahman,
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
(e-mel*: low_647876@yes.my)

I. PENDAHULUAN

Kemahiran Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) menjadi matlamat pendidikan kerana kemahiran mengguna komputer menyumbang kepada kejayaan hasil pembelajaran (Kuhlemeier dan Hemker, 2007). Oleh hal yang sedemikian, kemahiran TMK guru memainkan peranan yang amat penting dalam memastikan kepuasan latihan guru secara atas talian. Ia juga selaras dengan anjakan ke-7 dalam

PPPM 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012) iaitu memanfaatkan ICT bagi meningkatkan kualiti pembelajaran di Malaysia. Hal ini boleh menunjukkan bahawa TMK merupakan tunjang utama dalam pembelajaran abad ke-21 (Mohd Jasmy & Norazani, 2017) kerana pendidikan pada masa hadapan adalah dalam bentuk digital.

Menurut Goh et al. (2010), peningkatan tahap kemahiran pekerja sama ada dari peringkat asas ataupun pemberian latihan semula secara berterusan adalah amat penting dalam mencapai matlamat yang diharapkan oleh sesebuah organisasi. Hal ini adalah kerana sumber tenaga manusia merupakan aset yang paling berharga bagi sesebuah organisasi. Oleh itu, program Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) merupakan salah satu alat yang penting untuk mengembangkan potensi sumber tenaga manusia dan seterusnya meningkatkan mutu dan kualiti kakitangan dalam organisasi.

Selaras dengan perkembangan abad ke-21, penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi berkembang dengan maju lalu telah memudahkan guru-guru untuk mengakses latihan dalam perkhidmatan secara atas talian tanpa mengira masa dan tempat seperti menerusi Open Learning Website, OER, EPSA, eP-MABLS iaitu laman pembelajaran negeri Melaka (Jabatan Pendidikan Melaka, 2017) dan sebagainya. Pembelajaran EPSA dan eP-MABLS dikira sebagai latihan dan masa kredit akan dimasukkan ke dalam SPLKPM. Hal ini bermakna guru-guru boleh mengurus latihan sendiri di atas talian lalu mempelajari ilmu dan kemahiran baharu secara inisiatif sendiri di mana-mana tempat dan bila-bila masa sahaja. Bukan itu sahaja, guru-guru yang belum mencapai latihan 7 hari juga boleh mengambil inisiatif ini untuk memenuhi keperluan tahun semasa. Banyak kajian juga telah menunjukkan bahawa latihan yang berterusan mampu meningkatkan prestasi kerja guru dan penting dalam mengubah sesuatu amalan yang ketinggalan.

Secara ringkasnya, sistem pendidikan kita mengalami perubahan terutamanya dari segi penggunaan TMK yang meluas. Kajian mendapati bahawa tahap kemahiran TMK seseorang guru akan mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan sesuatu program yang memerlukan penggunaan komputer dan IT (Sheiladevi & Rahman, 2016). Kemahiran TMK yang tinggi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk menghadapi

cabaran berkaitan dengan IT (Mohd Jasmy & Md Yusoff, 2015). Maka, guru perlu memastikan kemahiran TMK dipertingkatkan bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja guru yang berkaitan dengan TMK ke tahap yang lebih tinggi.

II. PERNYATAAN MASALAH

LDP merupakan satu usaha dalam meningkatkan mutu perkhidmatan pendidikan yang berterusan bagi seseorang guru. Namun demikian, laporan Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025 (2012) telah menunjukkan bahawa guru-guru hanya berjaya menyampaikan 50% pengajarannya secara berkesan. Hal ini membuktikan bahawa LDP kurang berjaya di mana guru-guru masih tidak dapat membawa perubahan yang diinginkan menerusi LDP yang dilaksanakan ini walaupun LDP ini bermula dari tahun 2005. Hal ini amat penting kerana guru merupakan agen perubahan di peringkat sekolah. Sekiranya perubahan atau sesuatu amalan yang ditetapkan dalam peringkat KPM tidak dapat dilaksanakan dengan baik, ia akan mempengaruhi kualiti pembelajaran murid dan pengajaran guru. Fullan dan Stiegelbauer (1991) juga telah merumuskan salah dua sebab kegagalan latihan dalam perkhidmatan ialah bengkel “peristiwa sekali sahaja” dan topik yang dipilih tidak terlibat sebagai peserta program. Hal ini adalah kerana guru hanya menghadiri satu kursus sekali untuk sesebuah tujuan tertentu sahaja. Guru tidak mampu menguasai 100% isi kursus dengan baik selepas menghadiri satu sesi kursus dan tidak ada penilaian dan pemantauan selepas kursus dijalankan. Oleh itu, sekiranya guru tidak mempunyai kepercayaan yang sama serta menyokong sesuatu ilmu baharu sepenuhnya, dengan semestinya dia tidak akan membawa perubahan ini ke sekolah. Dalam kata yang lain, guru dan penceramah telah membazirkan masa mereka untuk mengikuti sesuatu latihan.

Perubahan LDP bersemuka di sekolah ke jenis pembelajaran sendiri menerusi laman web e-pembelajaran atas talian seperti EPSA dan eP-MABLS (JPM, 2017) merupakan inisiatif yang baharu dalam dunia pendidikan guru untuk mengatasi kelemahan yang sedia ada. Ia juga diwujudkan atas memenuhi keperluan guru-guru agar memotivasikan mereka untuk meningkatkan nilai profesionalisme masing-masing. Disebabkan perubahan ini masih baharu dan kekurangan kajian hubungan kemahiran TMK dengan kepuasan LDP atas talian terutamanya dalam konteks di Malaysia, maka saya telah menjalankan kajian ini bagi menjustifikasikan hubungan antara kemahiran TMK dan kepuasan LDP atas talian supaya guru-guru boleh meningkatkan profesionalisme diri menerusi LDP atas talian berdasarkan keperluan masing-masing. Latihan yang diterima itu dengan semestinya mampu meningkatkan kualiti pendidikan kerana ia mampu menjadi perangsang kepada guru untuk terus belajar dan melaksanakan akauntabiliti mereka sebagai seorang pendidik di sekolah.

III. KAJIAN PERPUSTAKAAN

Dalam dunia pendidikan, terdapat guru yang mahir TMK dan ada yang tidak. Ia dapat disokong oleh kajian Wong et al. (2002) menunjukkan wujud dua kumpulan yang ekstrem, mereka yang mempunyai kecekapan yang tinggi di dalam alat produktiviti dan mereka yang tidak cekap. Ahmad Hambali (2015) pula telah membuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kemahiran aplikasi TMK guru berdasarkan jantina, tetapi terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan umur dan pengalaman mengajar seseorang guru.

Selain itu, Juan E. et al. (2016) percaya bahawa guru-guru berjaya meningkatkan pengetahuan mereka dari segi kesedaran fonemik, arahan fonik sistematik, kefasihan, perbendaharaan kata dan strategi untuk memahami komponen selepas tamat sesi latihan berasaskan web di atas talian, kepercayaan guru juga menunjukkan kesan yang positif oleh kedua-dua guru pra-perkhidmatan dan dalam perkhidmatan. Ia selaras dengan hasil kajian Goh (2012) yang mendapati tahap pengetahuan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan adalah tinggi tetapi tahap kepuasan adalah pada tahap sederhana. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan hubungan korelasi antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru adalah hubungan positif kuat. Bukan itu sahaja, kajian juga didapati bahawa pembolehubah bebas seperti jantina dan bidang pengajaran guru tidak mempengaruhi tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan di sekolah. Namun demikian, kaum dan pengalaman mengajar menunjukkan perbezaan di antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan.

Sugunah (2014) mendapati bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana antara kemahiran TMK guru dengan pengurusan pengetahuan di sekolah. Beliau turut mencadangkan LDP di sekolah harus menjurus kepada pembelajaran kemahiran TMK asas yang terkini. Walaubagaimanapun, tanpa pelaksanaan yang berkesan, banyak objektif dan kelebihan tidak dapat dicapai. Oleh itu, strategi yang dirancang dengan baik adalah penting bagi kejayaan pelaksanaan yang berkesan. Areej & Abdulrahman (2011) membentangkan cadangan rangka kerja pelaksanaan VLE di institusi pendidikan tinggi. Antara yang perlu dilaksanakan sebelum mengimplementasikan e-pembelajaran ialah merangka program latihan dalam meningkatkan kesedaran terhadap penggunaan VLE. Seiring dengan perkara di atas, Sharifah & Kamarul (2011) mendapati bahawa guru bersedia untuk melaksanakan pengajaran dengan menggunakan pendekatan TMK dan terdapatnya hubungan yang kuat antara hasil kerja dan tingkah laku terhadap responden.

Awang et al. (2014) menyatakan bahawa guru tidak mempunyai masa untuk mengadakan sesi perbincangan bagi berkongsi idea menambah baik kaedah pengajaran mereka. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa pelaksanaan pengurusan

pengetahuan menerusi TMK dapat meningkatkan ilmu dan kemahiran guru pada bila-bila masa sahaja, tetapi melibatkan kos yang tinggi seperti pembelian peralatan TMK dan penyediaan tempat. Kler, S. (2014) menyatakan penggunaan TMK dalam pengurusan pengetahuan dapat membantu seseorang guru mengecilkan jurang kekurangan maklumat. Hal ini bermakna guru boleh meningkatkan pengetahuan masing-masing menerusi latihan dalam perkhidmatan secara atas talian. Mereka akan berasa berpuas hati apabila dapat meningkatkan kemahiran diri untuk mencapai sesuatu objektif pendidikan. Ia hanya akan terjadi apabila guru mempunyai kemahiran TMK untuk mengakses maklumat-maklumat ini.

Zawiyah, M.Y. & Zuhri, A.Z. (2014) mendapati penggunaan Facebook Group adalah sesuai untuk tujuan berkongsi pengetahuan selain daripada merapat hubungan antara pengajar dan pelajar. Selain itu, Aesaert, K. (2015) menyatakan bahawa kekurangan kompetensi guru dalam TMK akan menjejaskan pencapaian prestasi pelajar di sekolah dan juga tidak dapat mengembangkan ilmu sendiri.

IV. METODOLOGI

Kajian tinjauan digunakan untuk meninjau tahap TMK dan LDP atas talian guru, kajian korelasi pula dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara tahap TMK dan tahap LDP atas talian guru, manakala kajian Ex Post Facto digunakan untuk melihat bagaimana faktor demografi mempengaruhi tahap TMK dan tahap LDP atas talian guru. Kesemua reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kajian ini dijalankan di zon Bachang, Melaka yang melibatkan 15 buah sekolah. Berdasarkan kaedah pensampelan Krejcie, R. V and Morgan D.W (1970) dalam buku Azizi et al. (2007), 181 orang guru dipilih secara rawak untuk dijadikan sampel dalam kajian ini. Jadual I di bawah menunjukkan demografi jantina dan umur responden.

JADUAL I: DEMOGRAFI JANTINA DAN UMUR RESPONDEN

Demografi	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	32	17.7
Perempuan	149	82.3
Jumlah	181	100.0
Umur Responden		
21-30 Tahun	35	19.3
31-40 Tahun	76	42.0
41-50 Tahun	49	27.1
51-60 Tahun	21	11.6
Jumlah	181	100.0

Dalam kajian kuantitatif ini, satu instrumen iaitu soal selidik yang digunakan sahaja untuk mengumpul data pembolehubah-pembolehubah daripada sampel kajian. Soal selidik terdiri daripada tiga bahagian iaitu Bahagian A, 2

item mengumpul maklumat demografi, Bahagian B, 10 item mengumpul maklumat tahap kemahiran TMK guru dan Bahagian C, 25 item mengumpul data tahap kepuasan LDP atas talian guru. Instrumen ini telah mendapat kesahan daripada seorang pensyarah dalam bidang di UKM. Hasil kajian rintis menunjukkan nilai alpha item Bahagian B dan Bahagian C pada nilai 0.93 dan 0.97. Soal selidik kajian ini diedarkan kepada 181 orang guru di zon Bachang, Melaka Tengah, Melaka dalam bentuk Google Form.

Data yang dikumpul daripada responden dengan menggunakan perisian SPSS versi 20 dengan melibatkan analisis deskriptif dan analisis inferensi seperti ujian-t, ujian ANOVA dan ujian korelasi.

Skala interpretasi bagi skor min data adalah seperti dalam Jadual II di bawah.

JADUAL II: INTERPRETASI SKOR MIN

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.89	Sangat Rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Sederhana
3.50 – 4.29	Tinggi
4.30 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Izani & Yahya (2014)

Manakala skor julat bagi kekuatan perkaitan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji boleh rujuk Jadual III.

JADUAL III: SKOR JULAT BAGI KEKUATAN PERKAITAN

Skor Min	Interpretasi Skor Min
0.00	Tiada Hubungan
< 0.19	Sangat Lemah
0.20 – 0.39	Lemah
0.40 – 0.69	Sederhana
0.70 – 0.89	Tinggi
> 0.90	Sangat Tinggi

Sumber: Chua (2008)

V. DAPATAN KAJIAN

Tahap Kemahiran Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Guru Di Zon Bachang, Melaka

Item Bahagian B dalam soal selidik yang diedarkan telah dianalisis secara deskriptif. Merujuk Jadual IV di bawah, tahap kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi guru di zon Bachang, Melaka adalah pada tahap yang sangat tinggi (min=4.37; s.p. = 0.547).

JADUAL IV: TAHAP KEMAHIRAN TMK GURU

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kategori Isi Kandungan	4.44	0.483	Sangat Tinggi
Kategori Tugas	4.31	0.659	Sangat Tinggi
Tahap Kemahiran TMK Guru	4.37	0.547	Sangat Tinggi

Analisis secara terperinci menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah zon Bachang, Melaka paling menguasai dimensi kategori isi kandungan (min = 4.44; s.p. = 0.483) berbanding dengan kategori tugas (min = 4.31; s.p. = 0.659). Namun demikian, kedua-dua dimensi adalah pada tahap yang sangat tinggi dan perbezaan min antara dimensi juga tidak ketara iaitu hanya sebanyak 0.13 sahaja.

Tahap Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan Atas Talian Guru Di Zon Bachang, Melaka

Item Bahagian C dalam soal selidik yang diedarkan telah dianalisis secara deskriptif. Merujuk Jadual V di bawah, tahap kepuasan LDP atas talian guru di zon Bachang, Melaka adalah pada tahap yang tinggi (min=3.77; s.p. = 0.490).

JADUAL V: TAHAP KEPUASAN LDP ATAS TALIAN GURU

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepuasan terhadap pengurusan LDP atas talian	3.75	0.611	Tinggi
Kepuasan terhadap pengendalian LDP atas talian	3.81	0.536	Tinggi
Kepuasan terhadap manfaat yang diperoleh setelah mengikuti LDP atas talian	3.76	0.484	Tinggi
Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru	3.77	0.490	Tinggi

Analisis secara terperinci menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah zon Bachang, Melaka paling berpuas hati dari dimensi kepuasan terhadap pengendalian LDP atas talian (min = 3.81; s.p. = 0.536), diikuti dengan dimensi kepuasan terhadap manfaat yang diperoleh setelah mengikuti LDP atas talian (min = 3.76; s.p. = 0.484) dan dimensi kepuasan terhadap pengurusan LDP atas talian (min = 3.75; s.p. = 0.611). Kesemua dimensi tersebut adalah pada tahap yang

tinggi dan perbezaan min antara dimensi paling tinggi dan rendah juga tidak ketara iaitu hanya sebanyak 0.06 sahaja.

Sumbangan Tahap Kemahiran TMK Terhadap Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru Di Zon Bachang, Melaka

Tahap kemahiran TMK dan tahap kepuasan LDP atas talian yang dianalisis telah dijalankan satu ujian korelasi secara statistik inferensi. Sebanyak 181 buah soal selidik yang dikaji. Berdasarkan Jadual VI di bawah, ia menunjukkan hubungan korelasi antara tahap kemahiran TMK dengan tahap kepuasan LDP atas talian guru di zon Bachang, Melaka. Hasil dianalisis dengan menggunakan korelasi Pearson menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh bersamaan 0.576. Ini menunjukkan hubungan korelasi pada tahap yang positif sederhana. Hasil kajian menunjukkan nilai sig. (2 tailed) yang memaparkan nilai alfa kurang daripada 0.05. Maka, boleh disimpulkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kemahiran TMK dengan tahap kepuasan LDP atas talian guru di sekolah. Oleh itu, Ho1 ditolak. Hal ini bermakna tahap kemahiran TMK menyumbang kepada kepuasan LDP guru. Berdasarkan kepada hasil dapatan kajian ini, salah satu faktor yang menyumbangkan kebanyakan guru berpuas hati dalam pelaksanaan LDP atas talian ini adalah kerana tahap kemahiran TMK mereka yang tinggi.

JADUAL VI: HUBUNGAN TAHAP TMK DENGAN TAHAP KEPUASAN LDP ATAS TALIAN GURU

		Tahap Kepimpinan Transformasional	Tahap Kepuasan Kerja Guru
Tahap Kemahiran TMK	Korelasi Pearson	1	0.576**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	181	181
Tahap Kepuasan LDP Atas Talian	Korelasi Pearson	0.576**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	181	181

** Nilai ujian t signifikan pada $\alpha < 0.01$

Tahap Kemahiran Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Guru Di Zon Bachang, Melaka Mengikut Jantina dan Umur

Merujuk Jadual VII, analisis ujian-t menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemahiran TMK guru mengikut jantina guru, $t(4.00) = 0.000$; $p < 0.05$ (95% CI = 0.156 hingga 0.465). Oleh itu, Ho2 ditolak. Ini bermakna tahap kemahiran TMK guru lelaki dan perempuan adalah berbeza. Kajian mendapati bahawa guru lelaki mempunyai tahap kemahiran TMK yang lebih tinggi berbanding dengan guru perempuan.

JADUAL VII: UJIAN-T TAHAP KEMAHIRAN TMK GURU MENGIKUT JANTINA

Pemboleh-ubah	N	Min	Sisihan Piawai	T	Nilai Signifikan
Lelaki	32	4.63	0.352	4.00	0.000**
Perempuan	149	4.32	0.566		

** Nilai ujian t signifikan pada $\alpha < 0.01$

Merujuk Jadual VIII di bawah, analisis ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemahiran TMK guru mengikut umur di zon Bachang, Melaka, $F(3,177) = 0.543$; $p > 0.05$. Oleh itu, Ho3 gagal ditolak. Ini bermakna tahap kemahiran TMK guru adalah sama mengikut peringkat umur yang berbeza.

JADUAL VIII: UJIAN ANOVA TAHAP KEMAHIRAN TMK GURU MENGIKUT UMUR

ANOVA

Kemahiran TMK Guru

	Jumlah kuasa dua	df	Min Kuasa Dua	Nilai F	Sig.
Dalam Kumpulan	0.646	3	0.215	0.717	0.543
Antara Kumpulan	53.176	177	0.300		
Jumlah	53.822	180			

Tahap Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan Atas Talian Guru Di Zon Bachang, Melaka Mengikut Jantina dan Umur

Merujuk Jadual IX di bawah, analisis ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan LDP atas talian guru mengikut jantina guru, $t(1.78) = 0.087$; $p > 0.05$ (95% CI = -0.033 hingga 0.459). Oleh itu, Ho4 gagal ditolak. Ini bermakna tahap kepuasan LDP atas talian guru lelaki dan perempuan adalah sama.

JADUAL IX: UJIAN-T TAHAP KEPUASAN LDP ATAS TALIAN GURU MENGIKUT JANTINA

Pemboleh-ubah	N	Min	Sisihan Piawai	T	Nilai Signifikan
Lelaki	32	3.95	0.655	1.78	0.087
Perempuan	149	3.74	0.441		

Merujuk Jadual X, analisis ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan LDP atas talian guru mengikut

umur di zon Bachang, Melaka, $F(3,177) = 0.691$; $p > 0.05$. Oleh itu, Ho5 gagal ditolak. Hal ini bermakna guru pada peringkat umur yang berbeza mempunyai tahap kepuasan LDP yang sama.

JADUAL X: UJIAN ANOVA TAHAP KEPUASAN LDP ATAS TALIAN GURU MENGIKUT UMUR

ANOVA

Kepuasan LDP Atas Talian Guru

	Jumlah kuasa dua	df	Min Kuasa Dua	Nilai F	Sig.
Dalam Kumpulan	0.355	3	0.118	0.488	0.691
Antara Kumpulan	42.942	177	0.243		
Jumlah	43.297	180			

VI. PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Tahap Kemahiran Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Guru Di Zon Bachang, Melaka Adalah Pada Tahap Yang Sangat Tinggi

Hasil kajian menunjukkan tahap kemahiran TMK guru adalah pada tahap yang sangat tinggi. Dapatan kajian ini bercanggah dengan hasil kajian Wong et al. (2002), Ahmad Hambali (2015) dan Kleiman (2000) yang menyatakan tahap kemahiran TMK guru berada pada tahap yang tinggi, sederhana dan guru kurang kompeten dalam menggunakan teknologi terutamanya komputer. Peningkatan ini berlaku kerana menurut kajian Luo, Y., & Bu, J. (2015), TMK dapat meningkatkan produktiviti perusahaan ekonomi yang sedang pesat membangun. Oleh hal yang sedemikian, penggunaan TMK telah disebatkan dalam sistem pendidikan di negara kita. Banyak aplikasi dan kerja pentadbiran telah menggunakan TMK di mana guru-guru perlu mahir menggunakannya bagi menghadapi kerja-kerja rutin sebagai seorang guru. Hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa guru-guru lebih mahir dari segi kategori isi kandungan.

Dalam kategori isi kandungan, guru kurang mahir dalam menyediakan helaian hampan elektronik kerana melibatkan banyak formula dan kurang digunakan. Oleh itu, boleh dilihat bahawa KPM dan JPN menyediakan template helaian hampan elektronik kepada guru-guru untuk diisi terutamanya dalam bidang tugas mengisi data pentaksiran bilik darjah di mana kesemua formula telah siap dimasukkan.

Dari segi dimensi kategori tugas pula, ia guru kurang mahir membuat grafik. Hal ini adalah kerana guru-guru

kurang menggunakan teknik dan kemahiran ini. Kebanyakan grafik boleh diperolehi terus daripada internet. Mereka hanya perlu memuat turun sahaja tanpa membuat banyak suntingan. Namun demikian, boleh dilihat bahawa banyak sekolah mahir menyediakan slaid power point di mana grafik boleh disunting terus dalam aplikasi tersebut.

Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru Di Zon Bachang, Melaka Adalah Pada Tahap Yang Tinggi

Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan LDP atas talian guru adalah pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini menunjukkan peningkatan berbanding dengan hasil kajian Goh (2012) yang mendapati kepuasan guru adalah pada tahap sederhana sahaja. Ia disokong oleh kajian Kokoc et al. (2011) yang menyatakan kekangan masa dan tempat LDP boleh diatasi menerusi LDP secara atas talian. LDP atas talian mampu memberikan latihan yang berkualiti kepada guru di mana kita boleh melihat kepuasan guru terhadap LDP atas talian adalah tinggi.

Dimensi kepuasan terhadap pengendalian LDP atas talian adalah dimensi yang paling berpuas hati dalam kalangan guru selaras dengan kajian Goh (2012). Guru amat berpuas hati dengan kandungan latihan dalam perkhidmatan atas talian adalah relevan dan bersesuaian dengan bidang tugas sebagai seorang guru. Ia selaras dengan hasil kajian Sharifah dan Kamarul (2011) yang menyatakan kesesuaian bahan berada pada tahap yang tinggi iaitu 77.5%. Kesemua kursus yang ditawarkan ini menjurus kepada kerja seorang guru dan mereka boleh memilih apa sahaja yang diminati atau diperlukan.

Seterusnya, kepuasan terhadap manfaat yang diperolehi setelah mengikuti LDP atas talian juga menunjukkan tahap yang tinggi. Namun demikian, didapati guru-guru kurang mempunyai pengetahuan untuk mengenalpasti masalah pelajar secara khusus setelah mengikuti latihan dalam perkhidmatan atas talian. Hal ini adalah kerana ia memerlukan latihan yang berupa bengkel di mana guru-guru perlu dibimbing secara *hands-on* untuk mempelajari kemahiran ini. Latihan secara atas talian hanya memberikan maklumat dan info kepada guru sahaja. Fasilitator tidak memberikan bimbingan terus kepada guru semasa mengikuti kursus atas talian.

Guru-guru juga berpuas hati terhadap pengurusan LDP atas talian. Tempat latihan merupakan item yang paling berpuas hati dalam dimensi ini. Ia adalah selaras dengan kajian Kokoc et al. (2011) yang menyatakan isu-isu penginapan dan pengangkutan juga boleh diselesaikan melalui latihan secara atas talian. Namun demikian, item yang kurang berpuas hati adalah jangka masa pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan atas talian. Hal ini adalah kerana guru-guru tidak tahu perlu menggunakan berapa masa untuk menyiapkan sesuatu kursus yang ditawarkan.

Tahap Kemahiran TMK Mempunyai Hubungan Korelasi Yang Sederhana Positif Terhadap Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru

Kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana antara tahap kemahiran TMK dengan tahap kepuasan LDP atas talian guru. Hasil kajian ini selaras dengan dapatan Sugunah (2014) yang memperoleh hasil kajian yang sama. Hal ini menunjukkan bahawa tahap kemahiran TMK akan mempengaruhi tahap kepuasan LDP atas talian guru.

Perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru bukan sahaja meningkatkan profesionalisme diri seseorang guru, malah membangunkan profesionalisme semua guru di sesebuah sekolah tersebut. (Sukor et al. 2014). Dalam pada itu, latihan atas talian dapat meningkatkan ilmu dan kemahiran guru pada bila-bila masa sahaja. Hal ini adalah kerana guru tidak mempunyai masa untuk mengadakan sesi perbincangan bagi berkongsi idea menambah baik kaedah pengajaran mereka (Awang et al. 2014). Oleh itu, kemahiran TMK guru yang tinggi sememangnya memberi kepuasan guru kerana dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Selain itu, Kler, S. (2014) juga menyatakan penggunaan TMK dalam pengurusan pengetahuan seperti LDP dapat membantu seseorang guru mengecilkan jurang kekurangan maklumat. Ia seiring dengan pendapat Aesaert (2015) yang menyatakan kekurangan kompetensi guru dalam TMK akan menjejaskan perkembangan ilmu sendiri.

Oleh itu, kemahiran TMK dalam kalangan guru merupakan satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan LDP atas talian guru. Pihak sekolah dan kementerian harus menganjurkan pelbagai program peningkatan kemahiran TMK dalam kalangan guru bagi memastikan LDP atas talian dapat berjaya dan mencapai hasrat yang diinginkan selaras dengan kajian Areej dan Abdulrahman (2011).

Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kemahiran TMK Guru Mengikut Jantina

Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemahiran TMK guru mengikut jantina guru. Hasil dapatan ini adalah bercanggah dengan hasil dapatan Ahmad Hambali (2015) yang mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan. Dalam kajian ini, guru lelaki mempunyai kemahiran TMK yang lebih tinggi berbanding dengan guru perempuan. Ia selaras dengan dapatan kajian (Nor Azan et al. 2000) yang menyatakan lelaki mempunyai literasi TMK yang lebih tinggi berbanding dengan perempuan. Hal ini adalah kerana pengalaman menggunakan komputer dan pembelian komputer dalam kalangan lelaki adalah lebih tinggi berbanding dengan perempuan. Kebanyakan guru lelaki diberikan amanah sebagai guru ICT dan guru Frog VLE. Tugas-tugas ini memberi peluang kepada guru lelaki untuk memperbanyakkan pengalaman dalam menggunakan komputer. Mereka perlu selalu menyelesaikan masalah

komputer guru lain di sekolah dan secara tidak langsungnya ia meningkatkan tahap kemahiran TMK guru lelaki berbanding dengan guru perempuan. Oleh itu, guru-guru perempuan harus meningkatkan pengalaman menggunakan komputer agar dapat meningkatkan tahap kemahiran TMK guru perempuan.

Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kemahiran TMK Guru Mengikut Umur

Guru yang berbeza peringkat umur mempunyai tahap kemahiran TMK yang sama. Ia bercanggah dengan kajian Zainudin (2008) yang menyatakan bahawa guru-guru muda mempunyai kemahiran TMK yang lebih baik, Sheiladevi dan Rahman (2016) yang menyatakan pensyarah 'junior' lebih baik dalam pelbagai dimensi ICT dan Ahmad Hambali (2015) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan umur dan pengalaman mengajar seseorang guru. Hal ini adalah kerana pentadbiran pendidikan zaman sekarang lebih mengutamakan kepada penggunaan komputer. Pengetua guru besar dan barisan guru penolong kanan perlu menggunakan komputer untuk menyiapkan tugas rutin pentadbiran. Bukan itu sahaja, semua guru tanpa mengikut peringkat umur perlu mengaplikasikan pembelajaran abad ke-21 di dalam bilik darjah. Banyak kursus juga telah ditawarkan dan dijalankan oleh semua guru. Hal ini secara tidak langsungnya meningkatkan kemahiran TMK guru bagi memenuhi keperluan semasa ini.

Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru Mengikut Jantina

Guru lelaki dan guru perempuan mempunyai tahap kepuasan LDP atas talian yang sama. Ia selaras dengan kajian Goh (2012) yang menyatakan bahawa jantina tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru terhadap LDP yang dianjurkan. Namun demikian, ia bercanggah dengan John et al. (2005) yang menyatakan kepuasan kerja berbeza mengikut jantina. Percanggahan ini berlaku disebabkan oleh situasi kerja yang berlainan di Amerika Syarikat serta literatur yang lama. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa semua manusia tanpa mengira jantina akan mengalami kepuasan latihan yang berlainan bergantung pada situasi dan keadaan persekitarannya. Jantina bukan satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan latihan seseorang guru. Kepuasan latihan yang dialami oleh guru-guru amat bergantung pada latihan yang dijalankan itu sendiri. Teori dua faktor Herzberg (dalam Sondang, 2002) turut menjelaskan bahawa kepuasan itu datang dari faktor Motivators iaitu tanggungjawab dan kemajuan guru itu sendiri. Oleh itu, latihan yang dijalankan seharusnya lebih fokus kepada kualitinya sendiri dan disesuaikan kepada semua guru lelaki dan perempuan.

Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kepuasan LDP Atas Talian Guru Mengikut Umur

Guru berbeza peringkat umur seperti guru novis dan guru berpengalaman mempunyai tahap kepuasan LDP atas talian

yang sama. Ia bercanggah dengan kajian Goh (2012) yang mendapati bahawa pengalaman mengajar menunjukkan perbezaan antara tahap kepuasan guru. Percanggahan ini berlaku mungkin disebabkan oleh keadaan semasa yang dihadapi. KPM sekarang amat menekankan pembelajaran abad ke-21 dan pengurusan pendidikan berdasarkan TMK. Ia merupakan perubahan yang besar dan melibatkan semua peringkat umur guru di mana ia berbeza dengan zaman terdahulu. Guru-guru berbeza umur memerlukan latihan yang sama. Tahap kepuasan mereka adalah sama sekiranya latihan yang dibekalkan itu berkualiti dan membantu kepada semua guru. Oleh itu, latihan yang dijalankan harus fokus terhadap apa yang ingin dilaksanakan dan tidak perlu bimbang terhadap guru yang berbeza peringkat umur. Ia disokong oleh kajian Maria dan Theodosia (2016) yang menyatakan latihan yang diberikan mampu mengubah persepsi dan meningkatkan ilmu dan kemahiran guru secara berkesan.

VII. KESIMPULAN

Kajian secara keseluruhannya telah berjaya mengenal pasti hubungan antara tahap kemahiran TMK dan tahap kepuasan LDP atas talian guru di sekolah zon Bachang, Melaka. Tahap kemahiran TMK guru berada pada tahap yang sangat tinggi, manakala tahap kepuasan LDP atas talian guru pada tahap yang tinggi. Faktor jantina guru mempunyai pengaruh terhadap tahap kemahiran TMK, tetapi tidak mempunyai pengaruh terhadap tahap kepuasan LDP atas talian guru. Selain itu, faktor umur tidak mempunyai pengaruh terhadap kedua-dua tahap kemahiran TMK dan tahap kepuasan LDP atas talian. Disebabkan kemahiran TMK menyumbang kepada kepuasan LDP atas talian guru, maka pihak berkenaan perlu memberi khidmat bantu dari semasa ke semasa dan merangsang motivasi dalaman guru-guru bagi memastikan kepuasan LDP atas talian guru berkekalan. Namun begitu, kajian ini hanya melibatkan guru-guru bandar iaitu dari Zon Bachang, Melaka sahaja. Oleh hal yang demikian, dicadangkan kajian lanjutan dijalankan di sekolah luar bandar. Kajian ini dapat menjadi rujukan kepada KPM, JPN, BTPN, PKG dan sekolah terhadap aspek yang perlu ditingkatkan dari segi kemahiran TMK dan kepuasan LDP atas talian untuk menjamin penggunaan laman web e-pembelajaran yang berterusan. Latihan dalam perkhidmatan atas talian yang berterusan dapat meningkatkan prestasi dan pencapaian guru dan seterusnya membangunkan sistem pendidikan negara kita seiring dengan perkembangan era teknologi sekarang.

VIII. RUJUKAN

Aesaert, K., Van, N.D., Vanderlinde, R., Tondeur, J., Devlieger, I., & van, B.J. (2015). The contribution of pupil, classroom and school level characteristics to primary school pupils' ICT competences: A

- performance-based approach. *Computers & Education*, 87, 55–69.
- Ahmad, H.M.D. (2015). Tahap kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) guru pendidikan Islam MRSM: satu tinjauan. MRSM Tun Ghafar Baba. http://www.academia.edu/6037190/tahap_kemahiran_teknologi_maklumat_dan_komunikasi_tm_k_guru_pendidikan_islam_mrsm_satu_tinjauan.
- Areej, A.A. & Abdulrahman A.M. (2011). Implementing a virtual learning environment (VLE) in a higher education institution: a change management approach. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 31(1), 42-52.
- Awang, M., Ismail, R., Flett, P., & Curry, A. (2011). Knowledge management in Malaysian school education: Do the smart schools do it better? *Quality Assurance in Education*, 19(3), 263–282.
- Azizi, Y., Shahrin, H., Jamaludin, R., Yusof, B. & Abdul, R.H. (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Chua, Y.P. (2008). *Asas Statistik Penyelidikan, 3rd ed.* Shah Alam: McGraw-Hill (M).
- Fullan, M., & Stiegelbauer, S. (1991). *The New Meaning of Educational Change. 2nd ed.* New York: Teachers College Press.
- Goh, G.P. (2012). Tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan di sekolah menengah daerah Segamat. Disertasi Doktor Fal, Universiti Teknologi Malaysia.
- Izani, I. & Yahya, D. (2014). Kepimpinan servant dan pengaruhnya terhadap pengurusan perubahan di sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 39(1), 19-26.
- Jabatan Pendidikan Melaka. (2018). Mengenai eP-MABLS. <http://jpnmelaka.moe.gov.my/eP-ABLS/mod/book/tool/print/index.php?id=2802#ch7>.
- John O.O., Michael, S. & Emmanuel, A.E. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United State. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Juan E.J.A. & Isabel, O.B. (2016). Effects of web-based training on Spanish pre-service and in-service teacher knowledge and implicit beliefs on learning to read. *Teaching and Teacher Education*, 55, 175-187.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. http://www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/PPP/articlefile_file_003107.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. http://www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/PPP/articlefile_file_003107.
- Kler, S. (2014). ICT Integration in Teaching and Learning: Empowerment of Education with Technology. *Issues and Ideas in Education*, 2(2), 255–271.
- Kokoc, M., Ozlu, A., Cimer, A. & Karal, H. (2011). Teachers' views on the potential use of online in-service education and training activities. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 12(4), 68-87.
- Kuhlemeier, H. & Hemker, B. (2007). The impact of computer use at home on students' Internet skill. *Computer & Education*, 49(2), 460-480.
- Luo, Y., & Bu, J. (2015). How valuable is information and communication technology? A study of emerging economy enterprises. *Journal of World Business*, 1–12.
- Maria, M.M. & Theodosia, P. (2016). Pre-service teacher training on game-enhanced mathematics teaching and learning. *Tech Know Learn*, 21, 379–399.
- Mohd Jasmy, A.R. & Norazani, M.Z. (2017). *IT Dalam Pendidikan Abad Ke-21*. Bangi: Fakulti Pendidikan UKM.
- Mohd Jasmy, A.R. & Mohd Yusoff, D. (2015). *Promosi dan Pasaran Teknologi Maklumat: Pengupayaan Abad Ke-21*. Bangi: Fakulti Pendidikan UKM.
- Nor Azan et al. (2000). Gender Differences in Computer Literacy Level Among Undergraduate Students In Universiti Kebangsaan Malaysia. *EJISDC*, 1 (3), 1-8.
- Sharifah, N.P. & Kamarul A.A.S. (2011). Tahap kesediaan penggunaan ICT dalam pengajaran dan kesannya terhadap hasil kerja dan tingkah laku murid prasekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36 (1), 25-34.
- Sheiladevi, S. & Rahman, A. (2016). An Investigation on Impact of E-Learning Implementation on Change Management in Malaysian Private Higher Education Institutions. *Pertanika J. Sci. & Technol.*, 24 (2), 517–530.
- Sondang P. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugunah. (2014). Hubungan kemahiran ICT guru dan pengurusan pengetahuan di sekolah rendah, Johor. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia. https://www.researchgate.net/publication/283243731_hubungan_kemahiran_ict_guru_dan_pengurusan_pengetahuan_di_sekolah_rendah_johor.

Wong, S.L., Kamariah, A.B., Ramlah, H. & Rohani, A.T. (2002). Malaysian In-Service Teachers: An assessment of their IT Preparedness. *Proceedings of the International Conference on Computers in Education (ICCE'02)*, hlm. 974-977.

Pengetahuan Bagi Tujuan Pembelajaran Menggunakan Media Sosial: Keperluan Kepada model. *Asia-Pacific Journal of Information Technology and Multimedia*, 3(2), 47-61.

Zawiyah, M.Y. & Zuhri, A.Z. (2014). Perkongsian

Active Learning in New Paradigm of 21st Century Education from the Perspectives and Practices of Mathematics Teachers in Primary School

Norazlin Mohd Rusdin, Siti Rahaimah Ali, and Md Nasir Masran

Abstract - Active learning is significantly important in 21st century education where pupils get engage in learning activities and mastering the learning outcomes better than in traditional classroom. This study was carried out with the purposes to identify active learning in the views of primary school teachers and their teaching practice. A qualitative study which applied semi structured interview has been implemented and five mathematics teachers have participated. The findings have come out with the definition of active learning, teaching and learning practice in the classroom, the influence of classroom environment on the effectiveness of the learning activities and process, pupils' engagement, the challenges occurred during the implementation and examples of active learning activities carried out by the teachers. Positive findings have been derived but some improvement can be made to optimise the implementation of active learning among mathematics teachers in primary school.

Keywords: active learning, 21st century education, mathematics teacher

Norazlin Mohd Rusdin, Sultan Idris Education University (norazlinrusdin@gmail.com)
Siti Rahaimah Ali, Sultan Idris Education University
Md Nasir Masran, Sultan Idris Education University

I. INTRODUCTION

Effective teaching approaches play important part in increasing pupils' ability to master knowledge and skills they require (Rusdin, 2018; Rusdin & Ali, 2018.a). Active learning that emphasized on group work seemed to be one of the effective approaches. 'Learning by doing' approach may stimulate pupils to think and build their understanding (Lesgold, 2001; Roussou, 2004; Rusdin & Ali, 2018.b)

Issues in learning mathematics and lack of metacognitive awareness in mathematical thinking as well as poor problem solving skill still continuously happen (Tarmizi & Bayata, 2012). Group work enable pupils to expand critical thinking, communication skill, effective team work, respect opinion of others as well as applying technique and approaches of problem solving where all of these aspects encourage active learning and increasing learning among pupils (Sofronio & Poutus, 2016). Therefore, there is connection between active learning and the processes of infusing 4Cs skills which consist of critical thinking, communication, collaboration and creativity. If the group work promotes pupils to generate new ideas and produce a unique product, it indicates that active learning also influent creativity.

Conducive classroom environment may support pupils to get engage actively in learning process and consequently promote development of pupils' understanding in mathematics and increasing their confidence toward this subject (Ontario Ministry of Education, 2005; TDSB, 2016). Effective mathematics learning in classroom occurs when pupils get chances to master, represent and connecting ideas through discussion in context of problem solving (TDBD, 2016).

Current teaching methods which have been applied by most of the teachers are letting pupils learn through conservative behaviouristic method which makes them become passive and depend too much on the teachers (Wood, Cobb & Yackel, 1991; Sofronio & Poutus, 2016). Instead of that, techniques such as brainstorming, role-play, games and other pupils-centred learning activities that appropriate with learning content and skills should be applied (Rusdin, 2018).

Without denying the importance of traditional lecture in teaching mathematics and in academic competitive environment where individual efforts are more appreciated, we have to admit the needs of group work in learning mathematics. Many of the teachers assumed group work as ineffective and difficult to be implemented. However, this opinion should be changed in order to assist the teachers recognise, appreciate and apply group work in their class (Nardi & Steward, 2003; Sofroniou & Poutus, 2016; Tamuri & Nor, 2015).

Some of the teachers also face difficulties in class control and how to manage pupils' disciplines during active learning activities. This problem only occur if teachers fail to plan and choose appropriate approaches, activities and resources that able to attract pupils attention to work out and focus on the group work in mathematics class.

Teacher should be encouraged to implement active learning activity to enable pupils build their knowledge and become familiar with group work (NCTM, 1989; Davidson, 1985). Different teacher has different opinion and understanding toward active learning which affecting the way on how they accept active learning in their teaching practice. Although there are different paradigms of active learning among the teachers, it should not be ignored due to the effectiveness of this learning strategy in increasing pupils' achievement in mathematics (Ali, Hukamdad, Akhter & Khan, 2010).

Yackel, Cobb and Wood (1991) found that working in small group arise the capability in generating many learning opportunities which cannot be found in conservative class where pupils get chances to discuss collaboratively with different resolution of views. Discussion among the group members such as in brainstorming session may bring and produce very rich ideas, distinguish opinions and new solutions.

Group work play important role in cooperative and collaborative learning and significantly attract attention and interest in study or research (Johnson, Johnson & Smith, 2014; Smith, 1996; Edward & Jones, 1999; Curtis, 2001; Kanev, Kimura & Orr, 2009). Previous researches shown that pedagogy that applied group work successfully brought higher achievement and encouraged more positive relationship among the pupils compared to individual or competitive learning.

Interaction in group work help all the members in the group learn the concept and strategy of problem solving as well as increase self-confident and overcome the fear of doing mistake (Sofroniou & Poutus, 2016). Learning mathematics in group work offer chances in developing creative thinking, exploring open-ended questions, forming intriguing problems and help pupils to face various challenging trial and task which beyond the individual capability to solve them.

Active Learning

In general, active learning is defined as any method that involves pupils in learning process (Prince, 2004; Selvaprabu, & Gowdhaman, 2013). Active learning method provide opportunities for pupils to engage in mathematical investigation, communication, and group problem solving, receiving feedback on their work from both experts and peers as well as bring positive effect on learning (CBMS, 2016; Suherman et al, 2013). Active learning needs pupils to get engaged in meaningful activity and thinking of what they do (Prince, 2004) as well as reflect on their own ideas and how they use the ideas (Edward, 2015). The main element of active learning is pupil-based activity and their involvement in learning process which often opposite to traditional lecture where pupils receive the knowledge passively (Prince, 2004). Active learning does not happen if teachers give lecture, ask questions where the same few pupils always answer or conduct discussion that involve only a few number of pupils in the class (Felder & Brent, 2009).

University of Cambridge (2017) has outlined the other terms which associated with active learning. The terms are students-centred or learner-centred learning, enquiry-based, problem-based or discovery learning and experiential learning. Table 1 below represent the explanation of these three terms:

Table 1: The Other Terms Associated with Active Learning (University of Cambridge, 2017)

Terms	Explanation
Students-centred or learner-centred learning	Students play an active role in their learning. Teacher as an activator of the learning.
Enquiry-based, problem-based or discovery learning	Learners learn by addressing and posing scientific questions, analysing evidence, connecting such evidence to pre-existing theoretical knowledge, drawing conclusion and reflecting upon their findings.
Experiential learning	Some learning from direct experience.

Active learning strategy emphasizes on pupils significant involvement in learning process and might involve independent inquiry where pupils do not depend on the teacher (Edward, 2015), collaborative learning, self-awareness towards own learning process, purposive adaptation of new knowledge and pupils' previous learning experience, current interest and future goals (Prince, 2004).

The impact of active learning supports pupils to be more confident when asking question and giving opinion, more tolerate with others, respect views of others and comfortable to work as a team (Syah et. al, 2011). In active learning, pupils feel proud with their achievement especially when teacher display product of their work to others, which indicates they receive recognition and appreciation from the teacher (Syah et. al, 2011). In addition, working in a group with the experience of working together cooperatively results in increased motivation (Herts el at, 1995; HCC, 2012).

Active learning requires pupils to get engage with the content intellectually by applying critical thinking or high order thinking such as analysis and synthesis (Edward, 2015). The strategy of active learning encourage pupils to learn beyond memorizing and move toward the higher level of Bloom taxonomy where pupils need to apply, analysis, evaluate and create (Edward, 2015; Anderson & Krathwohl, 2001).

A study carried out by Rusdin and Ali (2018.c) where 88 pupils of a primary school have get involved, found that pupils were highly agreed that they like active learning activities such as hands-on, games, sing, project-based and ICT-based. Apparently, active learning is interesting, meaningful and effective teaching method to be applied in the classroom.

II. OBJECTIVE OF THE STUDY

There were six objectives of this study as listed below:

1. To know the meaning of active learning from primary mathematics teachers' views.
2. To know how far the primary mathematics teachers practice active learning in their class.
3. To know how far current classroom environment, support active learning activities.
4. To know about pupils' involvement in active learning.
5. To identify the challenges in implementing active learning.
6. To list the examples of active learning activities that have been carry out by the teachers.

III. METHODOLOGY

A qualitative study has been carried out where five primary teachers are involved. A set of semi-structured interview have been carried out with all the participants. All the response by each participant has been recorded. Field note also taken by researcher to increase the reliability of the data collected.

Semi-structured interviews involve a series of open-ended questions based on the topic areas the researcher wants to cover (Mathers, Fox, & Hunn, 1998). The open-ended nature of the question defines the topic under investigation and at the same time provides opportunities for both interviewer and interviewee to discuss some topics in more detail.

Datko (2015) and Cook (2008) explains that in a usual semi-standardized interview, the researcher has more guidance over the direction of the conversation and discussed content than in a non-directive data collection approach; but still the informants are not restricted in elaboration or changing the course of the interview into other related areas. Datko (2015) find the semi-structured interview suitable for those research settings where one part of the educational phenomenon under investigation can be clearly investigated and objectively identified in the preconceived interview framework. The articulation of the other one depends on participants' perceptions, opinions, beliefs, and attitudes also take part in this interview.

It is usually recommended to record the interview by using mechanical devices of recording such as audio or audio-visual recorders. Cohen et al. (2007) note that although the usage of devices might provide more accurate data, they might be also affecting and constraining the respondents. To suppress such inhibitions, Datko (2015) suggests placing the recording device outside the respondent's field of view. Datko (2015) recommend to take notes too during interview is audio or video recorded. The researcher's notes could include: a.) time and place of the interview; b.) comments on what is being said by the informant; c.) additional questions

the interviewer wants to ask; d.) non-verbal cues; and e.) valuable information about the context of the interview (Datko, 2015).

Cohen & Crabtree (2006) have come out with the characteristics of semi-structured interviews which consist of

- The interviewer and respondents engage in a formal interview.
- The interviewer develops and uses an interview guide. Interviewer prepares a list of questions and topics that need to be covered during the conversation, usually in a particular order.
- Although the interviewer follows the guide, but is able to follow topical trajectories in the conversation that may stray from the guide when there is a needs and inappropriate condition.

Participants' responds during the interview were recorded by using audio recording tool. The interview scripts were transcribed for analysis based on five main points contained in research objective. The five main points also used as themes in this analysis where the summary has been withdrawn as the findings. Figure 1 shows the themes.

Themes					
meaning	practice	current classroom environment	pupils' involvement	challenges	activities

Figure 1. Themes in the Transcribing Process

IV. FINDINGS

The findings of this study can be divided in two which comprising demographical findings and interview data transcripts.

The demographical findings can be represented in Table 2 as below.

Table 2: Demographic Data of the Participants

Gender	Female: 5 (100%)
State	Perak: 2 (40%) Selangor: 2 (40%) Malacca: 1 (20%)
Academic qualification	First Degree: 2 (40%) Master Degree: 3 (60%)
Teaching experience	0 – 10 years: 1 (20%) 10 – 20 years: 4 (80%)

According to Table 2, all the participants are female teachers. The participant came from three states in West Peninsular Malaysia where two teachers were from Perak, two teachers from Selangor and a teacher was from Malacca. By referring to the academic qualification, two of the participants hold first degree and the rest three teachers have obtained master degree. Four participants have taught for 10 to 20 years and only one participant has taught for less than 10 years.

Interview Transcript

This study has collected the interviews transcripts from the five participants.

Teacher 1

Teacher 1 is a teacher from a primary school in Perak. She is a master degree holder with 11 to 20 years teaching experience.

“The main feature of active learning is collaborative. Pupils collaborate in doing learning activities. I frequently implement active learning in my classroom. I agree that classroom’s atmosphere nowadays is supporting active learning activities. In my mathematics classroom, I make sure all my pupils take part in the learning activities. I surely said that 100% of my pupils participate in active learning. There are a few challenges in implementing active learning due to time constraint. I hardly find enough time to plan the activities and prepare resources. Pupils, themselves take quite a long time to successfully carry out the activities. The most common active learning activities in my classroom are gallery walk, hot seat and thin-and-share.”

Teacher 2

Teacher 2 is a teacher from a primary school in Perak. She is a first degree holder with 11 to 20 years teaching experience.

“In my opinion, active learning is a learning that involves multiple interactions among teacher, pupils and resources. In a week, I spend 4 out of 6 of my lesson period for active learning. The classroom is not really supporting active learning when referring to the size. It is overload. Numbers of pupils make the classroom become too crowded. I disappointedly say that not all of my pupils get involve in active learning activities. The most apparent challenge in carrying out this type of learning activities is the attitude of the pupils. There are a number of pupils that refuse to get engage in the learning process and there are unmotivated pupils that tend to interrupt teaching and learning activities. One example of the active learning activities which I apply on my mathematics classroom is sell-buy activities in learning Money.”

Teacher 3

Teacher 3 is a teacher from a primary school in Malacca. She is a first degree holder with 11 to 20 years teaching experience.

“Active learning is a method of teaching and learning that encourage pupils to engage actively. I implement active learning depend on the topic, whether it is appropriate or not. Classroom’s condition is not really supportive. The classroom is too crowded for a big number of pupils. Pupils feel uncomfortable to move from one place to another place during the activities. In my estimation, I can say about 70% of my pupils get involve actively in learning activities. Lack of suitable facilities and resources has created unsupportive condition. Pupils refuse to get involve actively because of lack of self-confidence. The examples of active learning activities I apply most frequently are experiment and group discussion.”

Teacher 4

Teacher 4 is a teacher from a primary school in Selangor. She is a master degree holder with 11 to 20 years teaching experience.

“Active learning can be considered as a learning which emphasize on pupils-centred learning activities. I apply active learning in my classroom by involving the pupils in group work. Classroom are not conducive enough for active learning since the space available not large enough for a quite big number of pupils in a class. There are about 34 to 40 pupils in a class. In some classes, the number of pupils is beyond this figure. Pupils’ involvements in active learning activities are quite well with most of the pupils participate in the activities. Active learning activities I have carried out in my teaching are group work, quiz, making scrap book, experiment and learning by using VLE frog platform.”

Teacher 5

Teacher 5 is a teacher from a primary school in Selangor. She is a master degree holder with 0 to 10 years teaching experience.

“When there is two-way communication between pupils and teacher, active learning is taking place. I apply active learning in my teaching as frequently as I could. Classroom size is quite small where pupils found it is quite difficult to move from one corner to another corner in the classroom because of inappropriate furniture arrangement. Pupils just sit at their own place and become restless. Pupils enjoy the learning activities take part actively except a few passive pupils who face problem in learning and unable to process teacher instruction. The facilities have become common challenges in implementing active learning. The position of plugs, sockets and extension wires are not well located, classrooms are not supplied with built-in speakers and poor internet coverage. Furthermore, the content of the syllabus is

very rigid where it is compulsory to accomplish the syllabus in certain duration. There are some example of active learning activities I love to apply in my teaching comprising group work and presentation, work in pair and peer teaching (pupil teaches his or her partner), pupil play role as a teacher, pupils carried out activities by using concrete objects, pupils imitate teacher's style of teaching, peer coaching and use interactive board."

Summary from the Interview

In general, active learning means collaborative learning where there were interactions among teacher, pupils and resources. Active learning is a teaching and learning method that encouraged pupils to get engaged actively in learning process. Active learning also can be recognized as pupils-centred learning without abandoned the importance of 2-way communication between pupils and teacher.

Active learning mostly applied in the classroom through group work. Teachers applied active learning when they found it was appropriate with the topic that they were going to delivered. Most of the teachers admitted that they often applied active learning in their classroom.

Learning environment in the classroom contribute to the effectiveness of the implementation of active learning. Most of the teachers have mentioned that the pupils' enrolment and the size of the classroom are not appropriate. The compact classroom has retarded pupils' movement and this environment is not supportive enough for the implementation of effective active learning activities.

The findings report that most of the pupils get involved in active learning. Pupils showed interest and get engaged actively in the learning activities. Only a few pupils remain passive and have problem in processing the command given by the teacher.

There are challenges and constraints in applying active learning in the classroom. Teachers confessed that they face time constraint issue in planning the activities and preparing the resources. Other than that, there are pupils who avoid the learning activities and a number of pupils with disruptive behaviour who are lack of motivation and interrupting the learning process. Teachers also admitted to have other issues such as unsupportive facilities, inadequate accommodations, low speed internet coverage and rigid syllabus where teachers must focus on completing the syllabus in certain period of time.

Teachers have come out with a number of active learning activities that they have carried out in their class. Basically, all the activities are pupils-centred. In addition, most of the activities need pupils to work in pairs, small groups or class. The list of the activities consist of gallery, hot seat, think and share, sell and buy, experiment, group discussion, quiz, scrap book, VLE frog based learning, presentation, young teacher

(pupil play role as a teacher), learning based on concrete objects, peer coaching and using interactive board.

V. DISCUSSION

The effectiveness of active learning shouldn't be judged by the minority pupils who show to be unmotivated in engagement. Even though there are many teachers still have negative thought toward the effectiveness of group work (Nardi & Steward, 2003; Sofroniou & Poutus, 2016), the finding of this study have provided different views where most of the teachers confess they have experienced the benefits of the implementation of active learning in their teaching practice.

In this study, teachers have related active learning to collaborative and multiple-ways communication. The meaning of active learning given by the teachers are synonym to the definitions derived by previous researchers where the most basic level of active learning is any method that involve pupils in learning process (Prince, 2004) and there are sufficient collaboration and cooperation among the group's members in determining the final product of their work (Sofroniou & Poutus, 2016). With the accurate definitions giving by the teachers, there is confirmation that the teachers have implemented active learning in the right setting.

Teachers apparently understand active learning as collaborative learning which emphasize on group work. The opinion of the teachers were parallel with the definition given by Gamson (1994) as he said collaborative learning has become a great promoter to group work at every level of education.

A number of teachers are said to have issue regarding passive, unmotivated and disruptive pupils during group work took place. Passive, unmotivated and disruptive pupils in active learning can be overcome by giving guidance and support to each pupil equally as practiced by Sofroniou and Poutus (2016). The involvement of each group member and interaction that occur in the groups should be observed for almost all the time, clue and explanation should be provided, encouragement is given, each member takes part in group discussion and teacher act as a facilitator to ensure each group able to complete the task given perfectly. In Syah et al (2011), teachers have taken a few actions in overcoming this issue such as observe from group to group to supervise the outcomes of the group activity and if there is inactive group's member, groups' leader report about group's member who refuse to participate and establish a rule of deducting the mark for these unmotivated pupils.

Although, there were unmotivated pupils in each classroom, the majority of remain pupils were showing good involvement in learning activities. They were interested in the learning process. The pupils in Syah (2011) study shown the same respond where they realize their teachers efforts on the active learning and they willingly gave positive response.

This can be a concrete reason why active learning should be implemented in the classroom practice since it is meaningful for most of the pupils.

In this study, teachers have come out with a list of interesting and appropriate that they have practices in their classroom. Most of the activities applied 21st century learning strategy such as gallery walk, think and share, pair and share, project based activities, ICT based activities and many more. Commonly, activities based on 21st century learning strategies are effectively fostering 4Cs skills. In this study, the most apparent 4Cs skills mentioned by the teachers were collaboration and communication skills. Wiggins & Mc Tighe, (1998) in Prince (2004), the writer of “Understanding by Design” have emphasized on good activities that able to support deeper understanding toward the ideas they learned. It is important to design and plan activities which are related to learning outcome and promote thoughtfully involvement among the pupils.

The teachers reported to face inappropriate or non-conducive classroom environment where the main issue was the size of the classroom is too small for a big number of pupils. Pupils’ movement were retarded where pupils cannot easily move from one part to the other part in the classroom during active learning activities. Pupils’ movement in the classroom are important where there are the occurrences of physical development for most of the learning time (Edward, 2015). From this finding, there are some improvements should be taken such as reduce the number of pupils in a class and bring pupils for outdoor active learning activities regularly. Only authorized bodies have the power to determine the number of the pupils in a class.

Various types of active learning activities practiced by the teachers show the teachers have adequate knowledge and skills to plan and implement appropriate learning strategies. The Activities like group problem solving, think-pair-share and peer teaching are effective approach commonly applied by researchers (Florida University State, 2011; Felder & Brent, 2009). Active learning is any subject-related activity that all pupils in a learning session are called upon to do other than simply watching, listening and jot down notes (Felder & Brent, 2009).

VI. CONCLUSION

Teachers have good understanding and skills in planning and implementing appropriate and meaningful activities and strategy of active learning in their classroom practice. It is a great opportunity to offer the teachers other active learning strategies so that they can improve their teaching practice to higher level. However, there are certain issues to be solved or improved in order to increase the effectiveness of active learning process. Issue like non-conducive classroom size related to number of pupils only can be solved by the authorized bodies such as district education office, state education department or ministry of education. While the

issue regarding unmotivated pupils during the group activity should be solved by the teachers where they pay attention to these pupils and take the right action toward them and perhaps the teachers should applied various active learning strategies to cater the needs of the pupils with different ability, learning style and motivation.

REFERENCES

- Benton, N & R. (eds.). (2001). Active Learning in Mathematics. Experiential Learning for the Third Millenium, Vol.2, 159-168, Auckland: James Henare Maori Research Centre for the International Consortium for Experiential Learning. ISBN 0-9582366-1-5.
- Cambridge Assessment International education. Active Learning. Copyright © UCLES September 2017. <http://www.cambridgeinternational.org/images/271174-active-learning.pdf>.
- CBMS. (2016). Active Learning in Post-Secondary Mathematics Education. Conference Board of the Mathematical Sciences. 15 July 2016. Washington DC. www.cbmsweb.org.
- Cohen, D., & Crabtree. B. (2006). Qualitative Research Guidelines Project. July 2006. Retrieved on 29th July 2018 from <http://www.qualres.org/HomeSemi-3629.html>.
- Cohen, L. et al. (2007). Research Methods in Education. New York: Routledge.
- Cook, K. E. (2008). In-depth Interview. In Given, L. M. (Ed.). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Datko, J. (2015). Semi-structured interview in language pedagogy research Journal of Language and Cultural Education, 2015, 3(2) ISSN 1339-4045.
- Edward, S. (2015). Active Learning in the Middle Grades. Middle School Journal. May 2015, 26-32.
- Felder, R. M., & Brent, R. (2009). Active Learning: An Introduction. ASQ Higher Education Brief, 2(4), August 2009. <https://www.researchgate.net/publication/242102584/download>
- Florida State University. (2011). Chapter 8 - Using Active Learning in the Classroom. Instruction at FSU Handbook. 75-102. https://distance.fsu.edu/docs/instruction_at_fsu/Chapter8.pdf

- HCC. (2012). Engaging and Motivating Pupils in Primary Mathematics. Herfordshire Mathematics Research Project 2011-12. Hertfordshire Country Council.
- Hertz-Lanzarowitz, R., Kirkus V.B., & Miller N. (1995) Interaction in Cooperative Groups - the Theoretical Anatomy of Group Learning: Cambridge University Press.
- Lesgold, A. (2001). The nature and methods of learning by doing. *American Psychologist*, 56(11), 964-973.
- Mathers, N., Fox, N., & Hunn, A. (1998). Using Interviews in a Research Project. Trent Focus Group.
- Nardi, E., Stewart, S. (2003). Is Mathematics T.I.R.E.D? A Profile of Quiet Disaffection in the Secondary Mathematics Classroom. *Br. Educ. Res. J.* 29, 345-367.
- Prince, M. (2004). Does Active Learning Work? A Review of the research. *Journal of Engineering Education* 93(3), 223-231.
- Roussou, M. (2004). Learning by Doing and Learning Through Play: An Exploration of Interactivity in Virtual Environments for Children. *ACM Computers in Entertainment*, Volume 2, Number 1, January 2004, Article 1.
- Rusdin, N. M. (2018). Teachers' Readiness in Implementing 21st Century Learning. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 1293–1306.
- Rusdin, N. M., & Ali, S. R. (2018.a). Module of 21st Century Learning Activity (Teachers' Guide): Improve Teaching Practice among Primary Mathematics Teacher. Paper presented at 3rd *International Conference on Current Issues in Education (ICCIE) 2018*. Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia.
- Rusdin, N. M., & Ali, S. R. (2018.b). Implementation of 21st Century Learning and the Challenges. *Proceedings of the 3rd UUM International Qualitative Research Conference (QRC) 66-73. 10-12 July 2018, Malacca*, ISBN: 978-967-0910-92-5, eISBN: 978/967-0910-93-2. Universiti Utara Malaysia.
- Rusdin, N. M., & Ali, S. R. (2018.c). Learning Mathematics in 21st Century from Primary School Pupils' Perception. Paper presented at 3rd *International Conference on Current Issues in Education (ICCIE) 2018*. Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia.
- Selvaprabu, S., & Gowdhaman, K. (2013). Influence of Active Learning Methodology (ALM) Approach on Mathematical Classroom Climate at Upper Primary Level in Salem District, Tamil Nadu. *Shanlax International Journal of Education*, July, 2013, 1(3), 41-49. ISSN:2320-2653.
- Sofroniou, A., & Poutus, K. (2016). Investigating the Effectiveness of Group Work in Mathematics. *Education Sciences*. 6(30). Doi:10.3390/educsci6030030.
- Suherman, A., Oediyani, S., Handayani, I., Uzliawati, L., Indriana, I., & Nasution, D. (2013). Active Learning to Improve Fifth Grade Mathematics Achievement in Banten. *Excellent in Higher Education* 2(2011), 103-108.
- Syah, S.M., Fitri, Y., Yani, B., Adlim., Qurnati, T., Nursalmi., Idris, T., & Sabarni. (2011). Action Research on the Implementation of Teaching for Active Learning in Two Primary Madrasahs in Aceh. *Excellence in Higher Education* 2(2011), 79-89. ISSN 2153-9669.
- Tamuri, A. H., & Nor, S. M. (2015). Prinsip Pembelajaran Aktif dalam Pengajaran dan Pembelajaran Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Fakultas Pendidikan*, 3(2), 28-42.
- Tarmizi, R.A.; Bayata, S. Collaborative problem-based learning in mathematics: A cognitive load perspective. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 2012, 32, 344–350.
- TDSB. Toronto District School Board. (2016). Teaching and Learning Mathematics Research Series 1: Effective Instructional Strategies. Research & Information Services.16/17-08.
- Vidermanova, K., & Vallo, D. (2015). Practical Geometry Tasks as a Method for Teaching Active Learning in Geometry. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 191 (2015), 1796-1800.
- Yackel, E., Cobb, P., & Wood, T. (1991). Small-group Interactions as a Source of Learning Opportunities in Second-grade Mathematics. *J. Res. Math. Edu.* 22, 390-408.

Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru Novis Sekolah Rendah

Yee Ping Er & Mohammed Sani Ibrahim

Abstrak - Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang bertujuan untuk meninjau tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi kendiri guru novis serta mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan instruksional Guru Besar dan efikasi kendiri guru novis sekolah rendah. Responden kajian ini terdiri daripada guru-guru novis yang berkhidmat antara setahun hingga lima tahun di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah. Sampel kajian adalah seramai 123 orang guru novis. Pengkaji mengubahsuai dan menggunakan instrumen Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) (Hallinger & Murphy 1985) untuk mengukur tahap amalan kepimpinan instruksional Guru Besar manakala instrumen Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES) (Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy 2001) diubahsuai dan digunakan untuk mengukur tahap efikasi kendiri guru novis. Soal selidik ini telah diuji dengan menjalankan kajian rintis dan mempunyai nilai kesahan yang tinggi bagi setiap komponen. Kaedah statistik deskriptif (kekerapan, peratusan, skor min dan sisihan piawai) dan statistik inferensi (Korelasi Pearson) digunakan untuk menganalisis data terkumpul. Secara keseluruhan, dapatan kajian mendapati bahawa tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi kendiri guru novis berada pada tahap tinggi. Selain itu, analisis Korelasi Pearson mendapati bahawa hubungan antara tahap amalan kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi kendiri guru novis adalah signifikan dan positif dengan nilai $r = 0.517$ dan nilai signifikan pada 0.000. Implikasi kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional Guru Besar mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap efikasi kendiri guru novis. Oleh yang demikian, kajian ini boleh menjadi sebagai rujukan dan memberi pendedahan kepada pentadbir sekolah tentang kepentingan amalan kepimpinan instruksional Guru Besar untuk meningkatkan tahap efikasi kendiri guru novis.

Kata Kunci - Kepimpinan Instruksional, Guru Besar, Efikasi Kendiri, Guru Novis

Yee Ping Er* & Mohammed Sani Ibrahim, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (E-mel*: pinger146@hotmail.com)

I. PENGENALAN

Dalam pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, kemampuan pemimpin sekolah untuk meningkatkan hasil keberhasilan sesebuah sekolah adalah satu agenda utama Kementerian Pendidikan Malaysia. Jamilah Ahmad dan Yusof Boon (2011) menjelaskan bahawa kejayaan sekolah bergantung kepada kepimpinan Guru Besar. Selain Guru Besar, peranan guru-guru juga sangat penting dalam mendidik generasi masa depan terutamanya di sekolah rendah. Kejayaan sekolah tidak boleh bergantung kepada gaya kepimpinan

yang dipraktikkan oleh Guru Besar semata-mata sahaja, tetapi turut bergantung kepada kesediaan guru-guru dalam memberi komitmen yang tinggi kepada organisasi sekolah. Selain guru yang berpengalaman, guru novis juga memainkan peranan yang penting dalam merealisasikan falsafah dan harapan sistem pendidikan negara.

Pada masa kini, masih ramai guru novis belum bersedia untuk menangani cabaran-cabaran yang kerap berlaku dalam bidang profesion yang diceburinya (Caroline & Abdul Said Ambotang 2014). Beban guru novis yang semakin berat mempengaruhi kompetensi guru novis dalam melakukan tugas. Guru Besar mempunyai tanggungjawab untuk membimbing dan menyokong proses pengajaran dan pembelajaran guru novis supaya guru-guru novis di bawah peneliaannya dapat menunjukkan efikasi kendiri yang tinggi. Efikasi kendiri guru novis banyak bergantung kepada cara Guru Besar mengimplementasikan kepimpinan instruksional.

II. PERNYATAAN MASALAH

Harapan daripada masyarakat atau ibu bapa murid terhadap peranan sekolah dan guru bersikap dinamik serta semua pihak mempersoalkan kompetensi guru-guru terutamanya guru-guru novis semasa mereka menghadapi cabaran-cabaran dalam pendidikan. Menurut Bartell (2005), masalah utama yang dihadapi oleh guru-guru novis adalah untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran bilik darjah sebenar semasa mereka ditempatkan di sekolah. Menurut Veenman (1984) menyatakan bahawa guru novis mendapati apa yang dipelajari semasa menjalani latihan di maktab perguruan tidak ada persamaan dengan keadaan di bilik darjah yang sebenar. Oleh itu, guru novis akan mengalami kejutan kerana mereka terpaksa menghadapi banyak masalah yang di luar jangkaan mereka. Keadaan ini akan mempengaruhi efikasi guru novis dalam melaksanakan pengajaran. Majoriti guru novis menghadapi masalah misalnya, pengurusan kelas, strategi pengajaran dan penglibatan murid (Calderhead & Shorrock 1997; Knowles & Cole 1994; Veenman 1984). Menurut kajian Bity Salwana et al. (2008), kompetensi pengajaran guru lemah sering disebabkan oleh guru kurang efikasi kendiri dan hilang tumpuan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Guru Besar sering didesak untuk mengamalkan kepimpinan instruksional supaya meningkatkan kecemerlangan pendidikan di sekolah (Hallinger 2011; Mohd Yusri & Aziz 2013). Walaupun begitu, Guru Besar selalu sangat sibuk dengan tugas pentadbiran sekolah dan ini menyebabkan Guru Besar sukar mempraktikkan semua fungsi kepimpinan instruksional (Bity Salwana et al. 2010; Jamelaa & Jainabee 2011; Mohd

Yusri & Aziz 2015; Muhamad Suhaimi & Mazlan 2013). Untuk meningkatkan kompetensi guru-guru dalam pengajaran, Guru Besar perlu berkomunikasi dengan guru secara efektif (Ariffin Baa'da & Robiah Sidin 2002; Mohammed Sani, Ahmad Zabidi & Husaina Banu 2013; Supyan Hussin 2014; T.Teviana 2011) dan memberi bimbingan, bantuan, sokongan dan dorongan kepada guru (Bas 2012; Norashikin, Ramli Basri & Nurnazahiah 2013).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual kajian adalah dirujuk kepada Rajah 1 yang menunjukkan dengan jelas konsep dan arah aliran kajian yang dilakukan.



Rajah 1. Kerangka Konseptual Kajian

Diadaptasi daripada Model Kepimpinan Instruksional Hallinger & Murphy (1985) dan Teori Kognitif Sosial Bandura (1986)

Berdasarkan Rajah 1, kajian ini merangkumi pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas dalam kajian adalah amalan kepimpinan instruksional yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah rendah daerah Melaka Tengah, Melaka. Efikasi sendiri bagi guru-guru novis sekolah rendah di daerah Melaka Tengah, Melaka pula adalah pembolehubah bersandar dalam kajian ini.

Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk mengkaji pengaruh kepimpinan instruksional Guru Besar terhadap efikasi sendiri guru-guru novis di sekolah-sekolah rendah dan diukur dengan menggunakan instrumen kajian *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) (Hallinger & Murphy 1985) dan *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSES) (Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy 2001).

Objektif Kajian

- i. Mengetahui tahap kepimpinan instruksional Guru Besar di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka.
- ii. Mengetahui tahap efikasi sendiri guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka.
- iii. Mengetahui hubungan antara efikasi sendiri guru novis dengan kepimpinan instruksional Guru Besar di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka.

Hipotesis Kajian

Ho1:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional Guru Besar dengan efikasi sendiri guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka.

II. KAJIAN LITERATUR

Konsep Kepimpinan Instruksional

Konsep bagi kepimpinan instruksional ini telah diperkembangkan kerana para pengkaji telah banyak memberikan pelbagai takrifan yang baik mengenai konsep terhadap kepimpinan instruksional dari masa ke masa. Menurut Hallinger dan Murphy (1985) kepimpinan instruksional merujuk kepada semua tindakan Guru Besar yang dilaksanakan dengan bertujuan untuk mempertingkatkan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah yang melibatkan tiga pihak iaitu guru, murid dan ibu bapa, perancangan dan pengurusan sekolah, kemudahan sumber serta budaya sekolah agar dapat meningkatkan prestasi murid dalam membentuk sekolah yang berkesan. Di samping itu, buku Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (2010) telah menjelaskan bahawa kepimpinan instruksional merujuk kepada peranan Guru Besar untuk memupuk budaya belajar dalam kalangan muridnya dengan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang membina dan menerajui pelaksanaan kurikulum. Kepimpinan instruksional ialah sesuatu konsep yang terdiri daripada pendekatan kepimpinan yang memberi penekanan terhadap tingkah laku guru dalam aktiviti-aktiviti. Sehubungan itu, pencapaian akademik dan perkembangan murid turut diberi kesan yang positif dengan secara langsung. Kepimpinan instruksional juga termasuk pemahaman tentang pengajaran, kurikulum dan penilaian dan keupayaan pemimpin instruksional mempengaruhi budaya sekolah melalui jangkaan dan piawai yang tinggi untuk murid dan gurunya (Hallinger 2003; Hallinger &

Murphy 1985; Leithwood, Jantzi & Steinbach 1999). Hal demikian, kepemimpinan instruksional adalah salah satu elemen yang dapat membentuk pemimpin sekolah yang berkualitas (Rafidah, Abd Rahman & Abdul Kadir 2011).

Konsep Efikasi Kendiri Guru

Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy dan Hoy (1998) telah menjelaskan bahawa efikasi kendiri guru adalah kepercayaan guru terhadap keupayaan diri untuk melakukan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan sesuatu tugas pengajaran. Efikasi kendiri guru juga ditakrifkan kepada kepercayaan guru terhadap keupayaan diri untuk mengajar dalam situasi pengajaran.

Menurut Powell dan Anderson (2002), efikasi kendiri guru pula merujuk kepada suatu perasaan yang membuatkan seseorang itu merasakan betapa bagusnya beliau dapat belajar dan mempraktikkannya dengan baik. Selain itu, efikasi kendiri guru adalah kepercayaan bahawa guru mempunyai keupayaan dan kemahiran masing-masing sebagai pendidik. Efikasi kendiri guru telah ditunjukkan sebagai ciri penting guru yang sangat berkaitan dengan kejayaan dalam pengajaran (Gavora 2010).

Menurut Norita Ismail (2012), efikasi kendiri guru menggalakkan pencapaian cemerlang murid dan mampu menghasilkan tingkah laku pengajaran yang berkesan. Guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi akan dapat meningkatkan pencapaian murid dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi pengurusan kelas, strategi pengajaran dan penglibatan murid (Richardson 2011). Selain itu, guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi didapati bersikap optimis apabila menghadapi cabaran baru (Milner & Hoy 2003; Yu-Liang 2009), lebih bermotivasi dan lebih komited dalam pengajaran (Darling-Hammond 2007; Ng, Nicholas & Alan 2010) dan mampu menjalankan tugas mengajar serta memantau disiplin murid bagi menghasilkan sekolah yang cemerlang (Latip Muhammad 2007). Namun, dalam kajian yang dijalankan oleh Awanis, Ainunmadiah dan Siti Noor (2016) telah mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri guru dengan pencapaian sekolah.

Bandura (1997) mencadangkan kepercayaan efikasi kendiri yang berkesan adalah konteks yang khusus dan bukannya jangkaan umum. Oleh itu, efikasi kendiri guru telah didapati berhubung dengan beberapa pembolehubah peringkat sekolah seperti iklim dan struktur sekolah, kepemimpinan Guru Besar dan keberkesanan kolektif organisasi. Pernyataan ini selaras dengan dapatan kajian Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2007) iaitu kepemimpinan Guru Besar dikaitkan dengan efikasi kendiri guru. Guru Besar perlu sentiasa memberikan sokongan kepada guru-guru supaya meningkatkan efikasi kendiri mereka (Shafinaz et al. 2016).

Kajian-kajian Lepas Kepimpinan Instruksional dan Efikasi Kendiri Guru

Guru Besar mempunyai pengaruh kecil dan sederhana terhadap pencapaian murid. Walau bagaimanapun, pengaruh ini sebahagian besarnya melalui tingkah laku, kepercayaan, pengetahuan, amalan dan kecekapan guru mereka secara tidak langsung. Walaupun semakin banyak kajian yang mengkaji tentang pengaruh Guru Besar terhadap pencapaian murid, tetapi masih banyak yang perlu diketahui tentang cara amalan Guru Besar untuk mempengaruhi pencapaian murid. Kajian untuk mengkaji hubungan antara amalan kepemimpinan instruksional dan pencapaian murid melalui kepercayaan efikasi guru-guru. Kebanyakan pengkaji bertanggapan bahawa kepercayaan efikasi guru berkait rapat dengan pencapaian murid manakala amalan kepemimpinan instruksional pula berkait rapat dengan kepercayaan efikasi guru (Joshua Rew 2013). Walau bagaimanapun, hanya beberapa kajian telah mengkaji tentang pengaruh amalan kepemimpinan instruksional dengan kepercayaan efikasi kendiri guru. Walaupun kajian didapati signifikan dan mempunyai hubungan positif (Geijsel et al. 2009; Stipek 2012; Thoonen et al. 2011), namun majoriti mempunyai batasan yang serius yang mungkin membawa jangkaan yang keterlaluan terhadap pengaruh amalan kepemimpinan instruksional.

Di Malaysia, Talip Anak Bijat (2010) telah menjalankan kajian mengenai hubungan kepemimpinan instruksional pengetua dengan efikasi kendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok Sarawak. Instrumen soal selidik *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) digunakan untuk mengukur amalan kepemimpinan instruksional manakala *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSES) digunakan untuk mengukur tahap efikasi kendiri guru. Dapatan kajian ini menunjukkan tahap kepemimpinan pengetua di tiga buah sekolah menengah berada pada tahap tinggi. Selain itu, persepsi guru terhadap kepemimpinan instruksional pengetua berdasarkan jantina guru tiada perbezaan yang signifikan tetapi efikasi kendiri guru berdasarkan jantina mempunyai perbezaan signifikan. Dapatan kajian juga mendapati terdapat hubungan antara kepemimpinan instruksional pengetua dan efikasi kendiri guru adalah signifikan dan positif tetapi berada pada tahap rendah. Baharin et al. (2016) menjalankan kajian mengenai gaya kepemimpinan Guru Besar dan tahap efikasi guru. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepemimpinan Guru Besar dan hubungannya dengan tahap efikasi guru. Lima gaya kepemimpinan Guru Besar iaitu Autokratik, Demokratik, Laissez-Faire, Instruksional dan Transformasional telah dikaji dalam kajian ini. Kajian ini mendapati Gaya Kepimpinan Instruksional kerap diamalkan di sekolah tersebut manakala tahap efikasi guru juga tinggi. Selain itu, Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap efikasi guru. Dapatan kajian ini boleh dijadikan panduan kepada Guru Besar supaya mereka kerap mengamalkan Gaya Kepimpinan

Instruksional, Transformasional dan Demokratik manakala guru perlu meningkatkan efikasi kendirinya. Di luar negara, Pearce (2017) menjalankan kajian mengenai pengaruh kepimpinan instruksional terhadap guru dengan bertujuan untuk mengkaji kesan amalan kepimpinan instruksional terhadap efikasi sendiri guru melalui meneliti persepsi para pengetua dan guru. Instrumen *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) digunakan dalam kajian ini. Tahap efikasi sendiri guru diukur melalui instrumen *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSES). Dapatan kajian menunjukkan tiada hubungan signifikan antara amalan kepimpinan instruksional dan tahap efikasi sendiri guru, namun cadangan telah dibuat untuk pentadbir sekolah, guru dan program pendidikan untuk meningkatkan tahap efikasi guru. Kajian Joshua Rew (2013) mengenai amalan kepimpinan instruksional dan efikasi guru dijalankan di seluruh dua puluh satu negara. Objektif kajian ini adalah untuk mengatasi batasan kajian sebelumnya dan pastikan sama ada Guru Besar menggunakan amalan kepimpinan instruksional tertentu mempengaruhi efikasi guru sekolah menengah secara positif. Dapatan kajian menunjukkan bahawa efikasi guru sekolah menengah sangat berbeza di seluruh sekolah dan negara. Selain itu, pengkaji juga mendapati ciri-ciri guru, ciri-ciri sekolah dan amalan kepimpinan instruksional terdapat hubungan yang signifikan dengan kepercayaan efikasi guru sekolah menengah di seluruh dua puluh satu negara. Penemuan yang paling penting dalam kajian adalah amalan kepimpinan instruksional merupakan moderator hubungan antara kerjasama guru dan efikasi sendiri guru.

III. METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini ialah kajian tinjauan yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi untuk menerangkan kepimpinan instruksional Guru Besar dan efikasi sendiri guru novis. Dalam kajian tinjauan ini, borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian.

Populasi Dan Sampel Kajian

Populasi kajian ini ialah seramai 177 orang guru novis yang baru bertugas antara satu tahun hingga lima tahun di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di daerah Melaka Tengah, Melaka pada tahun 2018. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970), bilangan sampel kajian adalah 123 orang guru novis yang berkhidmat di 21 buah sekolah rendah. Sebanyak 123 borang soal selidik telah diedarkan dan semua borang soal selidik telah berjaya dipungut semula. Maka seramai 123 orang responden telah terlibat dalam kajian ini.

Instrumen Kajian

Instrumen soal selidik yang digunakan kepada responden mengandungi 78 item yang dibahagikan kepada tiga bahagian, iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A mengandungi 4 item untuk mendapatkan maklumat demografi responden iaitu jantina, umur, kelayakan akademik tertinggi dan tempoh perkhidmatan. Item-item dalam Bahagian B mengandungi 50 item yang diterjemah berdasarkan soal selidik *Principal Instructional Rating Scale* (PIMRS) yang diperkenalkan oleh Hallinger dan Murphy (1985) untuk mengukur tahap kepimpinan instruksional Guru Besar. Bahagian C terdapat 24 item yang diterjemah berdasarkan item *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSES) yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001) untuk mengukur tahap efikasi sendiri guru-guru novis. Kaedah Skala Likert Lima digunakan sebagai pemilihan jawapan responden bagi Bahagian B dan Bahagian C.

Kesahan, Kebolehpercayaan Dan Kajian Rintis

Kajian rintis dijalankan untuk melihat kesahan dan kebolehpercayaan. Pengkaji merujuk penyelia untuk memeriksa borang soal selidik bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan borang soal selidik yang digunakan dalam kajian. Kajian rintis telah dijalankan terhadap 30 orang guru-guru novis yang berkhidmat di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di daerah Melaka Tengah, Melaka yang tidak terlibat dengan kajian ini dengan memilih responden secara kaedah persampelan rawak mudah. Berdasarkan kajian rintis tersebut, nilai Alpha Cronbach (α) bagi soal selidik Bahagian B ialah $\alpha = 0.956$ manakala nilai Alpha Cronbach (α) bagi soal selidik Bahagian C ialah $\alpha = 0.937$. Pekali kebolehpercayaan yang lebih daripada 0.60 merupakan pekali kebolehpercayaan yang sesuai digunakan dan sering kali diguna pakai sebagai indeks kebolehpercayaan sesuatu instrumen dalam penyelidikan (Mohd Majid 1990; Pallant 2001; Siti Rahayah 2003). Kesimpulannya, semua item dalam setiap dimensi amalan kepimpinan instruksional Guru Besar dan dimensi efikasi sendiri guru novis adalah sesuai untuk diguna pakai dalam kajian ini kerana indeks Alpha Cronbach menunjukkan melebihi nilai 0.9.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi sendiri guru novis. Bagi memperolehi data dalam kajian ini, analisis deskriptif seperti pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan telah diaplikasikan. Oleh itu, pengkaji dapat menerangkan frekuensi min dan peratusan kepada semua data yang terdapat dalam instrumen dengan berdasarkan statistik deskriptif tersebut.

Statistik Inferensi

Analisis inferensi yang digunakan ialah analisis Korelasi Pearson untuk mendapatkan nilai korelasi (r) bagi mengukur hubungan antara dua pembolehubah iaitu tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi sendiri guru novis.

IV. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

JADUAL I: PROFIL RESPONDEN

Latar Belakang	Responden	Kekerapan	Peratus(%)
Jantina	Lelaki	29	23.6
	Perempuan	94	76.4
	Jumlah	123	100
Umur	21-25 tahun	51	41.5
	26-30 tahun	67	54.5
	31-35 tahun	5	4
	36-40 tahun	0	0
	Jumlah	123	100
Kelayakan Akademik Tertinggi	Diploma	0	0
	Ijazah Sarjana	114	92.7
	Muda	9	7.3
	Ijazah Sarjana	0	0
	PhD	123	100
Tempoh Perkhidmatan	1 tahun	25	20.3
	2 tahun	21	17.1
	3 tahun	33	26.8
	4 tahun	28	22.8
	5 tahun	16	13
	Jumlah	123	100

Dalam Jadual I di atas menunjukkan jumlah responden yang terlibat dalam kajian ini ialah 123 orang guru novis ($N = 123$) di mana jumlah guru novis lelaki ialah 29 orang (23.6%) dan guru novis perempuan ialah 94 orang (76.4%). Profil responden mengikut umur ditunjukkan di dalam Jadual I didapati bahawa responden dalam lingkungan 26-30 tahun paling banyak iaitu seramai 67 orang (54.5%). Kemudian diikuti oleh responden berumur dalam lingkungan 21-25 tahun iaitu 51 orang (41.5%), 31-35 tahun seramai 5 orang (4%). Manakala tidak ada seseorang responden berada dalam lingkungan 36-40 tahun iaitu 0%. Jadual I atas menunjukkan bahawa dari aspek kelayakan akademik tertinggi yang dimiliki oleh kebanyakan responden dalam kajian ini adalah peringkat Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 114 orang (92.7%). Hanya terdapat segelintir jumlah responden sahaja yang memiliki kelayakan akademik tertinggi dalam peringkat Ijazah Sarjana iaitu seramai 9 orang (7.3%). Manakala tiada responden memiliki kelayakan akademik tertinggi pada peringkat Diploma dan PhD. Selain itu, majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini telah berkhidmat selama 3 tahun iaitu seramai 33 orang responden (26.8%) mengikut Jadual I. Seterusnya,

seramai 28 orang responden (22.8%) telah memberi perkhidmatan selama 4 tahun, diikuti oleh responden yang telah berkhidmat 1 tahun iaitu 25 orang (20.3%), responden yang telah berkhidmat 2 tahun iaitu 21 orang responden (17.1%) dan 16 orang responden iaitu 13% telah berkhidmat selama 5 tahun.

Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar

JADUAL II: SKOR MIN, SISIHAN PIAWAI DAN TAHAP KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DI SJKC DALAM DAERAH MELAKA TENGAH SECARA KESELURUHAN BERDASARKAN DIMENSI

Dimensi	Skor Min	S.P.	Tahap
Menentukan Misi Sekolah Tinggi	4.00	0.318	
Mengurus Program Pengajaran Tinggi		4.02	0.203
Mewujudkan Iklim Pembelajaran Sekolah Tinggi	4.01	0.210	
Keseluruhan	4.01	0.171	Tinggi

Secara keseluruhan, tahap kepimpinan instruksional Guru Besar di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka didapati berada pada tahap tinggi dalam Jadual II iaitu dengan nilai min= 4.01, sisihan piawai= 0.171. Berdasarkan ketiga-tiga dimensi bagi kepimpinan instruksional Guru Besar, dimensi mengurus program pengajaran berada pada tahap tinggi (min= 4.02, sisihan piawai= 0.203) dan merupakan dimensi paling tinggi berbanding dengan dimensi lain dan diikuti dengan dimensi mewujudkan iklim pembelajaran sekolah juga mempunyai tahap yang tinggi di mana min= 4.01, sisihan piawai= 0.210. Manakala dimensi menentukan misi sekolah ialah dimensi yang mempunyai nilai skor paling rendah iaitu min= 4.00 dan sisihan piawai= 0.318, namun juga berada pada tahap tinggi.

Tahap Efikasi Kendiri Guru Novis

JADUAL III: SKOR MIN, SISIHAN PIAWAI DAN TAHAP EFIKASI KENDIRI GURU NOVIS DI SJKC DALAM DAERAH MELAKA TENGAH SECARA KESELURUHAN BERDASARKAN DIMENSI

Dimensi	Skor Min	S.P.	Tahap
Penglibatan Murid	4.04	0.303	Tinggi
Strategi Pengajaran	4.03	0.315	Tinggi
Pengurusan Kelas	4.03	0.336	Tinggi
Keseluruhan	4.03	0.247	Tinggi

Berdasarkan Jadual III, tahap efikasi kendiri guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka didapati berada pada tahap tinggi iaitu dengan nilai min= 4.03 dan sisihan piawai= 0.247. Berdasarkan ketiga-tiga dimensi bagi efikasi kendiri guru novis, dimensi penglibatan murid berada pada tahap tinggi (min= 4.04, sisihan piawai= 0.303) dan merupakan dimensi yang mempunyai nilai min yang paling tinggi

berbanding dengan dimensi lain. Manakala dimensi strategi pengajaran (min= 4.03, sisihan piawai= 0.315) dan pengurusan kelas (min= 4.03, sisihan piawai= 0.336) mempunyai nilai skor min yang sama dan paling rendah, maka kedua-dua dimensi ini masih berada pada tahap yang tinggi.

Hubungan Antara Efikasi Kendiri Guru Novis Dengan Kepimpinan Instruksional Guru Besar

JADUAL IV: HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DENGAN EFIKASI KENDIRI GURU NOVIS

		Kepimpinan Instruksional	Efikasi Kendiri
Kepimpinan Instruksional	Korelasi Pearson	1	.517*
	Sig. (2-Tail)	123	.000
	N		123

*Signifikan pada aras 0.05; N=123

Dapatan analisis korelasi Pearson yang ditunjukkan dalam Jadual IV mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan positif yang tinggi antara kepimpinan instruksional Guru Besar dengan efikasi kendiri guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah, Melaka dengan nilai $r = 0.517$ pada nilai signifikan 0.000, iaitu $p < 0.05$.

V. PERBINCANGAN

Dalam kajian ini, dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan instruksional Guru Besar yang diamalkan di sekolah tersebut berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan kajian Yen dan Abdullah (2017) serta Talip Anak Bijat (2010). Menurut Mohd Yusri dan Aziz (2013) serta Mohd Yusri (2012), Guru Besar sekolah yang mengamalkan amalan kepimpinan instruksional terdapat hubungan yang signifikan terhadap efikasi kendiri guru. Oleh itu, Guru Besar perlu meningkatkan kepimpinan instruksional mereka agar dapat mempengaruhi guru-guru novis untuk mencapai matlamat yang ingin dicapai dalam organisasi sekolah. Di samping itu, dapatan juga telah menunjukkan bahawa tahap efikasi kendiri guru-guru novis di sekolah tersebut berada pada tahap tinggi. Hasil kajian ini selaras dengan dapatan kajian Khalid Johari (2009). Menurut Ng, Nicholas dan Alan (2010), guru yang mempunyai tahap efikasi kendiri yang tinggi lebih bermotivasi dan komited dalam pengajaran. Justeru itu, guru novis yang mempunyai tahap efikasi kendiri yang tinggi dapat mempengaruhi ke atas aspek-aspek pengajaran berkesan dan mempertingkatkan kualiti guru semasa menjalankan PdPc. Seterusnya, hasil dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dengan tahap efikasi kendiri guru-guru novis. Ini telah membawa maksud bahawa amalan kepimpinan Guru Besar memberi kesan kepada efikasi kendiri guru-guru novis. Hasil kajian ini selaras dengan dapatan kajian Talip Anak Bijat (2010). Menurut Simin et al.

(2015), kepimpinan Guru Besar merupakan satu faktor yang boleh mempengaruhi tahap efikasi kendiri guru. Oleh itu, gaya kepimpinan instruksional perlu lebih kerap diamalkan oleh pemimpin sekolah di sekolah masing-masing agar dapat meningkatkan lagi tahap efikasi kendiri guru-guru novis mahupun guru-guru di sekolah masing-masing. Bimbingan daripada Guru Besar amat penting untuk meningkatkan keyakinan guru novis kerana pengajaran Guru Besar boleh membantu guru novis melaksanakan tugas dengan lebih lancar dan baik.

VI. RUMUSAN

Berdasarkan dapatan kajian ini, tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dan tahap efikasi kendiri guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dalam daerah Melaka Tengah adalah tinggi. Analisis dapatan kajian menunjukkan hubungan antara tahap kepimpinan instruksional Guru Besar dengan tahap efikasi kendiri guru novis adalah signifikan dan positif. Panduan dan bimbingan daripada Guru Besar amat penting bagi guru novis untuk melaksanakan tugas dengan baik kerana guru novis kurang pengalaman dalam pengajaran dan pembelajaran. Dapatan kajian memberi kesedaran kepada pihak berkenaan untuk mengambil tindakan yang sewajarnya seperti merancang program untuk meningkatkan tahap kepimpinan instruksional Guru Besar. Peningkatan tahap kepimpinan instruksional Guru Besar juga boleh meningkatkan tahap efikasi kendiri guru novis kerana Guru Besar akan memimpin guru-guru novis untuk menjalankan tugas mereka. Oleh demikian, semua pihak berkenaan perlu bekerjasama untuk meningkatkan tahap kepimpinan instruksional Guru Besar supaya tahap efikasi kendiri guru novis juga dapat meningkat. Pihak yang berkenaan melibatkan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Guru-guru Besar. Pihak JPN and PPD boleh memberi bantuan dari segi bentuk khidmat nasihat, dialog, kemudahan yang diperlukan, kerja pemantauan dan penilaian untuk memastikan pelaksanaan dasar daripada KPM dapat dijalankan dengan lancar. Pihak Guru Besar perlu berusaha untuk menimba pengetahuan dan kemahiran terkini supaya dapat meningkatkan tahap kepimpinan instruksional mereka. Guru Besar juga perlu mempunyai kesedaran untuk meningkatkan efikasi kendiri guru novis dari segi memberi bimbingan, nasihat dan motivasi. Batasan kajian ini adalah populasi kajian yang terdiri daripada guru-guru novis di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di daerah Melaka Tengah sahaja tidak semestinya dapat melambangkan pendapat bagi guru-guru novis yang mengajar di sekolah rendah di negeri lain. Maka, kajian lanjutan boleh dijalankan dengan lebih meluas lagi merangkumi daerah lain, peringkat negeri atau kebangsaan.

RUJUKAN

- Ariffin Baa'da & Robiah Sidin. (2002). Komunikasi pengetua - guru: Satu analisis. *Jurnal Teknologi*, 37(E), 71-79.
- Awanis Binti Mohd, Ainunmadiyah Binti Mohd Nawawi & Siti Noor Binti Ismail. (2016). Tahap efikasi guru dan hubungannya dengan pencapaian sekolah di sekolah-sekolah menengah dalam daerah Bachok, ICECRS, 1 (2016).
- Baharin, B., Adnan, M.H., Mohd Zin, M.H., Kamaludin, M.N. & Mansor, N. H. (2016). Gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru di sebuah sekolah rendah luar bandar di daerah Gua Musang, Kelantan. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9-17.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Bartell, C. A. (2005). *Cultivating High-Quality Teaching Through Induction and Mentoring*. Thousand Oaks. CA: Corwin Press.
- Bas, G. (2012). Correlation between school principals' instructional leadership behaviours and teachers' organisational trust perceptions. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research* 1.
- Bity Salwana, A., Ahmad Basri, M. Y., Ramlee, M. & Mohammed Sani, I. (2008). Kompetensi pengetua sekolah menengah Malaysia dalam bidang pengurusan kurikulum, Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-15 IAB, Genting Highland.
- Bity Salwana, A., Ahmad Basri, M. Y., Ramlee, M. & Mohammed Sani, I. (2010). Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan pengurusan sekolah menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(2), 31-41.
- Calderhead, J. & Shorrock, S. B. (1997). *Understanding Teacher Education: Case Studies in the Professional Development of Beginning Teachers*. London: The Falmer Press.
- Caroline, L. D. & Abdul Said Ambotang. (2014). Profesionalisme guru novis dalam pengurusan pengetahuan, kesediaan mengajar dan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) terhadap pelaksanaan pengajaran di sekolah, Seminar Kebangsaan Integriti Keluarga, 2014. Universiti Malaysia Sabah.
- Darling-Hammond, L. (2007). Excellent teachers deserve excellent leaders. Education leadership: A bridge to school reform, Wallace Foundation's National Conference, New York City, 22-24 October.
- Gavora, P. (2010). Slovak pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. *The New Educational Review*, 21(2), 17-30.
- Geijsel, F. P., Slegers, P. J. C., Stoel, R. D. & Kruger, M. L. (2009). The effect of teacher psychological and school organizational and leadership factors on teachers' professional learning in Dutch schools. *The Elementary School Journal*, 109(4), 406-427.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33 (3).
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Jamelaa, B. A. & Jainabee, M. K. (2011). Amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua sekolah menengah di negeri Pahang: Satu kajian kualitatif. *Journal of Edupres*, 1, 323-335.
- Jamilah Ahmad & Yusof Boon. (2011). Amalan kepimpinan sekolah berprestasi tinggi (SBT) di Malaysia. *Journal of Edupres*, 1 (2011), 323-333.
- Joshua Rew, W. (2013). Instructional Leadership Practices and Teacher Efficacy Beliefs: Cross-National Evidence from Talis (Tesis Dr. Fal). Florida State University, Tallahassee, Florida.
- Khalid Johari. (2009). Perkembangan efikasi guru sekolah menengah di Sabah. *Jurnal Kemanusiaan*, 20, 32-43.
- Knowles, G. & Cole, A. L. (1994). *Through Preservice Teachers' Eyes: Exploring Field Experiences Through Narrative and Inquiry*. New York: Merrill.
- Latip Muhammad. (2007). Pelaksanaan Kepemimpinan Pengajaran di Kalangan Pengetua Sekolah, Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang Tahun, 2007.
- Leithwood, K., Jantzi, D. & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership For Changing Times*. Buckingham. UK: Open University Press.
- Milner, R. H. & Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American teacher's self efficacy, stereotype threat and persistence. *Teaching and Teacher Education*, 19, 263-276.
- Mohammed Sani, I., Ahmad Zabidi Abdul Razak & Husaina Banu, K. (2013). Smart Principals and Smart School.

- 13th International Educational Technology Conference, 103, 826-836.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Yusri, I. (2012). Model kepemimpinan pengajaran pengetua efikasi dan kompetensi pengajaran (Tesis Dr. Fal). Universiti Malaysia Terengganu.
- Mohd Yusri, I. & Aziz, A. (2013). Model E-Kepimpinan, komunikasi kumpulan dan kepuasan kerja dalam kalangan pemimpin sekolah, Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke- 20, Genting Highlands: Institut Aminuddin Baki.
- Mohd Yusri, I. & Aziz, A. (2015). Model kepemimpinan maya dan kesejahteraan kerja pemimpin sekolah Malaysia: perantaraan oleh komunikasi dalam kumpulan. *JurnalKepimpinan Pendidikan*, 2 (1), 1-10.
- Muhamad Suhaimi, T. & Mazlan, M. (2013). Pengaruh dimensi kepemimpinan instruksional pengetua terhadap komitmen kerja guru di Sabah, Seminar Kebangsaan Kali ke IV Majlis Dekan IPTA 2013. Gombak, 2013: Universiti Islam Antarabangsa.
- Ng, W., Nicholas, H. & Alan, W. (2010). School experience influence on pre-service teachers: Evolving about effective teaching. *Teaching and Teacher Education*, 101 (1), 50-61.
- Norashikin, A. B., Ramli, B. & Nurnazahiah, A. (2013). Kepimpinan pengajaran pengetua dan kepimpinan guru. *Prosiding Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREDUC 2013)*, hlm. 419-430.
- Norita Ismail. (2012). Kepimpinan instruksional pengetua, kerenah birokrasi dan efikasi sendiri guru di daerah Pasir Puteh, Kelantan (Tesis Sarjana yang Tidak Diterbitkan). Universiti Malaya.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual-A Step By Step Guide To Data Analysis Using SPSS For Windows (Version 10)*: Buckingham Open University Press.
- Pearce, Michelle L. (2017). The effects of instructional leadership on teacher efficacy (Disertasi Dr. Fal). Kennesaw State University.
- Powell, J.C. & Anderson. R. (2002). Changing teachers' practice: Curriculum material and science education reform in the USA. *Studies in Science Education*, 37, 107-136.
- Rafidah, A., Abd Rahman & Abdul, K. A. (2011). Kepimpinan guru besar berkualiti: satu tinjauan di daerah Seberang Perai Utara, Pulau Pinang (Tesis Sarjana). Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Richardson, G. E. (2011). Teacher efficacy and its effects on the academic achievement of African American Studies (Disertasi Dr. Fal yang Tidak Diterbitkan). Greenleaf University.
- Shafinaz A. Maulod, Chua Yan Piaw, Hussein Ahmad, Leong Mei Wei & Shahrin Alias. (2016). Kecerdasan emosi pengetua dan hubungannya dengan efikasi sendiri guru sekolah menengah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3 (3), 54-75.
- Simin, G., Ibrahim, M. S., Chellapan, K., Sukumaran, K. & Subramaniam, A. (2015). Instructional leadership practices of principal in Vocational and Technical College: Teachers' perception. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)* ,3 (1), 48-67.
- Siti Rahayah Ariffin. (2003). *Teori, Konsep & Amalan dalam Pengukuran dan Penilaian*. Bangi: Pusat Pembangunan Akademik UKM.
- Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (2010). Putrajaya: Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti.
- Stipek, D. (2012). Effects of student characteristics and perceived administrative and parental support on teacher self-efficacy. *The Elementary School Journal*, 112 (4), 590-606.
- Supyan Hussin. (2014). Kelestarian insan dan bahasa dalam arus telekomunikasi global. Kertas Kerja Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2014: Kelestarian Insan Menjana Transformasi Pembangunan Negara: Isu, Cabaran dan masa Depan, Anjuran Dewan Tunku Ismail Ibrahim, Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. Batu Pahat, Johor, 9-10 April.
- Talip Anak Bijat. (2010). Hubungan kepimpinan instruksional pengetua dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok Sarawak (Disertasi Sarjana). Universiti Utara Malaysia.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D. & Geijsel, F. P. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47 (3), 496-536.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783 -805.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68 (2), 202-248.

- T. Teviana. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada RS. Estomihi Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 3 (3), 200-2011.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54 (2), 143-178.
- Yen, D.F.C. & Abdullah, M.K. (2017). Analisis perbandingan kepemimpinan instruksional pengetua dan kepuasan kerja guru. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2 (5), 318-339.
- Yu-Liang, A. C. (2009). A case study of elementary beginning Mathematics teachers efficacy development. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 8, 271-297.

Amalan Pengurusan Konflik Guru Besar Dan Hubungan Dengan Kepuasan Kerja Guru

Ching Huey Yi & Aida Hanim A. Hamid

ABSTRAK- *Amalan pengurusan konflik dalam bidang pendidikan merupakan panduan utama dalam menguruskan segala konflik yang berlaku antara pihak atasan dengan pihak bawahan untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja guru. Dasar transformasi pendidikan yang baharu dilihat semakin mencabar ini telah menimbulkan konflik dalam pelbagai aspek persekolahan dalam kalangan guru terhadap kerjayanya. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti amalan pengurusan konflik guru besar dan tahap kepuasan kerja guru serta kedua-dua hubungannya di sekolah rendah (SJJC) di daerah Kulai Selatan, Johor. Kajian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan reka bentuk tinjauan yang melibatkan seramai 144 responden. Data diperolehi dengan menggunakan instrumen soal selidik Thomas Kilmann Conflict Model (2008) dan Indeks Kepuasan Kerja Herzberg (2010) yang telah diterjemah dan diubah suai. Seterusnya, analisis deskriptif digunakan untuk memperolehi data dan analisis inferensi yang melibatkan analisis ANOVA serta Korelasi Pearson. Secara keseluruhannya, hasil kajian ini menunjukkan tahap amalan pengurusan konflik yang diamalkan oleh guru besar dan tahap kepuasan kerja guru adalah berada pada tahap yang tinggi. Sehubungan itu, kajian turut mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap amalan pengurusan konflik guru besar dengan tahap kepuasan kerja guru [$r(144)=0.996, p<.01$]. Justeru, dapatan kajian ini harus dijadikan satu garis panduan oleh pihak pentadbir sekolah untuk memahami peranan dan tanggungjawab masing-masing yang ada pada setiap individu supaya sistem pentadbiran sekolah dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan tanpa berlaku segala konflik.*

Kata kunci- Amalan Pengurusan Konflik, Guru Besar, Kepuasan Kerja, Guru

Ching Huey Yi* & Aida Hanim A. Hamid, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (e-mel*: winniechy91@gmail.com).

I. PENGENALAN

Pengurusan konflik adalah satu kaedah konflik dikendalikan dan keberkesanan seseorang itu mengendalikan konflik bergantung kepada sejauhmanakah seseorang memahami konflik tersebut (Greenbalgh 2008).

Kewujudan pengurusan konflik hampir tidak dapat dielakkan selagi manusia berinteraksi dan berkomunikasi di antara satu sama lain. Manusia tidak boleh lari daripada fenomena kewujudan konflik, konflik wujud di mana-mana sahaja dan pada bila-bila masa (Lent 2013; dan Blumberg 2012). Konflik mudah berlaku dalam organisasi sekolah dan terdapat dalam pelbagai bentuk iaitu dari perkara yang remeh

hinggalah kepada perkara yang lebih kompleks. Konflik di dalam sesebuah organisasi boleh menyebabkan timbulnya

pelbagai masalah yang memberi kesan terhadap pencapaian misi dan objektif sesebuah organisasi. Di Malaysia, dianggarkan lebih kurang satu setengah jam dari lapan jam masa bekerja sehari ditumpukan bagi menghadapi dan menyelesaikan konflik (Jaafar 2009). Sebaliknya di Amerika Syarikat, satu kajian dijalankan oleh Thomas dan Schmidt (2008) menjelaskan bahawa seorang pengurus menumpukan kira-kira 20% daripada masa kerjanya bagi menyelesaikan masalah konflik.

Amalan Pengurusan Konflik yang diamalkan oleh pemimpin turut mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru terhadap tanggungjawab dan tugas-tugas di sekolah. Permasalahan yang sering dikaitkan dengan tahap kepuasan ialah seperti produktiviti yang rendah, kadar pusing ganti yang tinggi, kesetiaan yang diragui dan ketidakhadiran yang tinggi dalam kalangan guru yang lain. Di samping itu, ketidakpuasan terhadap persekitaran tempat bekerja, teman sekerja, penyeliaan atau kepada perkakasan kerja yang mungkin boleh menyebabkan ketidakselesaan bekerja yang boleh mendorong guru-guru berkenaan tidak menyumbangkan perkhidmatan mereka yang terbaik untuk sesebuah sekolah. Menurut Straw (2013), menyatakan bahawa kesan daripada kepuasan kerja boleh mempengaruhi prestasi seseorang guru di sekolah.

Secara kesimpulannya, segala konflik yang wujud dalam sesebuah organisasi seperti sekolah menimbulkan pelbagai masalah kepada sesebuah organisasi. Oleh itu, amatlah perlu bagi sesebuah sekolah seperti itu mencari jalan untuk mengurangkan konflik dalam kerja sebelum ia mengganggu ketenteraman dan produktiviti organisasi maka penyelidik ingin mengkaji dan mengenal pasti Pengurusan konflik terhadap kepuasan kerja guru di kalangan sekolah rendah di daerah Kulai Selatan, Johor.

II. PERNYATAAN MASALAH

Dari perspektif pendidikan, konflik adalah sebagai proses yang aktif, menuntut pelbagai dimensi dan dinamik yang memperlihatkan proses berkepentingan, mempengaruhi dan kesudahan mengurus (Maurer 2007). Menurut Campbell, Corbally dan Nystrand (2012), pengurusan konflik dalam dunia pendidikan boleh menjadi perangsang untuk menimbulkan idea baru dan membantu organisasi menyesuaikan diri dengan persekitarannya kerana konflik dapat mengukuhkan semula nilai-nilai yang penting kepada organisasi dan menguatkan identiti dan komitmen mereka.

Sebagai mana diketahui, pentadbir sekolah dan guru di negara ini berdepan dengan pelbagai tekanan kerana mereka bertanggungjawab kepada Pegawai Pelajaran

Daerah, Jabatan Pelajaran Negeri, Jemaah Nazir Sekolah, Kementerian Pelajaran Sekolah dan masyarakat setempat. Selain daripada faktor peribadi, kebanyakan pengurusan konflik berlaku di sekolah adalah disebabkan oleh konflik tugas. Kajian oleh Dule (2011) pula menunjukkan bahawa sebanyak 22 peratus daripada pentadbir sekolah awam di *Vermont* iaitu seramai 1,984 orang pengetua meninggalkan kerja mereka kerana masalah konflik dan tekanan kerja di sekolah. Manakala sekolah awam di *Denver* melaporkan bahawa sebanyak 25 peratus daripada pengetua mengambil pencen awal disebabkan keletihan emosi dan tekanan.

Pengurusan konflik turut mempengaruhi kepuasan kerja guru terhadap tugas-tugas pendidikan di sekolah. Cabaran dasar yang dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan guru terhadap kerjayanya. Justeru, hal ini menyebabkan guru-guru mempunyai komited dan dedikasi yang rendah terhadap kerjaya mereka. Perubahan yang tidak stabil telah menyebabkan masalah dalam perkhidmatan, konflik, tekanan kerja dan kekeliruan tugas. Menurut Syed Sofian dan Rohany Nasir (2010), guru berkeputusan menukar kerjaya dan bersara lebih awal disebabkan penambahan bebanan tugas dan sistem pendidikan yang semakin mencabar.

Secara keseluruhannya, setiap ahli organisasi perlu berdepan dengan masalah konflik dan menyelesaikannya supaya dapat memahami punca-punca berlakunya konflik tersebut. Sekiranya tidak diatasi maka konflik akan wujud semula dalam bentuk yang lebih rumit. Jika konflik bermanfaat kepada organisasi, maka pentadbir sekolah haruslah membenarkan konflik itu berterusan. Sebaliknya jika konflik memudaratkan organisasi, maka pihak pentadbir perlu mencari jalan penyelesaian untuk mengatasinya.

Tujuan Kajian

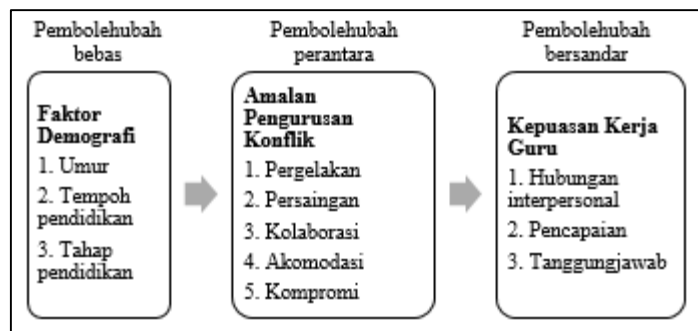
Kajian ini dilaksanakan untuk mengenalpasti amalan pengurusan konflik guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru.

Objektif Kajian

Secara keseluruhannya, kajian ini adalah bertujuan:

1. mengenalpasti tahap amalan pengurusan konflik guru besar mengikut persepsi guru
2. mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru
3. menentukan perbezaan amalan pengurusan konflik guru besar berdasarkan faktor demografi (umur, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan)
4. menentukan perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi (umur, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan)
5. mengenalpasti hubungan antara amalan pengurusan konflik guru besar dengan tahap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1. Kerangka Konsep Kajian

Sumber: Dibina dan diadaptasi berdasarkan Model Kilmann (2008); Teori Dual Concern oleh Blake dan Mounnton diadaptasi oleh De Dreu (2001) serta Teori dua faktor Herzberg diadaptasi oleh Ruthankoun (2003)

III. KAJIAN LITERATUR

Kajian-Kajian Lepas Tentang Amalan Pengurusan Konflik Dan Kepuasan Kerja Guru

Pengurusan konflik merupakan satu bidang penting dalam pembangunan profesional ahli organisasi. Di sekolah berkesan, pengetua akan mempunyai ciri yang diketengahkan dalam sastera konflik (Vuyisile Msila 2012). Runde dan Flanagan (2008) menegaskan bahawa konflik adalah antara faktor yang menyebabkan ramai pemimpin menjadi lebih baik atau mungkin ia menjadi teras utama kegagalan mereka. Kajian Water (2004) menghasilkan dapatan yang positif bagi hubungan antara persekitaran sekolah dengan pencapaian pelajar, yang mana menunjukkan gaya pengurusan konflik memberi kesan terhadap tahap kepuasan kerja guru di sekolah.

Menurut Rahim (2009) dalam Shahibuddin (2012) berpendapat bahawa amalan pengurusan konflik bergantung pada jenis interaksi yang wujud antara individu. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa seseorang individu akan memilih amalan menurut arahan jika berhubung dengan pihak atasan dan memilih gaya yang lain jika berinteraksi dengan rakan sekerja atau orang bawahan. Rahim juga mendapati pendekatan memaksa adalah salah satu strategi yang digunakan untuk orang bawahan dan pendekatan bertolak ansur digunakan sekiranya kedua-dua pihak yang terlibat dengan konflik berada pada hierarki yang sama dalam sesuatu organisasi.

Menurut Najib (2007), faktor kebersihan atau 'hygiene factor' adalah untuk menghapuskan penyakit berbahaya dari persekitaran manusia. Faktor kebersihan atau 'hygiene factor' termasuklah penyeliaan, gaji, hubungan interpersonal, dasar organisasi, jaminan kerja, persekitaran fizikal dan keselamatan. Mohamad Najib (2007) menyatakan bahawa faktor kesihatan boleh mengurangkan ketidakpuasan hati sahaja dan tidak meningkatkan motivasi.

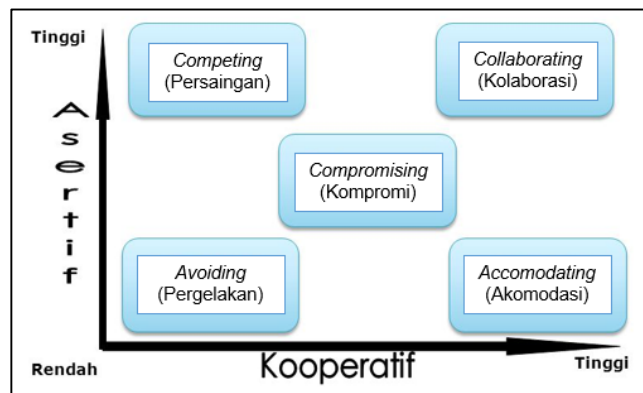
Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Nik Yaacob (2013) dalam Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas juga menunjukkan bahawa tempoh pengalaman mengajar tidak mempunyai perbezaan min yang signifikan dengan kepuasan bekerja. Hasil kajian memperlihatkan min pengalaman mengajar guru terhadap kepuasan bekerja melalui faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja lebih tinggi pada peringkat pengalaman mengajar 16 tahun ke atas berbanding dengan yang lain. Hal ini berkemungkinan guru-guru yang lebih pengalaman (16 tahun ke atas), telah dapat mengadaptasi diri dengan pelajar dan persekitaran kerja, serta dapat menjangkakan situasi yang bakal dihadapi pada masa hadapan.

Secara umumnya, kajian yang dilaksanakan oleh Siti Aishah (2013) untuk melihat konflik dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Satu kajian kes mengenai guru-guru Pendidikan Islam Daerah Port Dickson telah mendapati faktor jantina, rakan sekerja, beban tugas dan keadaan tempat kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap kewujudan konflik. Dapatan beliau juga menyatakan bahawa konflik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Pendidikan Islam namun dilihat hampir kesemua responden mencapai tahap kepuasan yang tinggi.

Teori/ Model

Model Pengurusan Konflik

Konflik wujud disebabkan oleh pelbagai faktor tetapi kebanyakan konflik yang wujud dalam organisasi adalah disebabkan oleh amalan tingkah laku di kalangan individu. Amalan tingkah laku adalah sangat berguna untuk kajian pengurusan konflik. Ini kerana ia dapat membantu individu memahami diri mereka dan orang lain yang terlibat dalam konflik dan seterusnya dapat mengurus konflik dengan efektif. Kerangka model ini berdasarkan kepada lima amalan pengurusan konflik oleh Thomas Kilmann iaitu amalan persaingan (*competing*), amalan kolaborasi (*collaborating*), amalan kompromi (*compromising*), amalan pergelakan (*avoiding*) dan amalan akomodasi (*accomodating*).



Rajah 2. Model Pengurusan Konflik

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat pelbagai jenis teori kepuasan kerja namun kajian ini hanya menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg yang dihasilkan oleh Frederick Herzberg (1959) kerana kesesuaian teori dalam memahami konsep kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja guru-guru sekolah rendah di daerah Kulai, Johor. Menurut Herzberg terdapat dua faktor bentuk motivasi iaitu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dikenali sebagai faktor *hygiene* dan faktor menyebabkan kepuasan kerja yang dikenali sebagai *motivator*. Faktor *hygiene* merupakan bersifat ekstrinsik seperti polisi, penyeliaan, hubungan interpersonal, keadaan kerja dan gaji. Namun demikian, faktor *motivator* adalah bersifat intrinsik seperti pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan dan peluang untuk maju.

Teori dua faktor memberi penekanan kepada dua bahagian. Faktor pertama dipanggil faktor *hygiene* dan faktor kedua dipanggil faktor motivasi. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandaran antara satu sama lain. Beliau menyatakan bahawa faktor *motivator* yang tinggi akan menjadi penyebab kepada kepuasan hati yang tinggi manakala faktor *hygiene* yang tinggi akan menyebabkan pekerja tidak akan tidak berpuas hati (Herzberg, 1959 ; dalam Fatimah Affendi, 2014).

IV. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik sebagai instrumen dan menggunakan kaedah kuantitatif. Kajian ini menggunakan borang soal selidik untuk mengenal pasti tahap amalan pengurusan konflik guru besar berdasarkan 5 dimensi. Populasi bagi kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru yang bertugas di sekolah rendah kebangsaan (SJKC) daerah Kulai Selatan, Johor. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan 1970, seramai 144 orang guru dari enam buah sekolah yang melibatkan dalam kajian ini. Pengkaji menggunakan teknik persampelan rawak bertujuan kerana populasi kajian ini tidak seragam dari segi umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik sebagai alat kajian untuk mengumpul data mengenai amalan pengurusan konflik guru besar dan kepuasan kerja guru dalam pengurusan sekolah di sekolah rendah jenis kebangsaan. Pengkaji menetapkan penggunaan instrumen soal selidik berpandukan skala Likert. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu: (1) Bahagian A: Demografi Kajian, (2) Bahagian B: Soal Selidik Amalan Pengurusan Konflik menggunakan Soal Selidik Thomas Kilmann Conflict Model (2008) (TKCM) dan (3) Bahagian C: Soal Selidik Kepuasan kerja yang menggunakan Indeks kepuasan kerja Herzberg oleh Klassen, Usher & Bong 2010.

Kesahan, Kebolehpercayaan Dan Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan dengan melibatkan 30 orang guru sekolah rendah yang dipilih secara rawak di Daerah Kulai Utara yang tidak akan terlibat dengan kajian sebenar. Berdasarkan kajian rintis, nilai *Cronbach Alpha* bagi amalan pengurusan konflik adalah 0.95 pada tahap sangat tinggi dan nilai *Cronbach Alpha* bagi kepuasan kerja guru adalah 0.97 pada tahap yang sangat tinggi. Maka setiap konstruk dalam kedua-dua dimensi yang terdapat dalam soal selidik yang dibina mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan bersesuaian serta sah digunakan sebagai instrumen bagi kajian sebenar.

V. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

JADUAL 1: MAKLUMAT PROFIL DEMOGRAFI RESPONDEN

Faktor Demografi	Kategori	Kekerapan (N)	Peratus%
Umur	Kurang daripada 30 tahun	49	34.0
	31-40 tahun	40	27.8
	41-50 tahun	26	18.1
	51 tahun ke atas	29	20.1
	Jumlah	144	100
Tempoh Perkhidmatan	1-5 tahun	46	31.9
	6-10 tahun	34	23.6
	11-15 tahun	29	20.1
	16 tahun ke atas	35	24.3
	Jumlah	144	100
Tahap Pendidikan	Bukan Siswazah	50	34.7
	Siswazah	94	65.3
	Jumlah	144	100

Berdasarkan Jadual 1, dapatan kajian menunjukkan peratus guru sekolah yang berumur bawah 30 tahun adalah sebanyak 34.0% (N = 49), berumur 31 hingga 40 tahun adalah 27.8% (N = 40), berumur 41 hingga 50 tahun adalah 18.1% (N = 26) manakala guru yang berumur 51 tahun ke atas adalah 20.1% (N = 29).

Bagi tempoh perkhidmatan sebagai guru sekolah pula, terdapat 31.9% (N = 46) yang telah berkhidmat di sekolah kurang daripada 5 tahun, 23.6% (N = 34) yang telah berkhidmat di sekolah 6 hingga 10 tahun, 20.1% (N = 29) yang berkhidmat di sekolah 11 hingga 15 tahun dan akhir sekali guru sekolah yang memiliki pengalaman bekerja selama 16 tahun ke atas adalah 24.3% (N = 35).

Dari segi tahap pendidikan pula, data kajian menunjukkan bahawa guru yang bukan siswazah adalah 34.7% (N = 50) manakala guru yang memiliki siswazah adalah 65.3% (N = 94).

Analisis Tahap Amalan Pengurusan Konflik Guru Besar

JADUAL 2: SKOR MIN, SISIHAN PIAWAI TAHAP AMALAN PENGURUSAN KONFLIK GURU BESAR MENGIKUT PERSEPSI GURU

Konstruk	N	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Pergelakan	144	3.645	1.263	Tinggi
Persaingan	144	3.628	1.272	Tinggi
Kolaborasi	144	3.606	1.284	Tinggi
Akomodasi	144	3.604	1.291	Tinggi
Kompromi	144	3.619	1.273	Tinggi
Jumlah		3.620	1.276	Tinggi

Berdasarkan Jadual 2, tahap amalan pengurusan konflik guru besar di daerah Kulai Selatan, Johor berdasarkan perspektif guru sekolah rendah yang terlibat sebagai responden kajian berada pada tahap tinggi (min = 3.620; s.p. = 1.276). Hasil analisis menunjukkan 144 responden berpendapat guru besar di daerah Kulai Selatan, Johor cenderung mengamalkan amalan pengurusan konflik yang tinggi di sekolah masing-masing. Kelima-lima konstruk amalan pengurusan konflik guru besar turut mencatatkan tahap amalan yang tinggi. Konstruk pergelakan merupakan konstruk yang paling dominan diamalkan dalam kalangan guru besar di daerah Kulai Selatan, Johor (min = 3.645; s.p. = 1.263), diikuti dengan konstruk persaingan (min = 3.628; s.p. = 1.272), konstruk kompromi (min = 3.619; s.p. = 1.273), konstruk kolaborasi (min = 3.606; s.p. = 1.284), dan konstruk akomodasi paling rendah (min = 3.604; s.p. = 1.291) walaupun masih berada pada tahap tinggi.

Analisis Tahap Kepuasan Kerja Guru

JADUAL 3: SKOR MIN, SISIHAN PIAWAI TAHAP KEPUASAN KERJA GURU

Konstruk	N	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepuasan kerja (umum)	144	3.640	1.264	Tinggi
Hubungan Interpersonal	144	3.586	1.305	Tinggi
Pencapaian	144	3.642	1.271	Tinggi
Tanggungjawab	144	3.614	1.282	Tinggi
Jumlah		3.621	1.281	Tinggi

Berdasarkan Jadual 3, tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Kulai Selatan, Johor secara keseluruhannya adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 3.621; s.p. = 1.282). Berdasarkan keempat-empat aspek, aspek pencapaian (min = 3.642; s.p. = 1.271) mempunyai nilai min yang paling tinggi dan seterusnya diikuti dengan kepuasan kerja umum (min = 3.640; s.p. = 1.264) serta aspek tanggungjawab (min = 3.614; s.p. = 1.282). Seterusnya, aspek hubungan interpersonal (min = 3.586; s.p. = 1.305) merupakan nilai min yang paling rendah walaupun masih berada pada tahap tinggi. Maka, analisis terperinci telah

menunjukkan bahawa guru paling tidak berpuas hati dalam aspek hubungan interpersonal dalam amalan pengurusan konflik yang diamalkan oleh guru besar.

Hubungan Antara Amalan Pengurusan Konflik Guru Besar Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru

JADUAL 4: UJIAN KORELASI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA AMALAN PENGURUSAN KONFLIK GURU BESAR DENGAN TAHAP KEPUASAN KERJA GURU

		Amalan Pengurusan Konflik	Kepuasan Kerja Guru
Amalan Pengurusan Konflik	Korelasi Pearson	1	.996**
	Sig (2-hujung)		.000
	N	144	144
Kepuasan Kerja Guru	Korelasi Pearson	.996**	1
	Sig (2-hujung)	.000	
	N	144	144

* Signifikan pada aras keertian .01

Berdasarkan Jadual 4, kajian ini mendapati bahawa pekali korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan positif yang sangat kuat antara amalan pengurusan konflik guru besar dengan kepuasan kerja guru [$r(144)=0.996, p<.01$]. Ini bermakna kajian ini berjaya menolak hipotesis nul. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara amalan pengurusan konflik guru besar dengan kepuasan kerja guru.

VI. PERBINCANGAN

Berdasarkan hasil kajian, secara keseluruhannya tahap amalan pengurusan konflik yang diamalkan oleh guru besar di sekolah-sekolah rendah SJKC daerah Kulai Selatan adalah berada pada tahap tinggi (min = 3.620; s.p = 1.276). Dapatan kajian menunjukkan bahawa empat amalan pengurusan konflik iaitu amalan pergelakan, persaingan, kompromi dan kolaborasi yang kerap diamalkan oleh guru besar berbanding dengan amalan akomodasi. Sehubungan dengan itu, amalan pergelakan menjadi amalan pengurusan konflik yang paling popular dan kerap diamalkan oleh guru besar manakala amalan akomodasi merupakan amalan yang paling jarang diamalkan oleh guru besar. Dengan ini, amalan pergelakan mendominasi amalan pengurusan konflik guru besar dengan guru-gurunya. Tambahan lagi, amalan pergelakan yang diamalkan oleh guru besar ini dapat mengurangkan ketidakpuasan antara satu sama lain terhadap segala tanggungjawab yang diamanahkan dan juga menyamaratakan struktur organisasi di sesebuah sekolah.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa dimensi amalan pergelakan berada pada tahap yang paling tinggi (min = 3.645 ; s.p = 1.263). Ini bermakna bahawa pentadbir sangat kerap mengelak dan menghindari dari menyelesaikan konflik yang berlaku. Menurut Galtung (2010), mengatakan bahawa berkemungkinan mereka memerlukan masa yang lebih untuk membuat keputusan ketika menyelesaikan konflik (Lent, 2013; dan Galtung, 2010). Tambahan pula, berkemungkinan juga untuk menjaga perhubungan sedia ada dengan mengelak daripada konflik yang dihadapi. Sekiranya cara pengelakan ini digunakan secara meluas, boleh memberi implikasi kepada organisasi kerana ketidakcekapan dalam membuat keputusan yang seterusnya matlamat yang ingin dicapai tidak terlaksana mengikut masanya (Blumberg, et al., 2012).

Bagi tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC di daerah Kulai Selatan, Johor pula adalah berada pada tahap tinggi (min = 3.621; s.p. = 1.281). Ini bermakna guru-guru memperolehi tahap kepuasan kerja yang tinggi di jabatan masing-masing. Hasil kajian menunjukkan keempat-empat dimensi kepuasan kerja iaitu kepuasan kerja umum, hubungan interpersonal, pencapaian dan tanggungjawab memperolehi skor min yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa guru-guru berpuas hati dengan kerja mereka dan memberi komitmen yang baik kepada rakan-rakan sekerja dan pemimpinnya.

Secara keseluruhannya, kajian ini terdapat hubungan yang sangat kuat antara amalan pengurusan konflik guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah SJKC daerah Kulai Selatan, Johor. Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan yang dilaksanakan oleh Roslan (2011). Beliau mendapati terdapat hubungan yang sederhana kuat di antara stail kepimpinan dan kepuasan kerja guru sukan di Negeri Sembilan. Namun begitu, dapatan Siti Aishah (2009) pula mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan konflik dengan kepuasan kerja guru.

VII. RUMUSAN

Amalan pengurusan konflik merupakan satu amalan yang sangat penting untuk diamalkan di mana-mana organisasi sekolah ataupun di jabatan-jabatan pendidikan. Keberkesanan amalan pengurusan konflik guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru boleh menyumbang ke arah pencapaian sekolah yang cemerlang dan juga merupakan satu landasan kepada semua pihak dalam menguruskan segala konflik di sekolah.

Kajian ini sangat penting bagi memberikan kesedaran kepada pihak KPM dan pengurusan sekolah untuk memahami masalah dan tanggungjawab guru demi meningkatkan kualiti pengajaran dan taraf pendidikan dalam negara. Hal ini juga dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk melihat segala kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah dapat memberi kepuasan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah. Pihak KPM harus memainkan

peranan penting dalam melaksanakan segala program atau seminar yang berkaitan pengurusan konflik sama ada bagi guru novis atau pentadbir di peringkat sekolah atau pusat latihan guru. Tujuan program atau seminar dilaksanakan adalah untuk memberi pendedahan awal tentang pengurusan konflik kepada semua pihak berkenaan sebelum atau semasa berkhidmat di sesebuah organisasi.

Berdasarkan hasil kajian ini, pengkaji mengutarakan agar kajian ini tidak hanya melibatkan guru-guru di sekolah-sekolah rendah SJKC sahaja. Kajian yang seterusnya boleh dijalankan ke atas semua jenis sekolah atau mana-mana institusi pendidikan di Malaysia agar hasil kajian ini dapat memberi impak positif kepada semua pihak yang berkenaan supaya sistem pendidikan yang berkualiti bertaraf dunia dapat dibangunkan.

RUJUKAN

- Bano. (2013). *The conflict-positive organisation. Stimulate diversity and create unity*. New York: Addison-Wesley publishing Company.
- Blumberg. (2012). *Managing Conflict Constructively*. Amherst, Massachusetts: HRD Press.
- Blumberg, H., Kent, V., Hare, P., & Davies, M. F. (2012). *Small Group Research: Implications for Peace Psychology and Conflict Resolution*. (D. J. Christie, Ed.) (p. 1 of 370). New York, NY: Springer Science+Business Media, LLC 2012.
- Campbell, T., Corbally, S. E., & Nystrand, H. (2012). *Managing conflict. interpersonal dialouge and third-party roles*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Creswell, J. W., & Clark. (2012). *Education Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* 4 th Edition University of Nebraska–Lincoln.
- De Dreu, C., A. Evers, B. Beersma, E. S. Kluwer and A. Nauta. (2001). A theory based measure of conflict management strategies in the work place. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 645–668.
- Dule. (2011). Principals' management of conflicts in public secondary schools in Ondo State, Nigeria: A critical survey. *Educational Research & Review*, 4(9), 418- 426
- Fatimah Affendi. (2014). *Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model*. Tesis Sarjana. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.
- Greenbalgh. (2008). The degree of organizational conflict management of public secondary school principals and its relationship with organizational loyalty of teachers in the capital of Amman-Jordan. *Journal of Science in Education*, 10(1), 101-119.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Jaafar Muhammad. (2009). *Kelakuan organisasi (Edisi ke 4)*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific of Educators and Education*, Vol.28,103-115.
- Kofodimos. (2013). Sixty Years of Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 1:237-263.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3):607-610.
- Lent, B. (2013). *Cybernetic Approach to Project Management*. *Cybernetic Approach to Project Management* (pp. 1–450). Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Maurer, P. (2007). Ways of conflict resolution adopted by supporting and non-teaching staff in management schools. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 17(2), 46-55. <http://dx.doi.org/10.5958/09740945.2014.00004.1>
- Najib. (2007). *Reka Bentuk Tinjauan Soal selidik Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia
- Ndofirepi. (2012). The strategic teacher. *Journal of Peace Education*, 7(1), 85-105. <http://dx.doi.org/10.1080/17400201003640228>
- Pondy, P. H. (2011). An exploratory study into the causes of conflict and the effect of conflict management style on outcome in a competitive workplace. *Journal of Managerial Sciences*, 7(2), 300-315. Retrieved from <http://www.qurtuba.edu.pk/jms/defaultfiles/JMS/72/JMSJulyDecember2013299-315.pdf>
- Rahim. (2009). *Managing organizational behavior*. Amman: Jordan, Dar Osama for Publishing and Distribution.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Manajemen. In *Management* (eight edit.). Diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Harry Slamet. Pearson Education, Inc. (Teks asal dalam bahasa Ingeris).
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S.O. (2003). Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai Construction Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 10(5), 333-342.
- Schmidt, F.L. (2008). *The Impact of Job*
- Shahibuddin Ishak. (2012). *Pengurusan konflik di kalangan guru-guru sekolah di Bandar Alor Setar, Kedah Darul Aman*. Tesis sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Siti Aishah. (2013). *Cara Gaya Pengurusan Konflik di Kalangan Pekerja daripada Pelbagai Etnik, Taraf Pendidikan, Tahap Umur dan Pengalaman Kerja*. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Straw. (2013). Sex Differences in Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 48(1): 88-92
- Syed Sofian & Rohany Nasir. (2010). *Pengurusan Konflik di Sekolah Menengah: Satu Kajian Kes*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Teknologi Malaysia.
- Thomas, K.W. (2008). Toward multidimensional value in teaching. The example of conflict behaviors. *Academy of Management Review*.
- Vuyisile Msila. (2012). Conflict in schools: Its causes and management strategies, PhD Scholar (Education), Qurtuba University of Science and Information Technology, Peshawar Campus, Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 3(2), 212-227.
- Water. (2004). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Boston: Harvard Business School Press.

Kualiti Penyeliaan Pengajaran Oleh Pentadbir Dan Hubungan Dengan Tahap Motivasi guru Di Sekolah Rendah

Goh Mei Fong & Mohamed Yusoff Mohd Nor

Abstrak –Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dengan tahap motivasi guru berdasarkan persepsi guru dari segi jantina dan tempoh perkhidmatan. Kajian ini melibatkan 351 guru dari sekolah rendah di daerah Seremban. Soal selidik kajian terdiri daripada 25 item yang diukur menggunakan skala Likert lima mata. Tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir terdiri daripada tiga dimensi iaitu pengetahuan, kemahiran teknikal, dan kemahiran interpersonal. Dapatan kajian menunjukkan tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir adalah sederhana dengan min sebanyak 3.66 manakala tahap motivasi guru juga berada pada tahap sederhana dengan min sebanyak 3.62. Analisis perbandingan mendapati bahawa persepsi guru terhadap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir adalah berbeza mengikut jantina tetapi tidak berbeza mengikut tempoh perkhidmatan. Tahap motivasi guru pula menunjukkan tidak berbeza mengikut jantina dan tempoh perkhidmatan. Selain itu, analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dengan tahap motivasi guru. Kajian mencadangkan agar kajian yang sama dilaksanakan dengan menggunakan kajian kualitatif atau mix method untuk mendapatkan keputusan yang lebih tepat serta dijalankan di sekolah-sekolah menengah dan negeri lain untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir.

Kata Kunci – Kualiti Penyeliaan Pengajaran, Pentadbir, Motivasi, Guru

Goh Mei Fong*, & Mohamed Yusoff Mohd Nor, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. (e-mel*: gmeifong@gmail.com).

I. PENDAHULUAN

Pendidikan di Malaysia sering berhadapan dengan cabaran, inovasi, dan perubahan sehingga memerlukan sesuatu perancangan yang rapi dan menyeluruh. Proses penilaian, pemantauan, dan penyeliaan merupakan aspek yang perlu diberi perhatian dalam perancangan bagi memajukan sistem pendidikan negara (PIPP, 2006). Maka punca pelaksanaan penyeliaan adalah berdasarkan Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 3/1987 di mana Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mewajibkan semua pentadbir di sekolah menengah ataupun di sekolah rendah untuk menjalankan penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dengan mematuhi setiap kriteria yang digariskan. Dalam surat pekeling ikhtisas tersebut juga mengandungi garis panduan

supaya pentadbir dapat memastikan proses pelaksanaan penyeliaan dijalankan dengan mencakupi aspek latihan sebelum pelaksanaannya, pengurusan persekitaran pembelajaran yang positif dan pengurusan program penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah yang sistematik.

Berdasarkan Surat Pekeliling Iktisas Bil. 3/87 (KPM, 1987), penyeliaan terhadap pengajaran guru adalah tanggungjawab pentadbir sepenuhnya. Sehubungan dengan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) juga telah memperkenalkan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2 (SKPMg2) pada tahun 2016 dengan menegaskan bahawa pentadbir dan guru yang dilantik wajib melaksanakan penyeliaan PdP bagi semua guru yang mengajar sebanyak dua kali setahun.

Pelaksanaan program penyeliaan pengajaran guru di sekolah juga dijelaskan oleh Akta Pendidikan Kebangsaan (1996) yang mengatakan bahawa penyeliaan bertujuan menentukan taraf PdP di sekolah. Maka penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah ialah kaedah utama bagi menilai keberkesanan dan kualiti PdP guru di sekolah (Ahmad Kamal et al., 2014). Pandangan oleh Lovell dan Wiles (1983) pula menyatakan bahawa guru mengharapkan melalui pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru, mereka dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengekalkan tahap kesihatan mental mereka. Walau bagaimanapun, kajian berkaitan dengan kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan motivasi guru di sekolah Malaysia masih kurang.

II. PERNYATAAN MASALAH

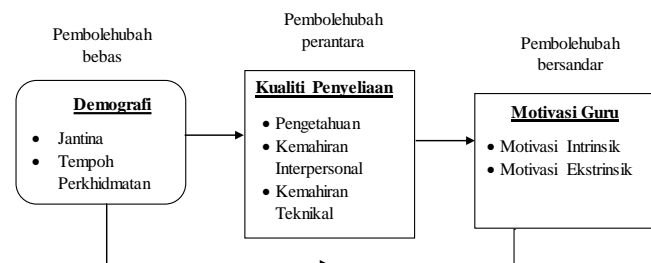
Pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru dapat meningkatkan kecemerlangan kurikulum sekolah. Namun demikian, terdapat pelbagai isu penyeliaan telah diwujudkan. Berdasarkan Laporan Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) (2010), tahap pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah sekolah masih rendah. Hal ini kerana warga guru tidak memahami tentang proses pelaksanaan penyeliaan. Menurut Laporan JNJK (2010) juga, beberapa masalah penyeliaan juga dapat dikesan seperti pelaporan penyeliaan yang tidak lengkap, tiada minit mesyuarat sebagai bukti dapatan hasil penyeliaan, guru besar kurang berperanan proaktif memberi latihan secara terancang kepada penolong kanan untuk melaksanakan penyeliaan serta sibuk dengan pelbagai urusan pentadbiran.

Kebanyakan pentadbir juga didapati kurang melaksanakan tugas penyeliaan pengajaran guru

(Vijayaamalar et al., 2013). Berhane (2014) pula berpendapat bahawa masalah utama adalah disebabkan oleh faktor kekangan masa. Menurut Norashid et al. (2014), guru besar jarang menyelia mengenai keberkesanan pengajaran guru dan hanya menyemak buku persediaan mengajar serta penyediaan alat bantu mengajar semasa penyeliaan dijalankan.

Sehubungan dengan itu, masalah penyeliaan yang timbul telah menyebabkan guru tidak bermotivasi untuk diselia. Hal ini kerana penyelia dan guru tidak mengadakan perbincangan dan latihan sebelum penyeliaan. Perkara tersebut selari dengan hasil kajian Anusuya (2013) yang mendapati bahawa proses pelaksanaan penyeliaan guru adalah tidak memuaskan kerana kekurangan latihan dan perbincangan sebelum pelaksanaan program penyeliaan di sekolah. Isu guru tidak bermotivasi untuk melaksanakan penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah di sekolah juga dibincangkan oleh Abebe (2014). Peter (2011) dalam kajiannya juga mendapati bahawa guru berasa tidak gembira untuk diselia kerana mereka tidak jelas akan proses pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah.

Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.1: Kerangka Kajian

Sumber: Glickman et.al (2005); Teori Motivasi Herzberg (1968) oleh McCullagh (2005)

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan hubungannya dengan tahap motivasi guru

Objektif Kajian

1. Menenalpasti tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir mengikut persepsi guru
2. Menenalpasti tahap motivasi guru.
3. Menentukan perbezaan tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berdasarkan faktor demografi (jantina dan tempoh perkhidmatan)
4. Menentukan perbezaan tahap motivasi guru berdasarkan faktor demografi (jantina dan tempoh perkhidmatan).
5. Menenalpasti hubungan antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dengan tahap motivasi guru.

III. KAJIAN LITERATUR

Isu-isu berkaitan penyeliaan pengajaran guru dalam kalangan guru pentadbir di sekolah telah menjadi tajuk perbincangan dalam kalangan warga guru, para sarjana di universiti dan warga masyarakat yang berkepentingan (Gregory, 2002). Menurut Holland dan Adams (2002), penyeliaan pengajaran guru secara umumnya merupakan aktiviti yang meletakkan guru dalam keadaan yang lebih pasif. Ediger (2002) pula menjelaskan bahawa pihak pentadbir sekolah telah melaksana penyeliaan, menulis ulasan tentang penyeliaan dan mengadakan mesyuarat sebelum dan selepas penyeliaan untuk memberi maklum balas kepada guru, namun hanya berdasarkan kepada persepsi mereka sendiri sahaja dan tidak memberi peluang kepada guru untuk memberikan pandangan. Ketidakkampuan pihak penyelia dalam melaksana program penyeliaan pengajaran guru akan menyebabkan kalangan guru tertekan dan tidak selesa (Sullivan dan Glanz, 2000).

Kajian oleh Pansiri (2008) menunjukkan bahawa kalangan guru berkenaan lebih suka penyelia merancang secara bersama sebelum memutuskan tarikh, bila dan di mana akan dilaksanakan penyeliaan pengajaran guru. Guru-guru menurut Pansiri (2008) lebih suka dilayan sebagai kawan untuk membincangkan kaedah pengajaran berkesan dan tidak suka dengan arahan dan kritikan. Kajian Lim (2007) mendapati bahawa guru-guru kurang pendedahan kepada konsep, proses dan matlamat penyeliaan pengajaran guru di sekolah. Hamdan dan Lim (2007) pula mengatakan isu berhubung dengan ketidakfahaman guru tentang proses penyeliaan di sekolah. Mereka beranggapan bahawa penyeliaan sebagai helah untuk mencari salah mereka ketika mengajar.

Selain itu, satu kajian yang telah dilaksanakan oleh Wan Shafira (2011) pula mendapati terdapat segelintir guru besar yang mengamalkan sistem autokratik ketika membuat penyeliaan. Kajian Hamdan dan Nurlia (2008) pula menunjukkan bahawa guru-guru mempunyai tanggapan yang positif terhadap program penyeliaan pengajaran guru kerana dapat meningkatkan profesionalisme guru dari segi kualiti guru, perkongsian pengalaman dan ilmu pengetahuan. Mereka juga telah mendapati program penyeliaan pengajaran guru di sekolah telah membantu guru mencapai objektif perkhidmatannya di sekolah.

Seterusnya, dapatan kajian oleh Pierce dan Rowell (2005) telah menunjukkan bahawa pelaksanaan penyeliaan pengajaran merupakan proses yang boleh memperkembangkan dan menyokong setiap guru dari segi membina motivasi sendiri, kesedaran sendiri dan kemahiran pengajaran terkini yang diperlukan oleh guru. Menurut Samuel (2006) pula, penyelia pengajaran yang cemerlang mesti miliki sikap yang positif. Apabila penyelia pengajaran bersikap positif, ia akan mendorong guru bermotivasi tinggi

untuk diselia. Kesimpulannya, penyeliaan pengajaran guru yang berkualiti akan berupaya meningkatkan motivasi guru dan begitu juga sebaliknya.

IV. METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik sebagai instrument kajian dan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai reka bentuk kajian. Kajian ini dijalankan di daerah Seremban yang melibatkan 12 buah sekolah rendah. Kualiti penyeliaan pentadbir diukur melalui skala likert 5 mata. Sebanyak 351 orang guru akan dipilih sebagai sampel kajian. Guru yang dipilih sebagai sampel juga perlu menepati kriteria-kriteria seperti guru-guru yang telah berkhidmat sekurang-kurangnya setahun, telah disahkan dalam perkhidmatan, dan pernah diselia oleh guru besar atau wakil-wakilnya. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), sebanyak 351 orang guru akan dipilih secara rawak sebagai sampel kajian.

Dalam kajian ini, borang soal selidik ini akan diedarkan kepada guru-guru daripada 4 buah sekolah bagi setiap aliran. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan soal selidik jenis tertutup. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A, B, dan C. Bahagian A mengandungi maklumat demografi responden, Bahagian B berkaitan dengan kualiti penyeliaan pentadbir, dan Bahagian C pula berkaitan dengan motivasi guru. Item Bahagian B dan C yang dikemukakan dalam kajian ini menggunakan skala likert 5 mata.

Kesahan, Kebolehppercayaan Dan Kajian Rintis

Dalam kajian ini, pengkaji telah menjalankan kajian rintis ini di sebuah sekolah rendah di daerah Seremban, iaitu SJKC Sin Hua. Seramai 30 orang guru telah dipilih secara rawak mudah untuk menjalankan kajian rintis ini. Berdasarkan kajian rintis, nilai Cronbach's Alpha bagi kesemua instrumen soal selidik kajian tersebut adalah tinggi iaitu melebihi nilai .60, maka instrumen soal selidik tersebut adalah sangat sesuai dan boleh digunakan bagi tujuan kajian sebenar.

V. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

JADUAL I: DEMOGRAFI JANTINA DAN TEMPOH PERKHIDMATAN RESPONDEN

Profil Demografi	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	69	19.7%
Perempuan	282	80.3%
Jumlah	351	100.0%
Tempoh Perkhidmatan		
1-5 tahun	63	17.9%
6-10 tahun	79	22.5%
11-15 tahun	90	25.6%
Lebih daripada 15 tahun	119	33.9%
Jumlah	351	100.0%

Jadual I menunjukkan data keseluruhan responden berdasarkan jantina. Daripada sejumlah 351 orang responden, didapati majoriti responden iaitu 282 orang (80.3%) ialah perempuan manakala 69 orang (19.7%) ialah lelaki. Seterusnya berdasarkan tempoh perkhidmatan pula, seramai 63 orang (17.9%) guru berpengalaman 1 hingga 5 tahun, seramai 79 orang (22.5%) guru berpengalaman 6 hingga 10 tahun, seramai 90 orang (25.6%) guru berpengalaman 11 hingga 15 tahun dan seramai 119 orang (33.9%) guru berpengalaman lebih daripada 15 tahun.

Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir

JADUAL II: TAHAP KUALITI PENYELIAAN PENGAJARAN PENTADBIR MENGIKUT PERSEPSI GURU

No	Kualiti Penyeliaan	Min	Sisihan piawai	Interpretasi
1	Pengetahuan	3.69	1.002	Tinggi
2	Kemahiran Teknikal	3.68	0.937	Tinggi
3	Kemahiran Interpersonal	3.61	0.948	Sederhana
	Purata Keseluruhan	3.66	0.945	Sederhana

Jadual II menunjukkan bahawa tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir. Terdapat dua aspek yang berada pada tahap tinggi. Antaranya ialah aspek pengetahuan (min = 3.69; s.p.= 1.002) dan aspek kemahiran teknikal (min = 3.68; s.p. = 0.937). Kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir yang paling rendah ialah kemahiran interpersonal (min = 3.61; s.p. = 0.948) berada pada tahap sederhana. Secara keseluruhannya, kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berada pada tahap sederhana (min = 3.66; s.p. = 0.945).

Tahap Motivasi Guru

JADUAL III: TAHAP MOTIVASI GURU

No	Motivasi Guru	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
1	Motivasi Intrinsik	3.61	0.899	Sederhana
2	Motivasi Ekstrinsik	3.63	0.944	Sederhana
	Purata Keseluruhan	3.62	0.908	Sederhana

Jadual III menunjukkan bahawa tahap motivasi guru. Kedua-dua aspek berada pada tahap sederhana. Aspek yang paling tinggi ialah motivasi ekstrinsik (min = 3.63; s.p.= 0.944) manakala aspek yang paling rendah ialah motivasi intrinsik (min = 3.61; s.p. = 0.899). Secara keseluruhannya, motivasi guru berada pada tahap sederhana (min = 3.62; s.p. = 0.908).

Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir Berdasarkan Jantina dan Tempoh Perkhidmatan

JADUAL IV: TAHAP KUALITI PENYELIAAN PENGAJARAN PENTADBIR BERDASARKAN JANTINA

Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	df	Nilai-t	Sig.
Pengetahuan	Lelaki	69	3.86	1.007	349	1.561	0.119
	Perempuan	282	3.65	0.999			
Kemahiran Teknikal	Lelaki	69	3.89	0.982	349	2.105	0.036*
	Perempuan	282	3.62	0.920			
Kemahiran Interpersonal	Lelaki	69	3.83	1.021	349	2.202	0.028*
	Perempuan	282	3.55	0.922			
Keseluruhan	Lelaki	69	3.86	0.987	349	1.984	0.048*
	Perempuan	282	3.61	0.929			

Berdasarkan Jadual IV, kajian didapati terdapat perbezaan yang signifikan kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berdasarkan jantina dengan nilai $t(349) = 1.984$, $p = 0.048$ ($p < 0.05$). Dapatan menunjukkan bahawa guru lelaki (min = 3.86; s.p.= 0.987) beranggapan bahawa pentadbir lebih mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran berbanding dengan guru perempuan (min = 3.61; s.p.= 0.929).

JADUAL V: TAHAP KUALITI PENYELIAAN PENGAJARAN PENTADBIR BERDASARKAN TEMPOH PERKHIDMATAN

Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir	Jantina	Jumlah Kuasa Dua	df	Min Kuasa Dua	Nilai-F	Sig
Pengetahuan	Antara Kumpulan	0.986	3	0.329		
	Dalam Kumpulan	350.621	347	1.010	0.325	0.807
	Jumlah	351.607	350			
Kemahiran Teknikal	Antara Kumpulan	1.011	3	0.337		
	Dalam Kumpulan	306.124	347	0.882	0.382	0.766
	Jumlah	307.134	350			
Kemahiran Interpersonal	Antara Kumpulan	1.465	3	0.488		
	Dalam Kumpulan	312.833	347	0.902	0.541	0.654
	Jumlah	314.298	350			
Keseluruhan	Antara Kumpulan	1.019	3	0.340		
	Dalam Kumpulan	311.359	347	0.897	0.378	0.769
	Jumlah	312.378	350			

Berdasarkan Jadual V, keputusan ujian ANOVA sehalu menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($p > 0.05$) tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan analisis kajian juga menunjukkan bahawa tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir adalah sama mengikut tempoh perkhidmatan guru dengan nilai $F(3, 347) = 0.378$, $p > 0.05$.

Tahap Motivasi Guru Berdasarkan Jantina dan Tempoh Perkhidmatan

JADUAL VI: TAHAP MOTIVASI GURU BERDASARKAN JANTINA

Motivasi Guru	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	df	Nilai-t	Sig.
Motivasi Intrinsik	Lelaki	69	3.81	0.943	349	2.110	0.036*
	Perempuan	282	3.56	0.882			
Motivasi Ekstrinsik	Lelaki	69	3.79	0.998	349	1.573	0.117
	Perempuan	282	3.59	0.928			
Keseluruhan	Lelaki	69	3.80	0.957	349	1.862	0.063
	Perempuan	282	3.57	0.892			

Jadual VI menunjukkan tahap motivasi guru berdasarkan jantina. Kajian didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan jantina dengan nilai t (349) = 1.862, p = 0.063 (p > 0.05).

JADUAL VII: TAHAP MOTIVASI GURU BERDASARKAN TEMPOH PERKHIDMATAN

Motivasi Guru	Jantina	Jumlah Kuasa Dua	df	Min Kuasa Dua	Nilai-F	Sig
Motivasi Intrinsik	Antara Kumpulan	1.888	3	0.629	0.778	0.507
	Dalam Kumpulan	280.810	347	0.809		
	Jumlah	282.698	350			
Motivasi Ekstrinsik	Antara Kumpulan	1.628	3	0.543	0.607	0.611
	Dalam Kumpulan	310.247	347	0.894		
	Jumlah	311.875	350			
Keseluruhan	Antara Kumpulan	1.716	3	0.572	0.692	0.558
	Dalam Kumpulan	286.828	347	0.827		
	Jumlah	288.543	350			

Jadual VII merupakan keputusan ujian ANOVA sehalu yang dijalankan untuk menentukan perbezaan tahap motivasi guru berdasarkan tempoh perkhidmatan. Data menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan (p > 0.05) tahap motivasi guru berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan analisis kajian juga menunjukkan bahawa tahap

motivasi guru adalah sama mengikut tempoh perkhidmatan guru dengan nilai $F(3, 347) = 0.692, p > 0.05$.

Hubungan Antara Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir Dengan Tahap Motivasi Guru

JADUAL VIII: KORELASI SPEARMAN RHO TAHAP KUALITI PENYELIAAN PENGAJARAN PENTADBIR DAN TAHAP MOTIVASI GURU

		Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir	Motivasi Guru
Korelasi (Hubungan)	Hubungan Korelasi (r) Spearman Rho	1.000	.838**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	351	351
Spearman's rho	Hubungan Korelasi (r) Spearman Rho	.838**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	351	351

** . Korelasi adalah signifikan pada aras keyakinan p < 0.05 (2-tailed).

Jadual VIII menunjukkan keputusan analisis ujian korelasi Spearman Rho menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan tahap motivasi guru pada aras keyakinan $p < 0.05, (r=.838, p = 0.000)$. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan tahap motivasi guru di sekolah rendah daerah Seremban.

VI. PERBINCANGAN

Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir

Secara keseluruhannya, tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berada pada tahap sederhana. Hal ini kerana bukan setiap pentadbir yang mengamalkan kualiti penyeliaan namun terdapat juga penyeliaan yang tidak mempunyai kemahiran dalam melaksanakan penyeliaan pengajaran di dalam bilik darjah. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian Meor Ibrahim dan Norziana (2008) yang mendapati bahawa pelaksanaan penyeliaan pengajaran oleh kalangan penyelia di sekolah adalah pada tahap sederhana sahaja. Dapatan kajian ini juga menyokong pandangan Anton (2001) yang menyatakan pelaksanaan latihan penyeliaan pengajaran guru sangat penting untuk dilaksanakan di sekolah bagi meningkatkan kemahiran pengajaran dan pembelajaran guru dari semasa ke semasa. Oleh itu, tahap kualiti penyeliaan

pengajaran pentadbir yang berada pada tahap sederhana ini perlu ditinjau semula.

Tahap Motivasi Guru

Berdasarkan analisis kajian, didapati bahawa motivasi guru berada pada tahap sederhana. Hal ini kerana guru-guru didapati tidak mempunyai motivasi intrinsik sekiranya pentadbir tidak mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran yang sepatutnya. Pentadbir yang kurang mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran tidak dapat memberi bimbingan dan tunjuk ajar kepada guru dalam meningkatkan kualiti pengajaran. Maka, pencapaian murid turut akan terjejas.

Dapatan kajian ini menyokong pandangan Zepeda (2003) yang mengatakan bahawa latihan yang diberikan kepada semua guru sebelum program penyeliaan pengajaran guru dilaksana secara formal di sekolah akan menjadikan semua guru bermotivasi dan bersedia untuk diselia pada bila-bila masa sahaja. Dapatan ini juga selaras dengan pandangan Oliva dan Pawlas (2004) bahawa pemberian ganjaran kepada guru yang menunjukkan keberkesanan PdP di sekolah adalah satu bentuk pengiktirafan kepada guru tersebut dan boleh membantu meningkatkan motivasi kerja mereka di sekolah. Oleh itu, pentadbir perlu mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran agar dapat memotivasikan guru-guru dari segi luaran dan dalaman.

Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir Berdasarkan Faktor Demografi

Bagi aspek jantina, dapatan kajian menunjukkan bahawa guru lelaki beranggapan bahawa pentadbir lebih mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran berbanding dengan guru perempuan. Dapatan ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Ahmad Kamal (2016) yang mengatakan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan guru perempuan terhadap persepsi mereka dalam pelaksanaan ganjaran guru di sekolah. Dapatan kajian ini didapati tidak menyokong dapatan kajian oleh Dada (2006) yang mendapati faktor jantina tidak memberi kesan yang signifikan terhadap pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru di sekolah dari segi keberkesanan pelaksanaannya.

Seterusnya untuk aspek tempoh perkhidmatan pula, dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi guru-guru terhadap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir tidak berkaitan dengan tempoh perkhidmatan guru tersebut. Dapatan kajian ini tidak menyokong kajian yang dijalankan oleh Mary Macdalena (2010) yang mendapati tempoh perkhidmatan guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan pengurusan pengajaran guru di sekolah. Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati bahawa persepsi guru terhadap tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dijejaskan oleh faktor jantina guru tetapi tidak dijejaskan oleh faktor tempoh perkhidmatan.

Tahap Motivasi Guru Berdasarkan Faktor Demografi

Bagi aspek jantina, kajian didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan jantina. Kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Mohd Kassim (2003) yang menyatakan faktor jantina tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi seseorang guru dari segi mengurus dan menjayakan pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru di sekolah.

Untuk aspek tempoh perkhidmatan pula, dapatan analisis kajian menunjukkan bahawa tahap motivasi guru adalah sama mengikut tempoh perkhidmatan guru. Dapatan kajian ini tidak menyokong dapatan kajian oleh Junaidah dan Nik Rosila (2013) yang mendapati faktor pengalaman kerja di tempat sekarang terdapat perbezaan yang signifikan dengan aspek pelaksanaan ganjaran dan kepuasan kerja guru di sekolah. Dapatan kajian ini jelasnya menunjukkan bahawa faktor tempoh perkhidmatan guru di sekolah bukanlah menjadi halangan dalam kejayaan guru menjayakan pelaksanaan penyeliaan guru di dalam bilik darjah.

Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Pentadbir Dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan tahap motivasi guru di sekolah rendah daerah Seremban. Dapatan kajian ini juga mendapati bahawa guru bersetuju dengan kepentingan pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru di sekolah. Dapatan kajian ini jelasnya menyokong dapatan kajian oleh Ismail dan Othman (2001) dan Haliza (2005) yang mendapati bahawa pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru sangat penting dan pihak guru besar hendaklah memastikan penyeliaan diadakan di sekolah pada setiap tahun. Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian oleh Berhane (2014) yang merumuskan bahawa kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir memberi implikasi kepada guru kerana ia boleh menjana motivasi kerja guru, menambah kecekapan guru mengajar dan meningkatkan kemahiran pengajaran dan pembelajaran guru. Oleh itu, pentadbir perlu memastikan diri sendiri mempunyai kualiti penyeliaan supaya dapat membimbing guru dan seterusnya memotivasikan guru ke arah kecemerlangan pengajaran.

VII. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan tahap motivasi guru berada pada tahap sederhana. Untuk kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir berdasarkan jantina, guru lelaki beranggapan bahawa pentadbir lebih mengamalkan kualiti penyeliaan pengajaran berbanding dengan guru perempuan. Manakala untuk tempoh perkhidmatan pula, didapati tidak terdapat perbezaan tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir. Kajian juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan jantina dan tempoh perkhidmatan guru. Namun demikian, terdapat

hubungan yang kuat dan signifikan antara tahap kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan tahap motivasi guru. Disebabkan kajian ini hanya melibatkan guru-guru dari sekolah rendah di daerah Seremban sahaja, maka kajian lanjutan dicadangkan untuk dijalankan di sekolah-sekolah menengah di negeri lain. Kajian juga mencadangkan agar kajian yang sama dilaksanakan dengan menggunakan kajian kualitatif atau mix method untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir.

Kajian ini dapat menjadi rujukan kepada pentadbir, guru-guru dan KPM terhadap aspek yang perlu ditingkatkan dari segi kualiti penyeliaan pengajaran pentadbir dan motivasi guru agar dapat meningkatkan lagi kualiti pengajaran guru dan juga pencapaian murid. Sekiranya pentadbir dapat melaksanakan penyeliaan pengajaran berdasarkan kualiti penyeliaan tersebut, maka guru-guru yang diselia dapat meningkatkan motivasi diri serta memartabatkan profesionalisme kerjaya mereka.

VIII. RUJUKAN

- Abebe Tesema. (2014). *The practices and challenges of school-based supervision in government secondary schools of kamashi zone of Benishangul Gumuz Regional State*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. University of Ethiopia.
- Ahmad Kamal Ariffin, Abd. Rahman Idris & Zuraidah Abdullah. (2014). Factors associated to teachers' motivation towards the implementation of learning supervision in secondary school. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 10*. 2250-3153.
- Ahmad Kamal. (2016). Pelaksanaan Penyeliaan pengajaran dan motivasi kerja guru di sekolah menengah kebangsaan negeri Selangor. *Perancangan dan Dasar Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Anton De Grauwe. (2001). School supervision in four African countries. *Journal of Challenges and Reforms, Vol 1*. UNESCO.
- Anusuyu Kaliappan. (2013). *Tahap kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah dengan efikasi guru di SK Zon Batu Anam, Segamat*. Tesis kedoktoran yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Berhane Assefa Ekyaw. (2014). *The practices and challenges of instructional supervision in Asossa Zone Primary Schools*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Jimma University of Ethiopia.
- Berhane Assefa Ekyaw. (2014). *The practices and challenges of instructional supervision in Asossa Zone Primary Schools*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Jimma University of Ethiopia.
- Dada, C. A. (2006). *Attitude of public and private schools teachers toward school inspection: a comparative analysis*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Abraka : Delta State University.
- Ediger, M. (2002). The supervisor of the school. *Journal of Education, 122* (3), 602- 605.
- Glickman, C. D., Gordon S. P., & Ross, G. J. M. (2005). *The basic guide to supervision and instructional leadership* (7th Ed.). Needham Heights, Boston: Allyn & Bacon.
- Gregory C. G. (2002). *A case study: the issues high school principals encounter with instructional supervision*. Tesis Phd yang tidak diterbitkan. Athens: University Of Georgia.
- Haliza Hussin. (2005). *Amalan dan keberkesanan penyeliaan pengajaran di sekolah menengah luar bandar daerah Muar*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Skudai. Universiti Teknologi Malaysia.
- Hamdan Said & Nurlia Mohamad. (2008). Penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah kebangsaan di daerah Kota Tinggi, Johor. *Jurnal Pendidikan, Fakulti Pendidikan*. Skudai. Johor : Universiti Teknologi Malaysia.
- Hamdan Said., & Lim, S. T. (2007). Penyeliaan pengajaran di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Zon Tiram, Johor. *Jurnal Pendidikan*. Fakulti Pendidikan. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 53-62.
- Holland, P. E., & Adam, P. (2002). Through the horns of dilemma between instructional supervision and the summative evaluation of teaching. *Journal of Educational Leadership, 5*(3), 227-247.
- Ismail Bachik & Othman Rejab. (2001). Penyeliaan klinikal : satu pendekatan berhikmah. *Jurnal Pendidikan Kementerian Pendidikan, Jld 38*, 13-21.
- Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti, KPM. (2010). *Laporan Keseluruhan Pencapaian Pengurusan Kepimpinan Pengajaran Di Sekolah 2010*. Kuala Lumpur : Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti. (2016). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2, Pernyataan Standard SKPMg2 Standard 4*. Putrajaya.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). A study on job satisfaction among special education teachers. *Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 28*, 103-115.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1987). *Surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 3/1987: penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas oleh pengetua/guru besar sekolah*. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2006). *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010*. Putrajaya.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational & Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lim, Y. C. (2007). *Hubungan antara penyeliaan pengajaran, kesediaan mengajar dan profesionalisme guru dalam kalangan guru teknikal*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Batu Pahat : Universiti Tun Hussein Onn.
- Lovell, J. T. & Wiles, K. (1983). *Supervision for better schools*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Mary Macdalena A. Komuji. (2010). *Kesan penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dalam kalangan guru sekolah menengah*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Sintok : Universiti Utara Malaysia.
- McCullagh, P. (2005). *Sport and Exercise Psychology Lecture*. Cal State University East Bay. 10/27.
- Meor Ibrahim Kamaruddin & Norziana Anuar. (2008). Tinjauan terhadap tahap penyeliaan guru pembimbing terhadap guru pelatih semasa menjalani latihan mengajar. *Jurnal Pendidikan*. Fakulti Pendidikan. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Kassim Mohd Ibrahim. (2003). *Perkaitan gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja dan pengajaran guru*. Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan. Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.
- Norashid Othman & Hamzah Md. Omar. (2014). Beban tugas dan motivasi pengajaran guru di sekolah menengah daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5: 35-37
- Oliva, P. F. & Pawlas, G. E. (2004). *Supervision for today's schools* (7th Ed.). Hoboken: John Wiley.
- Pansiri, N.O. (2008). Instructional leadership for quality learning: an assessment of the impact of the primary school management development project in Botswana. *Journal of Educational Management, Administration And Leadership*, 36 (4) 471- 494.
- Peter Baffour Awuah. (2011). *Supervision Of Instruction In Public Primary Schools In Ghana: Teachers And Headteachers Perspectives*. Doctoral Dissertation Of Education. Ghana: Murdoch University.
- Pierce, R. A. & Rowell, J. S. (2005). *Effective supervision: A developmental approach*. White paper, January 2005.
- Samuel, C. C. (2006). *Supervision*. New York: McGraw-Hill Company.
- Sullivan, S & Glanz, J. (2000). *Supervision that improves teaching: Strategies and techniques*. California: Corwin Press Inc.
- Undang-undang Malaysia. Akta Pendidikan 1996 (Akta 510). Kuala Lumpur.
- Wan Shafira Wan Zaki. (2011). *Aplikasi gaya penyeliaan pengajaran guru pembimbing dalam pengurusan latihan mengajar*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Fakulti Pendidikan. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Vijayaamalar Gunarasa & Suhaida Abdul Kadir. (2013). *Sikap guru terhadap penyeliaan pengajaran yang dijalankan di Sekolah Menengah Kebangsaan, Zon Bangsar, Kuala Lumpur*. Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan 2013. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Zepeda, S. (2003). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*. Larchmont.: New York: Eye On Education.

AMALAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SJK(C) DAERAH PETALING PERDANA

Philip Hii Wan Won & Jamalul Lail Bin Abdul Wahab

Abstrak – Kajian ini bertujuan mengenalpasti amalan kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di SJK (C) Daerah Petaling Perdana. Fokus utama kajian ini ialah amalan kepimpinan transformasional seperti mana mengikut fahaman Bass dan Avolio 1995. Alat ukur kepemimpinan transformasi disesuaikan dari *Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Rater* (1992) kemudian Khalid (1997) telah mengubahsuaikan dan mengeneikan beberapa item yang tidak berkaitan dengan pengurusan dan kepemimpinan di sekolah. Hasilnya sebanyak 16 item telah dikenal pasti dan disenaraikan. Manakala kepuasan kerja guru diukur dengan instrumen yang dibentuk oleh Speed (1979). Data dikumpulkan dari 226 responden merangkumi lima buah sekolah rendah di daerah Petaling Perdana Puchong Selangor. Data-data kajian dianalisis menggunakan pengaturcaraan *Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) 20.0 Windows* (2007). Kaedah statistik deskriptif dan statistik inferensi digunakan untuk menginterpretasi data. Dapatan kajian mendapati bahawa sebahagian besar guru berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi. Analisis kolerasi menunjukkan semua subskala gaya kepemimpinan transformasi guru besar iaitu sikap karisma, bertimbang rasa secara individu, motivasi inspirasi dan merangsang intelek mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru dan hubungan ini adalah positif pada tahap yang tinggi. Secara keseluruhannya kesemua pemboleh ubah-pemboleh ubah tersebut mempunyai hubungan yang signifikan ke atas kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Justeru, amalan kepemimpinan transformasi baik diamalkan di sekolah.

Kata Kunci – kepuasan kerja guru, amalan kepimpinan, transformasional, guru besar

Philip Hii Wan Won & Jamalul Lail Bin Abdul Wahab,
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
(e-mel*: philipwon92@gmail.com)

I. PENDAHULUAN

Dalam negara mengalami proses kepesatan pendidikan, mutu kepimpinan perlu diberi perhatian yang serius. Amalan kepimpinan yang mantap dan kepuasan kerja yang tinggi dilihat berperanan besar dalam usaha memperkembangkan

dan meningkatkan tahap profesionalisme perguruan di negara ini. Amalan kepimpinan yang berkesan seringkali dilihat menyumbang kepada tahap kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya. Selari dengan itu, kajian ini melihat hubungan antara amalan kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru. Amalan kepimpinan yang sesuai oleh guru besar menyumbang kepada kepuasan kerja yang tinggi.

Guru Besar perlu memainkan peranan yang penting dalam sesebuah sekolah serta menunjukkan sifat kepimpinan yang profesional. Kecemerlangan sesebuah sekolah adalah bermula daripada amalan kepimpinan serta peranan guru besar yang baik dan berkesan. Guru besar yang memiliki kredibiliti dan kompeten dengan kemahiran pentadbiran, pengurusan dan kepemimpinan dapat menjulang sekolah ke tahap yang membanggakan, sekaligus akan mendapat kepercayaan, keyakinan, sokongan, kesepakatan bekerja serta dapat meningkatkan kesetiaan, komitmen dan kepuasan hati guru-guru, anggota organisasi, pelanggan, stakeholder dan sebagainya.

Kepimpinan merupakan suatu keperluan dalam membina kekuatan organisasi terutama dalam memimpin organisasi ke arah menuju dan mencapai matlamat yang ingin dicapai bersama. Kepimpinan membawa banyak pengertian bergantung kepada kesesuaian dan keperluannya. Walaupun kepimpinan adalah sesuatu yang kompleks untuk ditakrifkan namun ia membawa kepada suatu persamaan dari segi konteksnya iaitu sebagai suatu proses, pengaruh, kerja sepasukan serta penentuan matlamat. Ini bermaksud bahawa kepimpinan itu adalah suatu proses di mana seseorang individu itu (pemimpin) mempengaruhi orang lain bagi mencapai matlamat bersama. Dalam konteks pengurusan sekolah atau pendidikan amnya, kepimpinan adalah berhubung rapat dengan keberkesanan sekolah. Sekolah yang berkesan adalah dihasilkan melalui kepimpinan yang cekap dan berkualiti (Alimuddin, 2006).

Dalam memastikan tahap keberkesanan kepimpinan itu, guru besar hendaklah menganalisis keadaan persekitaran, ciri-ciri kakitangan dibawahnya dan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kepimpinannya dalam mencapai kecemerlangan sekolah. Amalan kepimpinan yang baik dan berkesan dapat memacu sekolah ke satu tahap yang cemerlang serta membanggakan. Semua guru besar dan guru-guru sekolah mengimpikan pelajar yang cemerlang

serta menasarkan masalah disiplin guru dan pelajar disekolah menuju ke arah *zero defect*.

II. PERNYATAAN MASALAH

Kajian oleh Abdul Ghani (2005) mendapati bahawa amalan kepimpinan transformasional oleh guru besar berkeupayaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kajian oleh Md Ali (2005) mengenai kepimpinan transformasional guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Pontian, Johor juga mendapati membawa bahawa kepimpinan transformasional adalah amat mementingkan pengetahuan tentang tingkah laku manusia serta berkemahiran tinggi dalam aspek hubungan interpersonal terutama dalam memahami sikap dan motif orang lain serta membina hubungan yang baik dengan subordinat. Dapatan kajian tersebut juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan persepsi terhadap Kepimpinan transformasional pengetua antara guru-guru lelaki dengan guru-guru perempuan. Ini bermakna tidak terdapat kecenderungan dari segi jantina dalam mempersepsikan kepimpinan transformasional pengetua di kalangan guru-guru lelaki dan perempuan di sekolah-sekolah tersebut. Menurut kajian ini tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap baik. Namun begitu hasil kajian ini menunjukkan bahawa tiada hubungan antara kepimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru. Ini bermakna guru-guru boleh mencapai tahap kepuasan kerja yang pada tahap tertentu tanpa terkesan oleh amalan kepimpinan transformasional guru besar.

Judge dan Locke (2003) menegaskan pula bahawa amalan kepimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Jenkins (1993), menambah bahawa ramai pekerja berhenti kerja disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap syarat dan peraturan kerja kerana pekerja merasakan pemimpin tidak memberi kepercayaan kepada mereka, tidak ada keterlibatan pekerja dalam pembuatan keputusan, pemimpin yang bertindak secara tidak objektif dan tidak jujur pada pekerja. Owen et al. (2004) menganggap kepimpinan transformasional adalah mengubah hubungan pengikut dan pemimpin secara total. Bermakna kepimpinan transformasional bertujuan membina hubungan kerja yang lebih kondusif di antara pemimpin dengan subordinat.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, mencetuskan idea kepada penyelidik untuk membuat kajian tentang hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Kajian ini menjurus kepada mengenalpasti amalan kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar lebih memberi kepuasan kerja kepada guru di sekolah.

III. TUJUAN DAN OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap serta hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru di SJK(C) Daerah

Petaling Perdana, Selangor.

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah:

- i. Menenalpasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Petaling Perdana
- ii. Menenalpasti tahap kepuasan kerja guru di daerah Petaling Perdana
- iii. Menenalpasti hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru di daerah Petaling Perdana

IV. INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen kajian ini adalah diubahsuai daripada MLQ-Form 5X yang telah dibentuk oleh Bass (1985). Dalam kajian ini, soal selidik amalan kepimpinan transformasional yang digunakan adalah *Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Rater (1992)* yang dibentuk oleh Bass (1985) kemudian diubahsuai oleh Poon (1997) agar bersesuaian dengan kajian dalam bidang pengurusan pendidikan. Soal selidik kepuasan kerja pula menggunakan soal selidik yang dibentuk oleh Speed (1979).

Instrumen yang digunakan untuk kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu **bahagian A** untuk mengukur maklumat berkaitan peribadi guru yang mempunyai **7 item**. **Bahagian B** mempunyai 16 item yang berkaitan dengan **gaya kepimpinan transformasional guru besar** serta **bahagian C** untuk mengukur kepuasan kerja guru juga mempunyai **12 item**.

Soal selidik amalan kepimpinan guru besar sekolah adalah terdiri daripada amalan kepimpinan transformasional. Soal selidik kepimpinan transformasional disesuaikan dari skala *Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Rater (1992)* yang dibentuk oleh Bass dan Avolio (1995) dan dipetik dalam Felfe (2002). Soal selidik ini adalah diubahsuai dari MLQ Form 5 yang telah diperolehi daripada Bass (1985). Soal selidik ini mengandungi 16 item berdasarkan empat subskala (dimensi) iaitu karisma, merangsang intelek, bertimbang rasa secara individu dan motivasi.

Untuk kajian ini, soal selidik sebanyak 16 item yang digunakan telah diubahsuai daripada Bass (1985), Poon (1995) dan Khalid (1997). Soal selidik kepimpinan transformasional berjumlah 16 item yang menggunakan skala likert 5 mata seperti di sebelah:

Nilai Skor	Interpretasi
5	Kerap
4	Agak kerap
3	Kadang-kadang
2	Sekali-sekala
1	Tidak pernah

Sumber : Dipetik dari Jazmi (2009)

Senarai item mengikut subskala gaya kepimpinan transformasional adalah seperti berikut:

Faktor Kepemimpinan Transformasi	Senarai Item	Bilangan
Karisma	3,7,11,14	4
Bertimbang rasa secara individu	1,4,8,12	4
Merangsang intelek	5,9,15,16	4
Motivasi	2,6,10,13	4
Jumlah		16

Statistik deskriptif digunakan dalam kajian ini kerana data yang dihasilkan dapat dianggap sebagai ringkasan daripada keseluruhan set data. Ia juga dapat memberi maklumat secara langsung dan mudah (Walsh, 2008). Ujian ini untuk menjelaskan pandangan responden terhadap taburan tingkah laku kepemimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan peratusan, kekerapan, min dan peratusan.

Julat min skor	Tahap
3.67-5.00	Tinggi
2.34-3.66	Sederhana
1.00-2.33	Rendah

Sumber : Jamil Ahmad (2002)

Statistik inferensi yang digunakan di dalam kajian ini ialah korelasi Pearson (The Pearsons Correlation Matrix) digunakan untuk menginterpretasi data.

Saiz pekali korelasi (r)	Tahap hubungan
0.91 hingga 1.00 atau -0.91 hingga -1.00	Sangat kuat
0.71 hingga 0.90 atau -0.71 hingga -0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70 atau -0.51 hingga -0.70	Sederhana
0.31 hingga 0.50 atau -0.31 hingga -0.50	Lemah
0.01 hingga 0.30 atau -0.01 hingga -0.30	Sangat lemah
0.00	Tiada korelasi

Sumber : chua (2014)

IV. DAPATAN KAJIAN

Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dari Aspek Karisma

No	Item Gaya Kepimpinan Guru Besar	Frekuensi dan Peratusan				
		TP	SS	KK	AK	K
3	GB tenang semasa menghadapi keadaan krisis	0 0%	27 11.9%	81 35.8%	73 32.3%	45 19.9%
7	Saya berasa bangga apabila dikaitkan dengan beliau	18 8.0%	36 15.9%	72 31.9%	63 27.9%	37 16.4%
11	GB membelakangi kepentingan diri beliau demi untuk kebaikan kumpulan	9 4.0%	18 8.0%	81 35.8%	73 32.3%	45 19.9%
14	GB memberi jaminan bahawa kami boleh mengatasi rintangan	0 0%	27 11.9%	63 27.9%	109 48.2%	27 11.9%
Keseluruhan		Min = 3.53	s.p. = 0.99	Sederhana		

(TP: Tidak Pernah, SS: Sekali-sekala, KK: Kadang-kadang, AK: Agak Kerap, K: Kerap)

Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar dari aspek karisma berada pada tahap sederhana dengan nilai min 3.53 dan sisihan piawai 0.99,

Analisis per item menunjukkan, frekuensi tertinggi ialah item 14 sebanyak 60.1 peratus (AK=48.2 peratus dan K=11.9 peratus) iaitu “guru besar memberi jaminan bahawa kami boleh mengatasi rintangan”. Item 11 menunjukkan 52.2 peratus (AK=32.3 peratus dan K=19.9 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘guru besar membelakangi kepentingan diri beliau demi kebaikan kumpulan’.

Item 3 menunjukkan peratusan persetujuan responden sebanyak 52.2 peratus (AK=32.3 peratus dan K=19.9 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘guru besar tenang semasa menghadapi keadaan krisis.’ Item 7, ‘saya berasa bangga apabila dikaitkan dengan beliau’ menunjukkan frekuensi terendah iaitu 44.3 peratus (AK=27.9 peratus dan K=16.4 peratus).

Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dari Aspek Bertimbang Rasa Secara Individu

No	Item Gaya Kepimpinan Guru Besar	Frekuensi dan Peratusan				
		TP	SS	KK	AK	K
1	GB menetapkan prestasi pencapaian yang tinggi	0 0%	0 0%	18 8.0%	136 60.2%	72 31.9%
4	GB dapat membayangkan kemungkinan baru yang lebih baik	9 4.0%	18 8.0%	54 23.9%	108 47.8%	37 16.4%
8	GB bercakap secara optimis tentang masa depan	0 0%	27 11.9%	63 27.9%	90 39.8%	46 20.4%
12	GB menyuarakan keyakinan beliau terhadap kami dalam mencapai matlamat	0 0%	27 11.9%	45 19.9%	117 51.8%	37 16.4%
Keseluruhan		Min = 3.83	s.p. = 0.85	Tinggi		

(TP: Tidak Pernah, SS: Sekali-sekala, KK: Kadang-kadang, AK: Agak Kerap, K: Kerap)

Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar dari aspek bertimbang rasa secara individu berada pada tahap tinggi dengan nilai min 3.58 dan sisihan piawai 0.85,

Analisis per item menunjukkan, frekuensi tertinggi ialah item 1 sebanyak 92.1 peratus (AK=60.2 peratus dan K=31.9 peratus) iaitu “*guru besar menetapkan prestasi pencapaian yang tinggi*”. Item 12 menunjukkan 68.2 peratus (AK=51.8 peratus dan K=16.4 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar menyuarakan keyakinan beliau terhadap kami dalam mencapai matlamat*’. Item 4 menunjukkan peratusan persetujuan responden sebanyak 64.2 peratus (AK=47.8 peratus dan K=16.4 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar dapat membayangkan kemungkinan baru yang lebih baik*’. Item 8, ‘*guru besar bercakap secara optimis tentang masa depan*’ menunjukkan frekuensi terendah iaitu 60.2 peratus (AK=39.8 peratus dan K=20.4 peratus).

Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dari Aspek Merangsang Intelek

No	Item Gaya Kepimpinan Guru Besar	Frekuensi dan Peratusan				
		TP	SS	KK	AK	K
5	GB mempertimbangkan semula penyelesaian bagi sesuatu masalah untuk memastikan sesuai atau tidak	0 0%	27 11.9%	54 23.9%	99 43.8%	46 20.4%
9	GB mendorong kami memikirkan semula idea-idea yang sebelum ini tidak pernah dipersoalkan	18 8.0%	27 11.9%	45 19.9%	100 44.2%	36 15.9%
15	GB mendapatkan pandangan yang berlainan apabila menyelesaikan masalah	18 8.0%	27 11.9%	36 15.9%	118 52.2%	27 11.9%
16	GB mencadangkan cara baharu bagi kami menjalankan tugas	18 8.0%	27 11.9%	54 23.9%	100 44.2%	27 11.9%
Keseluruhan		Min = 3.52	s.p. = 1.06	Sederhana		

(TP: Tidak Pernah, SS: Sekali-sekala, KK: Kadang-kadang, AK: Agak Kerap, K: Kerap)

Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar dari aspek merangsang intelek berada pada tahap sederhana dengan nilai min 3.52 dan sisihan piawai 1.06. Analisis per item menunjukkan, frekuensi tertinggi ialah item 5 sebanyak 64.2 peratus (AK=43.8 peratus dan K=20.4 peratus) iaitu “*guru besar mempertimbangkan semula penyelesaian bagi sesuatu masalah untuk memastikan sesuai atau tidak*”. Item 15 menunjukkan 64.1 peratus (AK=52.2 peratus dan K=11.9 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar mendapatkan pandangan yang berlainan apabila menyelesaikan masalah*’. Item 9 menunjukkan peratusan persetujuan responden sebanyak 60.1 peratus (AK=44.2 peratus dan K=15.9 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar mendorong kami memikirkan semula idea-idea yang sebelum ini tidak pernah dipersoalkan*’. Item 16, ‘*guru besar mencadangkan cara baharu bagi kami menjalankan tugas*’ menunjukkan frekuensi terendah iaitu 56.1 peratus (AK=44.2 peratus dan K=11.9 peratus).

Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dari Aspek Motivasi

No	Item Gaya Kepimpinan Guru Besar	Frekuensi dan Peratusan				
		TP	SS	KK	AK	K
2	GB lebih menganggap saya sebagai individu daripada hanya sebagai anggota kumpulan	9 4.0%	27 11.9%	72 31.9%	45 19.9%	73 32.3%
6	GB mendengar dengan bersungguh-sungguh keperluan saya	0 0%	27 11.9%	81 35.8%	81 35.8%	37 16.4%
10	GB memberi nasihat berguna untuk kemajuan diri saya	9 4.0%	9 4.0%	45 19.9%	117 51.8%	46 20.4%
13	GB mendorong saya untuk membentuk keyakinan diri	18 8.0%	18 8.0%	45 19.9%	109 48.2%	36 15.9%
Keseluruhan		Min = 3.65	s.p. = 1.025	Sederhana		

(TP: Tidak Pernah, SS: Sekali-sekala, KK: Kadang-kadang, AK: Agak Kerap, K: Kerap)

Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar dari aspek motivasi berada pada tahap sederhana dengan nilai min 3.65 dan sisihan piawai 1.025.

Analisis per item menunjukkan, frekuensi tertinggi ialah item 10 sebanyak 72.2 peratus (AK=51.8 peratus dan K=20.4 peratus) iaitu “*guru besar memberi nasihat berguna untuk kemajuan diri saya*”. Item 13 menunjukkan 64.1 peratus (AK=48.2 peratus dan K=15.9 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar mendorong saya untuk membentuk keyakinan diri*’. Item 2 menunjukkan peratusan persetujuan responden sebanyak 52.2 peratus (AK=19.9 peratus dan K=32.3 peratus) dalam kalangan responden berpendapat bahawa ‘*guru besar lebih menganggap saya sebagai individu daripada hanya sebagai anggota kumpulan*’. Item 6, ‘*guru besar mendengar dengan bersungguh-sungguh keperluan saya*’ menunjukkan frekuensi terendah iaitu 52.2 peratus (AK=35.8 peratus dan K=16.4 peratus).

Keseluruhan tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar dari aspek karisma, bertimbang rasa secara individu, merangsang intelek dan motivasi

No	Amalan Kepimpinan	Min	Sisihan piawai	Interpretasi
1	Karisma	3.53	0.99	Sederhana
2	Bertimbang Rasa Secara Individu	3.83	0.85	Tinggi
3	Merangsang Intelek	3.52	1.06	Sederhana
4	Motivasi	3.65	1.025	Sederhana
Purata Keseluruhan		3.63	0.98	Sederhana

Tahap amalan kepimpinan yang paling tinggi ialah dari segi bertimbang rasa secara individu (min = 3.83; s.p.= 0.85). Seterusnya diikuti oleh aspek motivasi (min = 3.65; s.p. = 1.025) berada pada tahap sederhana dan aspek karisma (min = 3.53; s.p. = 0.99) berada pada tahap sederhana juga. Amalan kepimpinan yang paling rendah ialah merangsang intelek (min = 3.52; s.p. = 1.06) berada pada tahap sederhana. Secara keseluruhannya, amalan kepimpinan transformasional gur besar berada pada tahap sederhana dengan nilai min 3.63 dan sisihan piawai 0.98.

Tahap Kepuasan Kerja Guru

No	Item Kepuasan Kerja Guru	Frekuensi dan Peratusan				
		STP	TP	KP	P	SP
1	Bilangan pelajar di bawah tanggungjawab anda	0	0	36	45	73
		0%	0%	15.9%	43.8%	40.3%
2	Peluang untuk maju dalam profesion anda	0	9	36	81	100
		0%	4.0%	15.9%	35.8%	44.2%
3	Peluang untuk berbincang masalah dengan pihak pentadbir	0	27	45	90	64
		0%	11.9%	19.9%	39.8%	28.3%
4	Kepercayaan anda terhadap pihak pentadbir	0	27	63	90	46
		0%	11.9%	27.9%	39.8%	20.4%
5	Kerjaya anda dalam sistem sekolah	0	18	81	72	55
		0%	8.0%	35.8%	31.9%	24.3%
6	Peluang anda untuk maju dalam bidang yang anda minati	0	18	45	90	73
		0%	8.0%	19.9%	39.8%	32.3%
7	Kemudahan fizikal di sekolah anda	0	0	90	72	55
		0%	0%	43.8%	31.9%	24.3%
8	Kecekapan profesional dan kepemimpinan pihak pentadbir	9	18	90	72	37
		4.0%	8.0%	39.8%	31.9%	16.4%
9	Bilangan mata pelajaran yang anda ajar	9	18	45	117	37
		4.0%	8.0%	19.9%	51.8%	16.4%
10	Susun atur peralatan di sekolah anda	0	9	72	117	28
		0%	4.0%	31.9%	51.8%	12.4%
11	Kemudahan alat bantu mengajar yang sesuai	0	18	90	90	28
		0%	8.0%	39.8%	39.8%	12.4%
12	Jumlah tugas yang perlu dilaksanakan oleh anda	9	18	81	81	37
		4.00%	8.0%	35.8%	35.8%	16.4%
Keseluruhan		Min = 3.78	s.p. = 0.8775	Tinggi		

(STP: Sangat Tidak Puas, TP: Tidak Puas, KP: Kurang Puas, P: Puas, SP: Sangat Puas)

skor min 3.78 dan sisihan piawai 0.8775 menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah pada tahap tinggi. Kesimpulannya daripada keputusan ini menunjukkan sebahagian besar guru sekolah SJK(C) berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Hubungan Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan	Kepuasan Kerja Guru		Interpretasi
	r	Sig.	
Karisma	0.746	0.000	Kuat
Bertimbang Rasa	0.777	0.000	Kuat
Merangsang Intelek	0.690	0.000	Sederhana
Motivasi	0.823	0.000	Kuat

Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan karisma dengan kepuasan kerja guru dengan nilai $r = 0.746$ dan $sig. = 0.000$ ($p < 0.01$). kekuatan hubungan ialah kuat.

Seterusnya, terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan bertimbang rasa dengan kepuasan kerja guru dengan nilai $r = 0.777$ dan $sig. = 0.000$ ($p < 0.01$). kekuatan hubungan ialah kuat. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan merangsang intelek dengan kepuasan kerja guru dengan nilai $r = 0.690$ dan $sig. = 0.000$ ($p < 0.01$). kekuatan hubungan ialah sederhana. Justeru, terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan motivasi dengan kepuasan kerja guru dengan nilai $r = 0.823$ dan $sig. = 0.000$ ($p < 0.01$). kekuatan hubungan ialah kuat.

V. PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN Dapatan Kajian Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar di SJK(C) Daerah Petaling Perdana

Jadual 4.12 menunjukkan skor min 3.63, amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah sederhana bagi Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di daerah Petaling Perdana. Pemimpin transformasional seperti yang dinyatakan oleh Bass (1985) merupakan pemimpin yang mementingkan hubungan yang baik dan mesra dengan pekerja, melayan pekerja dengan adil dan saksama, memberi pertolongan, nasihat dan juga menggalakkan perkembangan sendiri dan profesion pekerja melalui penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan selain mementingkan pencapaian matlamat atau wawasan yang telah ditetapkan. Kajian Button (2003) juga mendapati bahawa kepimpinan transformasional merupakan amalan kepimpinan yang terbaik untuk diamalkan di sekolah. Ini kerana melalui kepimpinan ini budaya kerjasama terutama dalam menangani masalah dijadikan amalan. Ini kerana struktur organisasi kepimpinan transformasi seperti yang dikaji adalah rata dan tidak berhierarki dari sudut perkongsian kepimpinan.

Guru-guru akan semakin mendapat kepuasan kerja apabila semakin kerap pengetua mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi. Dapatan ini adalah disokong oleh kajian dapatan pakar seperti Bass (1990) yang mengatakan seseorang pemimpin itu telah mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi apabila dia berjaya mengubah sikap individu-individu yang dipimpinnya daripada sikap mengutamakan kepentingan diri sendiri kepada mementingkan kelompok. Perubahan ini terjadi apabila mereka dengan sukarela sanggup bekerja dan berjuang demi mencapai tujuan dan matlamat organisasinya.

Kajian Button (2003) dalam Nursuhaila (2007) yang dijalankan melalui kaedah pemerhatian berkenaan dengan aplikasi prinsip kepimpinan transformasional dalam aspek pembangunan guru menunjukkan dapatan bahawa melalui kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru-guru lebih jelas terhadap peranan kepimpinan mereka. Ini kerana kepimpinan transformasional membiasakan mereka bekerja secara sepasukan dan sentiasa menghidupkan semangat dan kesedaran ke arah mencapai visi dan misi yang ingin dicapai.

Dapatan Kajian Tahap Kepuasan Kerja Guru di SJK(C) Daerah Petaling Perdana

Jadual 4.13 menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja pada skor min 3.78. Ini menunjukkan tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini dibercanggah dengan dapatan kajian oleh Raziah dan Ahmad (2009) tentang gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di Seremban, Negeri Sembilan juga mendapati tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap

yang tinggi dan dapatan kajian oleh Ghazali (1997) menunjukkan bahawa 38.7% guru di Malaysia berada pada tahap kepuasan yang rendah.

Dapatan Kajian Hubungan Subskala-subskala Amalan Kepimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Guru

Dalam jadual 4.14, mendapati keempat-empat subskala kepimpinan transformasional iaitu karisma, timbang rasa, intelek dan inspirasi motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, hubungan subskala kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru antara tahap kuat. Subskala yang mempunyai hubungan yang paling kuat adalah subskala bertimbang rasa secara individu, karisma dan motivasi. Subskala yang mempunyai hubungan yang sederhana adalah merangsang intelek.

Dapatan kajian ini dengan selari dengan Al-Muz-Zammil dan Nazri (2008) yang mendapati keempat-empat subskala amalan kepimpinan guru besar mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja dan persepsi guru tetapi pada tahap hubungan yang tinggi.

VI. KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan amalan kepimpinan guru besar memberi kesan yang besar kepada kepuasan kerja guru. Dapatan kajian membuktikan amalan kepimpinan transformasional guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kajian ini mendedahkan bahawa walaupun banyak keluhan dan rintihan tentang beban kerja guru yang terpaksa dilakukan oleh guru pada masa kini tetapi sebenarnya tahap kepuasan kerja guru masih lagi berada pada tahap yang tinggi di mana lebih separuh responden setuju pada borang soal selidik berkaitan kepuasan kerja mereka di sekolah setakat ini. Matlumat daripada kajian ini juga menunjukkan bahawa para pemimpin di sekolah telah terlibat melaksanakan elemen-elemen kepimpinan transformasional dalam pentadbiran di sekolah-sekolah sama ada secara langsung atau tidak langsung.

Amalan kepimpinan yang berkesan sering kali dilihat sebagai penyumbang kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya. Beberapa cadangan dan intervensi telah dicadangkan dalam usaha memperkembangkan dan meningkatkan tahap keprofesionalisme perguruan di negara ini.

VII. RUJUKAN

Abdul Aziz Yusuf (2005). *Perubahan dan kepimpinan*. Sintok: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.

Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2005). Kesan amalan pengupayaan dalam pengajaran pembelajaran terhadap pertambahan beban dan persekitaran kerja guru.

Educational Management and Leadership Journal, Institut Aminuddin Baki, Ministry of Education. Vol. 15, No. 01/2005. P.19-30.

Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd. Aziz, Mohammed Zohir Ahmad (2008). *Gaya-gaya kepimpinan dalam pendidikan*. Batu Caves: PTS Professional Publishing.

Abdul Kudus, Abu Bakar. (2000). *Kepemimpinan Transformasi: Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Guru*. Tesis Masters. Universiti Utara Malaysia.

Abdul Rashid Moten. (2001). Political leadership: A comparative analysis. Kertas kerja Seminar Antarabangsa Kepimpinan Islam, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. Abdur Rahman an-Nahlawi (1995). *Pendidikan Islam di rumah, sekolah dan masyarakat*. Jakarta: Penerbit Gema Insani.

Abdul Shukor Abdullah (1991). *Pengurusan Organisasi, perspektif, pemikiran dan Teori*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Ahmad Atory Hussain (1996). *Pengurusan sumber dalam organisasi awam dan swasta*.

Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.

Agho, A., Mueller, C.Y. dan Price, J. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model, *Human Relations*, 46, 1007-1027.

Ahmad Ibrahim Abu Sin (1991). *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.

Al-Mawardi (1993). *Al Ahkam As Sultoniyyah*. Kuala Lumpur: Terjemahan Pustaka Salam.

Alimuddin Haji Mohd Dom (2006). *Outstanding Leaders: Membina Sekolah Cemerlang*. Selangor: Sektor Penaziran Kepimpinan Institusi Pendidikan Jemaah Nazir Sekolah.

Aminuddin Mohd Yusuf (1990). *Kepimpinan: Satu analisa psikologi*. Kuala Lumpur:

Dewan Bahasa dan Pustaka.

Arsaythamby Veloo (2012). *Kaedah analisis dan interpretasi data*. Sintok: Penerbit UUM.

Ayob Jantan (2005). *Pengetua Sekolah yang Efektif*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.

Azrul Hisham Abdul Manaf (2009). *Faktor-faktor tekanan dan kesannya kepada guru sekolah menengah*

- kebangsaan: satu kajian di daerah timur laut, pulau pinang. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia. Sintok.*
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass B.M.& Avolio, B.J. (1990). *Handbook of Leadership. A survey of theory and reseach*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organization. *Journal of Leadership Studies*, 7 (13), 18.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). Transformational leadership: A response to critiques. Dalam M.M. Chemers & R. Ayman (Eds), (1993) *Leadership Theory and Research* (p 49-80). San Diego: Academic Press, Inc.
- Bass B.M.& Avolio, B.J. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6, 188-218.
- Bennis, W. & Nanus. B. (1985). *Leaders the strategies for taking charge*. New York: Harper & Row Publishers, Inc.
- Blumberg, A. & Greenfield, W. (1980). *The effective principal perspective on school leadership*. Boston: Allyn and Bacon.
- olman, L.G., & Deal, T.E. (1992). Leading and Managing: Effect of context, culture and gender. *Educational Administration Quarterly*, 28: 314-329.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chen, Yin Cheong. (1996). A school-based management mechanism for school effectiveness and development. *School effectiveness and School Improvement*, 7(1), m/s 35-61.
- Conley, S.C., Bacharach, S.B., & Bauer, S. (1989). The school work environment and teacher career dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 25(1), m/s 58-81.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985). *Human Behaviour at work: in Organizational*. 7th ed. London: McGraw-Hill.
- Edmonds, R.R. (1979). Effective school for the urban poor. *Educational Leadership*, Vol 37, m/s 15-24.
- Etzioni, A. & Eva(ed). (1964). *Social change*. New York: Basic Books.
- Colloquium of the Department of Psychology at the TU Braunschweig. Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mc Graw – Hill.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper Bros, (ms. 5-29).
- De Vaus D.A.Sydney, Allen & Unwin (1985). Surveys in social research. *Journal of Sociology*, Vol. 22 (3).
- Edmonds, R.R. (1979). Effective school for the urban poor. *Educational Leadership*, Vol 37, p. 15-24.
- Felfe, J. (2002). *Transformational Leadership*. TU Chemnitz, June 2002 in Chemnitz.
- Felfe, J. (2005). Transformational leadership and commitment. Research Colloquium of the Department of Psychology at the TU Braunschweig.
- Felfe, J. & Goihl, K. (2002): Transformational Leadership and Commirment. *Journal of Leadership and organizational development*, Vol. 1, p,87-124
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mc Graw –Hill.
- Fortmann, K., Benjamin, F. A., Thompson, C., Glover, B., Moraes, A., dan Frame, M. (2003). Running Ahead: Transformational and Commitment. The Effects of Transformational and Transactional Leadeship on Affective Organizational Commitment. *IOOB Conference*. Mac 2003. Akron.
- Fullan. M. (2001) *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press, Columbia University. New York, NY
- Gay, L.R. (1996). *Educational research competencies for analysis and application*, 5th edition. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Gerson, R.F. (2001). *Mengukur Kepuasan Pelanggan*. Johor Baharu: Pelangi.
- Ghazali Othman. (1979). An Integration of the sources of job satisfaction of Malaysia school teacher. PhD Disertasi. Los Angeles: University of California.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). *Behaviour in Organizations*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42, (3), 333-347.
- Hala tuju pendidikan di Malaysia (2009, 16 Jun). Khabar Utusan Malaysia, Kuala Lumpur: Penerbitan Utusan Malaysia
- Hackman, J. R. dan Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Hoppock, R. (1935). *Effectiveness and quality of school*. In Hoy, W.K., Miskel
- Herzberg, F. et. all. (1995). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Son Inc. Ibrahim Mamat (1998). *Pengetua Sekolah Menangani Isu dan Cabaran Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Budiman Sdn. Bhd.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2006). *Contemporary Issues in School Policy and School Outcomes, Information Age Publishing*. Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Hoog, J., Olof, J., and Olofsson, A. (2005). *Journal of Educational Administration*, Vol.43, No. 6, pp. 595-606.
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and orgazational behaviour*. Managing the Individual at work. London: Sage.
- House, R.J. and Dessler, G. (1974). The Path Goal of Leadership: Some Post Hoc and Priori tests. Dalam Hunt, J. G. dan Iarson, L.L. Contingency Approaches to leadership. Southern Illinois University.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory research, and practice*. New York, NY: McGraw Hill, Inc.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Education administration: Theory, research and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W.K, Tarter, C.J., & Kottkamp, R.(1991). *Open schools/healthy schools:Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hussein Mahmood (1993). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibnu Khaldun (1993). *Muqaddimah Ibnu Khaldun*. Kuala Lumpur: Terjemahan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim Mamat. (1998). *Pengetua sekolah menangani isu dan cabaran Kepemimpinan*. uala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Ishak Sin (2003). Gaya kepemimpinan transformasi dan pengajaran: gaya manakah yang diperlukan oleh pengetua? *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan IAB*. Jilid 13, Bil. 02 Disember 2003, 1-2.
- Jaafar Muhamad (1996). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Jaafar Muhamad (1992). *Asas pengurusan*. (2nd ed.). Shah Alam: Penerbit Fajar
- Kanungo R.N. (2001) Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 18, No. 4
- Juhari Ali (1987). *Asas Pengurusan (edisi awal)*. Pulau Pinang: Penerbitan Universiti Sains Malaysia.
- Kamaruddin Kachar (1992). *Some Aspects of Educational Administration In Malaysia*. Kuala Lumpur: Teks Publishing Sdn Bhd.
- Khamis Edin (1990). Profesionalisme guru besar dan cabaran-cabarannya dalam konteks reformasi pendidikan masakini. *Jurnal Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia*, Bil 34/Isu XXXIV, Jun 1990.
- Khalid Ashari (1997). Hubungan gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan transformasi pengetua dengan kepuasan dan motivasi. Usul kajian Master Pendidikan Universiti Sains Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Klein, S. & Ritti, R. (1984). *Understanding Organisational Behaviour*. Kent Publishing Company, boston.
- Kootkamp, R.B. & Mulhern, J.A., (1987). Teacher expectancy motivation, open to closed climate and pupil control ideology in high schools. *Journal of Research and Development in Education*, Vol 20 (2), Winter 1987, m/s 9-18.
- Koh, W.L., Steers, R.M., & Terborg, J.R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 16 p. 3. 19-333.
- Leithwood, K.A. (1992). The move towards transformational leadership. *Educational Leadership*, Vol 49 (5), Feb 1992, m/s 8-12.
- Likert, R. (1969). *New patterns of management*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Lim Peng Lai. (1997). *Kepimpinan transformasi dan kepuasan kerja guru*. Disertasi Sarjana. Sintok: Universiti Utara Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Locke, E.A. (1987). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand Mc Naly College Publishing Co.
- Loy L. H. (2002), *Hubungan kepemimpinan transformasional Pengetua dengan kepuasan kerja guru*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor.
- Lucas, F.C. & Valentine, J.W. (2002). Transformational Leadership: principals, leadership teams, and school culture. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, (New Orleans, LA, April 1-5, 2002).

- Lunenberg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). *Educational administration concepts and Practices*, 3rd edition. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Lunenberg, F.C. (2003). Emerging perspectives: The usefulness of the construct of transformational leadership in educational organizations. *Paper Presented at the Annual Meeting of the National Council of Professors of Educational Administration* (Sedona, AZ, Aug 5-8, 2003).
- Malaysia (2007). (Kepimpinan dalam Islam). <http://ustaz-Zamri.Com>. Dicapai pada 18 Jun 2013.
- Malaysia (2009). (Peranan pengetua dalam pengurusan sekolah). <http://yik.itgo.com>. Dicapai pada 5 Mei 2013.
- Mohd. Majid Konting (1998). Teacher effectiveness: the beliefs of effective Bahasa Melayu teachers. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 6(1).
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir (2001). *Analisis data berkomputer SPSS 10.0 for windows*. Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools. Seminar Sekolah Efektif, Kementerian Pendidikan Malaysia, Institut Aminuddin Baki, Genting Highland.
- Moran, M. & Gareis, C. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42, 573-583.
- Musa Mohamed (2002). Teks ucapan perasmian persidangan pengurusan pendidikan pengetua-pengetua sekolah menengah Malaysia. Kuala Terengganu.
- Mohammad Yunus (1994). Realisasi dan operasi wawasan pendidikan melalui pengurus dan kepimpinan pengetua. *Jurnal Pendidikan*. Jilid 38 (Keluaran 80) hlm. 53 – 60.
- Noraishah Haji Mohd. Nor (2009). *Kepuasan kerja dari aspek gaji dan bebanan kerja di kalangan Guru-guru: tinjauan di Sekolah Menengah Teknik Di Kuala Terengganu*, Tesis Sarjana. Universiti Tun Hussein Onn, Kuala Lumpur
- Nik Mutasim (2001). Employee involvement in Malaysia issues and challenges: A case of employee share option scheme, pada 2001, di Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nik Pa, N. A. (2003). Pendidikan Matematik di Malaysia dalam Abad Ke-21: Cabaran dan Harapan. Kuala Lumpur: AND Multi Works.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: Mc Graw Hill.
- Nursuhaila Ghazali (2007). *Tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua sekolah menengah bandar tangkak*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor
- Othman bin Mohd Yunus (1994). Kesan kepemimpinan transaksi dan transformasi ke atas hubungan antara budaya organisasi dengan jiwa polis, prestasi kerja dan tekanan kerja: Satu kajian di kalangan anggota polis Di Raja Malaysia. Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Owens, R.G. (1995). *Organizational Behaviour in Education*, 5th edition. Needham Heights. MA: Allyn And Bacon.
- Owen, H., Hodgson, V., Gazzard, N. (2004). *The leadership manual: Your complete guide to effective leadership*. New York: Pearson Education Limited.
- Patrick, J.E, (1995). *Correlation between administrative style and school climate*. Illinois: Country of Publications.
- Pinegar, K.K. (1994). An investigation of the effect of transformational leadership and substitutes for leadership upon the job satisfaction of academic professionals in higher education. *Dissertation Abstracts*. DAT- A 55 (6) 142.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviours and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviours. *Journal of Management*, 22, 259-298.
- Poon, J.M.L. (1995). Effect of perceived transformational leadership behavior of followers satisfaction and motivation: Survey results of Malaysian managers. *Journal of Malaysian management review*, Jun 1995, Halaman 42-49.
- Poplin, M.S. (1992). The leaders new role: looking to the growth of teachers. *Educational Leadership*, Vol 49 (5), Feb 1992, m/s 10-11.
- Rahimah Hj Ahmad (1981). *The relationship between and among leadership school climate and student achievement in the elementary school in Federal Territory of Kuala Lumpur*. USA: Universiti of California. Tesis PhD.
- Raziah bte Mansor dan Ahmad bin Esa (2009). Hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja

- guru di tiga buah sekolah rendah di Seremban. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2009*.
- Sapora Sipon, Justina Esther Gubud (2010). *Gaya kepemimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru*. Prosiding Seminar Profesion Perguruan, USIM. Di Capai pada Julai 29, 2012 daripada <http://ddms.usim.edu.my/handle/123456789/2689>
- Sagor, R.D. (1992). Three principals who make a difference. *Educational Leadershi* Vol 49 (5), Feb 1992, m/s 13-18.
- Sapie Madani. (2004). Tingkah laku kepemimpinan pengetua Sekolah Agama Arab Menengah Perempuan Raja Isteri Pengeran anak Damit Brunei Darussalam. Disertasi Sarjana. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Schuster, J.P. (1994). Transforming your leadership style. *Leadership*. Dalam format CD –ROM, Business Source Elite.
- Sergiovanni, T. J. (1992). Why we should seek substitute for leadership. *Educational Leadership*, 49, 41–45.
- Sergiovanni, T. J. (1995). *The Principalship; A Reflective Practice Perspective*. 3rd.ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T.J. (2001). *Ten principles a reflective practice perspective*, 4th edition. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1977). *Handbook for effective department leadership: concepts and practives in today's secondary schools*. Boston. M.A. Allyn and Bacon.
- Shahril @ Charil Marzuki (2000). Ciri-ciri kepemimpinan pengetua dan guru besar berkesan yang dapat menghadapi cabaran dan harapan pada abad ke 21. *Kertas kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke- 9*, pada 1-3 Ogos 2000, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Stoner, J.A.F. & Wankel.C. (1989). *Pengurusan. Edisi Ketiga* (Terjemahan). Petaling Jaya: Amiza.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper Bros, (ms. 5-29).
- Vroom, V.H. (1967). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Son Inc.
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership In Organization. 2nd Edition*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Zaidatul Akmaliah Lope Pihie. (2001). *Perancangan strategik untuk memperkasakan sekolah*. Kuala Lumpur: Pustaka Cipta Sendirian Berhad.
- Zainal Abidin Che Omar (1997). *Pengaruh kepemimpinan transformasi pengetua ke atas komitmen kerja guru*. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Zawawi Jahaya (1999). Kepemimpinan transformasional dan kegemilangan sekolah, *Jurnal Pengurusan Dan Kepemimpinan*, Penerbitan Institut Aminuddin Baki Dan Kementerian Pendidikan Malaysia, m/s 79-97.
- Zhu, W., Chew, I., & Spangler, W. D. (2005). The effect of CEO transformational leadership on organizational outcomes: Mediating role of human capital enhancing HRM. *The Leadership Quarterly*, 16, 39-52.

Amalan Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar Dan Tahap Motivasi Pencapaian Kerja Guru

Ily Sofianny & Norasmah Othman

Abstrak - Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat yang paling kerap diamalkan oleh guru besar dan tahap motivasi pencapaian kerja guru di daerah Betong, Sarawak. Kajian ini adalah kajian tinjauan yang melibatkan 118 responden yang dipilih secara rawak mudah. Kutipan data dilaksanakan menggunakan soal selidik *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)* yang telah diubah suai mengikut kesesuaian Teori Kepimpinan Laluan Matlamat Martin dan Robert (1971) dan Teori Motivasi Pencapaian McClelland (1985). *Statistical Package For Social (SPSS)* versi 21 digunakan dalam menganalisis data dan diproses menggunakan statistik deskriptif. Hasil analisis data mendapati majoriti guru besar di daerah Betong, Sarawak mengamalkan kepimpinan berorientasikan pencapaian pada tahap tinggi. Manakala, tahap motivasi pencapaian kerja guru pula masih berada pada tahap yang tinggi. Implikasinya, pihak JPN dan PPD harus ambil maklum dan menyediakan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) untuk meningkatkan pengetahuan mengenai amalan gaya kepimpinan yang efektif kepada guru besar dan mengenal pasti pendekatan yang dapat menaikkan motivasi guru dalam pelbagai aspek.

Kata Kunci: Gaya Kepimpinan, Motivasi Pencapaian, Teori Kepimpinan Laluan Matlamat Martin dan Robert, Teori Pencapaian McClelland

I. Pengenalan

Gaya kepimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pentadbir dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang. Dalam konteks sekolah, keberhasilan seorang pentadbir, dalam hal ini adalah guru besar, mewujudkan prestasi yang efektif ditentukan oleh gaya kepimpinannya untuk mempengaruhi guru-guru menjalankan tugas. Ini kerana Azizi, Noordin dan Lim (2010) berpendapat bahawa guru besar adalah merupakan orang utama di sekolah berperanan untuk menyokong serta memastikan kejayaan pelaksanaan teras di peringkat sekolah.

Kepentingan kepimpinan guru besar menjadi salah satu elemen dalam Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (Jemaah Nazir Sekolah, 2003). Elemen tersebut ialah guru besar hendaklah meneraju dan menggerakkan seluruh warga sekolah ke arah pencapaian visi dan misi sekolah dengan cara menetapkan dasar sekolah secara jelas serta selari dengan visi dan misi serta mengamalkan gaya kepimpinan yang sesuai mengikut situasi di sekolah.

Berdasarkan pernyataan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dalam satu sidang media (Berita Harian Online) pada 22 November 2017, bermula dari tahun 2017 peperiksaan UPSR hanya satu daripada empat komponen dalam Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR). Dalam usaha memastikan kejayaan PPSR, guru besar selaku tulang belakang dalam organisasi sekolah berperanan

mendorong guru-guru untuk melipatgandakan usaha dalam menjalankan tugas pembentukan pelajar yang seimbang. Guru Besar sepatutnya memberi yang terbaik kepada orang bawahannya khususnya guru-guru. Gaya kepimpinan guru besar yang berhubung kait dengan motivasi guru perlu dikaji supaya mampu menghasilkan beberapa tindakan susulan mengenai gaya kepimpinan guru besar berkesan yang akan memberi dorongan kepada guru-guru untuk menunjukkan hasil kerja yang cemerlang.

Suhaimi (2012) dalam penulisannya berpendapat bahawa aspek semangat kekitaan antara guru serta guru besar amat penting. Semangat kekitaan yang bersifat membimbing dan bertimbang rasa didapati mempunyai hubungan signifikan dengan tahap prestasi kerja para guru. Apabila motivasi dan prestasi kerja guru meningkat, tekanan di tempat kerja berkurangan dan seterusnya menjadikan sekolah tempat yang selesa serta seronok untuk bekerja. Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk menyumbang sebanyak mungkin kepada kejayaan organisasi untuk mencapai objektifnya kerana dengan pencapaian matlamat organisasi juga membawa kepada pencapaian matlamat kerja peribadi yang berkaitan (Siagian, 2002).

II. Penyataan Masalah

Umum mengetahui bahawa pendidikan di Malaysia telah mengalami pelbagai transformasi dari segi bidang kurikulum, kaedah pengajaran dalam kelas dan pelaksanaan aktiviti kokurikulum. Kesemua transformasi ini berlaku adalah sebagai usaha menyahut harapan masyarakat dan negara yang kian mencabar dalam menjadikan Malaysia sebuah negara maju dipersada dunia. Guru Besar merupakan watak utama yang memainkan peranan untuk mendokong dan memastikan kejayaan pelaksanaan usaha tersebut. Kenyataan ini sokong oleh Pidarta (2004) yang juga mengatakan bahawa kepimpinan guru besar merupakan faktor paling utama dalam menentukan prestasi guru ke arah yang positif ataupun sebaliknya.

Gaya kepimpinan guru besar sekolah seringkali menjadi tajuk yang sentiasa hangat diperkatakan. Segelintir guru tidak suka dengan kepimpinan guru besar di sekolah (Elenkov dan Manev 2005). Hal ini berikutan beban yang terlalu banyak hingga membebankan guru sehingga keperluan dan kebajikan mereka diabaikan. Para guru sentiasa merasa tertekan terutamanya dalam merealisasikan matlamat guru besar yang hanya mementingkan pencapaian akademik semata-mata (Supian dan Khadijah, 2014).

Sejak kebelakangan ini, guru-guru di sekolah menunjukkan motivasi kerja yang semakin kurang. Beberapa simptom yang menjadi petunjuk guru mempunyai motivasi kerja yang rendah ialah produktiviti yang rendah dan terus menurun. Selain itu, peratus ketidakhadiran guru terus meningkat atau kehadiran ke tempat kerja lewat dan meninggalkan tempat kerja lebih awal juga meningkat. Malah kadar lantik henti juga tinggi, kualiti kerja yang rendah, peningkatan rungutan pelanggan, semangat kerja berpasukan yang rendah, konflik antara perseorangan dalam organisasi, konflik dengan pengurus dan sikap yang terlalu jumud terhadap perubahan. Kesannya, hubungan yang tidak baik dengan bahagian lain dalam organisasi juga akan wujud (Ab. Aziz 2004, Supian dan Khadijah, 2014).

Rentetan dari masalah yang dinyatakan di atas, maka kajian dilaksanakan untuk tujuan: 1. mengenal pasti tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan 2. tahap motivasi pencapaian kerja guru di daerah Betong, Sarawak.

III. Kajian Literatur

Kualiti kepimpinan yang tinggi guru besar adalah sangat diperlukan untuk mengurus dan mentadbir sekolah bagi melahirkan generasi berkualiti. Kepimpinan adalah satu pengalaman komprehensif yang semakin meningkat dan telah ditunjukkan dari sudut pandangan yang berbeza. Penyelidik telah menemui pelbagai perspektif mengenai kepimpinan.

Terdapat model kepimpinan tak terhingga yang telah dibangunkan, mentakrifkan tingkah laku kepimpinan. Antaranya ialah gaya kepimpinan berdasarkan Teori Kepimpinan Laluan Matlamat oleh Martin dan Robert (1971) yang memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dari segi tujuan kerja, tujuan perkembangan diri dan jalan bagi mencapai tujuan. Teori Kepimpinan Laluan Matlamat ini ada empat jenis gaya kepimpinan iaitu kepimpinan mengarah, kepimpinan menyokong, kepimpinan penyertaan dan kepimpinan berorientasikan kejayaan. Kesemua gaya ini mempunyai kesan spesifik ke atas kepuasan, penerimaan pada pemimpin dan keyakinan pada ganjaran yang diberikan pada prestasi cemerlang pekerja (Martin dan Robert, 1971).

Hasil kajian Ab. Majid dan Hassan (2008) mengatakan gaya kepimpinan guru besar yang paling dominan ialah gaya kepimpinan berorientasikan kejayaan, diikuti dengan gaya kepimpinan penyertaan, gaya kepimpinan menyokong dan gaya kepimpinan mengarah. Sementara kajian Siti Sarawati dan Othman (2006) terhadap guru-guru di Kota Tinggi, Johor pula melaporkan bahawa gaya kepimpinan pengetua yang paling dominan adalah berorientasikan pencapaian.

Dari aspek kesan gaya kepimpinan pula, guru-guru besar harus mempunyai kemahiran mengajar yang tinggi untuk memberikan bimbingan yang berkesan dalam mengajar para guru. Dengan pengetahuan tinggi dan pengalaman mengajar yang luas, ia akan memberi kesan kepada kesan guru dan kepimpinan pentadbiran sekolah akan lebih dihormati. Poyo dan Mahmood (2002), dalam

kajian mereka mendapati bahawa kepimpinan guru adalah penggerak utama untuk kejayaan sebuah sekolah. Marzuki (2001) berkata banyak kajian di Malaysia membuktikan bahawa kepimpinan guru memainkan peranan penting untuk menghasilkan sebuah sekolah yang sangat baik.

Ahmad (2013), juga mengatakan bahawa tahap kepercayaan guru besar boleh memberi kesan kepada komitmen guru terhadap tugas dan komitmen untuk sekolah. Oleh itu, gaya kepimpinan guru besar mempunyai hubungan dengan motivasi kerja guru. Ini disokong dengan dapatan kajian Eyal dan Roth (2011) yang mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dan motivasi guru. Dapatan mereka mendapati bahawa kepimpinan dalam kalangan pengetua sekolah memainkan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi guru. Selain itu, Papalexandris dan Galanki (2009) dalam kajiannya menunjukkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi gaya kepimpinan yang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pertama, menjadi pengurus atau mentor yang baik dan kedua, menjelaskan wawasan organisasi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa hubungan antara dimensi gaya kepimpinan menjadi pengurus atau mentor yang baik dan menjelaskan wawasan organisasi, memberi kesan yang berbeza terhadap penglibatan, motivasi, kepuasan kerja serta keberkesanan kerja. Keadaan ini wujud disebabkan oleh kualiti peribadi seseorang pemimpin dapat memberi kesan pada hubungan yang baik dengan pekerja bawahan supaya lebih bermotivasi dalam mencapai matlamat organisasi.

Seterusnya, motivasi guru ialah suatu konsep yang menghuraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri guru yang memulai dan mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas. Ini disokong oleh teori motivasi pencapaian, McClelland (1978) dalam Abdul Rahman (1997) yang mengatakan bahawa motivasi individu akan meningkat jika dia dimotivasikan, memahami unsur-unsur motivasi dan melibatkan diri secara aktif dalam usaha itu. Perkara ini menjelaskan proses motivasi itu bertindak secara dua hala. Kedua-dua pihak pula mestilah saling memberi dan menerima. Teori Motivasi Pencapaian diloporkan oleh David Clarence McClelland pada tahun 1978 melibatkan tenaga dalaman yang terpendam yang mempunyai kemampuan dan keperluan untuk menggerakkan tindakan seseorang ke arah kejayaan.

David McClelland dalam Robbin (2001) memperkenalkan tiga jenis keperluan motivasi iaitu keperluan untuk berjaya, keperluan dalam perhubungan dan keperluan mendapat kuasa. Ketiga-tiga keperluan dalam Teori Motivasi Pencapaian McClelland (1978), dapat dimanfaatkan oleh seseorang pemimpin untuk memotivasi pekerja dengan memanfaatkan gaya kepimpinan yang sesuai. Kenyataan ini disokong Hariandja (2002) yang mengatakan bahawa usaha yang diberikan dalam memotivasikan seseorang dilakukan dengan cara mengenal pasti dan menggunakan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi individu. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan berlaku adil dan mewujudkan persaingan, melatih serta membimbing pekerja tersebut.

Seterusnya, dapatan kajian Azman dan Natyada (2012) menunjukkan motivasi guru sekolah swasta Islam di Songkhla, Thailand berada pada tahap yang sederhana di mana tahap motivasi guru boleh ditingkatkan sekiranya guru diberi peluang untuk meningkatkan tahap pengetahuan atau kemahiran dalam bidang tugas mereka. Menurut Schieb dan Karabenick (2011), guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar. Motivasi kerja guru adalah faktor yang boleh menjejaskan prestasi guru kerana motivasi kerja sebagai rangsangan yang membangkitkan guru dalam kerja. Ini disokong oleh Sunarto (2001) mengatakan bahawa prestasi guru akan menjadi baik jika terdapat rangsangan yang menghasilkan motivasi, dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik). Ringkasnya, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

IV. Metodologi

Kajian yang dijalankan ini adalah berbentuk tinjauan. Wiesma (2000) menyatakan bahawa kaedah tinjauan merupakan kaedah yang sesuai dan baik jika kajian tersebut merupakan satu kajian yang ingin mengukur atau menilai sikap, persepsi dan pencapaian. Kajian ini melibatkan sembilan buah sekolah di daerah Betong, Sarawak dengan melibatkan seramai 118 orang guru sebagai sampel kajian N=181. Pemilihan sampel dibuat secara rawak mudah. Jumlah sampel ditentukan dengan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970).

Berdasarkan Jadual 1, majoriti sampel yang terlibat adalah perempuan iaitu sebanyak 62 orang (52.5%) dan seramai 56 orang responden lelaki iaitu 47.5% yang terlibat dalam kajian ini. Majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini adalah dari kaum Melayu iaitu 57 orang (48.3%). Kemudian diikuti oleh responden kaum bumiputera Sarawak/Sabah iaitu 51 orang (43.2%) dan responden yang dari kaum Cina pula seramai 10 orang (8.5%). Dapatan data menunjukkan tiada responden yang dari kaum India.

Manakala dari segi tempoh perkhidmatan terdapat seramai 44 orang responden (37.3%) telah berkhidmat dalam tempoh 6 - 10 tahun. Manakala seramai 40 orang (33.9%) telah berkhidmat dalam tempoh 10 tahun ke atas dan 31 orang (26.3%) responden telah berkhidmat dalam tempoh 1 - 5 tahun. Hanya tiga orang responden (2.5%) yang berkhidmat kurang daripada 1 tahun.

Jadual 1: Demografi Responden

Latar belakang	Responden	Kekeraan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	56	47.5
	Perempuan	62	52.7
	Jumlah	118	100.0

Kaum	Melayu	57	48.3
	Cina	10	8.5
India	0	0	
Bumiputera Sarawak/Sabah	Bumiputera	51	43.2
	Jumlah	118	100.0
Tempoh perkhidmatan	Kurang dari 1 tahun	3	2.5
	1 hingga 5 tahun	31	26.3
	6 hingga 10 tahun	44	37.3
	10 tahun dan ke atas	40	33.9
	Jumlah	118	100.0

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik bagi mendapatkan data-data yang diperlukan selaras dengan tujuan dan objektif kajian. Borang soal selidik tersebut menggunakan soalan soal selidik *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)* yang telah diubah suai mengikut kesesuaian bahasa dan berdasarkan dimensi-dimensi berpandukan teori kepimpinan iaitu Teori Kepimpinan Laluan Matlamat Martin dan Robert (1971). Soal selidik motivasi pencapaian kerja guru menggunakan soalan berdasarkan dimensi Teori Motivasi Pencapaian McClelland (1985). Soal selidik dibahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A berkaitan dengan demografi responden (jantina, kaum, tempoh perkhidmatan) manakala Bahagian B, mengenai gaya kepimpinan laluan matlamat Guru Besar dan seterusnya Bahagian C ialah kajian mengenai tahap motivasi pencapaian kerja guru.

Soal selidik bagi bahagian B dan C memerlukan responden menyatakan pilihan jawapan bagi setiap item yang diberikan berdasarkan skala Likert. Skala pengukuran bagi setiap soalan soal selidik adalah berdasarkan Skala Likert dalam lima tahap. Jadual 2 memaparkan skala interpretasi min bagi lima skala adalah berpandukan daripada sumber penilaian skor min yang diguna pakai oleh Jamil (2002).

Jadual 2: Jadual Interpretasi Skor Min

Selang Skala Min	Interpretasi Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Sumber: Jamil (2002)

Seterusnya, proses menganalisis menggunakan analisis statistik deskriptif bagi menghurai secara menyeluruh tentang amalan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan tahap motivasi pencapaian kerja guru di daerah Betong, Sarawak. Data dianalisis menggunakan interpretasi min skor. Kesemua data dikumpul dan dianalisis menggunakan

perisian *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS)* versi 21.

V. Dapatan Kajian

Persoalan Kajian 1: Apakah jenis gaya kepimpinan laluan matlamat yang diamalkan oleh guru besar di daerah Betong, Sarawak.?

Kajian gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar di daerah Betong, Sarawak adalah berpandukan empat dimensi dengan berpandukan Teori Kepimpinan Laluan Matlamat Martin dan Robert (1971) iaitu kepimpinan mengarah, kepimpinan menyokong, kepimpinan berorientasikan penyertaan dan kepimpinan berorientasikan pencapaian.

Jadual 3 menunjukkan analisis taburan min dan sisihan piawai amalan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar. Dimensi pertama iaitu kepimpinan mengarah adalah paling rendah tetapi masih di tahap sederhana dengan skor min=2.94, (s.p=1.736). Diikuti dengan dimensi yang ketiga iaitu kepimpinan berorientasikan penyertaan pada tahap sederhana dengan skor min=3.52, (s.p=1.695). Seterusnya, dimensi yang kedua iaitu kepimpinan menyokong memiliki skor kedua tertinggi namun masih berada di tahap yang sederhana dengan skor min=3.53, (s.p=1.745). Oleh itu, dimensi yang memiliki skor tertinggi ialah kepimpinan berorientasikan pencapaian dengan skor min=4.83, (s.p=0.333) dan berada di tahap yang tinggi.

Justeru itu, ini bermakna pengamalan gaya kepimpinan guru besar di daerah Betong, Sarawak lebih menjurus kepada kepimpinan berorientasikan pencapaian.

Jadual 3: Gaya Kepimpinan Guru Besar

Bi l	Dimensi	n	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1.	Kepimpinan Mengarah	11	2.9	1.736	Sederhana
		8	4		
2.	Kepimpinan Menyokong	11	3.5	1.745	Sederhana
		8	3		
3.	Kepimpinan Berorientasikan Penyertaan	11	3.5	1.695	Sederhana
		8	2		
4.	Kepimpinan Berorientasikan Pencapaian	11	4.8	0.333	Tinggi
		8	3		

Persoalan Kajian 2: Apakah tahap motivasi pencapaian kerja guru di daerah Betong, Sarawak.?

Jadual 4 menunjukkan bahawa kesemua item berada pada min yang memuaskan. Ini membuktikan tahap motivasi pencapaian kerja guru mengikut tiga aspek dalam Teori Motivasi Pencapaian McClelland (1985) adalah pada tahap tinggi.

Aspek keperluan untuk berjaya adalah yang paling tinggi dengan skor min=3.84, (s.p=1.396). Ini diikuti dengan

aspek kedua iaitu keperluan dalam perhubungan dengan skor min=3.74, (s.p=1.458), masih berada pada tahap yang tinggi. Sementara, aspek yang terendah dalam tahap motivasi pencapaian kerja guru ialah keperluan mendapat kuasa dengan skor min=3.70 (s.p=1.473) tetapi masih berada di tahap yang tinggi. Tahap motivasi kerja pencapaian guru di daerah Betong, Sarawak. secara keseluruhannya berada di tahap yang tinggi dengan skor min=3.76, (s.p=1.422).

Jadual 4: Tahap Motivasi Kerja Guru

Bi l	Aspek Tahap Motivasi	n	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1.	Keperluan untuk berjaya	118	3.84	1.395	Tinggi
2.	Keperluan dalam perhubungan	118	3.74	1.458	Tinggi
3.	Keperluan mendapat kuasa	118	3.70	1.473	Tinggi
Keseluruhan			3.76	1.422	Tinggi

VI. Perbincangan, Rumusan dan Cadangan

Dapatan kajian berpandukan objektif dan persoalan kajian dibincangkan secara terperinci merangkumi amalan gaya kepimpinan laluan matlamat dalam kalangan guru besar dan tahap motivasi kerja pencapaian kerja guru di daerah Betong, Sarawak. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan gaya kepimpinan laluan matlamat dalam kalangan guru besar di daerah Betong, Sarawak lebih menjurus kepada kepimpinan berorientasikan pencapaian dengan skor min 4.83, (s.p=1.745) iaitu berada di tahap yang tinggi. Ini bermaksud guru besar di tempat kajian lebih bersifat memimpin untuk mencapai sesuatu kejayaan demi mengharumkan nama sekolah. Dapatan kajian ini menyokong hasil kajian Ab. Majid dan Hassan (2008) yang juga mendapati gaya kepimpinan guru besar yang paling dominan ialah gaya kepimpinan berorientasikan kejayaan. Azmi (2004) yang mengatakan bahawa kepimpinan ialah proses penyusunan interaksi seluruh anggota organisasi untuk mencapai matlamat bersama.

Seterusnya, tahap motivasi kerja guru berdasarkan semua item dalam ketiga-tiga aspek pula mendapat skor pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini membuktikan bahawa guru-guru tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik terutamanya bagi memenuhi keperluan untuk berjaya dalam diri mereka. Ini menyokong kajian Nawawi (2003) yang mengatakan bahawa motivasi dalam diri seseorang adalah hasrat yang mendorong mereka melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, dapatan kajian ini bertentangan hasil kajian Norhannan dan Jamaliah (2006) yang menunjukkan min skor bagi tahap motivasi guru di sekolah-sekolah menengah di Kajang, Selangor pada tahap sederhana. Menurut Norhannan dan Jamaliah (2006), faktor

kepemimpinan wanita merupakan hanya salah satu daripada beberapa faktor lain yang mempengaruhi tahap motivasi guru.

Justeru, setiap pemimpin sekolah ditekankan untuk mempunyai kemahiran kepemimpinan yang mantap dan berupaya berkomunikasi dengan berkesan pada peringkat global. Pihak berkuasa seperti Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) harus mengambil langkah awal dengan mengenal pasti gaya kepemimpinan yang paling diminati dan menyediakan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) untuk meningkatkan pengetahuan mengenai amalan gaya kepemimpinan yang efektif kepada guru besar. Di samping itu, sebagai seorang pentadbir, guru besar berperanan penting untuk mengenal pasti pendekatan yang dapat menaikkan motivasi guru dalam pelbagai aspek dengan mencapai matlamat organisasi. Gaya kepemimpinan yang berkesan secara tidak langsung dapat menyahut cabaran Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam lonjakan lima mengenai kepemimpinan berprestasi tinggi.

Oleh itu, beberapa kajian lanjut yang dicadangkan iaitu mengkaji hubungan amalan gaya kepemimpinan guru besar dengan motivasi pencapaian kerja guru khususnya di daerah Betong, Sarawak. Selain itu, kajian mengenai tahap motivasi pencapaian kerja guru mengikut demografi juga boleh dijalankan bagi mengenal pasti arah kecenderungan motivasi guru tersebut.

VII. Rujukan

- Ab. Aziz Yusof. (2004). *Penilaian Prestasi dari Perspektif Pengurusan Sumber Manusia*. Sintok: Penerbit Universiti Utara.
- Ab. Majib Bin Salleh & Hassan Bin Hushin (2008). *Persepsi Guru-guru Terhadap Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Empat Buah Sekolah Rendah Di Daerah Hulu Terengganu* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Abdul Majid Salleh. (2008). *Persepsi Guru-Guru Terhadap Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Empat Buah Sekolah Rendah Di Daerah Hulu Trengganu*. Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ahmad Riduan bin Ismail. (2013). *Kajian Kes Strategi Kepimpinan Guru Besar Cemerlang*. Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Azizi Yahya, Halimah Maalip, Noordin Yahaya, Lim Ting Theng. (2011). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Faktor-Faktor Kepimpinan di Sekolah Cemerlang. *Journal of Educational Management*, 48–70.
- Azman Othman & Naatyada Wanlabeh. (2012). *Teachers' Perspectives on Leadership Practices and Motivation in Islamic Private Schools, Southern Thailand*. *Journal Asia Education and Development Studies*. Pp 237-250.
- Azmi Zakaria. (2004). Isu dan trend kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Institut Aminuddin Baki*, 14(02), 29-46
- Elenkov, S.D and Manev. (2005). *Effects of Leadership on Organizational Performance, New York Institute of Technology 1855 Boadway*. USA: New York, NY 10023
- Eyal, O. dan Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 No. 3: 256-275.
- Hadari Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Jamil Ahmad. (2002). Pemupukan budaya penyelidikan di kalangan guru di sekolah: satu penilaian. Tesis Ijazah Kedoktoran, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025: Transformasi Asrama Harian 2013-2020*. Putrajaya: KPM
- Krejcie, R.V. dan Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for research Education and Psychological Measurement*: 30. 607-610.
- M.A. Poyo & Mahmood, H. (2011). *Faktor-faktor kelemahan yang mempengaruhi pencapaian cemerlang dalam mata pelajaran Reka Cipta*. *Journal Of Education Psychology And Counseling*, 2, 145-174.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marihot T.E. Hariadja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martin G. Evans dan Robert J. House. (1971). *A path-goal theory of leader effectiveness*. *Administration Science Quarterly*, 16: 321-339.
- Norhannan Ramli & Jamaliah Abdul Hamid. (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia: Malaysian Journal of Education*, 31, 53-69.
- Papalexandris, N., dan Galanaki, E. (2009). Leadership's impact on employee engagement: Differences among entrepreneurs and professional CEOs. *Leadership dan Organizational Journal*, 30(4):365-385.
- Schieb dan Karabenick. (2011). *Motivasi Kerja*. Dari <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/460/496> [dimuat turun pada 4 Mei 2018]
- Siagan, P Sondang. (2012). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siti Sarawati Johar & Othman Md Johan. (2006). *Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru-guru Di sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi, Johor*. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (2003). *Jemaah Nazir Persekutuan*. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Suhaimi. (2012), *Aspek Kekitaan*. Dari http://studentsrepo.um.edu.my/6682/1/3_Tesis_PhD_vi_va.pdf [dimuat turun pada 30 Mei 2018]

Sunarto. (2001). *Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik*. Dari https://www.researchgate.net/publication/322085623_Pengaruh_Motivasi_Kerja_dan_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_Terhadap_Kinerja_Guru_Smp_Negeri_di_Kabupaten_Pemalang [dimuat turun pada 5 Mac 2018]
Supian Bin Hashim & Khadijah Binti Daud. (2014). Amalan Kepimpinan Lestari Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat. Dari

<https://sainshumanika.utm.my/index.php/sainshumanika/article/view/488> [dimuat turun pada 20 Mac 2018]

William Wiesma. (2000). *Research Methods in Education: An Introduction, Volume 1*.

Ily Sofianny* & Norasmah Othman, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor (emel*: ilytinus90@gmail.com).

Penggunaan Peta Pemikiran i – Think dalam Proses Pengajaran dan Pemudahcaraan Sains Tahun 5

Jennifer anak Jeffery¹ dan Mohamad Isa bin Hamzah²
Falkuti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak – Kertas konsep ini membincangkan tentang isu-isu berkaitan dengan konsep peta pemikiran i-think dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan Sains Tahun 5 di dalam bilik darjah. Maka definisi peta pemikiran i-think yang diperkenalkan dalam kertas konsep ini dijelaskan dengan terperinci melalui pengenalan alat berfikir. Pengenalan program i-Think adalah bertujuan untuk melahirkan modal insan masa depan yang mempunyai pemikiran kreatif, kritis dan inovatif serta memupuk kemahiran berfikir aras tinggi dan mampu berdaya asing. Peta pemikiran adalah alat berfikir yang dipersembahkan dalam lapan bentuk peta pemikiran secara visual yang mudah digunakan dan difahami merentasi kurikulum serta meningkatkan kemahiran kognitif pelajar. Selain itu peta pemikiran i-Think boleh digunakan oleh pelajar seawal usia 4 tahun. Peta pemikiran yang digunakan oleh guru dan pelajar dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan serta cara pelaksanaannya. Justeru, kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) juga dijelaskan bagi melihat perkaitannya dengan pelaksanaan program peta pemikiran i-think. Walau bagaimanapun, kertas konsep ini turut menerangkan tentang kebaikan dan cabaran dalam melaksanakan peta pemikiran i-think dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan di dalam bilik darjah. Peta pemikiran i-Think juga merupakan alat yang menghubungkan jurang budaya antara guru dan pelajar. Ia dapat meningkatkan tahap pemikiran dari aras tinggi ke aras rendah dan menstruktur pemikiran secara sistematik. Penjelasan melalui kertas konsep ini diharap dapat memberikan sedikit sebanyak pendedahan kepada pelbagai pihak tentang kepentingan penggunaan peta pemikiran i-think dalam mewujudkan suasana proses pengajaran dan pemudahcaraan alaf ke-21 yang berkesan, bermakna dan menarik minat para pelajar dalam mengikuti pelajaran guru di dalam bilik darjah. Oleh itu, pelaksanaan program i-Think di sekolah seluruh Malaysia bertujuan untuk mempertingkatkan dan membudayakan kemahiran berfikir dalam kalangan pelajar yang berinovatif pada masa yang akan datang.

Kata Kunci: Peta pemikiran, i-think, KBAT, Penggunaan, Pedagogi

I. PENGENALAN

Menuju pendidikan alaf ke-21, kerajaan telah menegaskan pengabaian terhadap asas pendidikan tidak akan membantu Malaysia dalam membentuk sebuah Negara maju. Perkara ini telah dinyatakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Mengikut PPPM 2013-2025, penekanan diberi kepada enam ciri utama yang perlu ada dalam diri setiap pelajar untuk bersaing di peringkat global bagi memantapkan lagi sistem pendidikan yang sedia ada adalah satu perkara yang menarik

dan perlu dititikberatkan. Justeru, satu unsur yang penting adalah memantapkan lagi kemahiran berfikir dikalangan pelajar. Namun, penguasaan kemahiran berfikir yang betul serta komprehensif adalah penting sekiranya kita ingin menjadi sebuah Negara yang maju dan berdaya saing serta berkualiti tinggi terutamanya dalam bidang pendidikan seperti Negara Jepun, Korea, China dan Finland.

Penggunaan alat berfikir seperti pengurusan grafik secara visual telah membuktikan keberkesannya di sekolah-sekolah berprestasi rendah seperti Amerika Syarikat, United Kingdom dan Kanada. Berdasarkan Abdul Fatah dalam kajian Mohd Sidek et al. (2013), penggunaan pengurusan grafik dalam amalan pengajaran guru di Malaysia menggunakan peta minda masih pada tahap yang rendah serta tidak mengalakkan pelajar menjadi lebih kreatif dan kritis dalam pembelajaran mereka. Selain itu sumber maklumat dan sebuah sistem pendidikan yang dapat membantu pelajar berperwatakan kreatif dan serba boleh dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka dalam pembelajaran. (Azizi et al. 2005). Walau bagaimanapun, sistem pendidikan kita masih lagi kurang menekankan kemahiran berfikir aras tinggi dalam pembinaan skema yang produktif menjadikan perkara tersebut sebagai satu fenomena baru di Malaysia. Oleh itu, pembelajaran berbantuan bantuan pengajaran yang berkesan setiap hari adalah perlu bagi pelajar meneroka sendiri alam mereka. (Mohd Sidek et al, 2013). Maka dalam pelaksanaan proses pdpc yang berkualiti perlu ada wujudnya unsur-unsur kemahiran berfikir aras tinggi serta perlu diaplikasikan mengikut kesesuaian tahap kognitif pelajar. Justeru, aspek pedagogi dapat membantu mewujudkan ruang pembelajaran yang bermakna dan berkesan kepada pelajar kerana mereka sendiri yang menerima pembelajaran yang baharu yang berinovasi. Dimana guru perlu mengambil menjadi pengantaraan keberkesanan dalam pengajaran dan pemudahcaraan.

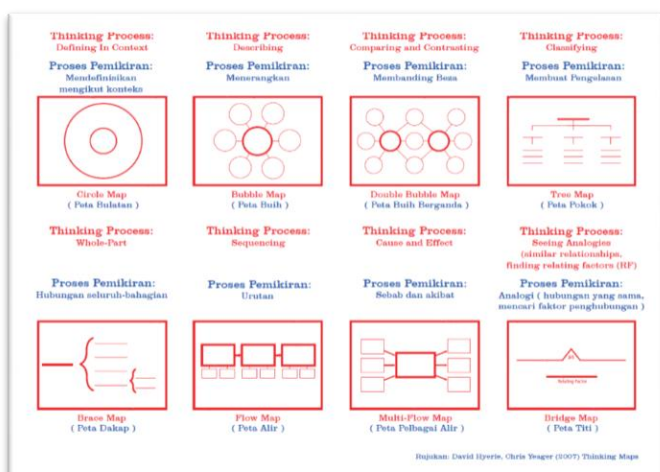
Maka, jika kita fokuskan kepada mata pelajaran Sains yang memerlukan pelajar berfikir kreatif dan kritis dalam pembelajaran mereka, dimana Sains adalah salah satu mata pelajaran yang sukar dan memerlukan pelajar berfikir aras tinggi dalam memahami konsep-konsep, istilah-istilah dan fakta Sains. Sejauhmanakah minat pelajar dapat ditonjolkan sekiranya kaedah pengajaran dan pembelajaran tetap sama dan tidak ada perubahan? Teknik dan kaedah mengajar menggunakan peta pemikiran i-think adalah satu cara dan usaha dalam memperkukuhkan pedagogi guru dalam

membantu mengubah mentaliti dan amalan lama. Kaedah ini dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang seronok, berinfomasi, mudah dan berkesan kepada pelajar. Hyerle dan Yeager (2007), peta pemikiran memberikan kemudahan kepada pelajar dalam menguasai dan memahami sesuatu konsep dalam pembelajaran, menganalisis dan menyelesaikan masalah. Melalui peta pemikiran ini, aktiviti berpusatkan pelajar dapat dilaksanakan serta mengalakkan kolaboratif dalam diri pelajar dan mampu mewujudkan kerakraban diantara pelajar dan guru selain daripada guru yang sering menjadi fasilitator di dalam bilik darjah.

II. PETA PEMIKIRAN i – THINK

Dengan program i-think ini, maka peta mikiran telah diperkenalkan. I-think merupakan singkatan kepada innovative Thinking iaitu Pemikiran Inovatif. Pengalaman pembelajaran yang kreatif dan menarik diperolehi melalui kemahiran berfikir yang dibekalkan kepada pelajar. Berdasarkan kajian kecerdasan yang dijalankan, proses pembelajaran kognitif dan persembahan maklumat dalam bentuk visual ataupun grafik dapat digabungkan melalui peta pemikiran. Menurut Khalida et al (2015), peta pemikiran merupakan salah satu alat berfikir yang diperkembangkan secara visual yang senang diaplikasikan dan difahami merentas kurikulum melalui lapan bentuk peta pemikiran. Peta pemikiran i-think kerap dilaksanakan dapat membantu pelajar dalam membudayakan kemahiran berfikir.

Justeru, Kementerian Pelajaran Malaysia (2012) turut menjelaskan bahawa penggunaan peta pemikiran merupakan satu cabang alat berfikir dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan bagi memupuk para pelajar untuk berfikir serta menaakul. Setiap peta pemikiran yang ada mempunyai proses pemikiran yang tertentu. Terdapat lapan jenis peta pemikiran dalam program i-Think iaitu Peta Bulatan, Peta Buih, Peta Buih Berganda, Peta Pokok, Peta Dakap, Peta Alir, Peta Pelbagai Alir dan Peta Titi. Rajah 1 menunjukkan gambar keseluruhan berkenaan peta pemikiran yang diperkenalkan di peringkat sekolah rendah dan menengah.



Rajah 1: Peta Pemikiran i – Think
Sumber : Pusat Perkembangan Kurikulum (2012)

Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)

Berdasarkan Lembaga Peperiksaan Malaysia (2013), Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) merupakan keupayaan seseorang dalam mengaplikasi pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan mahupun refleksi dalam membuat keputusan, menyelesaikan sesuatu masalah, mencipta sesuatu yang baharu dan berinovasi. Selain itu, Suhaimi et al. (2014), asas kepada proses pembelajaran kognitif adalah menjana dan menyusun atur maklumat, kemahiran menganalisis, mensintesis, proses kreativiti dan menilai. Terdapat empat aras dalam domain kognitif yang dikenal pasti iaitu mengaplikasi, menganalisis, menilai dan mencipta.

Mengaplikasi: Menjalankan atau menggunakan aturan tertentu dengan melaksanakan atau menerapkannya. Pelajar menunjukkan, melengkapkan, melukis, menggunakan dan menyelesaikan.

Menganalisis: Membahagikan bahan dan konsep kepada bahagian yang kecil, menentukan bagaimana bahagian yang kecil tersebut berkait dengan antara satu sama lain atau menjelaskan keseluruhan bahan atau maksud. Pelajar membanding beza, mengelas, menerangkan, mengenalpasti dan menyiasat.

Menilai: Membuat justifikasi berdasarkan kriteria-kriteria melalui semakan dan kritikan. Dimana pelajar perlu membuat penentuan, menaksir, mencadangkan, menghakimi dan membuat pilihan.

Mencipta: Menggabungkan elemen-elemen yang berbeza untuk membentuk sesuatu yang bersepadu atau berfungsi sepenuhnya, mengatur semula elemen berlainan agar menjadi bentuk yang baharu melalui penjanaaan, perancangan atau penghasilan. Pelajar mereka cipta, mereka bentuk, membina dan membayangkan.

Bagi meningkatkan kemahiran berfikir aras tinggi maka diperkenalkan alat berfikir iaitu peta pemikiran dalam program i-Think. Dalam kajian Laura (2011) didapati sebanyak 69% daripada penggunaan peta pemikiran telah berjaya meningkatkan keupayaan pelajar dalam membanding beza. Pengaplikasian peta pemikiran dalam proses pdp telah meningkatkan pelaksanaan aktiviti berunsurkan KBAT. (Zohar, 2004). Menurutnya lagi, pelajar mempunyai kemudahan yang konsisten terhadap berfikir aras tinggi. Dengan cara ini, pelajar lebih cenderung dalam berkongsi apa yang difikirkan secara visual.

III. ISU BERKAITAN DENGAN PELAKSANAAN PETA PEMIKIRAN I-THINK

Pendedahan Program i – Think di Kalangan Pelajar dan Guru

Proses berfikir menjadi satu budaya apabila pelajar dan guru mengamalkan kemahiran berfikir dan menaakul semasa proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Alat berfikir membantu pelajar dan guru melaksanakan aktiviti kemahiran berfikir dan menaakul.

Dalam kajian Linawati dan Sharifah Nur Puteh (2015), persepsi positif pelajar terhadap guru juga membuktikan kaedah ini amat sesuai digunakan dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan guru kerana pelajar-pelajar dapat berfikir untuk mencari tujuan dalam proses pemikiran yang berbeza. Maka, pelajar harus menguasai lapan peta pemikiran dalam meningkatkan mutu pelajaran mereka di dalam bilik darjah seterusnya meningkatkan pencapaian mereka di dalam peperiksaan.

Guru-guru juga perlu mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam menguasai lapan peta pemikiran i-Think ini dalam mewujudkan suasana proses pembelajaran yang menyeronokkan serta meningkatkan kualiti pembelajaran para pelajar. Setiap guru perlu mengemaskini pengetahuan mengikut peredaran masa dan kehendak perubahan dalam dunia pendidikan. Malah guru perlu mempunyai pengetahuan yang luas dalam mata pelajaran yang hendak diajar. (Khairuddin, 2008). Guru perlu mengambil inisiatif untuk memikirkan teknik yang lebih berkesan untuk menyeimbangkan perbezaan individu di dalam bilik darjah kerana bukan setiap pelajar menggunakan semua peta pemikiran i-Think bagi setiap tajuk atau mata pelajaran. Namun ia perlu mengikut kesesuaian tajuk pembelajaran. (Zamri, 2014)

Pendedahan dan Kursus Program i – aThink yang Masih Baharu di Kalangan Guru, Pelajar dan Ibu Bapa

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada laman sesawang i-Think, pelaksanaan program i-Think ini masih baharu bermula pada tahun 2012 dengan pelaksanaan awal yang melibatkan 10 sekolah rintis di seluruh Malaysia yang terdiri daripada enam Sekolah Rendah dan empat Sekolah Menengah.

Semua pihak termasuk pegawai di Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) perlu diberi pendedahan mengenai program i-Think. Kesedaran dalam mengajar dan belajar berfikir ini diberi melalui taklimat atau kursus. Dengan itu, semua pihak mempunyai Bahasa pemikiran dan alat berfikir yang sama. Jurulatih kebangsaan program i-Think di Bahagian KPM, JPN, PPD, IPGK dan sekolah telah dilatih oleh pihak Kestrel Education, United Kingdom.

Jurulatih kebangsaan sekolah melatih pasukan pemandu setiap sekolah dan latihan ini dilaksanakan secara berperingkat-peringkat.



Rajah 2: Kesedaran Program i-think di sekolah
Sumber: <https://www.slideshare.net/sazman68/panduan-ithink>

Program i-Think diperkenalkan menggunakan pendekatan seluruh sekolah, dimana latihan diberikan kepada pentadbir, guru dan pelajar dalam pengajaran dan pembelajaran. Dengan itu, guru dan pelajar mempunyai bahasa pemikiran dan alat berfikir yang sama. Penglibatan ibu bapa amatlah digalakkan dalam menyokong pendekatan ini. Pentadbir, guru dan pelajar perlu bersedia untuk berubah dalam pengajaran dan pembelajaran. Perubahan memerlukan kerjasama semua pihak bagi menjayakan program i-Think ini. Perubahan set minda mengenai program i-Think melalui kempen, latihan, taklimat dan mesyuarat. Sekolah juga boleh mempamerkan banner, carta dan hasil tugas pengajaran dan pembelajaran i-Think di sekeliling sekolah. Ibu bapa juga terlibat secara langsung dalam melaksanakan program i-Think melalui PIBG.

Sebagai guru, penggunaan peta pemikiran i-think merupakan satu teknik pedagogi yang boleh digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran Sains Tahun 5. Teknik ini dapat mewujudkan suasana pembelajaran Sains yang bermakna dan berkesan kepada para pelajar. Memandangkan terdapat banyak isu berkaitan dengan mata pelajaran Sains. Sebelum pelajar didedahkan dengan peta pemikiran i-think, guru seharusnya menguasai terlebih dahulu kesemua peta pemikiran yang telah dicadangkan serta mengikut kursus yang berkaitan dengan penuh komitmen.

Kedudukan TIMSS dan PISA Bagi Mata Pelajaran Sains

Ujian PISA merupakan ujian yang diadakan 3 tahun sekali bermula pada tahun 2000 dan negara kita Malaysia telah menyertai ujian ini pada tahun 2009. Ujian ini diperkenalkan oleh OECD (Organisation For Economic Co-operation and Development). PISA merupakan ujian bagi kajian ke-5 yang dilaksanakan. Ujian ini bertujuan untuk menguji tahap penguasaan dalam keupayaan membaca, Sains dan Matematik ke atas remaja yang berusia 15 tahun.

Dalam ujian PISA 2012, terdapat 65 buah negara yang terlibat dan disertai hampir 510 000 pelajar. TIMSS dilaksanakan dalam tempoh empat tahun sekali.

Pencapaian Malaysia dalam Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) pada tahun 2007 bagi mata pelajaran Sains adalah pada kedudukan 21 dalam kalangan 49 buah Negara. Manakala laporan Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2009 menunjukkan prestasi Malaysia adalah pada kedudukan ke 55 dalam kalangan 74 buah Negara. Mengikut penilaian TIMSS, Malaysia mencatatkan skor Sains adalah 471 mata. Daripada 16 Negara, peserta yang telah mencatatkan peningkatan tertinggi iaitu sebanyak 44 mata berbanding TIMSS 2011. Pada tahun 2012, Malaysia berada dalam kelompok 20% terbawah. Kedudukan mata pelajaran Sains menunjukkan kemerosotan pada tahun 2012 berbanding pada tahun 2009.

Hal ini telah mendapat banyak perhatian daripada pelbagai pihak dalam meningkatkan pencapaian dan kecemerlangan pelajar di sekolah-sekolah di Malaysia dengan menerapkan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). Oleh itu, peta pemikiran i-Think merupakan sebahagian daripada elemen yang diterapkan dalam memupuk KBAT yang ingin dicapai melalui sistem pendidikan kita. Seperti yang kita sedia maklum, pelaksanaan peta pemikiran i-Think adalah sesuatu perkara yang masih baharu lagi. Dalam kajian Norfarahin dan Tengku Zawawi (2014), pelajar yang dapat menguasai kemahiran mengukur perimeter gabungan bentuk dua dimensi dengan berbantuan peta pemikiran i-Think. Ia juga sejajar dengan kajian yang dijalankan Mohd Aliff dan Mas Nobany (2013), yang mendapati bahawa peta pemikiran i-Think telah berjaya membantu pelajar dalam menggunakan peta alir dalam menyelesaikan masalah bahagi dengan pembahagi dua digit.

Cadangan Pelaksanaan Program Peta Pemikiran i – Think di Dalam Bilik Darjah

Dalam pelaksanaan program i-think, peta pemikiran perlu diaplikasikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran sebagai salah satu alat berfikir yang mampu menghasilkan pembelajaran yang bermakna seterusnya mewujudkan suasana pembelajaran yang menyeronokkan kepada pelajar terutamanya dalam mata pelajaran Sains.

Pelbagai langkah yang boleh diambil dalam menjayakan program i-Think ini, iaitu menyediakan satu sudut dalam mempromosi KBAT, membuat poster atau banner yang bertemakan peta pemikiran i-Think di kawasan sekolah, mempamerkan hasil kerja pelajar di sudut mata pelajaran panitia di setiap kelas. Selain itu juga, program i-think boleh dilaksanakan melalui aktiviti yang dijalankan guru di dalam bilik darjah bersama dengan pelajar seperti aktiviti dalam kumpulan dan permainan. Peta pemikiran juga boleh

digunakan oleh guru bagi sesi membuat kesimpulan atau merumus tentang apa yang telah diajar.

Selain itu, peta pemikiran i-Think ini amat penting dalam membina konsep, istilah dan fakta Sains dengan lebih berkesan serta membantu membina pemahaman pelajar yang lebih kukuh dalam suatu topik yang dipelajari. Dalam kajian Normah et al (2013), dapatan kajian menunjukkan pencapaian pelajar mengalami perubahan ke arah yang positif setelah pengaplikasian peta pemikiran i-Think dalam pengajaran dan pembelajaran. Peningkatan markah menunjukkan bahawa penggunaan i-Think merupakan satu kaedah pengajaran yang amat sesuai dipraktikkan dalam kalangan guru mata pelajaran Sains.

Teori Pembelajaran Konstruktivisme

Bagi melihat keberkesanan penggunaan peta pemikiran i-Think dalam mata pelajaran Sains tahun 5, maka teori pembelajaran yang digunakan adalah Teori Konstruktivisme sebagai sandaran kajian. Dalam konteks pengajaran dan pembelajaran yang telah diasaskan oleh Lev Vygotsky ini telah mengubah scenario pengajaran yang bersifat tradisional yang ada di Malaysia yang berpusatkan guru berubah kepada pengajaran dan pembelajaran berpusatkan pelajar. Dalam teori Vygotsky, ia didasari oleh tiga idea utama iaitu:

- a) Pengetahuan dan perkembangan pada saat adanya konflik antara pengetahuan sedia ada dengan pengetahuan baru dan sedikit
- b) Intelektual seseorang atau pengetahuan berkembang hasil daripada interaksi sosial
- c) Peranan utama guru sebagai moderator dan fasilitator kepada pelajar

Teori ini memberikan peluang kepada pelajar untuk mengemukakan pendapat dengan cara dan bahasa mereka sendiri. Malah pelajar diberikan kesempatan dan peluang untuk berfikir tentang pengalamannya sehingga menjadi kreatif dan imaginatif serta mendorong mencuba sesuatu yang baharu untuk memikirkan perubahan idea yang mereka kemukakan untuk menjadi lebih kreatif. Teori ini juga banyak menitik berat tentang kemahuan pelajar sendiri dan guru mengajar mengikuti pertanyaan pelajar. Melalui teori ini, kita dapat melihat guru akan sentiasa berusaha membuat para pelajar memberi pandangan pemahaman mereka terhadap sesuatu pembelajaran. Secara langsung pelajar akan melibatkan diri secara aktif dalam apa juga aktiviti yang disertai. Selain itu, pembinaan ilmu pengetahuan sendiri dan penaakulan serta penggunaan logik diaplikasikan secara aktif.



Rajah 3: Prinsip Konstruktivisme

Sumber: <https://www.slideshare.net/artyschatz/teori-konstruktivisme-oleh-vygotsky>

Hal ini disokong oleh Harkirat et al (2010), menyatakan gabungan peta minda dan teori moden konstruktivisme dalam pembelajar adalah sesuai kerana pembelajaran menerusi teori konstruktivisme memberikan penekanan terhadap penglibatan aktif pelajar yang memanfaatkan struktur pengetahuan sedia ada dan mengkonstruksi pengetahuan baharu pelajar yang diperolehi dengan mengabungjalinkan antara keduanya dalam ingatan mereka. Justeru, dalam kajian Yahya & Othman (2012) pembelajaran menerusi teori konstruktivisme dapat menggalakkan pelajar belajar secara koperatif dan kolaboratif yang dapat meningkatkan pencapaian pelajar dalam mata pelajaran Sains.

Kebaikan Pelaksanaan Program i – Think

Dalam perubahan pendidikan menuju pembelajaran abad ke-21, pelaksanaan program i-think ini banyak memberikan manfaat dan kebaikan terutamanya kepada pelajar, guru dan sistem pendidikan di Malaysia.

Pelajar

Menurut Tee et al. (2010), pendedahan tentang ilmu pengetahuan dalam penggunaan pelbagai alat berfikir seharusnya didedahkan kepada pelajar agar mereka dapat menggunakan alat berfikir tersebut bukan sahaja dalam pembelajaran mereka tetapi dalam kehidupan seharian mereka sekiranya mereka dapat menguasai penggunaan alat berfikir yang betul. Didapati pelajar menjadi lebih positif dan rajin dalam pembelajaran dengan amalan pengajaran yang diamalkan oleh guru melalui peta pemikiran ini. (Sidek, 2012).

Justeru Looi Kuang Siang (2012) menjelaskan pelaksanaan kaedah peta konsep dapat membantu pelajar menerangkan sesuatu konsep dengan lebih baik serta meningkatkan kefahaman dan ingatan murid Tahun 4 dalam

mata pelajaran Sains. Selain itu, dalam kajian Yahya dan Azmey (2012) membuktikan dengan menggunakan peta pemikiran i-Think yang bersesuaian dapat meningkatkan pencapaian dan minat pelajar dalam mata pelajaran Sains. KBAT amat berkesan dalam pengajaran dan pembelajaran penulisan karangan Bahasa Melayu bagi murid-murid sekolah rendah. (Khairuddin, 2011; Tengku Faisure, 2015)

Dalam kajian Rohaida dan Zamri (2015), menunjukkan bahawa penggunaan peta pemikiran semasa proses pengajaran dan pembelajaran dapat meningkatkan kefahaman dan pencapaian murid tahun 6 dalam pembelajaran Bahasa Melayu Penulisan. Dengan adanya kaedah ini dapat meningkatkan pencapaian pelajar dalam penulisan karangan berbanding kaedah tradisional. Penggunaan peta pemikiran ini merupakan strategi yang baharu untuk pemahaman tentang konsep yang terkandung di dalam teks penulisan dengan lebih mendalam.

Pelajar lebih bersikap positif terhadap pembelajaran apabila mereka dapat membuat catatan nota dengan mudah melalui peta pemikiran ini dan membantu daya ingatan terhadap pelajaran serta meningkatkan tahap pemahaman mereka secara tidak langsung.

Guru

Sehubungan itu, guru seharusnya pakar dalam menggunakan alat berfikir ini dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan Sains di dalam bilik darjah yang bersesuaian dengan keperluan semasa. Oleh disebabkan kekakangan masa untuk guru mengajar dan memberikan pendedahan ilmu pengetahuan berkaitan dengan alat berfikir ini, maka penggunaan modul pembelajaran sendiri disarankan sebagai kaedah alternatif. Menurut Tee et al. (2009), pelajar dapat memanfaatkan penggunaan alat berfikir yang dicadangkan sepenuhnya dalam pembelajaran serta kehidupan harian mereka.

Oleh itu, satu tinjauan telah dilakukan kepada bakal guru di IPG Kampus Sultan Mizan tentang pelaksanaan dan maklum balas berkaitan dengan program i-Think setelah hampir dua program ini diperkenalkan. Penilaian yang dibuat ini adalah melalui kajian tinjauan Sidek et al. (2013) yang secara umumnya mendapati program tersebut memberikan kesan positif kepada para pelajar. Di mana peta pemikiran yang disediakan adalah sangat membantu dan berguna sebagai asas kemudahan untuk mereka berfikir. Malah, kebanyakan pelajar bersetuju untuk menjadikan program ini sebagai salah satu kaedah pengajaran yang berkesan, alat berfikir dalam membantu meningkatkan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan di dalam bilik darjah.

Penggunaan peta pemikiran i-think amat digalakkan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Guru juga perlu mengaplikasikan pelbagai strategi

pengajaran dalam menyampaikan isi penting pelajaran dengan mudah dan tidak membosankan pelajar serta dapat menarik minat pelajar mengikuti proses pengajaran dan pembelajaran. (Yahya dan Azmey, 2012; Abdul Rashid Jamian, Martini Misdon dan Azhar Md. Sabil, 2017).

Oleh itu, para pendidik haruslah bersikap lebih kreatif dan mempunyai kaedah pengajaran yang menarik dan berkesan. Dengan pendedahan peta pemikiran i-Think dalam pengajaran, guru akan dapat mengorganisasikan serta menstruktur pemikiran para pelajar sekaligus dapat mencetuskan idea-idea yang baharu dan bernas.

Sistem Pendidikan di Malaysia

Kekuatan dan kemajuan sesebuah Negara terletak kepada tahap ilmu dan kemahiran yang dikuasai oleh rakyat negara tersebut. Oleh itu, sistem pendidikan memberikan mandat besar untuk menyampaikan ilmu dan kemahiran kepada rakyat. Sehubungan dengan itu, Malaysia telah mengalami tranformasi dalam bidang pendidikan. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 menekankan kepada konsep kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) untuk melahirkan pelajar yang berdaya saing menjelang abad ke-21.

Dengan adanya sistem pendidikan yang baik, maka ia dapat membantu meningkatkan serta membangunkan Negara dari segi ekonomi, politik mahupun sosial. Perubahan atau inovasi dalam sistem pendidikan seperti memperkenalkan program i-think merupakan satu langkah dalam melahirkan generasi yang mampu memberikan sumbangan kepada Negara. Dalam kajian Wahidah (2011), menyatakan pendekatan pembelajaran yang berkesan dapat dilihat sebagai pendorong ke arah mencapai kecemerlangan pendidikan seiring dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan untuk melahirkan insan yang serba boleh, berkemahiran dan berfikiran positif serta bertanggungjawab.

Sekiranya Malaysia ingin menjadi sebuah Negara yang berdaya saing dengan negara-negara maju seperti Jepun, Korea dan Singapura. Maka usaha penerapan peta pemikiran merupakan satu usaha yang penting dan perlu dilaksanakan dengan telus agar matlamatnya dapat dicapai dengan baik.

IV. CABARAN DALAM PELAKSANAAN PETA PEMIKIRAN I-THINK DALAM PENGAJARAN DAN PEMUDAHCARAAN SAINS TAHUN 5

Dalam melaksanakan peta pemikiran i-Think ini, pengetahuan merupakan asas kebolehan guru dalam pengajaran dan pembelajaran. Menurut Zahari (2006), pengetahuan yang diperlukan oleh seorang guru ialah pengetahuan dan belajar untuk mengajar berkaitan dengan pengetahuan kandungan pedagogi dan pengetahuan pelajar dalam pembelajaran. Selain itu, guru perlu mengetahui dan memahami bagaimana mengaplikasi cara, teknik dan strategi

untuk memastikan pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan sempurna dan berkesan.

Maka, semua pihak perlu menyedari terdapat pelbagai cabaran yang dihadapi dalam melaksanakan proram peta pemikiran i-Think ini terutamanya pelajar, guru dan sistem pendidikan di Malaysia. Dalam sistem pendidikan, peperiksaan menjadi asas penilaian terhadap pelajar dengan menekankan mereka dengan menghafal dan mengimbas fakta-fakta yang penting. Perkara ini menyebabkan suasana pengajaran dan pembelajaran menjadi bosan dan mengakibatkan pelajar tidak berminat untuk mengikut proses pengajaran dan pembelajaran guru di dalam bilik darjah.

Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) ditekankan setelah meneliti analisis PISA dan TIMSS serta Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2015). Oleh itu, peta pemikiran i-Think diperkenalkan di semua sekolah rendah dan sekolah menengah. Sesungguhnya alat berfikir ini membantu pelajar dalam mencari ilmu pengetahuan, inisiatif perlu dilakukan mereka bagi membangunkan kemahiran dalam pengetahuan tersebut agar mereka berjaya dalam persekitaran dunia yang kian berubah.

Berdasarkan Blandfort (2009), guru yang mempunyai cukup kemahiran pedagogi dan pengetahuan dalam bidang yang diajar, maka mereka akan dapat menjalankan tugas mengajar dengan baik dan memuaskan. Oleh itu, pelaksanaan peta pemikiran i-Think ini sememangnya dipandang serius daripada pelbagai sudut, kerana ia bukanlah satu program yang wajib. Namun begitu, ia seharusnya diterapkan dalam proses pengajaran dan pembelajaran melalui aktiviti yang dirancang oleh guru. Guru boleh berkongsi ilmu pengetahuan dan maklumat berkaitan dengan peta pemikiran dengan pelbagai pihak dalam mengukuhkan lagi pelaksanaan program ini.

IV. RUMUSAN

Konklusinya, guru perlulah kreatif dan inovatif dalam memilih alat bantu mengajar untuk mengalakkan kemahiran berfikir pelajar, seterusnya mewujudkan proses pengajaran dan pembelajaran KBAT yang berkesan di dalam bilik darjah. Justeru, penggunaan teknik dan strategi pengajaran yang bersesuaian dengan alat berfikir yang mampu membantu keberkesanan pelaksanaan KBAT dalam mata pelajaran Sains.

Perubahan pembelajaran melalui penggunaan peta pemikiran i-Think ini seharusnya dilalui dan dilaksanakan dengan sebaik yang mungkin dalam mewujudkan pembelajaran yang berpusatkan kepada pelajar. Seiringan dengan pembelajaran abad ke-21 yang memberikan penekanan kepada pembelajaran berpusatkan pelajar dan guru sebagai pemudahcara. Penggunaan peta pemikiran perlu ditekankan dalam melahirkan dan membentuk pelajar

yang kreatif dan kritis dalam pemikiran mereka. Maka, kita perlu peka tentang segala isu dalam dunia pendidikan supaya kita dapat seiring dengan negara-negara maju dalam segala aspek.

Sehubung dengan itu, pelajar seharusnya maha ke hadapan dalam menghadapi apa jua perubahan. Di mana kita memerlukan alat berfikir yang relevan dan membolehkan mereka melakukan sesuatu sekiranya kita ingin menjadikan pemikiran pelajar kita setaraf dengan pelajar-pelajar di negara lain. Justeru, mereka perlu menghadapi akan pesatnya perkembangan teknologi, arus globalisasi dan perlu menyertai pertandingan reka cipta inovasi yang kian popular masa kini. Kebanyakan pelajar mengakui keberkesanan mempraktikkan penggunaan peta pemikirannya dalam program ini dalam mengharungi situasi baharu dalam proses pembelajaran mereka, malah permintaan mengikuti kursus ini telah mendapat sambutan yang baik (Wahida, 2011).

Oleh itu, dengan mempelbagaikan strategi pengajaran akan menjadikan pembelajaran lebih menarik dan realistik sekaligus merangsang pembelajaran pelajar melalui pelbagai kaedah mengajar. Justeru, peranan guru amatlah penting sebagai pemangkin kepada proses pengajaran dan pembelajaran yang berkesan di dalam bilik darjah dan senantiasa meningkatkan pengetahuan baharu mereka tentang isi kandungan kurikulum yang diajar oleh mereka.

RUJUKAN

Abdul Rasid Jamian, Martini Misdon & Azhar Md. Sabil. 2017. Penggunaan Peta Pemikiran i-Think dalam Pemahaman KOMSAS Bahasa Melayu. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 42(1)(2017): 51-59.

Blanfort, S. 2009. *Managing profesional development in school*. London: Tylor and Francis Books Ltd

Harkirat, S.D., Makarimi Kasim & Anderson, O.R. 2010. Constructivist-Mind Map Teaching Approach and The Quality Of Students' Cognitive Structures. *Journal Science Education and Technology* (2011) 20:186 - 200.doi: 10.1007/s10956-010-9245-4

Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) (Pendidikan prasekolah hingga lepas menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Keberkesanan Penggunaan I-Think Terhadap... (Pdf Download Available). Available From: https://www.researchgate.net/publication/301359230_KEBERKESANAN_PENGGUNAAN_ITHINK_TERHADAP_PENCAPAIAN_DAN_MINAT_MURID_DALAM_TAJU_K_SIFAT_BAHAN_SAINS_TAHUN_4

[accessed Jun 12 2018]

Khairuddin Mohamad. 2008. Amalan penyerapan kemahiran berfikir kritis dalam pengajaran cerpen KOMSAS Bahasa Melayu. Tesis Dr. Falsafah. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Khairudin Ahmad. (2011). Keberkesanan kaedah peta konsep terhadap pencapaian, sikap, dan kemahiran memahami kronologi dalam kalangan pelajar tingkatan empat. Tesis Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Linawati dan Sharifah Nur Puteh. 2015. Pelaksanaan Peta Pemikiran i-Think dalam kalangan guru. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Normah et al. 2013. Aplikasi Peta Pemikiran I-Think Dalam Meningkatkan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). Faculty of Technical and Vocational Education, UTHM

Muhamad Sidek Said. 2013. Aplikasi menggunakan 'thinking map' dalam program Praktikum KPLD di Tadika Yayasan Islam Terengganu, Seberang Takir, Kuala Terengganu. Kertas kerja dibentangkan di seminar kajian Tindakan Peringkat Kebangsaan, Tanjung Vista Hotel, Kuala Terengganu, 23-25 April 2013.

Pisa 2012: Di Mana Kedudukan Malaysia... (Pdf Download Available). Available from: http://www.researchgate.net/publication/308889595_PISA_2012_Di_MANA_KEDUDUKAN_MALAYSIA_UNTUK_SUBJEK_MATEMATIK [accessed Jun 08 2018].

Pusat Perkembangan Kurikulum 2012, Program i-think: Membudayakan kemahiran berfikir. Putrajaya: kementerian Pelajaran Malaysia.

Rosnidar et al. 2015. Keberkesanan Penggunaan i-Think Terhadap Pencapaian dan Minat Murid dalam Tajuk Sifat Bahan, Sains Tahun 4. *Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik Malaysia*. Fakulti Pendidikan dan Pembangunan. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Tengku Fairuse Tengku Hassan (2015). Tahap kemahiran guru bahasa melayu dalam menerapkan amalan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) semasa pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Kertas Projek Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Wahidah Abu Bakar. 2011. *Keberkesanan konsep peta minda dalam pembelajaran berasaskan masalah*. Diss. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 2011.

Yahya Othman & Azmey Hj Othman .2012. Keberkesanan Penggunaan Peta minda dalam Pengajaran dan Pembelajaran Karangan Argumentatif di Sebuah Sekolah Menengah Arab

di Negara Brunei Darussalam. Brunei. Universiti
Brunei Darussalam.

Zahari Ishak. 2006. Psikologi pendidikan: Realiti pengajaran
dan pembelajaran. Jurnal Masalah Pendidikan, 29:
27-36. Zamri Mahamod, 2014. Inovasi P&P dalam
pendidikan Bahasa Melayu. Cetakan ketiga.

Tanjung Malim: Penerbit Universiti Pendidikan
Sultan Idris.

Pengetahuan Guru Terhadap Penggunaan Teknologi Mudah Alih Dalam Kalangan Guru Prasekolah

Gillian Chang¹ & Suziyani Mohamed²

¹Kementerian Pelajaran Malaysia

²Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak- Teknologi mudah alih merupakan alat komunikasi yang bersifat interaktif, iaitu dalam kajian ini, teknologi mudah alih merujuk kepada penggunaan peranti mudah alih dalam pendidikan seperti telefon pintar, tablet dan komputer riba. Peranti mudah alih ini membolehkan individu mengakses pelbagai informasi yang berbentuk animasi melalui telefon pintar, modul terancang menggunakan komputer riba, laman sosial seperti Facebook, Twitter serta Instagram dan aplikasi sosial seperti Whatsapp dan juga Telegram melalui penggunaan telefon pintar. Teknologi mudah alih mempunyai mobiliti, iaitu penggunaannya tidak terhad di bilik darjah sahaja. Walau bagaimanapun, kajian mengenai penggunaan teknologi mudah alih bagi pendidikan prasekolah terutamanya di Malaysia masih lagi kurang dijalankan. Oleh itu, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji perkaitan antara pengetahuan dan sikap guru terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih di prasekolah. Kajian ini menggunakan reka bentuk ex-post facto. Sampel kajian ini terdiri daripada seramai 67 orang guru prasekolah di Bahagian Betong. Lokasi Bahagian Betong dipilih adalah kerana faktor jarak, masa dan kos dalam mentadbir instrumen dan mendapatkan maklumat yang diperlukan. Analisis yang digunakan dalam kajian ini terdiri dari analisis deskriptif, iaitu peratusan dan kekerapan serta analisis inferensi, iaitu ANOVA. Dapatan kajian menunjukkan tahap pengetahuan guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih adalah tinggi. Begitu juga, tahap sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih pula adalah sederhana berdasarkan interpretasi skor min. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan dan sikap guru berkenaan penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan umur serta pengalaman mengajar. Begitu juga, terdapat hubungan sederhana yang positif antara pengetahuan dan sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah berdasarkan ujian korelasi Spearman. Hasil kajian ini dapat digunakan oleh pelbagai pihak yang berkepentingan bagi membuat perancangan dan mengatur strategi bagi mempelbagaikan kaedah pembelajaran serta pemudahcaraan di peringkat prasekolah agar proses pembelajaran lebih bermakna, mudah dan menyeronokkan. Begitu juga, kajian ini merupakan pendedahan kepada para ibu bapa terhadap cara memaksimumkan penggunaan peranti teknologi mudah alih dari tujuan komunikasi dan hiburan ke pembelajaran.

Kata kunci: teknologi mudah alih, pengetahuan, sikap, prasekolah

I. PENGENALAN

Teknologi mudah alih merujuk kepada penggunaan peranti mudah alih dalam pendidikan seperti telefon pintar, tablet dan komputer riba. Peranti mudah alih ini membolehkan individu mengakses pelbagai informasi seperti informasi berbentuk animasi melalui telefon pintar, modul terancang menggunakan komputer riba, laman sosial seperti Facebook, Twitter serta Instagram dan aplikasi sosial seperti Whatsapp dan juga Telegram melalui penggunaan telefon pintar. Penggunaan teknologi mudah alih kian menjadi salah satu kaedah yang penting dalam era digital dan dalam komuniti berasaskan pengetahuan. Kajian-kajian lepas menunjukkan bagaimana revolusi teknologi mudah alih digunakan sebagai alat yang memudahkan proses pengajaran dan pemudahcaraan dalam bidang pendidikan (Stanton & Ophoff, 2013; Xia et al., 2013; Azura & Sabariah, 2014; Irfan Naufal & Mohamad Tarmizi, 2014; Neumann & Neumann, 2014; Toki & Pange, 2014; Yahaya & Salam, 2014; Anuar & Nelson, 2015; Ni & Yu, 2015; Uluyol & Şahin, 2016).

Tidak dapat dinafikan bahawa teknologi mudah alih merupakan sebahagian dari kehidupan kanak-kanak pada abad ke-21. Bahagian perangkaan Malaysia telah merumuskan bahawa akses kepada telefon pintar bagi setiap isi rumah adalah sebanyak 97.9% pada tahun 2015 dan meningkat ke 98.1% pada tahun 2017 (*Department of Statistics Malaysia*, 2018). Hal ini menunjukkan penyebaran teknologi ini telahpun berlaku dengan pantas. Lantaran itu, aktiviti prasekolah yang direkabentuk dengan teknologi digital boleh menjadi alat pengajaran yang mempengaruhi sesi pembelajaran dan pemudahcaraan.

Walaupun bagaimanapun, pengenalan teknologi mudah alih dalam sistem pendidikan prasekolah telah menimbulkan pelbagai perdebatan dalam kalangan ilmuan (Zaranis et al., 2013; Konca et al., 2016). Ramai pengkaji menemui kelemahan amalan teknologi mudah alih (Kukulkska-Hulme, 2013) dan tidak kurang juga menemui kesan positifnya (McPake et al., 2013; Kaul et al., 2017) dalam pengajaran serta pemudahcaraan. Kelemahan teknologi mudah alih dilihat dari segi privasi, keselamatan serta kebergantungan terhadap dunia komersial, iaitu maklumat pengguna digunakan oleh pembangun aplikasi teknologi atau syarikat pengiklanan (Kukulkska-Hulme, 2013). Teknologi mudah alih juga dilihat sebagai satu kelebihan dan mempunyai potensi sebagai alat yang

memudahkan proses pengajaran dan pemudahcaraan dalam pelbagai mata pelajaran (Stanton & Ophoff, 2013; Xia et al., 2013; Azura & Sabariah, 2014; Irfan Naufal & Mohamad Tarmizi, 2014; Neumann & Neumann, 2014; Toki & Pange, 2014; Yahaya & Salam, 2014; Anuar & Nelson, 2015; Ni & Yu, 2015; Uluyol & Şahin, 2016).

Kajian yang dijalankan ini melibatkan sikap dan tahap pengetahuan guru terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih berdasarkan umur dan pengalaman mengajar. Kajian mengenai penggunaan teknologi mudah alih bagi pendidikan prasekolah terutamanya di Malaysia masih lagi kurang dijalankan. Hasil pembacaan menunjukkan kajian mengenai penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi lebih banyak dilakukan di peringkat sekolah rendah dan juga sekolah menengah (Aliff *et al.*, 2014; Diah Prawitha Sari, 2014; Melor & Ashaaili, 2014; Md Baharul *et al.*, 2014 & Mohd Sharin *et al.*, 2014). Secara amnya, kajian berkenaan penggunaan teknologi mudah alih di prasekolah di Malaysia dalam tempoh 2014 hingga 2018 adalah minima. Kajian-kajian terdahulu merupakan kajian dari luar negara seperti Moyer-Packenham *et al.* (2015) yang melibatkan penggunaan peranti muda alih bersifat *touch-screen* dalam mempelajari subjek matematik.

Dari aspek guru sebagai penunjuk cara, kajian oleh Kamarulzaman *et al.* (2017) menunjukkan tahap pengetahuan TMK guru adalah pada tahap sederhana dan aplikasi teknologi mudah alih dalam pengajaran serta pemudahcaraan adalah pada tahap rendah tanpa mengira faktor umur dan pengalaman mengajar. Namun, penggunaan teknologi mudah alih dan Internet dalam kehidupan seharian guru adalah pada tahap tinggi. Hal ini menunjukkan tahap pengetahuan guru dan sikapnya dalam mengapikasi teknologi mudah alih dilihat sebagai dua perkara yang berbeza. Berbeza dengan kajian yang dijalankan oleh Maimun *et al.* (2017) guru mempunyai pengetahuan dan kemahiran dalam mengendalikan teknologi mudah alih yang baik dan mempunyai tahap kesediaan menyampaikan isi pelajaran menggunakan teknologi yang tinggi.

Abedalaziz *et al.* (2013) mendapati responden di bawah lingkungan umur 30 tahun lebih banyak menggunakan teknologi ini dalam kehidupan berbanding responden yang berumur melebihi 30 tahun. Guru yang lebih muda mempunyai kompetensi TMK yang lebih baik (Akarawang *et al.*, 2015). Hal ini disebabkan oleh jurang digital, iaitu guru yang berusia melebihi 30 tahun membesar dengan penggunaan teknologi mudah alih yang minima manakala guru muda membesar dengan perubahan dan kebergantungan terhadap teknologi mudah alih. Walau bagaimanapun, tidak dinafikan, teknologi mudah alih mendatangkan banyak manfaat terhadap murid. Kajian ini akan mengupas tahap pengetahuan dan sikap guru terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih di prasekolah memandangkan kepentingan teknologi mudah alih dalam bidang pendidikan abad ke-21. Hal ini membolehkan kemahiran guru dalam menggunakan teknologi semasa ini dibantu dan dimantapkan.

Lantaran itu, kajian mengenai teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah perlu dijalankan memandangkan kepentingan teknologi tersebut pada masa kini. Hasil kajian ini dapat digunakan oleh pelbagai pihak yang berkepentingan termasuklah pihak pentadbir prasekolah, dan para guru bagi membuat perancangan dan mengatur strategi bagi mempelbagaikan kaedah pembelajaran serta pemudahcaraan di peringkat prasekolah. Begitu juga, kajian ini merupakan pendedahan kepada para ibu bapa terhadap cara memaksimumkan penggunaan peranti teknologi mudah alih dari tujuan komunikasi ke pembelajaran.

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat perkaitan antara pengetahuan dan sikap guru berdasarkan umur dan pengalaman mengajar terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih di prasekolah. Objektif kajian ini diperincikan seperti berikut:

1. Mengetahui tahap pengetahuan guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah.
2. Mengetahui tahap sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah.
3. Mengetahui perbezaan antara pengetahuan dan sikap terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan umur dan pengalaman mengajar.
4. Mengetahui hubungan antara pengetahuan dan sikap terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah.

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan dan sikap guru berkenaan penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan umur dan pengalaman mengajar.

H₀₂: Tidak terdapat hubungan yang signifikan pengetahuan dan sikap guru berkenaan penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah.

II. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan reka bentuk *ex-post facto*. Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru prasekolah di Bahagian Betong. Jumlah populasi kajian ialah 67 orang, iaitu 18 orang dari zon Betong, 12 orang dari zon Debak, 24 orang dari zon Pusa serta 13 orang dari zon Spaoh. Sampel kajian

dipilih secara rawak, iaitu sampel diambil secara rawak dari setiap zon yang dinyatakan. Lokasi Bahagian Betong dipilih adalah kerana faktor jarak, masa dan kos dalam mentadbir instrumen dan mendapatkan maklumat yang diperlukan.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan soal selidik sebagai instrumen untuk menjawab persoalan kajian. Instrumen soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A ialah tentang latar belakang demografi responden, Bahagian B mengenai pengetahuan guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih manakala Bahagian C ialah soalan-soalan mengenai sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih. Bahagian ini dinilai mengikut skala likert lima tahap iaitu 1 mewakili sangat tidak setuju, 2 mewakili tidak setuju, 3 mewakili kurang setuju, 4 mewakili setuju manakala 5 menunjukkan sangat setuju. Hasil dapatan kajian rintis yang dilakukan menunjukkan nilai alpha keseluruhan yang diperolehi ialah $r = 0.953$ menunjukkan bahawa kebolehpercayaan item adalah tinggi. Proses menganalisis data bagi kajian ini melibatkan dua jenis statistik iaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi.

Statistik deskriptif digunakan untuk merumuskan maklumat demografi responden, iaitu umur dan pengalaman mengajar responden. Analisis deskriptif yang akan digunakan adalah peratusan dan kekerapan. Interpretasi skor min dan sisihan piawai pula digunakan bagi mengenalpasti tahap persepsi guru terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih di prasekolah. Analisis inferensi digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Analisis inferensi yang akan digunakan ialah ANOVA dan ujian korelasi Spearman. ANOVA digunakan untuk menilai perbezaan min pemboleh ubah bersandar kuantitatif antara lebih dari satu kumpulan. Aras signifikan yang dirujuk dalam kajian ini ialah 0.05 atau 5% ($p < 0.05$). Ujian korelasi Spearman pula digunakan untuk melihat hubungan antara pengetahuan dan sikap terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah. Kekuatan hubungan di antara dua pembolehubah ditentukan dengan nilai pekali korelasi di antara -1.00 hingga +1.00, iaitu tanda positif (+) dan negatif (-) menunjukkan aras sesuatu hubungan.

JADUAL 1 PEKALI KORELASI DAN INTEPRETASI KORELASI ANTARA DUA PEMBOLEHUBAH

Pekali korelasi	Intepretasi korelasi
0.01 – 0.29	Hubungan lemah
0.30 – 0.49	Hubungan sederhana
0.50 – 1.00	Hubungan kuat

Sumber: Jamil Ahmad (2002)

III. KEPUTUSAN

JADUAL 2 PROFIL DEMOGRAFI RESPONDEN

Umur	n	%
Bawah 30 tahun	21	31.3
31 – 40 tahun	29	43.3

41 – 50 tahun	17	25.4
1 – 5 tahun	21	31.3
6 – 10 tahun	17	25.4
11 – 15 tahun	21	31.3
Lebih dari 15 tahun	8	11.9

Kajian ini melibatkan seramai 67 orang responden dari Bahagian Betong, Sarawak. Demografi yang dikaji dalam kajian ini melibatkan umur serta pengalaman mengajar. Berdasarkan Jadual 2, seramai 21 orang responden berumur di bawah 30 tahun (31.3%), 29 orang daripadanya berumur dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun (43.3%) manakala seramai 17 orang lagi berumur dalam lingkungan 41 hingga 50 tahun (25.4%). Dalam kajian ini juga, seramai 21 orang responden mempunyai pengalaman mengajar dalam lingkungan setahun hingga 5 tahun (31.3%), 17 orang responden mempunyai pengalaman mengajar selama 6 hingga 10 tahun (25.4%), 21 orang responden mempunyai pengalaman mengajar selama 11 hingga 15 tahun manakala 8 orang mempunyai pengalaman mengajar prasekolah melebihi 15 tahun (11.9%).

JADUAL 3 TAHAP PENGETAHUAN DAN SIKAP GURU PRASEKOLAH TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH

	Min	Sisihan piawai	Interprestasi Skor Min
Pengetahuan	3.925	0.434	Tinggi
Sikap	3.586	0.471	Sederhana

Jadual 3 menunjukkan tahap pengetahuan guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih adalah tinggi berdasarkan intepretasi skor min (min = 3.925 dan s.p. = 0.434). Tahap sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih pula adalah sederhana berdasarkan intepretasi skor min (min = 3.586 dan s.p. = 0.471).

JADUAL 4 PENGETAHUAN GURU TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH DALAM PEMBELAJARAN KANAK-KANAK BERDASARKAN UMUR

	SS	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	0.362	2	0.181		
Dalam Kumpulan	12.065	64	0.189	0.961	0.388
Keseluruhan	12.427	66			

Analisis varians sehalu dilakukan bagi mengenalpasti samada pengetahuan mengenai penggunaan teknologi mudah alih berbeza berdasarkan umur. Jadual 4 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berdasarkan umur, iaitu nilai $[F(2,64) = 0.961, p =$

0.388], iaitu nilai $p > 0.05$. Oleh itu, hipotesis null, H_{01} iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru berkenaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan umur adalah diterima.

JADUAL 5 PENGETAHUAN GURU TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH DALAM PEMBELAJARAN KANAK-KANAK BERDASARKAN PENGALAMAN MENGAJAR

	SS	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	0.245	3	0.082		
Dalam Kumpulan	12.182	63	0.193	0.422	0.738
Keseluruhan	12.427	66			

Analisis varians sehalu dilakukan bagi mengenalpasti samada pengetahuan guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berbeza berdasarkan pengalaman mengajar. Jadual 5 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu nilai $[F(3,63) = 0.422, p = 0.738]$, iaitu nilai $p > 0.05$. Oleh itu, hipotesis null, H_{02} iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru berkenaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan pengalaman mengajar diterima.

JADUAL 6 SIKAP GURU TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH DALAM PEMBELAJARAN KANAK-KANAK BERDASARKAN UMUR

	SS	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	0.304	2	0.152		
Dalam Kumpulan	14.334	64	0.224	0.679	0.511
Keseluruhan	14.638	66			

Analisis varians sehalu yang dilakukan bagi mengenalpasti samada sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berbeza berdasarkan umur menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berdasarkan umur, iaitu nilai $[F(2,64) = 0.679, p = 0.511]$, iaitu nilai $p > 0.05$. Oleh itu, hipotesis null, H_{03} iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan umur adalah diterima.

JADUAL 7 SIKAP GURU TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH DALAM PEMBELAJARAN KANAK-KANAK BERDASARKAN PENGALAMAN MENGAJAR

	SS	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	0.806	3	0.269		
Dalam Kumpulan	13.832	63	0.220	1.223	0.309
Keseluruhan	14.638	66			

Analisis varians sehalu yang dilakukan bagi mengenalpasti samada sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berbeza berdasarkan pengalaman mengajar menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu nilai $[F(3,63) = 1.223, p = 0.309]$, iaitu nilai $p > 0.05$. Oleh itu, hipotesis null, H_{04} iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan pengalaman mengajar diterima.

JADUAL 8 KORELASI SPEARMAN ANTARA PENGETAHUAN DAN SIKAP GURU PRASEKOLAH TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI MUDAH ALIH

Pengetahuan guru terhadap teknologi mudah alih	Korelasi Spearman Sig. (2-tailed)	Sikap guru terhadap teknologi mudah alih
		0.464**
	N	0.000
		67

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01(2-tailed)

Korelasi antara pengetahuan dan sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih dikenalpasti menggunakan ujian korelasi Spearman. Jadual 8 menunjukkan nilai $p = 0.000$, iaitu $p < 0.05$. Oleh itu, hipotesis null adalah ditolak. Terdapat hubungan sederhana yang positif antara pengetahuan dan sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah ($r = 0.464, n = 67, p < 0.05$).

IV. PERBINCANGAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap pengetahuan guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih adalah tinggi. Tahap sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih pula adalah sederhana. Hal ini menunjukkan guru prasekolah tahu mengenai teknologi mudah alih dan tahu menggunakannya walaupun penggunaannya hanya pada tahap sederhana. Dapatan kajian ini serupa dengan kajian Kamarulzaman *et al.* (2017) di sepuluh buah prasekolah swasta di Hulu Bernam Selangor yang menunjukkan penguasaan teknologi mudah alih guru adalah pada tahap sederhana dan aplikasi teknologi mudah alih dalam pengajaran serta pemudahcaraan adalah rendah. Namun, penggunaan teknologi mudah alih dan Internet dalam kehidupan seharian guru adalah pada tahap tinggi. Walaupun teknologi mudah alih tidak digunakan secara maksimum dalam pengajaran, namun guru menggunakannya secara maksimum dalam kehidupan seharian. Hal ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Arokiasamy *et al.* (2015) yang menunjukkan teknologi mudah alih mudah digunakan oleh segenap lapisan umur, iaitu dari golongan muda hinggalah golongan tua. Walaupun golongan berusia kurang mahir menggunakan teknologi ini dalam bidang tugas mahupun dalam kehidupan seharian, namun mereka masih menunjukkan sikap positif dalam

mencuba dan menggunakan teknologi berbentuk mudah alih atas dasar keperluan dalam pekerjaan serta keperluan berubah mengikut arus semasa. Kajian yang dijalankan oleh Azniah *et al.* (2016) juga membuktikan kajian tersebut dengan menunjukkan kanak-kanak berusia seawal tujuh tahun berupaya mengikuti pembelajaran mengenai reka bentuk bahasa pengaturcaraan visual melalui teknologi mudah alih.

Selain itu, kajian ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru berkenaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah di prasekolah berdasarkan umur. Dapatan kajian ini bercanggah dengan kajian yang dijalankan oleh Abedalaziz *et al.* (2013) yang mendapati responden di bawah lingkungan umur 30 tahun lebih banyak menggunakan teknologi mudah alih berbanding responden yang berumur melebihi 30 tahun. Beberapa kajian menunjukkan guru yang lebih muda mempunyai kompetensi TMK yang lebih baik (Akarawang *et al.*, 2015). Hal ini disebabkan guru yang lebih muda lebih cepat mempelajari sesuatu yang baru. Namun, guru yang lebih berusia juga boleh menggunakan teknologi mudah alih walaupun mereka bermula agak perlahan. Arokiasamy *et al.* (2015) menyatakan teknologi mudah alih mempunyai kelebihan tersendiri yang membolehkan sesiapa tidak kira usia menggunakannya walaupun pada peringkat awal, penggunaannya adalah agak lambat berbanding golongan muda. Hal ini kerana teknologi mudah alih sememangnya dicipta dengan konsep mesra pengguna, iaitu tanpa arahan yang rumit, individu berupaya meneroka sendiri penggunaannya.

Seterusnya, data menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan guru berkenaan penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Dunia pendidikan menitik beratkan perkembangan teknologi dan menjadikan pemantapan teknologi dalam pendidikan satu agenda dalam latihan perguruan serta latihan-latihan tahunan guru (Akarawang *et al.*, 2015). Lantaran itu, teknologi maklumat dan komunikasi ini merupakan salah satu komponen yang diterapkan dalam kalangan guru sejak di peringkat universiti lagi. Jadi, guru yang bergraduat seharusnya telah ada ilmu TMK dalam setiap diri mereka. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Sandra *et al.* (2013) menunjukkan keyakinan diri amat penting bagi seseorang guru dalam menggunakan teknologi mudah alih dalam pengajaran. Keyakinan menggunakan teknologi ini diperoleh melalui pengalaman mengendalikannya dalam kelas dan kejayaan penggunaannya dalam sesi pengajaran. Oleh itu, kekerapan menggunakan teknologi mudah alih dalam kelas juga membantu guru memperoleh keyakinan dalam menggunakannya.

Begitu juga, tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah

berdasarkan umur. Menurut Sandra *et al.* (2013) keyakinan diri guru amat penting dalam mengendalikan teknologi mudah alih bersama-sama kanak-kanak praekolah yang amat memerlukan bimbingan penuh. Sikap guru dalam menggunakan teknologi mudah alih dalam pengajaran mungkin bergantung kepada pelbagai aspek termasuklah saiz kelas, kawalan kelas dan penggunaan teknologi memerlukan persediaan yang rapi sebelum dan selepas dijalankan (Kamarulzaman *et al.*, 2017). Saiz kelas yang lebih besar akan menyebabkan guru memerlukan bantuan dari segi kawalan kelas serta pemantauan semasa teknologi mudah alih digunakan. Begitu juga, penggunaan teknologi mudah alih ini memerlukan perancangan, persediaan alat serta ruang dan proses penyimpanan setelah selesai digunakan. Oleh itu, guru mungkin memerlukan masa persediaan dan penyimpanan yang panjang jika menggunakan teknologi mudah alih dalam pengajarannya.

Data kajian ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan sikap guru terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Dapatan ini bersepadan dengan kajian yang dijalankan oleh Maimun *et al.* (2017) iaitu sikap guru menggunakan teknologi bukan dipengaruhi oleh pengalaman mengajar tetapi dipengaruhi juga oleh faktor umur kanak-kanak itu sendiri, iaitu kanak-kanak yang lebih dewasa lebih berdikari dalam meneroka pembelajaran menggunakan teknologi mudah alih berbanding kanak-kanak yang masih muda dan perlukan bimbingan sepenuhnya.

Akhir sekali, kajian ini menunjukkan terdapat hubungan sederhana yang positif antara pengetahuan dan sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah. Hal ini menunjukkan pengetahuan guru mengenai teknologi mudah alih mempengaruhi penggunaannya di dalam bilik darjah. Hal ini selari dengan kajian Maimun *et al.* (2017) iaitu guru mempunyai kemahiran dalam mengendalikan teknologi mudah alih yang baik dan mempunyai tahap kesediaan menyampaikan isi pelajaran menggunakan teknologi yang tinggi dan begitulah sebaliknya. Di maktab perguruan serta universiti, latihan perguruan menerapkan elemen teknologi maklumat dan komunikasi sebagai salah satu perkara yang wajib diketahui dalam pembelajaran abad ke-21 ini bagi menjayakan matlamat celik IT dalam kalangan graduan pendidikan. Pengetahuan mengenai teknologi mudah alih akan meningkatkan keyakinan guru dalam mengendalikannya di dalam sesi pembelajaran dan akan dapat menggunakannya dengan baik bagi menyampaikan isi pelajaran secara teratur (Sandra *et al.*, 2013).

V. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mencapai tujuannya iaitu melihat perkaitan antara pengetahuan dan sikap guru terhadap penggunaan dan kepentingan teknologi mudah alih

di prasekolah. Kajian ini menunjukkan tahap pengetahuan guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih adalah tinggi manakala tahap sikap guru prasekolah terhadap penggunaan teknologi mudah alih pula adalah sederhana. Analisis varians menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan dan sikap guru berkenaan teknologi mudah alih dalam pembelajaran kanak-kanak di prasekolah di prasekolah berdasarkan umur serta pengalaman mengajar dan korelasi Spearman menunjukkan terdapat hubungan sederhana yang positif antara pengetahuan dan sikap guru prasekolah terhadap teknologi mudah alih dalam kalangan guru prasekolah. Teknologi mudah alih merupakan satu potensi bagi memudahkan pengajaran dalam kalangan guru. Kajian-kajian lepas menunjukkan teknologi mudah alih sebagai pemudahcara dalam mengajar sesuatu konsep dan dalam masa yang sama meningkatkan motivasi kedua-dua pengajar dan juga pelajar. Teknologi mudah alih yang digunakan dengan betul akan memanfaatkan kedua-dua guru serta pelajar. Hal ini kerana selain memudahkan proses belajar, teknologi mudah alih turut meningkatkan motivasi kanak-kanak. Lantaran itu, guru perlu mengambil kesempatan dan inisiatif bagi menintegrasikan teknologi mudah alih dalam pengajaran dan pemudahcaraan.

RUJUKAN

- Abedalaziz, N., Shahrir Jamaluddin & Chin, H.L. 2013. Measuring attitudes toward computer and internet usage among postgraduate students in Malaysia. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(2): 200 – 216
- Akarawang, C., Kidrakran, P. & Nuangchalerm, P. 2015. Enhancing ICT competency for teachers in the Thailand basic education system. *International Education Studies*, 8(6): 1 – 8
- Aliff Nawawi, Ahmad Fkrudin Mohamed Yusoff, Hafit Hidayah Ajmain & Mohamad Raffe Ghalil Abbas. 2014. Engaging students through ICT: strategies and challenges for using website in teaching and learning. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 27(2014): 49 – 56
- Anuar Ahmad & Nelson Jingga. 2015. Pengaruh Kompetensi Kemahiran Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar Dalam Mata Pelajaran Sejarah. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 3(2): 1 – 11
- Arokiasamy, A.R.A., Abdullah, A.G.K. & Ismail, I. 2015. Correlation between cultural perceptions, leadership style and ICT usage by school principals in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 176(2015): 319 – 332
- Azniah Ismail, Maizatul Hayati Mohamad Yatim, Noor Azida Sahabudin & Nor Zuhaidah Mohamed Zain. 2016. Keupayaan murid sekolah rendah mempelajari dan menerokai bahasa pengaturcaraan visual. *Journal of ICT in Education*, 3(2016): 89 – 97
- Azura Mohd Nor & Sabariah Sharif. 2014. Penggunaan bahan visual di kalangan guru teknikal. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5(2014):79 – 98
- Diah Prawitha Sari. 2014. Pendekatan *scientific* berbasis ICT untuk mengembangkan kemampuan berpikir Matematik. *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 3(1):33-38
- Irfan Naufal Umar & Mohamad Tarmizi Mohd Yusoff. 2014. A study on Malaysian teachers' level of ICT skills and practices, and its impact on teaching and learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(2014):979-984
- Department of Statistics Malaysia. 2018. ICT use and access by individuals and households survey report
- Jamil Ahmad. 2002. Pemupukan budaya penyelidikan di kalangan guru di sekolah: Satu penilaian. Thesis Doktor Falsafah, Jabatan Asas Pendidikan, UKM.
- Kamarulzaman Kamaruddin, Che Anuar Che Abdullah & Mohd Noor Idris. 2017. Integrating ICT in Teaching and Learning: A Preliminary Study on Malaysian Private Preschool. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11): 1236 – 1248
- Kaul, D., Koval, A. & Chaney, H. 2017. Potential of using iPad as a supplement to teach math to students with learning disabilities. *International Journal of Research in Education and Science*, 3(1): 114 – 121
- Konca, A.S., Ozel, E. & Zelyurt, H. 2016. Attitudes of preschool teachers towards using information and communication technologies. *International Journal of Research in Education and Science*, 2(1): 10 – 15
- Kukulka-Hulme, A. 2013. Limelight on mobile learning. *Harvard International Review*, 34(4): 12 – 16
- Maimun Aqsha Lubis, Wan Nurul Syuhada, Wan Hassan & Mohd Isa Hamzah. 2017. Tahap pengetahuan dan kesediaan guru-guru pendidikan islam sekolah menengah di Selangor terhadap penggunaan multimedia dalam pengajaran Pendidikan Islam. *ASEAN Comparative Education Research Journal on Islam and Civilization*, 1(1): 1 – 13
- McPake, J., Plowman, L. & Stephen, C. 2013. Preschool children creating and communicating with digital technologies in the home. *British Journal of Education Technology*, 44(3): 421 – 431
- Md Baharul Islam, Arif Ahmed, Md Kabirul Islam & Abu Kalam Shamsuddin. 2014. Child education through animation: An experimental study. *International Journal of Computer Graphics & Animation*, 4(4):43-52
- Melior Md Yunus & Ashaili Suliman. 2014. Information and communication technology (ICT) tools in teaching and learning literature component in Malaysia secondary school. *Asian Social Science*, 10(7):136-152

- Mohd Sharin Abdul Karim, Hj Ahmad Esa & Khairul Azman Mohamad Suhaimy. 2014. Keberkesanan perisian multimedia interaktif kokurikulum melalui teori kecerdasan pelbagai dalam aktiviti unit beruniform. *Prosiding Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2014*, hlm. 211-224
- Moyer-Packenham, P.S., Bullock, E.K., Shumway, J.F., Tucker, S.I., Watts, C.M., Westenskow, A., Anderson-Pence, K.L., Maahs-Fladung, C., Boyer-Thurgood, J., Gulkilik, H. & Jordan, K. 2015. The role of affordances in children's learning performance and efficiency when using virtual manipulative mathematics touch-screen apps. *Math Education Research Journal*, 1(2015): 1 – 27
- Neumann, M. M., & Neumann, D. L. (2014). Touch screen tablets and emergent literacy. *Early Childhood Education Journal*, 42(2014): 231–239.
- Ni, Q. & Yu, Y. (2015). Research on educational mobile games and the effect it has on the cognitive development of preschool children. *Digital Information, Networking, and Wireless Communication, 2015 Third International Conference on IEEE*, pp. 165-169.
- Sandra.R, Abu Bakar.N, & Norlidah.A, (2013). Penggunaan ICT merentas kurikulum standard prasekolah kebangsaan (kspk): Tinjauan di prasekolah Kementerian Pelajaran Malaysia. *Jurnal Kurikulum dan Pengajaran Asia Pasifik*, 1(4):1- 5
- Stanton, G., & Ophoff, J. (2013). Towards a method for mobile learning design. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 10(2013): 501 – 523
- Toki, E.I. & Pange, J. 2014. ICT use in early childhood education: Storytelling. *TILTAI*, 1(2014): 1 - 10
- Uluyol, Ç. & Şahin, S. 2016. Elementary school teachers' ICT use in the classroom and their motivators for using ICT. *British Journal of Educational Technology*, 47(1):65 – 75
- Xia, L., Toki, E.I. & Pange, J. 2013. The use of ICT in preschool education in Greece and China: A comparative study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112(2014): 1167 – 1176
- Yahaya, N. S., & Salam, S. N. A. (2014). Mobile learning application for children: Belajar Bersama Dino. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 155(2014): 398 – 404
- Zaranis, N., Kalogiannakis, N. & Papadakis, S. 2013. Using mobile devices for teaching realistic mathematics in kindergarten education. *Creative Education*, 4(7A1): 1 – 10

Kepimpinan Profesional: Perspektif Terhadap Kompetensi Dalam Pengurusan Sekolah Rendah Pedalaman Secara Efektif dalam Abad Ke-21

Mohd Mahadi Mohamed Sapiah, Yusoff Bin Mohd Noor dan Ringgit @ Gawan Anak Saut

Abstrak – Kajian lepas menunjukkan pemimpin adalah individu utama kepada kecemerlangan organisasi. Hanya pemimpin yang profesional dapat mengurus organisasinya dengan berkesan. Objektif kajian adalah untuk mengenal pasti kompetensi yang diperlukan untuk memimpin sekolah dengan efektif. Seramai 24 responden dipilih secara bertujuan yang terdiri daripada pelbagai peringkat kepimpinan dan pengalaman. Kajian ini adalah kajian kualitatif di mana data diperoleh secara temu bual bersemuka. Data dianalisis berdasarkan pembinaan tema-tema dan teknik analisis perbandingan berterusan turut dijalankan serentak. Kajian ini telah mengenal pasti lima kompetensi utama yang perlu ada pada pemimpin profesional sekolah iaitu berpengetahuan, berkemahiran, bermotivasi positif, menyumbang kepada persekitaran organisasi, dan kesanggupan memimpin. Hasil kajian ini memberi impak kepada model kompetensi kepimpinan profesional. Dapatan kajian ini dicadangkan sebagai asas bagi penetapan dan pembinaan watak pemimpin profesional.

Kata kunci: Kompetensi; pemimpin profesional; Kepimpinan sekolah; Pengurusan efektif, kepimpinan guru besar abad ke-21.

I. Pengenalan

Kepimpinan adalah penentu kepada hala tuju organisasi (Bity S., et. al. 2010; Malik A., et. al. 2016). Sebagai teraju utama, pemimpin berperanan sebagai pembimbing dan penggerak kepada stafnya bagi mencapai matlamat organisasi (Boyatzis, R.E. 2011 & Nawab, A. 2011). Bagi mendepani setiap tugas dengan efektif, pemimpin perlu berkemahiran dan keperibadian yang berkualiti di samping pengetahuan dalam bidangnya (Bush, T. & Middlewood, D. 2013). Hanya pemimpin yang kompeten sahaja berjaya mencapai hasil yang memuaskan melalui kepimpinannya (Eddy 2013).

Hanya organisasi yang mempunyai matlamat yang jelas sahaja yang boleh merangsang dan menggerakkan stafnya untuk menyumbang ke arah pencapaian organisasi cemerlang (Bush 2008; Robinson, et. al. 2008; Malik A., et. al. 2016). Manakala organisasi yang mempunyai kepimpinan yang tidak efektif mempunyai matlamat yang kabur (Robinson et al. 2008; Boyatzis, R.E. 2011). Kajian Nawab, A. (2011) mendapati pemimpin pendidikan harus berkemahiran dan kompetensi bagi menghadapi cabaran memimpin dan mengurus sekolah masa kini.

II. Penyataan Masalah

Isu pelantikan pemimpin pada abad ke-21 ini ialah kekurangan calon yang berkeupayaan dan berkelayakan (Boyatzis, R.E. 2011). Pemilihan pemimpin seharusnya berasaskan kompetensi yang ditetapkan organisasi (Rothwell 2010; Malik A., et. al. 2016); bagi memastikan hanya yang kompeten dilantik sebagai pemimpin. Pemimpin disetiap organisasi memerlukan beberapa kompetensi tambahan berbanding kepimpinan dari konteks yang berbeza (Malik A., et. al. 2016). Tinjauan literatur yang dilakukan mendapati masih kekurangan kajian mengenai profesionalisme kepimpinan sekolah rendah di Malaysia. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk meneroka pandangan pemimpin-pemimpin pendidikan di sekolah rendah di Malaysia mengenai profesionalisme guru besar dalam memimpin pengurusan dengan lebih efektif.

III. Kajian Literatur

Profesionalisme adalah ciri yang diperlukan bagi melakukan sesuatu (Boyatzis, R. E., 2011; DeMatthews, D., 2014). Definisi tersebut sebagai ciri asas individu yang diperlukan bagi melaksanakan sesuatu kerja contohnya, kemahiran, pengetahuan, sikap, kepercayaan, motif, dan sifat-sifat; yang membolehkan penghasilan kerja yang cemerlang selaras dengan fungsi strategik organisasi (Naicker, I., et. al., 2013). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi (Bass & Bass 2008; Rothwell 2010; Malik A. et. al., 2016). Profesionalisme perlu dikenal pasti kerana ia adalah asas utama bagi pengurusan yang efektif (Rothwell, 2010). Oleh itu, bagi memastikan kecemerlangan organisasi, adalah penting pemimpin yang kompeten dilantik untuk memimpin organisasi (Rothwell 2010; Malik A. et. al., 2016).

Kajian-kajian lepas menunjukkan kompetensi pemimpin di sekolah tidak sama dengan kompetensi pemimpin di institusi pengajian tinggi (O'Meira & Petzall, 2009; DeMatthews, D., 2014). Profesionalisme kepimpinan boleh diperoleh dengan mendapatkan bimbingan daripada pemimpin berpengalaman dan mengikuti program penyediaan pemimpin yang memberi penekanan pada pengalaman konteks sebenar (Bush, 2008; DuBrin, 2013).

IV. Metodologi

Kajian ini adalah berbentuk kajian kualitatif, meneroka pandangan pemimpin-pemimpin pendidikan dan guru di sekolah rendah mengenai kompetensi yang diperlukan untuk

memimpin dengan efektif. Pengkaji memilih kaedah kualitatif kerana kaedah ini adalah fleksibel; pembolehubah yang dikaji tidak terhad dan boleh berubah mengikut kemajuan kajian (Cohen, L., et. al., 2011). Kajian ini juga menepati ciri-ciri kajian kualitatif iaitu memahami fenomena yang berlaku daripada perspektif responden (emic perspective) (Creswell, 2013) yang berpengalaman dalam memimpin dan yang menerima kesan kepimpinan. Penerokaan dilakukan dengan mengadakan temu bual mendalam secara bersemuka dengan responden kajian.

V. Pemilihan Peserta Kajian

Penetapan responden kajian adalah berdasarkan saranan Cohen, L., (2011) dan Creswell (2013). Respondan mestilah seseorang yang memahami budaya dan konteks kajian, serta dapat menyatakan pandangan mengenai perkara yang hendak dikaji dengan jelas (Cohen, L., et. al., 2011). Pengkaji menggunakan kaedah pemilihan responden secara memaksimumkan variasi bagi tujuan memperoleh maklumat yang lebih mendalam daripada responden (Creswell 2007). Seramai 24 orang responden terlibat dalam kajian ini yang terdiri daripada guru besar dan guru dari sekolah kebangsaan. Bagi memperoleh maklumat yang lengkap mengenai pengalaman sebagai pemimpin pendidikan, guru besar yang telah memegang jawatan sekurang-kurangnya lima tahun dan ke atas. Selain guru besar (GB), individu yang menerima kesan secara langsung dari pucuk kepimpinan iaitu Penolong Kanan 1 (PK1), Penolong Kanan HEM (PKHEM) dan guru (G) turut dipilih sebagai responden bagi berkongsi pengalaman mereka mengenai kepimpinan sedia ada. Pemilihan guru sebagai responden seperti yang disarankan oleh Klenke (2008). Menurut beliau, bagi kajian kepimpinan, pemilihan sampel kajian patut mengambil kira pandangan pengikut kepada seorang pemimpin. Keseluruhannya, seramai 6 orang PK1, 10 orang PKHEM dan 4 orang G dipilih sebagai responden dan selebihnya ialah GB.

VI. Tatacara Pemerolehan Data

Pengumpulan data kajian dilakukan pada tarikh dan masa yang dipersetujui responden. Tatacara ini adalah seperti yang disarankan oleh Klenke (2008); iaitu bagi membina hubungan baik dengan responden kajian, pengkaji perlu memberi maklumat awal mengenai tarikh dan tempoh masa pengumpulan data kepada responden. Temu bual secara bersemuka adalah cara yang optimum bagi mendapatkan maklumat kajian (Kvale 2007). Fakta yang diberikan melalui temu bual adalah lebih bermakna kerana responden menyatakan perspektif mereka dengan menggunakan istilah mereka sendiri (Kvale 2007). Pemilihan responden dan pengumpulan data dilakukan sehingga analisis data mencapai tahap tepu, iaitu di mana tiada lagi maklumat baharu diperolehi (Corbin & Strauss, 2008). Jumlah responden kajian seramai 24 orang ini

diperoleh setelah analisis data kajian mencapai tahap tepu. Bagi setiap sesi temu bual yang dijalankan, garis panduan etika melaksanakan kajian seperti yang disarankan oleh Kvale (2007) dipatuhi; iaitu memaklumkan kepada responden mengenai tujuan kajian, kerahsiaan kajian dan kepentingan kajian. Kajian ini menggunakan protokol temu bual separa berstruktur sebagai panduan bagi pemerolehan data temu bual. Purata tempoh temu bual dengan setiap responden adalah selama satu jam.

Dalam kajian ini, triangulasi sumber iaitu mendapatkan perspektif daripada responden yang berbeza yang terdiri dari pelbagai peringkat kepimpinan dan pengalaman telah dilaksanakan bagi mengelakkan bias dan meningkatkan kesahan kajian (Merriam 2009; Yin 2009). Kaedah triangulasi ini juga dapat meningkatkan kefahaman mengenai isu yang dikaji kerana maklumat diperolehi lebih dari satu sumber data (Yin, 2009). Analisis dilakukan setelah transkripsi temu bual telah disahkan oleh peserta kajian. Pengkaji mengikut tatacara teknik analisis perbandingan berterusan yang disarankan oleh Corbin dan Strauss (2008), Merriam (2009) dan Stake (2010) untuk menganalisis data kajian ini. Dalam analisis jenis ini, perbandingan dilakukan untuk mengenal pasti persamaan dan perbezaan data (Merriam 2009). Analisa data adalah secara induktif, data yang mempunyai makna yang sama dikelompokkan dan diberi nama bagi membentuk tema atau kategori. Selepas itu, tema-tema dan subtema dibina bagi setiap unit data yang ada dalam transkripsi. Pengkaji kemudiannya membuat pengelasan tema mengikut kategori. Setelah pengelasan dilakukan, pengkaji menyemak semula tema bagi setiap kategori.

VII. Dapatan Kajian

Hasil daripada analisa data, dikenalpasti lima kompetensi yang perlu ada pada pemimpin profesional iaitu berpengetahuan, berkeperibadian positif, mempunyai kemahiran, sanggup menjadi pemimpin dan menyumbang kepada organisasi. Guru besar di sekolah juga perlu menunjukkan tahap kompetensi yang telah dinyatakan bagi mengemudi sekolah. Lima kompetensi tersebut semestinya elemen profesional yang harus digarapkan oleh guru besar supaya segala usaha dapat digembeling bersama. Rajah 1 menunjukkan perspektif responden- responden kajian mengikut kategori.

GB	PK1
Berpengetahuan	Berpengetahuan
Berkeperibadian positif	Berkeperibadian positif
Mempunyai kemahiran	Mempunyai kemahiran
	Sanggup menjadi pemimpin
PKHEM	G
Berpengetahuan	Berpengetahuan
Berkeperibadian positif	Berkeperibadian positif
Mempunyai kemahiran	Mempunyai kemahiran
Sanggup menjadi pemimpin	Sanggup menjadi pemimpin
Menyumbang pada organisasi	Menyumbang pada organisasi

GB - Guru Besar
PKHEM - Penolong Kanan HEM
PK1 - Penolong Kanan 1
G - Guru

RAJAH 1: Perspektif peserta kajian mengenai kompetensi pemimpin Mansor, R., & Hamzah, M. I. M. (2015)

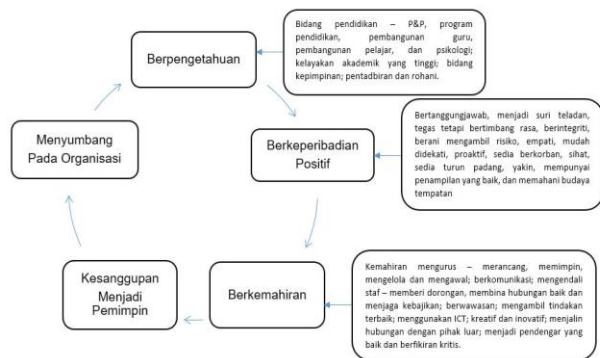
Berdasarkan Rajah 1, seorang pemimpin pendidikan mempunyai pengetahuan, berkeperibadian positif dan mempunyai kemahiran untuk memimpin dengan baik. Walaubagaimanapun, responden dalam kalangan PK1, PKHEM dan Guru berpendapat, dua ciri lain yang penting yang perlu ada pada seorang pemimpin ialah sanggup menjadi pemimpin dan menyumbang kepada organisasi. Huraian dan perbincangan bagi setiap kompetensi tersebut dijelaskan dalam subseksyen berikutnya. Pemimpin perlu mempunyai pengetahuan dalam bidangnya agar dihormati staf di samping meningkatkan keyakinan diri (Cherif, et al., 2009). Seajar dengan itu, pemimpin adalah sumber rujukan staf bagi menyelesaikan sesuatu masalah dan sebagai penggerak kurikulum. Menurut Robinson, et al., (2008) dan Boyatzis (2011) yang mendapati, pemimpin sekolah mempengaruhi pengurusan pengajaran kelas dan secara tidak langsung ini memberi kesan terhadap pembelajaran pelajar. Pemimpin pendidikan seharusnya menjadi pembimbing bagi meningkatkan instruksi di institusi pengajaran (Salleh N. A., 2011). Terdapat tiga pendekatan yang digunakan untuk menjadi pemimpin pendidikan yang baik iaitu pendekatan psikodinamik, kemanusiaan dan pendekatan tingkah laku kognitif (Boyatzis, 2011). Psikodinamik adalah berkaitan personaliti memberi kesan terhadap persepsi, tindakan dan keputusan yang dibuat oleh seseorang pemimpin dan kesan terhadap orang lain yang berinteraksi dengannya. Justeru, guru besar yang mempunyai ilmu yang tinggi lazimnya mempunyai pendekatan dan pemikiran yang berbeza seterusnya beliau lebih dipercayai dan menjadi pakar rujuk kepada warga di sekolah (Zufiaurre, B. & Wilkinson, J., 2014). Pemimpin yang terlalu autoritarian pula, tidak digemari oleh staf kerana semua perkara mesti di bawah kawalan pemimpin (Mansor, R., & Hamzah, M. I. M., 2015). Pemimpin perlu serba boleh (versatile dan diversiti) agar dapat mempengaruhi stafnya. Seorang pemimpin perlu serba boleh. Mengoptimumkan peranan setiap staf dan akan lebih memahami masalah dan keperluan subordinate akan menonjolkan kepimpinan guru besar (Yahaya, A., et. Al., 2010). Sekiranya pengetahuan ini berjaya dikuasai guru besar, maka pasti aliran pengurusan kewangan sekolah pasti lebih cekap (Cherif et al., 2009).

Pemimpin institusi bertanggungjawab bagi memastikan persekitaran di institusi menyokong pengajaran dan pembelajaran (Drew & Ehrich, 2010 dan Boyatzis, 2011). Pemimpin yang berkualiti dan profesional, adalah pemimpin yang menekankan aspek- aspek integriti dan rohani dalam kepimpinannya. Sebagai pemimpin, guru besar harus sentiasa berani mengambil risiko bersedia menerima akibat daripada tindakan yang diambil. Sifat peribadi guru besar sebagai pemimpin seterusnya ialah sifat empati. Empati adalah pembangunan interpersonal yang perlu diambil berat untuk merangsang pembangunan pemimpin (Drew & Ehrich, 2010). Sebagai ketua di sekolah, guru besar harus bijak dalam mengambil sesuatu tindakan bagi kebaikan institusi. Kemahiran interpersonal adalah penting agar pemimpin dapat menjalin hubungan dan mendekati staf

(Salleh N. A., 2011). Pembentukan imej diri dan tingkah laku seseorang pemimpin adalah penting (Salleh N. A., 2011). Hasil dapatan sepuluh kemahiran telah dikenalpasti yang perlu ada pada seorang guru besar abad ke-21, i) kemahiran mengurus yang mencakupi aspek merancang, memimpin, mengelola dan mengawal; ii) komunikasi; iii) mengendali subordinate dengan memberi dorongan, membina hubungan baik dan menjaga kebajikan; iv) berwawasan; v) mengambil tindakan terbaik; vi) kemahiran ICT; vii) kreatif dan inovatif; viii) menjalin hubungan dengan pihak luar ix) pendengar yang baik; dan x) berfikir kritis. Kemahiran mengurus ini turut dinyatakan dalam Model Kompetensi Pengurusan yang diperkenalkan oleh Drew & Ehrich (2010).

Hasil dapatan kajian menunjukkan pemimpin perlu mempunyai tiga aspek kemahiran dalam mengendali subordinate. Tiga aspek tersebut ialah memberi dorongan, membina hubungan baik dan menjaga kebajikan subordinate. Guru besar selaku pemimpin sentiasa memberi dorongan kepada seluruh warga di sekolah. Memberi dorongan turut ditekankan oleh Spendllove (2007) dan Cherif et al. (2009) antara aspek kemahiran yang perlu dikuasai seorang pemimpin. Guru besar abad ke-21 boleh membina hubungan baik dengan pelbagai cara seperti meraikan warga sekolah, meluangkan masa untuk bersantai dan bersukan, atau mengadakan pertemuan dengan warga sekolah sama ada secara berkumpulan ataupun individu (Naicker, I. et. al., 2013). Pemimpin perlu membina hubungan rapat dengan subordinate dengan mewujudkan perhubungan yang berasaskan kepercayaan dengan mereka di bawahnya Boyatzis (2011). Guru besar sebagai pemimpin di sekolah juga perlu menjadi seorang pendengar yang baik. Pendengar yang baik akan sentiasa membuat pertimbangan yang betul sebelum sesuatu keputusan dilaksanakan. Guru besar sebagai pemimpin yang berfikir kritis akan mengambil kira semua aspek seterusnya membuat penilaian secara kritikal setiap perkara sebelum melaksanakan sesuatu.

Selain kemahiran, pemimpin berkualiti dan profesional mesti mampu menyumbang dan memberi manfaat kepada organisasi dan sekolah secara keseluruhan (Ogalo, E. A., 2013). Sumbangan yang diberikan kepada organisasi, sudah pasti seseorang guru besar akan diingati dan dikagumi kerana kewibawaan yang tunjukkan oleh pemimpin tersebut. Secara rumusannya, dapatan kajian kompetensi kepimpinan berkualiti ini sama dengan dapatan sarjana- sarjana terdahulu turut bersetuju bahawa pemimpin profesional perlu mempunyai pengetahuan luas dan sifat keperibadian yang tinggi; Implikasi dapatan kajian yang telah ditonjolkan dalam pembentukan Model Kompetensi Kepimpinan Berkualiti seperti yang digambarkan di Rajah 2:



RAJAH 2. Model Kompetensi Kepimpinan Berkualiti oleh Mansor, R., & Hamzah, M. I. M. (2015)

VIII. Perbincangan, Rumusan dan Cadangan

Kajian telah memantapkan lagi teori kompetensi kepimpinan sedia ada dalam sektor pendidikan. Elemen berpengetahuan dalam kajian ini mendapati guru besar selaku pemimpin utama di sekolah perlu berpengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya aspek pembangunan program akademik, infrastruktur sekolah, peningkatan profesionalisme dan kebajikan warga sekolah, dan seterusnya kemenjadian murid dalam segala bidang; yang menjadi aspek tumpuan utama kerana murid merupakan pelanggan penting di semua sekolah. Bertepatan dengan fokus kajian yang mengkaji corak kepimpinan pendidikan di sekolah rendah; justeru elemen pengetahuan dalam pendidikan adalah penting kepada guru besar selaku pemimpin di sekolah.

Walaupun bagaimanapun, terdapat perbezaan diantara beberapa komponen dalam elemen berpengetahuan dan keperibadian pemimpin dalam dapatan kajian ini diantaranya ialah guru besar sebagai pemimpin perlu mempunyai pengetahuan versertail dan diversiti. Kajian ini menunjukkan pengetahuan versertail dan diversiti ditekankan sebagai salah satu pengetahuan penting yang mesti ada pada guru besar berkenaan kerana terdapat kepelbagaian keadaan, sifat dan daerah asal seluruh warga yang berkhidmat di sekolah. Justeru, kepimpinan berpengetahuan diversiti adalah penting bagi pembentukan dan pembangunan warga sekolah ke arah berkualiti. Dalam elemen keperibadian guru besar, terdapat dua komponen dapatan kajian yang berbeza daripada dapatan sarjana- sarjana terdahulu terhadap keperibadian pemimpin profesional. Dua komponen tersebut ialah berjiwa bumiputera dan sihat. Kajian ini hanya berfokus kepada kepimpinan guru besar di sekoah; yang diberi tanggungjawab membina dan membangunkan bumiputera yang majoritinya adalah dikalangan bumiputera. Oleh itu, berjiwa bumiputera adalah komponen yang signifikan kepada guru besar yang memimpin sekolah rendah. Model profesionalisme kepimpinan akan menjadikan program-program pembangunan kepimpinan untuk guru besar lebih berstruktur dapat dirancang bagi memupuk kompetensi kepimpinan calon guru besar selaku pemimpin masa hadapan di sekolah rendah. Penilaian yang dilaksanakan dalam proses pemilihan guru besar juga haruslah penilaian

yang dapat mengenal pasti tahap profesional kepimpinan calon baharu guru besar. Program pembangunan kepimpinan dan pemilihan berasaskan profesionalisme memastikan hanya calon yang berkualiti dilantik sebagai guru besar untuk memimpin dan memajukan sekolah pada masa hadapan.

Rujukan

- Abdul Malik, Zafar Iqbal Butt, Khalid Rashid, Nauman Saeed, Muhammad Abdul Jabar Adnan & Rida Hamid Butt. (2016). Identification of leadership styles, traits and competencies of secondary school heads. *Journal of Science International*.
- Azizi Yahaya, Noordin Yahaya & Lim Ting Theng. (2010). Gaya kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan faktor-faktor kepimpinan di sekolah penerima Anugerah Sekolah Cemerlang di negeri Melaka. *My Science Work*.
- Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md. Yusof, Ramlee Mustapha & Mohammed Sani Ibrahim (2010). Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan dalam bidang pengurusan sekolah menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2): 31-41.
- Cohen, L., Manion, L & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed.)*. London, New York: Routledge.
- Creswell, J.W. (2013). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods*, (3rd ed). Sage Publications.
- Corbin, J. & Strauss, A. 2008. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Edisi ke-3. CA: Sage Publications.
- DeMatthews, D. (2014). Principal and Teacher Collaboration: An Exploration of Distributed Leadership in Professional Learning Communities. *Journal of Education*, 33, (3), 329-351.
- Klenke, K. 2008. *Qualitative Research in the Study of Leadership*. Bingley: Emerald Group Publ. Ltd.
- Kvale, S. 2007. *Doing Interviews*. London: SAGE Publ. Ltd.
- Mansor, R., & Hamzah, M. I. M. (2015). Kepimpinan Berkualiti: Perspektif mengenai kompetensi yang Diperlukan untuk Memimpin dengan Berkesan. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of management)*, 45.

- McNair, D.E., Duree, C.A. & Ebbers, L. (2011). If I knew then what I know now: Using the leadership competencies developed by the American Association of Community Colleges to prepare community college presidents. *Community College Review* 39(1): 3-25.
- Mendels, P. (2012). The effective principal. 5 pivotal practices that shape instructional leadership. *Wallace Foundation*. 33(1), 54-58.
- Merriam, S.B. 2009. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Myung, J., Loeb, S. & Horng, E. (2011). Tapping the principal pipeline: Identifying talent for future school leadership in the absence of formal succession management programs. *Educational Administration Quarterly* 47(5): 695-727.
- Naicker, I., Chikoko, V. & Mthiyane, S.E. (2013). Instructional leadership practices in challenging school contexts, *Education as Change*, 17(1), 137-150.
- Nawab, A. (2011). Exploring leadership practices in rural context of a developing country. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(3), 181-189.
- Nor Asikin Salleh. 2011. Kepimpinan pengajaran dan perkongsian wawasan: Satu kajian kes di sekolah-sekolah kebangsaan luar bandar. Dipetik dari laman sesawang Jabatan Bahasa SMK Tunku Abdul Rahman:
<http://jabatanbahasastar.files.wordpress.com/2011/08/kepimpinan-pengajaran-dan-perkongsian-wawasan-satu.pdf>
- Ogalo, E. A. (2013). Influence Of Principals' Leadership Styles On Students' Achievement In Kenya Certificate Of Secondary Education In Awendo District, Kenya. University of Nairobi Digital Repository.
- Opfer, V.D., Pedder, D., & Lavicza, X. (2011). The influence of school orientation to learning on teachers' professional learning change. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(2), 193-214.
- Porter, W.A. (2011). The Role of Leadership in Developing and Sustaining Collective Efficacy in a Professional Learning Community. A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Educational Leadership. University of California, San Diego.
- Rothwell, W.J. 2010. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. Edisi ke-4. New York: American Management Association.
- Stake, R.E. 2010. *Qualitative Research: Studying How Things Work*. New York: The Guilford Press.
- Yahya, Don & Yaakob, Daud. 2011. *Kompetensi Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia*. Sintok: UUM.
- Yin, R.K. 2009. *Case Study Research: Design and Methods*. Edisi ke-4. California: SAGE Inc.
- Zepeda, S.J. (2013). *Instructional leadership for school improvement*. Routledge.
- Zufiaurre, B. & Wilkinson, J. (2014). School Leadership: Is a shift from efficient management to instructional leadership? *Perspectives Educational Forum*, 53(1), 114-129.

Tahap Keprihatinan Guru Terhadap Amalan PdPc Linus dan Impaknya Terhadap Linus Berdasarkan *Concern-Based Adoption Model*

Cynthia Jacquelyn Anak Nanang & Mohd. Isa Hamzah
Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak – Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti: 1) profil umum tahap keprihatinan guru terhadap amalan PdPc Linus dan 2) tahap keprihatinan guru terhadap amalan PdPc Linus berdasarkan umur, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan bilangan kali menghadiri kursus amalan PdPc Linus dalam daerah Lubok Antu (N = 23). Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik berdasarkan model *Concern-Based Adoption Model* (CBAM). Hasil kajian menunjukkan bahawa profil umum tahap keprihatinan guru Linus di daerah Lubok Antu terhadap Amalan PdPc Linus dikenal pasti sebagai profil “bukan pengguna bercuriga”. Profil Umum Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3) adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2). Bagi Peringkat Keprihatinan Impak (Tahap 4), profil menunjukkan intensiti yang paling rendah dengan bacaan skor peratusan sebanyak 38%. Justeru, kajian ini mendapati bahawa guru sudah dapat menerima perubahan dalam kurikulum iaitu pelaksanaan Linus, namun belum mencapai tahap keprihatinan yang memuaskan dalam amalan PdPc mereka.

Kata Kunci – Linus, PdPc, CBAM, guru Linus

I. PENGENALAN

Pendidikan di Malaysia adalah terdiri daripada sistem pendidikan rendah, sistem pendidikan menengah dan sistem pendidikan tinggi yang telah digubal dan dilaksanakan sejajar dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang mempunyai matlamat untuk melahirkan insan yang seimbang dari segi JERIS iaitu jasmani, emosi, rohani, intelek dan sosial. Kini pendidikan di Malaysia dikembangkan lagi dengan adanya sistem pendidikan kanak-kanak atau prasekolah. Hal ini demikian kerana kesedaran tentang kepentingan literasi dan numerasi yang juga turut menjelaskan usaha pihak kementerian pendidikan untuk mengadakan kelas pemulihan yang bermula dengan kelas transisi yang dilaksanakan oleh guru pemulihan (Chew Fong Peng 2015). Selepas beberapa program yang dijalankan untuk menyelesaikan masalah literasi dan numerasi peringkat awal untuk murid, maka tertubuhnya program Linus.

Program Linus digubal dan dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk memastikan murid pada tahun 3 Sekolah Kebangsaan (SK) menguasai literasi dan numerasi pada tahun 2012 (NKRA Pendidikan 2010). Program Linus telah diperkenalkan semasa pembentangan dalam Bidang Keberhasilan Utama Negara (National Key Result Areas – NKRA) pendidikan oleh Tan Sri Dato’ Haji Muhyiddin bin Mohd Yassin pada bulan Ogos 2009. Matlamat utama Linus supaya setiap kanak-kanak perlu menguasai kemahiran asas literasi dan

numerasi selepas mengikuti tiga tahun pendidikan rendah (KPM 2010). Program Linus bermula pada tahun 2010 dan disasarkan kepada murid yang mempunyai masalah dalam 3M iaitu membaca, menulis dan mengira.

Linus adalah merupakan akronim kepada perkataan LI (Literasi), NU (Numerasi) dan S (Screening - Saringan). Program ini dirancang dan dibentuk sebagai penambahbaikan program sedia ada iaitu Kelas Intervensi Awal Membaca dan Menulis (KIA2M) yang memastikan semua murid Tahun 1 pada tahun 2010 menguasai asas membaca, menulis dan mengira pada akhir Tahun 3 menjelang tahun 2011.

Oleh itu, para guru khususnya guru Linus perlu mempunyai tahap keprihatinan dalam menjalankan amalan PdPc mereka di sekolah. Guru juga perlu mempunyai tahap pengetahuan yang meluas dalam Linus.

II. PERNYATAAN MASALAH

Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) KPM telah menasaskan bahawa semua murid yang tidak mempunyai masalah pembelajaran berkeupayaan menguasai asas literasi dan numerasi selepas tiga tahun mengikut pendidikan rendah menjelang 2012. Program ini mula dilaksanakan pada tahun 2010 melibatkan murid Tahun 1 di sekolah rendah. Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) telah dipertanggungjawabkan untuk menerajui usaha mengatasi masalah literasi dan numerasi dalam kalangan murid sekolah rendah.

Tenaga pengajar di sekolah perlu menjalankan tanggungjawab dan kewajipan sebagai pendidik dalam usaha untuk mencapai matlamat Falsafah Pendidikan Negara. Usaha pihak kementerian akan terbantut sekiranya para pendidik tidak menjalankan kewajipan dan usaha untuk merealisasikan hasrat utama pendidikan negara (Suriana Ismail 2012). Oleh itu, semua pendidik haruslah sedar akan tanggungjawab masing-masing dan mereka tidak boleh lalai dalam menjalankan tugas untuk mendidik harapan negara.

Justeru, guru memainkan peranan dalam menjayakan program Linus ini di sekolah. Hal ini demikian kerana guru adalah merupakan agen atau individu yang mencorak masa depan demi mencapai cita dan hasrat yang terkandung dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (Ruzaini Rani 2015).

III. KAJIAN LITERASI

Dalam usaha untuk menjayakan program Linus ini, kejayaan program Linus itu sendiri bergantung kepada usaha seorang guru

yang mengajar muridnya. Menurut kajian yang dijalankan oleh Nazariyah Sani (2014), guru sendiri tiada kompetensi untuk mengajar murid Linus menguasai literasi yang akhirnya menyebabkan murid ketinggalan dalam saringan Program Linus. Selain itu, guru terlibat juga tidak begitu berminat mengajar murid Linus yang bermasalah ini.

Dalam usaha mempertingkatkan literasi dan numerasi para murid, guru mempunyai peranan yang besar (Evelyn Wong 2014). Menurut kajian ini juga, guru adalah sebagai pelaksana kurikulum perlu mengambil berat tentang objektif kurikulum yang digubal bagi membolehkan hasrat kerajaan tercapai. Menurutnya lagi, guru-guru didapati tidak dapat melaksanakan strategi-strategi dan pendekatan-pendekatan yang menyeluruh dalam program Linus. Malah, didapati mereka tidak mempertimbangkan perkara-perkara seperti urutan, kaedah, pendekatan dan teknik penyampaian dalam program Linus ini. Strategi persediaan mengajar yang kurang mantap merupakan faktor kemunduran dalam mata muridan. Pilihan kaedah pengajaran yang tidak sesuai akan mengakibatkan pengajaran tidak akan mencapai objektifnya.

Kajian Aimi Liyana et al. (2016) mendapati guru Linus mengakui bahawa mereka hadapi kesuntukan masa kerana bilangan murid yang ramai dan guru terpaksa membimbing murid terutamanya bagi murid yang tidak mahir dalam kemahiran berbahasa dan nombor. Pada masa yang sama ujian saringan juga perlu dijalankan serentak. Guru Linus turut didapati tidak menumpukan sepenuhnya perhatian terhadap program Linus kerana terlalu banyak program dan kertas kerja sampingan yang dikehendaki oleh pihak sekolah dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) seperti yang telah diutarakan dalam sesi temu bual bersama dengan sebilangan guru di sebuah sekolah di Bangsar (Aimi Liyana et al. 2016).

Sementelahan itu, guru yang mengajar Linus tidak begitu mengambil berat akan tanggungjawab mereka dalam mengajar murid Linus. Hal ini demikian kerana mereka beranggapan bahawa tugas untuk mengajar murid yang lemah kemahiran berbahasa dan nombor adalah bukan tanggungjawab mereka, tetapi tugas tersebut adalah merupakan tanggungjawab guru pemulihan khas (Nazariyah Sani 2014). Perkara ini akan menyukarkan para murid yang tergolong dalam kategori murid yang mempunyai masalah pembelajaran untuk mencapai tahap yang diinginkan oleh pihak sekolah dan kementerian.

Guru juga didapati tidak berminat untuk mengajar murid yang bermasalah dalam pembelajaran (Judith Runnels 2016). Hal ini demikian kerana mereka hanya sekadar menerima tanggungjawab dan menerima arahan daripada pihak atasan untuk memenuhi keperluan sekolah dan bukannya atas kemahuan sendiri dan kerelaan hati (Gerhunsky & Pullin 1990). Perkara ini akan menjadi titik tolak kepada kelemahan dalam pentaksiran Linus iaitu pencapaian murid adalah tidak begitu memberangsangkan.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap keprihatinan guru dalam pelaksanaan program Linus adalah penting supaya keputusan dapat diambil untuk mengatasi masalah literasi dan numerasi (Nazariyah Sani & Abdul

Rahman Idris 2013). Bagi mengelakkan pembaziran dalam pendidikan, penerokaan Linus amat diperlukan untuk mengetahui pelaksanaan program ini di sekolah dan sambutan murid terhadapnya (Chew Fong Peng 2015). Menurutnya lagi, perkara ini dapat membantu mengesan kelebihan dan kelemahan program ini, seterusnya meningkatkan pelaksanaannya agar murid yang lemah kadar literasi dapat diatasi dan ditangani supaya mampu menjadi warganegara yang berguna pada masa hadapan.

IV. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dijalankan adalah untuk:

1. Mengetahui profil umum tahap keprihatinan guru terhadap amalan PdPc Linus.
2. Mengetahui tahap keprihatinan guru terhadap amalan PdPc Linus berdasarkan umur, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan bilangan kali menghadiri kursus amalan PdPc Linus.

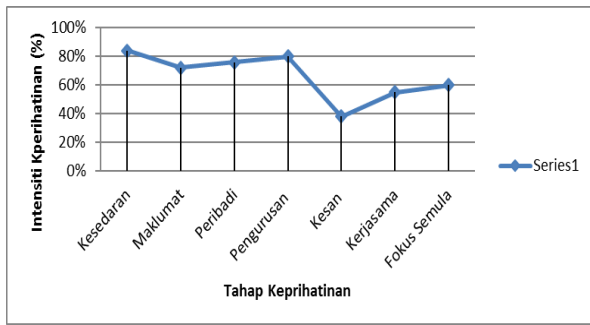
V. METOD KAJIAN

Kajian ini adalah menggunakan reka bentuk bukan eksperimental, iaitu kajian deskriptif yang menggunakan data-data kuantitatif dan kualitatif. Data-data dipungut melalui soal selidik yang dibina berdasarkan model *Concern-Based Adoption Model* (CBAM) yang telah diedarkan kepada seramai 50 orang guru yang mengajar di 30 buah sekolah di daerah Lubok Antu. Daripada 50 soal selidik yang diedarkan, sebanyak 23 soal selidik yang telah berjaya dikumpul balik (46%). Pemerihalan responden dibahagikan kepada jantina, umur, kelayakan akademik, pengalaman mengajar dan bilangan kali menghadiri kursus LINUS (Jadual 1).

JADUAL 1: RUMUSAN PEMERIHAN RESPONDEN

Pemboleh ubah	Demografi	Kekerapan N = 23	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	7	30.43
	Perempuan	16	69.57
Umur (tahun)	20-29	11	47.83
	30-39	7	30.43
	40-49	4	17.39
	50 ke atas	1	4.35
Kelayakan akademik	Bukan siswazah	3	13.04
	Siswazah	20	86.96
	Siswazah lanjutan	0	0
Lokasi sekolah	Bandar	0	0
	Luar bandar	23	100
Bilangan Kali Menghadiri Kursus Amalan PdPc LINUS	Tidak pernah	4	17.39
	1 kali	3	13.04
	2 kali	8	34.78
	3 kali ke atas	8	34.78

Rajah 1: Rumusan Pemerihalan Responden



VI. PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Umur

Profil guru bagi kesemua umur guru menunjukkan Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0). Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan 2) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3) yang tinggi. Selain itu, profil juga menunjukkan Keprihatinan Fokus Semula (Tahap 6) yang rendah iaitu “penurunan ekor” pada graf seperti yang ditunjukkan pada Rajah 2. Skor peratusan kumpulan umur ditunjukkan dalam Jadual 2 seperti berikut.

JADUAL 2: PROFIL TAHAP KEPRIHATINAN TERHADAP AMALAN PDPDC LINUS BERDASARKAN UMUR

Kumpulan Umur	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
20-29 tahun	81	75	78	80	38	55	57
30-39 tahun	91	84	83	90	59	68	73
40-49 tahun	77	66	67	80	30	48	65
50 tahun ke atas	23	27	25	15	3	5	5

tiada kaitan ini juga menunjukkan skor peratusan yang tertinggi.

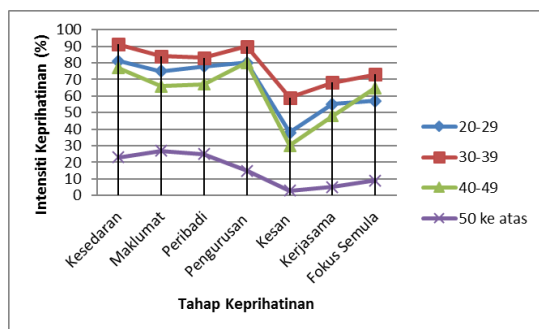
Kumpulan umur 40-49 tahun menunjukkan peringkat keprihatinan yang rendah bagi peringkat keprihatinan impak (Tahap 4) tetapi meningkat untuk Tahap 5 dan Tahap 6. Perkara ini menunjukkan bahawa walaupun guru dalam kumpulan umur 40-49 tahun ini kurang memberikan kesan yang positif dalam pelaksanaan amalan PdPc LINUS ini, tetapi mereka membuktikan bahawa umur bukanlah penghalang terhadap kejayaan dalam amalan PdPc LINUS ini. Mereka memberikan kerjasama dan fokus dalam menjayakan amalan ini.

Kumpulan umur guru 20-29 tahun pula adalah terdiri daripada guru novis. Kumpulan umur ini menunjukkan intensiti kedua tinggi dalam kesemua peringkat keprihatinan. Manakala, kumpulan umur guru 50 tahun ke atas pula menunjukkan intensiti terendah bagi kesemua peringkat keprihatinan yang lain. Hal ini membuktikan bahawa guru novis dan guru yang bakal bersara mempunyai perbezaan yang ketara apabila sesuatu perubahan dalam kurikulum dilaksanakan.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Akademik

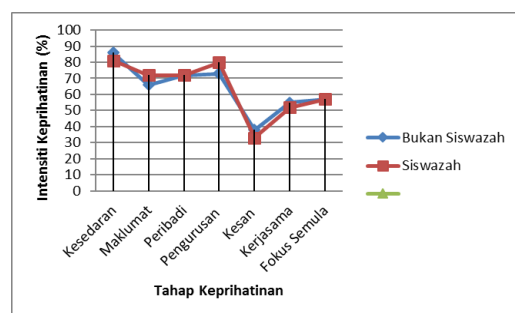
JADUAL 3: PROFIL TAHAP KEPRIHATINAN GURU LINUS TERHADAP AMALAN PDPDC LINUS BERDASARKAN KELAYAKAN AKADEMIK

Kumpulan Umur	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
Bukan Siswazah	86	66	72	73	38	55	57
Siswazah	81	72	72	80	33	52	57



Rajah 2: Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Umur

Dapatan kajian profil tahap keprihatinan guru LINUS berdasarkan umur menunjukkan bahawa peringkat keprihatinan tiada kaitan iaitu tahap kesedaran guru terhadap amalan PdPc LINUS bagi kumpulan umur 30-39 adalah yang tertinggi berbanding dengan kumpulan umur yang lain. Perkara ini jelas membuktikan bahawa guru dapat menerima perubahan dalam menjalankan amalan PdPc LINUS di dalam kelas. Keseluruhan untuk peringkat keprihatinan



Rajah 3: Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Kelayakan Akademik

Profil tahap keprihatinan guru LINUS berdasarkan kelayakan akademik menunjukkan dapatan kajian bahawa peringkat keprihatinan tiada kaitan (Tahap 0) adalah merupakan skor peratusan yang tinggi berbanding dengan peringkat keprihatinan yang lain. Perkara ini membuktikan bahawa guru bukan siswazah dan siswazah mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap amalan PdPc LINUS ini.

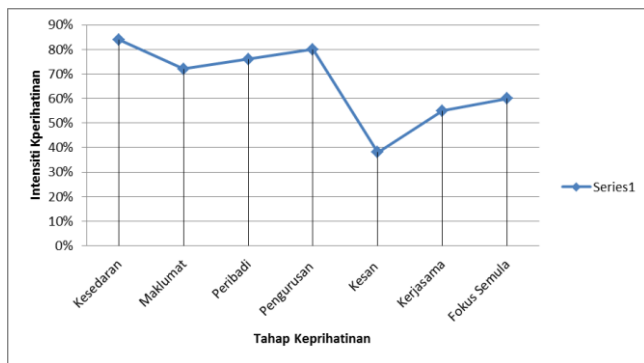
Dapatan kajian untuk guru-guru LINUS dalam daerah Lubok Antu bagi peringkat keprihatinan tugas (Tahap 4) adalah yang terendah namun meningkat semula pada Tahap 5 dan Tahap 6. Guru-guru LINUS dapat memberikan fokus dan kerjasama dalam menjayakan pelaksanaan amalan PdPc LINUS.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Lokasi Sekolah

Profil guru untuk amalan PdPc LINUS berdasarkan lokasi sekolah luar bandar yang terdapat dalam daerah Lubok Antu bagi Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2) adalah yang tertinggi jika dibandingkan dengan peringkat keprihatinan yang lain yang terdapat dalam profil ini. Tambahan kepada itu, Peringkat Keprihatinan Impak (Tahap 4) adalah yang terendah dalam profil guru berdasarkan lokasi sekolah. Skor peratusan kumpulan kelayakan akademik adalah ditunjukkan dalam Jadual 4 seperti berikut.

JADUAL 4: PROFIL TAHAP KEPRIHATINAN GURU LINUS TERHADAP AMALAN PDPC LINUS BERDASARKAN LOKASI SEKOLAH

Lokasi Sekolah	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
Bandar	0	0	0	0	0	0	0
Luar Bandar	84	72	76	80	38	55	60



Tahap 4: Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Lokasi Sekolah

Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Bilangan Kali Menghadiri Kursus Amalan PdPc Linus

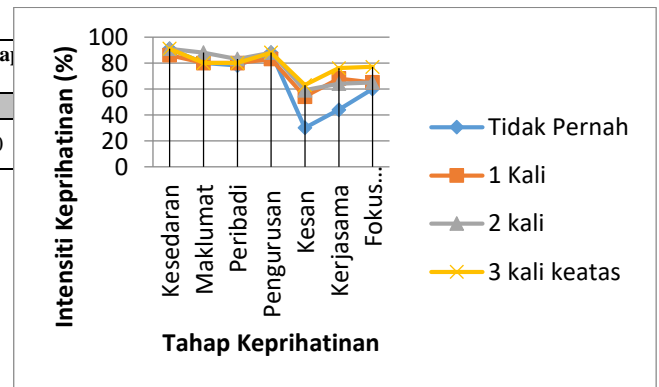
Profil bagi guru yang tidak pernah menghadiri kursus/LDP LINUS menunjukkan skor peratusan tinggi bagi Tahap 0 dan menunjukkan penurunan dan peningkatan bagi setiap tahap yang berikutnya. Tahap 4 menunjukkan skor peratusan yang paling rendah. Profil bagi kumpulan guru yang menghadiri 2 kali dan 3 kali kursus/LDP LINUS

menunjukkan skor peratusan yang paling tinggi bagi Tahap 0 dan menunjukkan intensiti kedua tinggi bagi Tahap 3.

Bagi kumpulan guru yang menghadiri kursus/LDP LINUS 1 kali menunjukkan intensiti yang paling rendah bagi Tahap 0 dan menunjukkan intensiti yang paling rendah bagi Tahap 4. Skor peratusan bagi kumpulan bilangan kali guru menghadiri kursus/LDP LINUS adalah ditunjukkan dalam Jadual 5 seperti berikut.

JADUAL 5: PROFIL TAHAP KEPRIHATINAN GURU LINUS TERHADAP AMALAN PDPC LINUS BERDASARKAN BILANGAN KALI MENGHADIRI KURSUS AMALAN PDPC LINUS

LDP LINUS	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
Tidak pernah	91	80	78	88	30	44	60
1 kali	86	80	80	83	54	68	65
2 kali	91	88	83	88	59	64	65
3 kali ke atas	91	80	80	88	63	76	77



Rajah 5: Profil Tahap Keprihatinan Guru Linus Terhadap Amalan PdPc Linus berdasarkan Bilangan Kali Menghadiri Kursus Amalan PdPc Linus

Data kajian profil bilangan kali menghadiri kursus amalan PdPc LINUS menunjukkan bahawa peringkat keprihatinan tiada kaitan berada pada skor peratusan yang tertinggi berbanding dengan peringkat keprihatinan yang lain. Ini jelas menunjukkan bahawa guru LINUS dapat menerima dan sedar tentang kepentingan amalan PdPc LINUS dijalankan di dalam kelas.

Profil bagi kumpulan guru yang tidak pernah menghadiri sebarang kursus/LDP LINUS menunjukkan skor yang terendah bagi peringkat keprihatinan impak iaitu Tahap 4. Mereka juga kurang bekerjasama dalam memperlihatkan kesan terhadap amalan PdPc LINUS ini. Perkara ini terbukti apabila “penurunan ekor” yang terdapat pada Rajah 5.

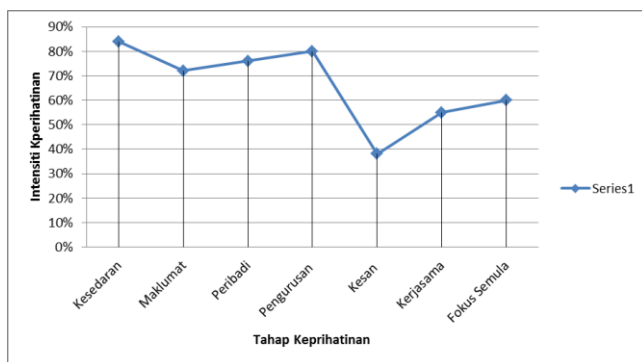
Profil Umum Tahap Keprihatinan Guru Linus dalam Amalan PdPc Linus

Profil Umum Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3)

adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2). Bagi Peringkat Keprihatinan Impak (Tahap 4), profil menunjukkan intensiti yang paling rendah dengan bacaan skor peratusan sebanyak 38%. Jumlah skor mentah (Min 5 Item) dan skor peratusan responden bagi setiap tahap keprihatinan ditunjukkan dalam Jadual 6.

JADUAL 6: PROFIL UMUM TAHAP KEPRIHATINAN GURU LINUS DALAM AMALAN PDPC LINUS

Tahap Keprihatinan	Skor Peratusan (%)	Jumlah Skor Mentah (Min 5 Item)	Min	Sisihan Piawai
Tahap 0	84	11	49	22
Tahap 1	72	20	81	29
Tahap 2	76	21	97	9.9
Tahap 3	80	21	61	37
Tahap 4	38	22	101	8.6
Tahap 5	55	22	100	3.4
Tahap 6	60	19	88	7.4



Rajah 6: Profil Umum Tahap Keprihatinan Guru Linus dalam Amalan PdPc Linus

Dapatan kajian profil umum menunjukkan tahap keprihatinan guru LINUS di sekolah rendah dalam daerah Lubok Antu menunjukkan bahawa Peringkat Keprihatinan Tiada Kaitan (Tahap 0) terhadap pelaksanaan amalan PdPc LINUS berada pada skor paling tinggi berbanding dengan peringkat keprihatinan yang lain. Perkara ini jelas menunjukkan bahawa guru LINUS yang mengajar di daerah Lubok Antu dapat menerima perubahan yang dilakukan terhadap PdPc yang dilaksanakan dalam kelas perdana iaitu dengan menggunakan amalan PdPc LINUS.

Di samping itu, guru LINUS dalam daerah Lubok Antu juga mempunyai kesedaran terhadap tugas yang perlu dilaksanakan apabila amalan PdPc LINUS diimplementasikan di dalam PdPc biasa. Perkara ini dapat dibuktikan dengan merujuk Jadual 6 yang menunjukkan skor peratusan kedua tertinggi selepas Tahap 0 iaitu sebanyak 80%.

Keprihatinan guru LINUS terhadap peringkat impak (Tahap 4) menunjukkan skor peratusan yang terendah berbanding peringkat keprihatinan yang lain iaitu sebanyak

38%. Perkara ini menggambarkan bahawa guru LINUS kurang memberikan kesan dalam amalan PdPc LINUS ini. Walau bagaimanapun, peringkat impak (Tahap 5 dan Tahap 6) pula menunjukkan “kenaikan ekor” yang menggambarkan bahawa guru LINUS dalam daerah Lubok Antu memberikan kerjasama dan dapat memberikan fokus kepada pelaksanaan amalan PdPc LINUS ini.

VII. KESIMPULAN

Dalam kajian ini, profil umum tahap keprihatinan guru LINUS di daerah Lubok Antu terhadap Amalan PdPc LINUS dikenal pasti sebagai profil “bukan pengguna bercuriga”. Profil Umum Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3) adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2). Bagi Peringkat Keprihatinan Impak (Tahap 4), profil menunjukkan intensiti yang paling rendah dengan bacaan skor peratusan sebanyak 38%.

Menurut Hall dan Hord (2011), rintangan yang berlaku dalam proses perubahan sering berlaku dalam Tahap 3 pada Rajah 3 menggambarkan ketidakpastian dengan jangkaan yang dibuat dan keraguan pada tugas sendiri dalam menjayakan amalan PdPc LINUS di sekolah. Selain daripada itu juga, aspek yang menunjukkan kombinasi puncak yang tertinggi pada Tahap 3 iaitu peringkat keprihatinan terhadap tugas.

RUJUKAN

- Aimi Liyana, K., Hanis Maisarah, M., & Nor Fairos, H. (2016). Teachers' Perception On Literacy, Numeracy and Screening (LINUS 2.0) assessment features based on Year 1 students' performance. *Research Journal of English Language and Literature (RJELAL)*, 4(1).
- Chew Fong Peng. (2015). Pelaksanaan program Literasi dan Numerasi (LINUS) di sekolah rendah. *Jurnal pendidikan bahasa Melayu*, hlmn. 8
- Evelyn Wong. (2014). *Amalan Linus sekolah kebangsaan di zon Parit Bunga*, daerah Muar. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia
- Hall, G. E., & Hord, S. M. (2011). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Judith Runnels. (2016). Language Teacher Burnout and School Type. Canadian Center of Science and Education.
- Nazariyah Sani. (2014). *Pelaksanaan program Literasi dan Numerasi (LINUS): Satu Analisis*. Universiti Malaya
- Nazariyah Sani. (2014). Merapatkan jurang literasi murid-murid Orang Asli: apa cabarannya? *Jurnal Personalia Murid* (17). pp. 19-30. ISSN 0128-2735
- Nazariyah Sani & Abdul Rahman Idris. 2013. Implementation of Linus Programme based on the model of Van Meter and Van Horn. *The Malaysian Online Journal of Educational Science*. hlm. 2

Ruzaini Rani. (2015). *Kesediaan Guru dalam Pelaksanaan Program LINUS di Sekolah Rendah*. Master Thesis. Universiti Pendidikan Sultan Idris

Analisis Pengayaan Kosakata Dalam Puisi ‘Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus’

Siti Nur Hidayah Abdullah and Remmy Gedat

Abstrak – Semasa menulis karangan, murid sewajarnya mempunyai sejumlah kosakata dan makna yang tepat untuk menghasilkan karangan yang baik, menarik dan berkesan kepada pembaca. Oleh sebab itu, kepelbagaian kosakata semasa menulis karangan dilihat amat penting. Justeru, antara objektif kajian adalah untuk mengenal pasti kosakata yang memiliki makna sinonim dan menganalisis kosakata yang memiliki makna sinonim dengan menggunakan teori medan makna. Kajian ini berbentuk kualitatif deskriptif dengan mengaplikasikan teori medan makna. Kaedah yang digunakan ialah kaedah analisis teks puisi yang terpilih dengan menyenaraikan tiga jenis kosakata iaitu kosakata dasar, majmuk dan terbitan. Namun demikian, kajian ini akan memfokuskan kepada kosakata dasar sahaja. Secara keseluruhannya, puisi ini mengandungi 114 kosakata dan setelah melakukan proses penyisihan didapati hanya terdapat 25 kosakata dasar. Seterusnya, melalui pemilihan secara rawak, hanya 4 kosakata sahaja yang dianalisis dan dihuraikan untuk memperlihatkan proses pengayaan kosakata. Secara keseluruhannya, analisis pengayaan kosakata ini dilihat sangat membantu dalam proses menulis karangan jika dijadikan amalan oleh guru dan murid.

Kata kunci - Pengayaan Kosakata, Penulisan Karangan, kosakata dasar, makna sinonim

Siti Nur Hidayah, UNIMAS (emel address : hidayahjais83@yahoo.com)
Remmy Gedat, UNIMAS (emel address : gremmy@unimas.my)

I. PENGENALAN

Kemahiran menulis karangan merupakan satu kemahiran yang perlu dikuasai oleh semua murid khususnya yang bakal menghadapi peperiksaan penting seperti Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Oleh sebab itu, kemahiran penulisan perlu diberikan penekanan yang sewajarnya di sekolah untuk melahirkan murid yang berkemampuan dalam menyampaikan buah fikiran, gagasan, pendapat dan lain-lain secara bertulis, di samping untuk mendapat markah cemerlang dalam penulisan karangan.

Hal ini selari dengan pendapat, Sabar Haji Mohamad, Esa Muhamad dan Zamri Mahamod (2008), yang mengatakan bahawa menulis karangan merupakan aspek yang amat penting dalam penguasaan bahasa Melayu kerana sebahagian besar aktiviti berbahasa ialah melalui kecekapan merakamkan pengetahuan secara bertulis. Selain itu, kebolehan murid menguasai kemahiran menulis karangan juga dianggap penting kerana dapat dijadikan sebagai kayu ukur atau alat untuk menghasilkan tindak balas kepada sesuatu pembelajaran (Jais Sahok, 2009).

Namun demikian, dikatakan bahawa kemahiran menulis merupakan suatu kemahiran yang kompleks (Roselan Baki, 2003), sukar diajarkan dan dikuasai oleh murid (Mahzan Arshad, 2008) akan tetapi boleh dipelajari secara

menyeronokkan (Abdul Rasid Jamian, Shamsudin Othman & Norzila Md. Yusof, 2011). Situasi dan keadaan ini sebenarnya menuntut agar guru sentiasa bersikap proaktif, kreatif dan inovatif semasa proses PdPc Bahasa Melayu khususnya dalam penulisan karangan. Misalnya, dengan mempelbagaikan kaedah pembelajaran seperti yang telah dicadangkan dalam Pembelajaran Abad Ke-21 (PAK 21) atau kaedah alternatif yang sesuai dengan PdPc penulisan karangan tersebut.

Oleh sebab itu, kerana menyedari keperluan dan kepentingan mempelbagaikan kosakata dalam penulisan karangan khususnya kepada murid-murid yang akan menduduki peperiksaan SPM, maka kajian demi kajian untuk memperkaya kosakata dan makna serta memperkasa kemahiran penulisan dalam kalangan murid hendaklah sentiasa dijalankan. Justeru, kajian ini dilaksanakan bagi memperlihatkan satu kaedah alternatif yang boleh digunakan oleh guru untuk memilih kaedah atau bahan pengajaran yang sesuai bagi tujuan pengayaan kosakata semasa menulis karangan.

Kamus Dewan Bahasa edisi Keempat (2015:93) mentakrifkan kosakata pengayaan sebagai perihal (usaha, proses, dsb) mengayakan, misalnya mengayakan atau meluaskan kosakata. Justeru dalam konteks kajian ini pengayaan kosakata dan makna yang dimaksudkan ialah murid mempunyai atau memperoleh lebih daripada 1 kosakata dan makna yang terdapat dalam sistem kognitifnya. Oleh hal yang demikian, Proses pengayaan ini adalah bertujuan untuk menambah atau memperkaya kosakata sedia ada di samping memperkukuh kosakata dan makna yang telah dimiliki dan difahami terhadap kosakata yang sebelumnya.

II. ERNYATAAN MASALAH

Masalah kajian ini adalah bertitik tolak daripada murid menghadapi masalah kekurangan kosakata semasa menulis karangan. Malahan, ketidakupayaan murid memilih dan memahami makna kosakata lain selain kosakata yang sering digunakannya turut menjadi punca murid mengalami masalah semasa menulis karangan (Zambri Ismail, 2016). Kegagalan mempelbagaikan kosakata ketika menulis menyebabkan murid sentiasa mengulang dan menggunakan perkataan yang sama dalam satu ayat mahu pun perenggan dan akhirnya menjadikan ayat yang digarap kurang gramatis, menarik dan berkesan (Samat Buang, 2017).

Masalah ini sangat membimbangkan kerana menyangkut perihal kualiti keputusan Bahasa Melayu murid dalam peperiksaan SPM. Perkara ini turut dijelaskan oleh Teo Kok Seong dalam satu kenyataan akhbar Berita Harian bertarikh 5 Mac 2015 yang bertajuk ‘Gagal Bahasa Melayu SPM Petanda Buruk’. Beliau menyatakan bahawa secara purata sekitar 35,000 orang calon SPM gagal dalam mata pelajaran

Bahasa Melayu setiap tahun dan kegagalan ini berterusan sehingga ke tahun-tahun berikutnya.

Dinyatakan juga bahawa, antara punca kegagalan tersebut disebabkan oleh ketidakcekapan murid menggunakan bahasa tulisan yakni menulis karangan. Murid didapati menulis karangan dan menulis jawapan dengan menggunakan bahasa lisan yang mengandungi bahasa pasar, dialek tempatan, bahasa ibunda, slanga, bahasa rojak dan lain-lain.

Persoalan Kajian

- i. Apakah kosa kata yang memiliki makna sinonim dalam puisi Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus
- ii. Apakah proses pengayaan kosa kata yang memiliki makna sinonim dengan menggunakan teori medan makna

Objektif Kajian

Kajian ini secara umumnya bertujuan untuk memperlihatkan satu kaedah alternatif yang boleh digunakan oleh guru dan murid untuk mengatasi masalah kekurangan kosa ketika menulis karangan. Hal ini demikian kerana, bagi tujuan menulis, aspek pengayaan kosa kata adalah amat penting untuk menghasilkan karangan yang baik dan berkesan. Manakala objektif khusus kajian ini pula adalah untuk:

- i. mengenal pasti kosa kata yang memiliki makna sinonim dalam puisi Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus
- ii. menganalisis kosa kata yang memiliki makna sinonim dengan menggunakan teori medan makna.

III. TINJAUAN LITERATUR

Dalam konteks kajian dan pendidikan kini, kemahiran menulis dilihat sebagai salah satu kemahiran kognitif yang kompleks dan merupakan tugas yang mencabar bagi guru dan murid ketika sesi pengajaran dan pembelajaran (Che Zanariah Che Hassan & Fadzilah Abd Rahman, 2011). Namun demikian, kemahiran menulis merupakan suatu kemahiran yang boleh diajar, dipupuk dan dilatih secara bersistem serta berkesan untuk melahirkan penulis yang berbakat (Abdul Ghani Jalil, 2016).

Merujuk situasi tersebut dan melihat kepada kepentingan aspek kosa kata dan makna dalam penulisan, maka tidak hairanlah jika aspek tersebut mendapat tempat dan perhatian dalam kalangan pengkaji terdahulu. Di samping itu, pelbagai kaedah, teknik dan cara turut direka cipta bagi memastikan murid memperoleh kekayaan kosa kata dan makna yang dapat digunakan semasa menulis.

Antara pengkaji yang telah menjalankan kajian terhadap kaedah, teknik, cara, aktiviti dan lain-lain seperti yang disarankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dalam PAK-21 ialah Ambikapathi Shanugam, Tay Meng Guat dan Shanthi V. Nadarajan (2015), Taufek Siniwi (2016), Azah Abdul Aziz dan Sheika Fadzlon Shaik Yakob (2017).

Menurut Tarigan (2011) penguasaan bahasa seseorang individu amat bergantung pada kuantiti dan kualiti kosa kata yang dimilikinya. Oleh hal yang demikian, murid khususnya amatlah digalakkan memperbanyakkan aktiviti membaca untuk menambah kuantiti kosa kata dan memperkaya makna yang sedia ada dalam sistem kognitif mereka dan bahan bacaan pula adalah daripada pelbagai sumber.

Berdasarkan saranan tersebut, Ambikapathi Shanugam, Tay Meng Guat dan Shanthi V. Nadarajan (2015) telah menjalankan kajian dengan menggunakan buku teks dan buku aktiviti sebagai bahan kajian korpus terhadap pemerolehan kosa kata murid. Seramai 58 orang murid terlibat dalam kajian tersebut dan turut melibatkan penggunaan perisian *RANGE* untuk tujuan menganalisis penguasaan kosa kata murid dalam buku teks dan buku aktiviti. Hasil kajian mendapati bahawa buku teks dan buku aktiviti mempunyai jenis kata yang sedikit dan kekerapan penggunaan kosa kata yang rendah. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa kebanyakan pelajar secara keseluruhannya amat bergantung kepada buku teks dan buku aktiviti sebagai sumber pembinaan kosa kata mereka.

Hal ini jelas menunjukkan bahawa, dalam proses pengayaan kosa kata seseorang murid sewajarnya tidak hanya bergantung kepada buku teks dan buku aktiviti sekolah sahaja. Murid-murid boleh mempelbagaikan bahan bacaan seperti cerpen, majalah, surat khabar dan lain-lain.

Seterusnya, menurut Taufek Siniwi (2016) dewasa ini terdapat segelintir murid yang lebih celik IT dan komputer berbanding sesetengah guru. Oleh sebab itu, proses PdPc guru pada hari ini tidak sewajarnya berada di takuk lama khususnya dalam aspek pemerolehan kosa kata dan makna. Hal ini bertambah serius apabila pelbagai faktor persekitaran seperti kurang membaca, keterhadan bahan bacaan, kurang sokongan ibu bapa dan lain-turut menyebabkan murid mengalami masalah kekurangan kosa kata ketika menulis.

Justeru, guru perlu menitikberatkan keperluan pembelajaran, minat, kesediaan dan corak pembelajaran murid masa kini untuk mengelakkan mereka berasa bosan ketika belajar. Bertitik tolak daripada masalah tersebut, Taufek Siniwi (2016) telah melakukan kajian untuk memperkasa kosa kata murid menerusi App pintar kata. Penggunaan App ini adalah bertujuan untuk merangsang minat murid untuk belajar dan memperoleh kosa kata dan makna. Hasil kajiannya juga mendapati bahawa murid lebih teruja, seronok dan merangsang pembelajaran secara penerokaan dan sendiri. Menurutnya lagi menerusi penggunaan App, pembelajaran boleh berlaku pada bila-bila masa dan di mana-mana sahaja mengikut keselesaan, kesediaan dan keperluan pembelajaran murid.

Azah Abdul Aziz dan Sheika Fadzlon Shaik Yakob (2017) dalam kajian mereka telah menggunakan strategi '*Curriculum Redesign*' bagi meningkatkan kemahiran murid menjana idea dan mengembangkan plot karangan di samping mengenal pasti nilai pengajaran yang hendak disampaikan dalam karangan itu. Dalam pada masa yang sama mereka turut mengaplikasi ICT seperti 'Padlet' untuk menjana kosa kata murid-murid yang dilihat banyak membantu meningkatkan perkembangan minda murid-

murid dalam menghasilkan penulisan karangan yang lebih bermutu.

Hal ini demikian kerana, guru sering mendapati bahawa kosa kata yang digunakan dalam penulisan karangan murid agak terhad dan kurang kreatif. Maka, mereka mencadangkan agar kegiatan-kegiatan pembelajaran dalam konsep 'Curriculum Redesign' dengan menggunakan pelbagai teknik, serta kecanggihan ICT seperti "Padlet" perlulah dijalankan secara konsisten kerana dilihat dapat membantu memperkaya kosa kata murid ketika menulis karangan. Bertitik tolak daripada kajian-kajian lepas membuktikan bahawa aspek pengayaan kosa kata dan makna dalam penulisan karangan dilihat sangat ditekankan sehingga ramai pengkaji terdahulu yang melakukan kajian terhadapnya.

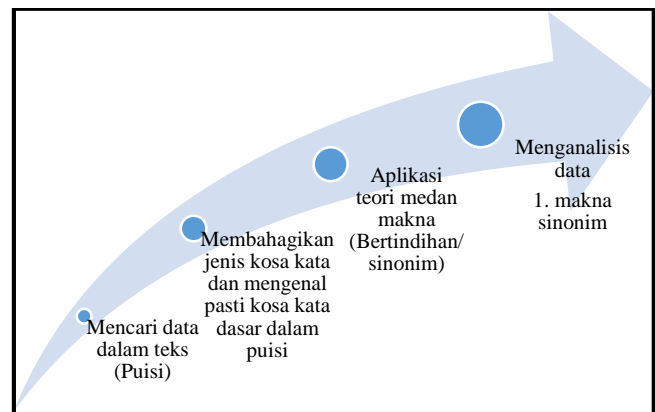
Rumusannya, dalam konteks kajian ini, pengkaji berpendapat, walaupun kosa kata ini dilihat sebagai satu komponen kecil dalam tatabahasa Melayu namun kewujudannya memberikan impak yang sangat besar dalam penulisan khususnya kepada murid yang bakal menduduki peperiksaan penting seperti SPM. Justeru bagi memastikan seseorang murid itu memiliki kekayaan kosa kata, maka proses pengayaan kosa kata ini perlu dilakukan secara berterusan dengan menggunakan pelbagai cara, kaedah, teknik, aktiviti mahu pun menjalankan kajian-kajian yang berkaitan dengannya. Justeru, kajian ini turut tampil dengan membentangkan kaedah analisis teks juga dapat digunakan dalam proses pengayaan kosa kata dan makna kepada pelajar.

IV. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dapatan daripada analisis akan dikemukakan secara deskriptif. Teori medan makna yang mengkhusus kepada makna bertindihan atau sinonim (Nida (1975) dalam S. Nathesan (2016) telah digunakan sebagai landasan dalam proses analisis data.

Sumber data primer dalam kajian ini ialah sebuah puisi berjudul 'Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus' yang terdapat dalam teks antologi KOMSAS : Sejadah Rindu, tingkatan 5 bagi tujuan pengayaan kosa kata. Dalam konteks kajian ini, pengayaan kosa kata dan makna yang dimaksudkan adalah merujuk kepada sesepatah kosa kata yang mempunyai kosa kata dan makna yang bertindihan atau bersinonim serta boleh digunakan dalam pelbagai konteks ayat tanpa mengubah maksud atau makna asal ayat tersebut.

Seperti yang terdapat dalam rajah 1, pada peringkat awal, pengkaji akan membaca keseluruhan puisi. Secara keseluruhannya terdapat 114 kosa kata dalam teks puisi tersebut. Setelah membahagikan kepada jenis-jenis kosa kata iaitu kosa kata dasar, kosa kata majmuk dan kosa kata terbitan prosedur seterusnya diteruskan dengan melihat kepada objektif yang pertama iaitu mengenal pasti kosa kata dasar yang mempunyai makna bertindihan atau bersinonim.



Rajah 1 : Kaedah Pengumpulan Data dan Analisis Data

Secara keseluruhannya, terdapat 25 kosa kata dasar yang mempunyai makna bertindihan dalam teks tersebut. Bagi mencapai objektif kedua, pengkaji akan mengaplikasikan teori medan makna iaitu dengan mencari makna bertindihan untuk 25 kosa kata dasar dengan merujuk kepada laman sesawang <http://prpm.dbp.gov.my/>. Selanjutnya, pengkaji akan melakukan penyisihan secara rawak iaitu dengan memilih 4 kosa kata dasar yang mewakili setiap satu perenggan untuk dianalisis dan dihuraikan untuk memperlihatkan proses pengayaan kosa kata yang dimaksudkan.

Kesimpulannya, kajian ini dijalankan dengan menggunakan metodologi yang bersesuaian dan bertepatan dengan konteks kajian. Kerangka teori dan kaedah yang digunakan dalam kajian ini sememangnya relevan digunakan untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan sekali gus menjawab persoalan kajian.

V. ANALISIS DATA DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat 25 kosa kata yang telah dikenalpasti untuk dianalisis berlandaskan kepada teori medan makna dan mempunyai hubungkait dengan cara makna bertindihan atau bersinonim seperti yang dinyatakan oleh Nida (1975) dalam S. Nathesan (2016). Selain itu, hanya kosa kata dasar sahaja yang dipilih iaitu kosa kata yang tidak mempunyai imbuhan awalan, akhiran, apitan dan sisipan. Hal ini demikian kerana, setiap perkataan yang mempunyai imbuhan sudah membawa makna yang lain berbanding dengan makna leksikalnya. Setiap perkataan yang terpilih akan digaris dan dihitamkan kosa katanya (____) untuk memudahkan pengkaji menjalankan proses pemilihan, penyisihan dan menganalisis.

Seterusnya, pengkaji hanya akan memetik kosa kata yang berwarna [] dalam setiap rangkap puisi untuk dihuraikan bagi memperlihatkan analisis pengayaan kosa kata dan makna yang dimaksudkan dengan mengaplikasikan teori medan makna.

Rangkap	Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus
1	Kuhantar kau mengecapi angin baru

	<p>Udara lain dari kampung bendang kuningmu Belantara asing dari yang sering kaumesrai Yang sama sekali berbeza Dengan suasana suntimu Kau nikmatilah angin dan udara ilmu itu Memesrai azimat dan tangkal Dari tangga gading.</p>
2	<p>kulepaskan kau menjadi burung putih dengan sayap berkembang menongkah awan perak dan kabut dingin mengenal kalimat hujan dan bilah petir menyelit antara sembilu nasib dan waras akal</p>
3	<p>hadir sihir angin bernafas api di pohon kampus yang tegar status berceracak selumbar noda mengabur fikir di padang kampus yang hijau pertimbangan tumbuh gunung ego menghalau pekerti</p>
4	<p>pandai-pandailah kau terbang menongkah awan mulus dan kabus dingin jangan kau pulang dengan percikan duka dan balutan luka di sayapmu yang patah</p>

Sumber : Antologi KomSas : Sejadah Rindu (Tingkatan 5 Zon Sarawak)

Daripada 25 kosa kata yang dikenalpasti, pengkaji telah memilih empat kosa kata secara rawak berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan iaitu kosa kata dasar. Empat perkataan tersebut ialah 'suasana', 'kalimat', 'status' dan 'patah'.

1. Suasana

Merujuk laman sesawang <http://prpm.dbp.gov.my> kosa kata ¹suasana adalah bersinonim dengan kosa kata ²keadaan (situasi, perihal) dan ³iklim (cuaca, suhu, udara). Meski pun ketiga-tiga kosa kata ini tidak mempunyai bentuk yang serupa, sama ada dari aspek sebutan mahu pun ejaan akan tetapi ketiga-tiga kosa kata tersebut mempunyai makna yang bertindihan iaitu :

	<p>1 campuran gas yg meliputi bumi; hawa; udara. 2 keadaan yg wujud di sekitar sesuatu atau dlm lingkungan sesuatu; keadaan yg ada dlm sesuatu peristiwa: ~ yg sunyi senyap itu dipecahkan oleh suara takbir Nikman yg kuat dan nyaring.</p>
2	<p>suasana yg meliputi sesuatu masa (peristiwa dsb); keadaan.</p> <p>keadaan cuaca (hujan, suhu, angin dsb) yg biasa di sesuatu tempat: ~ di negara kita ini panas dan lembap. ~ kebenuaan iklim di pedalaman benua yg mempunyai ciri-ciri spt bezantara suhu yg besar, hujan yg kurang dan anginnya kering. ~khatulistiwa iklim di kawasan khatulistiwa (antara garisan lintang 0⁰ hingga 10⁰ utara dan selatan garisan khatulistiwa) yg mempunyai ciri-ciri spt bezantara suhunya 10^c hingga 20^c, anginnya tenang dan hujan yg lebat turun sepanjang tahun.</p>
3	

Berdasarkan ketiga-tiga makna tersebut, dapatlah disimpulkan bahawa suasana yang dimaksudkan ialah merujuk kepada situasi atau keadaan yang berlaku di sekeliling atau persekitaran yang turut melibatkan suhu dan

peristiwa. Oleh sebab itu, ketiga-tiga perkataan tersebut boleh digunakan dalam konteks tertentu tanpa menjejaskan makna dalam ayat yang dibina. Contohnya seperti dalam ayat yang berikut.

Ayat 1 : *suasana* pagi di kampung sangat nyaman

Ayat 2 : *udara* pagi di kampung sangat nyaman

Walaupun kedua-dua ayat tersebut menggunakan 2 kosa kata yang berbeza namun maksud asalnya masih dapat difahami iaitu merujuk kepada situasi atau keadaan di kampung yang sangat nyaman.

2. Kalimat

Dari aspek leksikal kalimat bermaksud 1 kata atau kumpulan kata yg berhubungan dan mempunyai maksud (makna) tertentu; ayat. 2 sesuatu yg diucapkan (dituturkan); perkataan. Manakala, kosa kata yang bersinonim dengannya pula ialah ¹ayat, ²perkataan, dan ³ungkapan (<http://prpm.dbp.gov.my>).

1 satu perkataan atau (lebih kerap lagi) serangkai perkataan yg merupakan kesatuan yg membawa sesuatu maksud, kalimat: muka surat 97 ~ 5; terdapat beberapa perkataan yg sukar dlm ~ yg berkenaan; 2. beberapa kalimat yg merupakan kesatuan maksud (dlm al-Quran dll): ~ al-Kursi surah ...; 3. Id bahagian fasal undang-undang, artikel: fasal 12 ~ 2

2 1 kumpulan kata; kata. 2 apa-apa yg dikatakan (diucapkan) orang.

3 1 susunan kata yg mempunyai maksud tertentu dan digunakan dlm tulisan dan juga dlm pertuturan. 2 simpulan bahasa.

Berdasarkan kepada makna-makna tersebut, dapatlah disimpulkan bahawa kosa kata yang bersinonim dengan kalimat dapat juga digunakan dalam penulisan kerana mempunyai maksud yang sama atau hampir sama tanpa menjejaskan maksud asal yang hendak disampaikan. Contohnya seperti ayat berikut :

Ayat 1 : Ali sering menggunakan *kalimat* yang baik ketika bercakap di hadapan orang tua orang yang lebih tua daripadanya

Ayat 2 : Ali sering menggunakan *perkataan* yang baik ketika bercakap di hadapan orang yang lebih tua daripadanya.

3. Status

Kosa kata status bermaksud taraf atau kedudukan (negara, orang dll): guru-guru mestilah mengenal pasti matlamat kurikulum tidak formal yg boleh memberi kesan

kpd~dan pencapaian pelajar; berstatus mempunyai atau ada status: pengunjung pusat spa terdiri drpd golongan ~ status tinggi yg ingin mendapatkan kesegaran mental dan fizikal; berstatuskan mempunyai sesuatu sbg status: bangunan itu dibina di atas tanah yg masih~tanah pertanian (<http://prpm.dbp.gov.my>).

Kosa kata status ini bersinonim pula dengan kosa kata dan makna taraf iaitu 1 tingkat kedudukan dlm masyarakat; darjat; martabat: Mereka berkumpul mengikut umur dan~masing-masing. 2 buruk baiknya nilai sesuatu; darjah; mutu: Kita harus berusaha mempertinggi~pelajaran anak-anak kita.~hidup tingkatan mutu atau kemewahan hidup. Bertaraf mempunyai taraf atau darjat: Jawatan Peguam Negara~Menteri. Menarafkan meletakkan atau menempatkan mengikut taraf (pangkat dll): Pembuat dasar~negara berdasarkan kriteria dan keadaan yg berbeza-beza. Penarafan perihal atau perbuatan menarafkan:~dibuat berdasarkan kriteria tertentu. Setaraf sama tarafnya; sederajat; setara: Pemohon-pemohon mestilah mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia atau yg~dgnnya. Menyetarakan menjadikan setaraf; menyamakan darjatnya: Mereka menuntut supaya kerajaan~ijazah mereka dgn ijazah dr Universiti Malaya (<http://prpm.dbp.gov.my>).

Manakala kosa kata taraf bersinonim pula maknanya dengan kosa kata seperti darjat, martabat, kedudukan, status, pangkat, tahana, peringkat, tingkatan, kelas, kategori, gred dan darjah. Justeru, jika murid memiliki dan memahami kosa kata dan makna bersinonim daripada setiap kosa kata tersebut, sebenarnya murid telah memperkaya atau menambah kosa kata dan makna dalam sistem kognitifnya. Berikut pula contoh penggunaan kosa kata status dan taraf dalam satu ayat tanpa mengubah maksudnya.

Ayat 1 : *Status* tanah kampung itu masih NCR
Ayat 2 : *Taraf* tanah kampung itu masih NCR

4. Patah

Merujuk laman sesawang <http://prpm.dbp.gov.my> kosa kata patah memiliki dua maksud. Patah I bermaksud 1 putus (bkn barang yg keras dan panjang), tidak bertaut atau bercantum kuat-kuat lagi: penselnya sudah~; 2 ki tidak dapat diteruskan (dilanjutkan) lagi; pelajaran saya~di tengah jalan tidak tamat, terhenti; 3 penjodoh bilangan utk kata (perkataan): beberapa~kata; se~dua kata satu atau dua patah kata, sedikit perkataan (Kamus Dewan edisi Keempat, 2015).

Maksud kosa kata patah II pula ialah ; ~ kemudi sj tumbuhan (herba yg boleh dibuat ubat); (kayu) ~ tulang sj tumbuhan (pokok kecil), kayu urip, tulang-tulang, Euphorbia tirucalli; rumput ~ pisau sj tumbuhan (rumput), rumput bakau (batu, macap, meresek), Daemonorhops leptopus; rumput ~ siku sj tumbuhan (rumput), rumput katik belalang (tulang sentadu), Paspalum orbiculare.

Manakala kosa kata yang bersinonim makna dengannya pula ialah seperti sekah, serkah, pukah, ripuk, kopak, sempal dan jahanam. Selain itu, kosa kata patah ini juga mempunyai

makna yang bersinonim dalam konteks kiasan seperti perkataan terhenti, terengcat, terencat, tergendala, terhalang, terbantut, ter bengkalai dan terkandas. Meski pun ayat yang dibina menggunakan kosa kata yang mempunyai makna bersinonim dari konteks kiasan, namun kehadiran kosa kata tersebut dalam ayat tidak menjejaskan makna yang hendak dinyatakan dan keseluruhan maknanya masih dapat difahami. Contohnya seperti dalam ayat yang berikut;

Ayat 1 : Sejak ayahnya meninggal, pelajaran Ahmad *patah*
di tengah jalan

Ayat 2 : sejak ayahnya meninggal, pelajaran Ahmad
terhalang di tengah jalan

VI. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dapatlah disimpulkan bahawa proses pengayaan kosa kata dalam penulisan karangan adalah sangat diperlukan oleh seseorang murid untuk menghasilkan sebuah karangan yang baik dan berkesan. Bahkan murid yang kaya dengan pelbagai kosa kata dan makna dalam sistem kognitifnya juga dilihat mampu bertutur dengan baik sekali gus meningkatkan keyakinan diri mereka. Oleh hal yang demikian, aspek pengayaan kosa kata dan makna ini tidak harus dikesampingkan dalam proses PdPc Bahasa Melayu khususnya penulisan karangan.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Jalil (2016). *Tingkah Laku dan Proses Semasa Menulis Karangan Respons Terbuka Murid Berprestasi Rendah*. Proceeding of ICECRS, 1. (2016) 951-958. ISSN. 2548-6160. International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016.
- Abdul Rasid Jamian, Shamsudin Othman & Norzila Md. Yusof (2011). *Keberkesanan Cerpen Dalam Mempertingkat Prestasi Penulisan Karangan Bahasa Melayu Dalam Kalangan Murid*. Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu. Issn: 2180-4842, Vol. 1, Bil. 2 (Nov. 2011): 45-57.
- Ambikapathi Shanmugam, Tay Meng Guat & Shanthi V. Nadarajan (2015). *Analisis Penggunaan Kosa Kata Bahasa Melayu Tahun 3 Dengan Perisian RANGE*. Jurnal Penyelidikan IPG KBL, Jilid 12, 2015.
- Azah Abdul Aziz dan Sheika Fadzlon Shaik Yakob (2017). *Membina Kosa Kata Murid Bagi Menjana Idea Bagi Isi Karangan Melalui Konsep "Curriculum Redesign"*. Kertas Kerja Seminar Bahasa Melayu. Menyempurnakan Kata Menyampaikan makna, Singapura.
- Che Zanariah Che Hassan & Fadzilah Abd Rahman (2011). *Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Kemahiran Menulis di Sekolah Rendah*. Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu. ISSN: 2180-4842, Vol. 1, Bil. 1 (Mei 2011): 67-87

- Jais Sahok (2009). *Analisis Kesalahan Tatabahasa Melayu Dalam Penulisan : Kajian Kes Dalam Kalangan Pelajar Tingkatan 4*. Bicara Pendidik. Persatuan Pengetua Sekolah Menengah Sarawak. Edisi ke-17.
- Mahzan Arshad. (2008). *Pendidikan literasi Bahasa Melayu: Strategi Perancangan dan Pelaksanaan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Roselan Baki. (2003). *Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Melayu*. Shah Alam: Karisma Publications Sdn. Bhd. Rozaiman
- S.Nathesan (2016). *Teori Semantik dan Kajian Kepustakaan Terhadap Semantik Leksikal*. Jurnal Bahasa 5. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Sabar Hj Mohamad, Esa Muhamad dan Zamri Mahamod (2008). *Analisis Kesilapan Ejaan Dalam Penulisan Karangan Bahasa Melayu Pelajar Sekolah Menengah. Dalam Psikolinguistik Dalam Pengajaran & Pemelajaran Bahasa Melayu*. Shah Alam. Karisma Publications Sdn. Bhd.
- Samat Buang (Mei, 2017). *Bengkel Cara Menyemak Kertas 1 BM SPM*. SMKA Sheikh Hj Othman Abdul Wahab. Kuching, Sarawak. (Temubual)
- Sazalee Yacob (2016). *Pesan Lelaki Kecil Kepada Gadis Kampus*. Antologi KomSas : Sejadah Rindu. Tingkatan 5, Zon Sarawak. Kementerian Pendidikan Malaysia. Sasbadi.
- Tarigan, H. G. (2011). *Pengajaran Kosa Kata*. Bandung: Angkasa
- Taufek Siniwi (2016). *Memperkasakan Kosa Kata Murid Menerusi App Pintar Kata*. Kertas Kerja Seminar Bahasa Melayu. Menyempurnakan Kata Menyampaikan makna, Singapura.
- Zambri Ismail (Mac, 2016). *Bengkel Cara Menyemak Kertas 1 BM SPM*. SMKA Sheikh Haji Othman Abdul Wahab. Kuching, Sarawak. (Temubual) (2015). *Kamus Dewan, Edisi Keempat*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur. <http://prpm.dbp.gov.my/>. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Sekolah Kurang Murid Daerah Kapit, Sarawak

Nantai Anak Sain, Azlin Norhaini Mansor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak - Sekolah ialah institusi pendidikan, dan urusan utamanya ialah melaksanakan kurikulum melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Kajian kes menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah pedalaman kurang murid di daerah Kapit, Sarawak. Data kajian ini dikumpul dengan menggunakan tiga kaedah iaitu soal selidik, temu bual dan pemerhatian tidak turut serta. Data soal selidik diperolehi daripada 50 guru sebagai responden, manakala data temu bual daripada tiga guru besar yang bertindak sebagai informan kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru besar di ketiga-tiga buah sekolah kurang murid mengamalkan kepimpinan instruksional pada tahap sederhana, manakala pola amalan kepimpinan yang dominan adalah memantau kemajuan akademik murid. Ia diikuti dengan mengawal dan melindungi waktu pengajaran, manakala amalan memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran menunjukkan pola yang paling sedikit. Dapatan kajian turut membincangkan cabaran utama yang dihadapi, serta kaedah menangani cabaran berkenaan. Implikasi menunjukkan bahawa model ini sesuai dijadikan panduan bagi pemimpin pendidikan untuk memastikan hala tuju dan juga keberkesanan sesebuah sekolah. Kajian ini diharap dapat menambah satu lagi dimensi penyelidikan di Malaysia kerana sangat sedikit kajian yang dibuat menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif melibatkan sekolah kurang murid.

Kata kunci – kepimpinan, instruksional, sekolah kurang murid, sekolah rendah, guru besar

Nantai Anak Sain, Universiti Kebangsaan Malaysia
(nantaisain@gmail.com)

I. PENGENALAN

Setiap organisasi, pemimpin dan proses kepimpinannya merupakan sebahagian daripada faktor penyumbang yang boleh menentukan halatuju dan matlamat organisasi tersebut. Pemimpin juga boleh menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Manakala menurut Kouzes & Posner (2003) dan Yukl (2006), pemimpin juga boleh memberi kesan terhadap jatuh dan bangun sesebuah entiti, masyarakat, dan negara. Dalam organisasi pendidikan pula, Musa (2002) berpendapat bahawa kepimpinan yang berkesan dan berkualiti berkait rapat dengan prestasi dan keberkesanan sesebuah sekolah. Selain itu, Dunford et.al. (2000) percaya bahawa amalan kepimpinan penting bagi memastikan sesebuah sekolah itu berjaya dan berkesan.

Dalam konteks pendidikan negara di Malaysia, guru besar adalah pemimpin utama di sesebuah sekolah, dan mereka mempunyai peranan yang pelbagai kerana selaku pemimpin mereka juga perlu mentadbir, mengurus, dan juga mengajar. Ibrahim (2001), menjelaskan tugas pengetua dan guru besar secara umumnya terbahagi kepada dua kategori, iaitu tugas profesional yang merangkumi bidang yang berkaitan dengan pengurusan kurikulum dan kokurikulum,

dan tugas bukan profesional yang meliputi bidang yang berkaitan dengan pengurusan hal ehwal pentadbiran dan perkhidmatan.

II. LATAR BELAKANG KAJIAN

Sekolah adalah sebuah institusi pendidikan formal yang telah banyak mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan kemajuan peredaran masa. Ia dibina bagi tujuan untuk mendidik anak bangsa agar dapat memainkan peranan aktif dalam proses pembangunan masyarakat dan negara. Sebahagian daripada faktor penyumbang yang boleh menentukan pencapaian sesuatu matlamat yang dihasratkan ialah pemimpin dan proses kepimpinannya.

Dalam sistem pendidikan yang berkembang pesat sekarang, tugas serta peranan pemimpin sekolah bertambah rumit dan mencabar sehingga mereka boleh menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Kepimpinan guru besar merupakan elemen penting dalam menentukan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah.

Kepimpinan atau pentadbiran guru besar yang berkualiti akan dapat memberikan dan menyumbang kepada pencapaian akademik yang tinggi untuk semua murid. Bukan itu sahaja, seseorang individu yang memimpin hendaklah bekerjasama dengan dengan semua lapisan masyarakat atau warga-warga sekolah seperti murid, guru, ibu bapa dan juga pembuat-pembuat dasar. Oleh itu, pemimpin di sekolah boleh menetapkan asas yang kukuh untuk memupuk pertumbuhan di sekolah-sekolah dengan mengamalkan gaya kepimpinan pengajaran yang bersesuaian.

III. PERNYATAAN MASALAH

Guru besar merupakan pemimpin sekolah yang bertanggungjawab membentuk sekolah efektif dan menentukan kejayaan sekolahnya. Namun, pada masa kini, seringkali kita mendengar keluhan daripada guru besar yang semakin dibebani dengan pelbagai tanggungjawab. Mohd. Yusof, Baharom, Abdul Said, Muhammad Suhaimi dan Roslee (2012) menjelaskan bahawa hasil dapatan NUTP berkaitan kesibukan pengetua dan guru besar mendapati 75 peratus pengetua dan guru besar di negara ini mengutamakan tugas-tugas pentadbiran pejabat termasuk urusan staf, kewangan, surat-menyurat, melayan pelawat dan penyelenggaraan.

Oleh hal yang demikian, guru besar haruslah pandai menguruskan tugas-tugas penting dan membahagikan masa di antara mentadbir dan mengajar. Hallinger dan Heck (1996), menyatakan bahawa kajian secara empirikal tentang kepimpinan sejak dua puluh tahun lalu menunjukkan bahawa pengetua dan guru besar boleh memberi kesan perubahan terhadap pembelajaran murid dan keberkesanan

sekolah. Walaupun terdapat banyak kajian yang membuktikan peranan pengetua dan guru besar sebagai pemimpin instruksional memberi kesan positif kepada prestasi akademik murid tetapi seseorang pengetua dan guru besar yang dibebani tugas yang banyak tidak mungkin berada di sekolah setiap hari.

Dalam pada itu, kajian oleh Bahagian Perancangan Penyelidikan dan Pembangunan Dasar Pendidikan (BPPDP) (2005) mendapati banyak sekolah kurang murid di Sarawak menunjukkan prestasi yang rendah dalam bidang akademik dan bukan akademik. Kenyataan ini disokong oleh KPM (2002) dan Mohamed Yusoff (2007), yang menjelaskan banyak sekolah kurang murid di negara ini yang masih ketinggalan dalam banyak aspek seperti pencapaian murid, pembangunan infrastruktur dan pemodenan pendidikan. Hal ini terjadi kerana dalam satu kelas di sekolah kurang murid terdapat perbezaan kumpulan umur murid dan kepelbagaian disiplin atau subjek yang perlu diajar.

IV. SOALAN KAJIAN

1. Apakah tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit?
2. Apakah cabaran guru besar di tiga buah sekolah kurang murid dalam melaksanakan kepimpinan instruksional?
3. Bagaimanakah guru besar menangani cabaran dalam melaksanakan kepimpinan instruksional di sekolah kurang murid?

V. METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Untuk mengkaji tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di sekolah kurang murid secara lebih mendalam, kajian ini menggunakan gabungan kedua – dua kaedah iaitu kaedah kualitatif dan kuantitatif.

Pemilihan Responden dan Tempat Kajian

Responden dalam kajian ini adalah semua guru daripada ketiga-tiga buah sekolah kurang murid daripada zon yang sama iaitu zon ZOLORENG (Zon Lower Rejang). Kesemua responden dipilih kerana ianya sangat penting untuk mengetahui pendapat mereka terhadap amalan kepimpinan guru besar di sekolah masing-masing dan tambahan pula jumlah guru yang tidak ramai di dalam sesebuah sekolah. Jadual 1 di bawah menunjukkan jumlah responden kajian di setiap sekolah yang telah dipilih.

JADUAL 1: RESPONDEN KAJIAN

No.	Sekolah	Jumlah
1.	SK1	14
2.	SK2	16
3.	SK3	20
JUMLAH		50

Tempat Kajian

Pemilihan tempat kajian atau sekolah kajian ialah dengan memilih sekolah yang mempunyai lokasi yang senang diakses jika dibandingkan dengan lokasi sekolah pedalaman yang lain. Bukan itu sahaja, tiga buah sekolah

yang dipilih ini merupakan sekolah yang tergolong dalam zon yang sama iaitu Zon Lower Rejang (ZOLORENG). Pemilihan sekolah yang berada dalam zon yang sama juga sangat penting untuk kajian ini kerana uniknya sekolah yang berada dalam zon ZOLORENG ini mempunyai matlamat, visi dan misi yang sama. Guru besar sekolah-sekolah ini seringkali mengadakan perjumpaan untuk merancang aktiviti dan membuat perancangan lain untuk meningkatkan prestasi sekolah sama ada dalam akademik mahupun kokurikulum.

Latar Belakang Peserta Kajian (Guru Besar)

Latar belakang guru besar selaku pemimpin sesebuah sekolah boleh mempengaruhi keberkesanan kepimpinannya terutamanya pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya. Jadual 2 di bawah menunjukkan profil guru besar yang dikaji.

JADUAL 2: PROFIL GURU BESAR

Guru Besar	Umur	Jantina	Gred Jawatan	Pengalaman Guru Besar (Tahun)	Kelulusan Akademik
GB1	55	Lelaki	DG41	3	Ijazah Sarjana Muda
GB2	51	Lelaki	DG41	5	Ijazah Sarjana Muda
GB3	43	Lelaki	DG32	4	Sijil Pelajaran Malaysia

Kaedah Penjanaan Data dan Instrumen Kajian

JADUAL 3: KAEDAH PENJANAAN DATA DAN INSTRUMEN KAJIAN

No.	Soalan Kajian	Kaedah Penjanaan Data/Instrumen Kajian	Kaedah
1.	Apakah tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit?	Soal selidik	Kuantitatif
2.	Apakah cabaran guru besar di tiga buah sekolah kurang murid dalam melaksanakan kepimpinan instruksional?	Temubual/Pemerhatian	Kualitatif
3.	Bagaimanakah guru besar menangani cabaran tersebut?	Temubual/Pemerhatian	Kualitatif

Kajian Rintis

Sebelum kajian sebenar dilakukan, satu kajian rintis (pilot test) telah dijalankan di SK Nanga Ibau, Kapit, melibatkan 30 orang guru. Sekolah tersebut dipilih kerana gurunya mempunyai ciri persamaan dengan ciri responden yang diperlukan untuk kajian. Tujuan kajian rintis diadakan adalah untuk mengetahui sejauhmana soalan-soalan yang

dikemukakan dalam borang soal selidik sesuai dan difahami oleh responden. Kajian rintis ini juga bertujuan menentukan

Fungsi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
1. Penetapan matlamat sekolah	2.33	0.47	Rendah
2. Memperjelas matlamat sekolah	1.88	0.31	Rendah

kesahan dan kebolehpercayaan item-item dalam soal selidik. Oleh itu mana-mana soalan yang tidak sesuai atau sukar difahami atau boleh mengelirukan boleh diperbaiki atau pun ditiadakan.

Pengkaji menggunakan ujian kebolehpercayaan dalam perisian SPSS Version 11.5 For Windows (Statistical Package For The Social Science) untuk mengukur kebolehpercayaan instrumen kajian. Nilai Alfa Cronbach daripada kajian rintis yang dijalankan ke atas 30 orang responden ialah 0.803. Kebolehpercayaan instrumen kajian dengan nilai alfa 0.65 hingga 0.95 dianggap memuaskan. Jika ianya kurang daripada 0.6 maka dianggap lemah.

VI. DAPATAN KAJIAN

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid Daerah Kapit

Tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit adalah pada tahap sederhana (min= 2.95; s.p.= 0.33). Dalam hal ini, amalan kepimpinan instruksional guru besar dalam aspek mengurus kurikulum dan instruksional adalah lebih tinggi (min= 3.01; s.p.= 0.06) berbanding aspek menggalakkan iklim sekolah (min= 3.06; s.p.= 0.51).

Manakala aspek menjelaskan matlamat sekolah apada tahap yang rendah (min= 2.22; s.p.=0.42). Hasil analisis deskriptif bagi menunjukkan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid mengikut setiap dimensi ditunjukkan dalam Jadual 4 di bawah.

JADUAL 4: SKOR MIN DAN TAHAP AMALAN KEPIMPINAN GURU BESAR DI TIGA BUAH SEKOLAH KURANG MURID DAERAH KAPIT MENGIKUT DIMENSI

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
A) Pentakrifan Matlamat Sekolah	2.22	0.42	Rendah
B) Mengurus Kurikulum & Instruksional	3.06	0.51	Sederhana
c) Menggalakkan Iklim Sekolah	3.01	0.06	Sederhana

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid Mengikut Dimensi A

Ketiga-tiga guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit mengamalkan kepimpinan instruksional mengikut dimensi A pada tahap yang rendah. Analisis setiap fungsi menunjukkan bahawa ketiga-tiga guru besar tersebut telah mengamalkan fungsi 1 iaitu penetapan matlamat sekolah pada tahap yang lebih tinggi (min= 2.33; s.p.= 0.47)

berbanding fungsi 2 iaitu memperjelas matlamat sekolah (min= 1.88; s.p.= 0.31). Skor min dan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit mengikut fungsi ditunjukkan dalam Jadual 5 di bawah.

JADUAL 5: SKOR MIN DAN TAHAP AMALAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DI TIGA BUAH SEKOLAH KURANG MURID DAERAH KAPIT MENGIKUT FUNGSI

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid Mengikut Dimensi B

Semua guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit mengamalkan kepimpinan instruksional mengikut dimensi B pada tahap yang sederhana. Analisis setiap fungsi menunjukkan bahawa ketiga-tiga guru besar tersebut telah mengamalkan fungsi 3 iaitu memantau kemajuan akademik murid pada tahap yang tinggi (min= 3.75; s.p.= 0.43). Manakala kajian mendapati semua guru besar tersebut masih lagi mengamalkan fungsi 1 iaitu mencerap dan menilai pengajaran guru secara sederhana (min= 3.00 ; s.p.= 0.63). Namun begitu, fungsi 2 iaitu menyelaras kurikulum pula berada pada tahap yang sederhana tinggi (min= 3.66; s.p.= 0.47). Skor min dan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di tiga buah sekolah kurang murid daerah Kapit mengikut fungsi ditunjukkan dalam Jadual 4.3 di bawah.

JADUAL 6: SKOR MIN DAN TAHAP AMALAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DI TIGA BUAH SEKOLAH KURANG MURID DAERAH KAPIT MENGIKUT FUNGSI

Fungsi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
1. Mencerap dan menilai pengajaran guru	3.00	0.63	Sederhana
2. Menyelaras kurikulum	3.66	0.47	Sederhana
3. Memantau kemajuan akademik murid	3.75	0.43	Tinggi

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid Mengikut Dimensi C

Kajian ini telah mendapati bahawa semua peserta kajian telah mengamalkan fungsi 1 dan 2 dalam dimensi C ini pada tahap yang tinggi (min= 3.75; s.p.= 0.43). Skor min bagi kedua-dua fungsi ini adalah sama. Fungsi 1 ialah mengawal dan melindungi waktu pengajaran manakala fungsi 2 ialah memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran.

Namun begitu, fungsi 4 iaitu menggalakkan peningkatan profesionalisme, fungsi 5 iaitu penguatkuasaan dasar akademik dan juga fungsi 6 iaitu pemberian insentif untuk pembelajaran (murid) adalah berada pada tahap yang sederhana. Skor min bagi fungsi 4 dan 5 adalah sama (min= 3.38; s.p.= 0.59) dan bagi fungsi 6 (min= 3.19; s.p.= 0.52).

Kajian ini juga telah mendapati bahawa semua guru besar di ketiga-tiga buah sekolah kurang murid tersebut masih sangat kurang mengamalkan fungsi 3 iaitu pemberian insentif terhadap usaha guru. Fungsi 3 berada pada tahap yang rendah (min= 1.88; s.p.= 0.31).

Cabaran Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid dalam Melaksanakan Kepimpinan Instruksional

Terdapat beberapa cabaran yang perlu ditangani oleh guru besar sebagai seorang pemimpin instruksional di SKM disebabkan oleh faktor lokasi sekolah dan jumlah bilangan murid yang sedikit. Hasil dapatan kajian melalui temubual bersama guru besar di ketiga-tiga buah sekolah kurang murid zon Zoloreng mendapati terdapat beberapa cabaran yang mereka hadapi dalam melaksanakan kepimpinan instruksional. Antaranya ialah jumlah murid.

Murid-murid SKM ini juga mempunyai masalah kehadiran. Kadang kala ada murid yang tidak hadir ke sekolah selama berminggu-minggu lamanya sehingga ada guru besar, warden dan juga guru kelas datang ke rumah panjang untuk mencari mereka. Guru besar di SK1 menjelaskan;

“Dekat sini kadang-kadang ibu bapa sendiri yang datang ambil anak mereka balik sebab katanya nak pergi ke pekan Kapit, kadang-kadang ada yang ambil saja tapi tak maklumkan warden atau pentadbir. Kami marah juga dan bagi amaran dekat murid tapi amaran tu ibarat masuk telinga kanan keluar telinga kiri.”

Masalah kekurangan jumlah murid yang agak keterlaluan ini juga telah menimbulkan masalah lain seperti masalah sekolah yang mempunyai prestasi rendah. Masalah ini terjadi kerana hanya satu kelas yang boleh diwujudkan untuk setiap tahun. Guru besar di SK3 amat mengambil berat kebajikan guru beliau dan bersimpati dengan keadaan guru yang perlu mengajar murid pelbagai aras. Beliau meluahkan;

“Saya kesian tengok cikgu-cikgu yang kena buat kerja lebih sebab kena sedia worksheets yang lain-lain dalam kelas. Sebab itu kalau dalam perhimpunan saya selalu marah murid yang tak siap kerja rumah dan yang selalu letak worksheets yang cikgu mereka bagi di merata tempat. Lepas tu yang dalam satu kelas tu bukan semua tahu baca dan tulis. Saya selalu pesan dekat cikgu kalau buat aktiviti buat aktiviti secara berpasangan. Pasangkan murid yang pandai dan yang lemah.”

Cabaran kedua terbesar dalam melaksanakan kepimpinan instruksional di ketiga-tiga buah SKM terpilih ini ialah masalah kekurangan peruntukan dan kemudahan (prasarana). Kebanyakan aktiviti dan perancangan yang telah dibuat pada awal tahun sama ada akan tergendala atau tidak dapat dilaksanakan kerana masalah ini. Kadang kala guru-guru dan semua staf di sekolah perlu menggunakan dan mengeluarkan dana sendiri sekiranya hendak menjalankan sesuatu aktiviti. Petikan temubual di bawah menggambarkan kesukaran yang mereka hadapi dalam melaksanakan kepimpinan instruksional.

“Nak buat sudut panitia pun cikgu-cikgu saya kena tambah guna duit sendiri untuk beli bahan.” (GB, SK1)

“Cikgu-cikgu beli cat untuk cat kelas mereka guna duit sendiri. Saya sangat bersyukur dapat cikgu macam tu. Sebab mau murid mereka gembira dan belajar dalam suasana yang ceria dan kondusif, mereka sanggup berkorban... yalah cikgu, kita yang dah besar ni pun tak ada mood nak belajar

tengok dinding dan siling yang berlubang dan dah mengelupas macam tu.” (GB, SK2)

“Peruntukan itu ada cikgu tapi tak banyak emmm sebab... sebab selalunya alasan yang diberikan sekolah ni kecil. Kenapa mereka fikir sekolah kecil ni tak layak dapat peruntukan yang sewajarnya ke? Kami di SKM ini macam tak layak untuk menikmati kemudahan dan peruntukan yang diberikan kepada sekolah-sekolah lain.” (GB, SK3)

Sekolah-sekolah SKM ini kadang kala meminta bantuan daripada pekerja swasta sekolah untuk menolong membaiki peralatan, membaiki pulih bangunan dan sebagainya sekiranya ianya masih boleh digunakan dan dibaiki. Guna besar di SK1 menyatakan, *“Nak kurangkan kos kena pandai fikir guna cara macam ini.”*

Cabaran-cabaran seperti ini telah mengundang masalah lain iaitu masalah kekurangan guru-guru terlatih. Hal ini kerana kebanyakan guru enggan dan ingkar untuk mengajar di kawasan pedalaman mengakibatkan masalah kekurangan tenaga pengajar untuk mengajar di sekolah pedalaman terus berlaku setiap tahun. Ramai guru memohon untuk berpindah ke tempat asal mereka kerana tidak tahan dengan segala kekurangan yang terpaksa mereka tempuhi di pedalaman. Guru besar di SK2 berpendapat,

“Pihak Kementerian dan Jabatan Pendidikan Negeri kena tahu masalah macam ini berlaku di sekolah pedalaman. Kalau boleh mereka hantarlah orang tempatan sendiri datang mengajar di sini. Jadi nanti tidak lah mereka pening nak menguruskan perpindahan guru-guru seperti ini.”

Seterusnya para guru besar di ketiga-tiga SKM ini juga berpendapat bahawa budaya sekolah di SKM pedalaman ini juga agak merisaukan mereka. Pemikiran mereka masih lagi berada di takuk lama dan adalah tidak memeranjatkan sekiranya ada guru besar yang mengatakan bahawa mereka masih lagi takut dengan perubahan. Ini agak menyukarkan tugas dan tanggungjawab para pemimpin sekolah kerana mereka mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan anak-anak mereka. Guru besar di SK2 menyatakan;

“...budaya lama agak sukar untuk diubah cikgu. Memang betul kata pepatah melentur buluh biar dari rebungunya. Saya rasa sangat sukar pada mula-mula saya datang dulu. Dengan masyarakat sekeliling, staff sekolah dan juga anak-anak murid. Memang saya kena kerja keras untuk buat perubahan pada sekolah ini”.

Kaedah Guru Besar di Tiga Buah Sekolah Kurang Murid Menangani Cabaran Dalam Melaksanakan Kepimpinan Instruksional

Untuk menyelesaikan masalah kekurangan murid dan juga masalah kehadiran, jadi pada setiap tahun para guru besar, guru kelas, warden dan penolong-penolong kanan akan pergi ke setiap rumah panjang yang berdekatan untuk mencari anak-anak yang umurnya sudah cukup untuk masuk ke sekolah dan kadang-kadang perlu lebihkan usaha dalam memujuk ibu bapa agar menghantar anak-anak mereka ke sekolah dan meyakinkan mereka bahawa kemudahan-kemudahan di sekolah dan asrama dapat menjamin penyelesaian dan juga keselamatan anak-anak mereka.

“kalau bagi isu kekurangan murid tu, kita dah cuba pelbagai cara tapi itulah kita semua dah tau kan sekolah-sekolah pedalaman mana boleh sama jumlahnya dengan sekolah di bandar dan juga luar bandar. Emmm... sebab sekarang ni ramai yang sudah keluar ke pekan dan bandar.” (GB, SK1)

“Kadang-kadang tu sakit hatilah juga dengan ibu bapa dan penjaga di sini. Macam kita ini syok sendiri saja. Kita yang gigih nak anak mereka sekolah. Tapi sedih tengok mereka macam nak tak nak saja hantar anak ke sekolah.” (GB, SK2)

“Masa perjumpaan dengan guru besar bagi zon Zoloreng awal tahun haritu, kami telah tetapkan untuk bagi selaras jadual balik kampung dan juga aktiviti yang murid akan buat masa minggu mereka tidak balik.” (GB, SK3)

Para guru besar menyatakan bahawa mereka mengambil inisiatif dengan menyuruh staf atau warden yang bertugas pada hujung minggu untuk memberikan peluang kepada murid-murid untuk menonton televisyen sama ada di rumah mereka ataupun di dewan sekolah. Inisiatif ini diambil untuk mendedahkan murid-murid dengan cerita terbaru, dokumentari dan isu-isu semasa yang berlaku di sekeliling mereka. Guru besar SK1 menyatakan bahawa kadang kala juga beliau akan membawa murid untuk menonton televisyen di dewan sekolah pada waktu petang atau waktu lapang murid.

Bukan itu sahaja, ketiga-tiga guru besar di SKM ini juga menggalakkan para guru untuk menggunakan surat khabar, majalah, komik dan buku cerita terkini untuk mengajar di dalam kelas. Dapatan kajian juga mendapati mereka sangat menitik beratkan pembelajaran abad ke 21 di dalam kelas seperti memastikan susun atur di dalam kelas menepati susun atur yang dicadangkan dalam kelas abad ke-21 dan juga memastikan guru-guru mereka untuk menggunakan rancangan pembelajaran abad ke-21. Dengan cara ini persekitaran pembelajaran murid-murid akan menjadi lebih kondusif.

Untuk meningkatkan pencapaian prestasi murid dan sekolah, para guru besar di ketiga-tiga SKM ini juga telah mengarahkan penolong kanan pentadbiran mereka untuk menyediakan jadual waktu peningkatan akademik untuk semua murid. Waktu kelas peningkatan akademik adalah berbeza bagi ketiga-tiga sekolah SKM ini namun perancangannya adalah sama. Semua murid akan menghadiri kelas pada waktu petang di antara pukul 3 hingga pukul 5. Kemudian kelas pada waktu malam adalah untuk murid Tahun 6, murid LINUS atau pemulihan sahaja.

Untuk mengatasi cabaran seterusnya iaitu masalah kekurangan peruntukan dan kemudahan (prasarana), para guru besar ini telah banyak menjalankan aktiviti untuk mengumpul dana untuk sekolah masing-masing. Cara mereka ialah dengan mengadakan sukan tahunan bersama semua sekolah dalam zon Zoloreng.

Selain daripada sukan zon ini, ketiga-tiga SKM ini juga mengumpul dana sekolah dengan mengadakan sukaneka bersama PIBG, mengadakan gotong-royong dan juga sebagainya dengan masyarakat setempat. Guru-guru dan warga sekolah akan bekerjasama untuk menjual

makanan dan minuman, bunga, suara emas (nyanyian berbayar) dan juga banyak lagi.

Sebagai langkah untuk mengurangkan perbelanjaan sekolah, pemimpin instruksional di ketiga-tiga SKM juga kadang kala meminta bantuan pekerja-pekerja swasta dan staff sekolah untuk membantu membaiki dan juga membaik pulih peralatan, bangunan dan perabot yang masih boleh digunakan. Dengan cara ini masalah kekurangan peruntukan dan juga kemudahan akan dapat dikurangkan sedikit demi sedikit. Guru besar di SK2 dengan gembira memberitahu pengkaji, *“Saya sangat bersyukur dapat pekerja yang sangat rajin membantu pihak sekolah. Mereka memang tak pernah menolak setakat ini.”*

Usaha seterusnya ialah untuk menangani cabaran budaya sekolah. Ketiga-tiga guru besar mempunyai cara yang berlainan untuk mengatasi cabaran ini. Guru besar di SK1 dan SK3 cuba melibatkan masyarakat sekeliling dengan aktiviti-aktiviti di sekolah pada permulaannya. Namun guru besar di SK2 menyatakan sebagai permulaannya, beliau lebih senang mengajak guru-gurunya pergi ke setiap rumah panjang yang berdekatan dengan sekolah untuk memupuk silaturrahim dan melihat sendiri keadaan dan tempat tinggal anak-anak murid mereka. Namun jika dilihat dan diteliti, kedua-dua cara yang digunakan oleh guru besar di tiga SKM pedalaman ini sangat bagus kerana kedua-duanya bertujuan untuk lebih mengenali dan memahami penduduk setempat sebelum mengambil inisiatif yang sesuai.

Guru besar di SK 3 juga menjelaskan bahawa untuk beliau mengubah budaya sekolah yang kurang sihat, beliau juga dengan perlahan-lahan mengubah visi dan misi sekolah, dasar dan juga peraturan yang ada. Hal ini demikian kerana perubahan tidak boleh dilakukan dengan mendadak. Ianya perlu dikaji dan diubah dari semasa ke semasa dengan cara yang teratur dan setelah mendapatkan sokongan, persetujuan, idea dan pendapat daripada semua staff.

Selain itu, guru besar di SK2 juga mempunyai cara tersendiri dalam menangani budaya sekolah yang kurang disenangi. Beliau menyatakan bahawa beliau agak tegas dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan. Beliau percaya bahawa dengan cara ini murid-murid akan dapat didisiplinkan dan juga supaya mereka biasa hidup dalam peraturan. Guru besar di SK 2 ini juga percaya bahawa disiplin yang baik akan dapat membantu murid-murid ini untuk berjaya.

VII. PERBINCANGAN

Melalui kajian ini, pengkaji menyedari bahawa peningkatan kualiti dan kecemerlangan pendidikan tidak berlaku begitu sahaja. Ia perlu dirancang, dinilai dan dikawal berpandukan kepada matlamat yang telah ditetapkan. Guru besar selaku pemimpin sekolah seharusnya tahu dan faham zon mana dalam organisasi sekolah yang harus diberi perhatian istimewa atau didahulukan sama ada zon bilik darjah di mana berlakunya proses pengajaran pembelajaran ataupun zon pandangan seluruh sekolah yang mementingkan proses perancangan, pemantauan dan pembahagian sumber dilaksanakan. Kepemimpinan guru besar dijangkakan akan jadi lebih berkesan dengan adanya kesedaran dan pengetahuan yang tinggi dalam diri mereka.

Kajian ini mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar adalah berada pada tahap yang

sederhana. Dalam kajian ini, dimensi mengurus kurikulum dan instruksional berada pada tahap yang lebih tinggi berbanding dimensi lain. Dari sini kita mendapati bahawa ketiga-tiga pemimpin di SKM ini amatlah mementingkan pencapaian di sekolah mereka. Dapatan kajian ini bertepatan dengan pendapat Bossert et al. (1982) di mana beliau telah membina satu kerangka pengurusan instruksional untuk mewujudkan organisasi yang berfokus kepada pengajaran dan pembelajaran, kerana beliau berpendapat bahawa fungsi utama sekolah ialah pengajaran dengan matlamat utamanya untuk menggalakkan murid-muridnya belajar.

Dimensi kedua selepas mengurus kurikulum dan instruksional ialah dimensi menggalakkan iklim sekolah. Melalui kajian yang telah dilaksanakan, satu lagi peranan guru besar yang penting dalam program pemupukan iklim yang baik ialah pemberian insentif untuk guru dan murid (Hallinger & Murphy, 1985). Bila berada dalam sekolah SKM, ganjaran dan pengiktirafan menjadi faktor penting untuk membangkitkan motivasi semua orang. Kepada guru, mungkin memadai dengan memberikan surat kepujian kerana kejayaan atau dedikasinya. Namun, kepada murid, terutama golongan kurang berada, dan rata-rata murid di SKM bukan daripada golongan yang berada, hadiah merupakan satu faktor peningkatan seseorang dan ianya sangat bermakna bagi mereka. Hadiah tidak semestinya berupa barangan istimewa atau mahal, tetapi yang lebih penting ialah bentuk dan suasana pengiktirafan seperti di khalayak ramai atau dalam suatu majlis khusus (Hallinger & Murphy, 1985).

Austin (1979) meletakkan pentakrifan matlamat sekolah sebagai suatu tugas teratas dalam senarai ciri sekolah berkesan. Mengikut Hallinger dan Murphy (1985) pentakrifan ini penting supaya pelaksanaannya mudah dan berfokus. Tetapi, dapatan kajian ini mendapati bahawa pentakrifan matlamat sekolah berada pada tahap rendah. Mungkin hal ini telah menyebabkan mereka merasa sukar dalam menentukan hala tuju organisasi dan dalam mencapai matlamat sekolah mereka. Jika sesebuah sekolah tidak mempunyai fokus yang jelas, kemungkinan sasarannya sukar dicapai, kerana matlamat-matlamat pendidikan adalah banyak dan sering kali nampak kabur serta sukar diukur secara objektif (Musa, 2002).

VIII. RUMUSAN

Sekolah kurang murid telah memberi peluang pendidikan untuk kanak-kanak di kawasan pedalaman. Sekolah kurang murid sukar dibasmikan kerana ia masih dan terus diperlukan oleh masyarakat di pedalaman. Oleh hal yang demikian ianya memerlukan pemimpin instruksional yang berprestasi tinggi agar dapat membawa SKM ini menuju satu organisasi yang cemerlang.

Kepemimpinan instruksional memainkan peranan yang penting untuk menentukan kelicinan, kecekapan dan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi seperti sekolah. Kepimpinan instruksional adalah kepimpinan teras untuk pelaksanaan kurikulum di semua sekolah kerana ia

mempengaruhi keberkesanan guru dalam pengajaran, satu faktor penting yang berkait terus dengan kemenjadian murid sekolah dan keberkesanan sekolah.

IX. RUJUKAN

- Austin, I. (2001). Persepsi guru terhadap kepemimpinan pengajaran pengetua- pengetua sekolah menengah daerah Temerloh dan Bera. Tesis Sarjana Sains. Universiti Pertanian Malaysia.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan(BPPDP). (2005). Data Sekolah Kurang Murid. Kuala Lumpur. Putra Jaya.
- Bossert, S. T., & Dwyer, D. C., & Rowen, B., & Lee, G. V. (1982). The instructional management role of the principal. *Educational Administration Quarterly*. 18(3): 35-64.
- Dunford J, Fawcett R & Bennett D. (2002). *School leadership*. London: Kogan Page.
- Hallinger, P., & Heck, R.H. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: a review of empirical research, 1980-1995, *Educational Administration Quarterly*, Vol.32, no 1, pp.5-44.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional behavior of principals. *The Elementary School Journal*. 86(2) 217-247.
- Ibrahim Mamat. (2001). *Pengetua sekolah: menangani isu dan cabaran kepimpinan*, Kuala Lumpur; Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) (2002). *Pembangunan pendidikan 2001 – 2010*. Kuala Lumpur. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kouzes J & Posner B (2003). *The Leadership Challenge*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mohd Yusoff, Baharom Ali, Abdul Said, Muhammad Suhaimie & Roslee Pihie. (2012). *Amalan kepimpinan pengajaran pengetua sekolah menengah luar bandar*, Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke 14, IAB, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Mohamed Yusof Mohd Nor. (2007). *Kebolehlaksanaan dasar sekolah berpusat di Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Malaya.
- Musa Mohamed. (2002). *Teks ucapan perasmian persidangan pengurusan pendidikan pengetua-pengetua sekolah menengah Malaysia Kuala Terengganu*.

Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Profisiensi Guru Terhadap Pelaksanaan Linus2.0 Di Daerah Subis

Erwina Awang Sauni & Dr Mohd Yusof Bin Mohd Nor

Abstrak -- Kepimpinan pentadbir sekolah merupakan tunjang utama dalam meningkatkan tahap perubahan intervensi pendidikan terhadap pelaksanaan program yang perlu diimplementasi di peringkat sekolah. Dalam hal ini, masih terdapat isu kepimpinan instruksional guru besar berkait rapat dengan profisiensi guru terhadap program LINUS2.0. Kajian hubungan kepimpinan instruksional yang kurang berkesan menyebabkan guru kurang komited dalam peningkatan pemahaman profisiensi program LINUS2.0 di sekolah. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti kepimpinan instruksional guru besar dan profisiensi guru terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0 di Daerah Subis. Kajian dijalankan menggunakan rekabentuk tinjauan soal selidik yang melibatkan 176 orang guru iaitu 44 guru besar dan 132 guru penyelaras LINUS2.0 dan guru tahap 1 di 44 buah sekolah rendah Daerah Subis. Kajian ini berbentuk kuantitatif dijalankan melalui tinjauan hirisan rentas. Soal selidik telah diadaptasi daripada Model Kepimpinan Instruksional Hallinger dan Murphy dan Borang soal Selidik Pengurusan Program LINUS2.0 bagi mengkaji tahap profisiensi guru. Soal selidik kajian terdiri daripada 3 bahagian iaitu maklumat diri responden, elemen kepimpinan instruksional Guru Besar dan elemen profisiensi guru terhadap Program LINUS2.0 yang diukur menggunakan skala likert lima mata. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Dapatan kajian menunjukkan kepimpinan intruksional guru besar di Daerah Subis dan profisiensi guru terhadap Program LINUS2.0 adalah sangat tinggi. Selain itu, terdapat hubungan positif yang kuat antara kepimpinan instruksional guru besar dan profisiensi guru terhadap pelaksanaan program LINUS2.0. tinggi. Ringkasnya kepimpinan instruksional dan profisiensi guru bukanlah penentu dalam membentuk kecemerlangan sekolah sebaliknya terhasil daripada kesepaduan dengan faktor faktor lain yang perlu dikaji. Aspek program komuniti pembelajaran perlu dijalankan bagi membantu pentadbir dan guru untuk meningkatkan profisiensi guru terhadap program LINUS2.0 di sekolah rendah. Cadangan kajian lanjutan adalah untuk memfokuskan kepada pengabungjalinan program pendidikan dengan item menggalakkan peningkatan profesionalisme dan item penguatkuasaan dasar akademik.

Kata Kunci -- Kepimpinan Instruksional, Profisiensi guru, Program LINUS2.0

Erwina Awang Sauni*, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (e-mail:taslif@gmail.com)
Dr Mohd Yusop Mohd Nor, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (e-mail:yusoff1963@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Amalan kepimpinan guru besar memberi pengaruh kepada keberkesanan kejayaan sekolah sebagai sebuah institusi pendidikan. Pemimpin yang

berwibawa mempunyai kecekapan dan kebolehan untuk menggerakkan subordinat yang dipimpin bagi meralisasikan matlamat dan hala tuju organisasi. Mereka berupaya untuk merancang, melaksana, menilai dan sentiasa membuat perubahan seiring dengan keperluan sistem pendidikan negara. Seorang pemimpin harus mempunyai idea kreatif bagi mencapai matlamat pendidikan. Kewibawaan pemimpin perlu disepadukan dengan komitmen dalam diri mereka. Guru besar bertanggungjawab untuk memastikan semua guru dibawah pentadbirannya sentiasa komited merealisasikan setiap perancangan dan agenda pendidikan. Kepimpinan guru besar yang mantap dan tahap komitmen subordinat yang tinggi mampu membentuk sekolah yang berkesan dan cemerlang.

Warga sekolah khususnya guru seharusnya mengikuti perkembangan kemajuan dalam pendidikan. Menurut kajian Sparks (2012) memberikan definisi mengenai sikap prihatin guru terhadap kemajuan pendidikan adalah mereka seharusnya meningkatkan profesionalisme diri. Peningkatan profesionalisme guru bererti suatu proses menambabbaik kemahiran dan kompetensi diri berdasarkan perubahan persekitaran bagi menghasilkan produk kualiti dalam pendidikan (Hassel,2013).

Menurut kajian Şişman (2012) mengklasifikasikan tingkah laku pemimpin pengajaran ke dalam lima dimensi yang menetapkan dan berkongsi matlamat sekolah, pengurusan program pendidikan dan proses pengajaran, penilaian terhadap proses pengajaran dan pelajar; menyokong dan membangunkan guru dan pembinaan yang teratur persekitaran pengajaran dan pembelajaran. Klasifikasi ini digunakan dalam kajian semasa dan skala Şişman.

Kepimpinan instruksional di Malaysia mendapat perhatian di kalangan pengetua sekolah kerana ia sangat penting dalam mewujudkan sebuah sekolah yang berkesan berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Sazali, Rusmini, Abang Hut & Zamri (2007). Pada abad ke-21, amalan kepimpinan instruksional masih relevan dan bermanfaat dalam menyumbang kepada prestasi sekolah (Hallinger 2005; Jabatan Perdana Menteri 2010). Keberkesanan amalan kepimpinan pengajaran dinyatakan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (KPM 2007) dan Jabatan Perdana Menteri (2010). Kajian Alimuddin (2010) menerangkan pemimpin pengajaran sebagai ejen perubahan dan mewujudkan persekitaran sekolah yang kondusif yang memberi

impak besar kepada pencapaian pelajar. Menurut beliau, tanggungjawab prinsipal sebagai ketua pengajaran adalah memastikan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dan akademik dirancang dan dilaksanakan dengan baik, dijalankan dengan cara yang baik dan teratur serta menjalankan pengurusan akademik untuk membantu guru mengajar dengan berkesan (Pendidik 2010).

Dalam Gelombang 1 PPPM, satu proses pemilihan baharu berdasarkan satu set kriteria baharu telah diperkenalkan bagi menambah baik proses pemilihan, pembangunan dan pengiktirafan untuk pemimpin sekolah. Kriteria baharu ini termasuklah penguatkuasaan Kelayakan Profesional Kepimpinan Pendidikan Kebangsaan (National Professional Qualification for Educational Leadership, NPQEL) sebagai kelayakan mandatori pelantikan kepemimpinan sekolah. Bagi meningkatkan lagi keupayaan pemimpin sekolah, prapersediaan berterusan dan pembangunan profesionalisme telah diterajui dan dikendalikan oleh Institut Aminuddin Baki (IAB). Pada tahun 2016, Kementerian terus menyediakan program sokongan kepada pemimpin sekolah untuk membolehkan mereka menjadi pemimpin instruksional berprestasi tinggi dan seterusnya menjadi pemimpin distributif seperti yang dihasratkan dalam PPPM.

Guru merupakan pelaksana kurikulum, pendidik dan memimpin masyarakat kearah pembangunan bangsa dan negara dalam membentuk sahsiah pelajar. Berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 yang memperkenalkan satu Pakej Kerjaya Guru dalam usaha memartabatkan keguruan sebagai profesioan pilihan termasuk kaedah memberi ganjaran sepanjang tempoh kerjaya sebagai guru. Menurut laporan awal Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025, gelombang pertama (2013 – 2015) memberi fokus kepada meningkatkan standard profesionalisme guru. Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkemaskan perancangan dan pembangunan sumber manusia dengan memberi fokus kearah melahirkan guna tenaga yang kompeten dan kompetitif (Dasar Pendidikan Kebangsaan, 2004). Namun demikian disebabkan tidak wujud standard kompetensi dalam bidang perguruan dan program pendidikan guru sebagai panduan di negara ini, maka timbul masalah perkhidmatan, tekanan kerja, konflik peranan, kekaburan peranan, ketiadaan satu sistem sokongan sosial dari guru besar dan rakan sekerja.

Kajian Bhavani dan Kinshuk (2003) menegaskan guru yang ingin berjaya melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran dengan baik mestilah mampu menguasai isi pelajaran yang ingin disampaikan dan menjaga keperibadian unggul sebagai warga pendidik. Jika kompetensi guru kurang dikuasai, aspirasi negara bagi menghasilkan pekerja berpengetahuan masih jauh lagi untuk dicapai. Ini dapat dilihat dari berita yang terpampang di dada

akhbar dan juga forum forum yang dibincangkan mengenai tenaga pengajar yang kurang kompeten khususnya dalam aspek kemahiran teknikal (Rohaila et al. 2007)

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) mendapati bahawa ada murid yang tidak mempunyai masalah pembelajaran yang masih belum menguasai kemahiran asas 3M dengan baik belum dapat diatasi sepenuhnya walaupun KPM telah melaksanakan pelbagai program pemulihan. Antaranya ialah Program KIA2M untuk murid Tahun 1 yang mula dilaksanakan pada tahun 2006, Program pemulihan untuk murid Tahun 2 dan 3 yang dikendalikan oleh guru pemulihan khas disekolah masing-masing, Program Pemulihan Asas Kemahiran Membaca, Menulis dan Mengira (PROTIM) untuk murid Tahap 2, dan PROTIM selepas UPSR. Ekoran daripada isu yang timbul, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah mengambil satu inisiatif untuk mengadakan satu program yang lebih baik dan berkesan supaya semua kanak-kanak di Malaysia mempunyai asas yang stabil dalam kemahiran awal literasi. Sejajar dengan itu, KPM berpendapat suatu pendekatan yang bersepadu perlu dilaksanakan supaya masalah literasi dan numerasi dapat dikesan dan dipulihkan seawal tahap 1. Perkara ini perlu diberi perhatian yang serius kerana murid yang tidak menguasai kemahiran asas 3M merupakan kumpulan yang berisiko keciciran dan berhadapan dengan kesukaran memenuhi keperluan melanjutkan pelajaran dan kerjaya. Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah memperkenalkan program yang dikenali dengan Program LINUS.

Dalam program LINUS2.0 Bahagian Pendidikan Guru dipertanggungjawab untuk melaksanakan latihan bagi mengukuh dan memantapkan Program LINUS2.0 serta meningkatkan profisiensi guru. Tujuannya membantu guru mentadbir kelas dalam penyampaian pengajaran dan pembelajaran yang baik dan sesuai berdasarkan tahap keperluan murid di kelas tersebut. Guru-guru juga dibimbing untuk melaksanakan saringan LINUS2.0 bagi mengenalpasti murid tidak menguasai dan murid menguasai. Teknik dan kaedah pengajaran dan pembelajaran yang berkesan dan efektif dapat membantu guru merancang serta mempelbagaikan kaedah pengajaran yang baik agar mencapai tahap prestasi murid menguasai dalam akademik mahupun ko kurikulum. Dengan sokongan dan kerjasama guru besar dapat membantu guru meningkatkan pemahaman serta matlamat program LINUS2.0 dalam mengurangkan jurang murid yang tidak menguasai dan menguasai ilmu pengetahuan selaras dengan perkembangan semasa dunia pendidikan.

Menurut Muhammad Suhaimi (2013) menyatakan bahawa bahawa kepimpinan instruksional adalah gaya kepimpinan yang lebih relevan dalam urusan tadbir organisasi sekolah. Percanggahan ini menimbulkan persoalan mengenai

status kepemimpinan instruksional yang dikatakan lebih sesuai dan efektif dalam pentadbiran sesebuah sekolah. Hal ini membuka ruang kepada kajian selanjutnya bagi melihat keberkesanan gaya kepemimpinan instruksional.

Dalam aspek pelaksanaan kepemimpinan instruksional, masih terdapat pengetua yang tidak dapat mengamalkan dimensi mengurus program instruksional sepenuhnya (Jameela Bibi & Jainabee, 2012). Guru besar sering kali terpaksa meninggalkan sekolah dan menyebabkan perjalanan aktiviti instruksional sukar dikawal. Guru besar juga terbeban dengan program-program peringkat daerah, negeri, kebangsaan dan agensi-agensi luar. Hal ini menyebabkan usaha-usaha dalam meningkatkan prestasi akademik bukan lagi menjadi agenda terpenting dan terancang (Ayob, 2015). Sehubungan dengan situasi ini, amalan kepemimpinan instruksional pengetua atau guru besar perlu dikaji semula bagi merungkai permasalahan yang ada.

Hussien (2005) menyatakan bahawa corak kepemimpinan yang diamalkan di sesebuah sekolah menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Kenyataan ini disokong oleh Abdul Ghani dan Anandan (2000) menyatakan bahawa asas kepada penambahbaikan sekolah yang berterusan adalah kepemimpinan berkesan. Berikutan itu, isu pertama yang timbul adalah mengenalpasti corak kepemimpinan berkesan guru besar di sekolah rendah Daerah Subis yang dapat meningkatkan kecemerlangan sekolah kerana guru besar bertanggungjawab sepenuhnya memastikan kemenjadian sekolah yang ditadbirinya.

Kompetensi adalah penting kepada seseorang individu dalam melaksanakan sesuatu tugas. Kemahiran dan pengetahuan sangat penting dalam pelaksanaan tugas. Walau bagaimanapun kedua-duanya tidak berupaya membezakan individu cemerlang dengan individu yang biasa prestasinya.

Selain itu, berkaitan isu kepemimpinan instruksional guru besar berkait rapat dengan profisiensi guru terhadap program LINUS 2.0. Walaupun pihak FasiLINUS serta Pejabat Pendidikan daerah dan kerjasama Jabatan Pendidikan Negeri dalam memperkenalkan program tersebut namun segelintir pentadbir tidak mengambil berat tentang program yang dilaksanakan dan hanya menyerahkan kuasa pengurusan program kepada penyelaras yang terlibat.

Oleh kerana itu, kajian hubungan kepemimpinan instruksional yang kurang berkesan menyebabkan guru kurang komited dalam peningkatan pemahaman profisiensi program LINUS 2.0 di sekolah. Pada pendapat guru, kepentingan program hanya berlaku sekiranya guru besar hanya memerlukan data yang berkaitan dengan program. Maka kuasa instruksional kepada guru berlaku di peringkat sekolah.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kepimpinan Instruksional

Menurut Hallinger dan Murphy (1987) dan Wan Hamzah (2006), telah mengemukakan tiga dimensi utama dalam kepemimpinan pengajaran bagi mewujudkan satu Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) yang berkesan. Dimensi yang sama juga dinyatakan oleh Normah (2006), sebagai ciri-ciri yang perlu ada dan peranan yang dimainkan oleh seseorang pemimpin dalam menguruskan sesebuah organisasi bagi melahirkan sebuah sekolah yang dapat menghasilkan pendidikan yang berkesan dalam P&P.

Kajian yang dilaksanakan oleh Hallinger (1989) dan Wan Hamzah (2006), menegaskan bahawa pengetua sebagai pemimpin instruksional perlu mempunyai satu wawasan yang jelas tentang apa yang sekolah hendak capai. Oleh itu, peranan pengetua adalah untuk membimbing para guru dan staf dalam membangunkan misi tersebut dan seterusnya menyampaikan misi kepada seluruh komuniti sekolah. Visi dan misi dapat dilihat melalui pemantauan kerja-kerja yang dilakukan. Di dalam mesyuarat dan taklimat-taklimat, guruguru juga perlu diingatkan oleh pengetua mengenai matlamat dan hala tuju sekolah. Guru-guru sentiasa diberi pengulangan mengenai aspek kualiti yang hendak dicapai bersesuaian dengan visi sekolah untuk menjadi sekolah yang cemerlang.

Pemimpin sekolah khususnya guru besar dianggap sebagai pemimpin kurikulum di sekolah masing-masing. Ada kalanya pemimpin ini juga dikenali sebagai pemimpin instruksional. Menurut Glickman (1990) berpendapat seorang pemimpin instruksional yang berkesan perlu menguasai tiga aspek iaitu pengetahuan asas, memahami bidang tugas dan menguasai kemahiran yang berkesan.

Menurut Leithwood, Jantzi dan Steinbach (1999) kepemimpinan instruksional ialah satu pendekatan kepemimpinan yang memberi penekanan kepada tingkah laku guru dalam aktiviti-aktiviti yang secara langsung memberi kesan kepada perkembangan pelajar.

Menurut Abdul Ghani, Abd Rahman dan Zohir (2018) kepemimpinan instruksional atau dikenali juga sebagai kepemimpinan pengajaran didefinisikan sebagai satu proses mereka bentuk dan menterjemahkan wawasan ke dalam kurikulum formal dengan cara mengoptimalkan segala sumber yang ada melalui strategi pendidikan serta pemerolehan segala pengalaman pengajaran pembelajaran dan memastikan bahawa rancangan pendidikan dilaksanakan dengan berkesan berdasarkan wawasan yang dibina.

Profisiensi Guru

Profisiensi guru boleh dikaitkan dengan kompetensi kerana tiada maksud khusus dengan perkataan profisiensi. Oleh kerana itu, pengkaji menggunakan

terma kompetensi bagi menjalankan kajian ini. Kompetensi adalah ciri-ciri yang diperlukan bagi melakukan sesuatu. Menurut Chen dan Naquin (2006); Bass dan Bass (2008) serta Chen dan Naquin (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai ciri-ciri asas individu yang diperlukan bagi melaksanakan sesuatu kerja contohnya, kemahiran, pengetahuan, sikap, kepercayaan, motif dan sifat-sifat yang membolehkan penghasilan kerja yang cemerlang selaras dengan fungsi strategi organisasi.

Kajian Daud Ibrahim (2003) mendapati kompetensi didefinisikan sebagai '*competence*', '*proficiency*', '*skilful and skill*'. Kompetensi ditakrifkan sebagai gabungan aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu dimiliki serta diamalkan bagi melaksanakan sesuatu pekerjaan atau jawatan.

Kompetensi pemimpin dilihat sebagai satu pengalaman, kebijaksanaan dan keupayaan dalam melaksanakan tugas dengan efektif (Boyatzis, 2011; Gentry et al. 2013). Seorang pemimpin pendidikan perlu mempunyai ilmu mengenai pengajaran dan pembelajaran kerana ini adalah teras utama sesebuah institusi pendidikan (Robinson 2006). Cherif et al. (2009) telah mengenal pasti sembilan aspek pengetahuan dan kemahiran yang perlu dimiliki seorang pemimpin pendidikan iaitu pengetahuan dan kemahiran dalam i) pentadbiran; ii) penyeliaan dan penilaian; iii) pendidikan; iii) kewangan; iv) hubungan luar; v) interpersonal; vi) penyelidikan dan latihan; vii) pengurusan; viii) pembangunan diri; dan ix) profesionalisme.

Program LINUS2.0

Berdasarkan hasil kajian Gupta, (2013); Martin, Emfinger, Snyder dan O'Neal, (2007), Cusumano (2006) mendapati pelajar yang celik huruf dan mempunyai kemahiran ini akan mempunyai masa depan yang cerah dan dijangkakan akan mendapat pencapaian yang baik di dalam pelajaran. Oleh itu guru berusaha keras untuk memastikan anak-anak murid dapat menguasai kemahiran literasi dan numerasi lebih cepat dan awal supaya mereka ini tidak tergolong didalam. Kanak – kanak perlu diajar mengenal huruf abjad dan penulisan pada awal pembelajaran mereka supaya mereka dapat menguasai kemahiran ini kerana ini ada hubungkaitannya dengan literasi.

Menurut Gerde, Bingham & Wasik (2012), penulisan telah dilihat sebagai satu aktiviti yang kritikal di dalam kelas awal kanak-kanak kerana ia adalah sebahagian daripada kemahiran sastera yang menggabungkan dengan kemahiran membaca. Ia adalah selaras dengan tujuan mengadakan program LINUS2.0 yang memerlukan pelajar untuk menguasai kemahiran ini. LINUS2.0 telah diperkenalkan kerana kejayaan LINUS1.0 dalam isu buta huruf Bahasa Melayu dan Matematik (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

Kajian Tubah & Hamid (2011) menyatakan program LINUS adalah kesinambungan daripada program Kelas Intensif Awal Membaca dan Menulis (KIA2M) yang terdiri daripada dua belas konstruk yang perlu dicapai oleh pelajar dalam kemahiran literasi. Ia juga memerlukan guru-guru untuk membimbing pelajar dalam menguasai kemahiran dan dengan itu dapat menjawab konstruk dengan menjawab sasaran dengan tepat. Bagi membolehkan pelajar mendapat kemahiran ini, guru yang terlibat perlu membimbing mereka didalam kelas dengan pelbagai inisiatif berpandukan kepada modul yang disediakan. Mereka perlu tampil dengan pelbagai pelan dan rancangan khas berpandukan kepada modul yang diberikan untuk membimbing pelajar-pelajar (Bahagian Pembangunan Kurikulum, 2014).

Dapatan kajian yang dilakukan oleh Peng (2015) juga mendapati guru LINUS kurang dalam kepakaran ilmu psikolinguistik (keupayaan mental dan bahasa) Guru yang dipilih tidak mempunyai kepakaran dan tidak dihantar untuk menjalani latihan yang sewajarnya bagi memperolehi ilmu psikolinguistik. Guru-guru LINUS perlu mempunyai kepakaran untuk menentukan kesediaan pelajar, serta jelas tentang bimbingan yang perlu disampaikan kepada pelajar LINUS. Selain itu, adalah penting bagi guru-guru LINUS untuk memperolehi kaedah psikolinguistik pengajaran yang menekankan keupayaan mental dan penguasaan bahasa. Kaedah pengajaran tersebut mempunyai kesan yang mendalam kepada kemahiran bacaan dan kefahaman murid-murid LINUS. KPM perlu membuat dasar supaya guru yang dilantik sebagai guru LINUS perlulah diberikan latihan dan kursus yang secukupnya terutama dalam bidang psikolinguistik supaya dapat memberikan kesan yang lebih baik untuk memberi kemahiran kepada pelajar menguasai kemahiran literasi dan numerasi.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Aimi Liyana, Hanis Maisarah, & Norfairros, (2016) mendapati saringan LINUS merupakan indikator terhadap asas pengetahuan dan penguasaan bahasa inggeris dikalangan murid. Ini menunjukkan kepentingan pelaksanaan LINUS dapat menyumbang kepada pembangunan pendidikan di Malaysia dan mendapati laras bahasa yang digunakan dalam saringan LINUS adalah bersesuaian dengan tahap murid dan ianya adalah mudah dan senang difahami.

Menurut Aimi Liyana, Hanis Maisarah, & Nor Fairros, (2016) dalam kajiannya dengan guru dan pelajar tahun 1 di sekolah di Bangsar mendapati laras bahasa yang digunakan dalam saringan LINUS adalah bersesuaian dengan tahap murid dan ianya adalah mudah dan senang difahami. Pelaksanaan LINUS yang telah mula diperkenalkan juga mendapat sambutan yang baik dan pelajar yang mengikuti memahami akan ujian yang perlu mereka lalui pada tahap satu. Kajian yang dilakukan oleh Peng (2015) keatas 3 buah sekolah kebangsaan dan 2

buah sekolah jenis kebangsaan Cina dan Tamil mendapari pelajar mempunyai pengetahuan mengenai program LINUS di sekolah mereka. Guru juga menggunakan kaedah yang menyeronokkan dan dapat menarik minat pelajar dalam mengikuti program LINUS (Peng, 2015).

III. METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk Kajian

Penyelidikan ini berbentuk rekabentuk kuantitatif dalam bentuk tinjauan hirisan rentas terhadap guru yang dipilih di sekolah Daerah Subis. Dalam kajian ini, maklumat dikumpul berdasarkan maklumbalas responden yang dikumpul daripada borang soal selidik yang diedarkan di semua sekolah Daerah Subis. Maklumat tambahan juga diperolehi daripada rujukan dokumen melalui internet yang merangkumi kertas kerja kajian, artikel, jurnal dan kajian lepas yang digunakan oleh para penyelidik. Rujukan ini penting untuk memberi gambaran yang lebih jelas mengenai tajuk kajian dan mampu meningkatkan tahap kebolehpercayaan kajian.

Populasi dan Sampel

Populasi kajian ini melibatkan guru-guru yang berkhidmat di sekolah Daerah Subis. Pemilihan sampel dilakukan dengan mengambil kira faktor demografi yang melibatkan jantina, umur, jenis sekolah, lokasi sekolah, jawatan dan pengalaman mengajar di sekolah. Tambahan lagi, sampel yang dipilih sememangnya memenuhi keperluan kajian dalam aspek kepimpinan pentadbir sekolah dan profisiensi guru terhadap pelaksanaan program LINUS2.0 di Daerah Subis. Maklumat tersebut diperolehi daripada Unit Pengurusan Sekolah dan Unit Pengurusan Akademik Daerah Subis.

Sampel

Kajian ini melibatkan seramai 176 orang daripada 44 buah sekolah rendah di Daerah Subis yang ditentukan melalui persampelan bertujuan. Penyelidik menentukan saiz sampel berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan menyatakan dengan saiz populasi 300 hingga 320 ialah 169 – 175. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengambil keputusan menetapkan bilangan sampel sebanyak 176 orang. Pemilihan rawak berstrata dibuat kepada di mana pemilihan lima orang guru setiap sekolah yang terdiri daripada guru besar atau penolong kanan, Penyelaras Literasi Bahasa Malaysia, Penyelaras Numerasi dan Penyelaras Literasi Bahasa Inggeris. Setiap sekolah yang dipilih sebagai responden, maka penentuan bilangan sampel mengikut sekolah dikira berdasarkan rumusan kadar yang digunakan oleh Chua (2006).

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, borang soal selidik digunakan untuk mengumpul data bagi menjawab persoalan dan mencapai objektif kajian. Setiap respon responden ditentukan dengan skor ukuran lima skala likert. Borang soal selidik dalam kajian ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A mengenai maklumat demografi responden yang merangkumi jantina, jenis sekolah, lokasi sekolah, jawatan dan pengalaman mengajar di sekolah. Bahagian B berfokus kepada kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan Model Kepimpinan Instruksional Hallinger dan Murphy (1985). Item soalan telah diubahsuai daripada instrumen yang digunakan oleh Mohd Zaini (2009) berdasarkan Principal Instructional Management Rating Scale Form 2.0 oleh Hallinger (2007). Bahagian ini merangkumi tiga dimensi iaitu pentakrifan matlamat sekolah, pengurusan program instruksional dan mewujudkan iklim pembelajaran. Bahagian C pula adalah untuk mendapatkan data profisiensi guru terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0. Bahagian profisiensi merangkumi tiga dimensi iaitu sikap guru terhadap program LINUS2.0, pengetahuan mengenai Program LINUS2.0 dan tindakan guru terhadap pelaksanaan program LINUS2.0.

Kesahan, kebolehpercayaan dan kajian rintis

Kajian rintis telah dijalankan untuk mendapatkan kebolehpercayaan instrumen menggunakan pekali alpha Cronbach. Nilai 50 item kepimpinan instruksional ialah 0.95. Bagi 15 item soal selidik profisiensi guru pula menunjukkan nilai alpha Cronbach 0.85. Nilai alpha > 0.9 adalah dalam tahap yang cemerlang dan nilai alfa > 0.8 adalah dalam tahap yang baik. Menurut Cohen (2000), nilai pekali alfa yang melebihi 0.8 menunjukkan kepercayaan yang tinggi. Secara keseluruhannya, instrumen dalam kajian lapangan mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan dalam tahap yang boleh diterima.

Analisis Data

Kajian ini melibatkan dua bentuk statistik bagi menganalisis data soal selidik iaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif digunakan untuk memerihalkan data demografi responden yang dipersembahkan dalam bentuk kekerapan dan peratus. Data bagi kepimpinan instruksional guru besar dan profisiensi guru terhadap pelaksanaan program LINUS2.0 dianalisis menggunakan min dan sisihan piawai. Data daripada borang soal selidik dikumpul dan dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0.

Statistik inferensi

Bagi mengenalpasti hubungan kepimpinan instruksional guru besar dan profisiensi guru terhadap Program LINUS2.0, ujian Korelasi Pearson digunakan untuk mendapatkan nilai kolerasi (r).

IV. DAPATAN KAJIAN

Kajian ini merujuk kepada demografi mengikut jantina, umur dan jawatan. Demografi dikaji dengan melihat kekerapan dan peratus responden yang menjawab soal selidik berdasarkan item yang telah disediakan. Bilangan responden wanita memberi respon tertinggi kepada soal selidik yang diberikan iaitu seramai 106 orang iaitu 60.2 peratus manakala responden lelaki berjumlah 39.8 peratus iaitu 70 orang. Secara purata responden yang menjawab soal selidik terdiri daripada responden yang berumur kurang 30 tahun. Maklum balas responden kebanyakan dari penyelaras Literasi Bahasa Malaysia, Literasi Bahasa Inggeris dan Numerasi merupakan penyelaras yang membantu melaksanakan matlamat dan objektif program Kementerian Pendidikan Malaysia.

Objektif 1: Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Daerah Subis.

Jadual 1. Rumusan skor dan sisihan piawai bagi tahap kepimpinan instruksional

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai
Mendefinisikan matlamat sekolah	3.97	0.72
Menyelaras Program Instruksional	3.90	0.42
Membentuk iklim sekolah yang positif	3.96	0.50
Skor Keseluruhan	3.94	0.52

Jadual 1 menjelaskan bahawa hasil kajian menunjukkan ketiga tiga dimensi berada pada tahap yang tinggi. Dimensi mendefinisikan matlamat sekolah adalah tinggi iaitu min=3.97, SP=0.72. Hal ini menunjukkan bahawa guru besar mempunyai visi dan misi dalam menentukan matlamat sekolah yang jelas dan memastikan matlamat yang dirancang tersebut dapat dicapai untuk sekolahnya. Dimensi menyelaras program Instruksional adalah sangat tinggi iaitu min=3.90, SP=0.42. Pengurusan program pengajaran dengan bijak untuk memastikan kemajuan murid dan pembentukan sekolah yang berkesan selari dengan matlamat sekolah. Dimensi membentuk iklim sekolah yang positif adalah tinggi iaitu min=3.90, SP=0.50. Hal ini menggambarkan guru besar berusaha untuk membentuk iklim sekolah dan persekitaran sekolah mesra murid dan masyarakat luar. Hasil skor min menunjukkan bahawa guru sangat bersetuju bahawa guru besar mempunyai komitmen positif dan tanggungjawab untuk meneruskan organisasi sekolah dengan cekap untuk mencapai matlamat yang diinginkan.

Dimensi dan Fungsi Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Berdasarkan hasil kajian, dimensi pertama menunjukkan fungsi penetapan matlamat iaitu min=4.5, SP=0.68 dan memperjelas matlamat berada

pada tahap tinggi iaitu min=3.88, SP=0.76. Perkara ini membuktikan matlamat sekolah yang ditetapkan oleh guru besar mampu direalisasikan mengikut kehendak matlamat sekolah yang ditetapkan. Manakala dimensi kedua iaitu pengurusan program Instruksional juga berada pada tahap tinggi berdasarkan tiga item yang dikaji iaitu mencerap dan menilai pengajaran guru (min=3.96, DP=0.44), menyelaras kurikulum (min=3.90, SP=0.34) dan pengawasan kemajuan akademik murid (min=3.83, SP=0.47). Dapatan kajian ini menjelaskan guru besar sentiasa memastikan guru melaksanakan pengajaran dan pembelajaran dalam kelas agar kemenjadian murid yang cemerlang dapat dicapai. Dalam dimensi ketiga kepimpinan instruksional dibincangkan enam item mencata tahap tinggi oleh responden. Guru besar sentiasa memberi peluang kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam bidang yang berkaitan dengan pedagogi serta pendedahan kepada guru baharu bagi memastikan guru dapat mencapai tahap keperluan dalam perkhidmatan semasa.

Objektif 2: Tahap Profisiensi guru terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0 di Daerah Subis

Jadual 2. Elemen Profisiensi Guru sekolah terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0 di Daerah Subis

Elemen	Skor min	N	Sisihan Piawai
Sikap	4.22	176	0.41
Pengetahuan	4.30	176	0.49
Tindakan	4.27	176	0.68
Skor keseluruhan	4.26	176	0.55

Jadual 2 menjelaskan bahawa hasil kajian menunjukkan ketiga tiga elemen berada pada tahap yang tinggi. Elemen Pengetahuan adalah tertinggi iaitu min=4.30, SP=0.49. Hal ini menunjukkan bahawa guru mempunyai pengetahuan dalam pelaksanaan Program LINUS2.0 di peringkat sekolah rendah. Elemen tindakan guru dalam melaksanakan program LINUS2.0 menunjukkan impak yang tinggi iaitu min=4.27, SP=0.68. Pengurusan Program LINUS2.0 yang baik dapat memastikan kemenjadian murid yang cemerlang dan pembentukan sekolah yang berkesan selari dengan matlamat sekolah. Elemen sikap positif adalah tinggi iaitu min=4.30, SP=0.41. Hal ini menggambarkan guru besar berusaha untuk menerapkan pemahaman positif terhadap program LINUS2.0 dan matlamat program tersebut dalam meningkatkan bilangan murid yang celik huruf dan angka. Hasil skor min menunjukkan bahawa guru besar mempunyai komitmen yang positif dan bertanggungjawab untuk menguruskan organisasi sekolah dengan cekap untuk mencapai matlamat yang diinginkan.

Objektif 3: Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Profisiensi guru terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0 Di Daerah Subis

Jadual 3. Analisis Kolerasi Pearson: Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Profisiensi Guru terhadap Pelaksanaan Program LINUS2.0

Kepimpinan Instruksional Guru Besar			
Hubungan	r	Sig.	N
Profisiensi Guru	0.55	0.00	60

Berdasarkan analisis Kolerasi Pearson dapatan Jadual 3 menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan profisiensi guru terhadap pelaksanaan Program LINUS2.0 di sekolah rendah iaitu $r=0.55$, $p < 0.01$. Hal ini bermakna skor kepimpinan instruksional mempunyai perkaitan positif yang kuat dengan skor profisiensi guru iaitu semakin tinggi skor kepimpinan instruksional maka semakin tinggi pula skor profisiensi guru. Hal ini secara langsung menolak hipotesis nul kajian.

V. PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa kepimpinan instruksional guru besar dan profisiensi guru terhadap program LINUS2.0 mempunyai tahap kepimpinan yang tinggi. Ia menepati saranan Kementerian Pendidikan Malaysia untuk memastikan guru besar mengimplementasi kepimpinan instruksional dalam pengurusan di peringkat sekolah.

Menurut Buckner (2011) dan Hallinger (2008), keberkesanan kepimpinan instruksional Fielder (1967) menyatakan keberkesanan seorang pemimpin adalah bergantung kepada keupayaan guru besar mengawal dan menanggapi situasi dalam pengurusan pentadbiran. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru besar berperanan dalam merangka matlamat sekolah. Guru besar yang bijak membuat perancangan dan merangka matlamat yang bersesuaian dengan persekitaran sekolah dapat menjadikan sekolah yang cemerlang dan guru yang berpotensi menyumbang ilmu pengetahuan dalam pedagogi yang berkesan kepada pelajar.

Dalam Pelan Pembangunan dan Pendidikan Malaysia bermula 2013 hingga 2025 bertujuan melahirkan sekolah bertaraf dunia bagi memantapkan sisteme pendidikan Malaysia setaraf dengan negara maju yang lain. Keupayaan guru besar dalam melaksanakan kepimpinan yang berkesan harus seimbang bagi meningkatkan profisiensi guru terhadap mana mana program yang telah di rancangan oleh pihak sekolah mahupun program yang diarahkan oleh pihak kementerian untuk dilaksanakan. Kolaborasi antara guru besar dan guru serta kakitangan sekolah mampu meningkatkan keupayaan pengurusan kepimpinan instruksional di sekolah.

Guru bukan sahaja berupaya untuk bekerjasama mencapai matlamat dan harapan peningkatan kemenjadian murid yang berilmu malah profisiensi guru akan bertambah dengan perkongsian idea serta mereka cipta atau membuat inovasi dalam idea pedagogi mengikut tahap kemahiran murid bagi

menarik minat murid untuk hadir ke sekolah. Guru besar akan memberi pujian dan meningkatkan motivasi guru dalam membantu sekolah mendidik pelajar yang berilmu serta mempunyai sahsiah moral yang tinggi.

VI. CADANGAN DAN KESIMPULAN

Pemimpin yang berkesan harus mempunyai ciri-ciri tertentu seperti kepintaran, kejujuran dan integriti, dorongan kepimpinan, keyakinan diri, semangat, pengetahuan dalam bidang, kreativiti dan fleksibiliti. Namun begitu, ia harus selaras dengan Falsafah Pendidikan Negara yang menjadi bingkai sempadan pendidikan negara walau bagaimana sibuk pun dengan tugas-tugas harian. Pemimpin harus bijak memainkan peranan dalam menarik hati guru dalam pentadbirannya agar berfokus dengan program serta mempelbagaikan kaedah pedagogi yang bersesuaian agar pelajar tidak tercicir dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang sedia ada. Kepimpinan instruksional yang berjaya juga menekankan aspek yang mempunyai kesan secara langsung kepada guru iaitu sentiasa membuat pemantauan, memberi galakan dan nasihat kepada guru dalam menjalankan tanggungjawab sebagai tugas seharian. Ianya bertujuan untuk memastikan setiap program yang dijalankan mengikut perancangan dan juga dapat mengetahui masalah yang wujud yang dihadapi semasa sesuatu program dijalankan. Kepimpinan instruksional yang berkesan bukan sahaja dapat meningkatkan profisiensi guru malah dapat meningkatkan prestasi kecemerlangan sekolah yang ditadbir.

Ringkasnya, kepimpinan instruksional dan profisiensi guru bukan penentu dalam membentuk kecemerlangan sesebuah sekolah sebaliknya terhasil daripada kesepaduan dengan faktor faktor lain yang perlu dikaji. Aspek program komuniti pembelajaran perlu diterapkan dan ditingkatkan pelaksanaan di peringkat sekolah kerana ia membantu pentadbir dan guru untuk meningkatkan profisiensi guru terhadap program yang dirancang di sekolah rendah. Program komuniti pembelajaran dapat membantu guru dan pentadbir meningkatkan apa apa pemahaman pelaksanaan program serta penambahan ilmu pedagogi yang baru serta ilmu pengurusan kepada guru besar. Penerapan budaya komuniti pembelajaran boleh membantu guru menunjukkan kemahiran kreatif untuk meningkatkan kemahiran memahami serta menguasai 3M iaitu membaca, menulis dan mengira. Cadangan kajian lanjutan berfokuskan kepada pengabungjalinan program pendidikan dengan item menggalakkan peningkatan profesionalisme dan item penguatkuasaan dasar akademik. Perkongsian ilmu dan mengadakan perbincangan bersama pentadbir juga perlu dijadikan satu budaya positif di sekolah. Ianya bertujuan bagi memberi peluang kepada guru untuk berkongsi pendapat dan mencari penyelesaian terhadap

permasalahan yang sering berlaku di peringkat sekolah.

VII. RUJUKAN

- Abdullah, J. B., & Kassim, J. M. (2011). Instructional leadership and attitude towards organizational change among secondary school principal in Pahang, Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3304-3309.
- Azeez, M. I. K., Ibrahim, M. S., & Mustapa, R. (2015). Kompetensi Kepemimpinan instruksional Di Kalangan Pengetua Sekolah: Satu Kajian Empirik Di Negeri Selangor. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(3), 1-14.
- Ail, N. M. B. M., bin Taib, M. R., bt Jaafar, H., & bin Omar, M. N. (2015). Principals' instructional leadership and teachers' commitment in three Mara Junior Science Colleges (Mjsc) in Pahang, Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1848-1853.
- Bajunid, I. A. (2000). Educational management and leadership in Malaysia: The training and professional development of school principals. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education and Development*, 3(2), 49-75.
- Chua Yan Piaw (2014), Kaedah Penyelidikan Edisi Ketiga, Mc Graw Hill Malaysia.
- Supriadi, E., & Yusof, H. (2015). Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, 4(3), 123-135.
- Gurley, D. K., Anast-May, L., O'Neal, M., & Dozier, R. (2016). Principal Instructional Leadership Behaviors: Teacher vs. Self-Perceptions. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 11(1), n1.
- Hopkins, D. (2003). Instructional leadership and school improvement. *Effective leadership for school improvement*, 4(3), 55-71.
- Hallinger, P. (2009). Leadership for 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning.
- Kursunoglu, A., & Tanriogen, A. (2009). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers' attitudes towards change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 252-258.
- Hallinger, P. (2011). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: A lens on methodological progress in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.
- Ibrahim, S. S., & Sani, M. (2012). Standard kompetensi guru Malaysia.
- Ponnusamy, P. (2010). The relationship of instructional leadership, teachers' organizational commitment and school effectiveness in Malaysia. *Unpublished master thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia*.
- Sim, Q. C. (2011). Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. *Educational Research*, 2(12), 2141-5161.
- Wong, Y. N. (2010). Instructional leadership in Malaysia. *Unpublished master thesis. Open University of Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia*.

Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua Dan Tahap Keuasan Kerja Guru Di Sekolah Daerah Subis, Sarawak

Peter Roe Anak Julop, & Azlin Norhaini Mansor

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor
retepeor7881@gmail.com

ABSTRAK-Kajian ini bertujuan mendalami amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap keuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Subis, Sarawak. Amalan kepimpinan instruksional pengetua merupakan satu gaya kepimpinan yang penting untuk memacu prestasi sesebuah sekolah. Kajian ini dijalankan melalui kaedah tinjauan deskriptif yang melibatkan 169 orang guru dipilih secara rawak dari 5 buah sekolah menengah di Daerah Subis. Instrumen soal selidik amalan kepimpinan instruksional pengetua disesuaikan daripada 'Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS)' yang di alih bahasakan ke Bahasa Melayu oleh Andi Audryana (2007). Kajian tahap keuasan kerja guru pula, menggunakan instrumen yang diadaptasi daripada kajian TIMSS (2015). Hasil kajian ini mendapati, nilai min bagi amalan kepimpinan instruksional pengetua di Daerah Subis ialah 4.15. Manakala, bagi keuasan kerja guru pula, dapatan kajian menunjukkan nilai min 4.05. Ini menunjukkan bahawa mengikut persepsi guru-guru, pengetua di Daerah Subis mengamalkan kepimpinan instruksional pada tahap tinggi, begitu juga dengan tahap keuasan kerja guru. Analisis korelasi ($r_s = 0.514, n = 169, p < 0.01$), menunjukkan terdapat hubungan positif pada tahap sederhana di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap keuasan kerja guru di Daerah Subis. Kesimpulannya, semua pengetua di Daerah Subis mengamalkan gaya kepimpinan instruksional pada tahap tinggi. Namun, ini bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan keuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Oleh itu, cadangan kajian pada masa akan datang ialah untuk mendalami faktor-faktor lain yang membawa kepada keuasan kerja guru agar guru-guru boleh bekerja dengan penuh keseronokan.

Kata kunci: Kepimpinan instruksional; Keuasan kerja guru, Sekolah menengah, Pengetua, Guru

1.0 Pengenalan

Pengetua merupakan tonggak kepada perubahan yang berkesan dalam sesebuah sekolah. Amalan kepimpinan instruksional pengetua yang dominan dikenal pasti telah mendorong sekolah menjadi sekolah berkesan (Baharin et. al, 2017). Namun, keberkesanan sesebuah sekolah juga bergantung kepada prestasi anggota kumpulan pelaksana, guru-guru dan pihak pentadbir. Guru-guru yang merupakan pelaksana dasar-dasar pendidikan memikul tanggungjawab yang besar dalam merealisasikan hasrat yang digariskan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Justeru itu, aspek keuasan kerja para guru ini perlu diambil berat oleh pihak yang bertanggungjawab.

2.0 Latar Belakang Kajian

Peranan kepimpinan instruksional pengetua dalam memacu kejayaan sekolah bukan lagi sesuatu yang baru. Dapatan kajian oleh Gu (2014) di sekolah menengah di Kedah menunjukkan bahawa tingkah laku kepimpinan instruksional pengetua mempengaruhi efikasi guru. Azeez, Ibrahim & Mustapa (2017), mendapati bahawa terdapat kesan positif kepimpinan instruksional pengetua dan pencapaian akademik murid di negeri Selangor. Menurut Ismail (2017) pula, gaya kepimpinan pengetua mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keuasan kerja guru-guru di sekolah di Segamat. Kajian oleh Ghavifekr (2017), di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC), di Selangor juga mendapati terdapat korelasi yang tinggi antara amalan kepimpinan instruksional Guru Besar dan keuasan kerja guru. Kajian Rosmawati (2013) pula mendapati tahap keuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) Daerah Seremban, Negeri Sembilan berada di tahap tinggi. Dalam kajian tersebut aspek usaha, efektif dan keuasan adalah penyumbang kepada tahap keuasan kerja guru yang tinggi. Namun begitu, kajian setara oleh Nor Fadhilah dan Azlin (2014) di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) menunjukkan dapatan yang sedikit berbeza. Iaitu, tahap keuasan kerja guru secara keseluruhannya pada tahap sederhana. Dapatan kajian tersebut juga mendapati aspek usaha dan efektif kecuali aspek 'keuasan' masih kurang ditekankan oleh pengetua. Dalam satu kajian perbandingan, kajian Nadiyah dan Azlin (2014) mendapati bahawa tahap keuasan kerja guru SMK adalah lebih tinggi berbanding dengan guru-guru di Sekolah Berasrama Penuh (SBP) dan guru-guru di SABK.

Oleh itu, keperluan dan keuasan kerja dalam kalangan guru perlu dipandang serius oleh pihak-pihak berkepentingan. Hal ini demikian kerana menurut Ibrahim & Khairuddin (2017), perasaan puas ini akan mendorong seseorang itu rela datang ke tempat kerja dengan rasa tanggungjawab. Justeru, keuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru, kerana peningkatan keuasan bekerja mendorong kepada pengekalan jawatan dan dapat menghasilkan guru yang berkualiti.

3.0 Pernyataan Masalah

Kepimpinan instruksional merupakan kepimpinan yang paling sinonim dengan pendidikan dan mampu membawa sesebuah organisasi untuk mencapai kecemerlangan. Perkara ini turut ditekankan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013- 2025 yang menggalakkan amalan kepimpinan instruksional di setiap

organisasi sekolah. Sorotan kajian-kajian lepas menunjukkan dapatan yang berbeza bagi tahap kepimpinan instruksional pengetua dan guru besar. Kajian oleh Anita & Mohamed (2017), di Sekolah Kurang Murid (SKM) di Zon Sibuti, Sarawak, mendapati tahap amalan kepimpinan inskruksional guru besar adalah berada pada tahap rendah. Ini adalah disebabkan golongan pentadbir yang fokus menjalankan urusan pentadbiran berbanding pengajaran kepada kakitangan sekolah. Kajian lepas juga menunjukkan bahawa kepuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru, kerana peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengkalan jawatan dan dapat menghasilkan guru yang berkualiti. Pengetahuan berkenaan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru di sekolah luar bandar seperti Daerah Subis di dalam Zon Sibuti, sedikit sebanyak dapat membantu pihak Jabatan Pendidikan Negeri, Daerah Dan Pengurusan Sekolah dalam usaha mengurangkan kadar pertukaran guru yang didapati kian rancak setiap kali permohonan pindah dibuka. Tambahan pula, belum ada kajian seumpamanya dijalankan di sekolah menengah di Daerah Subis.

4.0 Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap kepuasan kerja guru, di samping mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja guru berdasarkan persepsi guru-guru di sekolah menengah Daerah Subis, Sarawak.

5.0 Objektif Kajian

Objektif kajian yang dikenal pasti adalah seperti berikut;

1. Menenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional pengetua di Daerah Subis, Sarawak mengikut persepsi guru.
2. Menenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru di Daerah Subis, Sarawak.
3. Menenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru di Daerah Subis, Sarawak.

6.0 Soalan Kajian

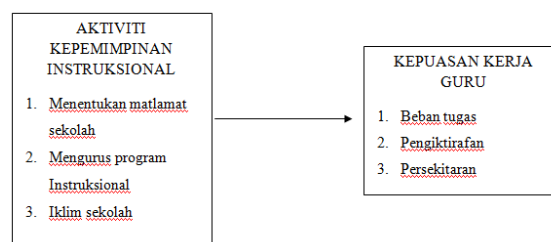
Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan, persoalan-persoalan kajian adalah seperti berikut:

1. Apakah tahap amalan kepimpinan intruksional dalam kalangan pengetua di sekolah sekolah menengah di Daerah Subis?
2. Apakah tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Subis?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Subis?

7.0 Kerangka Konseptual Kajian

Konsep penyelidikan pula merujuk kepada Rajah 2.1 yang menunjukkan dengan jelas konsep dan arah aliran

kajian yang dilakukan. Berdasarkan Rajah 2.1, kerangka konseptual dalam kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah tidak bersandar. Pemboleh ubah bersandar terdiri daripada kepuasan kerja guru dari aspek beban tugas, pengiktirafan dan persekitaran. Pemboleh ubah tidak bersandar pula merupakan amalan kepimpinan instruksional pengetua iaitu menentukan matlamat sekolah, mengurus program instruksional dan iklim sekolah.



Rajah 2.1: Kerangka Konseptual

8.0 Kaedah Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif memandangkan bilangan responden yang agak besar. Melalui kaedah ini, banyak maklumat boleh dikumpul secara serentak, kos efektif dan mudah dilaksanakan (Creswell 1997). Kaedah kuantitatif yang digunakan secara menyeluruh membekalkan data dan maklumat secara umum dalam lingkungan yang lebih luas (Zakaria, 2016).

Instrumen soal selidik amalan kepimpinan instruksional pengetua disuaikan daripada 'Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS)' yang di alih bahasakan ke Bahasa Melayu oleh Andi Audryanah (2007). Kajian tahap kepuasan kerja guru pula, menggunakan instrumen yang diadaptasi daripada kajian TIMSS (2015). Menurut Fraenkel dan Wallen (2006), kajian tinjauan digunakan apabila penyelidik ingin menerangkan dan mengetahui beberapa aspek atau ciri-ciri penduduk di mana kumpulan itu adalah sebahagiannya. Bagi menganalisis data pula, pengkaji telah menggunakan statistik deskriptif iaitu min dan sisihan piawai dan analisis korelasi dengan menggunakan perisian SPSS versi 22.

Instrumen soal selidik yang disediakan telah disusun dengan item-item yang terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian A merupakan kumpulan soalan-soalan demografi. Manakala bahagian B merupakan kumpulan soalan-soalan mengenai dimensi kepimpinan instruksional (menentukan matlamat sekolah, mengurus program instruksional, dan iklim sekolah). Bahagian C pula memuatkan item berkenaan dengan kepuasan kerja guru dari aspek beban tugas, pengiktirafan dan persekitaran.

Kajian ini melibatkan semua (lima) SMK di Daerah Subis. Menurut Rick (1998) populasi adalah sejumlah manusia dari kumpulan tertentu yang berkongsi satu set trait atau ciri yang sama di mana pengkaji berminat mengaplikasikan kajiannya demi mendapatkan hasil kajian yang dikehendaki. Data daripada Jabatan Pendidikan Sarawak pada Januari 2018 menunjukkan

bilangan guru di SMK Daerah Subis berjumlah 300 orang. Berdasarkan jadual Krejcei dan Morgan (1970), jumlah sampel yang sesuai atau diperlukan bagi mewakili populasi kajian ialah 169. Sampel diperolehi dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah untuk mengurangkan potensi memilih sampel berdasarkan kecenderungan tertentu manusia. Menurut Moore dan McCabe (2006, 2007); Johnnie (2012), persampelan rawak mudah merupakan satu prosedur ringkas yang memberikan peluang kepada setiap elemen dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Berdasarkan pandangan De Vaus (1985) terdapat lima langkah yang perlu diambil untuk membuat persampelan rawak mudah, iaitu (i) menyediakan rangka persampelan yang lengkap; (ii) melabelkan ahli dalam populasi dengan nombor khas; (iii) menetapkan saiz sampel; (iv) memilih ahli mengikut saiz sampel yang telah ditentukan berdasarkan jadual nombor rawak dan (v) memilih ahli daripada angka rawak tersebut. Sehubungan itu, pengkaji telah melaksanakan lima langkah tersebut seperti mana yang dicadangkan oleh De Vaus (1985).

Bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan item kajian, satu kajian rintis telah dijalankan di salah sebuah sekolah di Daerah Baram yang memiliki ciri serupa dengan sekolah yang dikaji. Dapatan kajian rintis menunjukkan nilai Cronbach's Alpha .916 bagi item amalan instruksional pengetua dan .734 bagi item kepuasan kerja guru. Ini bermakna item-item dalam instrumen soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan sesuai digunakan untuk kajian ini.

9.0 Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan profil lengkap responden yang mewakili populasi kajian berdasarkan demografi jantina, umur, sekolah tempat berkhidmat, pengalaman berkhidmat di sekolah semasa dan jawatan yang disandang. Daripada analisis deskriptif yang dijalankan, taburan sampel berdasarkan jantina ialah 57 orang (33.7%) guru lelaki dan 112 orang (66.3%) guru perempuan. Daripada jumlah tersebut, hampir separuh daripada responden merupakan guru-guru berumur dalam lingkungan 31-40 tahun (46.7%). 70 orang responden berumur di antara 20-30 tahun dan 20 orang (11.8%) responden adalah dalam kalangan guru berumur 41 tahun ke atas. Berdasarkan sekolah tempat berkhidmat pula, didapati seramai 23 (13.6%) responden dari sekolah A, 26 (15.4%) responden dari sekolah B, manakala 25.4% responden dari sekolah C, 38 dan 39 responden pula dari sekolah D dan E masing-masing yang membentuk 22.5% dan 23.1% daripada populasi kajian. Analisis berdasarkan pengalaman berkhidmat di sekolah semasa menunjukkan lebih separuh daripada responden merupakan dalam kalangan guru yang berpengalaman di antara 1-5 tahun, iaitu sebanyak 53.3%. Manakala 52 orang (30.8%) guru berpengalaman di antara 6-10 tahun dan 27 orang (16.0%) guru mempunyai pengalaman 11 tahun dan ke atas. Berdasarkan jawatan yang disandang pula, analisis menunjukkan bahawa 60.9% responden adalah guru akademik biasa. 50 orang (29.6%) guru memegang jawatan sebagai ketua panitia mata pelajaran, 8 orang

(4.7%) guru berjawatan ketua bidang, 5 orang (3.0%) guru bimbingan dan kaunseling dan 3 orang (1.8%) merupakan guru penolong kanan.

Jadual 1: Profil Responden Kajian

Demografi	Responden	Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	57	33.7
	Perempuan	112	66.3
	Jumlah	169	100.0
Umur	20-30 tahun	70	41.4
	31 – 40 tahun	79	46.7
	41 tahun dan ke atas	20	11.8
	Jumlah	169	100.0
Sekolah Tempat Berkhidmat semasa	A	23	13.6
	B	26	15.4
	C	43	25.4
	D	38	22.5
	E	39	23.1
Jumlah	169	100.0	
Pengalaman berkhidmat di sekolah semasa	1-5 tahun	90	53.3
	6-10 tahun	52	30.8
	11 tahun dan ke atas	27	16.0
	Jumlah	169	100.0
Jawatan yang disandang	Penolong Kanan	3	1.8
	Guru B&K	5	3.0
	Ketua Bidang	8	4.7
	Ketua Panitia	50	29.6
	Guru Akademik	103	60.9
	Biasa		
Jumlah	169	100.0	

Amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua adalah berdasarkan definisi operasional tentang amalan kepimpinan instruksional yang digunapakai dalam penyelidikan ini. Seterusnya, untuk menilai tahap amalan kepimpinan instruksional pengetua, purata skor min telah dibahagi kepada tiga skala seperti dalam Jadual 2. Menurut Jamil (2002), nilai min 1.00 hingga min 2.33 dikategorikan sebagai min tahap rendah, nilai min 2.34 hingga min 3.67 dikategorikan sebagai min tahap sederhana dan nilai min 3.68 hingga min 5.00 dikategorikan sebagai min tahap tinggi.

Jadual 2: Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua

Interpretasi Skor Min	Skor min
Tinggi	3.68 – 5.00
Sederhana	2.34 – 3.67
Rendah	1.00 – 2.33

Sumber: Jamil (2002)

Amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua ini terdiri daripada tiga dimensi iaitu; dimensi menentukan matlamat sekolah, dimensi mengurus program instruksional dan dimensi iklim sekolah. Dapatan analisis deskriptif bagi amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua adalah seperti dalam Jadual 3. Hasil daripada analisis data, mendapati bahawa dimensi menentukan matlamat sekolah mencatat nilai skor min yang paling tinggi (4.22) berbanding dengan dimensi mengurus program instruksional (4.10) dan dimensi iklim sekolah (4.14). Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua pula menunjukkan skor min 4.15. Ini menggambarkan bahawa pengetua di sekolah-sekolah

yang dikaji mengamalkan kepimpinan instruksional pada tahap tinggi bagi ketiga-tiga dimensi.

Jadual 3: Skor min dan peratusan amalan kepimpinan instruksional pengetua

Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min	Skor min	Skor min			
	0.00-2.33 (Rendah)	2.34-3.67 (Sederhana)	3.68-5.00 (Tinggi)			
Dimensi Menentukan Matlamat Sekolah	0 (0.0%)	20 (11.8%)	149 (88.2%)	4.22	.51	Tinggi
Dimensi Mengurus Program Instruksional	0 (0.0%)	31 (18.3%)	138 (81.7%)	4.10	.48	Tinggi
Dimensi Iklim Sekolah	0 (0.0%)	24 (14.2%)	145 (85.8%)	4.14	.51	Tinggi
Amalan Kepimpinan Instruksional	0 (0.0%)	24 (14.2%)	145 (85.8%)	4.15	.45	Tinggi

Perincian analisis deskriptif untuk tahap amalan kepimpinan pengetua bagi dimensi menentukan matlamat sekolah adalah seperti dalam Jadual 3.1. Berdasarkan data tersebut, didapati bahawa tahap amalan pengetua bagi item-item dalam aspek penetapan dan memperjelaskan matlamat sekolah adalah tinggi dengan nilai skor min 4.27 dan 4.16 masing-masing. Dapatan menunjukkan seramai 156 orang (87.0%) guru dan 139 orang (82.2%) guru menilai amalan pengetua di sekolah yang dikaji pada tahap tinggi bagi penetapan dan menjelaskan matlamat sekolah masing-masing.

Jadual 3.1: Skor min dan peratusan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua bagi dimensi Menentukan Matlamat Sekolah.

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min	Skor min	Skor min			
	0.00-2.33 (Rendah)	2.34-3.67 (Sederhana)	3.68-5.00 (Tinggi)			
Penetapan matlamat sekolah	0 (0.0%)	22 (13.0%)	156 (87.0%)	4.27	.54	Tinggi
Memperjelaskan matlamat sekolah	1 (0.6%)	29 (17.2%)	139 (82.2%)	4.16	.54	Tinggi
Dimensi Menentukan Matlamat Sekolah	0 (0.0%)	20 (11.8%)	149 (88.2%)	4.22	.51	Tinggi

Jadual 3.2 pula menunjukkan dapatan analisis deskriptif untuk tahap amalan kepimpinan pengetua bagi dimensi mengurus program instruksional. Aspek mencerap dan menilai pengajaran guru, menyelaras kurikulum dan pengawasan kemajuan akademik murid menunjukkan skor min 4.08, 4.08 dan 4.13 masing-masing. Ini menunjukkan tahap amalan adalah tinggi di sekolah-sekolah yang dikaji.

Jadual 3.2: Skor min dan peratusan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua bagi dimensi Mengurus Program Instruksional.

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min	Skor min	Skor min			
	0.00-2.33 (Rendah)	2.34-3.67 (Sederhana)	3.68-5.00 (Tinggi)			
Mencerap dan Menilai Pengajaran Guru	0 (0.0%)	30 (17.8%)	139 (82.2%)	4.08	.54	Tinggi
Menyelaras Kurikulum	0 (0.0%)	33 (19.5%)	136 (80.5%)	4.08	.55	Tinggi
Pengawasan Kemajuan Akademik Murid	0 (0.0%)	32 (18.9%)	137 (81.1%)	4.13	.52	Tinggi
Dimensi Mengurus Program Instruksional	0 (0.0%)	31 (18.3%)	138 (81.7%)	4.10	.48	Tinggi

Manakala, perincian analisis deskriptif dimensi pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran pula ditunjukkan dalam Jadual 3.3. Berdasarkan jadual tersebut, aspek penguatkuasaan dasar akademik mencatat nilai skor min 4.22, tertinggi, manakala aspek memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran pula mencatat nilai skor min 3.92, terendah berbanding aspek-aspek yang lain. Selain itu, aspek mengawal dan melindungi waktu instruksional (MMI) mencatat nilai sisihan piawai yang paling besar (SD=1.01), manakala aspek menggalakkan peningkatan profesionalisme (MPP) mencatat nilai sisihan piawai yang paling kecil (SD=0.50). Ini bererti taburan skor bagi aspek MMI terserak lebih jauh dari nilai skor min dalam taburannya berbanding taburan skor bagi aspek MPP.

Jadual 3.3: Skor min dan peratusan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua bagi dimensi Pemupukan Iklim Pengajaran dan Pembelajaran.

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min	Skor min	Skor min			
	0.00-2.33 (Rendah)	2.34-3.67 (Sederhana)	3.68-5.00 (Tinggi)			
Mengawal dan Melindungi Waktu Instruksional	1 (0.6%)	25 (14.8%)	143 (84.6%)	4.19	1.01	Tinggi
Memberi Sokongan dalam Aktiviti Pengajaran	1 (0.6%)	52 (30.8%)	116 (68.6%)	3.92	.59	Tinggi
Memberi Insentif Terhadap Usaha Guru	0 (0.0%)	28 (16.6%)	141 (83.4%)	4.14	.55	Tinggi
Menggalakkan Peningkatan Profesionalisme	0 (0.0%)	14 (8.3%)	155 (91.7%)	4.21	.50	Tinggi
Penguatkuasaan Dasar Akademik	0 (0.0%)	20 (11.8%)	149 (88.2%)	4.22	.51	Tinggi
Pembenian Insentif untuk Pembelajaran Muid	1 (0.6%)	18 (10.6%)	150 (88.8%)	4.19	.53	Tinggi
Dimensi Pemupukan Iklim Pembelajaran dan Pengajaran	0 (0.0%)	24 (14.2%)	145 (85.8%)	4.14	.51	Tinggi

Kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah berdasarkan definisi operasional tentang kepuasan kerja yang digunapakai dalam penyelidikan ini. Kepuasan kerja dalam kalangan guru ini mencakupi aspek beban tugas, pengiktirafan dan persekitaran. Hasil analisis deskriptif

bagi menunjukkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah seperti dalam Jadual 4. Berdasarkan analisis data dalam Jadual 4, didapati bahawa tahap kepuasan kerja guru dari aspek beban tugas, pengiktirafan dan persekitaran adalah tinggi. Secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru di sekolah yang dikaji berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 4: Skor min dan peratusan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru

Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min 0.00-2.33	Skor min 2.34-3.67	Skor min 3.68-5.00			
	(Rendah)	(Sederhana)	(Tinggi)			
Beban Tugas	1 (0.6%)	39 (23.1%)	129 (76.3%)	3.92	.52	Tinggi
Pengiktirafan	1 (0.6%)	23 (13.6%)	145 (85.8%)	4.13	.48	Tinggi
Persekitaran	1 (0.6%)	25 (14.8%)	143 (84.6%)	4.22	.58	Tinggi
Kepuasan Kerja Guru	1 (0.6%)	27 (16.0%)	141 (83.4%)	4.05	.47	Tinggi

Perincian analisis deskriptif kepuasan kerja guru dari aspek beban tugas ditunjukkan dalam Jadual 4.1. Data menunjukkan bahawa lebih separuh (56.8%) daripada guru di sekolah yang dikaji menyatakan mereka lebih bersemangat pada awalnya berbanding sekarang. Selain itu, sebanyak 95 orang (56.2%) guru menyatakan bahawa mereka terbeban dengan tugas dan tanggungjawab di sekolah yang dikaji. Kedua-dua item ini mencatat skor min 3.51 dan 3.27 masing-masing dan menunjukkan tahap sederhana berbanding dengan item-item yang lain di bawah aspek beban tugas.

Jadual 4.1: Skor min dan peratusan tahap kepuasan kerja dari aspek beban tugas

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min 0.00-2.33	Skor min 2.34-3.67	Skor min 3.68-5.00			
	(Rendah)	(Sederhana)	(Tinggi)			
Saya bепuas hati dengan profesion saya sebagai guru.	2 (1.2%)	9 (5.3%)	158 (93.5%)	4.34	.64	Tinggi
Saya lebih bersemangat pada awalnya berbanding sekarang.	27 (16.0%)	46 (27.2%)	96 (56.8%)	3.51	1.15	Sederhana
Saya mendapati kerja saya penuh makna dan tujuan.	5 (3.0%)	17 (10.1%)	147 (86.9%)	4.16	.72	Tinggi
Saya bersemangat tentang kerja saya.	1 (0.6%)	12 (7.1%)	156 (92.3%)	4.31	.63	Tinggi
Saya tidak terbeban dengan tugas dan tanggungjawab di sekolah ini.	36 (21.3%)	59 (34.9%)	74 (43.8%)	3.27	1.09	Sederhana
Beban Tugas	1 (0.6%)	39 (23.1%)	129 (76.3%)	3.92	.52	Tinggi

Seterusnya, perincian analisis deskriptif kepuasan kerja guru dari aspek pengiktirafan ditunjukkan dalam Jadual 4.2. Analisis data menunjukkan bahawa tahap pengiktirafan guru-guru di sekolah yang dikaji berada pada tahap tinggi dengan skor min 4.10.

Jadual 4.2: Skor min dan peratusan tahap kepuasan kerja dari aspek pengiktirafan

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min 0.00-2.33	Skor min 2.34-3.67	Skor min 3.68-5.00			
	(Rendah)	(Sederhana)	(Tinggi)			
Saya akan terus mengajar selagi saya boleh.	1 (0.6%)	3 (1.8%)	165 (97.6%)	4.46	.56	Tinggi
Saya bangga dengan kerja yang saya lakukan.	2 (1.2%)	5 (3.0%)	162 (95.9%)	4.40	.61	Tinggi
Saya menerima pengiktirafan yang sepatutnya apabila sempurnakan tugas.	15 (8.9%)	39 (23.1%)	115 (68.1%)	3.76	.87	Tinggi
Saya diberikan kuasa secukupnya untuk menjalankan tanggungjawab.	5 (3.6%)	31 (18.3%)	132 (78.1%)	3.93	.73	Tinggi
Pengiktirafan	1 (0.6%)	23 (13.6%)	145 (85.8%)	4.10	.48	Tinggi

Manakala, hasil analisis deskriptif bagi menunjukkan kepuasan kerja guru dari aspek persekitaran adalah seperti dalam Jadual 4.3. Hasil kajian menunjukkan bahawa 145 orang (85.8%) guru berpuas hati dengan menjadi guru di sekolah yang dikaji dan 155 orang (91.8%) guru bersetuju yang persekitaran kerja memberi inspirasi kepada mereka. Item-item tersebut masing-masing mencatat skor min 4.15 dan 4.30 serta menyumbang kepada skor min 4.22 bagi aspek persekitaran yang menggambarkan kepuasan pada tahap tinggi.

Jadual 4.3: Skor min dan peratusan tahap kepuasan kerja dari aspek persekitaran

Item / Aspek	Frekuensi dan peratusan			Skor min	Sisihan piawai	Tahap
	Skor min 0.00-2.33	Skor min 2.34-3.67	Skor min 3.68-5.00			
	(Rendah)	(Sederhana)	(Tinggi)			
Saya berpuas hati dengan menjadi guru di sekolah ini.	6 (3.6%)	18 (10.7%)	145 (85.8%)	4.15	.74	Tinggi
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	1 (0.6%)	13 (7.7%)	155 (91.8%)	4.30	.63	Tinggi
Persekitaran	1 (0.6%)	25 (14.8%)	143 (84.6%)	4.22	.58	Tinggi

Selanjutnya, analisis korelasi digunakan untuk menguji hipotesis nul; iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Subis. Analisis korelasi Spearman rho digunakan untuk mengenal pasti perhubungan di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan seperti dalam Jadual 5. Berdasarkan Jadual 5, didapati nilai pekali korelasi Spearman's antara amalan kepimpinan instruksional pengetua terhadap tahap kepuasan kerja guru ialah $r_s = 0.514$ pada tahap signifikan 0.00 ($p < 0.01$). Oleh sebab tahap signifikan yang dicatatkan adalah lebih kecil daripada 0.01, maka hipotesis nul ditolak. Ini bererti terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan tahap kepuasan kerja guru. Tahap kekuatan hubungan ini adalah sederhana.

Jadual 5: Hasil korelasi di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja guru.

		Instruksional	Kepuasan
Spearman's rho	Amalan Instruksional	1.000	.514**
	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	169	169
rho	Kepuasan Kerja Guru	.514**	1.000
	Pekali Korelasi Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	169	169

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Daripada hasil analisis, dapat disimpulkan bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap kepuasan kerja guru adalah berada pada tahap yang tinggi. Terdapat korelasi positif sederhana yang signifikan bagi hubungan di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah yang dikaji.

10.0 Perbincangan

Banyak kajian yang telah dijalankan tentang evolusi bentuk kepimpinan yang dianggap sesuai dengan perubahan keadaan semasa untuk dilaksanakan oleh para pemimpin. Kajian ini menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional pengetua di sekolah-sekolah yang dikaji adalah tinggi. Ini sejajar dengan kajian Maulod, et. al (2016), di Negeri Sembilan yang mendapati tahap amalan ketiga-tiga dimensi kepimpinan instruksional adalah pada tahap tinggi. Kajian ini juga menyokong dapatan Baharin et al. (2017) yang mendapati bahawa gaya kepemimpinan instruksional adalah gaya kepimpinan yang paling dominan diamalkan oleh pengetua dalam mengurus sekolah secara berkesan. Dapatan ini turut menyokong kajian oleh Poobalan, & Hamzah (2017) yang mendapati amalan kepimpinan instruksional pengetua adalah pada tahap tinggi di sekolah di Daerah Beluran, Sabah. Selain itu, mendapatkan kajian ini juga menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional pengetua di bawah dimensi menentukan matlamat sekolah berada pada tinggi. Dapatan ini menggambarkan bahawa pengetua-pengetua di sekolah yang dikaji menetapkan matlamat sekolah secara jelas kepada guru-guru di bawah seliaannya. Selain itu, kajian ini juga mendapati bahawa amalan kepimpinan instruksional pengetua di bawah dimensi mengurus program instruksional adalah pada tahap tinggi. Berdasarkan persepsi guru-guru, pengetua-pengetua di sekolah yang dikaji mencerap dan menilai pengajaran guru, menyelaras kurikulum dan memantau kemajuan akademik murid secara konsisten. Hal ini demikian kerana penglibatan pengetua dalam proses pembelajaran dan pengajaran secara langsung mahupun tidak langsung memberi kesan ke atas pencapaian murid (TIMSS, 2015). Tambahan pula, pengetua yang berjaya sering kali terlibat dalam membimbing proses pengajaran sebagai pemimpin instruksional dan memastikan bahawa guru menerima latihan dan pembangunan yang diperlukan untuk meningkatkan pencapaian murid (Azeez, Ibrahim & Mustapa, 2017). Dapatan kajian ini turut menyokong kajian oleh Lowenhaupt, & McNeill, (2018) yang menyatakan bahawa, pengetua perlu menyediakan sokongan yang khusus bagi mata pelajaran tertentu untuk

mendorong perubahan dalam bilik darjah. Di samping itu, amalan kepimpinan instruksional di bawah dimensi pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran juga di tahap tinggi. Pengetua-pengetua di sekolah yang dikaji didapati mengutamakan aspek penguatkuasaan dasar akademik, menggalakkan peningkatan profesionalisme, mengawal dan melindungi waktu instruksional, memberi insentif terhadap usaha guru dan memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran guru-guru dalam amalan kepimpinan mereka. Dapatan ini bertepatan dengan kajian Gu (2014) yang menunjukkan bahawa faktor tingkah laku memberi maklum balas, memberi cadangan, menggalakkan dan menyokong pelbagai pendekatan pembelajaran dan pengajaran, membuat keputusan berdasarkan data kajian tindakan, dan menyokong usaha kolaboratif merupakan peramal kepada efikasi guru. Walau bagaimanapun, menurut Gawlik (2018), pengetua berhadapan kekangan berkaitan belanjawan dan staff yang terhad dalam usaha untuk mempraktikkan kepimpinan instruksional di sekolah. Ini selaras dengan dapatan kajian aspek memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran guru-guru yang masih perlu ditingkatkan. Guru-guru di sekolah yang dikaji inginkan pengetua yang menggunakan masa-masa yang sesuai untuk berinteraksi dengan murid dan melawat ke kelas untuk membincangkan mengenai isu-isu yang dekat kepada guru dan murid contohnya, ponteng, pengurusan masa, teknik belajar dan sebagainya. Dapatan ini juga menyokong kajian Azeez, Ibrahim & Mustapa, (2017) yang menyatakan bahawa peranan kepimpinan instruksional antara lain harus fokus kepada kurikulum dan penyeliaan dalam usaha meningkatkan prestasi sekolah secara menyeluruh.

Selanjutnya, hasil kajian terhadap tahap kepuasan kerja guru juga adalah tinggi dan selari dengan kajian oleh Rosmawati (2013); Nadiyah & Azlin (2014) dan Erdem, Ilgan, & Uçar, (2014). Namun berbeza dengan dapatan kajian oleh Nor Fadhilhan dan Azlin (2014) di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) yang menunjukkan kepuasan kerja adalah pada tahap sederhana. Kajian ini mendapati guru-guru di sekolah yang dikaji berpuas hati dengan kerjaya sebagai guru dan masih bersemangat tentang kerjaya guru kerana mendapati kerjaya guru penuh makna dan tujuan. Ini selari dengan penjelasan kepuasan kerja yang paling banyak diterima dan dibentangkan oleh Locke (1976) dalam Ahmed, (2015), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang terhasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Walau bagaimanapun, kajian ini juga mendapati bahawa semangat bekerja guru-guru menurun berbanding pada awal berkhidmat. Hal ini demikian, disebabkan oleh beban tugas yang kian bertambah. Ini bertepatan dengan kajian Arzizul & Norizah, (2017) bahawa beban tugas guru yang semakin mencabar dan banyak sememangnya mempengaruhi motivasi guru yang seterusnya sudah pasti turut mempengaruhi kecekapan kerja guru. Manakala Demirel, (2014) mendapati faktor dalaman seperti jangkaan individu terhadap kerja dan permintaan mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja membantu mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan. Dari aspek pengiktirafan, tahap

kepuasan kerja guru juga adalah tinggi. Item yang dilihat sebagai faktor penyumbang kepada dapatan tersebut ialah pengiktirafan guru-guru sendiri terhadap kerjaya sebagai guru iaitu sanggup untuk terus mengajar selagi boleh dan rasa bangga dengan kerja yang dilakukan. Pengiktirafan yang setimpal diterima oleh guru-guru juga meningkatkan tahap kepuasan kerja guru. Ini sejajar dengan dapatan oleh Poobalan, & Hamzah (2017), yang menyatakan pemberian insentif meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja mempunyai kesan yang kuat terhadap kualiti kerja dalam organisasi. Itulah sebabnya dalam organisasi kaedah dan teknik yang berbeza digunakan untuk menggalakkan kepuasan kerja pekerja, (Karabiyik, & Korumaz, 2014). Dapatan kajian menunjukkan kepuasan kerja guru dari aspek persekitaran juga adalah tinggi. Guru-guru di sekolah yang dikaji menyatakan rasa puas hati dengan tempat bekerja dan mendapati kerjanya memberi inspirasi.

Seterusnya, hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan signifikan positif pada tahap sederhana wujud di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja guru. Dapatan ini menyokong kajian Ismail (2017); Ghavifekr (2017) dan Josanov-Vrgovic, & Pavlovic (2014), yang menyatakan bahawa pada amnya, gaya kepemimpinan pengetua yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dari aspek kemajuan sekolah, pengurusan, hubungan rakan sekerja dan kerja berpasukan. Selain itu, dapatan kajian ini juga menyokong kajian oleh Mohamad, Saad, & Sankaran, (2017), yang mendapati bahawa amalan kepimpinan pengetua iaitu elemen-elemen pentakrifan matlamat sekolah, pengurusan program instruksional dan pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran didapati menunjukkan hubungan yang kuat dan menjadi faktor penyumbang kepada kepuasan kerja guru.

11.0 Rumusan

Kesimpulan daripada hasil kajian ini mendapati bahawa mengikut persepsi guru-guru, pengetua di Daerah Subis mengamalkan kepimpinan instruksional pada tahap tinggi, begitu juga dengan tahap kepuasan kerja guru. Pengetua-

13.0 Rujukan

- Ahmed, M. A. 2015. The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, 1(2), 114-120.
- Anita, B. O & Mohamed, Y. M. N. 2017. Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Kurang Murid Di Zon Sibuti Daerah Subis. In *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam 2017* (p. 126-135).
- Arzizul, B. A. & Dg Norizah, B. A. K. 2017. Pengaruh Beban Tugas, Motivasi Terhadap Keefisienan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Sabah.

pengetua di Daerah Subis didapati menentukan matlamat sekolah dengan jelas kepada guru-guru, mengurus program instruksional dengan berkesan dan memupuk iklim pembelajaran dan pengajaran untuk mendorong perubahan positif kepada kemenjadian murid. Walau bagaimanapun, para pengetua harus menyediakan sokongan yang khusus kepada guru-guru dalam aktiviti pengajaran dan pemudahcaraan mereka di bilik darjah. Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif pada tahap sederhana di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah Daerah Subis. Oleh yang demikian, amalan kepimpinan instruksional pengetua di antara pengetua, guru, dan murid hendaklah berorientasikan-orang berbanding berorientasikan-kerja semata-mata. Gaya kepimpinan instruksional yang diamalkan dapat memberi impak yang positif terhadap peningkatan prestasi sekolah.

12.0 Cadangan Kajian Lanjutan.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, penumpuan adalah mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional pengetua dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Subis berdasarkan persepsi guru-guru. Kajian ini juga mengenal pasti hubungan di antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan kepuasan kerja guru. Sungguhpun begitu, amalan kepimpinan instruksional pengetua, bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Oleh itu, cadangan kajian pada masa akan datang ialah untuk mendalami faktor-faktor lain yang membawa kepada kepuasan kerja guru agar guru-guru boleh bekerja dengan penuh keseronokan. Memandangkan kajian ini dilakukan di daerah luar bandar, dicadangkan juga agar kajian lanjutan diperluaskan ke sekolah-sekolah bandar dan pedalaman Sarawak. Kajian ini juga menggunakan tinjauan soal selidik secara kuantitatif, pada masa akan datang, cadangan kajian lanjutan adalah untuk menggabungkan kajian secara kuantitatif dan kualitatif agar persepsi dari pengetua sendiri dapat dikenal pasti.

In *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam 2017* (p. 235-241).

- Audryanah, A. 2007. Kepimpinan Pengajaran Dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah dan hubungannya dengan Pencapaian Akademik sekolah. *Unpublished master's Thesis, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor*.
- Azeez, M. I. K., Ibrahim, M. S., & Mustapa, R. 2017. Kompetensi Kepemimpinan Instruksional Di Kalangan Pengetua Sekolah Satu Kajian Empirikal Di Negeri Selangor. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(3), 1-14.
- Baharin, B., Adnan, M. H., Zin, M. H. M., Kamaludin, M. N., & Mansor, A. N. 2017. Gaya Kepimpinan Guru

- Besar Dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9-17.
- Bellibas, M. S., Bulut, O., Hallinger, P., & Wang, W. C. 2016. Developing a validated instructional leadership profile of Turkish primary school principals. *International Journal of Educational Research*, 75, 115-133.
- Creswell, J. 1997. *Creating Worlds, Constructing Meaning: The Scottish Storyline Method. Teacher to Teacher Series*. Heinemann, A Division of Reed Elsevier Inc., 361 Hanover Street, Portsmouth, NH 03801-3912.
- De Vaus, D. A. 1985. *Surveys in Social Research*. London: Allen & Unwin
- Demirel, H. 2014. An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Erdem, M., İlğan, A., & Uçar, H. İ. 2014. Relationship between Learning Organization and Job Satisfaction of Primary School Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1).
- Gawlik, M. 2018. Instructional leadership and the charter school principal. *School Leadership & Management*, 1-27.
- Ghavifekr, S. 2017. Building Nation Through Effective Schools: Instructional Leadership Practices Of Headmaster Towards Teachers' Job Satisfaction. In *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam 2017* (p. 108-119).
- Gu, S. L. 2014. *The relationships between instructional leadership behavior, school climate and teacher efficacy in secondary schools in Kedah* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia). <https://www.sistemguruonline.my/2017/04/pelan-pembangunan-pendidikan-malaysiappm.html>
<http://jpnсарawak.moe.gov.my/index.php/ms/maklumat-asas-pendidikan>
- Ibrahim, M. & Khairuddin, A. 2017. Tingkah Laku Kepimpinan Transformasi Pengetua, Komitmen Organisasi Sekolah Dan Efikasi Kendiri Guru Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Pedalaman Sabah. In *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam 2017* (p 13-21)
- Ismail, A. Y. 2017. Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Marang, Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1).
- J.R. Franenkal and N.A. Wallen. 2006. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw Hill.
- Johnnie, D. 2012. *Sampling Essentials Practical Guidelines for making Sampling Choices*. Sage, London
- Josanov-Vrgovic, I., & Pavlovic, N. 2014. Relationship Between The School Principal Leadership Style And Teachers'job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), 43.
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. 2014. Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 826-830.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Resaearch Activities. *Educational dan Psychological Measurement*. 30: 607 – 610.
- Locke, E. A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*1.
- Lowenhaupt, R., & McNeill, K. L. 2018. Subject-Specific Instructional Leadership in K8 Schools: The Supervision of Science in an Era of Reform. *Leadership and Policy in Schools*, 1-25.
- Maulod, S. A., Chua, Y. P., Ahmad, H., & Alias, S. 2016. Emotional intelligence and instructional leadership of secondary school principals. *Educational Leader (Pemimpin Pendidikan)*, 4, 78-88.
- Mohamad, F., Saad, F., & Sankaran, S. 2017. Kepimpinan Instruksional Pengetua dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru. *e-Proceeding of the3rd Global Conference On Economics And Management Sciences*: 11-18
- Moore, David S. 2007. *The Basic Practice of Statistics*, fourth edition, Freeman.
- Moore, David S. and George P. McCabe. 2006. *Introduction to the Practice of Statistics*, fifth edition, Freeman.
- Murphy, J. 1998. Preparation for the school principalship: The United States' story. *School Leadership & Management*, 18(3), 359-372.
- Nadiah Mohd. Abdah, & Azlin Norhaini Mansor. 2014. Amalan Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru sekolah Cemerlang di Daerah Seremban. Seminar Antarabangsa Pendidikan Global II, UKM.
- Nor Fadhilah dan Azlin. 2014. Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Agama Bantuan

- Kerajaan (SABK) Negeri Sembilan. International Seminar on Global Education II, UKM Bangi.
- Poobalan, G. dan Hamzah, M. I. M. 2017. Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Beluran. *Prosiding Seminar Kebangsaan Sains dan Psikologi Dalam Pendidikan*, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia; 1105-1113.
- Rick Houser. 1998. Counseling and Educational Research: Evaluation and Application. SAGE Publications.
- Rosmawati Abdullah. 2013. Kepimpinan transformasional pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru SMK harian di daerah Seremban. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor
- Salo, P., Nylund, J., & Stjernström, E. 2015. On the practice architectures of instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 490-506.
- Zakaria, O. 2016. *Kepimpinan instruksional guru besar di sekolah kurang murid/Zakaria Othman* (Doctoral dissertation, University of Malaya).

Gaya Komunikasi Guru Besar Di Sekolah Pedalaman Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak

Kanchin Naji, Azlin Norhaini Mansor

Abstrak - Gaya komunikasi yang menepati keadaan mampu meningkatkan keefesienan pengurusan sesebuah sekolah. Sehubungan itu, kajian tinjauan kuantitatif ini dijalankan adalah untuk meninjau gaya komunikasi guru besar di Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak. Terdapat enam gaya komunikasi yang dikaji iaitu Gaya Kawalan (*The Controlling Style*), Gaya Kesamaan (*The Equalitarian Style*), Gaya Penstrukturan (*The Structuring Style*), Gaya Dinamik (*The dynamic Style*), Gaya Melepaskan (*The Relinquishing Style*) dan Gaya Mengelak (*The Withdrawal Style*). Satu set soal selidik yang mengandungi 24 item diedarkan secara atas talian (*online*) kepada 98 orang guru yang dipilih secara rawak daripada 11 buah sekolah di sekolah rendah pedalaman Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak. Dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya kesamaan *diamalkan* pada tahap yang paling tinggi, diikuti dengan gaya dinamik, gaya melepaskan, gaya penstrukturan, gaya mengelak, manakala gaya kawalan *diamalkan* pada tahap yang paling rendah.

Katakunci: Gaya, komunikasi, guru besar, sekolah pedalaman

Kanchin Naji, SK Nanga Mujong, Kapit, Sarawak.
(Email: kanchin75@gmail.com)

Azlin Norhaini Mansor, Fakulti Pendidikan, UKM, Selangor
(Email: azlinmansor@ukm.com)

1.0 Pengenalan

Komunikasi berasal daripada perkataan Latin '*Communiatus*' yang bermaksud berkongsi sesuatu. Komunikasi turut ditakrifkan sebagai 'seni memindahkan maklumat, idea dan sikap daripada seseorang kepada seseorang' (Emery, Aault & Agee, 1965 dalam Hassan Awang Mat) Komunikasi sebagai suatu keperluan yang amat penting dalam kehidupan manusia. Komunikasi mempunyai maksud yang luas dalam proses perkongsian makna, penyaluran dan penerimaan maklumat dalam kalangan individu.

Kemahiran komunikasi adalah suatu kebolehan untuk mewujudkan interaksi atau hubungan melalui medium perantara atau sebaliknya dengan orang lain. Kemahiran komunikasi ini meliputi kemahiran menulis, membaca, berhujah, mendengar, etika dalam komunikasi dan juga mempunyai kaitan dengan penggunaan teknologi (Nassabaum, 2007). Berdasarkan kepada perkembangan globalisasi dan dunia tanpa sempadan kini, kemahiran komunikasi merupakan perkara penting yang amat dituntut oleh setiap individu. Menurut Sulaiman (2010), Proses komunikasi merupakan tunjang utama dan tidak dapat dielakkan bagi seseorang itu dalam menjalankan aktiviti harian mereka. Proses komunikasi akan terjadi dengan sendirinya apabila wujudnya interaksi antara dua atau lebih individu.

Dalam mengharungi kehidupan seharian, kemahiran berkomunikasi adalah perkara paling mustahak sebagai medium perantara (Noor Aini, Zamri & Zahara, 2012). Komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Abdullah (2008), dalam proses sosialisasi, kemahiran komunikasi dapat membantu ahli sosiologi bagi melahirkan institusi sosial dan seterusnya memberi pengaruh ke atas budaya dan struktur sosial.

Amir sharifuddin (2011) menyatakan bagi menyampaikan sesuatu maklumat, kemahiran komunikasi merupakan aspek yang penting yang perlu diberi penekanan. Sesuatu maklumat itu mungkin boleh disalahtafsir oleh penerima akibat kesilapan proses penyampaian dengan baik. Manusia sentiasa ingin untuk mendapat maklumat baharu dan saling berhubung antara satu sama lain dalam kebanyakan aktiviti harian mereka. Kajian mendapati dalam aktiviti seharian manusia, sebanyak 70 peratus masa digunakan untuk tujuan berkomunikasi (Hashim, 2010)

Terdapat enam gaya komunikasi yang telah dikenal pasti. Gaya komunikasi tersebut ialah gaya mengawal, gaya kesamaan, gaya penstrukturan, gaya dinamik, gaya melepaskan dan gaya mengelak. Gaya komunikasi mengawal mencerminkan kehendak atau hasrat untuk menyekat, memaksa dan mengatur tingkah laku, pemikiran dan tanggapan orang lain. Gaya komunikasi ini dikenali dengan nama komunikasi satu arah atau sehalu. Penyampai sehalu tidak peduli dengan pandangan negatif orang lain, tetapi sebaliknya cuba menggunakan kuasa untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan mereka.

Gaya komunikasi kesamaan berlaku penyebaran mesej sama ada secara lisan atau bertulis berbentuk dua hala. Kaedah komunikasi dilakukan secara terbuka. Setiap ahli dalam organisasi dapat menyampaikan idea atau pendapat dalam suasana yang santai dan tidak formal. Dalam suasana sedemikian, ia membolehkan setiap ahli organisasi mencapai kesepakatan dan persefahaman bersama. Pengamal gaya komunikasi ini mempunyai kelebihan dan keupayaan yang tinggi untuk memupuk hubungan yang baik dengan orang lain dalam konteks peribadi dan bidang pekerjaan. Gaya kesamaan akan memudahkan komunikasi dalam organisasi kerana gaya ini berkesan dalam mengekalkan empati dan kerjasama, terutama dalam situasi untuk mengambil keputusan mengenai masalah yang rumit. Gaya komunikasi ini juga memastikan tindakan berterusan serta berkongsi maklumat di kalangan ahli dalam organisasi.

Gaya komunikasi penstrukturan menggunakan mesej lisan untuk menguatkan arahan, tanggungjawab, jadual dan struktur tugas. Pengguna gaya ini mahu mempengaruhi orang lain untuk berkongsi maklumat mengenai budaya dan ketetapan yang berlaku di dalam organisasi. Stogdill dan Coons (*Biro Penyelidikan Perniagaan Ohio State University*) menerangkan bahawa komunikasi penstrukturan yang cekap adalah orang yang dapat merancang mesej lisan untuk membina matlamat organisasi yang lebih baik, rangka kerja tugas dan memberikan jawapan kepada soalan yang timbul.

Gaya komunikasi dinamik ini mempunyai kecenderungan yang agresif kerana penghantar mesej atau pengirim memahami bahawa persekitaran kerjanya adalah berorientasikan tindakan. Gaya komunikasi dinamik sering digunakan oleh kempen atau jurujual (salesman atau saleswomen). Tujuan utama komunikasi yang agresif ini adalah untuk merangsang pekerja untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup berkesan untuk digunakan dalam menangani isu-isu kritikal, tetapi perlu memastikan bahawa pekerja atau orang bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah kritikal tersebut.

Gaya komunikasi melepaskan mencerminkan lebih banyak kesediaan untuk menerima cadangan, pendapat atau idea orang lain daripada keinginan untuk memberi perintah, walaupun penghantar berhak untuk memerintahkan dan mengawal orang lain. Mesej dalam gaya komunikasi ini akan berkesan apabila penghantar mesej bekerja dengan orang yang berpengetahuan, berpengalaman, teliti dan bersedia mengambil tanggungjawab untuk semua tugas atau pekerjaan yang dikenakannya. Gaya ini dianggap lemah kerana seseorang ketua tidak mempunyai kuasa penuh terhadap sesuatu perkara. Ketua sentiasa dipengaruhi orang lain dalam membuat sebarang keputusan dan takut menghadapi sebarang kemungkinan yang timbul akibat daripada tindakan yang diambil.

Gaya komunikasi mengelak melemahkan perbuatan komunikasi. Ini bermaksud bahawa tidak ada keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain kerana terdapat beberapa masalah atau kesulitan interpersonal yang dihadapi oleh orang ini. Dalam kata lain, apabila seseorang berkata: "Saya tidak mahu terlibat dalam isu ini". Kenyataan ini bermaksud bahawa dia cuba melarikan diri daripada tanggungjawab atau menunjukkan keinginan untuk mengelakkan diri daripada berkomunikasi dengan orang lain. Oleh itu, gaya ini tidak sesuai digunakan dalam konteks komunikasi organisasi.

Bagi memenuhi proses komunikasi yang proaktif dan positif, kita harus mempunyai kemahiran komunikasi supaya mesej dan maklumat yang disampaikan bermakna. Menurut Abdullh Hassan & Ainon Mohd (2002), kebolehan berkomunikasi sangat mempengaruhi sikap, nilai dan kepercayaan orang lain kepada kita. Melalui komunikasi kita dengan orang lain, kita akan dapat mengenali siapa diri kita, berhubung dengan keistimewaan dan kelemahan diri kita. Di samping itu, kita juga

mengetahui sama ada orang lain memuja kita atau sebaliknya. Justeru, kebolehan kita memilih gaya komunikasi yang baik dan betul turut mempengaruhi hubungan kita dengan warga organisasi dan masyarakat.

2.0 Latar Belakang Kajian

Gaya komunikasi bukan sahaja penting untuk kemajuan sesebuah organisasi malah turut menyumbang ke arah pembangunan mapan sesebuah sekolah. Pengetua atau guru besar sebagai pemimpin di sekolah banyak bergantung kepada aspek komunikasi bagi membawa misi untuk kejayaan sekolah. Gaya kepimpinan pengetua atau guru besar yang pelbagai menjurus kepada corak komunikasinya sama ada bersifat 'laissez-faire', demokratik ataupun autokratik. Kecekapan dan kejayaan sekolah bergantung kepada sistem komunikasi yang diamalkan oleh pentadbir dan warga sekolah.

Aspek komunikasi di sekolah mempunyai struktur tersendiri dan menghubungkaitkan setiap jawatan dan kakitangan tertentu dengan matlamat organisasinya. Struktur yang digunakan seperti carta organisasi dan panduan tugas penting kerana ia mengandungi maklumat tertentu tentang matlamat, kakitangan, aktiviti dan hubungan antara satu dengan yang lain. Oleh yang demikian, untuk menjadikan sesebuah sekolah lebih cekap dan efektif, aspek komunikasi yang betul dan berkesan wajar diperatikan.

Pengetua dan guru besar merupakan peneraju utama yang membentuk pasukan bekerja di sekolah. Sekolah memerlukan pengurusan yang benar-benar mantap dan berkesan ke arah merialisasikan matlamat, objektif, misi dan visinya. Pengetua atau guru besar perlu mempunyai kemahiran mengurus sumber kemanusiaan yang cekap kerana dalam menjalankan tugas, pengetua atau guru besar sentiasa berdepan dengan manusia. Pengurusan yang cekap melalui sistem komunikasi ini akan memberi kepuasan kerja kepada guru-guru dan kakitangan yang lain. Keadaan tersebut mewujudkan iklim yang selesa dan menyeronokkan (smith, 1995). Suasana yang demikian akan dapat meningkatkan kesetiaan dan komitmen guru-guru terhadap sekolah.

Bagi mengurus sesebuah sekolah, beberapa perkara negatif telah dikenal pasti. Perkara tersebut adalah seperti maklumat tidak jelas, penglibatan sumber manusia, kerja tidak berkesan, tidak ada haluan dan arah, prosedur kerja tidak teratur, tiada panduan membuat keputusan, tiada sumber rujukan dan kurang penghargaan kemanusiaan (Ibrahim, 1995). Kekurangan seperti yang dinyatakan menunjukkan guru besar dan guru tidak mempunyai kemahiran kemanusiaan terutama kemahiran komunikasi dan ini menjadi punca utama pengurusan guru besar kurang berkesan.

Masalah yang timbul pada dewasa ini di sekolah ialah kurangnya kerjasama antara guru besar dengan warga sekolah. Keadaan ini disebabkan oleh kurangnya

kekerapan berkomunikasi, ada jurang komunikasi, menggunakan komunikasi sehala, gaya komunikasi yang tidak baik, bentuk komunikasi yang tidak berkesan dan adanya halangan dalam berkomunikasi (Abdul Halim, 1994)

Berdasarkan kepada pernyataan masalah di atas, maka suatu kajian telah dilaksanakan di 11 buah sekolah rendah pedalaman Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap gaya komunikasi guru besar di kawasan tersebut. Kajian ini akan meninjau sejauh manakah guru besar menggunakan amalan gaya komunikasi yang sesuai dan berkesan untuk mendapatkan kerjasama dan penglibatan warga sekolah dan komuniti setempat.

3.0 Metodologi Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada semua guru di sekolah pedalaman Zon Akademik Mujong Daerah Kapit, Sarawak seramai 128 orang (tidak termasuk guru besar). Kajian ini melibatkan seramai 98 orang guru yang telah dipilih sebagai sampel kajian. Kaedah pemilihan sampel menggunakan kaedah pemilihan sampel rawak mudah. Pemilihan jumlah sampel dibuat berdasarkan saranan Krejcie dan Morgan (1970).

Jadual 3.1: Senarai Sekolah di Zon Akademik Mujong (ZAM) dan bilangan sampel

Senarai sekolah	Bilangan guru
1. SK Nanga Mujong	11/14
2. SK Nanga Oyan	12/15
3. SK Mujong Tengah	7/9
4. SK Nanga Tiau	10/13
5. SK Nanga Meluan	7/9
6. SK Sungai Tunoh	11/14
7. SK Sungai Paku	9/12
8. SK Lubok Mawang	8/11
9. SK Lubok Baya	8/11
10. SK. Oyan Tengah	8/11
11. SK sungai Bebangsan	7/9
Jumlah	98/128

Jadual 3.2: Penentuan Saiz sampel, Krejcie dan Morgan (1970).

N (Bilangan populasi)	S (Bilangan sampel)
10	10
15	14
20	19
80	66
100	80

150	108
200	132

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik yang diubahsuai daripada instrumen kajian yang telah dijalankan oleh M. Al-Muz-Zammil Bin Yasin & Azmi Bin Hussain dari Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia. Instrumen ini memang sudah mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi melalui kajian rintis yang telah dibuat iaitu mempunyai nilai kebolehpercayaan 0.88. Instrumen kajian terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian A ialah demografi responden dan bahagian B ialah gaya komunikasi. Borang soal selidik yang berbentuk skala Likert lima mata seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.3 telah digunakan untuk mengutip data daripada responden.

Jadual 3.3: Skala Likert

Skala	Mata
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala Likert ini dipilih kerana skala ini mudah dibina serta dikawal oleh pengkaji dan kebanyakan responden sudah biasa melihat penggunaan skala Likert ini. Soalan berbentuk skala Likert 5 mata digunakan untuk mengawal persoalan yang dikemukakan agar selaras dengan persoalan kajian bagi mencapai objektif kajian. Selain itu, soalan bentuk ini lebih senang untuk dianalisis. Instrumen kajian soal selidik adalah seperti dalam jadual 3.4.

Jadual 3.4 : Instrumen soal selidik

Bahagian A : Profil Responden Kajian	
Jantina	1. Lelaki 2. Perempuan
Umur	1. 21 hingga 30 tahun 2. 31 hingga 40 tahun 3. 41 hingga 50 tahun 4. 51 hingga 60 tahun
Pengalaman Mengajar	1. 1 hingga 5 tahun 2. 6 hingga 10 tahun 3. 11 hingga 15 tahun 4. 16 hingga 20 tahun 5. 21 tahun ke atas

Bahagian B: Gaya Komunikasi Guru Besar	
Item soal selidik	Gaya Komunikasi
Soalan 1 hingga 4	Gaya Mengawal
Soalan 5 hingga 8	Gaya Kesamaan
Soalan 9 hingga 12	Gaya Penstrukturan
Soalan 13 hingga 16	Gaya Dinamik
Soalan 17 hingga 20	Gaya Melepaskan
Soalan 21 hingga 24	Gaya Mengelak

Sumber: *Ubahsui daripada M. Al-Muz-Zammil Bin Yasin & Azmi Bin Hussain, Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.*

Instrumen kajian yang telah dibuat telah dihantar secara atas talian (*online*) dalam email *google form* kepada kumpulan *whatsapp* sekolah masing-masing. Tempoh masa yang diperuntukan untuk menjawab instrumen soal selidik ini ialah dua minggu. Prosedur dan kaedah ini dipilih untuk menjimatkan kos dan masa pengumpulan data serta penggunaan kemahiran ICT terkini.

Data daripada soal selidik yang dikumpul telah dianalisis menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS) Version 22* bagi mendapatkan data yang tepat. Dapatan analisis dipaparkan dalam bentuk jadual. Bahagian A (demografi responden) telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif iaitu mencari kekerapan dan peratus. Bahagian B (Gaya komunikasi guru besar) pula data dianalisis secara statistik inferensi iaitu mencari min dan sisihan piawai. Analisis secara inferensi ini digunakan untuk melihat tahap setiap gaya komunikasi guru besar. Tahap gaya komunikasi akan dikategorikan kepada tiga peringkat iaitu rendah, sederhana dan tinggi seperti pada jadual 3.5 di bawah.

Rajah 3.5: Julat Skala Gaya Komunikasi Berdasarkan Skor Min

Skor Min	Tahap Gaya Komunikasi
1.00 – 2.40	Rendah
2.41 – 3.80	Sederhana
3.81 – 5.00	Tinggi

Sumber: *Wiersma William, 1995*

4.0 Dapatan Kajian

4.1 Pengenalan

Dapatan hasil kajian ini akan dibentangkan berdasarkan soal selidik yang terkumpul setelah diedarkan ke sekolah-sekolah yang dikaji. Data yang diperolehi ini telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data item soal selidik pada bahagian A (demografi responden) iaitu mencari kekerapan dan peratus. Manakala statistik inferensi digunakan untuk menganalisis data pada item soal selidik bahagian B (gaya

komunikasi guru besar) untuk mencari min dan sisihan piawai.

4.2 Profil demografi responden

Seramai 98 orang responden daripada 11 buah sekolah rendah di Zon Akademik Mujong, Kapit telah memberi respon mereka terhadap soal selidik yang telah diedarkan. Jadual 4.1 menunjukkan bilangan dan peratus bagi taburan demografi responden. Terdapat 63 (64.3%) orang lelaki dan 35 (35.7%) orang perempuan sebagai responden dalam kajian ini. Dari segi umur, responden yang berusia 21 hingga 30 tahun seramai 23 orang (23.4%). Responden yang berusia 31 hingga 40 tahun pula paling majoriti iaitu seramai 45 orang bersamaan 45.9%. Manakala responden yang berusia 41 hingga 50 tahun ialah seramai 24 orang (24.5%). Responden yang berusia 51 tahun ke atas pula paling sedikit iaitu seramai 6 orang iaitu 6.1%.

Jadual 4.1: Bilangan dan peratusan bagi taburan demografi responden

Latar belakang	Responden	Bil.	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	63	64.3
	Perempuan	35	35.7
Umur	21 hingga 30 tahun	23	23.5
	31 hingga 40 tahun	45	45.9
	41 hingga 50 tahun	24	24.5
	51 hingga 60 tahun	6	6.1
Pengalaman mengajar	1 hingga 5 tahun	12	12.2
	6 hingga 10 tahun	27	27.6
	11 hingga 15 tahun	34	34.7
	16 hingga 20 tahun	16	16.3
	21 tahun ke atas	9	9.2

N = 98

Berdasarkan Jadual 4.1 di atas turut menunjukkan bahawa seramai 12 orang guru (12.2%) mempunyai pengalaman mengajar dalam tempoh 1 hingga 5 tahun, 27 orang guru (27.6%) di antara 6 hingga 10 tahun, 34 orang guru (34.7%) 11 hingga 15 tahun, 16 orang guru (16.3%) 16 hingga 20 tahun dan 9 orang guru (9.2%) berpengalaman lebih dari 21 tahun pengalaman mengajar. Ini menunjukkan bahawa golongan guru yang mempunyai pengalaman mengajar antara 11 tahun hingga 15 tahun merupakan guru yang paling majoriti mengajar di Zon Akademik Mujong, Kapit

4.3 Tahap gaya komunikasi guru besar di Zon Akademik Mujong.

Bahagian ini membentangkan keputusan analisis inferensi terhadap tahap komunikasi guru besar. Terdapat 24 item instrumen kajian mengenai gaya komunikasi iaitu gaya komunikasi mengawal, gaya komunikasi kesamaan, gaya komunikasi penstrukturan, gaya komunikasi dinamik, gaya komunikasi melepaskan dan gaya

komunikasi mengelak. Setiap gaya komunikasi ini mempunyai empat item pernyataan.

4.3.1 Gaya Komunikasi Mengawal

Gaya komunikasi mengawal biasanya mengawal kehendak atau hasrat untuk menyekat, memaksa dan mengatur tingkah laku, pemikiran dan tanggapan orang lain. Gaya komunikasi ini dikenali dengan nama komunikasi satu arah. Jadual 4.2 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi mengawal guru besar.

Jadual 4.2: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi mengawal

Item	Gaya Komunikasi Mengawal	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P	
A1	Guru Besar saya bercakap sehalu semasa dalam perbincangan atau mesyuarat.	40.8	29.6	15.3	10.2	4.1	2.07	1.160	
A2	Guru Besar saya memberi arahan dan mendesak guru-guru mengikutnya.	36.7	33.7	18.4	6.1	5.1	2.09	1.122	
A3	Guru Besar saya memaksa guru-guru mengikut tindakan dan perancangan yang telah dibuatnya.	17.3	51.0	17.3	10.2	4.1	2.33	1.013	
A4	Guru Besar saya mencabar sesiapa yang tidak bersetuju dengan pendapatnya.	61.2	23.5	8.2	4.1	3.1	1.64	1.007	
Keseluruhan		Rendah						2.03	1.076

Berdasarkan kepada hasil dapatan yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.2, didapati bahawa semua item menunjukkan tahap yang rendah, di mana dalam lingkungan Min=1.64 sehingga Min=2.33. Pernyataan (A3) *Guru Besar saya memaksa guru-guru mengikut tindakan dan perancangan yang telah dibuatnya*, (Min = 2.33, S.P = 1.013) menunjukkan skor yang agak tinggi berbanding dengan pernyataan yang lain, tetapi masih dalam tahap yang rendah. Diikuti oleh skor pernyataan (A2) *Guru Besar saya memberi arahan dan mendesak guru-guru mengikutnya*, (Min = 2.09, S.P = 1.122) dan pernyataan (A1) *Guru Besar saya bercakap sehalu semasa dalam perbincangan atau mesyuarat* (Min = 2.07, S.P = 1.160). Tahap yang paling rendah skornya ialah pernyataan (A4) *Guru Besar saya mencabar sesiapa yang tidak bersetuju dengan pendapatnya* dengan Min =1.64.

S.P = 1.007. Secara keseluruhannya, didapati bahawa gaya komunikasi mengawal guru besar di Zon Akademik Mujong pada tahap yang rendah (Min = 2.03, S.P = 1.076).

4.3.2 Gaya Komunikasi Kesamaan

Gaya komunikasi ini adalah asas kesamaan yang dicirikan oleh kesahihan penyebaran mesej baik secara lisan atau bertulis yang berbentuk dua arah. Dalam gaya komunikasi ini, perbuatan komunikasi dilakukan secara terbuka iaitu setiap ahli organisasi dapat mengungkapkan idea atau pendapat dalam suasana yang santai dan tidak formal serta membolehkan setiap ahli organisasi mencapai kesepakatan dan persefahaman bersama. Jadual 4.3 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi kesamaan guru besar.

Jadual 4.3: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi kesamaan

Item	Gaya Komunikasi Kesamaan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P	
B1	Guru Besar saya mengamalkan corak komunikasi dua hala semasa berinteraksi	0	4.1	12.2	30.6	53.1	4.33	.847	
B2	Guru Besar saya menunjukkan kemesraan setiap kali berinteraksi dalam mesyuarat.	0	3.1	12.2	50.0	34.7	4.16	.756	
B3	Guru Besar saya memahami dan bersedia mendengar masalah guru-guru.	1.0	3.1	7.1	65.3	23.5	4.07	.722	
B4	Guru Besar saya cenderung untuk meminta idea, pandangan dan pendapat guru-guru.	0	3.1	17.3	61.2	18.4	3.95	.694	
Keseluruhan		Tinggi						4.13	.754

Berdasarkan kepada hasil dapatan yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.3, didapati bahawa semua item menunjukkan tahap yang sangat tinggi, di mana dalam lingkungan Min=3.95 sehingga Min=4.33. Pernyataan (B1) *Guru Besar saya mengamalkan corak komunikasi dua hala semasa berinteraksi* (Min = 4.33, S.P = 0.847) menunjukkan skor yang paling tinggi berbanding dengan pernyataan yang lain. Diikuti oleh skor pernyataan (B2) *Guru Besar saya menunjukkan kemesraan setiap kali berinteraksi dalam mesyuarat*, (Min = 4.16, S.P = 0.756). Seterusnya, skor pernyataan (B3) *Guru Besar saya*

memahami dan bersedia mendengar masalah guru-guru, (M = 4.07, S.P = 0.722). Manakala tahap yang paling rendah skornya ialah pernyataan (B4) *Guru Besar saya cenderung untuk meminta idea, pandangan dan pendapat guru-guru* dengan Min = 3.95, S.P = 0.694. Namun demikian tahapnya masih tinggi. Secara keseluruhannya, gaya komunikasi kesamaan guru besar di Zon Akademik Mujong berada pada tahap yang sangat tinggi (Min = 4.13, S.P = 0.754).

4.3.3 Gaya Komunikasi Penstrukturan

Gaya penstrukturan adalah gaya komunikasi berstruktur yang menggunakan mesej lisan untuk menguatkan arahan, tanggungjawab, jadual dan struktur tugas. Pengamal gaya ini cenderung untuk mempengaruhi orang lain dengan berkongsi maklumat mengenai budaya dan ketetapan yang berlaku di dalam sesuatu organisasi. Jadual 3.4 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi penstrukturan guru besar.

Jadual 4.4: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi penstrukturan.

Item	Gaya Komunikasi Penstrukturan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P
C1	Guru Besar saya mengikut arahan jabatan untuk membuat keputusan	1.0	6.1	44.9	38.8	9.2	3.49	.799
C2	Guru Besar saya mempengaruhi guru-guru mematuhi peraturan sedia ada	2.0	8.2	23.5	58.2	8.2	3.62	.831
C3	Guru besar saya menggunakan kedudukan untuk mendapat persetujuan guru-guru.	14.3	43.9	22.4	12.2	7.1	2.54	1.105
C4	Guru Besar saya melaksanakan arahan tanpa mengambil kira perasaan guru.	46.9	27.6	14.3	7.1	4.1	1.94	1.129
Keseluruhan		Sederhana					2.90	.966

Merujuk kepada Jadual 4.4 di atas, didapati bahawa satu item menunjukkan tahap yang rendah, iaitu pernyataan (C4) *Guru Besar saya melaksanakan arahan tanpa mengambil kira perasaan guru* dengan Min=1.94, S.P=1.129. Tiga item yang lain menunjukkan tahap yang sederhana dalam lingkungan Min=2.54 hingga Min=3.62. Antara ketiga-tiga pernyataan tersebut, pernyataan (C2) *Guru Besar saya mempengaruhi guru-guru mematuhi peraturan sedia ada* (Min = 3.62, S.P = 0.831) menunjukkan skor yang paling tinggi berbanding dengan pernyataan yang lain tetapi masih dalam tahap sederhana. Seterusnya skor pernyataan (C1) *Guru Besar saya*

mengikut arahan jabatan untuk membuat keputusan, (Min = 3.49, S.P = 0.799) dan pernyataan (C3) *Guru besar saya menggunakan kedudukan untuk mendapat persetujuan guru-guru* dengan Min = 2.54, S.P = 1.105. Secara keseluruhannya, gaya komunikasi penstrukturan guru besar di Zon Akademik Mujong berada pada tahap yang sederhana dengan Min = 2.90 dan S.P = 0.966.

4.3.4 Gaya Komunikasi Dinamik

Gaya komunikasi dinamik ini mempunyai kecenderungan yang agresif. Tujuan utama komunikasi yang agresif ini adalah untuk merangsang pekerja atau orang bawahan untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup berkesan untuk digunakan dalam menangani isu-isu kritikal, tetapi perlu membuat pertimbangan adakah pekerja atau orang bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah kritis. Jadual 4.5 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi dinamik guru besar.

Jadual 4.5: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi dinamik.

Item	Gaya Komunikasi Dinamik	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P
D1	Guru besar saya sentiasa bercakap perkara berkaitan dengan keperluan sekolah.	0	16.3	34.7	35.7	13.3	3.46	.921
D2	Guru Besar saya memberitahu secara langsung atau berterus terang tentang sesuatu arahan.	0	4.1	4.2	57.1	30.6	4.14	.732
D3	Guru Besar saya merangka tugas guru dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan kehendak semasa.	2.0	2.0	18.4	28.6	49.0	4.20	.952
D4	Guru Besar saya sentiasa memastikan arahan disusuli dengan tindakan seterusnya.	1.0	3.1	9.2	56.1	30.6	4.12	.777
Keseluruhan		Tinggi					3.98	.846

Berdasarkan kepada Jadual 4.5 di atas, didapati bahawa satu item menunjukkan tahap yang sederhana,

iaitu pernyataan (D1) *Guru besar saya sentiasa bercakap perkara berkaitan dengan keperluan sekolah* dengan Min=3.46, S.P=0.921. Tiga skor item yang lain menunjukkan tahap yang tinggi. Pernyataan (D3) *Guru Besar saya merangka tugas guru dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan kehendak semasa* (Min = 4.20, S.P = 0.952) menunjukkan skor yang paling tinggi. Diikuti oleh skor pernyataan (D2) *Guru Besar saya memberitahu secara langsung atau berterus terang tentang sesuatu arahan* dengan Min = 4.14, S.P = 0.732 dan seterusnya skor pernyataan (D4) *Guru Besar saya sentiasa memastikan arahan disusuli dengan tindakan seterusnya*, (Min = 4.12, S.P = 0.777). Secara keseluruhannya, gaya komunikasi dinamik guru besar di Zon Akademik Mujong mempunyai tahap yang sederhana tinggi dengan Min = 3.98 dan S.P = 0.846.

4.3.5 Gaya Komunikasi Melepaskan

Gaya komunikasi ini mencerminkan kesediaan untuk menerima cadangan, pendapat atau idea orang lain daripada keinginan untuk memberi perintah, walaupun penghantar mesej berhak untuk memerintahkan dan mengawal orang lain. Mesej dalam gaya komunikasi ini akan berkesan apabila penghantar mesej bekerja dengan orang yang berpengetahuan, berpengalaman, teliti dan bersedia mengambil tanggungjawab untuk semua tugas atau pekerjaan yang dikenakan. Jadual 4.6 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi melepaskan guru besar.

Jadual 4.6: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi melepaskan

I t e m	Gaya Komunikasi Melepaskan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P
E 1	Guru besar saya sentiasa bercakap perkara berkaitan dengan keperluan sekolah.	2.0	5.1	45.9	39.8	7.1	3.45	.788
E 2	Guru Besar saya memberitahu secara langsung atau berterus terang tentang sesuatu arahan.	2.0	6.1	49.0	37.8	5.1	3.38	.767
E 3	Guru Besar saya merangka tugas guru dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan kehendak semasa.	1.0	5.1	20.4	68.4	5.1	3.71	.689
E 4	Guru Besar saya sentiasa memastikan arahan disusuli dengan tindakan seterusnya.	2.0	5.1	16.3	64.4	12.2	3.80	.799

Keseluruhan	Sederhana	3.59	.761
-------------	-----------	------	------

Merujuk kepada Jadual 4.6 di atas, didapati bahawa semua item menunjukkan tahap yang sederhana, di mana dalam lingkungan Min=3.38 sehingga Min=3.80. Pernyataan (E4) *Guru Besar saya selalu memberi penghargaan kepada guru-guru*. (Min = 3.80, S.P = 0.799) menunjukkan skor yang paling tinggi berbanding dengan pernyataan yang lain, tetapi masih dalam tahap yang sederhana. Diikuti oleh skor pernyataan (E3) *Guru Besar saya merangka tugas guru dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan kehendak semasa*, (Min = 3.71, S.P = 0.689). Seterusnya skor pernyataan (E1) *Guru besar saya sentiasa bercakap perkara berkaitan dengan keperluan sekolah*, (Min = 3.45, S.P = 0.788). Tahap yang paling rendah skornya ialah pernyataan (E2) *Guru Besar saya sentiasa menunaikan hasrat guru-guru* dengan Min =3.38. S.P = 0.767. Secara keseluruhannya, gaya komunikasi melepaskan guru besar di Zon Akademik Mujong pada tahap yang sederhana dengan Min = 3.59 dan S.P = 0.761.

4.3.6 Gaya Komunikasi Mengelak

Gaya komunikasi ini adalah melemahkan proses komunikasi, yang bermaksud bahawa tidak ada keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain kerana terdapat beberapa masalah atau kesulitan interpersonal yang dihadapi oleh orang yang mengamalkan gaya komunikasi ini. Pengamal gaya ini cuba untuk melarikan diri daripada tanggungjawab dan mengelakkan diri untuk berkomunikasi dengan orang lain. Jadual 4.7 menunjukkan min dan sisihan piawai item-item bagi tahap gaya komunikasi mengelak guru besar.

Jadual 4.7: Min dan sisihan piawai bagi item gaya komunikasi mengelak

I t e m	Gaya Komunikasi Mengelak	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Min	S.P
F 1	Guru Besar saya selalu mengelakkan diri semasa berbincang.	14.3	49.0	24.5	9.2	3.1	2.38	.947
F 2	Guru Besar saya memberi kelonggaran kepada guru-guru membuat keputusan.	2.0	11.2	37.8	46.9	2.0	3.36	.790
F 3	Guru Besar saya selalu mengelakkan diri daripada memperkatakan hal orang lain.	5.1	32.7	31.6	21.4	9.2	2.97	1.060
F 4	Guru Besar saya menghindarkan diri daripada menyelesaikan	24.5	46.9	21.4	5.1	2.0	2.13	.915

n masalah guru			
Keseluruhan	Sederhana	2.71	.928

Merujuk kepada jadual 4.7 di atas, didapati dua skor pernyataan (F1) *Guru Besar saya selalu mengelakkan diri semasa berbincang* dengan Min = 2.38, S.P = 0.947 dan pernyataan (F4) *Guru Besar saya menghindarkan diri daripada menyelesaikan masalah guru* dengan Min = 2.13, S.P = 0.915 mempunyai tahap yang rendah. Manakala dua lagi skor pernyataan (F2) *Guru Besar saya memberi kelonggaran kepada guru-guru membuat keputusan* dengan Min = 3.36, S.P = 0.790 dan pernyataan (F3) *Guru Besar saya selalu mengelakkan diri daripada memperkatakan hal orang lain* dengan Min = 2.97, S.P = 1.060 menunjukkan tahap yang sederhana. Secara keseluruhannya, gaya komunikasi mengelak guru besar di Zon Akademik Mujong berada pada tahap sederhana dengan Min = 2.71, S.P = 0.928

5.0 Perbincangan Dapatan Kajian

Kajian ini telah mengambil sampel yang terdiri daripada 98 orang guru daripada 11 buah sekolah pedalaman di Zon Akademik Mujong, Kapit, Sarawak sebagai responden. Terdapat 24 item soal selidik telah ditadbirkan kepada responden berkaitan dengan enam gaya komunikasi guru besar. Berdasarkan kepada dapatan kajian, didapati gaya komunikasi kesamaan (*the equalitarian style*) merupakan gaya yang paling kerap diamalkan oleh guru besar di sebelas buah sekolah pedalaman Zon Akademik Mujong. Ini dapat dibuktikan berdasarkan kepada min responden yang berpendapat sedemikian (Min=4.13). Berdasarkan analisis, sebanyak 83.7% guru-guru berpendapat guru besar mereka sentiasa mengamalkan corak komunikasi dua hala semasa berinteraksi (item B1, min 4.33). Terdapat 84.7% guru-guru menyatakan bahawa guru besar menunjukkan kemesraan setiap kali berinteraksi dalam mesyuarat (item B2, min 4.16). Hasil analisis kajian ini juga, 88.8% guru-guru berpendapat bahawa guru besar memahami dan bersedia mendengar masalah mereka seperti pada item B3, min 4.07. Hanya item B4 dengan min 3.95 menunjukkan peratusan guru-guru bersetuju dengan pernyataan ini agak kurang iaitu 79.6%. Guru besar kurang untuk meminta idea, pandangan dan pendapat guru-guru dalam sesetengah perkara yang memerlukan guru besar menggunakan kuasa autonomi untuk membuat keputusan. Namun begitu tahap amalan guru besar masih tinggi. Berdasarkan analisis, ada juga guru-guru yang tidak bersetuju dengan keempat-empat item tersebut. Namun begitu jumlah mereka ini tidak ramai. Ini berkemungkinan mereka ada masalah peribadi dengan guru besar dan mungkin berlaku dalam sesetengah sekolah sahaja.

Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh M. Al-Muz Zammil bin Yasin dan Azmi bin Hussain terhadap gaya komunikasi guru besar ditiga buah sekolah di Daerah Kota Bharu, Kelantan. Kajian Samsidar (1966), memperolehi dapatan yang sama dengan dapatan kajian ini. Beliau berpendapat gaya

kesamaan paling sesuai diamalkan di sekolah pada masa kini yang sangat mementingkan hubungan kemanusiaan. Guru besar dapat mengajak guru-guru untuk bersama-sama bermuafakat, menjana idea, merancang pelan tindakan dalam suasana yang mesra di samping mewujudkan satu iklim kerja yang baik dan efisien. Gaya ini membolehkan perbincangan dilaksanakan dengan lebih terbuka dalam situasi saling faham memahami, tenang dan selesa. Namun demikian, guru besar harus pandai menyesuaikan penggunaan gaya ini dengan keadaan sekolahnya.

Berdasarkan analisis, ramai juga guru besar di Zon Akademik Mujong mengamalkan gaya komunikasi dinamik. Tahap amalan mencatatkan nilai yang tinggi iaitu min 3.98 dan S.P 0.846. Terdapat 87.7% guru-guru menyatakan bahawa guru besar mereka memberi arahan secara langsung dan berterus terang. Seramai 86.7% daripada guru-guru mengatakan bahawa guru besar mereka memberi arahan dan disusuli dengan tindakan yang sewajarnya. Kebanyakan guru besar di Zon Akademik Mujong merangka tugas guru dengan jelas dan tepat serta sesuai dengan kehendak semasa. Ini jelas dalam item D3 yang mencatat 77.6% guru-guru bersetuju dengan pernyataan ini. Walau bagaimanapun, terdapat lebih separuh guru besar di zon ini kurang menyentuh perkara berkaitan dengan sekolah apabila berkomunikasi dengan guru-guru. Namun begitu amalan ini masih diamalkan kerana ianya masih berada pada tahap yang sederhana. Gaya komunikasi dinamik cukup berkesan untuk digunakan dalam menangani isu-isu kritikal, tetapi perlu membuat pertimbangan adakah pekerja atau orang bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah kritikal ini. Wofford (1977), mengatakan bahawa pemilihan guru yang bersesuaian penting bagi memastikan tanggungjawab yang diberikan itu dilaksanakan dengan sempurna.

Merujuk kepada dapatan dan analisis kajian, didapati tiga gaya komunikasi berada pada tahap sederhana iaitu gaya komunikasi melepaskan (min = 3.59), gaya komunikasi penstrukturan (min = 2.90) dan gaya komunikasi mengelak (min = 2.71). Ini membuktikan bahawa guru besar di Zon Akademik Mujong kurang mengamalkan gaya komunikasi ini. Sebilangan kecil guru besar atau sesetengah sekolah sahaja ada mengamalkan ketiga-tiga gaya ini. Ini dapat dilihat ada juga guru-guru bersetuju dengan item-item dalam gaya berkenaan tetapi dalam peratusan yang sedikit. Setiap item dalam ketiga-tiga gaya ini mempunyai tahap amalan yang sederhana dan rendah.

Berdasarkan analisis kajian, didapati bahawa gaya mengawal (Min=2.03, S.P = 1.076) jarang diamalkan oleh guru besar di sekolah pedalaman Zon Akademik Mujong. Peratusan guru-guru yang bersetuju dengan item-item dalam gaya ini amat kurang. Didapati ada juga guru besar yang mengamalkan gaya ini. Namun begitu hanya sebilangan kecil sahaja guru besar yang mengamalkannya. Kadang kala guru besar perlu juga menggunakan gaya komunikasi mengawal mengikut keadaan yang tertentu. Mengikuti pandangan Shaw (1968), menjelaskan bahawa

pengamal gaya ini selalunya menyekat, memaksa dan mengatur tingkah laku, pemikiran dan tanggapan orang lain di bawahnya. Gaya ini memang tidak begitu disenangi oleh guru-guru, tetapi guru besar boleh menggunakannya apabila perlu sahaja semasa membuat keputusan terhadap permasalahan yang kritikal.

6.0 Rumusan dan Kesimpulan

Keputusan analisis data berdasarkan kajian ke atas sebelas buah sekolah pedalaman di Zon Akademik Mujong, Daerah Kapit, Sarawak telah dikenal pasti. Terdapat dua gaya komunikasi yang mempunyai tahap yang tinggi iaitu gaya komunikasi kesamaan dan gaya komunikasi dinamik. Ini bermakna hampir semua guru besar di zon ini mengamalkan dua gaya ini. Tiga gaya komunikasi mencatat tahap amalan guru besar yang sederhana iaitu gaya komunikasi melepaskan, gaya komunikasi penstrukturan dan gaya komunikasi mengelak. Gaya komunikasi yang jarang diamalkan oleh guru besar ialah gaya komunikasi mengawal. Diharap hasil kajian ini akan dapat menjadi ikhtibar dan panduan kepada semua guru besar untuk memilih gaya komunikasi yang sesuai semasa berinteraksi dengan guru-guru dan staf sokongan yang lain. Ini penting kerana dapat mewujudkan organisasi sekolah yang bersatu padu dan suasananya kerja yang selesa agar dapat mencapai visi dan matlamat sekolah dengan cemerlang.

Rujukan

- Abdullah Hassan, (2007). "Komunikasi untuk Pemimpin." Kuala Lumpur: Pts Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Afid Burhanuddin, M.Pd. (2012). *Komunikasi Pendidikan*. Retrieve Ogos 21, 2015 From <https://afidburhanuddin.files.wordpress.com/2012/05/komunikasi-dalam-pendidikan.pdf>
- Asmia Ayu Binti Alias (2013). *Gaya Komunikasi Interpersonal Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Zon Kukup Daerah Pontian Johor*. Tesis Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia
- Chek Mat. (2007). *Kemahiran Memimpin*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Che Su Mustaffa. (2004). *Keberkesanan Komunikasi Organisasi*. Retrieve Ogos 21, 2015 From repo.uum.edu.my/97/1/Che_Su_Mustaffa.pdf
- Dazali, N. S. M., & Awang, M. I. (2016). Tahap Kemahiran Komunikasi Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Muda Pendidikan IPTA Di Utara Semenanjung Malaysia. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 4(2), 44-56.
- Dr Suriyakatun Osman. (2008). *Komunikasi Berkesan*. Retrieve Ogos 21, 2015 From <https://mekkelate.files.wordpress.com/2008/03/komunikasiberkesan.pdf>
- Hj Mohamad Abd Rahman. (2004). *Pengurusan organisasi*. Retrieve Ogos 20, 2015 From fax.reg.usm.my/ks/artikareg2004_files/pengurusan.pdf
- Hussain, A., & Yasin, M. (2008). *Gaya Komunikasi Guru Besar Dan Komitmen Guru-guru di Tiga (3) Buah Sekolah Daerah Kota Bharu Kelantan* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Irwi Altman & Dalmas A. Taylor. (1973). *Teori Tembusan Sosial*. Retrieve Ogos 20, 2015 From www.vodppl.upm.edu.my/uploads/docs/TEORI%20TEMBUSAN%20SOSIAL.pdf
- Khairul Anuar A. Rahman (2012). *Disposisi Guru Berkesan: Personaliti Dan Kemahiran Komunikasi* *AKADEMIKA*, 82(2). pp.37:44. ISSN 0126-5008.
- M. Al. Muzzammil B. Yasin, Kamariah Binti Matrawi (2011). *Komunikasi Interpersonal Guru Besar Dan Komitmen Guru Di Sekolah Rendah Zon Maharani Muar*. Retrieve Ogos 20, 2015. From eprints.utm.my/11912/1/Komunikasi_Interpersonal_Guru_Besar_Dan_Komitmen_Guru_Di_Sekolah_Rendah_Zon_Maharani_Muar.pdf
- Maslinah, M. (2011). *Hubungan di antara gaya komunikasi guru besar dengan komitmen guru sekolah rendah di Daerah Sandakan, Sabah* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Mohd Yusof, N. Z. (2003). *Amalan komunikasi berkesan antara ketua jabatan dengan staf akademik di politeknik semenanjung Malaysia: satu kajian* (Doctoral dissertation, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn).
- Nurul Salmi Mohd Dazali, Mohd Isha Awang (2014). *Tahap Kemahiran Komunikasi Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Muda Pendidikan IPTA Di Utara Semenanjung Malaysia*. Retrieve Ogos 21, 2015 From www.ukm.my/jpbm/pdf/44-56%20Isha%20al.uum.pdf
- Surad. (2011). *Komunikasi Berkesan*. Retrieve Ogos 21, 2015 From pendaftar.uitm.edu.my/latihan/images/stories/Nota_Induksi/Kum1/komunikasi.pdf
- Tan Soo Soo (2012). *Memimpin Sumber Manusia Dalam Menerima Perubahan Ke Arah Meningkatkan Kualiti Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan*. Edisi Khas 2012.62:72
- Wofford, J.C, Adwin, A.G. and Robert, C.C (1977). "Organizational Communication." New York: Mc Graw – Hill Book Company.
- Yusuf Rahmat Demmandulu. (2004). *Komunikasi Dalam Sebuah Kepimpinan*. Retrieve Ogos 21, 2015

From
www.oaseonline.org/artikle/yusuf_komunikasi.pdf

Zanariah Hamid (2011). *Gaya Komunikasi Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Kes Di Sekolah-Sekolah Menengah Di Kuala Lumpur*. Jurnal Pendidikan. Universiti Malaya.

Zawiyah Mohammad Yusof. (2009). *Kemahiran Komunikasi*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar di Daerah Dalat, Sarawak

Dahlia Binti Ahmad & Jamalul Lail Bin Abdul Wahab

Abstrak-Gaya kepimpinan memainkan peranan yang kritikal bagi seorang pemimpin dalam menerajui sesebuah organisasi dengan berkesan. Ia telah dikenalpasti sebagai faktor utama dalam menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di lima buah sekolah rendah daerah Dalat. Kajian menggunakan rekabentuk tinjauan yang melibatkan 80 orang guru sebagai responden kajian. Soal selidik kajian terdiri daripada 20 item yang diukur menggunakan skala likert lima mata, manakala gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dikelompokkan kepada empat gaya iaitu gaya mengarah, menyokong, penyertaan dan pencapaian. Dapatan kajian menunjukkan gaya mengarah dan gaya pencapaian adalah paling kerap diamalkan oleh guru besar di daerah Dalat. Adalah dicadangkan kajian lanjutan dibuat melibatkan sampel yang lebih besar dan diperluaskan dengan mengambil kira hubungannya terhadap komitmen guru, kepuasan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja mahupun prestasi sekolah.

Kata Kunci: Gaya kepimpinan, laluan matlamat, kepimpinan, guru besar

Dahlia Binti Ahmad* & Jamalul Lail bin Abdul Wahab, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor (e-mail*: cikgu.dahlia@gmail.com).

I. PENGENALAN

Sistem pendidikan di Malaysia sedang mengalami transformasi secara terancang dan menyeluruh. Perkara ini adalah berpadanan dengan kajian Abdul Ghani Kanesan dan Anandan (2012) yang menyatakan bahawa sistem pendidikan kini sedang mengalami ledakan transformasi yang ketara. Menyedari bahawa aspek kepimpinan merupakan antara elemen yang menyumbang kepada pelaksanaan perubahan secara berkesan, Program Transformasi Sekolah (TS25) yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia juga menetapkan satu daripada matlamat utama yang perlu dicapai oleh semua sekolah di Malaysia menjelang tahun 2025 ialah memantapkan kepimpinan sekolah. Dalam situasi semasa guru kerap berhadapan dengan cabaran-cabaran politik, permusuhan, mementingkan diri serta keganasan dan ini memerlukan semangat kerja berpasukan, motivasi, pemerkasaan dan komunikasi bagi mengatasi situasi ini (Dampson, Harvor & Laryea, 2018).

Guru besar selaku pemimpin dalam organisasi sekolah menjadi individu penting yang menyumbang kepada kecemerlangan sekolah melalui gaya kepimpinan yang diamalkan. Kepimpinan merupakan satu proses di mana seorang pemimpin sesebuah organisasi perlu mendapatkan kerjasama daripada orang lain agar dapat mencapai sesuatu matlamat dalam situasi yang tertentu. Peranan guru besar bukan sahaja sebagai pentadbir sekolah, namun mereka adalah pendidik dan pemimpin

profesionalisme kepada guru-guru di sekolah (Lokman & Ai Ling, 2011).

Kepimpinan guru besar dalam sesebuah sekolah adalah melibatkan para guru yang terdiri daripada pelbagai latar belakang yang berbeza. Adalah penting kepada seorang pemimpin untuk sentiasa peka dengan kepelbagaian ini dalam amalan kepimpinannya. Kepimpinan yang melibatkan manusia untuk mencapai sesuatu matlamat organisasi seharusnya tidak mengabaikan tahap emosi dan motivasi mereka. Ini kerana, sehebat mana pun kebolehan yang dimiliki oleh subordinat sekiranya keperluan emosinya diabaikan dan motivasinya rendah maka keinginan dan tindakan ke arah capaian matlamat juga akan terjejas. Gaya kepimpinan laluan matlamat merupakan salah satu gaya kepimpinan yang boleh diamalkan bagi menangani situasi ini.

II. LATAR BELAKANG

Kekuatan tenaga kerja bergantung kepada kualiti pendidikan dalam membangunkan sumber manusia yang inovatif dan mencorak negara pada masa akan datang (Ramlee, 2013). Untuk merialisasi sebuah negara maju, peranan guru dalam sistem pendidikan adalah penting dan seharusnya diberi perhatian kerana kecemerlangan guru dilihat sebagai kayu ukur yang menentukan kualiti sistem pendidikan (Chughati & Perveen, 2013). Di sekolah guru besar mengetuai guru untuk memikul tanggungjawab ini. Adalah penting bagi seorang besar untuk menetapkan matlamat dan memastikan matlamat tersebut dapat dicapai dengan menggunakan kebijaksanaannya dalam gaya kepimpinan yang diamalkan.

Kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar akan mempengaruhi organisasi yang diterajunya sama ada terus maju ke hadapan atau sebaliknya. Ini termasuklah memastikan guru di bawah pimpinannya mencapai kepuasan kerja dan sentiasa bermotivasi tinggi. Individu yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi akan termotivasi dan produktif dalam membantu sedaya upaya untuk mencapai matlamat organisasi (Ramlee, 2009). Gaya kepimpinan laluan matlamat adalah salah satu gaya kepimpinan yang bertepatan dengan keperluan ini. Dengan mengamalkan gaya kepimpinan ini, secara tidak langsung akan mewujudkan budaya yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi sekolah.

Dapatan kajian Abd Ghani et al. (2008) merumuskan bahawa terdapat empat dimensi kepimpinan laluan matlamat guru besar iaitu gaya kepimpinan menyokong, gaya kepimpinan mengarah, gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian dan gaya kepimpinan penyertaan. Seorang pemimpin yang berwibawa perlu

mengatasi apa jua cabaran tanpa mengabaikan kakitangan yang menjadi nadi yang menggerakkan matlamat yang telah ditetapkan. Sehubungan itu seorang pemimpin perlu peka terhadap perubahan persekitaran dan sentiasa mencari peluang untuk menjadikan perubahan itu sebagai landasan kepada kemajuan organisasi. Selain itu, seorang pemimpin harus mendorong diri untuk perkongsian matlamat dengan cara merancang sesuatu yang baru supaya guru-guru lebih bermotivasi untuk menyertai dan melaksanakannya. Justeru, gambaran terhadap objektif yang dirancang perlu dinyatakan kepada guru-guru dengan jelas bagi membolehkan mereka bertindak ke arah pencapaian matlamat tersebut.

Teori Kepimpinan laluan matlamat atau *Path Goal Theory* yang telah diperkenalkan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House ini memberi fokus kepada penghuraian mengenai bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya dari segi tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan bagi mencapai tujuan. Teori ini mencadangkan agar tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang boleh memotivasikan pekerja. Seorang pemimpin perlu menguatkan hubungan antara gaya kepimpinannya dengan perwatakan pekerja dan agenda tugas sesebuah organisasi. Teori Laluan Matlamat memberi panduan kepada pemimpin dalam pentadbiran dan institusi pendidikan dalam menentukan tingkah laku mereka berdasarkan penilaiannya mengenai suatu situasi di tempat kerja. Pemimpin harus menggunakan gaya kepimpinan yang terbaik untuk memenuhi keperluan motivasi pekerja dan seterusnya mencapai matlamat organisasi.

Teori Laluan Matlamat yang dibentuk oleh Evans dan House ini adalah berdasarkan Teori Motivasi Harapan. Menurut teori ini, motivasi seseorang individu boleh meningkatkan usahanya sendiri. Peningkatan usaha ini akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik seterusnya menyiapkan tugas dengan sempurna. Pemimpin boleh mendapatkan prestasi kerja kumpulan yang memuaskan apabila setiap pekerjanya dimaklumkan mengenai perkara yang perlu dilakukan. Selain itu, pemimpin hendaklah bertindak seolah-olah membantu subordinatnya mencapai kepuasan kerja di samping menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang.

Dalam teori ini, motivasi individu adalah bergantung kepada jangkaan mereka kepada ganjaran dan nilai yang diperolehi. Teori Laluan Matlamat ini mencadangkan, gaya kepimpinan seorang pemimpin mempengaruhi bentuk ganjaran yang disediakan kepada subordinat dan persepsi para pekerja mengenai cara yang terbaik bagi memperolehinya. Oleh itu, seorang pemimpin perlu membentuk matlamat yang penting bagi subordinat serta menggariskan laluan atau panduan mengenai cara yang terbaik untuk mencapai matlamat tersebut. Keperluan dan masalah subordinat dalam sesebuah organisasi adalah berbeza. Oleh itu, gaya kepimpinan yang sesuai bergantung kepada sifat dan sikap individu yang terlibat dan juga ciri-ciri situasi kerja mereka. Daripada empat gaya kepimpinan dalam kepimpinan laluan matlamat ini, seorang pemimpin boleh memilih dan mengamalkan salah

satu dari empat gaya kepimpinan tersebut berbeza mengikut situasi yang bersesuaian dengan bijak.

III. PERNYATAAN MASALAH

Pelbagai sebab pembaharuan dalam sistem pendidikan pada hari ini mempunyai kesan yang mendalam kepada kerja profesional guru-guru terutamanya beban tugas mereka (Mandden, Wilks, Maione, Loader & Robinson, 2012). Guru sebagai pendidik bukan sahaja perlu melaksanakan tugas hakiki iaitu mengajar di dalam kelas, bahkan juga menguruskan aktiviti kokurikulum, hal ehwal murid, pentadbiran dan pengkeranian serta kerja-kerja tambahan lain yang perlu dibuat mengikut keperluan semasa. Pelbagai tugas rencam ini dilihat menjejaskan masa berkualiti guru bagi melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran yang merupakan tugas utama seorang guru (Surat Siaran Kementerian Pendidikan Malaysia Bil. 20, 2014). Beban kerja yang berat menyebabkan guru berasa letih, sangat terbeban, dan tertekan (Buchanan, 2009). Dari aspek motivasi kerja pula, beban tugas yang berat dilihat sebagai faktor yang menurunkan motivasi kerja individu.

Gaya kepimpinan guru besar memainkan peranan yang penting untuk mengurangkan situasi guru yang bermotivasi rendah dengan mengambil kira serta menjaga kebajikan mereka. Ini disokong oleh Lokman dan Anuar (2011), yang menyatakan bahawa keperluan dan kebajikan para guru seharusnya diberi perhatian agar motivasi dan kepuasan bekerja kekal dalam diri mereka supaya tidak berlaku rasa tidak puas hati dan kemerosotan tahap komitmen guru terhadap tugas dan organisasi. Tambahan pula motivasi sangat penting dalam fungsi sesebuah organisasi dan ia mempunyai hubungan yang rapat dengan kepimpinan (Chinpuza et al. 2011)

Kajian lepas menunjukkan masih terdengar rungutan dari guru tentang ketidakpuasan terhadap kepimpinan guru besar. Antaranya ialah guru kurang keyakinan diri, matlamat kerja yang tidak jelas, kekurangan cabaran kerja dan ganjaran yang tidak menepati kehendak mereka (Abd Ghani et al. 2008). Senario ini memberi gambaran betapa pentingnya amalan kepimpinan guru besar memberi kesan kepada guru untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan atau sebaliknya dalam mengurus tadbir sekolah. Kajian yang telah dijalankan di Malaysia menunjukkan bahawa terdapat empat gaya kepimpinan yang sering digunakan oleh pemimpin iaitu gaya kepimpinan secara mengarah, berorientasikan pencapaian, penyertaan dan sokongan (Abd Ghani et al. 2008; Yahya et al. 2011) yang bertepatan dengan gaya kepimpinan laluan matlamat bagi mewujudkan budaya kerja yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi di sekolah.

Walaupun Kepimpinan Laluan Matlamat guru besar diakui mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan pencapaian matlamat, kajian berkaitan dengannya masih kurang dilaksanakan. Malah kajian berkaitan gaya kepimpinan ini tidak pernah dilaksanakan di sekolah-sekolah rendah daerah Dalat. Maka kajian yang akan dijalankan ini adalah untuk memenuhi ruang kosong

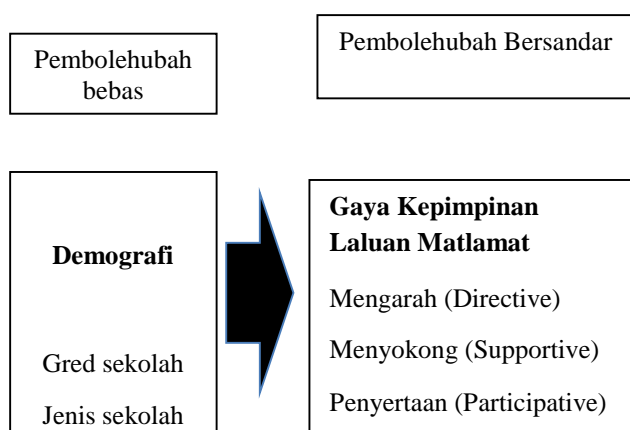
dalam keperluan kajian yang memerlukan data empirikal berkaitan kepimpinan laluan matlamat.

IV. TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat yang paling kerap di amalkan oleh guru besar di 5 buah sekolah rendah daerah

V. KERANGKA KAJIAN

Kerangka konsep kajian telah dibina berdasarkan teori laluan matlamat seperti dalam Rajah 1.1. Kerangka konsep dalam kajian ini adalah daripada pemboleh ubah bersandar yang mengandungi teori gaya kepimpinan laluan matlamat yang terdiri daripada empat dimensi yang dinyatakan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House (1971) iaitu kepimpinan berasaskan arahan (mengarah), sokongan (menyokong), penglibatan (penyertaan) dan berorientasikan kejayaan (pencapaian). Manakala pemboleh ubah bebas (tidak bersandar) bagi kajian ini terdiri daripada faktor demografi sahaja iaitu gred sekolah dan lokasi sekolah.



Rajah 1.1: Kerangka konsep kepimpinan laluan matlamat guru besar

Sumber: Teori Laluan Matlamat (Martin G. Evans dan Robert J. House, 1971)

VI. TINJAUAN LITERATUR

Hubungan Gaya Kepimpinan dengan Motivasi

Cabaran yang dihadapi oleh pentadbir pendidikan masa kini jauh lebih rumit berbanding sebelumnya kerana harapan masyarakat dan tuntutan tanggungjawab pengetua menjadi semakin meningkat (Abdul Ghani & Thang, 2016). Bagi menangani cabaran tersebut, guru besar selaku pentadbir pendidikan harus menggerakkan pengamalan budaya cemerlang dalam pengurusanannya agar berlaku perubahan dari segi sikap, nilai dan prestasi warga organisasinya. Berdasarkan kajian lepas, gaya kepimpinan dikatakan mempengaruhi prestasi subordinat (Khan, Nawaz & Khan, 2016), juga dikaitkan dengan prestasi kerja guru dan komitmen organisasi (Avey, Palansk, Walumbwa, 2011; Biswas, 2009; Cerit, 2010; Vecchio,

Justin & Pearce, 2008) yang merupakan faktor penentu kritikal untuk kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi sekolah (Cerit, 2010). Selain itu, prestasi pekerja sangat diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Surbakti, 2013).

Dalam sesebuah organisasi, prestasi kerja yang cemerlang bermula dengan motivasi pekerja yang tinggi. Menurut Yusof Boon (2012), motivasi berkait rapat dengan keupayaan individu untuk membuat keputusan sendiri dalam segala tindakan yang diambil. Motivasi juga adalah keinginan seseorang yang menjadi dorongan kepadanya untuk bertindak (Surbakti, 2013) yang juga dipengaruhi oleh gaya kepimpinan pemimpin. Menurut Hasibuan (2005), motivasi berasal dari bahasa Latin, yang bermakna kuasa motif. Motivasi dapat menggalakkan semangat pekerja, keinginan bekerja keras menyediakan semua kemampuan dan kemahiran untuk mencapai matlamat organisasi.

Jika dilihat pada kajian lepas, jelas menunjukkan wujudnya satu hubungan yang positif di antara gaya kepimpinan dengan motivasi pekerja. Mengikut Yukl (1998), gaya kepimpinan memberi impak ke atas pekerja dan organisasi. Beliau menggunakan teori kepimpinan Laluan-Matlamat dan mencadangkan agar gaya kepimpinan yang bersesuaian bagi mencapai matlamat di dalam organisasi. Gaya kepimpinan guru besar perlulah bijak dan bersesuaian dengan guru. Guru akan gembira dan lebih bermotivasi untuk bekerja apabila pemimpinnya bijak memberi arahan dengan jelas, menjelaskan matlamat organisasi dan sentiasa memberi pertolongan dan sokongan kepada guru. Dengan ini secara tidak langsung motivasi pekerja akan meningkat dan mendorong mereka untuk memberikan komitmen sepenuhnya terhadap organisasi. Pekerja berasa berbaloi memberikan komitmen kerana keperluan dan kehendak mereka dipenuhi dan tidak diabaikan oleh ketua mereka.

Teori Laluan-Matlamat

Kajian lepas menunjukkan terdapat banyak teori yang berkaitan dengan kepimpinan antaranya Teori Personaliti (Bass, 1960), Teori X dan Teori Y (McGregor, 1960), Teori Laluan Matlamat (House, 1971) dan Teori Kitaran Hayat Hersey-Blanchard (Hersey & Blanchard, 1982). Artikel ini hanya akan memfokuskan kepada satu teori sahaja iaitu teori kepimpinan Laluan-Matlamat. Teori ini amat bertepatan dengan jenis gaya kepimpinan transformasional dan transaksional dan juga berkait rapat dengan peningkatan motivasi dan komitmen pekerja.

Teori Kepimpinan Laluan Matlamat ini mencadangkan bahawa gaya kepimpinan akan memotivasikan pekerja dalam menghadapi situasi yang tidak meyakinkan. Seorang pemimpin mestilah bijak dalam menangani masalah ketidakpercayaan pekerja dengan menjelaskan apakah matlamat organisasi yang mesti dicapai oleh pekerja tersebut. Dua objektif teori laluan matlamat adalah mengenal pasti peranan dan tingkah laku pemimpin yang berkesan dan meneroka situasi kontinjensi yang mengubahsuai tingkah laku mereka (Barling et al. 2011). Kepimpinan laluan matlamat terdiri daripada empat

gaya iaitu mengarah, menyokong, penyertaan dan berasaskan pencapaian (House & Mitchell, 1974).

Kepimpinan Mengarah

Gaya kepimpinan mengarah bermaksud pemimpin memberikan arahan yang jelas dan penerangan yang spesifik mengenai sesuatu tugas atau hasil tugas. Gaya kepimpinan berorientasikan arahan ini hampir sama dengan kepimpinan autokratik iaitu subordinat mengetahui apa yang diharapkan oleh majikan daripada mereka. Selain itu pemimpin juga menyatakan tempoh masa sesuatu tugas itu perlu dilaksanakan dan memberi bimbingan yang spesifik tentang cara untuk menyelesaikan tugas yang telah dinyatakan. Kesemua arahan tertentu diberikan oleh pemimpin. Tiada penglibatan subordinat dalam membuat sebarang keputusan.

Gaya kepimpinan ini dikaitkan dengan cara menyampaikan atau memberi penjelasan kepada subordinat. Pemimpin memberi arahan mengenai tugas dengan menyatakan harapannya berkaitan tugas itu. Pemimpin juga memberi tips mengenai bagaimana tugas ini boleh disempurnakan serta memberi tempoh masa untuk menyelesaikan tugas tersebut. Arahan yang diberikan oleh pemimpin seharusnya spesifik supaya subordinat mendapat gambaran awal dan kefahaman yang jelas sebelum memulakan tugas yang diberi.

Kepimpinan Menyokong

Gaya kepimpinan menyokong atau berorientasikan sokongan ini menggalakkan pemimpin bersifat mesra, ramah dan mudah untuk ditemui bagi membincangkan sesuatu serta mengambil kira hal ehwal pekerja. Selain itu, pemimpin bersifat peramah dan menumpukan perhatian kepada keperluan para pekerjanya. Pemimpin juga membuat pertimbangan kepada keperluan subordinat, mengambil berat pada kesejahteraan mereka dan mencipta iklim organisasi yang menyenangkan. Sikap menyokong yang diamalkan oleh pemimpin akan memberi kepuasan kepada subordinatnya terutama sekali semasa dalam keadaan yang tertekan.

Menurut Teori Laluan Matlamat, gaya kepimpinan menyokong ini merujuk kepada tingkah laku memberi pertimbangan kepada pekerja iaitu gaya kepimpinan beramah mesra dan prihatin pada para pekerja. Tingkah laku ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja. Selain itu, dalam konteks ini pemimpin melayan subordinatnya tanpa berdasarkan mobiliti sosial serta turut menghormati status kedudukan mereka. Gaya kepimpinan ini sangat sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pekerjanya kurang keyakinan diri, pekerja berasa tertekan, bosan dan berisiko. Oleh itu, melalui amalan kepimpinan ini, keyakinan diri pekerja akan meningkat serta menjadikan kerja yang dilakukan oleh mereka lebih menyeronokkan.

Kepimpinan Penyertaan atau Partisipatif

Kepimpinan berorientasikan penyertaan atau partisipatif pula merujuk kepada pemimpin yang mengalu-

alukan penyertaan pekerja untuk berkongsi pendapat dalam membuat sesuatu keputusan dalam organisasi. Pemimpin membuka ruang dan peluang untuk rundingan kepada pekerja supaya mereka dapat menyumbang idea serta pandangan serta cadangan dalam suatu keputusan berdasarkan persetujuan organisasi. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pengikutnya tidak mengikut prosedur atau langkah-langkah kerja yang betul dan mereka kekurangan ilmu dalam membuat keputusan.

Selain itu, gaya ini juga sesuai diamalkan apabila pekerja adalah berkemahiran dan nasihat serta tunjuk ajar mereka diperlukan dalam melakukan tugas. Penglibatan mereka dalam membuat keputusan merupakan salah satu amalan gaya kepimpinan penyertaan. Dalam situasi berbeza yang boleh menyebabkan seorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan ini adalah apabila pemimpin berasa subordinatnya tidak membuat tugas atau kerja dengan cara yang betul akibat dari kecuaihan atau kekurangan pengalaman. Jadi penyertaan pemimpin amatlah diperlukan.

Kepimpinan Pencapaian atau Kejayaan

Kepimpinan berorientasikan pencapaian atau kejayaan ini memberi cabaran kepada pekerja atau subordinat bagi melaksanakan tugas pada tahap kemampuan mereka yang paling maksima. Dalam gaya ini, pemimpin sentiasa mencari peningkatan dan pencapaian yang berkesinambungan. Pekerja akan mempunyai keyakinan yang tinggi akan berkemampuan untuk mencapai matlamat bagi cabaran yang diberi oleh ketua mereka. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan oleh pemimpin apabila mengetahui subordinatnya kekurangan cabaran kerja. Melalui gaya berorientasikan pencapaian ini, mereka dapat menyelesaikan kerja yang mencabar.

Kesimpulannya, Teori Laluan Matlamat tidak menghadkan pemimpin menggunakan hanya satu gaya kepimpinan sahaja. Bahkan, ia terbuka kepada penggunaan pelbagai gaya kepimpinan mengikut kesesuaian situasi yang dialami oleh pemimpin dalam organisasi. Meskipun teori ini mempunyai empat jenis gaya kepimpinan tetapi ia lebih menumpukan pemberian motivasi kepada subordinat supaya mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas dengan sempurna. Motivasi subordinat atau pekerja perlu diperbaharui dari masa ke semasa bagi memastikan pencapaian tugas dalam organisasi terus meningkat dan berkesinambungan. Teori ini juga mengandaikan pemimpin akan berubah gaya kepimpinan mengikut situasi dan tempat bagi membantu meningkatkan motivasi (Tubbs & Ekeberg, 1991) dan prestasi pekerja (Tubbs, 1993).

VII. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian tinjauan kuantitatif melibatkan 80 orang guru-guru yang bertugas di 5 buah sekolah rendah Daerah Dalat.

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik teori Laluan Matlamat Penyiasatan Hubungan Subordinat Superior yang diadaptasi dari J. Indvik (1985) berdasarkan karya House dan Dessler (1974) dan House (1977) yang dinamakan dalam Fulk dan Wendler (1982) yang telah diubahsuai mengikut keperluan kajian bagi mengukur gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar sekolah 5 buah sekolah rendah Daerah Dalat. Instrumen ini mempunyai dua bahagian soal selidik; Bahagian A: Demografi Responden dan Bahagian B: Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar yang mengandungi 20 item dengan skala likert lima mata digunakan.

VIII. DAPATAN KAJIAN

Gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar lima buah sekolah rendah daerah Dalat

Terdapat empat gaya kepimpinan laluan matlamat yang diamalkan oleh guru besar di lima buah sekolah rendah daerah Dalat iaitu gaya mengarah, gaya menyokong, gaya penyertaan dan gaya pencapaian. Berdasarkan Jadual 1.1, analisis secara terperinci menunjukkan bahawa guru besar di lima buah sekolah rendah daerah Dalat paling kerap mengamalkan gaya kepimpinan mengarah (min=5.45, s.p.=0.225), diikuti oleh gaya pencapaian (min=4.81, s.p.=0.271). Manakala, gaya kepimpinan yang paling kurang diamalkan ialah gaya penyertaan (min=4.22, s.p.=0.495) diikuti gaya menyokong (min=4.25, s.p.=0.382).

Jadual 1.1 Gaya kepimpinan Laluan Matlamat

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat	n	min	s.p
Guru besar mengamalkan gaya mengarah	80	5.4450	.22496
Guru besar mengamalkan gaya menyokong	80	4.2525	.38153
Guru besar mengamalkan gaya penyertaan	80	4.2150	.49481
Guru besar mengamalkan gaya pencapaian	80	4.8075	.27085

Berdasarkan Jadual 1.2, didapati majoriti guru besar paling kerap menyatakan tahap prestasi yang diharapkan daripada semua guru (min=6.29, s.p.=0.80) diikuti memastikan semua guru tahu matlamat yang ingin dicapai (min=5.91, s.p.=0.72). Manakala, guru besar mengarahkan semua guru untuk mematuhi setiap peraturan (min=5.00, s.p.=0.77) dan menjelaskan mengenai apa dan bagaimana sesuatu tugas perlu dilaksanakan oleh semua guru (min=5.00, s.p.=0.78) di amalkan pada kekerapan yang sama. Seterusnya Guru Besar memberikan penerangan yang kurang jelas mengenai apa yang diharapkan daripada semua guru berada pada ranking terendah (min=3.99, s.p.=0.63).

Jadual 1.2 Gaya Kepimpinan Mengarah

Gaya Kepimpinan Mengarah	n	min	s.p
Guru besar saya memastikan semua guru tahu matlamat yang ingin dicapai	80	5.91	.715
Guru Besar saya menjelaskan mengenai apa dan bagaimana sesuatu tugas perlu dilaksanakan oleh semua guru	80	5.00	.779
Guru Besar saya mengarahkan semua guru untuk mematuhi setiap peraturan.	80	5.00	.770
Guru Besar saya menyatakan tahap prestasi yang diharapkan daripada semua guru.	80	6.29	.798
Guru Besar memberikan penerangan yang kurang jelas mengenai apa yang diharapkan daripada semua guru.	80	3.99	.626

Dalam Jadual 1.3, didapati majoriti guru besar memastikan semua guru tahu apa yang diharapkan daripada mereka (min=5.38, s.p.=0.92), diikuti guru besar menggalakkan peningkatan berterusan dalam tahap prestasi semua guru (min=5.34, s.p.=0.75). Selain itu, guru besar juga menetapkan matlamat yang mencabar tahap prestasi semua guru (min=5.33, s.p.=0.81). Guru besar sentiasa menetapkan matlamat yang mencabar kebolehan semua guru berada di tangga keempat (min=5.30, s.p.=0.49) diikuti guru besar meragui keupayaan guru untuk mencapai matlamat di kedudukan terakhir (min=2.7, s.p.=0.60).

Jadual 1.3 Gaya Kepimpinan pencapaian

Gaya Kepimpinan Pencapaian	n	min	s.p
Guru Besar saya memastikan bahawa semua guru tahu apa yang diharapkan daripada mereka.	80	5.37	.919
Guru Besar saya menetapkan matlamat yang mencabar tahap prestasi semua guru.	80	5.32	.807
Guru Besar saya menggalakkan peningkatan berterusan dalam tahap prestasi semua guru.	80	5.33	.745
Guru Besar saya meragui keupayaan guru untuk mencapai matlamat.	80	2.70	.603
Guru Besar saya sentiasa menetapkan matlamat yang mencabar kebolehan semua guru	80	5.30	.487

Dalam Jadual 1.4, didapati majoriti guru besar berkelakuan dengan cara yang sesuai berdasarkan keperluan peribadi semua guru (min=4.99, s.p.=0.11) diikuti guru besar melakukan perkara yang bersesuaian untuk menambat hati semua guru (min=4.85, s.p.=0.92). Guru besar mengekalkan hubungan yang mesra dengan semua guru (min=4.43, s.p.=0.98) berada di kedudukan ketiga diikuti guru besar membantu guru mengatasi masalah, yang menghalang guru untuk menjalankan tugas (min=3.78, s.p.=0.42) dan akhir sekali guru besar mengatakan perkara yang mengguris hati guru (min=3.23, s.p.=0.66).

Jadual 1.4 Gaya Kepimpinan Menyokong

Gaya Kepimpinan Menyokong	n	min	s.p
Guru Besar saya mengekalkan hubungan yang mesra dengan semua guru.	80	4.42	.977
Guru Besar saya melakukan perkara yang bersesuaian untuk menambat hati semua guru	80	4.00	.915
Guru Besar saya mengatakan perkara yang menguris hati semua guru.	80	3.22	.655
Guru Besar saya membantu guru mengatasi masalah yang menghalang guru untuk menjalankan tugas.	80	3.77	.420
Guru Besar saya berkelakuan dengan cara yang sesuai berdasarkan keperluan peribadi semua guru.	80	4.98	.111

Berdasarkan Jadual 1.5, didapati majoriti guru besar meminta pendapat dan cadangan guru mengenai projek yang perlu dilaksanakan di sekolah (min=4.73, s.p.=0.95), diikuti berbincang dengan guru apabila menghadapi masalah (min=4.66, s.p.=1.24), mendengar dan menerima idea dan pendapat semua guru (min=4.03, s.p.=0.95), guru besar meminta pandangan daripada semua guru apabila hendak melaksanakan sesuatu tugas (min=3.90, s.p.=1.00) dan yang terakhir guru besar bertindak tanpa berbincang dengan semua guru (min=3.76, s.p.=0.48).

Jadual 1.5 Gaya Kepimpinan penyertaan

Gaya Kepimpinan Penyertaan	n	min	s.p
Guru Besar saya berbincang dengan semua guru apabila menghadapi masalah.	80	4.66	1.242
Guru Besar saya mendengar dan menerima idea dan pendapat semua guru	80	4.02	.954
Guru Besar saya bertindak tanpa berbincang dengan semua guru.	80	3.76	.483
Guru Besar saya meminta pandangan daripada semua guru apabila hendak melaksanakan sesuatu tugas.	80	3.90	1.00
Guru Besar saya meminta pendapat dan cadangan guru mengenai projek yang perlu dilaksanakan di sekolah.	80	4.72	.954

IX. PERBINCANGAN

Guru besar di lima buah sekolah rendah daerah Dalat mengamalkan keempat-empat gaya kepimpinan laluan matlamat Mengarah (*Directive*), Menyokong (*Supportive*), Penyertaan (*Participate*) dan Pencapaian (*Achievement*). Ini menunjukkan guru besar sedar akan kepentingan motivasi bagi menyumbang kepada peningkatan komitmen guru bagi pencapaian matlamat sekolah. Gaya mengarah (*Directive*) yang paling kerap diamalkan memberi implikasi yang besar dalam tadbir urus organisasi sekolah. Ini selari dengan dapatan Hayyat

Malik (2012) yang mendapati gaya mengarah dalam kepimpinan laluan matlamat lebih efektif kepada subordinat yang memiliki keinginan yang tinggi untuk berjaya. Arahan yang jelas dan tepat akan menjadi titik mula kepada proses capaian matlamat yang telah ditetapkan.

Guru besar menyatakan tahap prestasi yang diharapkan daripada semua guru adalah amalan mengarah yang paling banyak diamalkan. Ini menunjukkan guru besar meletakkan satu matlamat yang jelas untuk dicapai oleh guru. Amalan berterus terang ini akan membantu guru bertindak ke arah matlamat yang menjadi keutamaan dalam organisasi. Gaya penyertaan adalah amalan yang paling sedikit diamalkan akan tetapi guru besar masih meminta pendapat dan cadangan guru mengenai projek yang perlu dilaksanakan di sekolah merupakan dimensi penyertaan yang paling tinggi diamalkan. Ini menunjukkan walaupun gaya penyertaan berada pada ranking yang paling rendah diamalkan berbanding dengan gaya mengarah, pencapaian dan menyokong akan tetapi guru masih diberi ruang dan peluang untuk memberikan pendapat berkaitan dengan projek penting yang perlu dilaksanakan di sekolah.

X. RUJUKAN

- Abdul Ghani Kanesan, A., & Anandan, K. (2013). PENGARUH KEPIMPINAN PENTADBIR SEKOLAH TERHADAP PEMBELAJARAN PELAJAR: PERANAN EFIKASI KOLEKTIF GURU SEBAGAI MEDIATOR. In Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-19 2012 (pp. 113-132). Institut Aminuddin Baki.
- Abdullah, A. G., Aziz, A. R. A., & Ahmad, M. Z. (2008). Gaya-gaya Kepimpinan dalam pendidikan. PTS Professional.
- Abdul Rahim, A., & Yasin, M. (2012). Beban tugas guru sekolah menengah di daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim. (2011). Hubungan iklim kerja dan stres dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah. *Journal of Techno-Social*.
- Abas, I., & Baba, S. (2018). School Principal's Leadership Styles and Teacher's Commitment Level of a School in Pahang. *Pemimpin (The Leader)*, 3, 16-30.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Barling, J., Christie, A. and Hopton, A. (2011). Leadership. In S. Zedeck(Ed.), *APA Handbook of Industrial and organizational psychology*. Vol

- 1: Building and developing the organization (183-240). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Biswas, S. (2009). Organizational culture & transformational leadership as predictors of employee performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 611-627.
- Boehm, E. (2012). Improving Efficiency and Effectiveness in an Automotive R&D Organization. *Research-Technology Management*, 55(2), 18-25.
- Cerit, Y. (2010). The effects of servant leadership on teachers' organizational commitment in primary schools in Turkey. *International Journal of Leadership in Education*, 13(3), 301-317.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction in public And private schools at secondary level in Lahore city Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214.
- Dampson, D. G., Havor, F. M., & Laryea, P. (2018). Distributed Leadership an Instrument for School Improvement: The Study of Public Senior High Schools in Ghana. *Journal of Education and e-Learning Research*, 5(2), 79-85.
- Hamdan, A. R. B., Sihes, A. J. B. H., Ramli, J. B., & Hamzah, R. B. (2014). Persepsi guru terhadap profesion perguruan masa kini.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organization and Motivation*. Jakarta: PT. Earth Literacy.
- Hayyat Malik, S. (2012). A Study of Relationship between Leader Behaviors and Subordinate Job Expectancies: A Path-Goal Approach. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 6(2).
- Hewitt A. (2012). Electronic sources: Trends in global employee engagement. Aon Corporation. http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2012_TrendsInGlobalEngagement_Final_v11.pdf
- House, R.J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 1-7.
- Lumby, J. (2012). *What do we know about leadership in higher education?* Leadership Foundation for Higher Education.
- Mahamad, S. (2013). *Gaya kepemimpinan guru besar dan motivasi guru: kajian di dua buah sekolah rendah luar bandar Kota Tinggi* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Madden, J., Wilks, J., Maoine, M., Loader, N., & Robinson, N. (2012). Journeying together: Understanding the process of teacher change and the impacts on student learning. *International studies in educational administration*, 40(2), 19-36.
- Mohamad, M., Ismail, N. Z. A. I. A., & Asmuni, A. (2012). Tinjauan hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. *Eksplanasi*, 6(1).
- Mohd Idris, H. A., & Lokman, M. T. (2011). *Kompetensi Mengurus Guru Besar Cemerlang di Sekolah Rendah Daerah Kulaijaya* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan (SN 19), anjuran Kementerian Pelajaran Malaysia, 2-5 Julai, Institut Aminuddin Baki.
- Nik Ismail, N. B. H. (2014). *Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Daerah Kluang, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Management).
- Noraini Misran, Ahmad Othman. (2011). Hubungan Ciri-Ciri Kepimpinan Berorientasikan Pekerja Terhadap Kejayaan Projek Di Kalangan Kontraktor Dalam Industri Pembinaan. *Prosiding Kertas Kerja Yang Dibentangkan Dalam Seminar International Conference On Management (ICM 2011)*.
- Omoruyi, Q., Chipunza, C., & Samuel, M. O. (2011). Perceptions of justice and extra-role behaviours of survivors after organisational restructuring at a consolidated bank in Nigeria. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-14.
- Phoon, A. L., & Lokman, M. T. (2011). *Penggunaan Sumber Kuasa Guru Besar Dalam pembentukan Kecemerlangan Akademik Di Sekolah Jenis kebangsaan (cina) Daerah Kulai Jaya* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Salamon, P., & Rahman, A. (2000). *Persepsi Guru-guru Terhadap Gaya Kepimpinan Pengurusan Atasan Smk Bandar Tenggara, 81000 Kulai* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Shuhaibun, A. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan pengetua dalam budaya kerja guru di SMKA*

Maahad, Muar, Johor (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).

Smith, G., & Minor, M. (2018). Spiritual leadership: a guide to a leadership style that embraces multiple perspectives. *Journal of Instructional Research*, 7-80.

Sowcik, M. A.C. Andenoro, M. McNutt, and S. E. Murphy, Editors. (2015). *Leadership 2050*. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

Subramanie, R. (2008). Hubungan antara kepemimpinan transformasi di kalangan Pengetua dengan komitmen guru (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Surbakti, M. P. (2013). Analysis of Effect of Transformational Leadership and Motivation on

Employee Performance (Unpublished thesis). Semarang: Diponegoro University.

Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2008). The utility of transactional and transformational leadership for predicting performance and satisfaction within a path-goal theory framework. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 81(1), 71-82.

Yahaya, A., Maalip, H., Yahaya, N., & Theng, L. T. (2011). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Faktor-Faktor Kepimpinan di Sekolah Cemerlang. *Journal of Educational Management*, 48-70.

Reaksi dan Amalan Guru Sekolah Rendah Terhadap Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)

ROREEN ANAK JUMARANG DAN NURFARADILLA MOHAMAD NAZRI

Universiti Kebangsaan Malaysia

Penyelia: Dr Nurfaradilla Mohd Nasri

Abstrak - Kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) telah diperkenalkan dalam sistem pendidikan Malaysia bagi melahirkan generasi muda yang berpengetahuan tinggi, berfikir secara kreatif dan kritis serta mampu bersaing di peringkat global. Pelaksanaan KBAT dalam pendidikan melibatkan tujuh elemen iaitu kurikulum, pedagogi, pentaksiran, sumber, sokongan masyarakat, kokurikulum, dan latihan. Kertas konsep ini bertujuan untuk menganalisis kajian-kajian terdahulu mengenai pandangan dan amalan guru sekolah rendah dalam konteks pentaksiran KBAT. Langkah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melaksanakan penambahbaikan ke atas reka bentuk pentaksiran serta meningkatkan peratusan pentaksiran KBAT dalam peperiksaan kebangsaan dan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) telah menimbulkan pelbagai reaksi dalam kalangan guru. Tinjauan literatur secara menyeluruh dan sistematik dalam aspek pandangan serta amalan guru sekolah rendah mengenai pentaksiran KBAT mampu untuk menyelami isu serta permasalahan yang mungkin timbul kesan daripada pengintergrasian KBAT dalam kurikulum kebangsaan. Kertas konsep ini diharapkan dapat menjadi rujukan buat semua pihak terutamanya pihak yang bertanggungjawab bagi memastikan pelaksanaan pentaksiran KBAT berjalan dengan lancar.

Kata Kunci: Reaksi, Amalan, Pentaksiran, Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)

1. PENGENALAN

Melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) yang telah dilancarkan pada 6 September 2013, diharapkan bahawa sistem pendidikan negara berupaya melahirkan modal insan yang mampu bersaing di peringkat antarabangsa. Bagi merealisasikan aspirasi tersebut, maka transformasi kurikulum dan pentaksiran perlu dilaksanakan. "Dalam konteks pentaksiran, elemen kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) telah menjadi aspek yang dititikberatkan dalam pentaksiran dan peperiksaan awam" (Datuk Dr. Khair, LPM 2013).

Transformasi dalam kurikulum dan pentaksiran kebangsaan adalah sejajar dengan tuntutan hidup yang kian mencabar dan kompleks dalam abad ke-21 serta usaha oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk menaik taraf kualiti pendidikan negara agar setanding dengan standard pendidikan antarabangsa. Hasrat KPM adalah meletakkan negara berada dalam kelompok sepertiga teratas dalam sistem penarafan pendidikan antarabangsa melalui penyertaan pelajar Malaysia dalam Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) dan Programme for International Student Assessment (PISA).

Pentaksiran antarabangsa dalam TIMSS dan PISA menunjukkan bahawa murid Malaysia hanya mempunyai kebolehan untuk memahami apa yang telah dipelajari namun gagal untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperolehi. Murid Malaysia bermasalah menyelesaikan soalan bukan rutin. Antara faktor utama yang menyumbang kepada masalah tersebut adalah kerana pelaksanaan kurikulum sebelum ini kurang menekankan unsur KBAT dalam pedagogi dan pentaksiran menyebabkan murid kurang berkebolehan menyelesaikan soalan-soalan KBAT dalam TIMSS dan PISA.

Ke arah merealisasikan pendidikan berprestasi tinggi, terdapat pelbagai usaha telah dirangka terutamanya melalui PPPM (2013-2025). Dalam konteks pentaksiran terdapat saranan untuk "merombak peperiksaan kebangsaan dan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) untuk meningkatkan secara berperingkat peratusan soalan yang mentaksir KBAT pada 2016 (PPPM 2013-2025: E-17). Pada tahun 2014 sebanyak 20% item KBAT dalam UPSR, 30% pada tahun 2015 dan 40% pada tahun 2016 (Nor Aisah, 2015). Rombakan ini telah mencetuskan pelbagai reaksi serta persepsi yang berbeza dalam kalangan guru.

Walaupun pelaksanaan pentaksiran KBAT menghadapi pelbagai reaksi dalam kalangan guru, namun pelaksanaannya wajar diteruskan demi melahirkan murid yang berkemampuan untuk mengaplikasi pengetahuan, kemahiran dan nilai bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan yang wajar, berinovasi serta berdaya cipta. Natijah dari kaitan antara PPPM dan KBAT ini nanti diharap dapat melahirkan generasi baru Malaysia yang dapat bersaing diperingkat global dan mampu mencorakkan negara Malaysia yang lebih sejahtera berdasarkan acuan kita sendiri (Adyba, 2015).

11. SOROTAN KAJIAN

Intergrasi pentaksiran KBAT dalam kurikulum kebangsaan telah mencetuskan pelbagai respon dan tafsiran dalam kalangan guru. Admin dalam GPS bestari (2016) menyatakan bahawa hakikat yang perlu diterima ialah ketidakjelasan terhadap KBAT itu sendiri. Terdapat guru yang kurang bersedia dari segi pengajaran ataupun matlamat pembaharuan kurikulum (Sharifah et al., 2012).

Menurut Tan Sri Dr Wan dalam Sinar Online (2014) tugas sebenar pendidik ialah melahirkan generasi pemikir dengan memprovokasi intelektual pelajar supaya mereka berupaya memberi hujah di luar kotak pemikiran. Murid perlu dilatih untuk berfikir melalui pendedahan kepada soalan-soalan penyelesaian masalah yang bercirikan

KBAT. Pendedahan dan latihan KBAT yang dibuat secara berterusan mampu merangsang minda murid untuk berfikir dengan lebih kritis. Menurut Azizi Ahmad (2015) pemikiran kreatif dan kritikal adalah kemahiran dan ia boleh dipelajari.

Hasil kajian oleh Bakri dan Firdaus (2013) menunjukkan pengetahuan guru matematik terhadap KBAT masih berada pada tahap rendah. Siti Mistima (2015) dalam Docplayer (t.th) menyatakan bahawa PdP di Malaysia masih dimonopoli oleh aras pemikiran rendah daripada aspek pengajaran dan hasil pembelajaran. Kajian ini diperkukuhkan lagi oleh Laporan Perunding Kestrel Education daripada England dan Zist Century School daripada Amerika Syarikat 2011 dalam Mohd. Nurul Azmi et al. (2017) yang menyatakan pemikiran aras tinggi guru dan murid di Malaysia masih rendah.

Nur Wahida (2013) dalam kajiannya turut mendapati penguasaan dalam menyelesaikan masalah aras tinggi dalam kalangan murid berada pada tahap rendah. Hasil temu bual beliau dengan tiga orang pelajar mendapati bahawa pentaksiran KBAT dalam bentuk soalan penyelesaian masalah kurang didedahkan kepada mereka berikutan guru terlalu fokus kepada peperiksaan. Hasil temu bual juga menunjukkan guru tidak menerapkan pentaksiran KBAT di dalam bilik darjah.

Walau bagaimanapun dapatan kajian oleh Nur Wahida adalah berbeza daripada kajian yang dijalankan oleh Sukiman, Noor Shah dan Mohd Fausi (2012) yang mendapati amalan pelbagai bentuk pedagogi KBAT oleh guru matematik adalah sederhana. Dapatan ini sejajar dengan hasil kajian oleh Uminur dan Effandi (2017) yang menunjukkan persepsi guru terhadap KBAT adalah sederhana. Sehubungan itu, kajian yang dibuat oleh Mohd. Zaidir dan Kamisah (2017) juga turut mendapati pemahaman dan pengetahuan guru terhadap KBAT berada di tahap sederhana.

Demikian juga kajian oleh Hasnah (2017) turut mendapati pemahaman dan pengetahuan guru terhadap KBAT adalah di tahap sederhana manakala sikap guru terhadap KBAT didapati tinggi. Sikap dan pengetahuan merupakan dimensi yang amat berbeza. Guru yang kurang arif dalam KBAT tidak memungkinkan beliau mengamalkannya dalam proses PdP dan pentaksiran. KBAT terlebih dahulu perlu dikuasai oleh guru sebelum mengaplikasikannya kepada murid.

Sebaliknya kajian oleh Zarina (2016) menunjukkan pengetahuan guru dalam aspek pembinaan item KBAT serta aspek pentaksiran KBAT adalah tinggi. Di samping itu Zarina juga mendapati tahap kesediaan pengetahuan guru dalam aspek KBAT berada di tahap tinggi. Dapatan ini adalah selari dengan kajian oleh Afinde (2016) yang mendapati tahap pengetahuan, kemahiran dan amalan guru membina item KBAT dalam instrumen pentaksiran pembelajaran berada pada tahap tinggi.

Sejajar dengan itu, tahap pelaksanaan KBAT dalam pengajaran guru-guru pendidikan Islam berada di tahap tinggi (Zaradi & Rosita, 2016; Mohd Syaubari & Ahmad Yunus, 2017). Dapatan kajian tersebut berpadanan dengan kajian yang dilaksanakan oleh Chew (2017) yang mendapati persepsi guru terhadap pengetahuan dan

pengaplikasian KBAT dalam aspek kurikulum, pedagogi dan pentaksiran adalah tinggi.

Konklusinya, penelitian terhadap kajian lepas mendapati reaksi dan amalan guru terhadap pelaksanaan pentaksiran KBAT adalah pelbagai dan boleh dirumuskan berada pada tiga tahap yang berbeza iaitu tahap rendah, sederhana, dan tinggi. Sorotan kajian lepas menunjukkan implementasi pentaksiran KBAT dalam sistem pendidikan di Malaysia mencetuskan pelbagai reaksi, serta memberi gambaran bahawa inovasi tersebut masih belum diaplikasi sepenuhnya dalam kalangan guru.

III. ISU DAN PERMASALAHAN

Penambahan peratusan pentaksiran KBAT secara berperingkat dalam peperiksaan kebangsaan dan PBS telah mencetuskan rasa kurang selesa serta pelbagai tafsiran dalam kalangan guru. Sorotan kajian lepas mendapati guru-guru memberi respon yang berbeza terhadap pelaksanaan pentaksiran KBAT. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi reaksi guru terhadap implementasi pentaksiran KBAT tersebut.

Laporan PPPM menyatakan soalan peperiksaan UPSR sebelum ini tidak memberi tumpuan yang mencukupi bagi menguji soalan aras tinggi, sebaliknya kebanyakan soalan menguji tahap pengetahuan dan pemahaman. Keadaan ini mempengaruhi guru sekadar menyediakan soalan dan aktiviti pengajaran dan pembelajaran (pdp) yang lebih kepada hafalan (KPM, 2014). Amalan begini berjaya menghasilkan murid yang cemerlang dalam peperiksaan namun kurang berjaya melahirkan murid yang memiliki kemahiran berfikir yang tinggi.

Menurut Lembaga Peperiksaan Malaysia (LPM) sebanyak 30% murid tidak menjawab soalan bukan rutin (Nur Aina et al. t.th). Pengajaran guru yang begitu menggalakkan hafalan dan tidak melatih kemahiran berfikir telah menyebabkan murid tidak mampu menyelesaikan soalan di luar kotak pemikiran. Guru didapati tidak berkemahiran untuk membina soalan aras tinggi menyebabkan murid tidak mampu menyelesaikan masalah di luar rutin. Menurut PPPM (2013-2025) punca murid tidak dapat menjawab soalan KBAT adalah kerana guru amat kurang menerapkan KBAT dalam PdP.

Jemaah Nazir & Jaminan Kualiti melaporkan bahawa sebanyak 60% daripada 282 buah sekolah rendah dan menengah mempunyai masalah dalam penilaian KBAT (Harits, Astro Awani 2017). Dalam berita yang sama, Timbalan Menteri Pendidikan Datuk P. Kamalanathan menyatakan bahawa terdapat sekolah yang berada di bawah tahap baik dan cemerlang dalam pentaksiran KBAT yang berpunca daripada kelemahan guru untuk mengendalikan pengajaran dan penilaian KBAT itu sendiri.

Laporan tersebut memberi gambaran bahawa pelaksanaan pentaksiran KBAT belum berjaya sepenuhnya seperti yang diharapkan. Guru masih mengamalkan pengajaran konvensional dan proses pembelajaran yang memberi lebih penekanan kepada aktiviti kognitif seperti menghafal, mengingat dan

memahami (Zamri, 2012) menyebabkan kejayaan dan kecemerlangan dalam sesuatu mata pelajaran sukar dicapai. Kaedah pdp yang berpusatkan guru didapati sukar untuk meningkatkan dan memaksimumkan pemikiran kritis dan kreatif pelajar dan seterusnya pelajar tidak berkeupayaan untuk meneroka pemikiran sendiri (Walia, 2012; Mohd Sahandri, Roselan & Saifuddin, 2012)

Prestasi sekolah sebelum ini dinilai berdasarkan kepada pencapaian murid dalam peperiksaan awam UPSR. Kecemerlangan akademik sangat diagung-agungkan, menyebabkan semua sekolah berlumba-lumba mengejar keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan awam. Kecenderungan untuk meningkatkan jumlah murid mencapai gred A dalam UPSR telah mendorong sekolah untuk mengadakan pelbagai program yang membebaskan guru dalam usaha menaikkan ranking sekolah. Kesannya, guru yang keletihan kurang mampu untuk merancang dan melaksanakan pdp serta menyediakan bahan bantu mengajar (BBM) yang bercirikan KBAT.

Tahap keperluan latihan guru-guru terhadap KBAT adalah tinggi pada keseluruhannya (Zarina, 2016). Dapatan kajian ini memberi gambaran bahawa guru sangat memerlukan kursus dan latihan yang lebih berfokus dan berterusan tentang KBAT. Jika adapun latihan dan kursus, keprihatinan guru sebagai pelaksana tidak dipantau. Guru sering dibiarkan tanpa pemantauan semasa melaksanakan perubahan dan melakukannya mengikut kefahaman sendiri (Tan & Lee, 2015). Justeru pembinaan item pentaksiran KBAT wajar dipantau oleh pihak pentadbiran sekolah untuk memastikan guru melaksanakannya.

Guru harus menyesuaikan diri dari segi kefahaman, pelaksanaan, kesediaan serta sikap mereka terhadap transformasi yang dilakukan dalam kurikulum pendidikan (Siti Nurliyana 2015 dalam Uminur & Effandi, 2017). Oleh yang demikian, guru pertama sekali perlu menguasai dan mendalami ilmu berkaitan kemahiran berfikir sebelum mengamalkannya ke dalam PdP (Yahya, 2014). Hal ini adalah kerana murid perlu berhadapan dengan item pentaksiran KBAT yang bercirikan aspek tidak berulang, stimulus, situasi sebenar, konteks bukan lazim, dan melibatkan pelbagai pemikiran. Amalan pdp dan pentaksiran secara tradisional tidak lagi relevan dan gagal untuk memenuhi keperluan pentaksiran baru.

Kesediaan guru menjadi titik tolak kepada kejayaan inovasi KBAT kerana guru merupakan pelaksana kepada kurikulum yang telah digubal (Mohd Nurul Azmi, 2017). Beliau turut menyatakan bahawa kesediaan dan keupayaan guru dalam menyampaikan KBAT masih rendah dan penggunaan kaedah konvensional dalam pengajaran masih meluas. Mohd Khamidon Sadi dalam GPS bestari (2016) turut mengakui bahawa pelaksanaan KBAT bukan mudah. Menurut beliau, KBAT memerlukan inisiatif pelajar sendiri untuk berubah daripada pemikiran biasa kepada pemikiran yang kritis.

Sehubungan itu, Sin Woon dalam Kheru2006 (2017) menyatakan bahawa beliau memahami reaksi orang ramai terhadap perubahan yang berlaku dalam pentaksiran. Menurut beliau, perubahan sedemikian memerlukan masa,

berikutan sudah terbiasa dengan sistem pentaksiran terdahulu. Sin Woon turut mengatakan bahawa situasi begini turut dialami oleh negara lain termasuk Jepun dan Taiwan yang menghadapi isu penolakan dan kerisauan yang sama ketika membuat perubahan sistem pendidikan. Fenomena ini turut berlaku dalam kalangan guru di Malaysia.

Meskipun guru menunjukkan respon yang berbeza terhadap pentaksiran KBAT namun pdp dan pentaksiran KBAT wajar diteruskan demi melahirkan modal insan yang mempunyai pemikiran kelas pertama, menguasai kemahiran berfikir aras tinggi serta berkemampuan untuk bersaing di peringkat global sebagai mana yang dihasratkan dalam PPPM 2013-2025. Ke arah itu, guru perlu bersikap dinamis dan bergerak ke hadapan selari dengan perkembangan yang begitu pesat dalam bidang pendidikan di peringkat global.

Konklusinya, transformasi pendidikan berfokuskan KBAT tepat pada masanya kerana guru-guru berdepan dengan murid yang jauh berbeza dengan murid masa lalu. Murid sekarang lebih terdedah dengan pelbagai maklumat yang diperolehi daripada pelbagai sumber. Oleh itu mereka mempunyai kecenderungan untuk mengetahui dan bertanya dengan lebih mendalam. Kebanyakan murid mempunyai ibu bapa yang berpendidikan berbanding dengan ibu bapa terdahulu. Pendek kata pendidikan masa kini harus sejajar dengan tuntutan hidup abad ke-21 yang begitu mencabar dalam dunia tanpa sempadan.

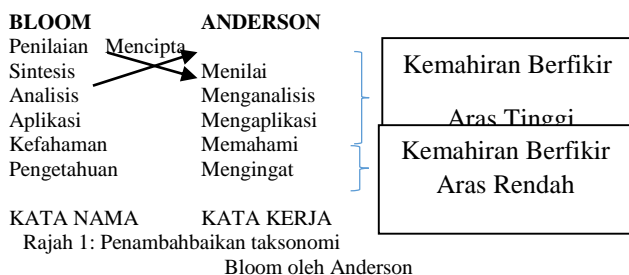
IV. KBAT DALAM TAKSONOMI BLOOM

Taksonomi Bloom merujuk kepada taksonomi yang dibuat untuk tujuan pendidikan. Konsep Taksonomi Bloom dipelopori oleh Benjamin S. Bloom (1956) seorang ahli psikologi dalam bidang pendidikan bersama dengan rakan-rakannya. Taksonomi merupakan sistem pengelasan objektif pendidikan yang merupakan set yang didefinisikan dengan seberapa tepat yang mungkin serta disusun daripada konsep yang ringkas kepada yang kompleks (Md Sah et al., 2015). Objektif bagi domain kognitif menjadi suatu keutamaan dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mengetahui tahap penguasaan murid.

Menurut KPM (2014) KBAT merujuk kepada “keupayaan murid untuk mengaplikasi pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan yang wajar, berinovasi dan berupaya mencipta sesuatu”. Taksonomi Bloom terdiri daripada enam urutan tahap kebolehan kognitif yang disusun daripada paling asas kepada paling kompleks. Dalam konteks pendidikan Malaysia, KBAT merujuk kepada empat aras teratas dalam model taksonomi Bloom semakan Anderson pada tahun 2001 iaitu mengaplikasi, menganalisis, menilai dan mencipta.

Penambahbaikan taksonomi oleh Anderson melibatkan dua perkara utama. Pertama, Anderson menukar penggunaan kata benda pada taksonomi Bloom kepada kata kerja. Kedua, melibatkan perubahan kedudukan tahap ke-lima dan ke-enam dalam model asal taksonomi. Bloom

meletakkan 'sintesis' pada tahap ke-lima, dan 'menilai' pada tahap ke-enam, namun Anderson telah meletakkan 'menilai' berada pada tahap ke-lima dan menggantikan sintesis menjadi 'mencipta' pada tahap ke enam. Rajah 1 berikut menjelaskan penambahbaikan yang dilakukan oleh Anderson terhadap taksonomi Bloom.



Perubahan-perubahan pada taksonomi Bloom telah menjadikannya satu alat yang jitu untuk perancangan kurikulum, penyampaian dalam pdp serta pelaksanaan penilaian (Clark, 2010). Walaupun Anderson melakukan sedikit perubahan kepada Bloom yang asal namun beliau masih mengekalkan urutan tahap iaitu dari paling asas kepada paling kompleks. Enam peringkat kebolehan kognitif Anderson diperincikan dengan lebih lanjut dalam jadual 1 berikut:

Jadual 1: Peringkat Kebolehan Kognitif Menurut Anderson

Peringkat	Penjelasan
Mengingat	Mengingat semula maklumat. Mentakrif, mengenalpasti, menyenaraikan, menama, melabel
Memahami	Menerangkan idea atau konsep. Menginterpretasikan, meringkaskan, merumus, mengkelas, menerangkan
Mengaplikasi	Menggunakan maklumat dalam situasi yang baharu. Menunjuk cara, menjalankan, menggunakan
Menganalisis	Mencerakinkan maklumat kepada komponen-komponen untuk memahami struktur organisasinya dan perhubungan antara komponen. Membanding beza, mengurus, menyelesaikan masalah, menghuraikan
Menilai	Membuat pertimbangan berdasarkan kriteria yang spesifik. Mengkritik, membuat hipotesis, memberi hujah/pendapat, membuat keputusan
Mencipta	Menyatukan elemen untuk membentuk idea atau struktur yang baharu. Merekacipta, menggabungkan, merangka, membina

(LPM 2013)

Kefahaman guru yang jelas tentang pentaksiran KBAT serta penggunaan kata kerja dalam tahap pemikiran yang terdapat dalam dokumen kurikulum membolehkan guru menyediakan kandungan pdp yang bersesuaian dan mengolah kandungan mata pelajaran yang menepati keperluan KBAT (KPM, 2014). Pendedahan secara berterusan terhadap amalan KBAT dalam pedagogi dan pentaksiran di dalam bilik darjah (PBD) akan menjadikan

murid cukup bersedia menghadapi pentaksiran KBAT dalam peperiksaan awam UPSR.

V. PERBINCANGAN

Sorotan kajian lepas mendapati guru memberi respon yang berbeza terhadap pentaksiran KBAT iaitu pada tahap rendah, sederhana dan tinggi. Hal ini menggambarkan integrasi pentaksiran KBAT belum berjaya sepenuhnya seperti yang dihasratkan. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi reaksi dan amalan guru terhadap amalan pentaksiran KBAT.

Sehubungan itu, KPM telah menggariskan enam cabaran pelaksanaan pentaksiran KBAT iaitu meningkatkan pengetahuan dan kefahaman guru tentang pentaksiran KBAT, meningkatkan kemahiran guru dalam pembinaan dan penilaian KBAT, bahan sokongan dan rujukan tentang pentaksiran KBAT di sekolah, daerah dan negeri sangat berkurangan, persepsi guru, murid dan masyarakat menyatakan item KBAT sangat sukar, budaya masyarakat yang lebih menitikberatkan kecemerlangan dan bilangan 'A' dalam peperiksaan, dan menggalakkan budaya membaca untuk mendapatkan pelbagai maklumat serta idea baru dalam kalangan murid dan guru (Abdul Halim, 2016).

Hall dan Hord (2011) menyatakan seseorang guru yang berpengalaman seolah-olah akan menjadi guru baharu apabila berlaku perubahan dan pembaharuan dalam kurikulum. Polemik ini turut mengundang konflik dalam diri pendidik. Pengalaman mentadbir item pentaksiran dalam era KBSR nampaknya sudah tidak lagi relevan dengan pentaksiran KBAT. Timbunan fail yang menyimpan khazanah bank-bank soalan selama ini ternyata tidak diperlukan lagi. Guru terpaksa merangkak dari awal semula untuk melengkapkan diri dengan ilmu yang berkaitan dengan KBAT.

Cabaran yang digariskan oleh KPM untuk meningkatkan pengetahuan dan kefahaman guru tentang pentaksiran KBAT memang ada benarnya. Kajian oleh Kassim dan Zakaria (2015) mendapati guru mempunyai pengetahuan yang kurang jelas tentang makna KBAT. Pandangan ini sejajar dengan pernyataan Abdullah et al. (2015) bahawa guru mengetahui aras kognitif Bloom secara asas namun mereka masih tidak dapat memahami perbezaan dan fungsi bagi setiap aras dalam kemahiran aras rendah (KBAR) dan KBAT.

Pengetahuan guru dalam aspek kurikulum, pedagogi dan pentaksiran akan menyumbang kepada perubahan pendekatan guru di dalam bilik darjah, perkembangan profesional, penggunaan dan pencapaian dalam aspek KBAT khususnya (Surif et al. 2016). Kajian menunjukkan bahawa guru memerlukan program dan latihan yang sewajarnya dan secara berterusan bagi memantapkan ilmu berkenaan pentaksiran KBAT (Abdul Halim, 2016). Justeru pendedahan dan latihan yang intensif dan berfokus mampu mewujudkan keyakinan kepada guru untuk mentadbir pentaksiran KBAT di sekolah.

Persepsi yang menyatakan bahawa KBAT sangat sukar juga mempengaruhi reaksi guru terhadap pentaksiran KBAT. Pendekatan pdp berorientasikan KBAT amat berbeza dengan kaedah pengajaran konvensional yang selama ini guru amalkan di dalam bilik darjah. Selain kurang yakin dari aspek pedagogi, guru juga pesimis terhadap kemampuan murid untuk menyelesaikan soalan yang bercirikan KBAT. Tanggapan demikian rupa menyekat amalan guru untuk menyediakan item soalan yang berorientasikan KBAT. Akhirnya guru akan kembali kepada amalan pedagogi dan bentuk pentaksiran sedia ada.

Selain itu guru juga terpaksa berhadapan dengan budaya masyarakat yang lebih menitikberatkan kecemerlangan dan bilangan 'A' dalam peperiksaan. Guru lebih mengutamakan pdp yang berorientasikan peperiksaan. Banyak program ke arah kecemerlangan akademik diwujudkan. Guru terbeban dan keletihan dengan tugas sampingan yang banyak dan kurang masa serta tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya untuk mentadbir aktiviti melibatkan KBAT di dalam bilik darjah.

Pelaksanaan Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR) secara menyeluruh mulai 2018 tepat pada masanya serta memperlihatkan kesungguhan KPM untuk menghasilkan kemenjadian murid dalam pelbagai aspek dan tidak sekadar memberi tumpuan kepada kecemerlangan akademik semata-mata. Namun ke arah merealisasikan impian tersebut, guru seakan-akan tersepit antara keperluan untuk memenuhi kehendak masyarakat yang masih mengagungkan gred 'A' dalam peperiksaan.

Satu daripada enam cabaran pentaksiran KBAT yang digariskan oleh KPM adalah sokongan dan rujukan tentang pentaksiran KBAT di sekolah, daerah dan negeri sangat kurang. Pentaksiran KBAT agak baru bagi kebanyakan guru. Walaupun guru sudah didedahkan dengan kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif (KBKK) sebelum ini, namun natijahnya KBKK kurang ditekankan dalam era KBSR. Hal ini menyebabkan guru tidak mengamalkan KBKK dalam pedagogi dan pentaksiran. Kekurangan sokongan dan bahan rujukan membantutkan usaha guru mengaplikasi pedagogi dan pentaksiran KBAT.

Meskipun pelaksanaan pentaksiran KBAT dalam kurikulum kebangsaan mendapat rintangan dan cabaran namun pelaksanaannya wajar diteruskan demi melahirkan murid yang berkeupayaan untuk mengaplikasi pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah di luar rutin, berinovasi serta berupaya mencipta sesuatu. Impian ini memerlukan sokongan padu pelbagai pihak khususnya pihak guru sebagai barisan hadapan yang akan mengaplikasikan pentaksiran KBAT secara langsung kepada murid di dalam bilik darjah.

VI. CADANGAN

Pelaksanaan pentaksiran KBAT di sekolah memerlukan penglibatan daripada pelbagai pihak terutamanya pihak KPM, pentadbir sekolah, dan guru-

guru. Pihak KPM wajar merangka program ke arah mentransfomasikan minda guru daripada pentaksiran cara lama kepada cara baru yang bersifat lebih holistik dengan cara menganjurkan kursus dan latihan berkaitan amalan pdp dan pentaksiran yang bercirikan KBAT. Guru wajar diberi pendedahan yang mendalam tentang pedagogi dan pentaksiran KBAT sebelum mengamalkannya kepada murid.

Selain itu, pihak pentadbir sekolah perlu memastikan guru tidak sekadar menerapkan KBAT dalam PdP malah memantau pembinaan item ujian (formatif atau sumatif) agar bercirikan KBAT. Pihak pentadbir sekolah perlu memberi ruang dan masa kepada guru untuk melaksanakan proses pentaksiran KBAT secara optimum dengan cara tidak membebankan guru dengan tugas-tugas sampingan yang meletihkan.

Amalan pdp yang berpusatkan guru dan berbentuk hafalan tidak lagi relevan dengan tuntutan pendidikan masa kini. Guru perlu bertindak sebagai penggerak pemikiran murid dengan cara mengamalkan pdp dan pentaksiran yang bercirikan KBAT. Di samping itu, guru perlu mempelbagaikan kaedah pdp yang menarik serta mampu memotivasikan murid untuk belajar secara aktif di dalam bilik darjah. Guru wajar mengamalkan sikap terbuka dan sentiasa peka terhadap perubahan serta peranan guru sebagai agen perubahan.

VII. PENUTUP

Penerapan pentaksiran KBAT dalam kurikulum kebangsaan merupakan satu langkah bijak serta proaktif yang dilakukan oleh KPM bagi melahirkan individu yang memiliki pemikiran kritis, kreatif dan inovatif agar mereka mampu beradaptasi dalam dunia tanpa sempadan. Abad ke-21 memperlihatkan kemajuan yang begitu pantas khususnya dalam bidang komunikasi serta pendidikan. Justeru sudah tiba masanya kualiti pendidikan di Malaysia bergerak seiring dengan standard kualiti pendidikan antarabangsa.

Namun dalam usaha untuk membudayakan KBAT dalam kalangan murid, memerlukan kerjasama serta sokongan padu daripada pelbagai pihak khususnya dalam kalangan guru. Hasrat untuk membudayakan KBAT dalam kalangan murid tidak mustahil untuk dicapai suatu hari nanti andai guru telah dilengkapi secukupnya dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang optimis serta positif berhubung KBAT. Sebagai insan bergelar pendidik, guru perlu bersedia membuat pembaharuan, bersikap terbuka terhadap sesuatu inovasi serta dinamis.

Konklusinya, biar apa pun yang berlaku dalam sistem pendidikan, gurulah unit pertama yang akan berhadapan dengannya. Guru merupakan penentu sebenar kejayaan sesuatu inovasi. Oleh yang demikian, guru wajar untuk dilibatkan bersama dalam memberi pandangan dan cadangan terhadap setiap perubahan dan pembaharuan yang berlaku sebelum perubahan tersebut diimplementasi dalam kurikulum. Oleh kerana kita tidak mampu

mengekanng setiap perubahan yang berlaku di sekitar kita, sekurang-kurangnya kita perlu mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengannya.

RUJUKAN

- Abdul Halim Abdullah (2016). KBAT: *Cabaran Besar untuk Guru dan Murid*.
- Abdullah, A.H., Aris, B. Saud, M.S, Boon, Y., & Awang Ali, S.A. 2015. Pelaksanaan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT): Isu dan cabaran dalam aspek kurikulum, pedagogi dan pentaksiran: *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam*. 77-88.
- Admin (2016). *KBAT Keperluan Pendidikan Abad 21*. Dimuat turun pada 12 Disember 2018, daripada www.gpsbestari.com/mobile/artikel/rencana.
- Adyba Ayunie (2015). *Kemahiran Berfikir Aras Tinggi dalam Sejarah Tingkatan 1*: Dimuat turun pada 21 April 2018, daripada kbatsejarah.wixsite.com.
- Afinde Othman (2016). *Pengetahuan, Kemahiran & Amalan Guru Membina Item Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) dalam Instrumen Pentaksiran Pembelajaran*. Fakulti Pendidikan Teknikal & Vokasional. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia: Dimuat turun pada 5 Mei 2018, daripada eprints.uthm.edu.my.
- Azizi Ahmad (2015). *Latih Bagaimana untuk Berfikir*: Dimuat turun pada 12 Disember 2018, daripada <https://www.hmetro.com.my>.
- Bakri, Md. Nor Bakar, & Firdaus (2013). Kemahiran berfikir aras tinggi di kalangan guru matematik sekolah menengah pertama di Kota Makassar. *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*.
- Bloom, B.S., Ed (1956). *Taxonomy of educational objectives, The Classification of Educational Goals – handbook 1: Cognitive Domain*. NY. McKay.
- Chew, Bee Gek (2017). Pengetahuan dan pengaplikasian kemahiran berfikir aras tinggi dalam kalangan guru teknik dan vokasional. *Tesis, Fakulti Pendidikan dan Vokasional*. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.
- Clark, D.R. (2010). *Blooms Taxonomy of Learning*. Dimuat turun pada 2 April 2018, daripada <http://www.nw.com/-donclark/hrd/bloom.html>.
- Docplayer (t.th). Kesediaan Guru dalam Pelaksanaan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). Dimuat turun pada 4 April 2018, daripada <https://docplayer.net/54958580-html>.
- Hall, G. E., & Hord, S.M. (2011). *Implementing Change: Patterns, Principles, and Potholes*. (3rd Ed.). Uper Saddle River, NJ: Pearson.
- Harits Asyraf Hasnan (Nov 2017). *Kelemahan Guru Punca 60% Sekolah Hadapi Masalah KBAT*. Dimuat turun pada 3 April 2018, daripada <https://www.astroawani.com>.
- Hasnah Isnong (2017). Kompetensi guru Bahasa Melayu dalam menerapkan kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu-JPBM*. ISSN: 2180-4842. Vol.7, Bil 1: 56-65. Journalarticle.ukm.my.
- Ibrahim, M.A., & Shahaarom, N. (2003). *Perbandingan Pencapaian Para Pelajar dalam Pentaksiran Kerja Amali dengan Peperiksaan Bertulis*. Buletin Persatuan Sains & Matematik. Johor.
- Kassim, N., & Zakaria, E. (2015). Integrasi kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran matematik: Analisis keperluan guru. *Proceeding Book Education Graduate Regional Conference in Counseling Centre Profesional Counselor Education Laboratory*. University of Medan. 60-67.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Pendidikan Prasekolah Hingga Lepas Menengah*. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2014). *Buku Dasar Elemen Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (Kurikulum)*. Putrajaya. Bahagian Pembangunan Kurikulum.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2014). *Elemen Kemahiran Berfikir Aras Tinggi Dalam Pentaksiran*. Putrajaya. Bahagian Pembangunan Kurikulum.
- Kheru2006. (2017). Laporan empat komponen: *UPSR Hanya Satu Daripada 4 Komponen PPSR, Pelaporan Pentaksiran*. Dimuat turun pada 12 April 2018, daripada <https://kheru2006.livejournal.com>.
- Lembaga Peperiksaan (2013). *Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Md Sah, N.E.P., Ghazali, S.M., & Awang, H. (2015). Penggunaan soalan bagi meningkatkan penguasaan kemahiran berfikir aras tinggi. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam*. 399-406.
- Mohd Nurul Azmi & Nurzatulshima Kamarudin (2017). Kesediaan guru dalam pengajaran dan pembelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) di sekolah rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, eISSN 2550-2158.
- Mohd Nurul Azmi Mat Nor, Nurzatulshima Kamarudin, Umi Kalthom Abdul Manaf & Mohd Hazwan Mohd

- Puad (2017). Penerapan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dalam kurikulum Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) sekolah rendah. *International Journal of Education and Training (InjET)* 3(2) Nov: 1-7.
- Mohd Sahandri Gani Hamzah, Roselan Baki & Saifuddin Kumar Abdullah (2012). *Amalan Penilaian*. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Mohd Syaubari Othman & Ahmad Yunus Kassim (2017). Pelaksanaan kurikulum Pendidikan Islam mengintergrasikan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) berdasarkan Modul Dick and Carey di negeri Perak. *International Academic Research Journal of Sosial Science*. 3(2), 1-9.
- Mohd Zaidi Abidin & Kamisah Osman (2017). Tahap pengetahuan, pemahaman, kemahiran dan pelaksanaan guru sains terhadap kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT). *Journal of Advanced Research in Social & Behavioural Sciences* 8, Issue 1: 97-113. ISSN: 2462-1951.
- Nor Aisah Jamil (2015). Kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dalam pembelajaran abad ke-21: *Item Kemahiran Berfikir Aras Tinggi dan Perealisan (Pentaksiran)*. Dimuat turun pada 22 April 2018, aripada www.slideshare.net.
- Nur Aina, Norfadilla Aziera & Nurazila (t.th). *Isu Berkaitan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)*. Dimuat turun pada 28 Mei 2018, daripada <https://www.slideshare.net>.
- Nur Wahida Azis. 2013. *Kemahiran Berfikir Aras Tinggi Pelajar Tingkatan 4 Dalam Penyelesaian Masalah Matematik*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia. eprints.utm.my. [14 Mei 2018].
- Sinar Online (2014). *Pelajar Perlu Dilatih Tingkat Kemahiran Berfikir*. Dimuat turun pada 12 Disember 2018, daripada www.sinarharian.com.my.
- Sharifah Nor Puteh, Nor Adibah Gahazali, Mohd. Mahzan Tamyis & Aliza Ali. (2012). Keperihatinan guru Bahasa Melayu dalam melaksanakan kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*. 2(2): 19-31.
- Sukiman Saad, Noor Shah Saad, & Mohd Uzi Dollah. 2012. Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi: Persepsi dan amalan guru matematik semasa pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia*: 2(1), 18-36.
- Surif, J., Ibrahim, N.H., Abdullah, A.H., & Boon, Y (2016). *Kemahiran Berfikir Aras Tinggi dalam Pengajaran dan Pembelajaran*. Johor Bahru: Penerbit Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Tan Yi Ling & Lee Lay Wah. 2015. Profil tahap keperihatinan guru terhadap inovasi Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) berdasarkan Model Concern-Based Adoption Model (CBAM). Juku: *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*: 3(3): 1-21.
- Uminur Atikah Ramli & Effandi Zakaria. 2017. *Persepsi Guru Matematik terhadap Kemahiran Aras Tinggi (KBAT) Semasa Pengajaran dan Pembelajaran di dalam Bilik Darjah*. Fakulti Pendidikan, UKM.

Amalan Transformasional Guru Besar Sekolah Rendah Di Daerah Subis

¹Siti 'Ataeya Binti Zulkifli, ²Azlin Norhaini Mansor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak - Untuk merealisasikan transformasi pendidikan melalui PPPM 2013-2025, pemimpin di sekolah memainkan peranan yang sangat penting. Hal ini demikian kerana kepimpinan ialah tunjang dalam institusi pendidikan yang melibatkan bidang pentadbiran dan pengurusan pada peringkat global. Oleh itu, kepimpinan di sekolah menjadi tonggak utama untuk mencapai visi dan aspirasi sistem pendidikan negara. Justeru, penyelidikan ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Subis Negeri Sarawak. Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan melibatkan seramai 29 orang guru besar di Daerah Subis. Data diperolehi menggunakan instrumen soal selidik Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) secara atas talian melalui google form yang diterjemah dan diubah suai. Analisis deskriptif diaplikasikan untuk memperolehi data serta analisis inferensi yang melibatkan analisis T-test dan ANOVA. Hasil kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Subis adalah pada tahap yang tinggi. Guru besar yang menjawat jawatan sebagai guru besar melebihi 13 tahun mengamalkan kepimpinan yang lebih tinggi. Selain itu guru besar bukan siswazah mengamalkan tahap amalan kepimpinan transformasional yang rendah berbanding guru besar siswazah. Justeru, dapatan ini wajar dijadikan panduan kepada pemimpin sekolah serta pemimpin seharusnya mempunyai kebijaksanaan untuk mengamalkan corak kepimpinan transformasional yang berkesan supaya dapat meningkatkan profesionalisme guru. Untuk masa akan datang kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepimpinan transformasional guru besar adalah dicadangkan.

Kata kunci : Kepimpinan transformasional, Guru Besar, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia

Siti 'Ataeya Binti Zulkifli* & Azlin Norhaini Mansor,
SK Rumah Ranggong*, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan
Malaysia (email*: ataeya.zulkifli@gmail.com)

I. PENGENALAN

Sistem pendidikan di Malaysia telah mengalami perubahan selaras dengan kemajuan negara dalam ekonomi, politik dan sosial. Oleh itu, bagi memenuhi hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah diperkenalkan. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia merupakan hasil penglibatan masyarakat dan penyelidikan meluas yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Pelan ini dibangunkan dengan tiga objektif khusus iaitu pertama memahami prestasi dan cabaran semasa, mewujudkan visi dan aspirasi yang jelas dan ketiga

menggariskan transformasi sistem pendidikan yang komprehensif merangkumi perubahan penting dalam kementerian. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah digubal untuk melahirkan rakyat Malaysia yang kompetitif di peringkat global. Di samping itu, PPPM telah mengasaskan beberapa pendekatan baru ke arah transformasi pendidikan Malaysia. Usaha ini dilaksanakan adalah bagi menjadikan sistem pendidikan di Malaysia dapat diubah dengan baik dan bermutu.

II. LATAR BELAKANG

Dalam cabaran pada era globalisasi ini, pendidikan berkualiti telah ditekankan sebagai tapak kejayaan individu dan negara. Oleh itu, transformasi pendidikan diperlukan untuk memastikan setiap murid di Malaysia berbekalkan ilmu pengetahuan untuk berdepan dengan cabaran globalisasi pada masa akan datang. Sehubungan dengan itu, setiap murid dapat berdaya saing dan menghadapi cabaran masa hadapan. PPPM 2013-2025 ialah rancangan transformasi yang berorientasikan pendidikan abad ke-21. Pelan ini digubal berpaksikan tiga objektif khusus agar rakyat Malaysia dapat bersaing pada peringkat antarabangsa. Objektifnya adalah memahami pencapaian dan cabaran semasa sistem pendidikan negara, menggubal matlamat dan objektif serta merancang aktiviti transformasi yang menyeluruh.

Perubahan organisasi yang efektif memerlukan kepimpinan yang mantap (Sidra et al. 2012). Malangnya, secara umum, budaya di sekolah menyokong status quo dan menghalang perubahan (Jamela Bibi 2013; Park & Jeung 2013). Oleh itu, gaya kepimpinan yang efektif ialah asas untuk menambahbaik institusi pendidikan yang berterusan (Muijs & Harris, 2007; Abdul Ghani & Anandan, 2009). Kepimpinan turut mempengaruhi kepuasan kerja guru terhadap tugas-tugas pendidikan di sekolah. Cabaran dasar yang dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan guru terhadap kerjayanya. Justeru, hal ini menyebabkan guru-guru mempunyai komited dan dedikasi yang rendah terhadap kerjaya mereka. Perubahan yang tidak stabil telah menyebabkan masalah dalam perkhidmatan, konflik, tekanan

kerja dan kekeliruan tugas, disiplin murid, kekurangan kemudahan dan sebagainya.

Menurut Syed Sofian dan Rohany Nasir (2010), guru mengambil keputusan menukar kerjaya dan bersara lebih awal disebabkan penambahan bebanan tugas dan sistem pendidikan yang semakin mencabar. Hal ini selari disokong oleh Ruhana & Venel Natasha Nasir (2013). Sejak kebelakangan ini, pelbagai isu dan masalah telah timbul dalam kalangan guru di Daerah Subis akibat tertekan dengan amalan kepimpinan guru besar.

III. TUJUAN KAJIAN

Tujuan penyelidikan ini adalah untuk mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional yang diamalkan guru besar di Daerah Subis, Sarawak.

IV. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian adalah untuk :

V. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan. Data diperolehi menggunakan instrumen borang soal selidik yang telah diadaptasi. Selain itu, pengkaji juga memperolehi maklumat-maklumat tambahan daripada rujukan dokumentasi daripada laman web dan pusat sumber. Populasi bagi kajian ini ialah seramai 29 orang guru besar yang berkhidmat di 29 buah sekolah rendah di Daerah Subis. Responden kajian terdiri daripada 29 orang guru besar.

Dalam kajian ini, instrumen soal selidik diaplikasikan dengan sepenuhnya sebagai alat pengukur untuk mendapat maklumat dan data yang diperlukan. Borang soal selidik yang digunakan adalah terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A adalah bahagian maklumat demografi responden iaitu umur, jantina, tahap pendidikan dan tempoh menjawat jawatan guru besar. Item-item di bahagian B adalah untuk mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan 20 item (soalan) yang digunakan adalah item (soalan) daripada borang soal selidik Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) yang

VI. DAPATAN KAJIAN

Demografi Responden

Berdasarkan Jadual 4.1, responden yang majoriti terlibat dalam kajian ini adalah lelaki iaitu sebanyak 19 orang (65.5%) dan 10 orang responden perempuan iaitu 34.5 peratus. Responden siswazah sebanyak 15 (51.7%) dan bukan siswazah sebanyak 14 orang (48.3 %)

Jadual 4.1 PROFIL LATAR BELAKANG RESPONDEN

Dengan hal yang demikian, terdapat segenitir guru telah membuat aduan dan meminta pertukaran sekolah daripada pihak Pejabat Pendidikan Daerah (PPD). Oleh itu, berlaku pertukaran guru secara mengejut di Daerah Subis atas rayuan yang dibuat oleh guru-guru tertentu. Terdapat juga guru-guru yang ditukar tanpa disedari atau tanpa sokongan guru besar dan menerima surat pertukaran secara mengejut. Selain itu, juga berlaku guru yang tidak mahu bertugas di sekolah baru walaupun diberi kelulusan dengan alasan amalan kepimpinan guru besar serta sistem pentadbiran sekolah tersebut.

- a) Mengetahui pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis, Sarawak.
- b) Mengetahui pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis mengikut tempoh menjawat jawatan guru besar.
- c) Mengetahui pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis mengikut tahap pendidikan guru besar.

diperkenalkan oleh Avolio & Bass (2004) telah diterjemah dan diubahsuai untuk mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional.

Dalam kajian ini, statistik deskriptif diaplikasikan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru. Analisis deskriptif dengan berasaskan pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan telah diaplikasikan untuk memperolehi data dalam kajian ini. Dengan berdasarkan statistik deskriptif tersebut pengkaji dapat menerangkan frekuensi min dan peratusan bagi semua data yang terdapat dalam instrumen.

Statistik inferensi pula akan digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis nul kajian bagi melihat sama ada terdapatnya perbezaan di dalam kategori tahap pendidikan. Manakala tempoh menjawat jawatan menggunakan analisis ANOVA. Menurut Bailey (1992) aras signifikan 0.05 biasanya digunakan untuk kajian tinjauan untuk menerima atau menolak hipotesis nul. Oleh yang demikian pengkaji akan menentukan tahap 0.95 (1-0.05) atau 95 peratus untuk menerima hipotesis nul. Ujian T-test juga digunakan untuk melihat tahap amalan kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan tahap pendidikan.

manakala berdasarkan tempoh menjawat jawatan responden yang menjawat jawatan 0 hingga 3 tahun (34.5%) yang paling tinggi diikuti 7 hingga 10 tahun (31.0%) dan 10 – 12 tahun dan 4 hingga 6 tahun sebanyak 13.8 peratus. Peratus terendah bagi umur 13 tahun ke atas sebanyak 11.5 peratus.

Latar Belakang Responden	Kekerapan	Peratus
(a) Jantina		
Lelaki	19	65.5
Perempuan	10	34.5
(b) Tempoh Menjawab Jawatan		
0 hingga 3 tahun	10	34.5
4 hingga 6 tahun	4	13.8
7 hingga 9 tahun	9	31.0

Objektif 1: Menenal pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis, Sarawak.

Berdasarkan Jadual 4.2, secara keseluruhannya, kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah di daerah Subis adalah berada pada tahap yang tinggi (min=3.44; s.p. = 0.822). Berdasarkan keempat-empat dimensi dalam kepimpinan transformasional, didapati tiga dimensi

Jadual 4.2. Taburan min dan sisihan piawai pemboleh ubah kajian

Item	Min	sp
1. Dimensi Pertimbangan Berasaskan Individ	3.38	0.815
2. Dimensi Membina Rangsangan Intelektual	3.46	0.822
3. Dimensi Merangsang Motivasi	3.46	0.822
4. Dimensi Memupuk Pengaruh Ideal Jumlah	3.46	0.822
	3.44	0.822

Jadual 4.4 menunjukkan dengan lebih jelas tentang dapatan kajian amalan kepimpinan transformasional Guru Besar berdasarkan tempoh menjawab jawatan Guru besar. Guru Besar yang menjawab jawatan 13 tahun ke atas mengamalkan kepimpinan transformasional yang tinggi (m = 4.025, s.p = 0.353) diikuti yang menjawab jawatan dalam tempoh 7 hingga 9 tahun (m = 3.74, s.p = 0.446). Seterusnya Guru Besar yang menjawab jawatan dalam tempoh 10 hingga 12 tahun mengamalkan kepimpinan transformasional yang ketiga tinggi (m = 3.47, s.p = 0.607) diikuti Guru

10 hingga 12 tahun	4	13.8
13 tahun ke atas	2	11.5
(c) Tahap Pendidikan		
Siswazah	15	51.7
Bukan Siswazah	14	48.3

mempunyai nilai min yang sama iaitu Dimensi Membina Rangsangan Intelektual (min=3.46; s.p.= 0.822), Dimensi Merangsang Motivasi (min= 3.46 ;s.p=0.822) dan Dimensi Memupuk Pengaruh Ideal (min=3.46; s.p. = 0.822) mempunyai nilai min paling tinggi diamalkan oleh guru besar. Manakala Dimensi Pertimbangan Berasaskan Individu (min=3.38; s.p. = 0.815) merupakan dimensi nilai min yang paling rendah dan kurang diamalkan oleh guru besar berbanding dengan dimensi lain.

Objektif 2: Menenal pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di sekolah kurang murid mengikut tempoh menjawab jawatan guru besar

Berdasarkan ujian ANOVA, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan kepimpinan transformasional Guru Besar mengikut tempoh menjawab jawatan Guru besar (f=2.129; p>0.05). Ini menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasional Guru Besar di daerah Subis tidak berbeza berdasarkan tempoh menjawab jawatan guru besar.

Besar yang menjawab tempoh 4 hingga 6 tahun (m = 3.43, s.p =0.992). Manakala Guru Besar yang menjawab jawatan dalam tempoh 0 hingga 3 tahun mengamalkan kepimpinan transformasional paling rendah iaitu (m = 2.51, s.p = 0.898) Ini menunjukkan bahawa Guru Besar di Daerah Subis yang menjawab jawatan Guru Besar dalam tempoh 3 tahun ke atas mengamalkan kepimpinan transformasional yang tinggi.

JADUAL 4.4 KEPUTUSAN UJIAN ANOVA SEHALA

Tempoh menjawat jawatan Guru Besar	Min	Sisihan Piawai
0 hingga 3 tahun	2.51	0.898
4 hingga 6 tahun	3.43	0.992
7 hingga 9 tahun	3.74	0.446
10 hingga 12 tahun	3.47	0.607
13 tahun ke atas	4.02	0.353

Tahap Pendidikan	Bi	Min	sp	Nilai - t	Tahap Signifikan
Siswazah	15	3.45 6	0.84 7	.05 6	.956
Bukan Siswazah	14	3.43 9	0.82 7		

JADUAL 4.5 KEPUTUSAN UJIAN T-TEST BESAR.

Jadual 4.6 menunjukkan dengan lebih jelas amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan tahap pendidikan mereka. Guru Besar yang mempunyai siswazah mengamalkan tahap kepimpinan transformasional yang lebih tinggi ($m = 3.456$; $s.p = 0.847$) berbanding guru besar bukan

VII. PERBINCANGAN CADANGAN

Kepimpinan telah menjadi isu dalam dasar pendidikan kerana pembolehubah tersebut merupakan salah satu faktor penyumbang keberkesanan sesebuah sekolah yang menyebabkan peningkatan pencapaian sekolah dan pengukur keberkesanan sesebuah sekolah oleh masyarakat. Dapatan kajian amat penting dalam memberi input penambah baik amalan kepimpinan guru besar yang dapat meningkatkan mutu kepimpinan dengan lebih berkesan. Justeru, berdasarkan dapatan kajian pengkaji mengutarakan beberapa cadangan untuk pertimbangan guru besar dan pihak – pihak lain yang berminat untuk meningkatkan lagi keberkesanan pengamalan kepimpinan transformasional bagi meningkatkan mutu kepimpinan transformasional. Justeru, beberapa cadangan juga dikemukakan sebagai idea kajian lanjutan. Pengkaji mencadangkan seperti berikut: -

- a) Guru besar disarankan lebih mengamalkan dimensi pertimbangan individu dan motivasi berinspirasi. Hal ini kerana kajian ini mendapati bahawa dua dimensi ini lebih menyumbang terhadap

Objektif 3: Mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis berdasarkan tahap pendidikan guru besa Berdasarkan jadual 4.5 ujian T-test bebas yang dilakukan, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan transformasional guru besar di Daerah Subis ($t=1.112$; $p>0.05$). Amalan kepimpinan transformasional guru besar siswazah ($m=3.456$, $s.p=0.847$) lebih tinggi berbanding amalan kepimpinan transformasional guru besar bukan siswazah ($m=3.439$, $s.p=0.827$).

JADUAL 4.6 KEPUTUSAN TAHAP PENDIDIKAN GURU

Tahap Pendidikan	Bi	Min	sp	Nilai - t	Tahap Signifikan
Siswazah	15	3.45 6	0.84 7	.05 6	.956
Bukan Siswazah	14	3.43 9	0.82 7		

BESAR

siswazah ($m = 3.439$; $s.p = 0.827$). Ini bermaksud guru besar di daerah Subis yang berpendidikan tahap siswazah lebih tinggi mengamalkan kepimpinan transformasional berbanding guru besar yang tidak mempunyai ijazah.

perkembangan positif dalam sebuah organisasi. Namun demikian, amalan kepimpinan dimensi pengaruh yang ideal dan rangsangan intelek juga harus dipertingkatkan supaya guru-guru mempunyai lebih ruang dan peluang berkomunikasi dengan pihak pentadbir berasaskan kepada prinsip keterbukaan dan saling mempercayai.

- b) Guru-guru juga perlu diberi peluang menghadiri kursus atau bengkel tentang kepimpinan dan pengurusan dalam bidang pendidikan agar mereka dapat memahami dengan lebih terperinci mengenai kesukaran dan cabaran yang dihadapi oleh guru besar dalam memimpin sesebuah sekolah. Hal ini dapat membantu guru yang lebih berpengetahuan dan berkemahiran mampu berfikir dengan lebih rasional dan mampu mewujudkan budaya di tempat kerja yang lebih tenang dan lancar.
- c) Kajian ini hanya fokus persepsi guru besar sahaja, tetapi tidak mewakili persepsi guru atau anggota kumpulan pelaksana sekolah. Oleh itu, disyorkan satu kajian dijalankan secara keseluruhan tentang gaya kepimpinan guru besar sehingga diperoleh persepsi semua warga organisasi.

VIII. PENUTUP

Transformasi pendidikan yang direncanakan oleh kerajaan khususnya pihak Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan langkah yang bijak dan cemerlang. Namun begitu, visi dan aspirasi pendidikan tidak akan tercapai tanpa usaha pemimpin sekolah dan para pendidik di sekolah. Kejayaan atau kegagalan sebuah sekolah bergantung kepada input (tenaga manusia) dan output (hasil).

Kebolehan seseorang pemimpin melakukan transformasi di sekolah menjadi petunjuk yang membandingkan sekolah berprestasi tinggi dengan sekolah yang berprestasi rendah. Namun begitu, amalan gaya kepimpinan seseorang guru besar akan memberikan persepsi dari dalam organisasi guru besar tersebut iaitu guru-guru. Seterusnya persepsi ini boleh menentukan

IX. RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah (2005) Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, Jil.20,53-68,2015
- Adnan Riaz. Mubarak Hussain Haider. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction.
- Barbuto, J.E. (Jnr). (2005). Motivation And Transactional, Charismatic, And Transformational Leadership: A Test Of Antecedents. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 11(4), 26-40.
- Bass B.M. (1981). Stogdill's Handbook of Leadership. Dalam Aminudin Mohd Yusof (1994). *Kepimpinan, Motivasi dan Prestasi: Model Guru dan Tenara*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bass B.M. (1990). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 1999, 8 (1), 9-32
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Arvey, R. D., & Hellervik, L. W. (1973). The Development And Evaluation Of Behaviorally Based Rating Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 57, 15-22.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 1 : Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur : McGraw Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Coad, A.F. & A.J. Berry. (1998). "Transformational Leadership and Learning Organization" dalam *Journal Leadership and Organizational Development*, Vol.19(3), 64-72.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mix Methods Approaches* (2nd ed). CA: Sage Publications.
- David E. McNabb. (2000). *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management: Quantitative and Qualitative Approaches*. M.E. Sharpe, New York & England.
- Den Hartog, D.N., Van Muijen, J.J. & Koopman, P.L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (1), 19-34
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational
- Fatima, B., Ahmad, U., & Asvir, N. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(18), 261-266.

- Goodwin, V. L., Wofford, J. C. and Whittington, J. L. (2001). A theoretical and empirical extension to the transformational leadership construct. *J. Organiz. Behav.*, 22: 759–774. doi: 10.1002/job.111
- Griffin, D. (2003). Transformational leadership. Retrieved on September 1, (2008), from <http://www.desgriffin.com/leadership>.
- Hezereen Jaafar. (2014). Gaya Kepimpinan Pengetua di Sekolah-Sekolah Menengah Cemerlang dan Kurang Cemerlang di Sarawak. Kertas Projek Sarjana Pendidikan. UKM
- Hishamuddin Shah Mokri, Mohd Rizal Atan & Supian Hashim. (2013). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke 20. Anjuran Institut Aminuddin Baki, 1-4 Julai. http://www.iab.edu.my/sn20_papers/KK_L4_1_5_Rizal.pdf diperoleh pada Disember 2015.
- Hussein Mahmood. (2008). Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah. Kuala Lumpur, Malaysia: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Iran Herman. (2004). Statistik Dan Analisis Data Sains Social, Penerbitan Utara.
- Irawaty A. Kahar. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*. Vol.4, No.1, Juni 2008 hlm. 21.
- Khairil Annas Jusoh. (2009). Evolusi Kepimpinan : Tinjauan Teori-Teori Terpilih. Kasturi Jingga Corp, KL.
- Leithwood, K., Tomlinson, D. dan Genge, M. (1996). "Transformational school leadership", dalam Leithwood, K., Chapman, J., Corson, D., Hallinger, P. dan Hart, A. (Eds), *International Handbook of Educational Leadership and Administration*, Kluwer, Dordrecht.
- Management Study Guide. (2011). Transformational Leadership Theory. Retrieved From: <http://www.managementstudyguide.com/transformational-leadership.htm> (7 Feb. 2015)
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Inc.
- Nursuhaila Ghazali. (2007). Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Bandar Tangkak. Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Ramli Basri dan Moganawari Arumugam. (2011). Hubungan antara Amalan Kepemimpinan Transformasional Guru Besar dan Kompetensi Guru Di SJKT Daerah Petaling Perdana, Selangor. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-dekan Pendidikan IPTA 2011.
- Sentot Imam Wahjono. (2011). Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Edisi April 2011 Vol 1, Feb Universitas Muhammadiyah.
- Wan Zawawi Wan Ismail et al. (2011). Leadership Transition Pre To Post NPQH: A Qualitative Analysis. Genting Highlands: Institut Aminuddin Baki
- Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership and multiple levels of analysis. *Human Relations*, 43, 975-995.
- Zainal Azam. (2003). Kurikulum Pendidikan di Sekolah-Sekolah Agama Negeri di Malaysia dalam Sazalie Mohamad. *Memahami Isu-Isu Pendidikan Islam di Malaysia*. Institut kefahaman Islam Malaysia. Kuala Lumpur.

Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) oleh Guru LINUS dalam Pengajaran dan Pemudahcaraan Abad ke-21

Jennifer Anak Sungong & Dr Mohd. Isa Bin Hamzah
Universiti Kebangsaan Malaysia
jennifersungong81@yahoo.com

Abstrak - Perkembangan TMK telah membuka satu dimensi baharu kepada perkembangan dunia pendidikan dan kewujudan suasana pengajaran dan pembelajaran. Walau bagaimanapun kesediaan guru-guru dalam mengaplikasikan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran dilihat belum dilaksanakan secara menyeluruh, malahan guru-guru masih lagi selesa dengan cara pengajaran yang konvensional dan bergantung kepada buku teks. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk melihat tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran abad ke 21. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan melibatkan sejumlah 30 orang guru LINUS di tiga buah sekolah rendah kebangsaan daerah Lubok Antu, Sarawak. Alat kajian yang digunakan ialah borang soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21 berada pada tahap yang tinggi. Tahap pengetahuan guru LINUS mempunyai nilai min 4.06 dengan nilai sisihan piawai (sp) 0.36, tahap kemahiran guru LINUS terhadap penggunaan TMK pula mempunyai min 4.09 dan nilai sisihan piawai (sp) 0.37 manakala sikap guru LINUS terhadap TMK pada PdPc abad ke 21 pula ialah 4.03 dengan nilai sisihan piawai sebanyak 0.71. Secara kesimpulannya, penggunaan TMK adalah sangat penting pada masa ini kerana ia merupakan antara medium untuk menyampaikan pelbagai jenis maklumat kepada murid yang mempunyai pelbagai tahap pembelajaran. Oleh yang demikian maka adalah menjadi kepentingan kepada guru agar memiliki pengetahuan, kemahiran dan sikap yang positif dalam mengintegrasikan TMK dalam PdPc pada abad ke-21.

Kata Kunci – Saringan Literasi dan Numerasi, pengajaran dan pemudahcaraan, Teknologi Maklumat dan Komunikasi

I. PENGENALAN

Era globalisasi dan pembelajaran abad ke-21 menuntut penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) dalam perubahan sistem pendidikan dan perkembangan kurikulum di Malaysia. Selaras dengan perkembangan teknologi, satu usaha Kementerian Pendidikan memperkenalkan TMK dalam sistem pendidikan dimana ia meliputi aspek prasarana, pengisian dan latihan guru dan memperkenalkan banyak projek yang melibatkan TMK iaitu pembekalan komputer dan penambahbaikan infrastruktur TMK di semua sekolah-sekolah seluruh Malaysia.

Lantaran itu, guru mempunyai peranan yang semakin mencabar dalam sistem pendidikan negara pada abad ke-21. Kini guru memainkan peranan sebagai pemudahcaraan dan sekaligus sebagai agen perubahan perlu peka dan berani untuk meneroka penggunaan TMK dalam

pengajaran dan pembelajaran (PdPc). Guru harus berani dan berupaya mengaplikasikan dan mengintegrasikan kemahiran TMK dalam pengajaran abad ke-21 dengan keyakinan yang tinggi. Hal ini turut dituntut oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2015) agar menjadikan kemahiran maklumat, media dan teknologi sebagai salah satu kemahiran yang diperlukan oleh seorang guru dalam pembelajaran abad ke-21.

Penggunaan TMK dalam pembelajaran dan pemudahcaraan pada masa sekarang amat diperlukan selaras dengan perkembangan dan perubahan semasa sistem pendidikan di dunia. Penggunaan TMK dalam pengajaran dan pemudahcaraan membawa maksud menggunakan TMK secara terancang dan bersesuaian untuk meningkatkan kecekapan proses PdPc (Yahya Othman & Roselan Baki, 2015). Menurut Sharifah Md. Nor (2000), apabila merancang sesuatu aktiviti pembelajaran, guru perlu bijak memilih bahan pengajaran. Ini kerana mengajar menggunakan TMK memerlukan perubahan dan seorang guru wajar melihat perubahan itu sebagai suatu yang positif. Oleh yang demikian, pengetahuan, kemahiran dan sikap seseorang guru dalam mengadaptasikan penggunaan TMK dalam pembelajaran dan pemudahcaraan sebagai alat bantu mengajar amatlah penting bagi memastikan kelancaran perjalanan proses pengajaran dan pemudahcaraan dalam bilik darjah.

Malangnya, masih ramai guru yang kurang yakin malah was-was untuk mengaplikasi dan mengintegrasikan penggunaan TMK dalam pembelajaran dan pemudahcaraan. Hal ini kerana mereka masih di takuk lama dan merasa selesa menggunakan kaedah konvensional dalam pembelajaran dan pemudahcaraan. Namun dalam pembelajaran abad ke-21, guru tidak terkecuali dan perlu bersedia menerima sebarang transformasi dalam kurikulum. Oleh itu, tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap guru terhadap penggunaan TMK dalam pembelajaran dan pemudahcaraan harus dipertingkatkan.

Kini, penggunaan TMK di sekolah mengubah kaedah pengajaran dan pembelajaran (Kaffash, H.R. Kargiban, Z.A., Kargiban, S. A. & Ramezani, M. T. ,2010.). Guru-guru yang menggunakan TMK berupaya menarik minat murid-murid yang lemah supaya memberikan perhatian dalam kelas. Penggunaan bahan yang bersifat interaktif, kreatif dan tidak membosankan mampu memberikan suasana pembelajaran yang positif dimana ia bukan saja akan membantu objektif pembelajaran tercapai tetapi juga membantu murid memahami isi pembelajaran yang

disampaikan oleh guru. Ini kerana multimedia akan dapat membawa kita kepada situasi belajar dimana "*learning with effort*" akan dapat digantikan dengan "*learning with fun*" (Noh, M. A. M., Ilias, M. F., Husain, K., Sulaiman, M. S., & Abdullah, M., 2016). Alat teknologi yang merangkumi pelbagai peranti digital seperti komputer, tablet, skrin Multitouch, papan putih interaktif, peranti mudah alih, kamera, DVD dan pemain muzik, perakam audio, VCR, VHS pita rekod dan pemain kaset, jadual cahaya, projector dan mikroskop (Buckleitner, 2011) sesuai digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Masalah yang sering melanda guru-guru ialah kurangnya pengetahuan tentang cara mencari dan mengenalpasti maklumat yang diperlukan melalui internet, sehingga menyebabkan mereka tidak cenderung untuk menggunakannya dalam pengajaran dan pembelajaran sekaligus bimbang kelemahan mereka akan diketahui oleh pelajar. Salah satu sikap yang kebiasaannya ada dalam kalangan guru adalah sikap negatif yang tidak mahu mengubah diri untuk sentiasa melakukan pembaharuan. Kebanyakan guru agak sukar untuk mengubah gaya pengajaran dan pembelajaran kepada sesuatu yang baharu dan terkini seperti menggunakan TMK dalam pengajaran. Hazman Ali (2009), menyatakan terdapat pelbagai kekangan dan cabaran dalam penggunaan TMK dalam proses pengajaran dan pembelajaran dalam kalangan guru, ini termasuklah kekangan menghabiskan sukatan pelajaran dalam masa yang singkat

II. KAJIAN LITERATUR

Dalam era globalisasi dan dunia tanpa sempadan, tidak dapat dinafikan bahawa Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) merupakan satu komponen yang sangat diperlukan dalam sistem pendidikan negara. Jika dahulu kaedah "*chalk and talk*" sangat selesa dipraktikkan oleh para pendidik, namun kini TMK merupakan satu pemacu dan pemangkin dalam memastikan maklumat yang terkini dan bersifat interaktif sampai kepada murid-murid.

Teknologi Maklumat dan Komunikasi dalam Pengajaran dan Pemudahcaraan

Kementerian Pendidikan Malaysia juga menjadikan kemahiran maklumat, media dan teknologi sebagai salah satu kemahiran yang diperlukan dalam pembelajaran abad ke-21. Malahan Kementerian Pendidikan Malaysia masih menganggap cabaran utama pembelajaran abad Ke-21 adalah keupayaan guru-guru mengaplikasikan dan mengadaptasikan pelbagai sumber teknologi serta maklumat bagi melaksanakan PdPc yang efektif dan berkualiti serta relevan dengan perkembangan semasa.

Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) digunakan secara meluas termasuklah dalam bidang pendidikan. Bolstad (2004), mendefinisikan TMK sebagai apa sahaja yang membolehkan kita untuk mendapatkan

maklumat atau berkomunikasi antara satu sama lain. Dalam pendidikan, penggunaan TMK dalam PdPc bermaksud menggunakan TMK secara terancang dan bersesuaian untuk meningkatkan kefahaman pelajar dalam sesuatu mata pelajaran. Alat teknologi merangkumi pelbagai peranti digital seperti komputer, tablet, skrin *Multitouch*, papan putih interaktif, peranti mudah alih, kamera, DVD dan pemain muzik, perakam audio, VCR, VHS pita rekod dan pemain kaset, jadual cahaya, projector dan mikroskop (Buckleitner, 2011) serta perkakasan komputer termasuklah (laptop, desktop), audio, kamera digital serta kamera video, perisian dan bahan kreativiti dan komunikasi, internet, printer, cerita interaktif dan peranti serta sumber yang lain (Bolstad, 2004; Corr, 2006) dan ia sesuai digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Kemahiran TMK menjadi matlamat pendidikan kerana kemahiran mengguna komputer menyumbang kepada kejayaan hasil pembelajaran (Kuhlemeier dan Hemker, 2007). Ini turut dinyatakan oleh Kaffash et al (Mohamed, H., Judi, H. M., dan Zawiyah, S. F. M. N., & Yusof, M., 2012) bahawa penggunaan TMK di sekolah mengubah kaedah pengajaran dan pembelajaran. Proses pembelajaran tidak hanya bergantung kepada bilik darjah tetapi akan sentiasa dipengaruhi oleh perkembangan ICT.

Jurang digital merupakan antara faktor yang mempengaruhi penggunaan TMK dalam kalangan guru LINUS yang mengajar di kawasan luar bandar. Krueger (Muhamad, H, 2012) menggunakan istilah jurang digital bagi mencari jurang antara mereka yang mengguna atau mempunyai akses kepada teknologi telekomunikasi seperti telefon, komputer dan internet dan mereka yang tidak memilikinya. Ini kerana teknologi dilihat mewujudkan perbezaan dalam membentuk dan membangun peluang murid sekaligus mewujudkan jarak di antara guru bandar dan luar bandar amnya dalam mendapatkan akses kepada TMK dengan sebaiknya.

Teori Pembelajaran berkaitan dengan TMK

Dalam pembelajaran abad ke-21, guru memainkan peranan sebagai pemudahcara. Jika dulu murid hanya disuap atau hanya menerima segala maklumat daripada guru, kini murid perlu diberikan kebebasan untuk meneroka dan mengalami sendiri pengalaman dalam mencari maklumat dan menuntut ilmu. Terdapat tiga teori yang boleh dikaitkan dengan kajian ini teori behaviourisme, teori konstruktivisme dan teori kognitivisme.

Berdasarkan teori behaviourisme, pembelajaran adalah teori perkembangan perilaku, yang dapat diukur, diamati dan dihasilkan oleh respons pelajar terhadap rangsangan. Guru menurut teori ini merupakan model kepada murid. Dalam pembelajaran abad ke-21, guru memainkan peranan untuk mempraktikkan PdPc berpusatkan murid dan mengurangkan PdPc berpusatkan guru. Ini turut dinyatakan oleh Skinner (1974) bahawa melalui teori pembelajaran behaviorisme, pembelajaran

berlaku apabila seseorang itu bertindakbalas terhadap sesuatu rangsangan dan kemudian diberikan pengukuhan.

Bertitik tolak dari teori pembelajaran behaviourisme, teori pembelajaran konstruktivisme pula menyatakan bahawa pembelajaran adalah proses pembinaan ilmu pengetahuan (Engkizar, 2010). Ini turut disokong oleh McBrien & Brandt (1997) bahawa konstruktivisme adalah satu pendekatan pengajaran berdasarkan kepada penyelidikan tentang bagaimana manusia belajar. Kebanyakan pengkaji berpendapat setiap individu membina pengetahuan dan bukannya hanya menerima pengetahuan daripada orang lain. Oleh yang demikian, guru harus membenarkan murid meneroka sendiri alam pendidikan dimana terdapat perubahan fokus dari pengajaran berpusatkan guru kepada pengajaran berpusatkan murid. Secara tidak langsung murid akan diterapkan kepada aktiviti pembelajaran berorientasikan kepada proses penerokaan dan penemuan. Hasilnya pembelajaran itu sendiri terbina daripada hasil gabungan maklumat dengan pengetahuan sedia ada. Lantas teori ini menggalakkan murid berkomunikasi dengan bahan disamping diberi kebebasan meneroka sepuas-puasnya dan berupaya membuat generalisasi dan kesimpulan sendiri hasil daripada proses PdPc.

Teori kognitivisme umumnya melibatkan proses belajar. Ia juga sering dikaitkan dengan proses mental yang melibatkan pengamatan, pengetahuan dan pemahaman. Ini menunjukkan bahawa proses belajar terjadi kerana adanya pembolehubah yang menjadi penghalang pada aspek kognitif seseorang. Oleh itu belajar tidak sekadar melibatkan hubungan antara stimulus dan respon tetapi ia melibatkan proses berpikir yang sangat kompleks. Maknanya setiap yang terjadi atau dipelajari mempunyai sebab dan penjelasan. Adalah sangat penting supaya setiap maklumat yang diterima dipadankan dengan maklumat sedia ada walaupun terdapat pengubahsuaian dan penyusunan semula maklumat yang diperolehi sebelum menghasilkan sesuatu maklumat yang baharu. Peranan guru di sini sangat diperlukan supaya senantiasa memastikan murid dapat menerima dan menjalani proses PdPc dengan tepat dan sempurna. Hal ini juga meminta guru berupaya menggunakan pengetahuan dan kemahiran menggunakan segala kemudahan TMK yang disediakan oleh pihak kementerian di sekolah agar dapat merancang PdPc secara bermaklumat, berinteraktif dan menarik minat murid untuk turut serta dan terlibat dengan setiap aktiviti yang dijalankan dalam bilik darjah.

Kajian-kajian lepas

Penggunaan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran abad ke 21 turut memainkan peranan bagi menarik minat murid yang mempunyai pelbagai tahap pembelajaran khususnya murid yang mengikuti program LINUS. Ledakan penggunaan internet dalam bidang pendidikan telah menggalakkan visi yang lebih terbuka, global dan fleksible yang menuntut perubahan dalam peranan dan kompetensi guru (Colas, 2003). Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi penggunaan TMK oleh guru LINUS iaitu pengetahuan, kemahiran dan sikap guru itu sendiri.

Pengetahuan ialah pengertian maklumat yang diketahui atau disedari oleh seseorang. Menurut Koc dan Bakir (Noh et al, 2016) pernah mengemukakan maklumat sejumlah 39% guru mempunyai pengetahuan yang lemah terhadap penggunaan komputer dalam pengajaran dan pembelajaran. Alasan utama mengapa masih kurang pengetahuan teknologi pendidikan ini berlaku kerana kurangnya program latihan semasa berada di Institut Pendidikan Guru (Angeli & Valanides, 2005; Koehler, Mishra, & Yahya, 2007). Kurangnya kursus atau pendedahan kepada TMK sememangnya akan mempengaruhi penggunaan TMK dalam PdPc seseorang guru.

Penggunaan TMK dalam pendidikan boleh membantu membentuk suasana pembelajaran sepanjang hayat yang memberi peluang pembelajaran tanpa had dan sempadan. Kajian Harvey dan Wilson (1985) mendapati bahawa responden yang mempunyai pengetahuan dalam TMK akan mempunyai sikap positif terhadap penggunaan komputer. Hal ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Muhamad dan Wahab (2010) dan Andin (2010) dan oleh itu guru berkenaan tidak mempunyai masalah yang serius dalam menggunakan TMK semasa proses pengajaran (Johan & Dinyati, 2011; Tasir & Lim, 2010). Guru yang boleh menerima penggunaan TMK dalam PdPc akan menyumbang kepada penglibatan yang aktif dalam kalangan guru untuk mengapikasi dan mengintegrasikan kemudahan teknologi ini dan mengubah evolusi proses PdPc daripada kaedah konvensional kepada yang lebih canggih.

Kemahiran guru merupakan faktor kedua yang mempengaruhi penggunaan TMK oleh guru LINUS dalam PdPc pada pembelajaran abad ke 21. Kemahiran menggunakan TMK merujuk kepada kecekapan guru dalam menggunakan pengetahuan tentang TMK dalam PdPc (Mohd Hasril, 2009). Menurut Kamus Dewan (2004), kemahiran membawa maksud melatih untuk mengerjakan sesuatu dengan cekap, lancar dan pandai. Kemahiran menggunakan TMK perlu diterapkan dalam setiap guru supaya berupaya memberikan PdPc yang terbaik kepada anak murid.

Penggunaan TMK dalam PdPc banyak dipengaruhi oleh kemahiran seseorang guru. Namun demikian banyak kajian menunjukkan bahawa guru mempunyai kemahiran yang sangat rendah dalam mengintegrasikan TMK dalam PdPc. Norijah Mohamed et al. (2014), Sandra Rahman et al. (2013) dan Ting Kung Shiung dan Woo Yoke Ling. (2005) mengatakan bahawa guru-guru masih berhadapan dengan masalah dari sudut kurang kemahiran dalam menggunakan teknologi maklumat dalam pengajaran dan pembelajaran di kelas mereka. Oleh yang demikian, ini akan menyebabkan guru yang tidak mempunyai kemahiran dalam menggunakan TMK akan kurang mengaplikasikan kemudahan TMK yang disediakan di sekolah. Keyakinan mereka terhadap penggunaan TMK juga akan kurang dan ini akan menyebabkan sesi PdPc berjalan dengan cara konvensional.

Secara bahasa, Oxford Advanced Learner Dictionary (Hornby, 1974) mencantumkan bahwa sikap (attitude), berasal dari bahasa Italia *attitudine* iaitu “*Manner of placing or holding the body, dan Way of feeling, thinking or behaving*”. Ini membawa maksud sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku.

Sikap turut mempengaruhi penggunaan TMK seorang guru dalam PdPc. Misalannya sekiranya guru berkenaan merasa selesa dan terbuka serta ingin mempelajari dan menggunakan TMK dalam proses PdPc maka secara tidak langsung ia akan membawa kepada penerimaan dan sikap positif guru berkenaan. Kajian lepas menunjukkan bahawa sikap guru yang positif adalah penting untuk mendorong seseorang pelajar bagi mempelajari sesuatu subjek (Zulkifli dan Raja Maznah, 1994). Malahan Dlodlo N. (2009) turut berpendapat teknologi secara bersendirian tidak akan mengubah apa-apa tanpa pengendali dan pendorong maklumat iaitu guru-guru tanpa penerimaan dan sikap positif tersebut. Malahan menurut Chhavi (2014), apabila guru mempunyai sikap positif terhadap TMK akan membuat kecenderungan mereka untuk mengintegrasikan penggunaan komputer dalam PdPc adalah lebih tinggi. Oleh itu sokongan dan sikap positif daripada pihak guru terhadap penggunaan TMK sangat menyumbang kepada proses PdPc yang menarik, lancar dan menyeronokkan. Secara tidak langsung penggunaan TMK boleh meningkatkan kualiti dan minat murid terhadap PdPc yang dijalankan dalam bilik darjah.

Namun demikian, terdapat juga guru yang tidak dapat menerima penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21. Sandra Rahman et al (2013) bahawa penggunaan TMK dalam PdPc yang masih rendah dalam kalangan guru masih dan ini masih menjadi isu dalam pendidikan negara. Ramai guru berkenaan menganggap bahawa menggunakan aplikasi TMK dalam PdPc sangat rumitkan. Ditambah lagi dengan kurangnya kemahiran, pengalaman dan pendedahan dalam menggunakan TMK menyebabkan guru tidak mahir untuk membuat perancangan pengajaran berdasarkan TMK. Malahan sikap guru dilihat sebagai satu isu yang perlu diperbaiki khususnya dalam penggunaan TMK (Yahya dan Roselan, 2007; Sandra et.al, 2013). Menurut Melvina dan Jamaludin (2010) terdapat perbezaan dalam dapatan kajian dimana ia menunjukkan bahawa guru-guru BM yang pernah menghadiri kursus TMK lebih bersikap positif dan bersedia menggunakan TMK dalam pengajaran berbanding dengan guru yang tidak pernah menghadiri kursus TMK. Ini turut disokong oleh hasil kajian Zulkifli dan Raja Maznah (1994) yang mendapati guru-guru yang tidak mempunyai pengalaman dengan komputer kebiasaannya mempunyai sikap yang negatif dan tahap kebimbangan yang tinggi terhadap komputer. Penggunaan teknologi maklumat dirasakan menjadi satu bebanan kepada guru berkenaan sewaktu sesi pengajaran dan pemudahcaraan.

III. METODOLOGI

Rekabentuk kajian

Bogdan & Biklen (1998) dan Yin (1994) menyatakan reka bentuk kajian adalah perancangan yang telah disediakan untuk melaksanakannya. Reka bentuk atau perancangan ini sangat penting bagi memberi panduan kepada pengkaji dalam setiap penyelidikan. Kajian kuantitatif dipilih dengan menggunakan kaedah kajian tinjauan. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik untuk mengumpulkan data kajian. Menurut Mohd. Najib (2003), instrumen kajian yang paling popular adalah soal selidik kerana ianya mudah ditadbir setelah dibina dengan baik serta data yang diperoleh senang diproses untuk dianalisis.

Populasi dan Sampel

Populasi kajian ialah semua ahli dalam kelompok kajian dimana mereka merupakan kumpulan sasaran pengkaji supaya sesuatu dapatan kajian dapat diaplikasikan (Fraenkel & Wallen, 1990). Dalam kajian ini, populasi sasaran penyelidik terdiri daripada 3 buah sekolah di bawah seliaan Pejabat Pendidikan Daerah Lubok Antu dimana akan melibatkan seramai 30 orang guru yang mengajar LINUS (Saringan Literasi dan Numerasi) sahaja. Namun demikian, untuk mengelak bias, pengkaji adalah terkecuali daripada sampel kajian ini. Sample merupakan satu kumpulan subjek yang dipilih daripada populasi (Mohd Najib, 1999). Pengkaji menggunakan kaedah pemilihan sampel secara rawak kelompok untuk mendapatkan data supaya sampel mewakili populasi. Sample yang diambil adalah seramai 30 orang guru LINUS sahaja.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam tinjauan ini adalah berbentuk soal selidik. Menurut Mohd Najib (1999), soal selidik selalu digunakan untuk mengetahui sikap seseorang dengan menggunakan soalan bebas-jawab (terbuka), senarai semak atau skala kadar. Soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat tentang pengetahuan, kemahiran dan sikap terhadap penggunaan TMK dalam pengajaran dan pemudahcaraan abad ke-21. Set soal selidik ini mengandungi 4 bahagian iaitu: (A) maklumat demografi responden; (B) tahap pengetahuan guru LINUS terhadap penggunaan TMK; (C) tahap kemahiran guru LINUS terhadap penggunaan TMK; dan (D) sikap guru LINUS terhadap penggunaan TMK. Seramai 30 responden telah dipilih melalui persampelan rawak di sekolah rendah bawah seliaan Pejabat Pendidikan Daerah Lubok Antu. Data kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS dengan menggunakan statistik deskriptif seperti min, peratusan dan sisihan piawai. Skala interpretasi yang digunakan bagi min dalam kajian ini adalah seperti berikut:

1.00 – 2.50 – Tahap Rendah 2.50 – 3.50 – Tahap Sederhana

IV. DAPATAN KAJIAN

Latar belakang responden

Jadual 1 menunjukkan sebanyak 15 (50%) responden lelaki dan 15 (50%) merupakan responden perempuan. Berdasarkan kajian ini, seramai 8 orang (26.7%) berumur 20-29 tahun, 14 orang (46.7%) berumur 30-39 tahun, 7 orang (23.3%) berumur antara 40-49 tahun dan hanya seorang (3.3%) responden berumur 50 tahun ke atas. Dapatan juga menunjukkan bahawa dari segi tahap akademik, seramai 2 orang responden (6.7%) bukan siswazah manakala 28 responden (93.3%) pula merupakan siswazah. Bagi pengalaman bekerja sebagai guru pula, seramai 18 responden (60%) mempunyai pengalaman sebagai guru antara 1-10 tahun, seramai 9 responden (30%) mempunyai pengalaman bekerja antara 11-20 tahun dan hanya seramai 3 responden (10%) mempunyai pengalaman sebagai guru antara 21-30 tahun. Berdasarkan penggunaan TMK, seramai 10 responden (33.3%) menggunakan kemudahan TMK sebanyak 1 kali dalam seminggu, 14 responden (46.7%) menggunakan kemudahan TMK sebanyak 2 kali seminggu dan hanya seramai 6 responden (20%) menggunakan TMK sebanyak 3 kali ke atas dalam seminggu.

Jadual 1: Latar belakang Responden

Latar belakang	f	%
Responden		
Jantina		
Lelaki	15	50
Perempuan	15	50
Umur		
20 – 29	8	26.7
30 – 39	14	46.7
40 – 49	7	23.3
50 ke atas	1	3.3
Akademik		
Bukan siswazah	2	6.7
Siswazah	28	93.4
Siswazah lanjutan	0	0
Pengalaman		
Mengajar	18	60
1 – 10 Tahun	9	30
11 – 20 Tahun	3	10
21 – 30 Tahun		
Penggunaan ICT		
(Seminggu)	-	-
Tiada	10	33.3
1 Kali	14	46.7
2 Kali	6	20.0
3 Kali ke atas		
Jumlah	30	100

Pengetahuan guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21

Analisis deskriptif yang melibatkan min dan sisihan piawai telah digunakan bagi menentukan tahap pengetahuan guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21. Jadual 2 seperti dibawah menunjukkan dapatan analisis pengetahuan guru LINUS terhadap TMK. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat sebanyak 10 item telah disenaraikan dalam borang soal selidik. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 9 item telah menunjukkan bahawa pengetahuan guru terhadap TMK berada pada tahap yang tinggi manakala hanya satu sahaja menunjukkan dapatan min yang sederhana. Nilai min yang

paling tinggi ialah item melayari internet (min=4.50, sp=0.80). Ini diikuti dengan pengetahuan menggunakan pemprosesan perkataan (MS Word), menggunakan operasi lanjutan seperti pencetak, modem, cakera keras, menggunakan maklumat carian dalam talian menggunakan enjin carian, komunikasi sosial seperti Facebook. Nilai min sederhana ialah item menggunakan CD-ROM sebagai bantuan pengajaran (min=3.23, sp=1.07). Secara keseluruhannya, tahap guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21 adalah tinggi dengan nilai min 4.06.

Jadual 2. Tahap Pengetahuan Guru LINUS terhadap TMK

BIL	Item	N = 30 Min	Sisihan Piawai (sp)	Tahap
1	Menggunakan pemprosesan perkataan (MS Word)	4.33	0.88	Tinggi
2	Menggunakan operasi asas seperti skrin komputer (monitor, LCD), Unit Pemprosesan Tengah (CPU), papan kekunci dan pad sentuh (tetikus)	3.97	1.19	Tinggi
3	Menggunakan Operasi lanjutan seperti pencetak, modem, cakera keras	4.30	1.02	Tinggi
4	Melayari Internet	4.50	0.80	Tinggi
5	Menggunakan maklumat carian dalam talian menggunakan enjin carian	4.27	0.94	Tinggi
6	Menggunakan penyampaian elektronik (MS Power Point)	3.83	1.05	Tinggi
7	Membuat Pengurusan Fail	4.00	0.74	Tinggi
8	Menghasilkan bantuan mengajar menggunakan komputer	3.90	0.95	Tinggi
9	Menggunakan CD-ROM sebagai bantuan pengajaran	3.27	1.07	Sederhana
10	Komunikasi sosial seperti Facebook	4.27	1.20	Tinggi
Jumlah Keseluruhan		4.06	0.36	Tinggi

T=Tinggi, M=Sederhana, L=Rendah

Tahap kemahiran guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21

Jadual 3 di bawah menunjukkan dapatan kajian terhadap kemahiran guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21. Berdasarkan dapatan ini menunjukkan bahawa kesemua 10 item yang tersenarai dalam borang soal selidik yang telah diedarkan menunjukkan skor min yang melebihi 3.51 iaitu nilai min yang Tinggi. Item menulis laporan, surat atau dokumen (MS Word) mempunyai skor min yang paling tinggi (min=4.63, sp=0.72) diikuti dengan mencetak dokumen/gambar, memuat turun dokumen/gambar, mencari maklumat carian mengenai dan menyediakan lembaran kerja (MS Word/Ms Excel). Namun demikian, walaupun didapati bahawa guru

LINUS mempunyai tahap kemahiran yang tinggi tetapi guru tersebut kurang menggunakan aplikasi Ms Paint, Adobe Photoshop untuk membuat dan mengedit grafik. Secara keseluruhan, tahap kemahiran guru LINUS terhadap TMK adalah Tinggi iaitu dengan nilai min 4.09.

Jadual 3. Tahap Kemahiran guru LINUS terhadap TMK

BIL	Item	N = 30 Min	Sisihan Piawai (sp)	Tahap
1	menulis laporan, surat atau dokumen (Microsoft Word)	4.63	0.72	Tinggi
2	mencetak dokumen / gambar	4.60	0.62	Tinggi
3	Menghantar mesej melalui mel elektronik (E-mel)	4.37	1.03	Tinggi
4	Menggunakan komputer sebagai bantuan pengajaran	3.90	0.99	Tinggi
5	Menghasilkan persembahan slaid untuk pengajaran & pembelajaran	3.67	1.03	Tinggi
6	Memuat turun dokumen / imej	4.30	0.99	Tinggi
7	mengimbas dokumen atau gambar	3.90	0.92	Tinggi
8	Mencari maklumat carian mengenai World Wide We (WWW)	4.00	0.87	Tinggi
9	menyediakan lembaran kerja (Microsoft Excel dsb.)	4.00	0.83	Tinggi
10	membuat dan mengedit grafik (Microsoft Paint, Adobe Photoshop dan lain-lain)	3.53	1.04	Tinggi
Jumlah Keseluruhan		4.09	0.37	Tinggi

T=Tinggi, M=Sederhana, R=Rendah

Sikap guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21

Analisis deskriptif melibatkan nilai min dan sisihan piawai telah dijalankan untuk menentukan sikap guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21.

Jadual 4. Sikap guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21

BIL	Item	N = 30 Min	Sisihan Piawai (sp)	Tahap
1	TMK merangsang minat pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran	4.30	0.65	Tinggi
2	Saya tidak merasa terlambat untuk belajar tentang TMK	4.30	0.88	Tinggi
3	Penggunaan TMK merangsang minat saya dalam kerja saya	4.10	0.80	Tinggi
4	Saya suka mempelajari perkara yang berkaitan dengan TMK	4.23	0.82	Tinggi
5	Saya fikir penggunaan TMK dapat membantu saya mempelajari kemahiran baru	4.30	0.79	Tinggi

6	TMK boleh membantu menguruskan kerja saya	4.33	0.66	Tinggi
7	TMK menjimatkan masa saya dalam membuat kerja	4.33	0.66	Tinggi
8	Saya merasa selesa menggunakan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran	4.23	0.89	Tinggi
9	Penggunaan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran mengurangkan beban kerja saya	4.13	0.63	Tinggi
10	Saya merasa terancam dengan penggunaan TMK	2.03	1.03	Rendah
Jumlah Keseluruhan		4.03	0.71	Tinggi

T=Tinggi, M=Sederhana, R=Rendah

Jadual 4 menunjukkan analisis terhadap sikap guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21. Kajian menunjukkan bahawa daripada 10 item yang disenaraikan dalam borang soal selidik, 9 item menunjukkan tahap skor min yang tinggi iaitu melebihi 3.50 manakala hanya satu item menunjukkan skor min yang rendah iaitu di antara 1.00 – 2.50. Terdapat 2 item yang menunjukkan nilai min yang paling tinggi iaitu TMK boleh membantu menguruskan kerja saya dan TMK menjimatkan masa saya dalam membuat kerja (min=4.33, sp=0.66). Item yang mempunyai nilai min yang rendah ialah item saya merasa terancam dengan penggunaan TMK (min=2.03, sp=1.03). Min secara keseluruhannya menunjukkan bahawa sikap guru LINUS terhadap TMK dalam PdPc abad ke 21 adalah pada tahap yang tinggi (min=4.03, sp=0.71). Oleh itu guru LINUS mempunyai sikap yang positif serta menerima penggunaan TMK dalam pengajaran dan pemudahcaran.

V. PERBINCANGAN

Hasil daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap pengetahuan guru LINUS terhadap penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21 adalah pada tahap yang tinggi. Guru LINUS iaitu responden kajian ini didapati dan boleh dikatakan mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam melayari internet, menggunakan pemprosesan perkataan (MS Word), menggunakan operasi asas seperti skrin komputer (monitor, LCD), unit pemprosesan (CPU), papan kekunci dan pad sentuh (tetikus), menggunakan enjin carian dan menggunakan komunikasi sosial seperti Facebook.

Kajian ini juga menunjukkan bahawa kemahiran dalam kalangan guru LINUS terhadap penggunaan TMK adalah pada tahap yang tinggi. Guru-guru LINUS didapati mempunyai kemahiran dalam menggunakan TMK seperti untuk menulis laporan, surat atau dokumen menggunakan Microsoft Word, mencetak dokumen, menghantar mesej melalui email dan memuat turun dokumen/imej. Ini bertepatan dengan aspirasi Kementerian Pendidikan Malaysia yang menggalakkan penggunaan TMK dalam PdPc abad ke-21 iaitu era dimana pendidikan adalah tanpa sempadan. Kemahiran TMK menjadi matlamat pendidikan kerana kemahiran menggunakan komputer

menyumbang kepada kejayaan hasil pembelajaran (Kuhlemeier dan Hemker, 2007). Malahan pada masa ini kebanyakan urusan dalam sistem pendidikan juga banyak menggunakan sistem online yang melibatkan penggunaan internet. Oleh yang demikian, guru tidak dapat lari dari teknologi terkini kerana perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan sejajar dengan perubahan dalam pelbagai aspek kehidupan.

Namun demikian, guru LINUS ini didapati kurang mempunyai kemahiran untuk membuat dan mengedit grafik menggunakan Microsoft Paint, Adobe Photoshop dan lain-lain. Ini adalah kerana guru tidak mempunyai masa untuk membuat sesuatu bahan bantu mengajar kerana tuntutan kerja yang banyak. Selain itu guru LINUS juga kurang menggunakan TMK iaitu seperti komputer sebagai bantuan pengajaran kerana kebanyakan guru lebih selesa menggunakan kaedah konvensional seperti *chalks and talks* disamping penggunaan buku teks dan buku rujukan kerana ia lebih mudah dan tidak membuang masa. Selain itu, kekangan dari aspek masa menurut Sandra Rahman et.al, 2013; Yahya Othman & Roselan Baki, 2015; Norijah Mohamed, Haslina Hassan dan Md. Nor Zamani (2014) menyatakan bahawa guru menghadapi masalah masa dalam menghabiskan silibus pengajaran yang telah ditetapkan. Tambahan lagi penyediaan bahan untuk proses PdPc dalam menggunakan TMK mengambil masa yang agak lama.

Data analisis terhadap sikap guru LINUS dalam penggunaan TMK dalam PdPc abad ke-21 pula menunjukkan pada tahap yang tinggi iaitu min 4.03. Secara tidak langsung, ini menunjukkan bahawa guru LINUS mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan TMK dalam proses PdPc. Ianya juga menunjukkan bahawa guru bersetuju bahawa TMK dalam PdPc adalah sangat berguna dan banyak membantu serta menjimatkan masa guru dalam membuat kerja. Suwarnee (2006) juga telah melihat kesediaan guru-guru terhadap penggunaan TMK dimana dapatan kajian mendapati sikap guru Bahasa Melayu terhadap penggunaan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran berada pada tahap yang tinggi dengan skor min 3.94. Dapatan kajian tersebut telah menunjukkan bahawa guru Bahasa Melayu bersikap positif terhadap penggunaan TMK dalam pengajaran dan pembelajaran dan ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa dapatan ini turut disokong dengan kajian ini bahawa guru LINUS mempunyai sikap yang positif terhadap TMK.

Terdapat percanggahan dengan dapatan pada tahap kemahiran yang mana guru kurang menggunakan komputer sebagai bahan bantu mengajar sedangkan dalam masa yang sama guru tersebut bersetuju bahawa penggunaan TMK banyak membantu dalam membuat kerja dengan lebih cepat. Walau bagaimanapun, guru LINUS bersetuju bahawa penggunaan TMK dalam PdPc boleh merangsang minat pelajar untuk mengikuti proses pembelajaran dalam bilik darjah. Penggunaan bahan yang menarik dan menyeronokkan sememangnya sangat membantu murid dalam memahami isi pembelajaran

dengan lebih cepat. Gabungan elemen teks, grafik, audio, video dan animasi menjadikannya lebih menarik serta memudahkan pemahaman tentang sesuatu konsep (Ismail Zain, 2003). Ini turut disokong oleh Norizan et al (Melvina dan Jamaludin, 2010) bahawa penggunaan alat bantu mengajar ini dikatakan dapat meningkatkan minat serta merangsangkan minda pelajar pada zaman siber ini dan telah dianggap serta diakui sebagai pemangkin dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Murid juga tidak perlu terikat dengan sesuatu gaya pembelajaran kerana pembelajaran berbantuan TMK ini dapat menangani masalah perbezaan gaya pembelajaran seseorang murid (Sharifah Alawiah, 1987).

VI. KESIMPULAN

Tuntasnya, guru LINUS mempunyai kesedaran akan kepentingan penggunaan TMK dalam PdPc abad ke 21. Penggunaan TMK akan memudahkan proses PdPc dan sangat membantu guru LINUS terutamanya untuk membentuk kelas yang menyeronokkan. Malahan penerangan dan penyampaian dalam PdPc pun akan lebih jelas dan mudah difahami dengan adanya kemudahan TMK dimana semua maklumat boleh diperolehi di hujung jari. Kesimpulannya, guru LINUS harus bijak menggunakan kemudahan yang terdapat dalam TMK dengan sebaik-baiknya untuk memastikan murid menerima maklumat dan hasil pembelajaran terkini sejajar dengan perubahan dunia tanpa sempadan. Guru-guru perlu didedahkan dengan kemahiran penggunaan komputer yang terkini selari dengan perkembangan teknologi supaya mereka lebih berkeyakinan dalam mengaplikasikan TMK dalam pengajaran.

Rujukan

- Bolstad, R. 2004. The role and potential of ICT in early childhood education A review of New Zealand and international literature. New Zealand Council for Educational Research.
- Buckleitner, W. 2011. Settings up a Multi-Touch Preschooler. *Children's Technology Review*. 19 (3): 5-9.
www.childrensoftware.com/pdf/g3.pdf.
- Chhavi Lal. 2014. Attitudinal study of user and non-user teachers' towards ICT in relation to their school teaching subjects. *Universal Journal of Educational Research*, 2(3): 213-218.
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1053861.pdf> [21Jun 2018]
- Ching, M. C. H., & Badusah, J. (2010). Sikap Guru Bahasa Melayu terhadap Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dalam Pengajaran di Sekolah-sekolah Rendah di Bintulu, Sarawak. *Malaysian Journal of Education (0126-6020)*, 35(1).
- Dlodlo, Nomusa. 2009. Access to ICT education for girls and women in rural South Africa: A case study. *Technology in Society*. 31.
- Ismail Zain (2003). Pelajar Cemerlang Melangkah Ke Alam Siber. Utusan Publication & Distributor Sdn Bhd.

- Mohamed, H., Judi, H. M., dan Zawiyah, S. F. M. N., & Yusof, M. 2012. Jurang digital dan pendidikan di luar bandar: tahap literasi teknologi maklumat dan komunikasi pelajar. *Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia Asia-Pasifik*, 1(2), 1-13
- Noh, M. A. M., Ilias, M. F., Husain, K., Sulaiman, M. S., & Abdullah, M. 2016. *Inisiatif dan usaha guru dalam meningkatkan pengetahuan semasa penggunaan bahan bantu mengajar (Teachers' initiatives and efforts to improved knowledge in using teaching aids)*. *e-Bangi*.
- Norijah M. Haslina H. dan Zamani Md. N. 2014. Tahap kesediaan Pengintegrasian Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dalam Pengajaran Terhadap Murid-Murid Pra Sekolah: Satu Tinjauan.
- Norizan Abdul Razak & Sallehuddin Abdul Rashid. 1997. Pengajaran bahasa Berbantuan komputer. Satu tinjauan terhadap kesediaan guru-guru dan sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Laporan Akhir Penyelidikan VI/95. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Kaffash, H.R. Kargiban, Z.A., Kargiban, S. A. & Ramezani, M. T. 2010. A close look in to role of ict in education. *International Journal of Instruction*, 3(2):.63-82.
- Kuhlemeier, H. and Hemker, B. 2007. The impact of computer use at home on students' Internet skill. *Computer & Education*, 49(2): 460-80.
- Sandra Rahman, Abu Bakar Nordin dan Norlidah. 2013. Penggunaan ICT Merentas Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan (KSPK): Tinjauan Di Prasekolah Kementerian Pelajaran Malaysia. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* - Oktober 2013, Bil. 1 Isu 4
- Sharifah Md. Nor. (2000). *Keberkesanan sekolah: satu perspektif sosiologi*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia
- Suwamee Mohd Solah. 2006. Persepsi terhadap kesediaan dan tahap penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) dalam kalangan guru Bahasa Melayu di sekolah menengah kebangsaan bandar dan luar bandar. *Projek Penyelidikan Sarjana Pendidikan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Syarifah Alawiah Asagof. 1984. *Falsafah pendidikan* Kuala Lumpur, Malaysia: Heinemann Asia
- Yahya Othman & Roselan Baki. 2015. *Aplikasi Komputer Dalam Pengajaran Bahasa: Penguasaan Guru dan Kekangan dalam Pelaksanaan*. 1st International Malaysian Educational Technology Convention.

Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua dan Hubungan Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Daerah Sri Aman, Sarawak

Chin Kiu Siong & Jamalul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak – Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti amalan kepimpinan distributif pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Daerah Sri Aman Sarawak. Kajian yang dijalankan merupakan kajian bersifat kuantitatif dan menggunakan kaedah tinjauan. Persampelan kajian adalah persampelan mudah yang terdiri daripada 181 responden dalam kalangan guru yang mengajar di sekolah menengah di Daerah Sri Aman. Data kajian dikutip dengan menggunakan instrumen soal selidik yang diubahsuai daripada *Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS)* yang dibangunkan oleh Elmore (2000) untuk menguji tahap amalan kepimpinan distributif pengetua, dan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dibentuk oleh Spector (1994) untuk menguji tahap kepuasan kerja guru. Data kajian ini dianalisis menggunakan *Statistical Package For The Social Science (SPSS Windows Versi 22)*. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan distributif pengetua adalah pada tahap tinggi, dan kepuasan kerja guru juga berada pada tahap tinggi. Berdasarkan faktor demografi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor jantina, kelulusan akademik dan pengalaman kerja. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif pengetua mempunyai hubungan signifikan positif yang kuat dengan tahap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif pengetua yang semakin tinggi akan menyebabkan tahap kepuasan kerja guru juga menjadi semakin tinggi dan sebaliknya.

Kata Kunci - Kepimpinan distributif, Kepuasan kerja guru

I. PENGENALAN

Sistem pendidikan merupakan tunjang pembangunan negara kita yang menyediakan ilmu pengetahuan dan kemahiran kepada generasi kini dan generasi sebelumnya bagi memacu pertumbuhan ekonomi dan memakmurkan negara. Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 ada menyatakan kejayaan negara menyediakan peluang pendidikan dalam tempoh yang singkat selepas merdeka telah diakui dan diiktiraf oleh pertubuhan antarabangsa, seperti UNESCO dan Bank Dunia. Menurut Abdul Ghani Kanesan & Anandan (2012), sistem pendidikan kini sedang mengalami ledakan perubahan yang ketara. Perubahan yang semakin cepat dan menyeluruh telah mencetus transformasi pendidikan melalui PPPM. Anjakan ke-5 dalam PPPM ada menekankan kepada aspek kepimpinan distributif dalam menganjurkan kepimpinan sekolah yang berkesan dan berkualiti tinggi tersebar dalam setiap peringkat organisasi di semua sekolah. Aspek kepimpinan dilihat merupakan salah satu elemen penting yang dipercayai dapat membantu pelaksanaan perubahan ini secara berkesan.

Ahmad & Nik Azida (2010) menegaskan bahawa kepimpinan menentukan hala tuju, keberkesanan, kualiti, pembangunan modal insan dan kejayaan organisasi dalam pendidikan. Jesteru, sebarang perubahan dalam kepimpinan boleh mempengaruhi situasi kerja seperti motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Oleh itu, perubahan dalam aspek kepimpinan hendaklah seimbang dengan situasi kerja supaya pekerja dapat melaksanakan kerja dengan lebih berkesan. Di sekolah menengah misalnya, kepimpinan pengetua dalam menerajui pengurusan sekolah amat penting untuk merealisasikan matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia. Pengetua berperanan penting dalam merancang strategi yang berkesan terhadap pelaksanaan program-program yang dilaksanakan di sekolah. Kecemerlangan seseorang pengetua sebagai pemimpin tertinggi sangat berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah. Menurut Tseng, Tung dan Duan (2010), sesebuah organisasi memerlukan pemimpin yang efektif dan boleh bekerjasama dengan pekerja dalam mencapai kejayaan. Ini menunjukkan bahawa dalam konteks sekolah menengah pengetua perlu mengekalkan hubungan yang baik serta berkesan bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja guru.

Latar Belakang Kajian

Kepimpinan merupakan aspek yang penting di dalam pengurusan sesuatu organisasi. Kebolehan mengurus bermakna seseorang itu boleh menjadi pemimpin yang baik. Sering diperkatakan bahawa seorang pengurus yang berkesan adalah pemimpin yang baik, tetapi pemimpin yang baik tidak semestinya seorang pengurus yang baik. Terdapat pelbagai jenis kepimpinan yang sering diamalkan dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan yang popular dalam kalangan pengkaji adalah seperti kepimpinan autokratik, kepimpinan demokratik, dan *laissez-faire*. Gaya kepimpinan tersebut banyak dikaji dan dibincangkan. Namun demikian, amalan kepimpinan distributif agak kurang dikaji terutama sekali oleh pengkaji tempatan. Oleh itu, kajian ini dibuat untuk mendapatkan data-data tambahan untuk melihat hubungan antara amalan kepimpinan distributif pengetua dengan kepuasan kerja guru.

Kepentingan Kajian

Kajian ini dilaksanakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang amalan kepimpinan distributif dan kepuasan bekerja guru dalam konteks sekolah menengah di Daerah Sri Aman. Menurut Spillane et al., (2001), konsep kepimpinan distributif telah banyak digunakan di negara-negara Barat. Kajian Gronn (2008) menunjukkan bahawa kepimpinan distributif telah

menjadi semakin popular dalam kalangan para pengamal kerana amalan ini menyediakan alat praktikal untuk para pemimpin sekolah untuk mendiagnosis situasi dan membina pasukan kepimpinan fleksibel dengan sewajarnya. Walau bagaimanapun, pelaksanaan amalan kepimpinan distributif di negara kita masih baru dan perlu disebar luas kepada para pemimpin sekolah untuk meningkatkan lagi pemahaman mereka. Oleh itu, kajian ini sangat penting untuk saya ketengahkan dapatan mengenai kepimpinan distributif dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru terutama sekali di Daerah Sri Aman. Pada akhir kajian ini, saya turut membentangkan implikasi dapatan serta beberapa cadangan kajian masa depan dalam bidang yang berkaitan.

II. PERNYATAAN MASALAH

Kepimpinan distributif merupakan satu amalan kepimpinan yang semakin dikenali dan mulai banyak dibincangkan pada masa kini. Namun demikian, kepimpinan distributif masih kurang diberi fokus utama dalam kepimpinan sesuatu organisasi walaupun sebenarnya secara praktikal kepimpinan ini telah berlaku dalam organisasi tanpa disedari oleh seseorang pemimpin tersebut. Menurut Bolden (2003), individu di semua peringkat dalam organisasi, walaupun mereka yang tidak berjawatan penting dalam hierarki pengurusan, boleh berperanan sebagai pemimpin ke atas kumpulan tertentu. Senge et. al. (2005) dalam kajiannya mendapati trend model kepimpinan kini beralih daripada struktur hirarki di mana pemimpin berada pada kedudukan teratas kepada kepimpinan yang lebih distributif.

Tidak banyak kajian yang telah dibuat oleh para pengkaji tentang amalan kepimpinan ini terutama sekali yang dilakukan di negara kita sendiri. Hulpia et al. (2010) menyatakan kajian-kajian empirikal tentang kepimpinan distributif masih kurang dan tidak menyeluruh. Di samping itu, kajian tentang amalan kepimpinan ini yang dijalankan di luar negara pula lebih bersifat kualitatif berbanding kajian yang bersifat kuantitatif.

Perkembangan masa kini menunjukkan bahawa peranan kepimpinan sudah tidak lagi berfokus kepada individu semata-mata. Kepimpinan distributif sebenarnya lebih meluas di mana wujud elemen perkongsian di dalam sesebuah organisasi. Ini merupakan suatu perkembangan yang amat positif kerana kejayaan sesuatu organisasi amat bergantung kepada persefahaman serta kerjasama antara dua pihak iaitu pemimpin dan pekerja. Maka, kepimpinan yang baik pasti dapat meningkatkan kepuasan kerja individu dalam sesebuah organisasi.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta panduan kepada para pemimpin untuk mempraktikkan kepimpinan distributif berdasarkan senario semasa dalam organisasi masing-masing. Dalam konteks sekolah misalnya, kepimpinan distributif berperanan besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua sekolah, tahap kepuasan kerja guru, dan hubungan amalan kepimpinan distributif dengan kepuasan kerja guru.

Objektif Kajian

- i. Mengetahui tahap amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di Daerah Sri Aman.
- ii. Mengetahui tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah di Daerah Sri Aman.
- iii. Mengetahui hubungan dimensi amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua (visi, misi dan matlamat; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan) dengan kepuasan kerja guru.
- iv. Mengetahui perbezaan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi (jantina, kelulusan akademik dan pengalaman kerja).

III. KAJIAN LITERATUR

a) Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua

Kepimpinan sesebuah organisasi atau sekolah adalah sesuatu yang kompleks. Ia tidak lagi dimonopoli oleh pengetua sahaja. Kepimpinan pengetua perlu dikongsi dan dilaksanakan secara bersama dalam kalangan guru-guru dan kakitangan sokongan di sekolah. Menurut Rosnarizah (2009), trend kepimpinan pendidikan masa kini tidak lagi melihat pengetua memikul semua tanggungjawab sebagai pemimpin sekolah. Manakala menurut Harris (2002) pula, gaya kepimpinan kini bukan sahaja memberi fokus kepada keupayaan, kemahiran atau bakat individu tetapi lebih memberi tumpuan kepada bagaimana menghasilkan satu budaya kebertanggungjawaban sepunya dan perkongsian budaya pembelajaran serta membangunkan keupayaan kepimpinan sekolah.

Menurut Latif (2007), kejayaan dan kegagalan sekolah bergantung kepada kebolehan pengetua memimpin stafnya. Ini bermakna pengetua tidak sewajarnya bertindak secara bersendirian dalam usaha untuk mencapai kejayaan sekolah. Pengetua perlu bekerjasama dengan kakitangan yang dipimpinya semasa hendak mencapai sesuatu matlamat. Oleh itu, pengetua perlu melakukan perubahan dengan mengamalkan gaya kepimpinan yang bersesuaian dengan kehendak semasa seperti kepimpinan distributif.

Kepimpinan distributif telah dicadangkan untuk kali pertama oleh Gibb, seorang ahli psikologi sosial Australia pada tahun 1954. Beliau menyatakan bahawa kepimpinan tidak boleh dilihat sebagai monopoli seseorang individu malah ia adalah perkongsian fungsi serta peranan dalam kalangan individu. Konsep kepimpinan distributif ialah kesediaan pemimpin untuk berkongsi kepimpinan dengan

orang bawahan secara sukarela untuk membangunkan kapasiti setiap individu di dalam organisasi. Menurut Bolden (2007), kepimpinan distributif tidak melibatkan pertambahan pemimpin tetapi lebih kepada penyebaran dan pembahagian kepimpinan. Kepimpinan distributif ini lebih menjurus kepada amalan pemimpin yang bersedia untuk menyebarkan tugas untuk dilaksanakan dalam kumpulan.

Menurut Elmore (2000), kepimpinan distributif adalah pelaksanaan tugas kepimpinan secara bersama dan saling bertanggungjawab ke arah satu matlamat bersama atau matlamat untuk menambahbaik sesebuah organisasi. Williams (2011) pula menyatakan bahawa dalam kepimpinan distributif, semua pekerja dalam organisasi mempunyai hak dan potensi untuk turut serta dalam membuat keputusan yang dapat memberikan kesan terhadap bidang tugas mereka. Menurut Ishak (2009), kepimpinan distributif ini lebih merupakan kepada amalan pemimpin yang bersedia menyebarkan dan mengagihkan tugas, membuat keputusan, bertanggungjawab dan akauntabiliti.

Menurut Spillane (2006), amalan kepimpinan distributif tersebar luas ke seluruh organisasi secara kolaboratif (*collaborated distribution*), kolektif (*collective distribution*) dan koordinasi (*coordinated distribution*). Distributif Kolaboratif adalah di mana dua atau lebih individu bekerja bersama dalam masa dan tempat untuk melaksanakan rutin kepimpinan yang sama. Rubin (2009) memfokuskan pengurusan yang melibatkan pembinaan perhubungan dan pengurusan perhubungan kerana kedua-dua atribut ini penting dalam meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran. Perhubungan yang baik dengan murid, ibu bapa, rakan sekerja, majikan, komuniti dan pihak berkepentingan dapat meningkatkan motivasi kerjaya seterusnya kepuasan kerja guru-guru. Perhubungan yang dapat diurus dengan baik akan membawa kejayaan kepada pihak sekolah. Rubin (2009) turut menegaskan bahawa kejayaan sesebuah sekolah tidak lagi dilaksanakan secara hierarki 'top-down' tetapi merupakan perhubungan yang berkonsepkan kolaboratif.

Distributif Kolektif adalah di mana dua orang atau lebih individu tidak bekerja secara berasingan tetapi secara saling bergantung untuk membuat rutin kepimpinan. Menerusi kepimpinan distributif jenis ini, para guru dan pemimpin bekerjasama secara kolektif mengikut kepakaran masing-masing dalam organisasi dan seterusnya membuat keputusan secara bersama dalam mencorakkan budaya serta matlamat yang hendak dicapai. Ini bermakna setiap tindakan serta keputusan yang diambil dalam kepimpinan ini dibuat secara amalan kesepakatan secara kolektif.

Distributif Koordinasi pula berlaku di mana dua atau lebih orang bekerja mengikut urutan untuk menyelesaikan rutin kepimpinan. Dari perspektif kepimpinan distributif, pemimpin masih terlibat dalam kepimpinan walaupun berbeza dapatan, pandangan atau konflik. Bekerja bersama-sama dalam rutin kepimpinan tidak bermakna bekerja ke arah matlamat yang sama. Setiap sebaran

amalan kepimpinan yang berlaku melibatkan situasi dan pengikut. Situasi dimaksudkan berfokus kepada aktiviti rutin, sarana (*tools*), struktur organisasi, budaya, bahasa dan sebagainya yang bertindak sebagai media penghubung antara pemimpin dengan pemimpin dan pemimpin dengan pengikut.

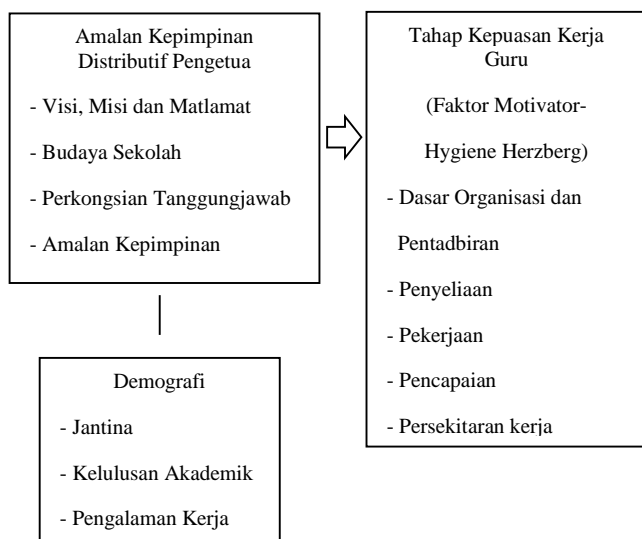
Dalam kebanyakan kajian, terdapat empat dimensi yang menjadi fokus dalam kepimpinan distributif iaitu penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah; budaya sekolah dengan berfokus kepada faktor yang mempengaruhi pencapaian pelajar, kerjasama dan kolaborasi serta *professional learning community*; perkongsian tanggungjawab menjurus kepada membuat keputusan secara kolaboratif, penilaian prestasi serta pembangunan profesional; dan amalan kepimpinan yang terdiri daripada amalan kepimpinan dalam kalangan pengetua dan amalan kepimpinan dalam kalangan pemimpin pertengahan. Oleh itu, dalam kajian ini, dimensi kepimpinan distributif pengetua yang dikaji adalah merangkumi dimensi-dimensi visi, misi dan matlamat, budaya sekolah, perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan.

b) Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merujuk kepada tahap kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi terhadap pekerjaan dan persekitaran kerja mereka. Ia sering melibatkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh itu, kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai keseronokan, keselesaan, dan ketenteraman atau perasaan positif sebagai akibat pengalaman kerja. Menurut Vroom (1964), kepuasan kerja merupakan gabungan sikap dan perasaan positif yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan dan tingkat kepuasan kerja yang dinikmati oleh setiap individu adalah berbeza antara satu sama lain dan ianya bergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Schultz (1979) pula menyatakan bahawa kepuasan kerja dilihat sebagai suatu gabungan sikap, perasaan suka dan tidak suka terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ia dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja dan juga faktor-faktor peribadi. Mila Badriyah (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan individu terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian pekerja masing-masing.

Kepuasan kerja dalam kajian ini adalah merujuk kepada dua belas dimensi pekerjaan berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg terbahagi kepada dua iaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator terdiri daripada kenaikan pangkat, pengiktirafan, pencapaian, pekerjaan itu sendiri, kemajuan dalam kerjaya dan tanggungjawab. Manakala faktor hygiene terdiri daripada gaji, penyeliaan, hubungan interpersonal, persekitaran kerja, dasar organisasi dan pentadbiran, jaminan kerja, kehidupan peribadi, dan status. Namun demikian, hanya lima dimensi yang berkaitan dengan kepimpinan distributif pengetua dipilih dalam kajian ini iaitu dimensi

dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, pekerjaan, pencapaian dan persekitaran kerja.



Rajah 1: Kerangka konseptual amalan kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru

Kajian Zoolaiha (2015) menunjukkan pengetua perlu melengkapkan diri dengan kepimpinan distributif supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkesan. Tahap kesediaan amalan kepimpinan distributif pengetua secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi. Kepimpinan distributif pengetua juga didapati mempunyai korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja guru khususnya dimensi amalan kepimpinan, budaya sekolah dan perkongsian tanggungjawab. Manakala dimensi penetapan dan perkongsian visi, misi dan matlamat sekolah berada pada aras korelasi sederhana sahaja.

IV. METODOLOGI

Tujuan utama kajian ini dilakukan adalah untuk mengenal pasti amalan kepimpinan distributif pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Sri Aman Sarawak. Sekali gus, kajian cuba menjawab persoalan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru di sekolah berkenaan berdasarkan persepsi responden kajian. Kajian yang dijalankan merupakan kajian yang bersifat kuantitatif dan menggunakan kaedah tinjauan. Kajian ini juga adalah berbentuk deskriptif di mana data yang dianalisis diperolehi daripada soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru. Set soal selidik adalah untuk mengkaji amalan kepimpinan distributif pengetua yang menggunakan *Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS)*, dan kepuasan kerja guru dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)*.

Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah kerajaan yang terletak di Daerah Sri Aman. Seramai 181 orang responden dipilih

mewakili populasi seramai 335 orang berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Data yang dipungut melalui pentadbiran soal selidik dianalisis dengan menggunakan pakej SPSS Version 22. Analisis deskriptif berbentuk frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menganalisis pembolehubah kajian iaitu tahap amalan kepimpinan distributif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru. Pengkaji telah menetapkan lima tahap interpretasi skor min bagi kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

JADUAL 1: INTERPRETASI SKOR MIN

Skor Min	Tahap
1.00 – 1.89	Sangat Rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Sederhana
3.50 – 4.29	Tinggi
4.30 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (2006)

Kajian ini juga telah menggunakan *Pearson Product-Moment Correlation Coefficient* bagi menguji hubungan antara kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru. Kekuatan nilai korelasi dianalisis menggunakan jadual analisis Cohen (1998) seperti Jadual 2.

DUAL 2: KEKUATAN NILAI PEKALI KORELASI (COHEN, 1998)

Saiz pekali korelasi (r)	Kekuatan korelasi
.71 sehingga 1.00 atau -.71 sehingga -1.00	Kuat
.51 sehingga .70 atau -.51 sehingga -.70	Sederhana
.01 sehingga .50 atau -.01 sehingga -.50	Lemah

V. DAPATAN

a) Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua

Berdasarkan analisis deskriptif, dapatan menunjukkan bahawa persepsi responden terhadap keempat-empat dimensi kepimpinan distributif iaitu visi, misi dan matlamat; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab; dan amalan kepimpinan adalah pada tahap yang tinggi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.

JADUAL 3: TAHAP AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENGETUA DI DAERAH SRI AMAN

Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
Visi, Misi dan Matlamat	4.06	0.573	Tinggi
Budaya Sekolah	3.91	0.571	Tinggi

Perkongsian Tanggungjawab	3.93	0.552	Tinggi
Amalan Kepimpinan	3.90	0.576	Tinggi
Keseluruhan	3.95	0.525	Tinggi

Nota: Sangat Rendah (1.00 – 1.89), Rendah (1.90 - 2.69), Sederhana (2.70 - 3.49),

Tinggi (3.50 - 4.29), Sangat Tinggi (4.30 - 5.00)

Dapatan menunjukkan bahawa persepsi guru-guru sekolah menengah terhadap kepimpinan distributif pengetua adalah pada tahap yang tinggi. Dimensi visi, misi dan matlamat adalah dimensi kepimpinan distributif yang paling utama diamalkan oleh pengetua di sekolah menengah berdasarkan persepsi responden.

b) Tahap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan analisis diskriptif, dapatan menunjukkan bahawa persepsi responden terhadap kelima-lima dimensi kepuasan kerja guru iaitu dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, pekerjaan, pencapaian dan persekitaran kerja adalah pada tahap tinggi. Ini menunjukkan bahawa persepsi guru-guru sekolah menengah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah mereka adalah pada tahap yang tinggi. Jadual 4 menunjukkan persepsi responden terhadap kepuasan kerja guru.

JADUAL 4: TAHAP KEPUASAN KERJA GURU DI DEKOLAH MENENGAH DI DAERAH SRI AMAN

Dimensi Kepuasan Kerja	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
Dasar Organisasi dan Pentadbiran	3.73	0.692	Tinggi
Penyeliaan	3.75	0.743	Tinggi
Pekerjaan	3.33	0.730	Sederhana
Pencapaian	3.32	0.850	Sederhana
Persekitaran Kerja	3.82	0.596	Tinggi
Keseluruhan	3.59	0.587	Tinggi

Nota: Sangat Rendah (1.00 – 1.89), Rendah (1.90 - 2.69), Sederhana (2.70 - 3.49),

Tinggi (3.50 - 4.29), Sangat Tinggi (4.30 - 5.00)

Dimensi persekitaran kerja adalah merupakan dimensi kepuasan kerja guru yang paling tinggi memberi kepuasan kepada guru-guru di sekolah menengah berdasarkan persepsi responden. Walaupun terdapat skor min bagi dua dimensi dalam kepuasan kerja guru iaitu dimensi pekerjaan dan dimensi pencapaian berada pada tahap sederhana, namun ini tidak mampu mempengaruhi purata skor min yang berada pada tahap tinggi.

c) Hubungan Tahap Amalan Kepimpinan Distributif

Pengetua dengan Kepuasan Kerja Guru

Secara keseluruhannya, hubungan linear antara kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru adalah pada tahap positif yang kuat ($r = .778$, $p = .000$) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 5. Ini menunjukkan bahawa jika skor bagi dimensi kepimpinan distributif meningkat maka skor bagi kepuasan kerja guru juga akan

meningkat. Dapatan analisis bagi setiap dimensi dalam kepimpinan distributif pula, hubungan linear yang signifikan paling kuat diperolehi antara budaya sekolah dan kepuasan kerja guru, ($r = .758$, $p = .000$). Pekali korelasi tinggi yang positif $.758$ menunjukkan skor bagi budaya sekolah yang meningkat akan menyebabkan kepuasan kerja guru turut meningkat.

JADUAL 5: KORELASI ANTARA DIMENSI KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PRNGETUA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU

Pembolehubah	r	p	Tahap
Kepuasan Kerja Guru	-	-	-
Visi, Misi dan Matlamat	.627	.000	Sederhana
Budaya Sekolah	.758	.000	Kuat
Perkongsian Tanggungjawab	.732	.000	Kuat
Amalan Kepimpinan	.756	.000	Kuat
Keseluruhan Kepimpinan Distributif	.778	.000	Kuat

**Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2 Ekor)

Hubungan linear signifikan positif yang kedua tinggi diperolehi daripada amalan kepimpinan dan kepuasan kerja guru, ($r = .756$, $p = .000$). Diikuti oleh hubungan linear signifikan positif yang tinggi juga iaitu perkongsian tanggungjawab dan kepuasan kerja guru ($r = .732$, $p = .000$). Didapati hubungan linear signifikan positif yang sederhana daripada visi, misi dan matlamat; dan kepuasan kerja guru ($r = .627$, $p = .000$).

Akhir sekali, dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi jantina, di mana ujian-t menunjukkan bahawa nilai $t = 0.495$, $p = 0.576$ ($p > 0.05$). Manakala analisis ANOVA sehalu pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua mengikut kelulusan akademik guru, dengan analisis mendapati nilai $F(2,178) = 0.331$ dan $p = 0.719$ ($p > 0.05$). Begitu juga analisis ANOVA sehalu menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua mengikut pengalaman kerja guru, dengan nilai $F(2,178) = 1.321$ dan $p = 0.270$ ($p > 0.05$). Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi jantina, kelulusan akademik, pengalaman kerja.

VI. PERBINCANGAN

a) Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua

Tahap amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di Daerah Sri Aman telah dianalisis berdasarkan empat dimensi iaitu visi, misi dan matlamat; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab

dan amalan kepimpinan. Dapatan analisis deskriptif menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di Daerah Sri Aman adalah pada tahap yang tinggi. Tahap ini telah dipengaruhi oleh keempat-empat dimensi amalan kepimpinan distributif yang berada pada tahap yang tinggi. Jika dibandingkan skor min antara dimensi pula, dimensi visi, misi dan matlamat mendapat skor min yang tertinggi, diikuti dimensi perkongsian tanggungjawab, dimensi budaya sekolah dan yang terakhir adalah dimensi amalan kepimpinan.

Dapatan kajian yang menunjukkan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua yang tinggi ini telah menyokong dapatan kajian yang pernah dibuat oleh Zoolaila (2015) yang menyatakan tahap kesediaan amalan kepimpinan distributif pengetua di Selangor secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini juga telah menyokong kajian Azhar et.al (2016), yang menunjukkan seramai 341 (85.2%) orang guru menyatakan amalan kepimpinan distributif pengetua di sekolah menengah adalah pada tahap yang tinggi. Namun demikian, ia sedikit bercanggah dengan dapatan kajian yang dibuat oleh Rabindarang & Siva (2014) di Kolej Vokasional Malaysia, yang menunjukkan bahawa tahap kepimpinan distributif adalah sederhana tinggi dengan dimensi kerjasama pasukan adalah paling dominan.

b) Tahap Kepuasan Kerja Guru

Tahap kepuasan kerja guru dalam kajian ini yang melibatkan lima dimensi yang mempunyai kaitan dengan amalan kepimpinan distributif pengetua. Kelima-lima dimensi ini termasuk dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, pekerjaan, pencapaian dan persekitaran kerja. Dapatan analisis deskriptif bagi tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Daerah Sri Aman adalah berada pada tahap tinggi. Tahap kepuasan kerja guru telah dipengaruhi oleh pencapaian skor min pada tahap tinggi bagi dimensi dasar organisasi dan pentadbiran, dimensi penyeliaan dan persekitaran kerja. Walaupun skor min bagi dua dimensi lagi iaitu dimensi pekerjaan dan dimensi pencapaian berada pada tahap sederhana, namun ini tidak mampu mempengaruhi purata skor min yang berada pada tahap tinggi. Dalam kepuasan kerja guru, dimensi persekitaran kerja mendahului dimensi lain dari segi pencapaian skor min, diikuti dimensi penyeliaan, dimensi dasar organisasi dan pentadbiran, dimensi pekerjaan, dan akhir sekali adalah dimensi pencapaian.

c) Hubungan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua

Dengan Kepuasan Kerja Guru

Amalan kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru di Daerah Sri Aman didapati mempunyai hubungan linear pada tahap positif yang kuat. Dapatan ini memberikan mesej yang jelas kepada semua pengetua agar melengkapkan diri dengan kepimpinan distributif supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkesan. Jika dilihat hubungan ini dari sudut setiap dimensi pula, didapati korelasi antara dimensi budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah pada tahap positif yang paling

kuat. Dua lagi dimensi juga mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja guru adalah dimensi amalan kepimpinan dan dimensi perkongsian tanggungjawab. Manakala dimensi visi, misi dan matlamat mempunyai hubungan positif pada tahap sederhana dengan kepuasan kerja guru.

Dapatan ini secara langsung telah menyokong kajian Zoolaila (2015) yang menunjukkan kepimpinan distributif pengetua didapati mempunyai korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja guru khususnya dimensi amalan kepimpinan, budaya sekolah dan perkongsian tanggungjawab. Manakala dimensi penetapan dan perkongsian visi, misi dan matlamat sekolah berada pada aras korelasi sederhana sahaja.

Di samping itu, dapatan kajian ini yang menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan pengetua yang berada pada tahap tinggi adalah suatu dapatan yang amat memberansangkan serta dapat memotivasikan semua pengetua terutama sekali pengetua sekolah menengah yang berada di Daerah Sri Aman. Ini menunjukkan bahawa pengetua di Daerah Sri Aman sememangnya telah membudayakan amalan kepimpinan distributif dalam kepimpinan mereka di sekolah menengah sama ada secara sadar atau sebaliknya. Dengan adanya dapatan kajian sebegini, ia akan terus memberi dorongan serta panduan kepada semua pihak terutamanya pengetua supaya memperhalusi secara lebih terperinci bagaimana kepimpinan distributif ini dapat dipertingkatkan amalannya dalam kalangan mereka.

Mempertingkatkan amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua dilihat amat penting kerana ia boleh mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru. Fakta ini telah dibuktikan dalam kajian ini di mana dapatan telah menunjukkan bahawa wujud hubungan linear secara positif yang kuat di antara kepimpinan distributif pengetua dengan kepuasan kerja guru. Ini bermakna tahap kepimpinan distributif pengetua yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja guru yang tinggi, sebaliknya tahap kepimpinan distributif pengetua yang rendah akan mengakibatkan kepuasan kerja guru menjadi rendah juga. Oleh itu, sangat penting meningkatkan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua yang mampu mewujudkan serta meningkatkan kepuasan kerja guru.

VII. RUMUSAN

Kajian ini telah menunjukkan bahawa amalan kepimpinan distributif pengetua dan kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif pada tahap yang tinggi. Oleh itu, tindakan sewajarnya perlu diambil serius oleh semua pihak dalam institusi Kementerian Pendidikan Malaysia untuk terus mengembangkan serta memperbaiki tahap amalan kepimpinan distributif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhannya. Perkara ini amat penting kerana ia bermanfaat kepada semua pihak khususnya pihak pentadbir di sekolah berdasarkan dapatan kajian yang menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif pengetua yang tinggi turut akan meningkatkan tahap kepuasan kerja guru. Untuk mendapatkan maklumat yang lebih banyak berkaitan

dengan tajuk kajian ini, adalah dicadangkan beberapa kajian lanjut yang boleh dijalankan. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan reka bentuk kajian secara tinjauan kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik. Kajian ini juga hanya melibatkan responden dalam kalangan guru serta melibatkan guru-guru yang mengajar di sekolah menengah sahaja. Oleh itu, kajian berbentuk kualitatif menggunakan kaedah temu bual dengan melibatkan pengetua sebagai responden boleh dijalankan dalam kajian yang akan datang kerana dapatan kajian nanti boleh menunjukkan data bagi tahap amalan kepimpinan distributif dari perspektif pengetua sendiri. Responden pengetua ini sangat penting untuk mengetahui setakat mana amalan kepimpinan distributif telah dipraktikkan oleh mereka di sekolah yang diperolehi bukan semata-mata dibuat atas persepsi para guru sahaja. Begitu juga, kajian perlu dijalankan di lokasi lain dalam negara kita kerana amat sedikit kajian amalan kepimpinan distributif pengetua dengan kepuasan kerja guru yang telah dijalankan. Selain untuk membandingkan dapatan kajian, ia juga berperanan dijadikan panduan untuk meransang pengetua meningkatkan amalan kepimpinan distributif di sekolah yang akan menyumbangkan kepada meningkatnya kepuasan kerja guru. Kajian boleh juga dijalankan untuk mengenalpasti tahap kepimpinan distributif dalam kalangan guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Kajian di sekolah rendah juga penting kerana begitu banyak warga pendidik yang berkhidmat di sekolah rendah di samping dapat kita membandingkan dapatan amalan kepimpinan distributif dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah dan sekolah rendah.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Kanesan & Ananda, K. 2012. Pengaruh kepemimpinan pentadbir sekolah terhadap pembelajaran pelajar: Peranan efikasi koleksi guru sebagai mediator. Kertas kerja dibentangkan di Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan (SN 19), anjuran Kementerian Pelajaran Malaysia, 2-5 Julai, Institut Aminuddin Baki.
- Ahmad Badrul Shah, & Nik Azida Abd Ghani. (2010). Pengaruh kepemimpinan etika Ketua Jabatan terhadap penglibatan kerja pensyarah dan tanggapan sokongan organisasi. Prosiding Seminar Transformasi Pendidikan Teknikal; Penyelidikan dan Pendidikan dan Kepemimpinan Pentadbiran My TED 10th.
- Bolden R. et. al. 2003. A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks. University of Exeter.
- Bolden, R. (2007). Distributed leadership. University of Exeter.
- Cohen, J. (1988), *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, ISBN 0-8058-0283-5.
- Elmore, R. F. (2000). Building a new structure for school leadership. Washington, D.C.: The Albert Shanker Institute.
- Gronn, P. (2008). The future of distributed leaderships. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 141-158.
- Harris, A. (2002). Effective leadership in school facing challenges contexts. Paper presented at the The American Research Association Conference, New Orleans.
- Hulpia, H., & Devos, G. (2010). How distributed leadership can make a difference in teachers' organizational commitment? A qualitative study. *Teaching and teacher education*.
- Ishak Sin (2009). Bicara: Kepimpinan Distributif. Dimuat turun dari http://collegecottage.blogspot.com/2009_07_01_archive.html
- Krejcie, R.V, & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research. *Educational and Psychological Measurements*, 30, 607-610.
- Latif Muhammad (2007). Pelaksanaan kepemimpinan pengajaran di kalangan pengetua sekolah. Seminar Penyelidikan, Institut Pengurusan Batu Lintang. Malaysia. Kementerian Pelajaran. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. (2006). Pelan induk pembangunan pendidikan 2006-2010: Rancangan Malaysia ke-9. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Mila, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- PPPM (2013 – 2025). Kementerian Pendidikan Malaysia. Putrajaya: KPM

Rosnarizah Abdul Halim & Zulkifli Abdul Manaf

(2009). Prevalens kepemimpinan distributed di sekolah-sekolah menengah terpilih di Malaysia. Kertas kerja yang dibentang at the Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan Ke 16 Tahun 2009, Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands.

Rubin, H. (2009). Collaborative Leadership: Developing Effective Partnerships for Communities and Schools (2nd ed.). California. Corwin Press, American Association of School Administrators, The Institute for Collaborative Leadership.

Senge, P. M., Scharmer, C. O., Jaworski, J., & Flowers, B. S. (2005). *Presence: An exploration of profound change in people, organizations, and society*. Crown Business.

Spector, P. E. (1994). Job satisfaction survey.

Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2001). Investigating school leadership practice: A Distributed perspective. *Educational*

researcher, 30(3), 23-28.

Spillane, J.P. (2006). Distributed Leadership. San Francisco: Jossey Bass.

Tseng, H. C., Tung, H. L., & Duan, C. H. (2010). Mapping the intellectual structure of modern leadership studies. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 57-70.

Vroom, V. H. (1964), Work and motivation. New York: Wiley and Sons.

Williams, C. G. (2011). Distributed leadership in South African schools: Possibilities and constraints. *South African Journal of Education*, 31, 190 - 200.

Zoolaiha (2015). Amalan Kepimpinan Distributif Dalam Kalangan Pengetua dan Hubungannya dengan kepuasan kerja guru di Selangor.

PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPIMPINAN GURU BESAR DALAM PENGURUSAN LINUS DI SEKOLAH RENDAH ZON DEBAK, BETONG, SARAWAK

Anjau Anak Jimbat, Mohd Jasmy Abd Rahman & Zulkepli Haron

Abstrak-Kajian ini adalah bertujuan untuk meninjau persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS di sekolah rendah. Populasi dalam kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah rendah dalam Zon Debak. Reka bentuk kajian adalah kuantitatif yang menggunakan kaedah kajian tinjauan. Kajian ini bertujuan meninjau persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS berdasarkan ciri-ciri demografi seperti jantina, kaum, tempoh perkhidmatan, dan lokasi sekolah. Responden kajian ini terdiri daripada 100 orang guru terlatih di sekolah rendah di Zon Debak. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik atas talian untuk mengenalpasti persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS. Perisian SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 23 digunakan untuk menganalisis semua data yang dikumpul. Data dianalisis secara deskriptif, peratus dan min digunakan dalam tatacara menganalisis data. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang ketara daripada persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS berdasarkan faktor demografi. Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Jabatan Pendidikan Daerah, para guru besar dan para penyelidik ke arah memantapkan lagi pengurusan dan pentadbiran sekolah.

Kata Kunci: persepsi guru, kepemimpinan guru besar, pengurusan LINUS, sekolah rendah

I. PENGENALAN

Kepimpinan didefinisikan sebagai proses yang menggerakkan sekumpulan manusia menuju ke arah suatu matlamat yang telah ditetapkan melalui dorongan dalam memenuhi kehendak jangka panjang. Senario ini turut melibatkan kebolehan mempengaruhi dan meyakinkan manusia di dalam dan di luar organisasi untuk bekerja dan membantu ke arah pencapaian visi dan misi organisasi. Keberkesanan kepemimpinan ini boleh dilihat melalui komitmen yang diberikan oleh pekerja terhadap organisasinya. Ryska (2002) menyatakan bahawa gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam melaksanakan kerjanya. Pernyataan ini disokong oleh Fiedler (1996) yang menyatakan bahawa gaya kepemimpinan seseorang pemimpin merupakan satu daya tarikan kepada pekerja untuk terus bekerja dalam mencapai visi dan misi dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan

memberikan banyak pemahaman bergantung kepada kepentingan dan kegunaannya.

Pemimpin bagaikan nakhoda yang melayarkan kapalnya dengan selamat dan teliti supaya tiada apa-apa

tragedi buruk berlaku ke atas anak kapalnya. Begitu juga dengan kompetensi pemimpin di organisasi sekolah yang bertindak memastikan kesemua warga sekolah bersatu padu dan bekerjasama untuk mencapai matlamat sekolah yang menjurus kepada pencapaian yang baik serta positif. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif guru besar sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang di bawah kepemimpinannya melalui cara-cara yang positif dan berkesan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah seperti mana yang disarankan di dalam gaya kepemimpinan transformasional.

Di sekolah guru besar adalah seorang pemimpin yang merupakan pengurus paling utama untuk mewujudkan kepemimpinan sebuah sekolah yang berkesan. Sebagai pemimpin utama guru besar haruslah memiliki karisma, keperibadian yang baik, kemahiran dan kebolehan untuk memimpin, membimbing dan merancang dan memacu semua warga sekolah untuk mencapai misi dan visi sesebuah organisasi. Kementerian Pendidikan Malaysia sebagaimana yang tersurat di dalam PIPP telah menetapkan bahawa perlantikan seseorang pengetua atau guru besar adalah berdasarkan kepada pemilihan calon yang benar-benar berpotensi dan bukan hanya berdasarkan senioriti semata-mata. Ini jelas menunjukkan betapa pentingnya peranan pengetua dan guru besar dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Memandangkan betapa pentingnya guru besar dalam mencorak dan menentukan hala tuju serta kejayaan sesebuah sekolah, maka ramai penulis melabelkan guru besar sebagai "Orang yang menentukan jatuh bangunnya sesebuah sekolah" dan "orang yang menentukan suasana dan hala tuju sekolah". Gelaran demikian menunjukkan bahawa satu pengiktirafan yang tinggi telah diberikan oleh masyarakat kepada golongan guru besar. Terdapat banyak kajian dan penulisan yang menyimpulkan bahawa guru besar adalah merupakan pemimpin yang penting dalam memajukan sesebuah sekolah (Edmonds, 1979).

II. PENYATAAN MASALAH

Kepimpinan guru besar adalah sesuatu yang sukar diramal kerana seseorang guru besar itu terpaksa berhadapan dengan pelbagai pihak seperti Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Bahagian, guru-guru, ibubapa, pelajar dan komuniti setempat dalam pelbagai situasi. Oleh itu kepemimpinan guru besar banyak ditentukan oleh pihak-pihak yang berurusan dengannya. Dari satu segi, guru-guru juga boleh menentukan serta menilai kepemimpinan guru besar melalui pemerhatian, pengamatan dan tafsiran pancaindera mereka. Bilangan guru yang ramai di sesebuah sekolah mencetuskan pelbagai perspektif dalam bentuk persepsi mereka terhadap kepemimpinan guru besar. Perbezaan persepsi guru terhadap kepemimpinan guru besar turut dipengaruhi oleh faktor demografi seperti jantina, kaum, tempoh perkhidmatan dan lokasi sekolah. Persepsi ini akan menentukan keberkesanan kepemimpinan seseorang guru besar dalam pengurusan LINUS di sekolah.

Kajian ini melibatkan kepemimpinan guru besar kerana terdapat banyak isu pelaksanaan LINUS yang dibangkitkan setiap kali verifikasi data berkaitan dengan LINUS dibentangkan dalam mesyuarat guru besar dan semasa dialog prestasi bersama dengan guru besar di peringkat daerah ataupun zon. Antara isu-isu yang dibangkitkan seperti instrumen tidak disemak, pemantauan pengajaran dan pembelajaran tidak dipantau sepenuhnya dan masalah LINUS tidak dibincangkan dalam mesyuarat.

KERANGKA KONSEP

Berdasarkan Rajah 1 di bawah, didapati kajian ini merangkumi dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas ialah demografi guru besar yang terdiri daripada jantina, lokasi sekolah dan tempoh perkhidmatan guru besar. Seterusnya, pembolehubah bersandar ialah tahap kepemimpinan guru besar terhadap pengurusan LINUS berdasarkan Teori Kepimpinan Transformasi Burns (1978) dan Bass (1985).



II. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi guru-guru terhadap tahap kepemimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS di peringkat sekolah rendah di Betong yang boleh menyumbang kepada kecemerlangan sekolah untuk mencapai misi dan visi sesebuah organisasi.

IV. KAJIAN LITERATUR

Kajian tentang kepemimpinan pendidikan telah membuktikan bahawa pemimpin memainkan peranan yang penting dalam usaha untuk menjadikan sesebuah sekolah itu berjaya dan mencapai prestasi yang tinggi (Jo et al., 2010; Simone & Uchiyama, 2003). Oleh itu, kepemimpinan guru besar memberikan impak terhadap motivasi sendiri, pembangunan diri, moral serta pembangunan intelek guru. Kepimpinan guru besar mampu membawa kepada kesan yang negatif terhadap aspek-aspek di atas yang boleh menjejaskan kecemerlangan sekolah terutama dalam aspek keberkesanan pengajaran dan pembelajaran. serta dalam aspek pengurusan Keberkesanan pengajaran dan pembelajaran adalah penting kerana ia menjadi tanda aras terhadap prestasi pelajar. Perubahan yang wujud daripada kepemimpinan guru besar di sekolah tidak hanya menumpukan kepada agenda-agenda yang bersifat teknikal seperti menyenaraikan tugas dan tanggungjawab guru yang perlu mereka laksanakan agar mencapai aras yang baik. Kompetensi kepemimpinan guru besar merupakan satu pembolehubah yang boleh dimanipulasi bagi meningkatkan keberkesanan pengurusan dan seterusnya melonjakkan kecemerlangan pendidikan di sekolah terutamanya dalam pengurusan LINUS di sekolah.

Gaya kepimpinan guru besar juga mempengaruhi pengurusan pentadbir dalam menguruskan hal pentadbiran sesebuah organisasi. Lebih-lebih lagi dalam pengurusan LINUS di sekolah masing-masing. Kepimpinan guru besar yang baik mampu meningkatkan pencapaian LINUS di sekolah di bawah pentadbiran seorang pemimpin yang komited dalam menguruskan pentadbiran organisasi. Kepimpinan juga adalah satu proses memujuk serta mempengaruhi pengikut dalam kebanyakan perkara yang mengambil kira keputusan melakukan sesuatu pembaharuan atau keinginan untuk kekal dalam sesebuah organisasi (Cyril & Ginndra,2009). Data Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, KPM menunjukkan kadar keciciran murid sekolah rendah dan sekolah menengah di Malaysia pada tahun 2008 adalah sebanyak 31,939. KPM berpendapat satu pendekatan yang bersepadu perlu dilaksanakan untuk mengatasi masalah literasi dan numerasi seawal Tahap I. Perkara ini perlu diberi perhatian yang serius kerana murid yang belum menguasai kemahiran asas membaca, menulis dan mengira merupakan kumpulan yang berisiko keciciran dan berhadapan dengan kesukaran memenuhi keperluan melanjutkan pelajaran dan kerjaya. (PIPP 2013-2025)

Kepimpinan guru besar yang sistematik dapat meningkatkan pencapaian LINUS di sekolah. Ini memandangkan LINUS merupakan program yang perlu diberikan perhatian sepenuhnya kerana ianya adalah satu daripada program yang telah diperkenalkan sejak 2010 lagi. LINUS juga menjadi strategi kerajaan dalam National Key Result Area (NKRA). Misinya ingin membentuk kemahiran literasi yang tinggi untuk golongan celik huruf yang berdaya maju ke hadapan menjelang tahun 2020. (Khairuddin,2011).

V. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan. Tinjauan ini bertujuan untuk meninjau persepsi guru-guru terhadap kepimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS. Data dikumpul menggunakan kaedah kuantitatif. Kaedah ini dipilih kerana dapat memberikan gambaran yang kukuh tentang kepimpinan guru besar. Peserta kajian ini adalah dalam kalangan beberapa orang guru sekolah rendah di Zon Debak yang dipilih untuk menjalankan kajian ini. Semua data akan dianalisis menggunakan perisian SPSS.

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif di mana proses mengumpul dan menganalisis data dilaksanakan mengikut borang selidik yang diedarkan. Menurut Noraini (2013), penyelidikan kuantitatif mementingkan objektif dan pengumpulan data dan beranggapan setiap fenomena yang berlaku diterangkan dengan

mengukur elemen-elemen yang terlibat. Creswell (2008), menyatakan pendekatan kuantitatif merupakan sesuatu yang dikaji. Pengkaji mengecilkan skop soalan dan mengukur elemen yang boleh ditadbir kepada peserta, menganalisis data yang menggunakan statistik dan menjalankan inkuiri dalam bentuk yang objektif. Reka bentuk kajian menggunakan kajian tinjauan dan menggunakan kaedah kualitatif. Jumlah populasi guru bagi sepuluh sekolah tersebut adalah seramai 143 orang guru. Pemilihan responden adalah dengan menggunakan kaedah pensampelan rawak mudah. Penentuan saiz sampel kajian adalah berdasarkan kaedah persampelan Krejcie, R. V and Morgan D.W (1970) dalam buku Fuad Mohamed Berawi (2017). Berdasarkan jadual Krejci dan Morgan, sekiranya N=140, maka S=103 tetapi hanya 100 orang sahaja yang telah menghantar maklum balas dan ini adalah responden dalam kajian ini.

Berdasarkan Jadual 1 di bawah, responden yang paling ramai menjawab soal selidik yang diedarkan adalah perempuan iaitu sebanyak 60 orang (60%) daripada bilangan keseluruhan responden dalam kajian ini. Manakala bilangan lelaki ialah 40 orang (40%) sahaja. Responden kaum Bumiputera Sarawak /Sabah adalah paling ramai iaitu 44 orang (44%). Kemudian diikuti oleh kaum Melayu sebanyak 43 orang (43%) dan responden dari kaum Cina pula seramai 13 orang (13%) dan tiada data yang menunjukkan responden daripada kaum India dalam kajian ini.

Seterusnya data berkaitan dengan tempoh perkhidmatan terdapat 14 orang (14%) telah berkhidmat dalam tempoh kurang daripada 5 tahun. Manakala seramai 13 orang (13%) telah berkhidmat dalam tempoh 5 hingga 10 tahun. seramai 32 orang (32%) telah berkhidmat selama 11 hingga 15 tahun. Responden yang telah berkhidmat dari 16 hingga 20 tahun iaitu 19 orang (19%) dan responden yang telah berkhidmat selama 20 tahun ke atas seramai 22 orang (22%). Data bagi lokasi sekolah dalam data ini 100% responden bertugas di sekolah yang lokasinya ialah luar Bandar. Manakala data bagi kelayakan akademik responden pula seramai 6 orang (6%) SPM, STPM hanya seorang (1%), Diploma seramai 4 orang (4%).Paling ramai responden dalam kajian ini adalah berkeelayakan Sarjana Muda iaitu 86 orang (86%) dan kelayakan sampai peringkat Sarjana hanya 3 orang (3%)

Jadual 1 Demografi Responden

Latar belakang	Responden	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	40	40
	Perempuan	60	60
	Jumlah	100	100

Kaum	Melayu	43	43
	Cina	13	13
	India	0	0
	Bumiputera		
	Sarawak/Sabah	44	44
	Jumlah	100	100
Tempoh Perkhidmatan	Kurang daripada 5 tahun	14	14
	5 hingga 10 tahun		13 13
	11 hingga 15 tahun	32	32
	16 hingga 20 tahun	19	19
	20 tahun ke atas	22	22
	Jumlah	100	100
Lokasi Sekolah	Bandar	0	0
	Luar Bandar	100	100
	Pedalaman	0	0
	Jumlah	100	100
Kelayakan Akademik	SPM	6	6
	STPM	1	1
	Diploma	4	4
	Sarjana Muda	86	86
	Sarjana	3	3
	Jumlah	100	100

Jadual 2 pula menunjukkan demografi guru besar responden di sekolah masing-masing. Seramai 63 orang (63%) responden guru besarnya adalah lelaki. Manakala seramai 37 orang (37%) daripada perempuan guru besarnya perempuan. Manakala kaum majoriti iaitu Melayu seramai 61 orang (61%) responden guru besarnya. Kaum Cina pula responden bagi besarnya seramai 7 orang (7%). Manakala responden bagi guru besar terdiri daripada kaum Bumiputera Sarawak/Sabah iaitu 32 orang (32%) yang terlibat. Seterusnya da berkaitan dengan tempoh perkhidmatan sebagai guru besar terdapat 19 orang (19%) telah berkhidmat dalam tempoh kurang daripada 5 tahun. Manakala seramai 18 orang (18%) telah berkhidmat dalam tempoh 5 hingga 10 tahun. seramai 5 orang (5%) telah berkhidmat selama 11 hingga 15 tahun. Responden yang telah berkhidmat dari 16 hingga 20 tahun iaitu 16 orang (16%) dan responden yang telah berkhidmat selama 20 tahun ke atas seramai 42 orang (42%). Data bagi lokasi sekolah dalam data ini 100% responden bertugas di sekolah yang lokasinya ialah luar Bandar. Manakala data bagi kelayakan akademik responden pula seramai 4 orang (4%) SPM, STPM hanya 2 orang (2%), Diploma seramai 1 orang (1%). Paling ramai responden dalam kajian ini adalah berkelulusan Sarjana Muda iaitu 92 orang (92%) dan kelayakan sampai peringkat Sarjana hanya seorang (1%)

Jadual 2: Demografi Guru Besar

Latar belakang	Responden	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	63	63
	Perempuan	37	37
	Jumlah	100	100
Kaum	Melayu	61	61
	Cina	7	7
	India	0	0
	Bumiputera	32	32
	Sarawak/Sabah		
	Jumlah	100	100
Tempoh Perkhidmatan	Kurang daripada 5 tahun	14	14
	5 hingga 10 tahun	13	13
	11 hingga 15 tahun	32	32
	16 hingga 20 tahun	19	19
	20 tahun ke atas	22	22
	Jumlah	100	100
Lokasi Sekolah	Bandar	0	0
	Luar Bandar	100	100
	Pedalaman	0	0
	Jumlah	100	100
Kelayakan Akademik	SPM	4	6
	STPM	2	2
	Diploma	1	1
	Sarjana Muda	92	92
	Sarjana	1	1
	Jumlah	100	100

Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik untuk memperoleh data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan kajian yang dibuat oleh penyelidik. Borang soal selidik berpandukan soalan soal selidik dari Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) yang telah diubah suai berdasarkan dimensi dalam Teori Kepimpinan Transformasi Burns (1978) dan Bass (1985). Soalan soal selidik yang dibina dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A maklumat responden, Bahagian B pula berkaitan dengan maklumat guru besar responden dan Bahagian C adalah tentang persepsi guru terhadap tahap kepimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS di sekolah responden yang terlibat dengan kajian ini.

Soalan soal selidik bagi bahagian C memerlukan responden menyatakan pilihan jawapan mereka bagi setiap item yang diberikan menggunakan skala Likert. Skala pengukuran bagi setiap soalan selidik berdasarkan skala Likert dalam lima tahap. Jadual 3 menunjukkan skal interpretasi skor min bagi lima skala berpandukan sumber skor min yang digunakan oleh Ghani Hj. Taib (1996).

Jadual 3: Jadual Interpretasi Skor Min

Skor Min	Tahap
1.00 -1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Ghani Hj Taib

(1996)

Selain itu, juga analisis data kajian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menghuraikan secara menyeluruh tentang demografi responden dan guru besar dari aspek jantina, kaum, tempoh perkhidmatan dan kelayakan akademik. Statistik yang digunakan ialah frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai untuk menjawab persoalan kajian ini. Kajian ini menggunakan analisis statistik inferensi untuk melihat perhubungan jantina guru besar dan tempoh perkhidmatan terhadap tahap kepimpinan guru besar alam pengurusan LINUS. Statistik Ujian-t akan digunakan satu hala hipotesis digunakan untuk menguji nul (H_0 1, H_0 2 dan H_0 3).

VI. DAPATAN KAJIAN

Persoalan 1: Apakah persepsi guru terhadap tahap kepimpinan guru besar terhadap pengurusan LINUS?

Kepimpinan guru besar yang diamalkan oleh guru besar di sekolah-sekolah rendah dalam Zon Debak dengan berpandukan empat dimensi dalam Teori Kepimpinan Transformasi Burns (1978) dan Bass (1985) iaitu Pengaruh idea, rangsangan intelek, motivasi berinspirasi dan pertimbangan individu.

Jadual 4 menunjukkan dimensi pengaruh idea adalah paling tinggi berada di tahap sangat tinggi dengan skor (min=4.47; s.p.=0.717) diikuti oleh dimensi rangsangan intelek dengan skor (min=4.46; s.p.=0.579) pada tahap sangat tinggi. Manakala kepimpinan memiliki motivasi berinspirasi berada pada tahap sangat tinggi dengan skor (min=4.40; s.p.=0.732). Manakala persepsi terhadap pertimbangan individu adalah paling rendah tetapi masih berada pada tahap tinggi dengan skor (min=3.59; s.p.=0.779). Ini menunjukkan bahawa kepimpinan yang berlandaskan pengaruh idea seseorang pemimpin sangat penting dalam pengurusan LINUS di sekolah.

Jadual 4; Dimensi Kepimpinan Guru Besar

Bil Tahap	Dimensi	Min	Sisihan piawai
1.	Pengaruh Idea Sangat Tinggi	4.47	0.717
2.	Rangsangan Intelek Sangat Tinggi	4.46	0.579
3.	Motivasi Berinspirasi Sangat Tinggi	4.40	0.732

4. Pertimbangan Individu 3.59 0.779
Tinggi

Persoalan 2: Apakah tahap kepimpinan guru besar terhadap pengurusan LINUS di sekolah rendah dalam Zon Debak mengikut jantina?

Jadual 5 menunjukkan tahap kepimpinan guru besar mengikut jantina yang lelaki 63 orang (63%) dengan skor (min=1.37; s.p.0.845) manakala guru besar perempuan adalah seramai 37 orang dengan skor (min=4.95; s.p.1.348). Skor min tahap kepimpinan guru besar lelaki berada di tahap rendah berbanding dengan guru besar perempuan.

Jadual 5 Tahap Kepimpinan Mengikut Jantina

Jantina Guru Besar Piawai	Bilangan (n)	Skor Min	Sisihan
Lelaki	63	1.37	0.845
Perempuan	37	1.28	1.348
Jumlah	100		

Persoalan 3: Apakah terdapat perbezaan tahap kepimpinan guru besar di sekolah rendah dalam pengurusan LINUS di Zon Debak mengikut tempoh perkhidmatan?

H_0 1 ; Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepimpinan guru besar dalam pengurusan LINUS di sekolah rendah di Zon Debak mengikut tempoh perkhidmatan.

Analisis ujian-t yang ditunjukkan dalam jadual 6 di bawah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min tahap kepimpinan mengikut tempoh perkhidmatan guru besar lelaki dan guru besar perempuan ($F=1.616$; $p>0.05$) mengikut kumpulan secara keseluruhannya. Ini menunjukkan guru besar lelaki dan guru besar perempuan mempunyai tahap kepimpinan yang hampir sama mengikut tempoh perkhidmatan. Ini menunjukkan kajian ini gagal menolak hipotesis nul H_0 1.

Jadual 6 Ujian-t Tahap Kepimpinan Guru Besar Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tahap Kepimpinan Guru Besar Mengikut Tempoh Perkhidmatan	n	Min Perbezaan	t	Sig (2 hujung)
	100	3.44000	21.283	0.000

VII. PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Hasil yang ditunjukkan dalam data yang telah dianalisis menunjukkan guru besar di mana tinjauan kajian memiliki tahap kepimpinan yang baik selaku pemimpin di sekolah. Dapatan in disokong oleh

Azmi (2004) yang mengatakan bahawa kepimpinan ialah proses penyusunan interaksi seluruh anggota organisasi untuk mencapai misi dan matlamat bersama. Ini disokong oleh Mohd Izham (2011), menyatakan bahawa secara khususnya seorang pemimpin akan sentiasa berusaha mempengaruhi kakitangan untuk bekerja ke arah pencapaian matlamat. Seorang pentadbir mesti berkomunikasi dengan kakitangan tentang matlamat dan organisasi dan memotivasikan mereka untuk mencapai matlamat tersebut. Ini termasuklah sesi perkembangan staf, latihan dalaman, perbincangan bersemuka dan dialog dua hala.

Apatah analisis menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan guru besar dengan tempoh perkhidmatan. Ini menjadi petanda yang baik untuk Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah bahawa guru besar lelaki mahupun perempuan tidak ada perbezaan menjadi seorang pemimpin yang berketrampilan dan berwibawa sebagai seorang guru besar. Ini disokong oleh Ahmad Sukri (2002) berpendapat bahawa tidak ada perbezaan kebolehan antara pekerja lelaki dan perempuan khususnya bagi pekerjaan yang melibatkan kebolehan menyelesaikan masalah, motivasi dan kemahiran analitikal khususnya dalam konteks sebagai seorang pendidik. Tempoh perkhidmatan bukanlah penghalang untuk seseorang itu menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin dengan adil dan disegani.

Kesimpulannya

Bagi mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh NKRA pendidikan banyak bergantung kepada antara kerjasama pemimpin sekolah, warga pendidik dan masyarakat setempat. Kajian mendapati bahawa kejayaan dalam bidang pendidikan yang melibatkan pengurusan adalah dengan mentransformasikan sistem pendidikan bagi memastikan mutu pendidikan sentiasa ditingkatkan untuk menjana pemimpin yang berketrampilan dan bertindak sebagai seorang ketua yang cemerlang. Faktor perkhidmatan seseorang guru besar memainkan peranan penting. Ini kerana pengalaman yang ada pada seseorang guru besar menjamin kepimpinan yang baik dalam menjalankan pentadbiran di sesebuah sekolah. Lebih-lebih lagi dalam pengurusan LINUS. Di samping itu, ia boleh melahirkan modal insan yang akan menjadi seorang pemimpin yang lebih cemerlang pada masa akan datang.

RUJUKAN

Alimuddin M.D. (2010) Ciri-Ciri Pengetua Yang "Outstanding".Pendidik Widak Publications,Selangor.

- Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA). (2010). NKRA Pendidikan. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Burns, J.M, (1978). Leadership.New York: Harper&Row.
- Cresswell J.W.2008. Educational Research 3rd edition: Pearson Education Ltd. New Jersey.
- Fuad Mohammed Berawi (2017). Metodologi Penyelidikan Panduan Menulis Tesis.ETM Prima Sdn.Bhd.
- Ghani Hj Talib, (1996). Pembinaan Instrumen: Ceramah Kursus Penyelidikan Pendidikan, Anjuran Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia, 12-13 Ogos 1996. Kementerian Pendidikan Malaysia. Jurnal Kepimpinan Pendidikan Oktober ,(2014).Bil.1 Isu 3.
- Khariuddin Mohamad (2011). Siri Pendidikan Guru Literasi Bahasa Melayu,Fajar Bakti, Laporan Persidangan LINUS Kebangsaan. (2011).
- Ministry of Education, (2011). Malaysia Blueprint 2013-2025,Putrajaya Bahagian Pendidikan Guru. Pelajaran Malaysia. <http://www.moe.gov.my/?id=244&lang=m>
- Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010. (2007). Kementerian Pelajaran Malaysia.<http://www.moe.gov.my/v/penyelidikan>.Shah Alam.
- Sherzuin Mujik, (2013). Persepsi guru terhadap gaya kepimpinan guru besar: satu kajian kes di sekolah rendah zon Dalit, Keningau. Masters thesis, Universiti Malaysia Sabah.
- Yulk, G. .2006. Leadership in Organizations. (6th.Ed). New Jersey: Prentice Hall.

Trait Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di Daerah Kecil Bario, Miri, Sarawak

Erwan A/L Ibu, Jamalul Lail bin Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor
erwanibu8206@gmail.com

Abstrak-Pengetua dan guru besar (PGB) merupakan individu yang cukup penting dalam menentukan halatuju dan jatuh atau bangun sesebuah organisasi sekolah. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti trait kepimpinan pengetua/guru besar di sekolah-sekolah yang terdapat di daerah kecil Bario, Miri Sarawak. Pemimpin yang berkesan perlu mempunyai trait personaliti yang baik bagi mencapai kecemerlangan dalam sesebuah sekolah. Kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan kaedah tinjauan deskriptif yang melibatkan 36 orang guru dari sekolah-sekolah yang terdapat dalam daerah kecil Bario. Manakala, instrumen kajian yang digunakan adalah borang kaji selidik yang dipetik dan diubahsuai daripada *Leadership Trait Questionnaire*. Hasil kajian ini mendapati min bagi personaliti dan sikap PGB di daerah kecil Bario adalah tinggi iaitu personaliti (min = 3.82) manakala sikap (min = 3.90). Seterusnya, daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tret kepimpinan PGB dalam aspek personaliti mengikut katagori sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.817) dan $p = 0.236$ ($p > 0.05$). Manakala, daripada aspek sikap, dapatan kajian juga turut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan nilai-t (0.686) dan $p = 0.421$ ($p > 0.05$). Dengan itu, dapatan kajian ini akan membuka ruang kepada kajian lanjutan mencakupi skop yang lebih luas serta lebih mendalam dengan mengenal pasti pemboleh ubah lain yang boleh dikaji bagi membantu kecemerlangan pendidikan di Malaysia.

Kata Kunci: *Kepimpinan PGB, trait kepimpinan, sikap, personaliti, sekolah rendah, sekolah menengah*

1.0 Pengenalan.

Dunia pendidikan yang semakin mencabar dalam abad ke-21 ini menuntut pengetua/guru besar yang berkualiti dalam memastikan kejayaan mencapai visi dan misi pendidikan negara. Sementalahan pula, dunia pendidikan merupakan platform utama dalam usaha menjana modal insan yang berkualiti. Oleh itu, pengetua/guru besar merupakan individu penting yang menjadi tonggak kepada kejayaan sesebuah sekolah. Menurut Cheng (2005), pemimpin pendidikan harus bersedia untuk mengubah paradigma mereka selaras dengan perubahan dunia dan cabaran abad ke-21. Sementara itu, Humphreys, Jiao dan Sadler (2008) menyatakan keperibadian pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap keberhasilan seseorang pemimpin. Keupayaan pengetua/guru besar dalam mengemudi sesebuah sekolah merupakan kunci utama dalam memastikan kecemerlangan dapat dicapai oleh organisasi sekolah.

Sehubungan itu, dalam mencapai kejayaan trait personaliti merupakan perkara yang penting dan perlu diberi perhatian serius dalam memacu kecemerlangan

sesebuah sekolah. Menurut Sidek (2008) kecenderungan memiliki personaliti yang selaras dengan latar belakang kerjaya berupaya untuk membantu individu mencapai kestabilan kerja yang diceburi. Ini kerana, perilaku pengetua/guru besar menentukan perstasi kerja guru-guru di sesebuah sekolah. Ini bermakna, pemimpin sekolah iaitu pengetua/guru besar yang mempunyai ciri trait kepimpinan merupakan indikator utama yang mampu menjana ciri kepimpinan yang cemerlang dalam sesebuah institusi sekolah. Oleh itu menurut Yulk (2013), faktor kepimpinan pengetua/guru besar yang berkesan berkait rapat dengan tingkah laku pemimpin iaitu memperlihatkan cara pemimpin bertindak, berinteraksi, mengawal emosi serta berkomunikasi dengan kakitangan dalam organisasi.

Oleh itu, pengetua/guru besar perlu mempraktikkan trait personaliti yang konsisten dalam usaha membangunkan sistem pendidikan yang cemerlang. Hough dan Ones (2001) dalam kajian mereka menyatakan bahawa personaliti mampu menjadi peramal yang sah kepada prestasi kerja individu terutama dalam bidang perguruan. Dengan itu, pengetua/guru besar dituntut untuk beradaptasi dengan pentas berbekalkan dengan kemahiran, sikap serta pengetahuan dalam merancang setiap pelaksanaan kerja dengan teliti untuk menjamin pencapaian kerja yang berkualiti tinggi (Coetzee & Schaap, 2005). Pengetua/guru besar yang mempunyai personaliti yang berkualiti mampu memacu komitmen setiap anggota organisasi terhadap kualiti kerja mereka. Sistem kepimpinan yang sistematik perlu dijadikan garis panduan dan diaplikasikan bagi menghasilkan impak yang positif terhadap pemimpin, pengikut dan organisasi itu sendiri (Teerlink & Ozley, 2000).

2.0 Pernyataan Masalah.

Pentadbir yang berkesan merupakan pentadbir yang mampu membentuk sikap kerja dan komitmen kakitangan di dalam organisasi (Schaubroeck, Walumbwa, Ganster, & Kepes, 2007). Oleh itu, antara cabaran utama dalam bidang keguruan adalah untuk melahirkan pemimpin yang bersedia untuk melengkapkan diri dengan ilmu dan kemahiran serta memiliki personaliti yang sesuai dengan ciri-ciri seorang pemimpin. Justeru, hubungan antara trait personaliti yang lebih dominan dalam diri seorang pemimpin sekolah ada perkaitannya dengan prestasi organisasi yang dipimpin. Oleh itu, tidak dapat dinafikan kebolehsaingan organisasi sekolah bergantung kepada keupayaan dan kehebatan prestasi kerja pemimpin yang menerajui organisasi pendidikan tersebut. Menurut Jamil dan Norlia (2009), pemimpin sekolah kini perlu

mempunyai kualiti diri dalam memastikan kemampuan untuk memimpin sekolah kearah kecemerlangan. Personaliti pemimpin yang dinamik berupaya mencetuskan pelbagai keistimewaan dalam sesebuah organisasi. Ini kerana, kecemerlangan sesebuah sekolah terletak pada keberkesanan dalam keseluruhan sistem termasuklah nilai kepercayaan, iklim, semangat serta budaya yang dipraktikkan oleh warga sekolah yang dinaungi oleh kecemerlangan prestasi pengetua/guru besar (Jamilah et al. 2011).

Tugas dan tanggungjawab pengetua/guru besar pada hari ini semakin kompleks selari dengan tuntutan semasa. Kegagalan pengetua/guru besar meneraju sekolah dengan baik akan menjejaskan tahap efikasi warga sekolah secara keseluruhannya. Situasi ini seterusnya akan membantutkan usaha dalam mencapai kecemerlangan dalam dunia pendidikan. Menurut Lucas dan Murray (2002), walaupun seseorang ahli akademik mempunyai kecekapan dalam sesuatu bidang, situasi ini masih tidak menjamin keupayaannya untuk mempamerkan prestasi kerja yang berkesan, cemerlang dan efisien. Perubahan-perubahan yang berlaku dalam dunia pendidikan menyebabkan ada dalam kalangan pengetua/guru besar yang masih bergelut dengan norma dan budaya kerja baharu yang bergerak pantas. Keadaan ini mampu untuk mempengaruhi tingkah laku dan personaliti seseorang pemimpin di sekolah.

Faktor tingkah laku dan personaliti pemimpin mampu mempengaruhi keberkesanan gaya kepimpinan seseorang pemimpin yang seterusnya memberi kesan terhadap prestasi kerja dalam sesebuah organisasi (McCormack & David, 2002). Justeru, dalam usaha mencapai visi dan misi sekolah pengetua/guru besar perlu mempunyai pengaruh serta kualiti personaliti tertentu. Menurut Mahmood Nazar (1990), personaliti memerihalkan sifat yang ada pada seseorang individu seperti cara berfikir, memberi respon, beremosi, berpersepsi dan lain-lain lagi yang membolehkan pemimpin dibezakan dengan pengikut. Oleh itu, pemimpin yang berkesan perlu mempunyai trait personaliti yang baik bagi mencapai kecemerlangan dalam sesebuah sekolah. Menurut Ishak Sin (2001), pengetua/guru besar yang berkualiti ditentukan oleh trait personaliti dalam setiap tindakan yang diambil. Persoalan timbul disini tentang sejauh manakah pengetua/ guru besar bersedia untuk menjadi pemimpin sekolah dalam memikul tanggungjawab untuk memenuhi aspirasi pendidikan negara. Justeru, kajian ini dijalankan bagi menilai trait personaliti pengetua/guru besar dalam mencorakan sistem kepimpinan di sekolah. Ini kerana, trait personaliti merupakan faktor yang cukup signifikan bagi pengetua/guru besar dalam mengekalkan perannya sebagai ketua di sekolah. Penemuan dari kajian ini diharapkan mampu memberi sumbangan dalam badan ilmu itu sendiri dan pengkaji akan datang.

3.0 Tujuan Kajian.

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti trait kepimpinan pengetua/guru besar di sekolah-sekolah yang terdapat di daerah kecil Bario, Miri Sarawak. Oleh itu, kajian ini akan mengupas sejauh manakah trait personaliti

pengetua/guru besar yang bertugas di kawasan pedalaman di daerah kecil Bario.

4.0 Objektif Kajian.

Objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengetahui trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap.
- ii. Mengetahui trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jantina responden.
- iii. Mengetahui trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jenis sekolah.

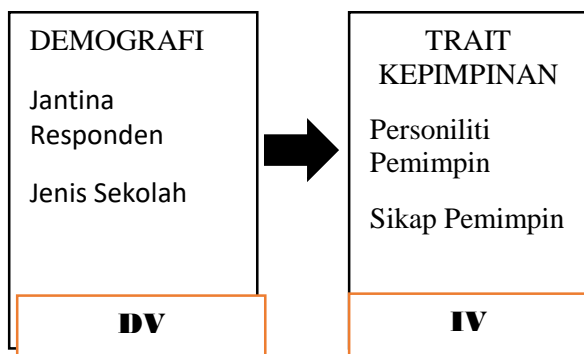
5.0 Soalan Kajian.

Dalam kajian ini, beberapa soalan kajian telah dikemukakan bagi mencapai objektif yang bertepatan dengan kajian ini. Persoalan kajian yang telah dikenal pasti adalah seperti berikut:

- i. Apakah trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap?
- ii. Apakah trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jantina responden?
- iii. Apakah trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jenis sekolah?
- iv.

6.0 Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual ini telah dihasilkan berdasarkan teori kepimpinan trait yang sering dibincangkan sejak beberapa abad yang lalu. Model kajian ini menggunakan dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Pemboleh ubah bersandar merangkumi demografi iaitu jantina responden dan jenis sekolah. Manakala, pemboleh ubah tidak bersandar merangkumi trait kepimpinan iaitu personality pemimpin dan sikap pemimpin.



Rajah 1. Kerangka konseptual kajian.

7.0 Kaedah Kajian.

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif untuk menguji trait kepimpinan pengetua/guru besar yang bertugas di daerah kecil Bario, Miri Sarawak. Kaedah ini telah dipilih setelah membuat pertimbangan terhadap objektif kajian yang telah dinyatakan dalam kajian. Dalam daerah kecil Bario, Miri Sarawak terdapat 7 buah sekolah iaitu sebuah sekolah menengah dan 6 buah sekolah rendah. Kesukaran untuk mengakses ketujuh-tujuh buah sekolah tersebut menyebabkan kajian ini hanya melibatkan 36 orang guru yang bertugas di sebuah sekolah menengah dan 2 buah rendah yang terdapat di daerah kecil Bario dan seorang pengetua dan 2 orang guru besar. Kajian ini akan dianalisis menggunakan prosedur statistik sementara itu instrument kajian akan menggunakan borang soal selidik. Oleh itu, bagi menalisis data, pengkaji telah menggunakan statistik deskriptif iaitu min dan sisihan piawai dan t-test dengan menggunakan perisian SPSS versi 22. Manakala, borang soal selidik telah dibangunkan berdasarkan *Leadership Trait Questionnaire*. Teknik pengukuran dalam soal selidik yang diadarkan menggunakan skala lima jenis pemeringkatan Likert. Ini kerana, kaedah Likert mempunyai beberapa kelebihan iaitu, ia berasaskan kepada data empirikal berkenaan dengan maklum balas subjek dan kaedah ini dilihat menghasilkan lebih banyak skala sama jenis dan meningkatkan kemungkinan satu sikap diukur dan ini dapat meningkatkan kesahan serta keboleh percayaan Azizi et al, (2007). Menurut Dil dan Hak (2008), teknik pengumpulan data menggunakan borang soal selidik sesuai dan praktikal untuk diaplikasikan dalam penyelidikan kerana dapatan data dapat dipersembahkan dalam bentuk nombor.

8.0 Dapatan Kajian.

Jadual 1 menunjukkan bahawa berdasarkan jantina responden seramai 20 orang (62.5%) guru lelaki dan seramai 12 orang (37.5%) guru perempuan terlibat dengan kajian ini.

Jadual 1: Taburan Responden Berdasarkan Jantina Responden

Jantina	Kekerapan	Peratus
Lelaki	20	62.5
Perempuan	12	37.5

Jantina Responden	Kekerapan	Peratus
Lelaki	20	62.5
Perempuan	12	37.5

Jadual 2 menunjukkan berdasarkan taburan responden berdasarkan kategori sekolah seramai 16 orang (50%) guru adalah dari sekolah rendah dan seramai 16 orang (50%) guru adalah dari sekolah menengah.

Jadual 2: Taburan Responden Berdasarkan Kategori Sekolah

Jenis Sekolah	Kekerapan	Peratus
Sekolah Rendah	16	50
Sekolah Menengah	16	50
Jumlah	32	100

Seterusnya dalam kajian ini, untuk menilai tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) daripada aspek personaliti dan sikap purata skor min telah dibahagi kepada tiga skala seperti dalam Jadual 4. Menurut Nik Mohd Rahimi (2005), nilai min 1.00 hingga min 2.33 dikategorikan sebagai min tahap rendah, nilai min 2.34 hingga min 3.67 dikategorikan sebagai min tahap sederhana dan nilai min 3.68 hingga min 5.00 dikategorikan sebagai min tahap tinggi.

Jadual 4: Tahap Tret Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di Sekolah

Interprestasi Skor Min	Skor Min
Tinggi	3.68 – 5.00
Sederhana	2.34 – 3.67
Rendah	1.00 – 2.33

Sumber: Nik Mohd Rahimi (2005)

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB).

Tret kepimpinan PGB mengikut perspektif para guru dapat dirumuskan seperti pada Jadual 5.

Jadual 5: Tret kepimpinan PGB di daerah kecil Bario

No	Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi
1	Personaliti	3.82	0.919	Tinggi
2	Sikap	3.90	0.863	Tinggi

Jadual 5 menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB di daerah kecil Bario dari aspek personaliti (min = 3.82; s.p = 0.919) merupakan aspek yang mempunyai min yang lebih rendah berbanding dengan aspek sikap yang menunjukkan nilai min yang tinggi (min = 3.90; s.p = 0.863).

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah dalam aspek personaliti.

Secara keseluruhannya, tret kepimpinan PGB daripada aspek personaliti berada pada tahap yang tinggi (min = 3.82; sp = .919). Manakala, item yang mempunyai nilai min tertinggi ialah PGB saya mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah (min = 4.03; sp = .822).

Seterusnya, dari segi kekerapan dan peratusan menunjukkan bahawa seramai 27 orang (84.3%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 4 orang (12.5%) mengatakan kurang setuju dan seorang (3.1%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item yang menunjukkan nilai min yang paling rendah pula ialah PGB saya mampu untuk mengadaptasi situasi berbeza dalam organisasi (min = 3.56; sp = 1.014). Dalam item ini dari aspek kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 18 orang (56.3%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 10 orang (31.3%) mengatakan kurang setuju dan seramai 4 orang (12.6%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah dalam aspek sikap.

Seterusnya, dapatan bagi tret kepimpinan PGB daripada aspek sikap, berada pada tahap yang tinggi (min = 3.90; s.p = .863). Dalam aspek sikap ini, item yang menunjukkan nilai min tertinggi ialah PGB saya percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan secara positif (min = 4.06; s.p = .801). Bagi item ini, daripada aspek kekerapan dan peratusan menunjukkan bahawa seramai 28 orang (87.5%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 3 orang (9.4%) mengatakan kurang setuju dan hanya seorang guru (3.1%) mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Manakala, item yang menunjukkan nilai min yang paling rendah ialah PGB saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan (min = 3.69; sp = .998). Seterusnya, daripada segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 22 orang (68.7%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 7 orang (21.9%) mengatakan kurang setuju dan seramai 3 orang guru (9.4%) mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perbezaan tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah Daerah Kecil Bario dalam aspek personaliti dan sikap berdasarkan kategori sekolah.

Seterusnya, ujian t-sampel bebas telah dilakukan bagi mengkaji tret kepimpinan PGB daripada aspek personaliti dan sikap berdasarkan katagori sekolah di sekolah-sekolah Daerah Kecil Bario. Jadual 6 menunjukkan hasil ujian-t yang dilakukan. Daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tret kepimpinan PGB dalam aspek personaliti mengikut katagori sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.817) dan p = 0.236 (p > 0.05). Dapatan ini, menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB dalam aspek personaliti adalah sama mengikut kategori sekolah. Manakala, daripada aspek sikap, dapatan kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan nilai-t (0.686) dan p = 0.421 (p > 0.05). Oleh itu,

daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB daripada aspek sikap adalah sama mengikut katagori sekolah rendah dan sekolah menengah.

Jadual 6 Ujian t Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) Di Sekolah Daerah Kecil Bario Dalam Aspek Personaliti Dan Sikap Berdasarkan Kategori Sekolah.

Pemboleh ubah	Kategori Sekolah	Min	s.p	Df	Nilai t	P
Personaliti	Sekolah Rendah	3.85	.988	31	0.817	0.236
	Sekolah Menengah	3.77	.775			
Sikap	Sekolah Rendah	3.94	.840	31	0.686	0.421
	Sekolah Menengah	3.87	.719			

9.0 Perbincangan.

Moorhead dan Griffin (1998), menyatakan pendekatan trait merupakan kajian pertama secara sistematik memfokuskan tentang ciri fizikal dan personaliti seorang pemimpin. Dapatan kajian ini mempamerkan bahawa daripada aspek personaliti secara keseluruhannya skor min bagi personaliti PGB adalah berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Caligiuri (2006), yang mendapati faktor personaliti lebih menyerlah berhubungan dengan prestasi kerja berbanding faktor kognitif. Selain itu, menurut Mount (2005), faktor personaliti berbeza dapat meramal tahap prestasi yang berbeza. Keadaan ini terbukti telah menyokong usul yang terdapat dalam Teori Personaliti Model Lima Faktor (Costa dan Mac Crae 1988). Menurut Hough dan Ones (2001), personaliti mampu menjadi peramal yang sah kepada prestasi kerja individu terutama dalam bidang perguruan. Dapatan kajian ini dalam item, PGB saya mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah mempunyai min tertinggi menggambarkan bahawa personaliti merupakan satu dimensi yang cukup penting dalam usaha memartabatkan institusi pendidikan di negara kita. Kepimpinan PGB yang menunjukkan amalan kepimpinan yang baik menjadi platform dalam usaha mentransformasikan institusi pendidikan di negara kita. Dapatan kajian daripada item-item personality menunjukkan nilai min yang tinggi menggambarkan trait kepimpinan PGB di daerah kecil Bario berada pada tahap yang baik. Oleh itu, trait personaliti yang dimiliki seseorang PGB daripada aspek personaliti mempunyai nilai tambah yang dapat melancarkan pembentukan jati diri pengikutnya. Kepimpinan juga dilihat dari sudut personaliti seseorang pemimpin dan inilah yang membezakan antara seorang pemimpin yang berkesan dengan yang tidak berkesan (Bass, 2008).

Sikap mempunyai tiga komponen iaitu kognitif, afektif dan gelagat. Dapatan kajian ini menunjukkan PGB di daerah kecil Bario mendapat min yang tinggi bagi setiap item soal selidik berkaitan dengan sikap. Terdapat beberapa pandangan pengkaji tentang sikap iaitu sikap merupakan kepercayaan atau pandangan tentang manusia, objek atau idea (Santrock, 2002), penilaian kepercayaan yang memudahkan seseorang individu untuk memberikan

respons dengan cara yang disukai (Burns, 1997). Dapatan kajian ini menunjukkan PGB di daerah kecil Bario mendapat min yang tinggi bagi setiap item soal selidik berkaitan dengan sikap. Oleh itu, dapatan ini menggambarkan PGB di daerah kecil Bario bertindak balas secara positif terhadap idea, pendapat dan situasi yang berlaku di sekolah. Oleh itu, item PGB saya percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan secara positif daripada aspek sikap telah menunjukkan nilai min tertinggi. Sikap yang positif ini merupakan elemen yang penting bagi PGB dalam menerajui kepimpinan sekolah. Dapatan ini selari dengan kajian Lefton dan Brannon (2003), menyatakan sikap positif ini akan membentuk kepercayaan tentang orang lain, idea atau objek berdasarkan pengalaman seseorang yang seterusnya akan membentuk tingkah laku pada masa akan datang. Manakala Abdul Ghani dan Aziah (2009), melihat kecerdasan emosi pemimpin sekolah adalah pelengkap dan pemangkin dalam membangunkan manusia yang sempurna. Seterusnya, item PGB saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan juga menunjukkan min yang tinggi. Ini bermakna, PGB di daerah kecil Bario mampu berkomunikasi secara efektif. Situasi ini selari dengan dapatan Ishak Sin (2004) yang menyatakan pemimpin juga perlu mempunyai sifat sensitif, kreatif, pembimbing, penyayang, menjadi pendengar yang baik, mampu berkomunikasi secara berkesan dalam menerajui kepimpinan sekolah.

Seterusnya, dapatan kajian dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jenis sekolah Ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan PGB di sekolah daerah kecil Bario dalam aspek personaliti mengikut jenis sekolah. Dapatan ini menunjukkan bahawa trait kepimpinan PGB di daerah kecil Bario dalam aspek personaliti mengikut jenis sekolah adalah pada tahap yang sama. Dapatan ini, selari dengan dapatan kajian Mohd. Salleh Lebar (2000) menyatakan pengetua/guru besar perlu menunjukkan personaliti yang baik dan mudah berinteraksi dengan orang ramai. Manakala daripada aspek sikap pula, dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan PGB di sekolah daerah kecil Bario dalam aspek sikap mengikut jenis sekolah. Ini bermakna, trait kepimpinan PGB di daerah kecil Bario dalam aspek sikap mengikut jenis sekolah adalah pada tahap yang sama. Kouzes & Posner (2002) menyatakan bahawa seseorang pemimpin itu harus memiliki sikap jujur, kompeten dan memberi inspirasi hendaklah dijadikan asas panduan semasa melaksanakan amanah dan tanggungjawab di sekolah. Kesimpulannya, teori trait mengakui kajian secara empirikal membuktikan bahawa kejayaan seseorang pemimpin mempunyai hubungan signifikan dengan tret personaliti (Spangler et al.2004). Trait personaliti positif dan pengamalan kesesuaian tingkah laku kepimpinan sebagai asas yang kukuh dalam melahirkan pemimpin sekolah yang berprestij (Nurul Hudani, Marof& Noor Hisham 2013) sama ada di sekolah rendah mahupun di sekolah menengah.

10.0 Rumusan.

Kesimpulan daripada dapatan kajian ini adalah trait kepimpinan PGB di sekolah-sekolah daerah kecil Bario berada pada tahap tinggi pada keseluruhannya bagi setiap item personaliti dan sikap. Ini membuktikan bahawa kecerdasan personaliti dan sikap mengupaya PGB sebagai pemimpin sekolah yang berkesan terutamanya melalui amalan pengurusan perhubungan yang berkesan. Oleh itu, dapatan kajian ini menunjukkan PGB di daerah kecil Bario dapat menguruskan setiap ahli dalam organisasi dengan berkesan melalui bekerja secara berpasukan, menguruskan konflik secara berhemah, menjadi pemangkin kepada perubahan yang diperlukan, berupaya membangunkan dan mempengaruhi ahli dalam organisasi serta menjadi inspirasi kepada warga sekolah. Justeru, perkembangan tret personaliti dan sikap ini berupaya menentukan jatuh bangunnya sesebuah sekolah yang diterajui oleh PGB. Ini menunjukkan elemen personaliti dan sikap sangat penting dalam meningkatkan keberkesanan pengurusan sumber manusia. Hasil kajian ini diharap akan dapat memberikan sumbangan dan rujukan kepada penyelidik akan datang dalam meneroka ciri personaliti dan sikap PGB ke arah melestarikan sistem pendidikan di negara kita.

11.0 Cadangan Kajian Lanjutan.

Dapatan kajian ini telah berjaya membuktikan PGB di daerah kecil Bario mempunyai trait kepimpinan yang tinggi daripada aspek personaliti dan sikap. Dengan itu, dapatan kajian ini akan membuka ruang kepada kajian lanjutan mencakupi skop yang lebih luas serta lebih mendalam dengan mengenal pasti pemboleh ubah lain yang boleh dikaji bagi membantu kecemerlangan pendidikan di Malaysia. Ini kerana, skop kajian ini agak terbatas dan hanya mengkaji trait kepimpinan daripada aspek personaliti dan sikap PGB, jadi pemboleh ubah yang lain boleh dilibatkan bagi mendalami lagi keberkesanan kepimpinan PGB dalam menghasilkan sekolah berkesan. Memandangkan kajian ini hanya menggunakan kaedah kuantitatif, dicadangkan pengkaji seterusnya dapat mengaplikasikan kaedah kuantitatif dan kualitatif dalam pengumpulan data. Selain itu, kajian ini hanya melibatkan persepsi guru di daerah kecil Bario yang jumlah respondennya adalah agak terhad. Kajian lanjutan boleh dijalankan di seluruh bahagian Baram yang mampu melibatkan lebih ramai responden dan sekolah. Selain itu, penglibatan guru dari seluruh Malaysia sebagai responden juga boleh diambil kira agar dapatan boleh digeneralisasikan mewakili PGB di Malaysia. Manakala, instrument kajian ini hanya berbentuk item soal selidik, kajian lanjutan boleh dijalankan dengan menggabungkan item soal selidik dan soalan terbuka bagi membuka ruang yang lebih luas kepada responden untuk mengemukakan pandangan dan persepsi mereka.

Rujukan.

Abas, I., & Baba, S. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Pengetua dan Tahap Komitmen Guru Sekolah Menengah.

- Ali, S. S., Azizollah, A., Zaman, A., Zahra, A., & Mohtaram, A. (2011). Relationship between personality traits and performance among school principals. *Higher Education Studies*, 1(1), 38.
- Hashim, S., & Daud, K. (2014). Amalan kepimpinan lestari dan hubungannya dengan prestasi kerja guru sekolah rendah yang menerima tawaran baru di daerah Segamat. *Sains Humanika*, 2(4).
- Ibukun, W. O., Oyewole, B. K., & Abe, T. O. (2011). Personality characteristics and principal leadership effectiveness in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Leadership Studies*, 6(2), 246-262.
- Imam, S., Jamila, S. S., Ibrahim, M. S., Hamzah, M. I., & Mohd Ali, H. (2013). Tret personaliti pengetua dan guru besar novis di Malaysia.
- McEwan, E.K. (2003). 10 traits of highly effective principals: From Good to Great Performance. Thousand Oaks, CA: Corwin Press
- Nawi, N. H. M., Redzuan, M. R., Ahmad, P. H. M., & Nawi, N. H. M. (2015). Pengujian Model Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Trait Personaliti dan Tingkah Laku Kepimpinan Terhadap Prestasi Kerja (Testing the Model of the Relationship Between Emotional Intelligence, Personality Traits and Leadership Behaviour towards Work Perf.). *Akademika*, 85(2).
- Nawi, N. H. M., Redzuan, M. R., & Nawi, N. H. M. (2016). Hubungan antara Tret Personaliti Kehematan, Keterbukaan pada Pengalaman, Ekstraversi dan Kepatuhan dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pemimpin Pendidikan dalam Sekolah-sekolah Prestasi Tinggi (SBT) di Malaysia. *JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA*, 30(1).
- Nawi, N. H. M., Redzuan, M. R., Hamsan, H., & Asim, M. I. A. (2014). Hubungan antara Trait Personaliti dengan Tingkah Laku Kepimpinan. *Sains Humanika*, 2(1).
- Northouse, P.G. (2013). Leadership: Theory and Practice, Sixth Ed. Los Angeles: Sage Publications.

Sumbangan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Kompetensi Pengajaran Guru di Sekolah Pedalaman Baram

Rezina Binti Malik, Dr Mohamed Yusoff, Dr Azlin Mansur

Abstrak – Amalan kepimpinan instructional di kalangan guru besar adalah penting dalam proses pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran yang turut mengalami transformasi seterusnya memberi impak dalam kecemerlangan sekolah. Oleh yang demikian, kemahiran dan kecekapan guru dalam penguasaan bidang kurikulum perlu di ambil perhatian walaupun di tempatkan di sekolah pedalaman yang mempunyai kepelbagaian aras dari segi kebolehan dan pencapaian. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instructional guru besar serta tahap kompetensi pengajaran guru di sekolah pedalaman baram dan mengenal pasti hubungan antara kepimpinan instructional dengan dimensi kompetensi pengajaran guru. Kajian dijalankan menggunakan reka bentuk tinjauan yang melibatkan 78 orang guru dari 13 buah sekolah pedalaman Baram. Instrumen soal selidik yang mengandungi 48 item yang diukur dengan menggunakan skala likat 5 mata di mana tahap kepimpinan instructional menggunakan reka bentuk oleh Hallinger @ Murphy (1985) yang mengandungi 3 dimensi iaitu mendefinisikan matlamat sekolah, mengurus program instructional dan membentuk iklim sekolah yang positif dan tahap kompetensi pengajaran guru diukur dengan menggunakan instrumen Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan instructional adalah sederhana dengan nilai ($\text{min}=3.20, \text{s.p}=.848$) dan tahap kompetensi pengajaran guru juga sederhana dengan ($\text{min}=3.32, \text{s.p}=.563$). Bahkan terdapat hubungan yang kuat dan positif di antara hubungan kepimpinan instructional dan tahap kompetensi pengajaran guru [$r(78)=-.360, p<0.01$]. Ini menunjukkan bahawa guru besar di sekolah pedalaman menitik beratkan pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan dengan menumpukan kemahiran profesional guru yang boleh meningkatkan kualiti pengajaran selaras dengan peredaran masa.

Keywords – Kepimpinan Instruksional, kompetensi pengajaran guru.

Rezina Malik*, Mohamed Yusoff, Falkulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (email*:rezinamalique@gmail.com)

I. PENGENALAN

Kepimpinan sekolah boleh didefinisikan sebagai keupayaan mempengaruhi, memotivasikan, mengubah sikap dan tingkah laku subordinat atau orang bawahan seperti guru, staf dan pelajar supaya bersetuju melaksanakan program dan melakukan perubahan bagi mencapai matlamat sekolah (Yahya, 2007). Kepimpinan yang berkesan dipandang dari sudut nilai, visi dan misi yang di mana pemimpin yang mempunyai nilai yang baik akan mudah mengelolakan sesuatu organisasi manakala visi dalam konteks sekolah adalah matlamat sekolah yang mengerakkan organisasi maju ke hadapan dan seterusnya

adalah misi yang memberikan pertimbangan jelas berkenaan hala tuju dan tujuan (Abdul Sani, 2005). Oleh itu, pemimpin sekolah mempunyai keupayaan dalam memimpin, membimbing dan mendorong semua warga sekolah ke arah satu matlamat untuk menjadi sekolah sebagai organisasi pembelajaran. Di mana pengajaran dan pembelajaran adalah nadi dan aktiviti utama sebuah sekolah maka tanggungjawab sebagai pemimpin pengajaran adalah memberi penekanan kepada kurikulum dan pengajaran dengan itu budaya sekolah cemerlang akan wujud. Di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 menyatakan bahawa autonomi kepimpinan sekolah membentuk persekitaran pembelajaran sekolah masing-masing di mana guru besar mempunyai kebebasan dalam memilih aktiviti kokurikulum dan mata pelajaran elektif, bergantung pada permintaan murid dan kesediaan guru terlatih.

Kepimpinan Pengajaran atau lebih dikenali dengan kepimpinan Instructional dalam konteks sekolah adalah kebolehan pemimpin memberi tumpuan kepimpinan, galakkan dan sokongan kepada guru dan pelajar dengan tujuan mengatasi masalah dan memperbaiki serta meningkatkan pengajaran dan pembelajaran (Abdul Ghani e.t, 2008). Manakala sally (2007) menyatakan bahawa adalah penting bagi pemimpin yang berusaha untuk bekerjasama dengan guru bagi meningkatkan amalan pengajaran mereka dengan mengaitkan penyeliaan pengajaran, pembangunan professional dan penilaian guru sebagai satu proses pengajaran. Bahkan, pemimpin instructional menjadi model pembelajaran di mana berpengetahuan luas dalam supaya dapat melatih dan membimbing guru melalui pelbagai pendekatan malah dapat menilai kerja pelajar sama ada mencapai standard atau sebaliknya (Abdul rahman, 2011). Dengan ini, seorang pemimpin instructional mengutamakan kualiti pengajaran dan pembelajaran sebagai satu matlamat sekolah dan berusaha merealisasikan visi tersebut.

Menurut Pati (2014) pemimpin sekolah perlu merancang, mengawal selia, memantau dan mencerap proses pengajaran dan pembelajaran guru. Oleh itu, aspek yang dikemukakan jelas menunjukkan bahawa pemimpin instructional berkait rapat dengan pengajaran dan pembelajaran sebagai satu medan yang penting di mana sekolah yang memaksimumkan masa belajar, meningkatkan penggunaan masa belajar dan mengagihkan masa belajar yang seimbang dapat meningkatkan prestasi sekolah serta pencapaian pelajar.

Menjadi seorang guru pada abad ini bukan sahaja perlu mahir mengajar dengan baik namun berkeupayaan menjadi role model dan juga agen perubahan di sekolah kerana guru yang berkemampuan mampu menguasai segala

kemahiran, pengetahuan dan kepakaran yang ada pada diri untuk merealisasikan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran sekali gus menjadi penentu kepada keberhasilan pencapaian murid dalam bidang pendidikan. Natasa & Wubble (2009) menyatakan kompetensi yang paling penting adalah pengetahuan di dalam subjek yang diajar, keupayaan guru menyediakan dan melaksanakan pengajaran dan pembelajaran serta memahami kemahiran praktikal yang terlibat. Oleh itu, guru adalah medium yang paling penting dalam menentukan corak masyarakat melalui peranan mereka dalam mengubah proses pengajaran dan pembelajaran, persekitaran pembelajaran dan juga cara menguruskan kurikulum agar bersesuaian dengan peredaran masa kini yang menuju ke arus abad ke-21.

Dalam Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) juga menyatakan bahawa kompetensi adalah merujuk kepada keupayaan seseorang menguasai dan membudayakan pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan. Sementara itu, kompetensi guru dari aspek kemahiran mengajar akan memudahkan aktiviti pengajaran yang sistematik, langkah demi langkah iaitu dari peringkat permulaan diikuti dengan perkembangan konsep melalui penggunaan ilmu pengetahuan serta kemahiran dan diakhiri dengan aktiviti pengukuhan dan peneguhan (Anuar e.t, 2015). Bagi Hassan (2008) pula menyatakan bahawa kecekapan guru adalah suatu pengetahuan, kemahiran dan kelakuan mesti dimiliki dan dikawal oleh guru dalam menjalankan tugas profesional mereka. Begitu juga dengan, dapatan kajian Norhana e.t (2016) menunjukkan guru yang berkemampuan iaitu guru yang mempunyai pengetahuan daripada segi kandungan mata pelajaran, pedagogi dan kemahiran mengendalikan murid-murid akan memberikan kesan kepada pencapaian akademik murid dan seterusnya pencapaian sekolah. Ini jelas menunjukkan bahawa guru yang profesional di dalam bidang pengajaran berupaya memperbaiki kualiti pendidikan kerana dapat memberi pengaruh yang kuat di dalam aktiviti pengajaran dan seterusnya boleh mencapai prestasi yang cemerlang.

II. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap Kepimpinan Instructional guru besar dan tahap kompetensi pengajaran guru di sekolah pedalaman. Bahkan kajian ini juga ini mengenal pasti hubungan antara Kepimpinan Instructional Guru Besar dan kompetensi pengajaran guru.

III. PENYATAAN MASALAH

Amalan kepimpinan instructional di kalangan guru besar amatlah penting sekali bagi memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran memberi kesan ke atas pelajar dan memberi impak dalam pencapaian sekolah. Namun kepimpinan instruksional ini akan berlaku sekiranya kedua-dua pihak iaitu guru besar dan guru sama-

sama bertindak melaksanakan peranan masing-masing. Di mana guru yang mempunyai ilmu pengetahuan dalam menyampaikan sesuatu pengajaran di dalam bilik darjah manakala guru besar pula menyediakan persekitaran yang kondusif agar guru dapat mengajar dan pelajar dapat belajar dengan berkesan. Prof. Datuk Sufean berkata dalam Seminar Transformasi Pendidikan Nasional bahawa ekuiti keberhasilan masih kurang saksama bagi negeri yang mempunyai populasi sekolah luar bandar yang banyak seperti Sabah dan Sarawak secara purata menunjukkan prestasi yang rendah berbanding negeri yang mempunyai bilangan sekolah luar bandar yang sedikit. Oleh itu, Peranan pemimpin instructional akan lebih mencabar bagi guru besar di kawasan pedalaman ini kerana kita sedia maklum bahawa sekolah pedalaman menghadapi masalah dalam mengekalkan serta memastikan guru berpengalaman dalam sesuatu bidang tertentu untuk kekal di tempatkan dalam satu tempoh masa. Penempatan guru baharu yang ditempatkan di sekolah adalah guru terlatih yang mempunyai pengetahuan dalam pedagogi pengajaran namun masih kurang berpengalaman di mana suasana di sekolah sebenar yang amat berbeza dengan suasana semasa menjalani latihan perguruan ini kerana sekolah pedalaman yang serba kekurangan dari segi kemudahan pengajaran dan kemudahan asas menguji kecekapan guru untuk menggunakan kemahiran yang dipelajari dan diadaptasi ke situasi sebenar. Selaras dengan kajian Pauline e.t (2017) menyatakan bahawa kecekapan guru baharu berkaitan dengan pengurusan bilik darjah, pengetahuan dalam pengajaran dan kesediaan dalam pengajaran. Dapatan kajian Khalid Johari (2009) memberi petunjuk bahawa secara keseluruhannya, kepercayaan guru-guru novis terhadap keupayaan dalam melaksanakan pengajaran berada pada aras yang sederhana tinggi, dengan tumpuan yang lebih ke atas dimensi pengurusan kelas. Selain itu, kajian Ben pogodzinski (2013) menyatakan bahawa guru baharu melihat tindakan pentadbir kerana ia mempengaruhi frekuensi interaksi yang berkaitan dengan kurikulum. Daripada kajian menunjukkan bahawa walaupun guru diberikan latihan dalam bentuk formal namun guru masih memerlukan bimbingan dalam membantu mereka menjalankan tugas harian di sekolah terutamanya kemahiran pengajaran di dalam bilik darjah di mana perubahan di dalam pendidikan memerlukan guru untuk lebih mahir selaras dengan peredaran masa. Sikap positif yang ditunjukkan oleh pengurus sekolah sebagai pembimbing kepada guru untuk lebih komited dengan tugas yang diberikan walaupun terdapat banyak kekurangan dan halangan bagi sekolah pedalaman.

Bahkan kepimpinan instructional guru besar di sekolah pedalaman dari segi pengajaran yang dipraktikkan adalah berbeza ini kerana kepelbagaian tahap pelajar dan grad di dalam sebuah bilik darjah dan ini menguji tahap keupayaan seorang guru untuk merancang aktiviti pengajarannya agar semua pelajar mendapat input kemahiran yang hendak diajar. Menurut Sapie e.t, (2014) pendidik yang berusaha memahami gaya pembelajaran pelajar lebih awal, boleh menggunakannya bagi memperbaiki kelemahan pelajar dan menjadikannya sebagai asas untuk membina kekuatan pengajaran. Kesesuaian strategi,

pendekatan dan kaedah pengajaran yang digunakan adalah bergantung kepada objektif pengajaran dan hasil pembelajaran yang ingin dicapai. Begitu juga dalam kajian Alias (2009) menunjukkan betapa pentingnya para guru mempelbagaikan kaedah mengajar supaya para pelajar mudah faham dan berminat dengan mata pelajaran yang diajar. Guru perlulah tidak terlalu cepat menyatakan para pelajarnya malas dan sebagainya. Oleh itu, guru haruslah bijak merancang pengajarannya secara sistematik dan teliti untuk melaksanakan dengan kaedah dan teknik mengajar yang sesuai, membimbing, menggalak dan memotivasikan pelajar supaya memperoleh ilmu dan kemahiran. Kemahiran Mengajar Guru Sejarah (KMG) menyumbang kepada pencapaian murid dalam mata pelajaran Sejarah berbanding aspek lain (Anuar e.t, 2009).

Isu guru mengajar subjek bukan opsyen adalah salah satu masalah yang sering di hadapi di sekolah pedalaman disebabkan kekurangan guru subjek di sekolah akibat daripada perpindahan guru serta pengagihan penempatan guru yang tidak seimbang menyebabkan kekurangan guru yang beropsyen. Kompetensi guru dalam mengajar sesuatu mata pelajaran yang diajar menjadi kurang berkualiti maka muncul masalah penguasaan isi kandungan pedagogi membawa kepada kesukaran dalam menyampaikan ilmu yang diajar. Dalam kenyataan Juslimah dan Syed, (2012) guru perlu menguasai ilmu kandungan pedagogi berkebolehan membentuk kefahaman tentang bagaimana sesuatu unit dan tajuk pelajaran di organisasi dan diadaptasi dalam pelbagai pendekatan mengajar. Berdasarkan kajian Muhammad & Anuar, (2017) pengetahuan terhadap isi kandungan mata pelajaran merupakan perkara asas bagi para guru dalam meningkatkan kualiti pengajaran sejarah di dalam kelas. Melalui proses pengajaran yang berkualiti dan berkesan maka hal ini akan memberikan kesan terhadap peningkatan pencapaian akademik pelajar itu sendiri.

IV. TINJAUAN LITERATURE

Kajian-kajian lepas tentang Kepimpinan Instructional.

Kajian Lee & Shukri (2016) menyatakan bahawa Guru Besar perlulah melengkapkan diri dengan menambah pengetahuan, pengalaman, kemahiran serta keupayaan terkini berkaitan dengan tugas sebagai pemimpin instructional. Memandangkan pelbagai perubahan yang berlaku di dalam sistem pendidikan menyebabkan Guru Besar perlu lebih peka dan bijak sebagai pengurus kurikulum di sekolah agar sekolah menjadi institusi pembelajaran yang berkesan. Akauntabiliti guru besar dalam membentuk iklim sekolah yang berkesan secara tidak langsung akan membentuk sebuah organisasi yang mempunyai matlamat yang sama untuk mencapai kecemerlangan sekolah. Dalam kenyataan Latip (2007) pula dalam kajiannya iaitu pelaksanaan kepemimpinan pengajaran di kalangan pengetua sekolah di mana dapatan kajian yang dijalankan menunjukkan aktiviti yang paling kerap dilakukan oleh pemimpin pengajaran yang merangkumi dua aspek iaitu menjelaskan matlamat sekolah kepada semua warga sekolah dan membincangkan

matlamat akademik sekolah dengan guru-guru dalam mesyuarat staff. Danielle & Mohd.Khairuddin (2017) ada menyentuh tentang tahap kepemimpinan instructional yang dijalankan di 2 buah Sekolah Menengah Kebangsaan Aliran Agama yang melibatkan 40 orang guru menunjukkan dimensi bagi ketiga-tiga yang dibangunkan oleh model Hallinger dan Murphy 1985) yang menunjukkan bahawa kepemimpinan instructional pengetua adalah penting dalam menentukan keberkesanan prestasi dan kualiti sesebuah sekolah.

Kepimpinan instructional yang diamalkan oleh guru besar di sekolah banyak menyumbang kepada pengurusan pengajaran dan pembelajaran guru di kelas memandangkan salah satu peranan yang dimainkan oleh pentadbir adalah menjalankan pemantauan bagi memastikan keupayaan dan kebolehan guru dalam pengajaran dapat ditambah baik. Kajian yang dijalankan Mohd Yusri & Azizi (2013) dengan tujuan untuk mengenal pasti sumbangan pengurusan kurikulum dan pengajaran oleh guru besar terhadap efikasi guru dan kompetensi pengajaran guru menggunakan analisis SEM ke atas 481 guru daripada 55 buah sekolah di dapati bahawa hubungan yang positif antara kepemimpinan pengajaran pengetua dengan kualiti pengajaran guru di mana penyeliaan dan penilaian pengajaran adalah salah satu fungsi dalam dimensi mengurus kurikulum dan program pengajaran. Selain itu, kajian Mohd Yusri (2014) yang melibatkan 1203 guru daripada 34 buah sekolah ini menunjukkan amalan kepemimpinan pengajaran melalui pelaksanaan pasukan perundingan pengajaran menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap efikasi pengajaran guru.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Rodzimah & Mahaliza (2016) menyatakan di mana pembelajaran profesional guru yang proaktif serta sokongan dan kepemimpinan pengajaran guru besar akan membawa kesan positif secara tidak langsung kepada kualiti pembelajaran pelajar di dalam kelas. Selain itu menurut Jamelaa (2012) dalam dapatan kajian ke atas 6 buah sekolah di negeri Pahang menyatakan kepemimpinan pengajaran sentiasa menunjukkan interaksi bermakna dengan pelajar ini kerana dengan melihat data peperiksaan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran. Ini menunjukkan pengetua sekolah menengah di negeri Pahang melihat secara terperinci jumlah guru dalam prestasi pelajar dan terus membuat penambahbaikan di mana perlu untuk mencapai matlamat sekolah. Dalam kenyataan Nor Azni e.t (2014) dengan kajian kepemimpinan instructional pengetua dalam pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) ada menyatakan seorang pengetua instructional harus memantau kemajuan pelajar dan juga pelaksanaan PBS di kelas dengan mengadakan perbincangan dengan guru secara individu bagi mengenal pasti perkembangan prestasi pencapaian pelajar supaya dapat menjalankan program pemulihan dan pengayaan bagi yang memerlukan.

Kajian-kajian lepas tentang kompetensi pengajaran guru.

Fungsional guru dalam konteks pendidikan adalah kompetensi pengajaran yang perlu ada bagi seseorang guru dalam menguasai pengajaran dan pembelajaran agar dapat disalurkan dengan berkesan ke atas pelajar. Kenyataan ini ada dinyatakan di dalam kajian umi e.t (2011) yang menjalankan kajian ke atas 120 orang guru Bahasa Melayu di Daerah Klang dan di dapati bahawa pedagogi dan kemahiran guru bahasa mempunyai tugas atau tanggungjawab yang besar dalam konteks pengajaran bahasa maka untuk mencapai matlamat tersebut guru mesti dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran generik.

Selain itu, Kajian yang dijalankan Anuar & Nelson (2015) dengan tujuan untuk melihat sejauhmanakah pengaruh kompetensi kemahiran guru dalam pengajaran mempengaruhi pencapaian akademik pelajar dalam mata pelajaran Sejarah menunjukkan bahawa guru sejarah harus memiliki kompetensi kemahiran membuat penilaian pembelajaran dan kemahiran mempelbagaikan strategi pengajaran dan kemahiran penggunaan teknologi maklumat.

Setiadi (2015) menyatakan bahawa kompetensi profesional berhubung dengan seberapa jauh seorang guru menguasai mata pelajaran yang dikuasainya. Kompetensi profesional ini juga menekankan guru untuk memiliki pengetahuan yang lengkap terhadap apa dilakukan. Pengetahuan yang komprehensif berkaitan bahan pengajaran yang digunakan untuk pelajar serta mampu memberi pengetahuan mengikut subjek yang diajar. Menurut Muhammad Anwar (2018) dalam buku penulिसannya iaitu Menjadi Guru Profesional menekankan kompetensi profesional merupakan penguasaan bahan pembelajaran secara luas dan mendalam yang mesti dikuasai guru termasuk penguasaan kurikulum di sekolah dan struktur serta metodologi keilmuannya.

Gaya pengajaran guru merupakan salah satu kompetensi fungsional yang perlu dimiliki oleh guru untuk memastikan murid lebih memahami dan meminati sesi pengajaran dan pembelajaran dengan menggunakan alat bantu mengajar dan menjalankan aktiviti yang menarik minat pelajar sekali gus meningkatkan pencapaian akademik mereka (Norhana e,t, 2016). Malah dalam kajian Magdeline& Zamri (2014) menyatakan bahawa guru mempunyai kebolehan dalam membuat transformasi pengajaran yang merujuk kepada persediaan, keupayaan guru dalam penyampaian pengetahuan tentang topik yang ingin di sampaikan kepada pelajar dengan cara mudah difahami.

V. METADOLOGI

Kajian ini merupakan kajian tinjauan dengan menggunakan kaedah yang di edarkan secara rawak melibatkan 13 buah sekolah rendah sahaja yang merangkumi ketiga-tiga kategori iaitu pedalaman 1, pedalaman 2 dan pedalaman 3. Populasi kajian ini melibatkan 160 orang guru namun hanya 78 responden

sahaja yang menghantar borang soal selidik. Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini ialah borang soal selidik yang di ukur dengan menggunakan skala likert 5 mata. Data kajian di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif bagi skor min dan sisih piawai manakala analisis inferensi iaitu ujian Kolerasi untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan instruksional dengan kompetensi pengajaran guru.

VI. DAPATAN

Tahap kepimpinan Instruksional Guru Besar di sekolah pedalaman baram.

Berdasarkan jadual 1 menunjukkan bahawa tahap kepimpinan instruksional guru besar di sekolah pedalaman baram secara keseluruhannya adalah pada tahap yang sederhana dengan nilai (min=3.20, s.p.=0.848).Manakala nilai min bagi setiap dimensi pula menunjukkan dimensi mendefinisikan matlamat sekolah di tahap yang tinggi iaitu dengan (min=3.22,s.p.=0.894),dimensi mengurus program instruksional pula membawa nilai (min=3.19,s.p.=0.825) dan dimensi membentuk iklim sekolah yang positif mempunyai (min=3.20,s.p.=0.827). Dapatan kajian mendapati dimensi yang paling tinggi adalah dimensi mendefinisikan matlamat sekolah, diikuti dengan membentuk iklim sekolah yang kondusif dan dimensi yang paling rendah ialah mengurus program instruksional.

Jadual 1 : Analisis skor min dan sisih piawai tahap kepimpinan instruksional

Dimensi kepimpinan instruksional	Min	Sisih piawai	Tahap
Mendefinisikan matlamat sekolah	3.22	.894	Sederhana
Mengurus program instruksional	3.19	.825	Sederhana
Membentuk iklim sekolah yang positif	3.20	.827	Sederhana
Keseluruhan	3.20	.848	Sederhana

Tahap kompetensi pengajaran guru dalam kalangan guru di sekolah pedalaman baram.

JaduaL 2 menunjukkan secara keseluruhannya dapat dirumuskan tahap kompetensi pengajaran guru pada tahap yang sederhana iaitu (min=3.32,s.p.=.563).Dimensi yang mempunyai min yang paling tinggi adalah dimensi pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran iaitu (min=3.59,sp=.631) seterusnya perancangan pengajaran dan pembelajaran dengan nilai (min=3.57,s.p.=.591) dan nilai yang paling rendah adalah penilaian pengajaran dan pembelajaran dengan nilai (min=2.83,s.p.=.467). Dapatan menunjukkan bahawa setiap dimensi kompetensi pengajaran guru pada tahap yang tinggi dan jelas menyatakan bahawa guru di sekolah pedalaman mempunyai kompetensi dalam menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah.

Jadual 2: Analisis skor min dan sisih piawai tahap kompetensi pengajaran guru

Kompetensi pengajaran guru	Min	Sisih piawai	Tahap
Perancangan PdP	3.57	.591	Tinggi
Pelaksanaan PdP	3.59	.631	Tinggi
Pentaksiran PdP	2.83	.467	Sederhana
Keseluruhan	3.32	.563	Sederhana

Hubungan antara Kepimpinan Instruksional Guru Besar dengan kompetensi pengajaran guru di sekolah pedalaman baram.

Jadual 3 menunjukkan hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan tahap kompetensi pengajaran guru. Seperti yang di paparkan di dalam jadual di dapati bahawa terdapat hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan tahap kompetensi pengajaran guru dengan nilai $[r(78) = .360, p < 0.01]$. Hal ini bermakna skor kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan positif yang kuat dengan tahap kompetensi pengajaran guru yang boleh membawa kesan ke atas guru-guru di sekolah pedalaman bukan sahaja guru-guru baharu bahkan guru-guru yang telah lama berkhidmat.

Jadual 3 : Analisis kolerasi Pearson kepimpinan Instruksional Guru Besar dengan tahap kompetensi pengajaran guru.

Hubungan	Kepimpinan instruksional Guru Besar		
	Bil (N)	Nilai kolerasi (r)	Signifikan (2 hujung)
Tahap kompetensi pengajaran guru	78	.360	.001

VII. PERBINCANGAN

Tahap kepimpinan instruksional guru besar di sekolah pedalaman baram.

Secara keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan instruksional guru besar adalah sederhana. Ini menunjukkan guru besar di sekolah pedalaman mengamalkan semua amalan kepimpinan instruksional berdasarkan 3 dimensi yang disarankan oleh Hallinger & Murphy (1985) iaitu mendefinisikan matlamat sekolah, mengurus program instruksional dan membentuk iklim sekolah yang positif. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa dimensi 1 iaitu mendefinisikan matlamat sekolah mendapat nilai min yang tertinggi. Ini kerana aktiviti penentuan matlamat di peringkat sekolah amat dititik beratkan oleh guru besar. Niqab, Sharma, Wei, dan Maulod (2014) menjelaskan bahawa langkah utama

pengetua adalah untuk menetapkan matlamat untuk peningkatan akademik dan disampaikan kepada para guru dan staf sebagai garis panduan. Sekolah yang tidak menetapkan matlamat sekolah dan hala tuju tidak mempunyai ciri-ciri untuk menilai kejayaan sekolah dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran. Dalam memainkan peranan sebagai pemimpin pengajaran, pengetua telah melaksanakan pelbagai aktiviti di mana aktiviti penjelasan matlamat sekolah merupakan aktiviti yang paling kerap dilakukan. Dapatan ini selari dengan kajian Baharom (2004) di mana pengetua sekolah telah melaksanakan fungsi penjelasan matlamat sekolah dengan memuaskan. Dalam kajiannya, Azman (2010) melihat amalan kepimpinan instruksional pengetua sekolah menengah di negeri Johor dalam dimensi mentakrif dan membentuk matlamat sekolah dan menggalakkan iklim sekolah. Dapatan kajian juga mendapati bahawa guru besar memberikan tumpuan yang dalam membentuk iklim sekolah yang positif di mana peranan guru besar sebagai pemimpin pengajaran adalah penting bagi memastikan sub ordinatnya mahir dan cekap di dalam menguasai bidang kurikulum agar dapat memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran yang berkesan seterusnya memberikan faedah khususnya kepada pelajar dalam meningkatkan penguasaan pembelajaran di dalam kelas. Yusri dan Aziz (2015) yang mendapati kepimpinan pengajaran mempunyai hubungan positif dan menyumbang secara signifikan terhadap pengajaran guru. Dalam kenyataan Nor Azni et al. (2014) mencadangkan agar kepimpinan instruksional di implementasi dalam pentadbiran sekolah terutamanya untuk menyediakan iklim sekolah yang kondusif dan menghadapi cabaran pendidikan semasa. Keupayaan dan kecekapan pemimpin dalam mengurus kurikulum di sekolah akan secara tidak langsung memberikan impak kepada kemahiran profesional guru di dalam pengajaran dan pembelajaran kerana tanggungjawab pemimpin sekolah memberikan bimbingan dan dorongan boleh membantu guru dalam menambah baik kaedah atau teknik pengajaran mereka terutamanya guru-guru baharu yang mengajar mata pelajaran bukan opsyen agar memudahkan mereka menguasai isi kandungan pedagogi.

Tahap kompetensi pengajaran guru di sekolah pedalaman baram.

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan tahap kompetensi pengajaran guru yang mengandungi 3 dimensi iaitu perancangan, pelaksanaan dan pentaksiran pengajaran dan pembelajaran bagi guru-guru di sekolah pedalaman baram pada tahap yang sederhana. di mana seorang guru yang profesional maka harus menguasai 5 kompetensi dasar iaitu menguasai bahan pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber dan mengelola interaksi proses mengajar dan belajar (Mohammad & siti, 2017).

Hasil dapatan kajian jelas menunjukkan bahawa guru di sekolah pedalaman mempunyai tahap kompetensi yang sederhana dalam pengajaran dan pembelajaran. Di mana dalam dimensi perancangan dan pelaksanaan mendapat tahap yang tinggi manakala penilaian pula

mendapat min yang sederhana. Ini jelas menunjukkan bahawa sebagai seorang guru haruslah mempunyai kompetensi yang baik terutamanya dalam kemahiran pengajaran dan pembelajaran dan ini disokong di dalam kajian Muhammad & Siti (2017) menyatakan bahawa kompetensi profesional ialah kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan diri sebagai guru profesional. Maka untuk menjadi guru profesional perlu menguasai 5 kompetensi dasar iaitu menguasai bahan pengajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber dan mengelola interaksi proses belajar mengajar.

Walau bagaimanapun dimensi penilaian mendapat min yang paling rendah dan ini menunjukkan bahawa guru di pedalaman kurang menekankan penilaian di dalam pengajaran dan pembelajaran. Dimensi penilaian adalah salah satu dimensi yang penting bagi mengenal pasti tahap pencapaian pelajar sama ada dapat menguasai sesuatu kemahiran dan dijelaskan di dalam kajian Ravikumar (2015) menyatakan selain mendapat maklumat tentang isi kandungan pelajaran, persoalan guru juga menggalakkan pelajar untuk berfikir. Persoalan juga lebih menjurus kepada aspek mendapatkan maklumat mengenai tajuk pelajaran untuk membantu dalam proses pembelajaran pelajar.

Kajian ini juga telah menunjukkan bahawa kepemimpinan pengajaran mempunyai hubungan positif dan menyumbang secara signifikan terhadap pengajaran guru. Dapatan kajian ini secara tidak langsung menyokong kajian Koehler (2010) yang menjalankan kajian eksperimental untuk melihat kesan pasukan perundingan pengajaran terhadap tahap efikasi pengajaran guru. Pasukan perundingan pengajaran adalah pasukan yang ditubuhkan oleh pengetua dalam usaha meningkatkan keberkesanan pengajaran guru. Kajian yang melibatkan 1203 guru daripada 34 buah sekolah ini menunjukkan amalan kepemimpinan pengajaran melalui pelaksanaan pasukan perundingan pengajaran menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap tahap efikasi pengajaran guru-guru. Ini jelas menunjukkan bahawa kepemimpinan pengajaran guru besar di sekolah memberikan kesan yang positif ke atas kompetensi dan keupayaan dalam meningkatkan kemahiran profesional guru. Bahkan, Shahrul dan Azlin (2015), menyatakan bahawa kepemimpinan instruksional adalah berkaitan dengan proses kesinambungan pengajaran antara guru, pelajar dan kurikulum dan melibatkan peranan Pengetua dalam menangani perkara yang berkaitan guru seperti pemantauan, penilaian, perkembangan profesionalisme, dan latihan dalam perkhidmatan. Menurut Jainabee dan Jameelaa (2011) kepemimpinan instruksional pengetua dilihat sebagai kepemimpinan yang mempunyai kesan positif terhadap penyediaan guru-guru ke arah melaksanakan perubahan sama ada dalam aspek kurikulum mahupun kokurikulum. Pemimpin instruksional yang berkesan mempunyai pengetahuan yang tinggi tentang PdP. Mereka tahu apa yang diperlukan untuk pembangunan profesional guru. Mereka juga tahu apa yang diperlukan oleh murid-murid untuk belajar dengan berkesan. Bidang pengetahuan pemimpin instruksional meliputi kurikulum yang

dilaksanakan di sekolah, model PdP dan pendekatan penyeliaan dan penilaian yang berkesan.

VIII. KESIMPULAN

Secara kesimpulan bahawa kepimpinan instruksional memberikan kesan terhadap kompetensi pengajaran guru. Pendekatan yang berhemah juga perlu untuk mempengaruhi guru-guru di bawahnya supaya memberikan penumpuan sepenuhnya di dalam tugas yang utama di sekolah iaitu proses pengajaran dan pembelajaran. Penguasaan guru dalam kemahiran pengajaran dan pembelajaran dapat memastikan pengajaran yang efisien dan pembelajaran pelajar berlaku secara bermakna dan berkesan. Di harap hasil dapatan kajian ini dapat di jadikan panduan untuk memperbaiki kemahiran guru dalam pengajaran di dalam bilik darjah. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya mengambil kira dapatan daripada pandangan guru sahaja. Oleh itu, sebagai kajian lanjutan boleh dijalankan untuk melihat dari perspektif guru besar untuk mendapatkan maklumat tentang kepimpinan instruksional yang di amalkan di sekolah pedalaman.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd. Aziz, Mohammed Zohir Ahmad. (2008). *Gaya- Gaya Kepimpinan dalam Pendidikan*. Wangsa Melawati, Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing.
- Ahmad, N. H., & Gani, M. F. A. (2012). *ANALISIS PELAN INDUK PEMBANGUNAN PENDIDIKAN (PIPP) 2006-2010 DIGUBAL BERDASARKAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN MALAYSIA (2001-2010)*. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, 4(02).
- Anuar Ahmad, Nelson Jingga. (2015). Pengaruh Kompetensi Kemahiran Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar Dalam Matapelajaran Sejarah. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, Bil 3, Isu 2.
- Anuar Ahmad, Siti Haisah, Nur Atiqah. (2009). Tahap Keupayaan Pengajaran Guru Sejarah dan Hubungannya. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 53-66.
- Aleng, P. A. (2014). *Transformasi Pendidikan dan Pembangunan Modal Insan*. Batu Cave, Selangor: PTS Akademia.
- Atung, A. (2012). *Kepimpinan Instruksional Pengetua Dan Komitmen Guru Di Sebuah Sekolah Menengah Kawasan Samarahan, Sarawak* (Doctoral dissertation, Institut Kepimpinan Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur).
- Chua, Y.P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. McGrawHill Education.

- Don, Y. (2007). *Kepimpinan Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Fathnur Sani.k,M.Farm. (2016). *Metadologi penelitian Farmasi Komunitas Dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Guru, B. P. (2016). *Dokumen Awal Pelan Induk Pembangunan Profesional Keguruan*. Putrajaya, Malaysia: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Hussain, P. D. (2014). *Cabaran Menyeluruh Dalam Pelaksanaan Transformasi Pendidikan Untuk Masa Depan Malaysia*. Falkulti Pendidikan, Universiti Malaya: Seminar Transformasi Pendidikan Nasional.
- Eng, J. A. (2014). *Pengurusan Bilik Darjah.Strategi-strategi Mewujudkan Komuniti Pembelajaran Berkesan*. Batu Cave Selangor: PTS AKADEMIA.
- J.Zepeda, S. (2007). *The Principal As Instructional Leader, Second Edition*. New York: Eye on Education.
- Johari, K. (2009). Pola efikasi guru-guru novis sekolah menengah. *Malaysian Journal of Learning & Instruction*, 6, 141-151
- Julismah Jani & Syed Kamaruzaman b Syed Ali. (2012). Ilmu Konten Pedagogi dengan Pelaksanaan. *Jurnal Sains Sukan dan Pendidikan Jasmani* , 1-13.
- Khan, A. R. (2011). *Penyeliaan Klinikal dari Perspektif Pengajaran di Sekolah*. Batu Cave,Selangor: PTS Professional Publishing.
- Koehler, J. R. (2010). *An experimental evaluation of the effect of Instructional Consultation Teams on teacher efficacy: A multivariate, multilevel examination*. Disertasi PhD, University of Maryland, College Park.
- Mang, C. K. (2008). Kualiti Guru Permulaan Keluaran sesebuah Institut Perguruan:Satu Tinjaun Dari Perspektif Pentadbir Sekolah. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan* , Jil.23 49-67.
- Mohammad Hafizan & Anuar. (2017). Pengaruh Pengetahuan Isi Kandung Terhadap Aplikasi Pengajaran Berkesan Dikalangan Guru-Guru Sejarah. *International Conference on Globa Internationall* . Universitas Ekasakti, Padang: 10-11 April 2017.
- Mohd yusri Ibrahim, Aziz Amin. (2013). Pengurusan Pengajaran Pengetua dan Kompetensi Pengajaran Guru: Perantaraan Oleh Efikasi. *Journal of Business and Social Development* , Vol 1, No.2 pp 94-109.
- Mohd Yusri, I., & Aziz, A. (2015). Model Kepimpinan Maya dan Kesejahteraan Kerja Pemimpin Sekolah Malaysia: Perantaraan oleh Komunikasi Dalam Kumpulan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(1), 1–10
- Natasa Pantic,Theo Wubbles. (2009). Teacher competencies as a basis for teacher education – Views of Serbian. *Teaching and Teacher Education* , 694–703.
- Niqab, M., Sharma, S., Wei, L. M., & Maulod, S. B. A. (2014). Instructional Leadership Potential among School Principals in Pakistan. *International Education Studies*,7(6): 74-85
- Pauline Swee Choo Goh, Qismullah Yusuf, Kung Teck Wong. (2017). Lived Experience:Perceptions of Competency of Novis Teachers. *International Journal of Instruction* , Vol.10,No 1.
- PERSEPSI GURU-GURU PELATIH FAKULTI PENDIDIKAN KUIS : SATU TINJAUAN AWAL. *Jurnal Pendidikan* , Bil 1 (2).
- Pogodzinski, B. (2013). Administrative context and novice teacher - mentor interactions. *Journal of education Administration* , Vol 53,Iss 1 pp 40-65.
- Puteh, A., & Mohd Yusof, Z. (2009). Proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah luar bandar: Satu analisis kajian tindakan.
- Rohayati Ismail,Ahmad Fauzi Mohd Ayub, Othman Talib. (2012). Hubungan Antara Kompetensi Guru, Sokongan dan Prasarana Sekolah Dengan Sikap Guru Terhadap Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi Dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik* , Vol.2 no.1.
- Sapie Sabilan, Mohamad Fuad Ishak, Mohd Kamal Din@Nasirudin,Rekkeman Kusut. (2014). TAHAP PELAKSANAAN PENDEKATAN, STRATEGI, KAEDAH DAN TEKNIK PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DALAM LATIHAN MENGAJAR MENURUT PERSEPSI GURU-GURU PELATIH FAKULTI PENDIDIKAN KUIS : SATU TINJAUAN AWAL. *Jurnal Pendidikan* , Bil 1 (2).
- Saragih, H. (2008). Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed* , Vol.5 ,No.1.
- Yahya, A. S. (2005). *Mengurus Sekolah*. Bentong,pahang: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Yen, D.F.C., & Abdullah, M.K. (2017). Analisis Perbandingan Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2(5), 318-339.

Tahap Kepimpinan Inovasi guru Besar Di Daerah Kapit, Sarawak

Jalina Anak Unggak SK Nanga Mujong
Profesor Madya Dr. Norasmah Bt Haji Othman
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)

ABSTRAK- *Kepimpinan inovasi terbahagi kepada tiga elemen iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepemimpinan inovasi Guru Besar di sekolah-sekolah di Daerah Kapit. Jumlah responden adalah seramai 45 orang guru besar di Daerah Kapit. Cara dapatan data adalah melalui kajian lapangan. Borang soal selidik telah diedarkan untuk mendapat data. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan keterangan muktamad dalam bentuk analisis statistik dan reka bentuk kajian deskriptif untuk menentukan perkaitan dalam pemboleh ubah dan kepentingannya. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepemimpinan inovasi guru besar di daerah Kapit berada pada tahap yang tinggi iaitu $\text{min} = 3.90, s.p = 0.576$. Dapatan kajian ini boleh dijadikan panduan oleh guru besar dalam melaksanakan kepemimpinan reka di sekolah. Kajian ini juga mencadangkan tindakan seterusnya oleh pihak yang bertanggungjawab seperti Kementerian Pendidikan Malaysia dan juga tindakan oleh pihak pentadbir sekolah. Kementerian Pendidikan sebagai peneraju dalam bidang pendidikan harus melihat kemajuan dan kecemerlangan setiap sekolah dan berusaha membantu pihak pentadbir sekolah dalam memberi bimbingan dalam penghasilan inovasi di sekolah.*

Kata kunci: *Inovasi, Kepimpinan, mengilhamkan, mencipta, menghubungkan.*

I. PENGENALAN

Kepimpinan adalah sesuatu kegiatan atau seni ketua yang boleh mempengaruhi orang lain bagi tujuan menjalankan kerjasama dengannya dalam sesebuah kelompok tersebut. Malahan, kepimpinan secara amnya bermakna mempengaruhi atau satu proses mempengaruhi manusia supaya mereka dapat bekerjasama secara sukarela ke arah mencapai matlamat bersama. Kepimpinan boleh berlaku dalam kelompok atau pun kumpulan. Oleh itu tingkah laku pemimpin dan gaya kepimpinannya melibatkan pengaruh seorang ketua terhadap ahli-ahli di bawahnya yang berada dalam kelompok yang sama bagi mencapai objektif yang dirancang (Amerjit, 2017).

Kepimpinan inovasi guru besar dapat menjadi contoh dan teladan kepada para guru dan kakitangan sokongan sekolah untuk menghasilkan inovasi. Berdasarkan kajian ini, jelaslah bahawa kepemimpinan inovasi yang tinggi adalah sangat penting dan haruslah dimiliki oleh mana-mana pemimpin atau pentadbir dalam sesebuah organisasi. Guru besar haruslah mempunyai ketiga-tiga elemen dalam kepemimpinan inovasi iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta

inovasi dan seterusnya menghubungkan inovasi. Dengan gabungan elemen ini barulah kepimpinan berinovasi dapat diamalkan pada tahap yang tinggi. Isu kekurangan pemimpin sekolah yang berpotensi ini bukan sahaja berlaku di luar negara malah di Malaysia juga (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, 2013 - 2025)). Juga dinyatakan dalam PPPM bahawa Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) akan memastikan setiap sekolah, tanpa mengira lokasi dan tahap prestasi mempunyai seorang pengetua atau guru besar berkualiti tinggi dan beliau dibantu oleh pasukan kepimpinan pertengahan ke arah pencapaian matlamat dengan memberikan kepimpinan instruksional dan seterusnya memacu prestasi sekolah secara keseluruhan. Turut dinyatakan tentang pelantikan pengetua atau guru besar yang dirancang adalah tidak berasaskan kepada tempoh perkhidmatan lagi. Bagi memastikan pemimpin sekolah yang dilantik mempunyai potensi kepimpinan yang baik, mereka didedahkan dengan latihan dan pembangunan professional.

Perubahan adalah sesuatu yang sukar tetapi tidak boleh dielakkan. Dalam usaha menangani cabaran pendidikan global berterusan, Kementerian Pelajaran Malaysia telah memperkenalkan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010 (PIPP) yang telah memberi fokus dan menggarap strategi sistem pendidikan awam untuk masa sekarang dan masa depan (PIPP, 2006). Pelan Induk ini telah menggariskan dua fokus utama iaitu meningkatkan keberkesanan program pendidikan dan mengukuhkan pembangunan sumber manusia dalam menyediakan sumber manusia yang kompetitif bagi menghadapi persaingan global yang semakin sengit (PIPP, 2006). Kesannya, PIPP telah membawa suatu transformasi dan perubahan sistem pendidikan meliputi kurikulum, penilaian, pengajaran, pembelajaran, kokurikulum dan pengurusan sekolah. Pengurusan sekolah yang terlibat adalah pihak pentadbir. Oleh itu pihak pentadbir perlu mengamalkan jenis kepimpinan yang sesuai seperti kepimpinan inovasi.

Kepimpinan berinovasi akan dapat dilakukan jika ada kemahuan untuk berinovasi, tidak puas dengan hasil yang ada, dan selalu ingin lebih baik. Inovasi juga akan dapat dilaksanakan dengan baik jika memahami proses melakukan inovasi (perubahan) dan sistem pengelolaan inovasi (perubahan) (Ibrahim, 1988). Inovasi akan diwujudkan jika pemimpin pendidikan mempunyai komitmen yang kuat, program yang jelas, keahlian dan kualiti (Agus Darma, 2003). Komitmen dalam melakukan inovasi merupakan syarat utama kerana keberhasilan inovasi sangat ditentukan

oleh kuat atau tidaknya komitmen yang dimiliki oleh pemimpin pendidikan (Arcaro, 2005). Oleh kerana itu, banyak pemimpin pendidikan yang gagal dalam melakukan inovasi kerana tidak mempunyai komitmen yang kuat dalam melakukan inovasi tersebut. Di samping komitmen, program yang jelas dalam melakukan inovasi juga penting (Arcaro, 2005). Program itu hendaknya dibuat secara terperinci dengan mempertimbangkan faktor dalaman dan faktor luaran intitusi pendidikan serta dilengkapi dengan petunjuk pelaksanaan sehingga menjadi pedoman bagi semua komuniti institusi pendidikan dalam melakukan inovasi. Program itu secara berkesinambungan harus diperbaharui atau disempurnakan untuk mencerminkan inovasi yang dilakukan.

II. KAJIAN LITERATUR

Kepimpinan inovasi Guru Besar merupakan penentu paling utama kecemerlangan sekolah yang dipimpin. Guru Besar sebagai pentadbir, guru dan kakitangan sokongan menjadi teras utama sekolah. Keberkesanan sekolah lazimnya diukur dan dinilai dari segi kejayaan atau pencapaian sekolah dalam peperiksaan di samping mewujudkan kepuasan kerja. Guru Besar dilihat sebagai penentu terhadap kemampunan sesebuah sekolah (Ali et al,2014; Ibrahim & Wahab,2012). Oleh itu, kejayaan akademik sekolah sangat bergantung kepada ketua sekolah iaitu Guru Besar.Kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin sekolah mempunyai kaitan dengan kejayaan akademik sama ada secara langsung atau tidak secara langsung (Ibrahim et al ,2014: Leithwood & Mascall,2008.)

Inovasi merupakan salah satu hal yang harus selalu dilakukan untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, tidak terkecuali pada organisasi seperti sekolah. Maka dari itu organisasi dituntut untuk selalu memiliki inovasi tinggi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Keberhasilan dalam mengembangkan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting kerana merupakan pelaksana dari keseluruhan tahap perancangan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh itu, dalam organisasi seperti sekolah, Guru besar adalah sebagai seorang pengurus yang penting. Tahap kepemimpinan Guru Besar memainkan peranan yang penting dalam kemajuan dan kejayaan sekolah di bawah pimpinannya (Hendra,2013).

Kajian ini menggunakan Model Kepimpinan Berinovasi Jolly A, (2003). Model ini menegaskan inovasi adalah tentang membuat sesuatu yang baru, reka bentuk yang berupaya menghubungkan idea yang baik kepada keperluan pelanggan. Model ini membahagikan kepemimpinan berinovasi kepada tiga elemen iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi.

Mengilhamkan inovasi bermaksud menimbulkan daya cipta untuk menghasilkan inovasi atau memberikan ilham kepada orang lain untuk menghasilkan

inovasi.Kepimpinan berinovasi menggalakkan penghasilan inovasi dengan menggalakkan ahli bekerja dengan cara mereka sendiri selagi ahli organisasi tahu mentakrifkan objektif organisasi dengan jelas (Jolly A,(2003).Oleh itu,dalam kajian ini,guru besar sebagai pemimpin berinovasi perlu menggalakkan staf yang di bawah pentadbirannya untuk penghasilan inovasi dan menggalakkan stafnya bekerja.Galakkan ini menjadikan sesebuah organisasi di sesebuah tempat yang hebat untuk bekerja dan banyak mengilhamkan inovasi seterusnya membuat pencapaian yang hebat kepada organisasi.Guru Besar sebagai pemimpin perlu memberikan komitmen yang strategik kepada orang bawahannya untuk melakukan inovasi.Selain galakkan bekerja dengan cara mereka sendiri,ahli organisasi digalakkan sentiasa memberi idea baru bagi menghasilkan inovasi.Guru besar perlu menggalakkan budaya inovasi dan menguatkan pencapaian inovasi dikalangan stafnya terutamanya guru-guru.Pemimpin berinovasi sentiasa membantu ahli mengilhamkan dan mencipta inovasi sehingga selesai.

Memandangkan isu /masalah kajian yang hendak dikaji ialah tahap amalan kepemimpinan inovasi guru besar oleh itu, elemen mencipta inovasi juga terlibat. Mencipta inovasi bermaksud menghasilkan inovasi dengan daya fikiran atau imaginasi.Inovasi adalah kualiti yang baru muncul dalam pasukan dan rangkaian organisasi (Garrick,2003) .Kaedah menghasilkan inovasi memerlukan proses reka cipta dan memerlukan pemimpin bersedia mengambil sesetengah risiko yang telah dijangka.Pemimpin berinovasi juga perlu mengamalkan kuasa budi bicara kepada ahli organisasi.Dalam proses mencipta inovasi tentunya ada masalah yang timbul.Pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan berinovasi akan sentiasa memberikan bimbingan dan sokongan yang sesuai kepada ahli organisasi(Jolly, A.2003).

Keberkesanan kepemimpinan guru besar sekolah merupakan kunci kejayaan sesebuah sekolah. Kepimpinan sesebuah sekolah berperanan menentukan pembinaan budaya sekolah, iklim pembelajaran, tahap profesionalisma guru dan tahap keperihatinan terhadap potensi serta masa depan murid (Harris,2004).

III. OBJEKTIF KAJIAN:

Merujuk kepada pernyataan masalah, pengkaji membentuk dua objektif kajian seperti butiran berikut:

- i.Mengenal pasti tahap Kepimpinan inovasi Guru Besar di sekolah-sekolah di daerah Kapit Sarawak.
- ii.Mengenal pasti tahap kepemimpinan inovasi Guru Besar berdasarkan tiga elemen iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi.

IV. PERSOALAN KAJIAN:

Merujuk kepada objektif kajian, pengkaji membentuk dua persoalan kajian seperti berikut:

- i. Apakah tahap kepimpinan inovasi Guru besar di sekolah-sekolah di daerah Kapit, Sarawak?
- ii. Apakah tahap kepimpinan inovasi guru besar berdasarkan tiga elemen iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi?

V. METODOLOGI

Reka bentuk kajian merujuk kepada suatu teknik atau kaedah tertentu untuk memperoleh maklumat yang diperlukan bagi menyelesaikan masalah. Penyelidikan perlu memberi perhatian kepada pembentukan langkah kajian iaitu mentakrifkan matlamat dan objektif kajian, membentuk skop kajian, membentuk suatu pendekatan atau metodologi, memastikan halangan kajian dan memperkenalkan kerja atau organisasi penyelidikan. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan keterangan maktamad dalam bentuk analisis statistik dan reka bentuk kajian deskriptif untuk menentukan perkaitan dalam pemboleh ubah dan kepentingannya.

Responden kajian ini merupakan Guru besar di sekolah di daerah Kapit. Seramai 45 orang guru besar di sekolah-sekolah di Daerah Kapit telah dijadikan responden kajian. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik di mana soal selidik tersebut diedarkan kepada warga sekolah-sekolah di daerah Kapit. Selain daripada itu, pengkaji menggunakan soal selidik kerana ia bersifat piawai di mana setiap responden akan menerima soal selidik yang sama untuk dijawab. Instrumen soal selidik ini mengandungi 30 pernyataan item kesemuanya. Pengkaji mengedarkan instrumen soal selidik kepada responden dan mengumpulkan semula instrumen tersebut melalui peti surat sekolah di Pejabat Pendidikan Daerah Kapit. Maklumat yang didapati telah dikumpulkan dan diproses untuk penganalisisan data. Data yang diperolehi daripada responden dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package For sosial Science (SPSS PC) Win Versi 2.0. Semua soalan bagi item-item dalam soal selidik menggunakan skala likert 1 hingga 5 iaitu: Sangat setuju 5, Setuju 4, Kurang setuju 3, Tidak setuju 2 dan Sangat tidak setuju 1.

Dalam kajian ini, pengkaji juga menggunakan Frekuensi dan peratus bagi memerihalkan responden di dalam kajian ini. Statistik deskriptif digunakan adalah untuk menentukan nilai min dan sisihan piawai bagi persoalan-persoalan kajian (i) dan (ii) iaitu mengenal pasti sama ada tahap amalan inovasi Guru besar adalah tinggi, sederhana atau rendah. Pengiraan skor maksimum dan skor minimum bagi nilai min yang diperolehi oleh seseorang responden adalah diukur dengan menggunakan Jadual Interpretasi Skor Min oleh Jamil Ahmad (1993). Jadual 1 menunjukkan pengiraan skor min yang digunakan dalam kajian ini.

Jadual 1: Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi
1.00-2.33	Tahap rendah
2.34-3.60	Tahap sederhana

3.61-5.00

Tahap tinggi

VI. DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Kajian ini melibatkan responden seramai 45 orang guru besar di sekolah rendah di daerah Kapit, Sarawak. Analisis deskriptif mengenai demografi responden melibatkan tiga kategori item yang merangkumi jantina, umur dan tempoh berkhidmat sebagai guru besar. Dapatan analisis demografi responden bagi setiap kategori item adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: Demografi responden kajian mengikut kekerapan dan peratus

Responden		Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	41	8.9
	Perempuan	4	91.1
Umur	20-30 Tahun	0	0
	31-40 Tahun	0	0
	41-50 Tahun	6	13.3
	51-60 Tahun	39	86.7
Tempoh berkhidmat	1-5 Tahun	14	31.1
	6-10 Tahun	7	15.6
	11-15 Tahun	20	44.4
	16-20 Tahun	4	8.9

Berdasarkan Jadual 2, majoriti responden kajian terdiri daripada 45 orang iaitu 4 orang guru besar perempuan (8.9%) dan selebihnya 41 orang (91.1%) adalah guru besar lelaki. Kesemuanya berkhidmat di daerah Kapit pada Tahun 2018. Secara keseluruhannya guru besar di daerah Kapit adalah berumur di antara 51-60 tahun iaitu 39 (86.7%) dan hanya 6 (13.3%) yang berumur di antara 41-50 tahun. Manakala tempoh berkhidmat responden kajian adalah di antara 1 hingga 20 tahun. Dapatan analisis menunjukkan majoriti tempoh berkhidmat responden sebagai guru besar adalah di antara 11-15 tahun 20 (44.4%). Manakala minoriti tempoh berkhidmat sebagai guru besar adalah di antara 16-20 tahun 4 (8.9%). Secara umumnya, responden dalam kajian ini ramai yang baru berkhidmat sebagai guru besar iaitu di antara 1-5 tahun iaitu seramai 14 (31.1%). Sementara itu, 7 orang (15.6%) adalah guru besar yang tempoh berkhidmat sebagai guru besar di antara 6-10 tahun. Tahap kepimpinan inovasi Guru Besar di sekolah di Daerah Kapit adalah pada tahap yang tinggi dengan min=3.9 dan s.p=0.576. Perkara ini boleh dirujuk seperti di Jadual 3

Jadual 3: Min, sisihan piawai dan Interpretasi data bagi tiga elemen kepimpinan inovasi

Elemen	Min	Sisihan piawai	Interpretasi data
a) mengilhamkan inovasi	4.20	0.537	Tahap tinggi
b) mencipta inovasi	3.94	0.667	Tahap tinggi
c) menghubungkan inovasi	3.56	0.525	Tahap sederhana
Keseluruhan	3.90	0.576	Tahap tinggi

Berdasarkan Jadual 3, dapatan kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga elemen kepimpinan inovasi guru berada pada tahap yang tinggi. Elemen yang pertama iaitu **mengilhamkan inovasi** berada pada tahap tinggi dengan $\text{min}=4.20$ dan $\text{s.p.}=0.537$. Seterusnya bagi elemen **mencipta inovasi**, juga berada pada tahap yang tinggi dengan $\text{min}=3.94$ dan $\text{s.p.}=0.667$. Begitu juga dengan elemen ketiga kepimpinan inovasi guru besar iaitu **menghubungkan inovasi** berada pada tahap yang sederhana iaitu dengan $\text{min}=3.56$ dan $\text{s.p.}=0.525$. Dapatan ini membuktikan bahawa guru besar-guru besar di daerah Kapit mempunyai tahap kepimpinan inovasi yang tinggi. Dengan adanya tahap kepimpinan inovasi yang tinggi ini, Guru besar dapat melaksanakan perubahan di dalam pimpinannya.

Kajian ini mempunyai dua persoalan kajian iaitu mengenal pasti tahap amalan kepimpinan inovasi guru besar di sekolah di daerah Kapit dan mengenal pasti tahap kepimpinan inovasi berdasarkan tiga elemen kepimpinan inovasi iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi.

a. Mengilhamkan inovasi

Secara keseluruhannya, kepimpinan inovasi guru besar dalam mengilhamkan inovasi dalam kajian ini adalah pada tahap yang tinggi. Persepsi guru besar di sekolah di Daerah Kapit terhadap kepimpinan inovasi guru besar pada amalan mencipta inovasi dengan min kedua tinggi berbanding dengan amalan menghubungkan inovasi yang diamalkan oleh guru besar dengan min terendah. Namun begitu, ketiga-tiga amalan ini menunjukkan tahap amalan yang tinggi. Dapatan ini hampir sama dengan dapatan kajian oleh Yang & Yu, 2008. Dalam kajian ini sekolah adalah sebagai firma di mana Guru Besar akan berkhidmat dan mengamalkan kepimpinan inovasi. Sekolah mewujudkan inovasi organisasi beroperasi, perkhidmatan dan produk dan juga boleh mewujudkan halangan kepada pesaingnya kerana tersirat, dinamik, tidak dapat dielakkan dan diperluaskan sifat pengetahuan yang dimilikinya. (Yang & Wu, 2008).

Item kepimpinan inovasi guru besar dalam elemen mengilhamkan inovasi menunjukkan min tertinggi bagi item (B4) iaitu **saya sangat setuju bahawa guru besar memberi penghargaan atas sumbangan inovasi guru-guru**. Sebagai ketua, guru besar haruslah memiliki sikap positif bagi memberi peluang kepada guru-guru serta kakitangan sekolah untuk mengilhamkan inovasi tanpa mengira kedudukan mereka. Amalan ini seterusnya dapat meningkatkan lagi pengurusan sekolah serta keinginan menjalankan tugas dengan perasaan ikhlas, jujur, dan bekerjasama dalam organisasi.

Manakala item min terendah dalam mengilhamkan inovasi guru besar merujuk kepada item (B1) iaitu **saya mewartakan inovasi melalui buletin sekolah**. Namun demikian, tahap tersebut masih pada tahap yang tinggi. Dapatan ini mungkin disebabkan faktor lain yang wujud dalam organisasi sekolah tersebut. Dapatan ini dapat disokong melalui kajian oleh Alimuddin, 2006 yang menyatakan bahawa guru besar merupakan pemimpin

tertinggi, maka beliau memainkan peranan yang penting dalam merancang strategi yang berkesan terhadap program-program yang harus dilaksanakan di sekolah. Dalam konteks organisasi sekolah rendah, guru besar selaku pemimpin utama harus bijak dan tahu menggunakan kuasa yang dimilikinya dan merancang kejayaan sekolahnya. Kepimpinan guru besar dapat menetapkan prosedur dan polisi-polisi bagi kakitangan di bawah pimpinannya untuk melaksanakan tugas. Pentadbiran sekolah yang berkesan dapat dihasilkan melalui kepimpinan yang cekap dan berkualiti.

Secara keseluruhannya dapatan kajian ini jelaslah menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan inovasi guru besar di sekolah di Daerah Kapit adalah pada tahap tinggi. Ini membuktikan bahawa guru besar di sekolah-sekolah yang dikaji mengamalkan kepimpinan inovasi mengikut elemen mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi serta mentadbir serta menguruskan organisasi sekolah dengan baik.

b. Mencipta inovasi

Item kepimpinan inovasi guru besar dalam amalan mencipta inovasi menunjukkan min tertinggi bagi item (B11) iaitu **guru besar sangat setuju bahawa guru besar memberikan ruang kebebasan kepada guru untuk meneroka idea baru**. Sebagai ketua, guru besar haruslah memiliki sikap positif bagi memberi peluang kepada guru-guru serta kakitangan sekolah untuk mencipta inovasi tanpa mengira kedudukan mereka. Amalan ini seterusnya dapat meningkatkan lagi pengurusan sekolah serta keinginan menjalankan tugas dengan perasaan ikhlas, jujur, dan bekerjasama dalam organisasi. Dapatan kajian ini adalah berkaitan dengan dapatan oleh Jolly, A (2003) di mana beliau menyatakan bahawa pentadbir memberikan ruang dan kebebasan kepada guru untuk meneroka idea. Mereka meletakkan orang yang betul dan memberikan peluang untuk pasukan bekerja dengan idea baru.

Manakala min item yang terendah dalam amalan mencipta inovasi dalam kepimpinan inovasi guru besar merujuk kepada item (B15) iaitu **saya menyertai kajian yang dibuat oleh orang lain tentang inovasi**. Berdasarkan dapatan analisis, item ini mempunyai peratusan setuju yang rendah kerana guru besar kurang menyertai kajian yang dibuat oleh orang lain.

c. Menghubungkan inovasi

Item kepimpinan inovasi guru besar dalam amalan menghubungkan inovasi menunjukkan min tertinggi bagi item (B29) iaitu **saya menunjukkan kepada murid bahawa guru besar mendengar pandangan mereka tentang inovasi**. Dapatan ini selaras dengan dapatan Komariah, 2005 iaitu kepimpinan pendidikan yang inovatif harus pula memiliki kualiti dalam mentransformasikan kepada komuniti institusi pendidikan yang dipimpin. Konsep empati, adalah tingkah laku yang menghasilkan rasa hormat dan percaya diri dari orang-orang yang dipimpin. Seterusnya pemimpin sebagai pemberi semangat untuk membangkitkan keinginan

dan optimism orang-orang yang dipimpin. Pemimpin harus selalu menggali idea-idea baru dan penyelesaian yang kreatif daripada orang-orang yang dipimpin dan mendorong untuk mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Malahan pemimpin yang berinovasi juga dapat merefleksikan dirinya sebagai orang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan mengambil tindakan terhadap idea dan harapan-harapan orang yang dipimpinnya (Komariah, 2005).

Item kepemimpinan inovasi guru besar dalam amalan menghubungkan inovasi menunjukkan min terendah bagi item B25 iaitu *saya memanfaatkan maklumat inovasi yang terdapat dalam internet*. Ini bermakna guru besar menggunakan maklumat yang ada di dalam internet untuk membantunya menghubungkan inovasi. Walau pun item B25 mempunyai min terendah, tetapi masih berada pada tahap yang tinggi.

VII. IMPLIKASI KAJIAN

Hasil kajian terhadap tahap amalan kepemimpinan inovasi guru besar di Daerah Kapit dapat memberikan implikasi yang positif terutamanya kepada sesebuah organisasi, iaitu sekolah, Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan seterusnya Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kepimpinan mempunyai pelbagai gaya dan jenis. Kajian amalan kepemimpinan inovasi guru besar merupakan satu rujukan yang amat penting untuk para pentadbir. Amalan kepemimpinan inovasi yang tinggi akan membantu pihak sekolah mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Dengan tahap amalan kepemimpinan inovasi yang tinggi, guru besar dapat membawa perubahan kepada sekolah di bawah pentadbirannya.

Kajian ini juga boleh dijadikan rujukan untuk para pentadbir merujuk bagaimana cara mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi supaya amalan kepemimpinan inovasi dapat dilaksanakan di sekolah dan mencapai matlamat yang diinginkan. Di samping itu juga, kajian ini dapat memberi implikasi kepada guru dalam menilai kepemimpinan guru besar sama ada mengamalkan kepemimpinan inovasi mengikut elemen mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan menghubungkan inovasi.

Selain itu, implikasi kajian ini juga penting kepada pihak atasan iaitu terdiri daripada pihak Kementerian, Jabatan Pendidikan Negeri ataupun Pejabat Daerah untuk menyediakan latihan di bawah bidang institusi yang berkemahiran terutamanya melibatkan kepemimpinan inovasi para pentadbir sekolah. Ini kerana para pentadbir terutamanya guru besar amat memerlukan kepemimpinan yang berinovasi bagi membawa perubahan dan kemajuan terhadap organisasi sekolah.

CADANGAN KAJIAN LANJUTAN

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dibincangkan, terdapat beberapa cadangan kajian lanjutan yang berhubung dengan amalan kepemimpinan inovasi guru besar bagi mengatasi batasan kajian seperti berikut:

i. Kajian ini hanya bertumpu kepada Daerah Kapit Sarawak sahaja. Kajian ini bolehlah dijalankan di semua sekolah rendah di Bahagian Kapit termasuk Daerah Song dan Daerah Belaga. Ini adalah bertujuan bagi mendapatkan hasil kajian yang boleh dijadikan rujukan kepada amalan kepemimpinan inovasi guru besar di Bahagian Kapit.

ii. Kajian selanjutnya boleh menggunakan faktor demografi lain seperti bangsa guru atau pencapaian akademik sekolah. Faktor bangsa adalah bagi mengukur amalan kepemimpinan inovasi guru besar berdasarkan bangsa guru, manakala pencapaian akademik sekolah untuk melihat prestasi kerja guru berdasarkan amalan kepemimpinan inovasi guru besar dengan lebih jelas.

iii. Kajian selanjutnya boleh melihat kepada tahap pendidikan guru besar untuk diletakkan di dalam item soal selidik bagi melihat bagaimana tahap pendidikan guru besar mempengaruhi amalan kepemimpinan inovasi guru besar.

iv. Kajian lanjutan juga harus dijalankan bagi mengenal pasti tahap kepuasan kerja kumpulan sokongan di sekolah berdasarkan kepemimpinan inovasi guru besar di sekolah rendah di Kapit. Ini adalah kerana kumpulan sokongan merupakan pekerja yang turut memberikan sumbangan di sesebuah organisasi sekolah dan turut menerima arahan daripada guru besar dalam melaksanakan tugas harian mereka. Mereka juga turut menyumbang kepada kemajuan dan kejayaan sekolah dari pelbagai bidang.

VIII. KESIMPULAN

Amalan kepemimpinan inovasi guru besar merupakan satu elemen yang sangat penting dalam memastikan organisasi sekolah dapat diterima oleh warga sekolah serta juga masyarakat atau komuniti yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan pentadbiran sekolah. Kepimpinan inovasi merupakan nadi kepada penggerak pentadbiran dan pengurusan sekolah. Kepimpinan inovasi guru besar juga adalah lambang kepemimpinan guru besar yang dapat membentuk satu pasukan yang boleh membawa perubahan besar terhadap pentadbiran dan juga pembangunan infrastruktur sekolah.

Selain itu, kepemimpinan inovasi guru besar juga dapat menjadi contoh dan teladan kepada para guru dan kakitangan sokongan sekolah untuk menghasilkan inovasi. Berdasarkan kajian ini, jelaslah bahawa kepemimpinan inovasi yang tinggi adalah sangat penting dan haruslah dimiliki oleh mana-mana pemimpin atau pentadbir dalam sesebuah organisasi. Guru besar haruslah mempunyai ketiga-tiga elemen dalam kepemimpinan inovasi iaitu mengilhamkan inovasi, mencipta inovasi dan seterusnya menghubungkan inovasi. Dengan gabungan elemen ini barulah kepemimpinan berinovasi dapat diamalkan pada tahap yang tinggi.

RUJUKAN

- Abdul Aziz Jamin, Chan, Yuen Fook, Tan, Siew Eng, Sathiamoorthy Kannan. 2004. Amalan Pengurusan Dan Kepimpinan Pengetua Kanan Di Malaysia. Siri Penyelidikan IAB Institut Aminuddin Baki 3.
- Agus Pramusinto (2010), Tesis, Desentralisasi Dan Kepimpinan Inovatif Di Indonesia.
- Aminuddin Syam, Kepimpinan Pendidikan yang inovatif . Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang
- Alimuddin, 2006 Persepsi Guru Terhadap Hubungan Pihak sekolah Dengan Ibu Bapa South, D. (1994). Unity. *JOURNAL-MISSISSIPPI STATE MEDICAL ASSOCIATION*, 35, 205-205.
- Aritz, J., & Walker, R. C. (2014). Leadership styles in multicultural groups: Americans and East Asians working together. *International Journal of Business Communication*, 51(1), 72-92.
- Burns, J. M. (2004). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness* (Vol. 213). Grove Press.
- Baporikar, N. (2017). Corporate Leadership and Sustainability. In *Collective Creativity for Responsible and Sustainable Business Practice* (pp. 160-179). IGI Global.
- Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). Essential leadership skills for motivating and developing staff. *Nursing Management (through 2013)*, 18(5), 32.
- Dawson, C., & Rakes, G. C. (2003). The influence of principals' technology training on the integration of technology into schools. *Journal of research on Technology in Education*, 36(1), 29-49.
- Haji Mohd Nor Bin Jaafar, Kepimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen dan Kepuasan Kerja guru, USM 2004
- Harjanto Prabowo, Aspek-aspek Pengelolaan Dan Kepimpinan Inovatif Untuk Implementasi Teknologi Imformasi dan Komunikasi Di Perguruan Tinggi, BINUS University, Jakarta Barat.
- Israel, B. A., Schulz, A. J., Parker, E. A., & Becker, A. B. (2008). Critical issues in developing and following community-based participatory research principles. In *Community-based participatory research for health*. Jossey-Bass.
- Jones, D., & Rudd, R. (2008). Transactional, Transformational, or Laissez-Faire Leadership: An Assessment of College of Agriculture Academic Program Leaders'(Deans) Leadership Styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88-97.
- Jamalullai Abdul wahab, Che Fuzlina Moha fuad, Huzita Ismail & Samsidah Manjid. International Educational Studies (2014). Headmasters Transformational Leadership and Their Relationship with teachers Job Satisfaction and Teachers Commitments. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Juliana. Osong, Jabatan PIPK, IPGK Gaya, Kota Kinabalu Sabah, Tesis
- Jolly, A. (Ed.). (2003). *OECD Economies and the World Today: Trends, Prospects, and OECD Statistics*. Kogan Page Publishers.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). The leadership challenge: The most trusted source on becoming a better leader.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 201-227.
- Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2010). Testing a conception of how school leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 671-706.
- Mohammed Sani Ibrahim & Mohd Izham Mohd. Hamzah, (2012) Pengurusan Perubahan Makro dalam Pendidikan.
- Mohd Asri Bin Mohd Noor & Nor Asma Sheirnawati Binti Abdul Rahman Juku: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik
- Mohd Yatim, 2006 Matlamat Organisasi (Jurnal)
- Mohd Rosli Mohd Othman. 2000. Hubungan Kepimpinan Pengajaran Dengan Iklim Sekolah. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Manjid Konting. 2004. Kaedah Penyelidikan Pendidikan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Muhammad Faizal A. Ghani & Rosnah Ishak (2012) Jurnal Pendidikan Malaysia. Amalan Kepimpinan Terbaik untuk Sekolah "Organisasi Pembelajaran".
- Norazizah Che Mat (2018) Tesis; Reka Bentuk Model Kepimpinan Berkesan Institusi Pendidikan Tinggi Majlis Amanah Rakyat.

Roselena Mansor, Jurnal Pengurusan, Bahagian Pendidikan Tinggi MARA

Tracy Orr & Marti Cleveeeland – Innes. (2015). International Review of Research in Open and Distributed Learning. Appreciative Leadership: Supporting Educational Innovation. Athabasca University.

Zakeer Ahmad Khan PhD & Dr. Allah Nawaz (2016). Journal of Resources development and Management. Leadership Theories and Styles. Department of Public Administration, Gomal University.

Trait Kepimpinan Pengetua / Guru Besar Di Zon Betong, Sarawak

¹Lenny anak Sani, ²Azlin Norhaini Mansor

¹SMK Datuk Patinggi Kedit

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK-Anjakan 5 dalam Pelan Pembangunan pendidikan 2012- 2025 adalah untuk melahirkan pemimpin sekolah berprestasi tinggi. Dalam hal ini, untuk melahirkan pemimpin sekolah berprestasi tinggi amat dipengaruhi oleh tret kepimpinan seseorang. Terdapat dua elemen tret kepimpinan, iaitu elemen personaliti dan sikap. Elemen sikap bermaksud tingkah laku, perangai dan akhlak seseorang manakala elemen personaliti adalah seperti peramah, mempunyai kawalan emosi yang mantap, penampilan, ketekunan dan dedikasi dalam tugas. Sehubungan itu, fokus kajian ini adalah untuk mengenalpasti trait kepimpinan yang dimiliki oleh Pengetua/Guru Besar (PGB) di Zon Betong, Sarawak. Kajian tinjauan ini melibatkan 50 orang guru di semua sekolah menengah dan sekolah rendah di Zon Betong. Dapatan kajian mendapati bahawa PGB di Zon Betong memiliki tret personaliti dan tret sikap pada tahap yang tinggi. Dapatan daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tret kepimpinan PGB di sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.911) dan $p = 0.3931$ ($p > 0.05$). Ini menunjukkan bahawa PGB Zon Betong telah memiliki tret kepimpinan yang diperlukan bagi membolehkan mereka untuk menjadi pemimpin berprestasi tinggi seterusnya memimpin sekolah ke arah kecemerlangan.

Kata kunci: Trait Personaliti, Kepimpinan, Tingkah laku

1.0 PENGENALAN

Pemantapan modal insan pemimpin pendidik dalam mempraktikkan trait personaliti yang konsisten merupakan isu terpenting di dalam pembangunan sistem pendidikan yang cemerlang. Justeru itu, mengurus perubahan kompleksiti dalam pendidikan memberi kesan kepada dalam menentukan pencapaian kerja yang boleh diteliti melalui pemilikan trait personaliti dan amalan tingkah laku kepimpinan. Tingkah laku seseorang pemimpin dalam di pengaruhi oleh personality yang di milikinya. Oleh itu, seseorang pemimpin mestilah peka terhadap personaliti dan perbezaan yang wujud dalam diri individu yang lain. Perbezaan boleh di lihat dari segi tingkah laku dan ciri individu yang dimiliki oleh seseorang. Di setiap organisasi, terdapat perbezaan personaliti seseorang individu.

Peranan dan tugas pengetua atau guru besar dalam abad ke-21 semakin kompleks dan lebih mencabar telah diakui oleh beberapa penyelidik (Amin et al. 2007; Chan 2001; Daresh & Arrowsmith 2003; Drake dan Roe 2003; Gannell 2004; Norlia & Jamil 2006; Roberts 2007; Peter 2008). Sehubungan itu, Cheng (2005) juga menegaskan bahawa pemimpin pendidikan perlu bersedia mengubah paradigma mereka selaras dengan perubahan

dunia dan cabaran abad ke 21. Sehubungan itu, pemimpin berprestasi tinggi adalah harapan Kementerian Pendidikan Malaysia dalam PPPM 2012-2025 dalam membuat transformasi pendidikan negara ke arah meningkatkan kualiti kepimpinan sekolah merupakan satu inisiatif yang harus disokong pihak.

2.0 Latar Belakang / Penyataan Masalah

Tuntutan globalisasi telah meningkatkan cabaran kepimpinan sekolah bagi memenuhi keperluan semasa (Watkins et al. 2000). Pemimpin sekolah pada hari ini perlu mempunyai kualiti diri dalam memimpin sekolah dengan cemerlang (Jamil & Norlia 2009). Hogg (2001) pula menyatakan personaliti pemimpin mempunyai hubungan dengan kejayaan sesebuah sekolah. Pemimpin yang berkualiti dapat mempengaruhi dan meningkat komitmen yang tinggi orang bawahan terhadap terhadap organisasi. Sejarar dengan itu, Shahril Marzuki (2001) pula berpendapat bahawa pengetua menentukan jatuh bangunnya sesebuah sekolah. Hatta, pengetua atau guru besar adalah orang yang bertanggungjawab terhadap kejayaan dan kecemerlangan sekolah (Bush & Bell 2008; Chan 2004). Oleh itu, tuntutan hari untuk melahirkan pengetua dan guru besar yang mempunyai kualiti diri dalam kepimpinan sekolah dengan berkesan.

Dalam keghairahan untuk meningkatkan prestasi dan menjana kecemerlangan pendidikan, pemimpin sekolah bukan sekadar dilihat dari sudut kemantapan kepimpinan mereka untuk mentadbir semata-mata. Malah, ianya turut dikaitkan dengan tingkah laku positif yang lain seperti empati, integriti, kualiti motivasi serta kemampuan intuitif. Kesemua tingkah laku tersebut adalah merupakan sebahagian daripada aspek kecerdasan emosi. Hal ini menjelaskan bahawa tingkah laku positif yang bertunjangan kecerdasan emosi dapat menghasilkan lapan puluh peratus kejayaan seseorang individu dalam sesebuah organisasi. Ia merangkumi kemampuan dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran emosi dan pengetahuan intelek sehingga memberi refleksi positif terhadap keseluruhan sikap dan tindak balas serta menunjukkan penglibatan kawalan diri yang tersusun dan terancang.

3.0 Kajian Literatur

Dalam era alaf baru, modal insan berpersonaliti unggul adalah penting sebagai faktor penentu kejayaan berbanding modalmodal yang lain khususnya ke atas prestasi kerja. Hal ini dipersetujui oleh Caligiuri (2006), yang mendapati faktor personaliti lebih menyerlah

berhubungan dengan prestasi kerja berbanding faktor kognitif. Realiti itu telah lama disadari oleh Bern dan Allen (1974) serta Weiss dan Adler (1984), mendapati personaliti dikenal pasti sebagai faktor yang berpengaruh ke atas prestasi kerja. Malah, faktor personaliti berbeza dapat meramal tahap prestasi yang berbeza (Barrick & Mount, 1991,2005)

Bahkan wujud pula pendapat yang mengaitkan tingkah laku kepimpinan dengan kompetensi emosi. Menurut Yulk (2002), sebelum ini konsep kepimpinan hanya berfokus pada rasional, pemikiran dan kuasa semata-mata. Namun begitu, menurut Dubrin (2007), perspektif emosi pemimpin dalam dekad ini didapati berupaya memberi kesan ke atas pencapaian kerja. Tambahan pula menurut Mariani Md. Nor (2002) menyatakan faktor emosi tidak harus diketepikan sama sekali walau pun proses penstrukturan organisasi sekolah menjadi semakin kompleks kerana ia berupaya melahirkan kepimpinan yang berkesan. Malah, ia turut memberi ruang kepada individu untuk meneroka potensi diri, dan menyesuaikan dengan emosi diri serta membentuk emosi sesuai untuk kepentingan diri dan orang lain.

Sifat personaliti yang dinamik memberi banyak keistimewaan kepada ahli organisasi khususnya pemimpin pendidik. Misalnya kajian terdahulu oleh Weinstein (1989), Van et al. (1982), Williams et al. (1997) mendapati personaliti pendidik yang berjaya berhubungan dengan kejayaan. Hal ini dikukuhkan melalui tiga meta analisis yang dilakukan oleh Barrick et al. (1991), Tett, Jackson dan Rothstein (1991) serta Hurtz et al. (2000) mendapati personaliti mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Namun hasil kajian oleh Digman (1977) dan Salgado (1997) menunjukkan realiti dapatan yang berbeza. Dapatan kajian meta-analitik mereka mendapati hanya faktor-faktor personaliti tertentu sahaja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja untuk pelbagai jenis pekerjaan

Kajian yang menghubungkan secara langsung antara personaliti dan prestasi kerja banyak dilaksanakan dalam konteks keusahawanan (Saemah Rahman, 2006; Habibah & Wan Rafaei, 1994; Abdul Syukor Shaari, Noran Fauziah & Rosna Awang Hashim, 2002) tetapi amat terbatas kajian-kajian yang dijalankan dalam konteks pendidikan. Misalnya kajian oleh Shaffer (2004) ke atas 116 pemimpin yang terlibat dalam pelbagai sektor termasuklah bidang pendidikan di Hong Kong mendapati peningkatan prestasi kerja berlaku melalui pemilikan personaliti tertentu iaitu hanya dimensi kesetujuan, ekstraversi dan kehematan yang memberi kesan kepada prestasi kerja. Sedangkan pemilikan kesemua dimensi personaliti tersebut bakal menghasilkan tingkah laku kerja yang lebih proaktif.

Dalam era alaf baru, modal insan berpersonaliti unggul adalah penting sebagai faktor penentu kejayaan berbanding modalmodal yang lain khususnya ke atas prestasi kerja. Hal ini dipersetujui oleh Caligiuri (2006), yang mendapati faktor personaliti lebih menyerlah berhubungan dengan prestasi kerja berbanding faktor kognitif. Realiti itu telah lama disadari oleh Bern dan Allen (1974) serta Weiss dan Adler (1984), mendapati

personaliti dikenal pasti sebagai faktor yang berpengaruh ke atas prestasi kerja. Malah, faktor personaliti berbeza dapat meramal tahap prestasi yang berbeza (Barrick & Mount, 1991,2005)

4.0 Tujuan Penulisan

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong

5.0 Objektif Kajian

1. Mengetahui trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap.
2. Mengetahui trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jenis sekolah.

6.0 Persoalan Kajian

1. Apakah trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap?
2. Apakah trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap mengikut jenis sekolah?

7.0 DAPATAN KAJIAN

Jantina	Kekerapan	Peratus
Jantina Responden		
Lelaki	11	22
Perempuan	39	78
Jantina PGB		
Lelaki	43	86.0
Perempuan	7	14.0

Jadual 1 menunjukkan bahawa berdasarkan jantina responden seramai 11 orang (22.0%) guru lelaki dan seramai 39 orang (78.0%) guru perempuan terlibat dengan kajian ini. Berdasarkan jantina PGB pula 43 orang (86.0%) adalah PGB lelaki manakala 7 orang (14.0%) adalah PGB perempuan.

Jadual 2: Taburan Responden Berdasarkan Kategori Sekolah

Jenis Sekolah	Kekerapan	Peratus
Sekolah Rendah	45	90
Sekolah Menengah	5	10
Jumlah	50	100

Jadual 2 menunjukkan berdasarkan taburan responden berdasarkan kategori sekolah seramai 45 orang (90.0%) guru adalah dari sekolah rendah dan seramai 5 orang (10.0%) guru adalah dari sekolah menengah.

Bagi menilai tahap tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) dari aspek personaliti dan sikap pengkaji telah membahagikan purata skor min kepada tiga skala seperti di dalam Jadual 3.

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

Sumber: Jamil Ahmad (2002)

Jadual 3: Tahap Tret Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di Sekolah

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB).

Secara keseluruhannya tret kepimpinan PGB mengikut perspektif para guru dapat dirumuskan seperti pada Jadual 5.

Jadual 4 menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB di zon Betong dari aspek personaliti (min = 3.8975; s.p = 0.8313) merupakan aspek yang mempunyai min yang paling tinggi dan seterusnya diikuti oleh aspek sikap (min = 3.9500; s.p = 0.8449).

Jadual 4: Tret kepimpinan PGB di Zon Betong

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah dalam aspek personaliti

NO	ITEM	STS (Bil/%)	TS (Bil/%)	KS (Bil/%)	S (Bil/%)	SS (Bil/%)	min	s.p	Interpretasi
1	PGB saya komited dan percaya kepada manfaat kolaborasi	2 (4%)	0 (0%)	4 (8%)	27 (54%)	17 (34%)	4.14	0.8808	Tinggi
2	PGB saya mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah	2 (4%)	0 (0%)	5 (10%)	24 (48%)	19 (38%)	4.16	0.9116	Tinggi
3	PGB saya berwawasan dan bermatlamat yang tinggi	2 (4%)	0 (0%)	5 (10%)	24 (48%)	19 (38%)	4.16	0.9116	Tinggi
4	PGB saya percaya kepada kemampuan diri sendiri dan pihak berkepentingan	2 (4%)	0 (0%)	9 (18%)	27 (54%)	12 (24%)	3.94	0.8908	Tinggi
5	PGB saya berkeyakinan tinggi	2 (4%)	1 (2%)	4 (8%)	27 (54%)	16 (32%)	4.08	0.9229	Tinggi
6	PGB saya mampu untuk mengadaptasi situasi berbeza dalam organisasi	2 (4%)	1 (2%)	12 (24%)	25 (50%)	10 (20%)	3.80	0.9258	Tinggi
7	PGB saya mempunyai matlamat yang tetap	2 (4%)	0 (0%)	13 (26%)	21 (42%)	14 (28%)	3.90	0.9529	Tinggi

8	PGB saya berpendirian teguh dan bertindak dengan yakin	2 (4%)	0 (0%)	10 (20%)	26 (52%)	12 (24%)	3.92	0.8998	Tinggi
9	PGB saya konsisten dan boleh dipercayai	2 (4%)	3 (6%)	9 (18%)	21 (42%)	15 (30%)	3.88	1.0427	Tinggi
10	PGB saya mampu menangani tekanan secara professional	2 (4%)	2 (4%)	9 (18%)	28 (56%)	9 (18%)	3.80	0.9258	Tinggi
11	PGB saya mempunyai nilai empati yang tinggi terhadap pihak berkepentingan dalam organisasi	2 (4%)	3 (6%)	12 (24%)	22 (44%)	11 (22%)	3.74	1.0063	Tinggi
12	PGB saya boleh mengendalikan pelbagai situasi secara menyeluruh, teratur dan terkawal	2 (4%)	2 (4%)	7 (14%)	28 (56%)	11 (22%)	3.88	0.9398	Tinggi
Tret kepimpinan PGB di sekolah dalam aspek personaliti							3.89	0.8313	Tinggi

Jadual 5: Tret kepimpinan PGB di sekolah dalam aspek personaliti

Jadual 5 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tret kepimpinan Pengetua dalam aspek personaliti adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 3.89; s.p = 0.8313). Bagi setiap item dalam tret kepimpinan Pengetua dalam aspek personaliti menunjukkan bahawa 2 item yang sama

No	Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
1	Personaliti	3.8975	0.8313	Tinggi
2	Sikap	3.9500	0.8449	Tinggi

mempunyai nilai min yang paling tinggi ialah PGB saya mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah dan PGB saya berwawasan dan bermatlamat yang tinggi (min = 4.16; s.p = 0.9116). Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 24 orang (54%) guru menyatakan setuju, seramai 19 (38%) orang menyatakan sangat setuju, seramai 5 orang (10%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 2 orang (4%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Bagi item PGB saya mempunyai nilai empati yang tinggi terhadap pihak berkepentingan dalam organisasi menunjukkan nilai min yang paling rendah (min = 3.74; s.p = 1.0063) dalam aspek personaliti. Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 22 orang (44%) guru menyatakan setuju, seramai 11 orang (22%) orang sangat setuju, seramai 13 orang (26%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 12 orang (24%) orang kurang setuju. Manakala untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing mencatat 2 orang (4%).

Tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah dalam aspek sikap

NO	ITEM	STS (Bil/%)	TS (Bil/%)	KS (Bil/%)	S (Bil/%)	SS (Bil/%)	min	s.p	Interpretasi
1	PGB saya percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan	2 (4%)	1 (2%)	8 (16%)	30 (60%)	9 (18%)	3.86	0.8808	Tinggi

n	secara positif								
2	PGB saya menghormati dan menghargai pelbagai perspektif pihak berkepentingan	2 (4%)	0 (0%)	9 (18%)	30 (60%)	9 (18%)	3.88	0.8485	Tinggi
3	PGB saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan	2 (4%)	0 (0%)	9 (18%)	30 (60%)	9 (18%)	3.88	0.8485	Tinggi
4	PGB saya boleh dipercayai dan mampu memberi inspirasi kepada pihak berkepentingan	2 (11%)	0 (0%)	11 (22%)	23 (46%)	14 (28%)	3.94	0.9348	Tinggi
5	PGB saya menunjukkan keberibadian yang positif	2 (4%)	1 (2%)	9 (18%)	29 (58%)	9 (18%)	3.84	0.8889	Tinggi
6	PGB saya boleh bergaul mesra dengan pihak berkepentingan	2 (4%)	2 (4%)	8 (16%)	29 (58%)	9 (18%)	3.82	0.9189	Tinggi
7	PGB saya seorang yang tekun dan teliti dalam melaksanakan tugas	2 (4%)	1 (2%)	3 (6%)	29 (58%)	15 (30%)	4.08	0.8998	Tinggi
8	PGB saya menunjukkan kebijaksanaan dan sikap toleransi terhadap pihak berkepentingan	2 (4%)	1 (2%)	10 (20%)	25 (50%)	12 (24%)	3.88	0.9398	Tinggi
Tret kepimpinan PGB dalam aspek sikap							3.95	0.8449	Tinggi

Jadual 6 : Tret kepimpinan PGB di sekolah dalam aspek sikap

Jadual 6 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tret kepimpinan Pengetua dalam aspek sikap adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 3.95; s.p = 0.8449). Bagi setiap item dalam tret kepimpinan Pengetua dalam aspek sikap menunjukkan bahawa item yang mempunyai nilai min yang paling tinggi ialah item PGB saya seorang yang tekun dan teliti dalam melaksanakan tugas (min = 4.08; s.p = 0.8998). Dari segi kekerapan dan peratusan bagi item PGB saya seorang yang tekun dan teliti dalam melaksanakan tugas pula, menunjukkan bahawa seramai 29 orang (58%) guru menyatakan setuju, bagi guru yang sangat setuju pula ialah seramai 15 orang (30%), seramai 3 orang (6%) mengatakan kurang setuju manakala hanya 2 orang (4%) orang guru mengatakan sangat tidak setuju dan hanya seorang (2%) sahaja sangat tidak setuju.

Bagi item PGB saya boleh bergaul mesra dengan pihak berkepentingan menunjukkan nilai min yang paling rendah (min = 3.82; s.p = 0.9189) dalam aspek sikap. Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 29 orang (70%) guru menyatakan setuju, 9 orang (18%) sangat setuju, seramai 8 orang (16%) mengatakan kurang setuju manakala hanya 2 orang (4%) orang guru

masing-masing mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Meskipun demikian para guru berpendapat aspek tersebut masih boleh diperbaiki.

Perbezaan tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap berdasarkan kategori sekolah.

Pemboleh ubah	Kategori Sekolah	Min	s.p	Df	Nilai t	P
Personaliti	Sekolah Rendah	3.9472	0.6033	48	0.911	0.3931
	Sekolah Menengah	3.4500	0.8433			
Sikap	Sekolah Rendah	3.9907	0.8627	48	0.819	0.2857
	Sekolah Menengah	3.5833	0.6095			

Jadual 7 Ujian t Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) Di Sekolah Zon Betong Dalam Aspek Personaliti Dan Sikap Berdasarkan Kategori Sekolah.

Bagi mengkaji tentang tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap berdasarkan kategori sekolah, ujian t-sampel bebas telah dijalankan. Hasil daripada ujian-t ditunjukkan seperti pada Jadual 8. Dapatan daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tret kepimpinan PGB dalam aspek personaliti mengikut sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.911) dan p = 0.3931 (p > 0.05). Ini menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB dalam aspek personaliti adalah sama mengikut kategori sekolah. Dapatan kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tret kepimpinan PGB dalam aspek sikap mengikut kategori sekolah dengan nilai-t (0.819) dan p = 0.2857 (p > 0.05). Ini menunjukkan bahawa tret kepimpinan PGB dari aspek sikap adalah sama mengikut sekolah rendah dan sekolah menengah.

8.0 PERBINCANGAN

Berdasarkan objektif kajian pertama, mengenal pasti trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap. Dari aspek personaliti, dapatan menunjukkan bahawa secara keseluruhannya skor min bagi personaliti kepimpinan pengetua / guru besar adalah pada tahap yang tinggi. Skor min bagi item pengetua / guru besar boleh mampu menangani tekanan secara profesional menunjukkan skor min yang terendah. Manakala dari aspek sikap pula, skor min bagi sikap kepimpinan pengetua / guru besar adalah pada tahap yang tinggi juga. Skor min bagi item pengetua / guru besar saya percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan secara positif, pengetua / guru besar saya boleh dipercayai dan mampu memberi inspirasi kepada pihak berkepentingan, dan pengetua / guru besar saya menunjukkan keberibadian yang positif menunjukkan skor min yang terendah.

Berdasarkan objektif kajian kedua, mengenal trait kepimpinan pengetua / guru besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti dan sikap mengikut kategori sekolah. Dari aspek personaliti, keputusan Ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang

signifikan antara trait kepimpinan pengetua / guru besar di sekolah Zon Betong dalam aspek personaliti mengikut jenis sekolah. Ini menunjukkan bahawa trait kepimpinan pengetua / guru besar di Zon Betong dalam aspek personaliti mengikut jenis sekolah adalah pada tahap yang sama. Manakala dari aspek sikap pula, keputusan Ujian-t juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan pengetua / guru besar di sekolah Zon Betong dalam aspek sikap mengikut jenis sekolah. Ini menunjukkan bahawa trait kepimpinan pengetua / guru besar di Zon Betong dalam aspek sikap mengikut jenis sekolah adalah pada tahap yang sama.

9.0 Kesimpulan

Secara keseluruhannya trait kepimpinan Pengetua / Guru Besar di Zon Betong adalah pada tahap sama dari aspek personaliti dan sikap. Pengetua / guru besar di zon Betong secara keseluruhannya menunjukkan tahap trait kepimpinan pengetua / guru besar yang tinggi dari aspek personaliti. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa pengetua / guru besar di zon Betong ialah pemimpin yang komited, berwawasan serta mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah. Dalam aspek boleh dipercayai dan memberikan inspirasi, pengetua / guru besar di zon Betong menunjukkan skor min yang terendah antara item yang lain. Selain itu skor min dalam mengendalikan pelbagai situasi secara menyeluruh, teratur dan terkawal juga berada pada tahap rendah. Keadaan ini mungkin berpunca daripada tingkah laku dan tindakan pengetua / guru besar yang lebih menjurus kepada berperanan sebagai pentadbir berbanding bertindak sebagai pemimpin. Seorang pemimpin yang berkesan tidak akan hanya memfokuskan kepada pentadbiran semata-mata malahan mampu merancang, mengurus, membina hubungan, memberi inspirasi dan mempengaruhi warga sekolah untuk berubah ke arah kecemerlangan visi dan misi berdasarkan hala tuju sekolah yang hendak dicapai. Kajian lanjutan boleh dijalankan untuk mendapatkan maklumat tambahan yang berkaitan bagi memantapkan lagi hasil kajian.

10.0 Rujukan

Hallinger, P. (2011). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: A lens on methodological progress in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.

Imam, S., Jamila, S. S., Ibrahim, M. S., Hamzah, M. I., & Mohd Ali, H. (2013). Tret personaliti pengetua dan guru besar novis di Malaysia.

Kassim, H. H. A., Baharuddin, A. S., & Ninggal, M. T. (2016). Tinjauan Relevansi Tret Personaliti Kaunselor Muslim di Institusi Pendidikan Tinggi Melalui Profil Personaliti TAJMA. *Sains Humanika*, 8(3-2).

Nawi, N. H. M., Redzuan, M. R., Hamsan, H., & Asim, M. I. A. (2014). Hubungan antara Trait Personaliti dengan Tingkah Laku Kepimpinan. *Sains Humanika*, 2(1).

Nawi, N. H. M., Redzuan, M. R., & Nawi, N. H. M. (2016). Hubungan Antara Tret Personaliti Kehematan, Keterbukaan Pada Pengalaman, Ekstraversi Dan Kepatuhan Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pemimpin Pendidik Dalam Sekolah-Sekolah Prestasi Tinggi (Hps) Di Malaysia (Relationships Of Conscientiousness, Openness To Experience, Extraversion And Agreeableness Personality Traits With Job Performance Among Educator Leaders In High Performance Schools (Hps) In Malaysia). *JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA*, 30(1).

Nur Athira Nadia, K. (2016). Hubungan antara tret personaliti dan prestasi kerja di kalangan guru tadika (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Nurul Asyikin, Z. (2016). Kesan tret personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat di Negeri Kelantan (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Rahman, K. A. A. (2012). Disposisi guru berkesan: Personaliti dan kemahiran komunikasi (Effective teacher dispositions: Personality traits and communication skills). *Akademika*, 82(2).

TRAIT KEPIMPINAN PENGETUA DI DAERAH MIRI, SARAWAK

¹Lau Siew Ping, ²Azlin Norhaini Mansor

¹SMK Merbau Miri

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK-Kepimpinan merupakan aspek utama dalam memastikan kemampuan untuk menjana modal insan yang berkualiti. Peranan pengetua dalam pengurusan yang pelbagai dan memerlukan penelitian yang lebih mendalam amat dipengaruhi oleh tret kepimpinan seseorang. Terdapat dua elemen kepimpinan, iaitu elemen personaliti dan sikap. Elemen sikap bermaksud satu kecenderungan yang ditunjukkan oleh seseorang individu terhadap sesuatu perkara atau peristiwa, manakala elemen personaliti dari aspek psikologi bermaksud corak tingkah laku, pemikiran dan emosi seseorang individu itu dan cara bagaimana interaksi berlaku antara sesama individu lain. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti trait kepimpinan yang dimiliki oleh pengetua di daerah Miri, Sarawak. Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah tinjauan melibatkan 107 orang guru yang mengajar di sekolah menengah di daerah Miri, Sarawak. Data dikumpulkan menggunakan borang kaji selidik yang diubahsuai daripada *Leadership Trait Questionnaire*. Dapatan kajian mendapati bahawa pengetua di daerah Miri memiliki tret personaliti dan tret sikap pada tahap yang tinggi. Dapatan daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tret kepimpinan PG dalam aspek personaliti mengikut sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.935) dan $p = 0.354$ ($p > 0.05$). Ini menunjukkan bahawa pengetua daerah Miri telah memiliki tret kepimpinan yang diperlukan bagi membolehkan mereka untuk menjadi pemimpin berprestasi tinggi seterusnya dapat membawa kecemerlangan kepada sekolah

Kata Kunci: *Kepimpinan, Tret Kepimpinan, Sikap, Personaliti*

1.0 PENGENALAN

Kepimpinan merupakan satu proses mempengaruhi, mendorong seseorang untuk mematuhi ketua, mengukur tingkah laku, memujuk subordinat, yang memberikan impak terhadap perhubungan, alat untuk mencapai matlamat, satu cara untuk memulakan struktur serta satu rundingan mengenai kuasa. Ia juga merupakan salah satu aspek atau ciri yang harus dititikberatkan dan dimiliki oleh setiap individu yang bergelar pemimpin. Kepimpinan berasal dari perkataan 'pimpin' iaitu yang memberi maksud membimbing, menunjuk, mengepalai dan mengetuai sesuatu organisasi atau kumpulan dengan berpandukan corak-corak kepimpinan tertentu. Secara ringkasnya, kepimpinan bermaksud proses mempengaruhi subordinat untuk melaksanakan sesuatu tugas bagi mencapai matlamat organisasi.

Pengetua sebagai pemimpin sekolah perlu memainkan peranan sebagai kepimpinan profesional. Kecemerlangan dan kelestarian kepimpinan bermula dengan peranan pengetua di sekolah. Pengetua dan guru besar yang mempunyai kualiti dan trait atau ciri peribadi

yang baik akan dapat mempamerkan gaya kepimpinan yang baik, cemerlang, berkesan dan lestari. Pengetua / guru besar mesti memiliki kredibiliti dan kompeten dengan kemahiran pentadbiran, pengurusan dan kepimpinan. Oleh itu, pengetua akan mendapat kepercayaan, kebergantungan, keyakinan, sokongan, kesepakatan bekerja dan dapat meningkatkan kesetiaan serta komitmen daripada anggota organisasi, pelanggan dan *stakeholders*.

Sebagai pemimpin, pengetua merupakan individu yang memimpin sesebuah kumpulan atau organisasi. Dalam konteks sekolah, pengetua dianggap sebagai pelaksana dasar pendidikan dan pentadbiran sekolah. Pengetua memainkan peranan penting dalam menerajui sekolah ke tahap yang lebih berkesan dari semasa ke semasa. Edmonds (1979) juga pernah menyatakan bahawa kejayaan sesebuah sekolah terletak di tangan pengetua. Pengetua boleh mengubah sekolah yang tidak berkesan kepada sekolah yang berkesan dengan pengaruhnya. Rata-rata kajian yang berkaitan membuat kesimpulan yang membezakan keberkesanan sesebuah sekolah adalah kepimpinan pengetua (Hussein, 1993).

Ciri-ciri kepimpinan dan komitmen yang tinggi haruslah dimiliki oleh setiap pengetua. Ciri-ciri kepimpinan dan komitmen boleh menggambarkan sejauhmana perjalanan tanggungjawab seorang pengetua. Kesimpulannya, tanpa ciri-ciri kepimpinan yang positif dan komitmen pengetua yang tinggi, tidak mungkin produk sesebuah sekolah dapat dihasilkan dengan lebih berkualiti dan cemerlang. Pengetua sebagai pemimpin sekolah perlu memainkan peranan sebagai kepimpinan profesional. Kecemerlangan dan kelestarian kepimpinan bermula dengan peranan Pengetua di sesebuah sekolah. Pengetua yang mempunyai kualiti dan tret atau ciri peribadi yang baik akan dapat mempamer gaya kepimpinan yang baik, cemerlang, berkesan dan lestari. Seorang pengetua mesti memiliki kredibiliti dan kompeten dengan kemahiran pentadbiran, pengurusan dan kepimpinan. Oleh itu, Pengetua akan mendapat kepercayaan, kebergantungan, keyakinan, sokongan, kesepakatan bekerja dan dapat meningkatkan kesetiaan serta komitmen daripada anggota organisasi dan gurunya.

1.1 PERNYATAAN MASALAH

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sememangnya amat memandang tinggi tentang kualiti kepimpinan sekolah selain kualiti guru dalam menentukan keberhasilan murid. Hal ini kerana kepimpinan sekolah yang dinamik dan bersungguh-sungguh telah dikenal pasti sebagai pemboleh ubah yang dikatakan membawa kejayaan kepada sesebuah sekolah (Hussein, 2016). Dalam keghairahan untuk meningkatkan prestasi dan menjana

kecemerlangan pendidikan, pemimpin sekolah bukan sekadar dilihat dari sudut kemandirian kepemimpinan mereka untuk mentadbir semata-mata. Malah, ianya turut dikaitkan dengan tingkah laku positif yang lain seperti empati, integriti, kualiti motivasi serta kemampuan intuitif. Lantaran itu, persoalan emosi, sikap dan personaliti dilihat sebagai elemen utama proses kepemimpinan untuk merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) (2013-2025) khususnya dalam menjayakan pelaksanaan program Sekolah Berprestasi Tinggi.

Perubahan amalan dalam pengurusan dan pentadbiran boleh mengubah iklim organisasi lantas menimbulkan kesulitan. Walaupun seseorang ahli akademik telah mempunyai kepakaran dalam bidang tertentu, ia masih tidak menjamin kemampuannya dalam mempamerkan prestasi kerja yang berkesan, efisien dan cemerlang. Oleh itu, aspek ketidaksediaan dan ketidakcekapan perlu diberi perhatian kerana ia boleh menghalang kompetensi dan peningkatan prestasi kerja individu ke tahap yang lebih tinggi sehingga menjejaskan pencapaian cemerlang organisasi sedia ada. Justeru, gabungan beberapa konstruk psikologi seperti tingkah laku kepemimpinan, trait personaliti dan kecekapan emosi diperlukan dalam usaha mempertingkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik.

Trait personaliti ini sering digunakan kerana memberi fokus kepada kaitan antara trait atau personaliti pemimpin dengan kemandirian emosi seseorang. Ia adalah dinamik untuk menerangkan tentang personaliti pemimpin dengan perasaan yang dimilikinya dalam memberi sumbangan kepada pencapaian kerja yang lebih baik. Kajian terbaru turut mempamerkan bahawa trait personaliti berkait rapat dengan pencapaian organisasi terutama terhadap aspek prestasi kerja, perkembangan kerjaya, keberkesanan kepemimpinan, penilaian sendiri dan juga pengurusan latihan (Judge & Bono 2000).

Trait kepemimpinan merujuk kepada sifat asas seperti ciri-ciri fizikal dan ciri keperibadian yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin (Sethuraman & Suresh, 2014). Oleh itu, kepemimpinan merupakan unsur penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Trait kepemimpinan ini sebenarnya boleh dipelajari dan seterusnya diamalkan dalam kehidupan seharian. Kepimpinan seseorang amat berkait rapat dengan personalitinya yang kuat dan mampu membantu seorang pemimpin itu untuk menguruskan organisasi sekolah, guru-guru dan apa-apa jua situasi di sekolah dengan lancar. Hal ini seterusnya akan membentuk identiti atau personaliti kepada seseorang yang berjaya.

1.2 TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti trait kepemimpinan dan sikap pengetua di sekolah menengah Bandar Miri.

OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengetahui trait kepemimpinan dan sikap Pengetua di sekolah daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap.
2. Mengetahui trait kepemimpinan dan sikap Pengetua di sekolah daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap mengikut kategori sekolah.
3. Mengetahui trait kepemimpinan dan sikap Pengetua di sekolah daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap mengikut lokasi sekolah.

2.0 TINJAUAN LITERATUR

Kepimpinan merupakan suatu bidang yang banyak dibincangkan oleh para penyelidik kerana pemimpin adalah individu penting yang boleh membawa perubahan dan membantu sekumpulan manusia atau organisasi yang berada di dalam masalah. Sekolah amat memerlukan seorang pemimpin lebih-lebih lagi apabila keadaan menjadi tidak terkawal atau sedang mengalami perubahan yang pantas dan menggugat pemimpin yang ketinggalan zaman. Pernyataan ini dipersetujui oleh Ryan (2000), yang menyatakan bahawa sesebuah organisasi amat bergantung kepada individu (pemimpin) dengan amalan yang dibawanya bersama ataupun dengan prosedur yang kukuh.

Pemilikan personaliti yang dinamik memberi manfaat yang tidak terhingga terhadap proses perkembangan sahsiah diri seorang pemimpin. Trait personality kehematan, keterbukaan, ekstraversi dan kesetiaan yang secara konsisten telah melaporkan perkaitan secara langsung dengan kecerdasan emosi. Saling hubungan dapatan tersebut menunjukkan kesemua personality berkenaan mempunyai hubungan secara signifikan dengan kecerdasan emosi. (Zadel, 2004)

Kajian meta-analisis yang dijalankan oleh Harm dan Crede (2010) mendapati bahawa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan tingkah laku kepemimpinan dalam pelbagai konteks pekerjaan seperti di sekolah. Ia bersesuaian dengan dapatan Cavazotte, Moreno dan Hickman (2012) yang menunjukkan adanya saling hubungan antara kecerdasan emosi dan tingkah laku kepemimpinan. Kepimpinan pendidikan yang berkesan berkait rapat dengan ciri kepemimpinan dan sikap seseorang pengetua dalam mempengaruhi tingkah laku para guru, pelajar dan kakitangan sekolah untuk menerima kepimpinannya ke arah mencapai tujuan dan matlamat sekolah. Kepimpinan pengetua boleh mempengaruhi corak sekolah, iklim pembelajaran, tahap profesionalisme dan moral guru serta tahap pembelajaran pelajar yang hendak dicapai. Corak kepemimpinan pengetua adalah menjadi kunci kepada kejayaan sekolah dan sekolah yang kurang maju boleh bertukar menjadi maju dan berjaya sekiranya mempunyai pemimpin atau pengetua yang berkualiti (Abdul Shukor Abdullah, 2004)

Model Kepimpinan Berdasarkan Kamus Dewan Edisi Keempat, kepemimpinan bermaksud keupayaan memimpin.

Kepemimpinan pula bermaksud keupayaan (kebolehan, pencapaian, dan sebagainya) sebagai pemimpin, daya (tindak-tanduk, kecekapan, dan sebagainya) seseorang pemimpin (Kamus Dewan Edisi Keempat, 2007). Oleh yang demikian pengkaji akan menggunakan istilah kepemimpinan bagi maksud tersebut. Pengkaji akan melihat konsep kepimpinan dalam model kepemimpinan Bolman dan Deal (2003) yang sedikit sebanyak akan dihubungkan dengan konsep kepimpinan Ulul Albab.

Menurut Adair (2009), untuk mendapat ketua atau kepimpinan yang disegani maka para pengikut seharusnya melihat seseorang yang hendak dilantik sebagai ketua atau pemimpin hendaklah dilihat sama ada dia mampu diangkat sebagai seorang ketua, berpengetahuan sesuai dengan matlamat organisasi, bijak mengurus masa, bijak mengendali dan merancang serta mengawal sesuatu serta boleh menilai sesuatu dengan berdasarkan pencapaian. Oleh itu, sikap dan personaliti seorang pemimpin adalah penting dalam menentukan siapakah yang layak menjadi pemimpin dalam sesuatu organisasi.

Teori Sifat /sikap

Teori ini mengasingkan sifat-sifat sahsiah, sosial, fizikal, atau intelektual seseorang pemimpin daripada orang yang bukan pemimpin. Dengan kata lain, sifat-sifat pemimpin berbeza daripada yang bukan pemimpin. Senarai sifat pemimpin termasuk: kecerdasan, karisma, ketegasan, ketekunan, kekuatan, keberanian, kejujuran, kesabaran, keyakinan diri dan lain-lain. Walaubagaimanapun, teori ini gagal menerangkan kepimpinan kerana ia tidak mengambilkira kehendak pengikut dan menolak faktor-faktor situasi.

TEORI TRET (TRAITS)

Teori yang berkaitan dengan kepimpinan. Teori ini mengambil kira tret personaliti, sosial, fizikal atau tret intelektual untuk membezakan pemimpin dan bukan pemimpin. (leader non leader). Teori Traits melihat bagaimana terdapatnya sifat-sifat semulajadi yang membolehkan seseorang itu menjadi pemimpin sifat-sifat inilah yang membezakan mereka.

Antara sifat-sifat pemimpin yang berjaya ialah faktor fizikal, ciri-ciri personaliti dan ciri-ciri kebolehan mereka. Teori trait sangat berkaitan dengan kepimpinan. Trait kepimpinan merupakan salah satu daripada teori dalam kepimpinan tradisional. Gordon Willard Allport (Nov.11,1897 - Oct.9,1967) adalah antara pemikir awal yang mengutarakan Teori Trait, di mana beliau menyatakan bahawa seorang pemimpin memiliki karakter dan peribadi yang berbeza. Ia berkembang dalam tahun 1920-an hingga 1930-an. Teori Trait yang lebih moden telah dikemaskini sekitar tahun 1980-an. Dalam kepimpinan trait, pemimpin dikenalpasti mengikut trait-trait yang dimiliki mereka iaitu dengan mengandaikan manusia sedia memiliki trait-trait tertentu sahaja yang sesuai untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan.

Pengkaji awal teori trait membuat andaian bahawa terdapat satu set sifat-sifat peribadi pemimpin yang boleh

diaplikasikan dalam semua situasi organisasi. Bukan semua orang boleh menjadi pemimpin kerana pemimpin yang berjaya mempunyai trait tertentu yang tidak terdapat pada orang lain, yang mana trait ini adalah stabil pada setiap masa. Sebagai contoh, seseorang pemimpin itu mempunyai kelebihan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan sekeliling secepat mungkin, kepekaan sosial, seorang yang bercita-cita tinggi dan berpandangan jauh, kreatif dan inovatif, keinginan mendominasi, yakin dengan diri sendiri dan bersedia memikul tanggungjawab.

Dalam teori trait pemimpin mempunyai sifat atau trait seperti keupayaan mengembangkan esteem sendiri pengikut dan diri pemimpin sendiri; mempunyai semangat dalam untuk mencapai matlamat organisasi; sentiasa membuat tinjauan tentang peluang; mempunyai kawalan diri dalaman; mempunyai orientasi ke arah kebaikan; bersikap optimis, penggalak, toleransi terhadap perkara yang kurang pasti; dan memberi motivasi kepada anggota lain.

Sekiranya seseorang itu mempunyai trait seperti yang telah disenaraikan, maka beliau berkecenderungan atau berpotensi untuk menjadi pemimpin yang berkesan. Trait peribadi pemimpin sebegini memang wujud dalam organisasi tetapi mereka bukanlah pemimpin. Ini disebabkan kerumitan dalam menjelaskan konsep kepimpinan dalam teori trait. Oleh sebab itu, kekurangan tersebut telah menyebabkan penentuan pemimpin cenderung beralih kepada faktor situasi dan kemahiran yang boleh dipelajari dan dikuasai untuk menjadi pemimpin yang berwibawa.

3.0 KAEDAH KAJIAN

Reka bentuk kajian adalah kajian tinjauan yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Tindakan ini konsisten dengan Othman (2009) yang menyatakan metod pemilihan reka bentuk yang tepat adalah dengan mempertimbangkan objektif kajian terlebih dahulu. Penyelidik merumuskan data kajian dan dianalisis menggunakan SPSS dan borang soal selidik sebagai instrumen kajian.

Sampel kajian yang terlibat dalam kajian ini ialah seramai 107 orang guru atau responden di mana terdiri daripada 42% guru lelaki dan 58% guru perempuan. Responden dipilih daripada 6 buah sekolah menengah di daerah Miri iaitu 3 sekolah bandar dan 3 sekolah luar bandar.

Data dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik (google form). Instrument ini mengandungi 2 bahagian. Bahagian A merupakan maklumat demografi manakala bahagian B pula mengandungi soalan item dengan menggunakan 5- point skala Likert dengan mengukur ciri kepimpinan pengetua di sekolah. Borang kaji selidik melalui Google Form akan diedarkan kepada responden untuk dijawab.

4.0 DAPATAN KAJIAN

Demografi

Jadual 1 menunjukkan taburan peratus dan kekerapan responden berdasarkan jantina. Kajian ini melibatkan 107 orang guru di daerah Miri yang terdiri daripada 42% guru lelaki dan 58% guru perempuan.

Jadual 1: Taburan Responden Berdasarkan Jantina Responden

Jantina	Kekerapan	Peratus
Lelaki	45	42
Perempuan	62	58
Jumlah	107	100

Jadual 2 menunjukkan taburan peratus dan kekerapan responden berdasarkan lokasi sekolah. Dari aspek lokasi sekolah, kebanyakan 84% responden adalah dari sekolah bandar manakala 16% responden adalah dari sekolah bandar.

Jadual 2: Taburan Responden Berdasarkan Lokasi Sekolah

Lokasi	Kekerapan	Peratus
Bandar	78	84
Luar Bandar	29	16
Jumlah	107	100

Bagi menilai tahap tret kepimpinan Pengetua dari aspek personaliti dan sikap pengkaji telah membahagikan purata skor min kepada tiga skala seperti di dalam Jadual 3.

Jadual 3: Tahap Tret Kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di Sekolah

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

Sumber: Jamil Ahmad (2002)

Tret kepimpinan Pengetua.

Secara keseluruhannya tret kepimpinan PGB mengikut perspektif para guru dapat dirumuskan seperti pada Jadual 4.

Jadual 4: Tret kepimpinan PG di daerah Miri

No	Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi
1	Personaliti	4.0	0.35	Tinggi
2	Sikap	4.03	0.30	Tinggi

Jadual 5 menunjukkan bahawa tret kepimpinan PG di daerah Miri dari aspek personaliti (min = 4.0; s.p = 0.35) merupakan aspek yang mempunyai min yang paling tinggi dan seterusnya diikuti oleh aspek sikap (min = 4.03; s.p = 0.30)

Tret kepimpinan Pengetua di daerah Miri dalam aspek personaliti

Jadual 5 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tret kepimpinan Pengetua dalam aspek personaliti adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 4.0; s.p = 0.35). Bagi setiap item dalam tret kepimpinan Pengetua dalam aspek personaliti menunjukkan bahawa item yang mempunyai nilai min yang paling tinggi ialah item PG saya komited dan percaya kepada manfaat kolaborasi (min = 4.10; s.p = 0.863). Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 81 orang (76%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 10 orang (9%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 16 orang (15%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item PG saya percaya kepada kemampuan ahli dalam organisasinya menunjukkan nilai min yang paling rendah (min = 3.66; s.p = 1.02) dalam aspek personaliti. Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 59 orang (55%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 23 orang (22%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 25 orang (23%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Jadual 5: Tret kepimpinan PG di sekolah dalam aspek personaliti

NO	ITEM	ST	TS	KS	S	SS	m in	s-p	Interp restasi
		(Bil /%)	(Bil /%)	(Bil /%)	(Bil /%)	(Bil /%)			
1	PG saya komited dan percaya kepada manfaat kolaborasi	6 (6%)	10 (9%)	29 (27%)	52 (49%)	4.10	0.863	Tinggi	
2	PG saya mampu nyai komitmen yang tinggi bersama dalam menjaya misi sekolah	12 (11%)	2 (1%)	18 (17%)	37 (35%)	20 (19%)	3.96	0.903	Tinggi

3	PG saya berwawasan dan bermatlamat yang tinggi	10 (9%)	2 0 (1 9 %))	28 (26 %)	29 (27 %)	20 (19 %)	4.0 6	0.8 67	Tinggi
4	PG saya percaya kepada kemampuan diri sendiri dan pihak berkepentingan	8 (7%)	1 8 (1 7 %))	26 (24 %)	29 (27 %)	26 (24 %)	3.8 8	0.8 95	Tinggi
5	PG saya berkeyakinan tinggi	12 (11%)	1 0 (9 %))	20 (19 %)	37 (35 %)	28 (26 %)	4.0 4	0.8 80	Tinggi
6	PG saya mampu untuk mengadaptasi situasi berbeza dalam organisasi	12 (11%)	1 2 (1 1 %))	24 (22 %)	30 (28 %)	29 (27 %)	3.7 4	0.9 86	Tinggi
7	PG saya mempunyai matlamat yang tetap	10 (9%)	7 (7 %))	25 (24 %)	38 (36 %)	27 (25 %)	3.8 2	0.9 19	Tinggi
8	PG saya berpendirian teguh dan bertindak dengan yakin	12 (11%)	2 0 (1 9 %))	24 (22 %)	37 (35 %)	14 (13 %)	3.7 4	0.8 53	Tinggi
9	PG saya konsisten dan boleh dipercayai	10 (9%)	2 3 (2 2 %))	23 (22 %)	32 (30 %)	19 (18 %)	3.6 8	0.9 78	Tinggi
10	PG saya mampu menangani tekanan secara profesional	10 (9%)	1 3 (1 2 %))	29 (27 %)	28 (26 %)	27 (25 %)	3.7 6	1.0 8	Tinggi
11	PG saya mempunyai nilai	13 (12%)	1 2	23	30	29	3.6 6	1.0 2	Tinggi

1	PG saya boleh mengenalkan pelbagai situasi secara menyeluruh, teratur dan terkawal	12 (11%)	1 3 (1 2 %))	21 (20 %)	37 (35 %)	24 (22 %)	3.6 8	0.9 35	Tinggi
Tret kepimpinan PG di sekolah dalam aspek personaliti		4.0	0.3	5					Tinggi

Tret kepimpinan Pengetua (PG) di sekolah dalam aspek sikap

Jadual 6 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tret kepimpinan Pengetua dalam aspek sikap adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 4.0; s.p = 0.35). Bagi setiap item dalam tret kepimpinan Pengetua dalam aspek sikap menunjukkan bahawa item yang mempunyai nilai min yang paling tinggi ialah item PG saya menghormati dan menghargai pelbagai perspektif pihak berkepentingan (min = 3.90; s.p = 0.863) dan PG saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan (min = 3.90; s.p = 0.995). Dari segi kekerapan dan peratusan bagi item PG saya menghormati dan menghargai pelbagai perspektif pihak berkepentingan pula, menunjukkan bahawa seramai 79 orang (74%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 14 orang (13%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 14 orang (13%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Bagi item PG saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan peratusan dan kekerapan menunjukkan seramai 73 orang (68%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 27 orang (26%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 7 orang (7%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item PG saya boleh dipercayai dan mampu memberi inspirasi kepada pihak berkepentingan menunjukkan nilai min yang paling rendah (min = 3.72; s.p = 0.927) dalam aspek sikap. Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan bahawa seramai 80 orang (74%) guru menyatakan sangat setuju dan setuju, seramai 22 orang (21%) mengatakan kurang setuju manakala seramai 5 orang (5%) orang guru mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Meskipun demikian para guru berpendapat aspek tersebut masih boleh diperbaiki.

Jadual 6: Tret kepimpinan PG di sekolah dalam aspek sikap

N O	ITEM	S (Bil/ %)	TS (Bil /%)	KS (Bil /%)	S (Bil /%)	SS (Bil /%)	m in	s.p	Interpr estasi
1	PG percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan	4 (4%)	10 (9%)	14 (13%)	25 (24%)	54 (51%)	3.84	0.934	Tinggi
2	PG saya menghormati dan menghargai pelbagai perspektif pihak berkepentingan	6 (6%)	7 (7%)	15 (14%)	29 (27%)	50 (47%)	3.90	0.863	Tinggi
3	PG saya berkomunikasi secara efektif dengan pihak berkepentingan	7 (7%)	6 (6%)	21 (20%)	25 (23%)	48 (45%)	3.90	0.995	Tinggi
4	PG saya boleh dipercayai dan mampu memberi inspirasi kepada pihak berkepentingan	5 (5%)	2 (2%)	20 (19%)	39 (36%)	41 (38%)	3.72	0.927	Tinggi
5	PG saya menunjukkan keperibadian yang positif	5 (5%)	10 (9%)	10 (9%)	60 (56%)	22 (21%)	3.74	0.965	Tinggi
6	PG saya boleh bergaul mesra dengan pihak berkepentingan	8 (7%)	8 (7%)	20 (19%)	46 (43%)	25 (23%)	3.82	0.983	Tinggi
7	PG saya seorang yang tekun dan teliti dalam melaksa	7 (6%)	9 (8%)	19 (18%)	44 (41%)	28 (26%)	3.86	0.833	Tinggi

8	nakan tugas PG saya menunjukkan kebijaksanaan dan sikap toleransi terhadap pihak berkepentingan	9 (8%)	11 (10%)	21 (20%)	46 (43%)	20 (19%)	3.82	0.919	Tinggi
---	--	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	------	-------	--------

Tret kepimpinan PGB dalam aspek sikap	3.83	0.823	Tinggi
---------------------------------------	------	-------	--------

Perbezaan tret kepimpinan Pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap berdasarkan kategori sekolah.

Bagi mengkaji tentang tret kepimpinan Pengetua/Guru Besar (PGB) di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap berdasarkan kategori sekolah, ujian-t-sampel bebas telah dijalankan. Hasil daripada ujian-t ditunjukkan seperti pada Jadual 7.

Dapatan daripada ujian-t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tret kepimpinan PG dalam aspek personaliti mengikut sekolah rendah dan menengah dengan nilai-t (0.935) dan $p = 0.354$ ($p > 0.05$). Ini menunjukkan bahawa tret kepimpinan PG dalam aspek personaliti adalah sama mengikut kategori sekolah. Dapatan kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tret kepimpinan PG dalam aspek sikap mengikut kategori sekolah dengan nilai-t (0.738) dan $p = 0.464$ ($p > 0.05$). Ini menunjukkan bahawa tret kepimpinan PB dari aspek sikap adalah sama mengikut sekolah rendah dan sekolah menengah.

Jadual 7 Ujian t Kepimpinan Pengetua Di Sekolah Daerah Miri Dalam Aspek Personaliti Dan Sikap Berdasarkan Kategori Sekolah.

Pembolehan	Kategori Sekolah	Min	s.p	Df	Nilai t	P
Personaliti	Sekolah Rendah	3.74	0.927	105	0.935	0.354
	Sekolah Menengah	3.95	0.588			
Sikap	Sekolah Rendah	3.74	0.964	105	0.738	0.464
	Sekolah Menengah	3.92	0.625			

Tret kepimpinan Pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti mengikut lokasi sekolah

Berdasarkan Jadual 8, keputusan analisis ujian ANOVA sehalu menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tret kepimpinan PGB di sekolah daerah Miri dalam aspek personaliti mengikut lokasi sekolah di mana nilai $F = 1.532$ dan $p = 0.365$ ($p > 0.05$). Oleh itu,

hipotesis nul ditolak. Ini bermaksud tret kepimpinan PG di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan meskipun lokasi sekolah berada di bandar atau luar bandar.

Dari aspek sikap pula, tret kepimpinan PGB di sekolah daerah Miri menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan mengikut lokasi sekolah dengan nilai $F = 1.562$ dan $p = 0.208$ ($p > 0.05$). Ini menunjukkan dari aspek sikap, tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan meskipun lokasi sekolah berada di bandar atau luar bandar.

Jadual 8 Tret kepimpinan Pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap mengikut lokasi sekolah

Pemboleh ubah	Punca Variasi	SS	df	MS	F	P	Hipotesis
Personaliti	Antara Kumpulan	0.13	1	0.559	1.532	0.365	Ditolak
	Dalam Kumpulan	12.94	105	0.569			
Sikap	Antara Kumpulan	0.03	1	0.182	1.562	0.208	Ditolak
	Dalam Kumpulan	9.16	105	0.144			

5.0 PERBINCANGAN DAPATAN

Berdasarkan objektif kajian pertama, mengenal pasti trait kepimpinan Pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap. Dari aspek personaliti, dapatan menunjukkan bahawa secara keseluruhannya skor min bagi personaliti kepimpinan pengetua adalah pada tahap yang tinggi. Skor min bagi item pengetua boleh mampu menangani tekanan secara profesional menunjukkan skor min yang terendah. Manakala dari aspek sikap pula, skor min bagi sikap kepimpinan pengetua adalah pada tahap yang tinggi juga. Skor min bagi item pengetua saya percaya dan menerima pandangan pihak berkepentingan secara positif, pengetua saya boleh dipercayai dan mampu memberi inspirasi kepada pihak berkepentingan, dan pengetua saya menunjukkan keperibadian yang positif menunjukkan skor min yang terendah.

Berdasarkan objektif kajian kedua, mengenal trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap mengikut kategori sekolah. Dari aspek personaliti, keputusan Ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti mengikut kategori sekolah. Ini menunjukkan bahawa trait kepimpinan pengetua di daerah Miri dalam aspek personaliti mengikut jenis sekolah adalah pada tahap yang sama. Manakala dari aspek sikap pula, keputusan Ujian-t juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek sikap mengikut kategori sekolah. Ini menunjukkan bahawa trait kepimpinan pengetua di daerah Miri dalam aspek sikap mengikut kategori sekolah adalah pada tahap yang sama.

Berdasarkan objektif kajian ketiga, mengenal pasti trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti dan sikap mengikut lokasi sekolah. Dari aspek personaliti, dapatan analisis ujian ANOVA sehala menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan pengetua di sekolah daerah Miri dalam aspek personaliti mengikut lokasi sekolah. Oleh itu, hipotesis nul berjaya ditolak. Ini bermaksud trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek personaliti adalah berbeza mengikut lokasi sekolah. Manakala dari aspek sikap pula, keputusan analisis ujian ANOVA sehala juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara trait kepimpinan pengetua di sekolah daerah Miri dalam aspek sikap mengikut lokasi sekolah. Oleh itu, hipotesis nul berjaya ditolak. Ini bermaksud trait kepimpinan pengetua di sekolah Daerah Miri dalam aspek sikap adalah pada tahap yang berbeza mengikut lokasi sekolah.

Menurut Judge & Bono (2000) dan Hautala (2006), personaliti yang dimiliki oleh pemimpin didapati mempengaruhi tingkah laku kepimpinan seseorang individu. Oleh itu, seseorang pemimpin harus faham dan peka mengenai perbezaan individu yang wujud antara individu. Perbezaan individu ini boleh dilihat berdasarkan ciri dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang yang diuraikan sebagai personaliti (Maccoby, 2009). Menurut (McCormack & David 2002), faktor personaliti individu pemimpin didapati mampu menyumbang kepada keberkesanan gaya kepimpinan dalam kalangan pemimpin yang boleh memberi kesan terhadap pencapaian prestasi kerja dalam organisasi.

6.0 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya trait kepimpinan Pengetua di daerah Miri adalah pada tahap sama dari aspek personaliti dan sikap. Pengetua di daerah Miri secara keseluruhannya menunjukkan tahap trait kepimpinan pengetua yang tinggi dari aspek personaliti. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa pengetua di daerah Miri ialah pemimpin yang komited, berwawasan serta mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mencapai matlamat bersama dalam menjayakan misi sekolah. Dalam aspek boleh dipercayai dan memberikan inspirasi, pengetua di daerah Miri menunjukkan skor min yang terendah antara item yang lain.

Selain itu skor min dalam mengendalikan pelbagai situasi secara menyeluruh, teratur dan terkawal juga berada pada tahap rendah. Keadaan ini mungkin berpunca daripada tingkah laku dan tindakan pengetua yang lebih menjurus kepada berperanan sebagai pentadbir berbanding bertindak sebagai pemimpin. Seorang pemimpin yang berkesan tidak akan hanya memfokuskan kepada pentadbiran semata-mata malahan mampu merancang, mengurus, membina hubungan, memberi inspirasi dan mempengaruhi warga sekolah untuk berubah ke arah kecemerlangan visi dan misi berdasarkan hala tuju sekolah yang hendak dicapai. Kajian lanjutan boleh dijalankan untuk mendapatkan maklumat tambahan yang berkaitan bagi memantapkan lagi kajian ini.

RUJUKAN

- Adair, J. (2009). *Effective Leadership: How to be a successful leader*. UK: Gower Publishing Ltd. Baharom Mohamad, Mohamad Johdi Salleh, Che Noraini Hashim, (2009): Prosiding “Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-V1” – Halatuju Kepemimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mapan – 10-12 Mac 2009. Institut Kepengetuaan, Kampus Kota, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*, Sixth Ed. Los Angeles: Sage Publications.
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*, 7(9), 165.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*, Sixth Ed. Los Angeles: Sage Publications.
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*, 7(9), 165.
- Latif bin Muhammad. 2007. *Pelaksanaan Kepemimpinan Pengajaran di Kalangan Pengetua Sekolah*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang Tahun 2007
- Nurul Hudani Md. Nawi, Ma’rof Redzuan, Puteri Hayati Megat Ahmad & Noor Hisham Md Nawi. 2015. *Pengujian Model Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Trait Personaliti dan Tingkah Laku Kepimpinan Terhadap Prestasi*

Ketidaksepadanan Antara Perancangan Dasar Pendidikan Dengan Realiti

Airon Bin Jouni dan Jamalul Lail Bin Abdul Wahab

Abstract – Sistem pendidikan merupakan asas penting bagi membangunkan masyarakat dan negara ke arah yang lebih baik. Malaysia merupakan negara yang sedang mengorak langkah ke arah negara perindustrian di mana setiap dasar yang dilaksanakan perlu selari dengan keperluan terkini. Dasar pendidikan yang dilaksanakan bukan sahaja bertujuan untuk memberi pelajaran di sekolah semata-mata tetapi sebagai alat untuk merealisasikan matlamat menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara perindustrian. Kegagalan dan kejayaan sistem pendidikan negara adalah bergantung sepenuhnya kepada kecekapan dan keteraturan proses perancangannya. Walau bagaimanapun sejak akhir-akhir ini pelbagai rungutan dan ketidaksesuaian dasar pendidikan yang telah diperkenalkan oleh Kementerian Pelajaran di peringkat sekolah. Hal ini kerana dasar pendidikan yang diperkenalkan tidak sepadan dengan realiti sebenar sekolah. Oleh itu, pihak Kementerian Pelajaran perlu melakukan perancangan pendidikan secara menyeluruh dan sistematik serta bersesuaian dengan matlamat negara, norma masyarakat serta persekitaran sekolah. Antara dasar pendidikan yang akan dibincangkan ialah sistem persekolahan aneka jurusan, falsafah pendidikan kebangsaan, pengajaran sains dan matematik dalam bahasa Inggeris, sekolah wawasan, sekolah bestari, penilaian berasaskan sekolah, penilaian tingkatan tiga secara kerja kursus serta pendidikan jasmani dan pendidikan kesihatan.

Keywords – ketidaksepadanan, perancangan dan realiti

I. PENGENALAN

Perancangan pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting dalam pentadbiran dan pengurusan pendidikan. Antara aspek yang tergolong dalam perancangan pendidikan ialah pengelolaan pendidikan, pengurusan sumber pendidikan, pengarahannya, penyelarasan pendidikan, penyediaan belanjawan pendidikan, penilaian pendidikan, membuat keputusan, perhubungan, pembinaan semangat, mewujudkan perubahan, penyelesaian masalah dan pengelolaan tugas serta fungsi kepimpinan. Dalam dunia pendidikan, pengurusan dan merancang merupakan fungsi yang mesti dilaksanakan oleh pihak pengurusan kerana segala perkara yang hendak dilaksanakan mahupun keputusan yang hendak diambil termasuklah penentuan matlamat dan strategi pelaksanaan perlu dirancang terlebih dahulu. Dalam bidang pengurusan, aspek perancangan merupakan fungsi yang paling utama, hal ini kerana perancangan akan menentukan hala tuju sesebuah organisasi.

Kegagalan dan kejayaan sistem pendidikan negara adalah bergantung sepenuhnya kepada kecekapan dan keteraturan proses perancangan yang telah dijalankan. Oleh itu pelaksanaan sesuatu dasar dalam sistem pendidikan negara memerlukan satu perancangan yang menyeluruh dan mengambil kira semua aspek yang

bersangkut-paut dengan sistem pendidikan sama ada secara langsung mahupun tidak langsung.

Sejak akhir-akhir ini pelbagai rungutan dan ketidaksesuaian dasar-dasar pendidikan yang telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan di peringkat sekolah. Nancy (2012) menyatakan bahawa wujudnya ketidaksepadanan antara apa yang dirancang dalam sistem pendidikan dengan apa yang diperlukan iaitu realiti. Ketidaksepadanan ini menyebabkan keperluan iaitu matlamat akhir sistem pendidikan tersebut gagal dicapai. Andrea (2007) juga menyatakan perkara yang sama, beliau menyatakan bahawa ketidaksepadanan antara dasar pendidikan dengan realiti sebenar adalah berpunca daripada pengamal atau guru sukar menerima sesuatu yang baru.

Kajian tentang masalah perancangan dasar pendidikan di negara-negara Afrika juga mengalami pertentangan dengan realiti sebenar. Contohnya kurikulum perancangan bandar yang telah diperkenalkan di kebanyakan negara Afrika. Graduan daripada perancangan bandar telah diberi pengiktirafan sebagai satu keperluan yang boleh meningkatkan profesional perancangan. Walau bagaimanapun dalam situasi sebenar graduan daripada program perancangan bandar hanya bersedia untuk bekerja di pejabat sahaja. Mereka ini hanya beroperasi mengikut arahan dan undang-undang. Dan apa yang lebih menyedihkan adalah, para graduan yang dilatih dalam bidang perancangan bandar tidak boleh menjalankan perancangan secara praktikal atau teknikal (Nancy, 2012). Kurikulum perancangan bandar yang dipelajari di peringkat universiti tidak menepati kehendak organisasi. Ini menyebabkan pengetahuan yang dipelajari tidak sesuai digunakan dalam realiti sebenar. Ketidaksepadanan antara perancangan, fizikal bandar dan latihan perancang juga menjadi satu masalah utama yang dihadapi oleh sistem pendidikan perancangan bandar di negara-negara Afrika.

Masalah ketidaksepadanan antara perancangan dengan realiti dalam pendidikan juga berlaku di negara India. Contohnya kemahiran keusahawanan yang diperkenalkan di India mengalami masalah ketidaksepadanan dengan realiti sebenar. Hal ini kerana kemahiran keusahawanan dalam realiti sebenar selalunya ditolak kerana perancangannya dibuat oleh orang awam sedangkan keusahawanan secara amnya dilihat berdasarkan keperluan sektor tertentu (Andrea, 2007). Ketidaksepadanan seumpama ini juga berlaku dalam sistem pendidikan negara kita Malaysia. Di bawah ini akan dibincangkan latar belakang sejarah dan realiti pendidikan negara Malaysia.

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DI MALAYSIA

Setelah kedatangan Islam sistem pendidikan orang Melayu adalah berdasarkan kepada pelajaran agama Islam. Mereka pada ketika itu menjadikan surau dan masjid sebagai tempat untuk menuntut ilmu. Sistem pendidikan yang berunsurkan agama Islam juga telah berkembang dengan kewujudan sekolah pondok dan madrasah (Mok, 2000).

Semasa penjajahan British, sistem pendidikan di negara kita telah beralih kepada sistem pendidikan Inggeris yang mengajar pelbagai jenis mata pelajaran dan menggunakan bahasa Inggeris sebagai medium penghantar. Sistem pendidikan pada masa ini tidak menghasilkan keberkesanan yang positif terutamanya untuk perpaduan dan pelaksanaannya mempunyai banyak kelemahan kerana British hanya mementingkan keuntungan ekonomi dan kedudukannya sendiri sahaja. Semasa zaman penjajahan ini juga telah wujud sistem sekolah vernakular yang menyebabkan masyarakat Melayu, Cina dan India dipisahkan mengikut kaum (Tan, 2009).

Laporan Razak 1956 yang dikuatkuasakan sebagai Ordinan Pelajaran 1957 dan Laporan Rahman Taib 1960 menjadi perintis ke arah pengukuhan sistem pendidikan kebangsaan di Malaysia. Selepas merdeka 1957, Malaysia merupakan negara baru dan memulakan zaman untuk mengukuhkan semula pendidikan negara supaya selari dengan matlamat perpaduan nasional. Akta Pelajaran 1961 membuktikan bahawa dasar pendidikan yang dilaksanakan oleh kerajaan adalah demi kepentingan masyarakat Malaysia yang majmuk. Perpaduan antara masyarakat majmuk merupakan asas utama yang diberi perhatian oleh kerajaan Malaysia ketika menggubal dasar pendidikan setelah mencapai kemerdekaan (Abu Bakar, 1994).

Peristiwa 13 Mei telah mengubah landskap politik, ekonomi dan sosial masyarakat Malaysia. Peristiwa berdarah itu turut memberi impak yang besar kepada dasar pendidikan, hal ini kerana kebanyakan dasar yang diperkenalkan pada ketika itu adalah bermatlamat untuk mencapai perpaduan negara dan integrasi nasional. Semasa rancangan Malaysia kedua, iaitu 1971 hingga 1975, rancangan pendidikan negara ditumpukan kepada tiga bidang, iaitu menyatukan sistem pembelajaran bagi menggalakkan perpaduan negara, memperluaskan rancangan pelajaran bagi mencapai keperluan negara mengenai tenaga rakyat dan memperbaiki mutu pelajaran ke arah mencapai masyarakat yang maju berasaskan sains dan teknologi moden.

Pada tahun 1983 kerajaan Malaysia telah mewujudkan rancangan Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR) untuk dilaksanakan di semua sekolah rendah. Manakala rancangan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) dilaksanakan di semua sekolah menengah pada tahun 1989. KBSR dan KBSM mempunyai objektif yang sama, iaitu sebagai alat perpaduan kaum dan negeri. Manakala dalam rancangan Malaysia yang ke-tujuh,

kerajaan Malaysia telah merangka untuk menjadikan sistem pendidikan Malaysia bertaraf dunia.

Kurikulum baru iaitu Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) pula mulai diperkenalkan kepada pelajar tingkatan satu pada tahun 2017 dan dilaksanakan secara berperingkat. KSSM diperkenalkan untuk menggantikan KBSM yang telah digunakan dalam sistem pendidikan Malaysia selama 28 tahun.

Merujuk kepada sejarah perkembangan sistem pendidikan Malaysia, didapati sistem pendidikan di negara kita yang ada pada hari ini telah mengalami pelbagai cabaran dan penambahbaikan demi membekalkan pendidikan yang berkualiti kepada rakyat Malaysia. Perubahan sistem pendidikan dari zaman sebelum penjajahan sehinggalah ke hari ini sudah tentu telah melibatkan proses perancangan yang teliti dan sistematik demi mencapai matlamat yang diinginkan.

III. REALITI PENDIDIKAN NEGARA

Kementerian Pelajaran Malaysia memainkan peranan yang penting dalam membawa perubahan pendidikan di Malaysia sejak sekian lama. Misi Kementerian Pelajaran Malaysia ialah membangunkan sistem pendidikan yang berkualiti dan bertaraf dunia, di samping memperkembangkan potensi individu sepenuhnya dan memenuhi aspirasi negara. Oleh itu, Kementerian Pelajaran Malaysia mempunyai peranan yang penting dalam membuat perancangan rapi demi mengorak hala tuju sistem pendidikan negara.

Tidak dapat dinafikan bahawa sistem pendidikan negara Malaysia telah berjaya menjadikan Malaysia seperti yang ada pada hari ini iaitu sebagai sebuah negara yang pesat membangun serta rakyatnya dapat hidup dengan aman dan damai. Walau bagaimanapun, secara realitinya masih terdapat banyak kepincangan dalam sistem pendidikan negara yang telah disembunyikan secara sengaja mahupun tidak disedari. Pertentangan antara dasar pendidikan dengan realiti sebenar ini dinamakan sebagai ketidaksepadanan. Sebahagian daripada ketidaksepadanan antara perancangan dasar pendidikan dengan realiti akan dibincangkan di bawah ini.

Sistem Persekolahan Aneka Jurusan

Sistem persekolahan aneka jurusan telah diperkenalkan pada tahun 1965. Sistem persekolahan ini adalah untuk menampung pelajar yang gagal memasuki sekolah menengah akademik (Mior, 2011). Antara matlamatnya termasuklah menyediakan pelajaran pada peringkat menengah rendah sehingga berumur 15 tahun dengan memberikan kursus kemahiran untuk melahirkan tenaga kerja mahir dan sebagai persediaan untuk pasaran kerja. Kursus kemahiran pilihan yang diajarkan ialah perdagangan, sains rumah tangga, seni perusahaan dan sains pertanian. Mata pelajaran wajib pula adalah seperti

yang diajarkan di sekolah menengah biasa.

Berdasarkan matlamat asal pengenalan sistem persekolahan aneka jurusan didapati realiti sebenar di sekolah, pelajar sekolah menengah rendah yang berumur kurang daripada 15 tahun iaitu tingkatan tiga tidak didedahkan dengan kursus kemahiran seperti yang dinyatakan. Sebaliknya kursus kemahiran seperti sains rumah tangga, perdagangan dan sains pertanian dilaksanakan seperti subjek yang berorientasikan akademik menyebabkan pelajar gagal menguasai kemahiran tersebut. Selain itu, wujud juga pertentangan berkaitan dengan umur pelajar, hal ini kerana hanya mereka yang telah menamatkan tingkatan tiga atau berumur 16 tahun ke atas diberi peluang untuk melanjutkan pelajaran ke aliran kemahiran.

Falsafah Pendidikan Kebangsaan

Falsafah Pendidikan Kebangsaan merupakan pelengkap kepada Dasar Pendidikan Kebangsaan. Berdasarkan Falsafah Pendidikan Kebangsaan, pendidikan di Malaysia adalah satu usaha berterusan ke arah lebih memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan (Abdul Fatah, 2007). Usaha ini adalah bagi melahirkan warganegara Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberikan sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara.

Matlamat falsafah pendidikan kebangsaan adalah untuk melahirkan masyarakat yang seimbang dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Akan tetapi dalam realiti sistem pendidikan yang sebenar elemen rohani tidak bersifat menyeluruh kepada semua masyarakat Malaysia. Hal ini kerana hanya pendidikan Islam sahaja yang ditekankan di sekolah, sebaliknya pendidikan agama-agama lain amat kurang diberi perhatian. Malahan terdapat pelbagai permasalahan yang timbul berkaitan dengan keagamaan pelajar bukan Islam di sekolah kebangsaan. Ini menyebabkan matlamat pendidikan untuk melahirkan insan yang seimbang tidak dapat dicapai sepenuhnya.

Pengajaran Sains Dan Matematik Dalam Bahasa Inggeris

Pada tahun 2003, satu dasar baru dalam pendidikan telah diperkenalkan, iaitu pengajaran sains dan matematik dalam bahasa Inggeris yang lebih dikenali sebagai PPSMI. Tujuan utama dasar tersebut dilaksanakan adalah memperkukuhkan penguasaan bahasa Inggeris di kalangan masyarakat Malaysia (Chew, 2008). Dasar PPSMI ini mendapat tentangan yang kuat daripada masyarakat Melayu. Penentangan terhadap PPSMI ini berpunca daripada dasar tersebut bertentangan dengan perlembagaan perkara 152, iaitu memartabatkan bahasa Melayu, pencapaian pelajar Melayu mengalami

kemerosotan dalam subjek Sains dan Matematik, kekurangan guru terlatih dan tentangan daripada pejuang-pejuang bahasa Melayu. Oleh itu dasar tersebut telah dimansuhkan sepenuhnya pada tahun 2012.

Ketidakepadanan antara perancangan dasar pendidikan dengan realiti iaitu norma masyarakat Malaysia menyebabkan dasar PPSMI ini ditentang oleh masyarakat. Kebanyakan masyarakat Melayu berpendapat pengajaran sains dan matematik dalam bahasa Inggeris menjadi ancaman kepada status bahasa Melayu sebagai bahasa kebangsaan.

Pendidikan Ke Arah Perpaduan Nasional

Pada tahun 2007, bekas Perdana Menteri iaitu Tun Abdullah Ahmad Badawi telah melancarkan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 yang bertujuan untuk melonjakkan tahap kecemerlangan sekolah, melahirkan masyarakat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, bertanggungjawab, berkemampuan dan dapat mengangkat imej sistem pendidikan negara di mata dunia. Melalui PIPP 2006-2010 tersebut, terdapat enam teras strategik yang telah ditetapkan iaitu membina negara bangsa, membangunkan modal insan, memperkasa sekolah kebangsaan, merapatkan jurang pendidikan, memartabatkan profesion perguruan dan melonjakkan kecemerlangan institusi pendidikan. Penubuhan Sekolah Wawasan, Sekolah Bestari dan Sekolah Kluster telah diperkenalkan untuk menjadi perintis kepada perubahan sistem pendidikan.

Sekolah Wawasan bererti sekolah rendah yang berkonsepkan belajar bersama-sama dalam satu kawasan yang sama tanpa mengira kaum atau agama. Di bawah konsep ini, tiga buah sekolah rendah berlainan aliran akan ditempatkan dalam kawasan yang sama. Penubuhan Sekolah Wawasan seakan-akan tidak pernah wujud dalam sistem pendidikan negara (Azizi, Amir Hamzah & Sanif, 2002). Setakat ini, hanya tiga buah sekolah seumpama itu diwujudkan dan dua daripadanya telah mendapat liputan meluas iaitu Sekolah Wawasan Lurah Bilut, Bentong, Pahang dan Sekolah Wawasan Teluk Sengat, Johor. Kesemua sekolah ini adalah masih lagi dalam peringkat percubaan. Pada dasarnya idea penubuhan sekolah wawasan adalah satu idea yang baik, akan tetapi idea tersebut tidak sepadan dengan norma-norma masyarakat Malaysia yang ingin memartabatkan identiti bangsa serta status sekolah masing-masing.

Sekolah Bestari ialah sekolah yang dapat menyediakan pelbagai peluang untuk perkembangan pengajaran dan pembelajaran murid. Sekolah bestari merupakan sekolah yang dilengkapi dengan segala keperluan termasuk saluran pengajaran seperti komputer dan kemudahan Internet yang boleh digunakan oleh guru-guru untuk tujuan pengajaran (Hamizer, 1997). Konsep Sekolah Bestari dalam realiti sebenar adalah kelengkapan yang disediakan tidak berfungsi dengan baik serta tidak mencukupi keperluan guru atau murid. Sebagai contoh bekalan komputer, LCD dan capaian Internet yang dibekalkan kepada sekolah tidak dapat digunakan sepenuhnya kerana masalah bekalan dan punca kuasa

elektrik yang tidak menentu. Manakala proses peminjaman LCD serta peralatan ICT sekolah untuk tujuan pengajaran dan pembelajaran pula sangat rumit sehingga guru-guru tidak bermotivasi untuk menggunakan LCD untuk mengajar dalam kelas.

Usaha membestarikan sistem pengajaran dan pembelajaran pihak kerajaan telah membekalkan tablet secara percuma kepada guru serta mengagihkan komputer 1Malaysia secara percuma kepada para pelajar. Pemberian seperti ini menunjukkan kepada kita bahawa kerajaan berusaha untuk membestarikan sistem pendidikan negara. Walaupun demikian usaha ini tidak seperti yang diharapkan kerana kebanyakan komputer dan tablet yang diberikan secara percuma kepada murid dan guru tidak digunakan untuk tujuan pengajaran dan pembelajaran. Sebaliknya setelah mendapatkan komputer, murid tidak dibenarkan untuk membawa komputer tersebut ke sekolah kerana masalah bekalan punca elektrik yang tidak disediakan serta disalahgunakan oleh murid. Manakala guru pula enggan menggunakan tablet yang dibekalkan kerana dikhuatiri tablet tersebut dipasang dengan peranti yang menyebabkan segala aktiviti guru dalam tablet tersebut dapat dipantau oleh pihak tertentu.

Penilaian Berasaskan Sekolah (PBS)

Pentaksiran Berasaskan Sekolah atau dikenali sebagai PBS dapat didefinisikan sebagai satu bentuk pentaksiran yang bersifat holistik iaitu menilai aspek kognitif (intelektual), afektif (emosi dan rohani) dan psikomotor (jasmani) selaras dengan Falsafah Pendidikan. Di samping itu, PBS juga mengandungi elemen penting yang lain seperti matlamat serta pembahagian komponen dalam pelaksanaan PBS. Oleh yang demikian, guru diberikan tanggungjawab bertindak sebagai individu yang akan menggerakkan proses pelaksanaan PBS sepanjang di sekolah.

Akan tetapi, terdapat pelbagai permasalahan yang menghalang pelaksanaan PBS dengan berkesan. Masalah pelaksanaan PBS ini bukan disebabkan oleh guru semata-mata sebaliknya guru telah melakukan pilihan yang paling tepat untuk masa depan pelajar. Hal ini kerana dalam realiti sebenar tahap pencapaian pelajar yang diukur melalui PBS tidak digunakan sebagai sumber rujukan utama untuk mereka menyambung persekolahan mahupun memohon pekerjaan. Sebaliknya gred akademik adalah lebih bernilai kepada pelajar berbanding PBS. Selain itu gred GPS dan perkembangan prestasi sekolah tidak dinilai berdasarkan PBS. Ini merupakan faktor utama mengapa guru tidak mementingkan pengisian PBS dalam pangkalan data yang disediakan oleh Kementerian Pelajaran.

Penilaian Tingkatan Tiga Secara Kerja Kursus

Penilaian Tingkatan Tiga (PT3) telah diumumkan oleh Tan Sri Muhyiddin untuk menggantikan Penilaian Menengah Rendah (PMR) dan membuat penambahbaikan pelaksanaan Penilaian Berasaskan Sekolah (PBS) bermula pada satu April 2014 (Alimuddin, 2014). Penilaian Tingkatan Tiga dilaksanakan dengan menggunakan dua kaedah iaitu ujian bertulis dan kerja kursus. Subjek sejarah

dan geografi dinilai sama ada secara kerja kursus, penyediaan projek, kerja lapangan atau kajian kes.

Penilaian subjek sejarah dan geografi secara kerja kursus, penyediaan projek, kerja lapangan mahupun kajian kes dengan markah seratus peratus menyebabkan apa yang diajar dan dipelajari oleh murid selama tiga tahun di sekolah menjadi tidak bermakna bagi mereka. Hal ini kerana setiap apa yang dipelajari oleh murid perlu dinilai di akhir pembelajaran secara menyeluruh. Tetapi apa yang berlaku di sekolah, penilaian secara kerja kursus menyebabkan murid kurang memberikan keutamaan kepada subjek sejarah dan geografi dalam pembelajaran mereka. Sebaliknya mereka beranggapan bahawa apa yang penting adalah menanti tajuk kajian yang perlu dijalankan di akhir penilaian Tingkatan Tiga tanpa menguasai tajuk-tajuk yang ditetapkan dalam sukatan pelajaran. Secara realitinya penilaian akhir subjek sejarah dan geografi tidak sepadan dengan apa yang dipelajari oleh murid di sekolah selama tiga tahun.

Pendidikan Jasmani dan Pendidikan Kesihatan

Pendidikan Jasmani dan Pendidikan Kesihatan (PJPK) bertujuan membantu murid menjadi cergas melalui pembelajaran aktiviti fizikal dan amalan kecergasan. Objektif utama pengajaran dan pembelajaran pendidikan jasmani dan kesihatan ialah pelajar dapat; Mengetahui maksud komponen-komponen kecergasan seperti daya tahan *kardiovaskular*, daya tahan otot, kekuatan, kelenturan, kuasa, dan kelajuan (DSKP Pendidikan Jasmani dan Kesihatan, 2017). Melibatkan diri dan mengambil bahagian dalam aktiviti fizikal untuk membina kemahiran motor dan kecergasan fizikal. Mengaplikasikan kemahiran asas dalam permainan, olahraga, gimnastik artistik, gimnastik irama, gimnastik pendidikan, dan pergerakan kreatif dengan betul dan selamat. Memahami dan mematuhi arahan serta peraturan dalam semua aktiviti bagi menjaga keselamatan. Melibatkan diri dan mengamalkan etika sukan yang baik. Mengurus stor alatan sukan serta dapat mengklasifikasikan jenis-jenis alatan sukan. Berinteraksi dan berkomunikasi dengan rakan semasa beraktiviti dalam suasana yang riang dan menggembirakan.

Dalam persekitaran sekolah yang sebenar Pendidikan Jasmani dan Pendidikan Kesihatan merupakan subjek yang paling digemari oleh pelajar. Walau bagaimanapun objektif pengajaran pendidikan jasmani dan pendidikan kesihatan tidak mencapai matlamatnya. Hal ini kerana dalam realiti yang sebenar guru tidak mengajar subjek tersebut berdasarkan sukatan yang telah disediakan oleh pihak kementerian. Sebaliknya kebanyakan guru hanya membawa pelajar ke padang atau gelanggang dan memberikan kebebasan kepada pelajar bermain mengikut keinginan mereka sendiri. Masalah utama ini adalah subjek pendidikan jasmani dan pendidikan kesihatan merupakan subjek wajib untuk semua pelajar tetapi tidak ada atau sangat kurang guru opsyen PJPK ditempatkan di semua sekolah. Perkara ini berlaku disebabkan oleh pihak kementerian dan pentadbir sekolah beranggapan bahawa semua guru boleh mengajar pendidikan jasmani dan

pendidikan kesihatan tetapi sebaliknya tidak sama sekali.

Kandungan sukatan pelajaran pendidikan jasmani dan pendidikan kesihatan juga mempunyai ketidaksepadanan dengan realiti sebenar dalam persekitaran sekolah. Kebanyakan topik yang dimasukkan dalam komponen pendidikan jasmani tidak dapat diajar oleh guru kepada murid. Situasi seperti ini berpunca daripada kelengkapan dan peralatan yang diperlukan tidak disediakan di sekolah. Contohnya, tajuk gimnastik asas tidak dapat diajar secara tunjuk cara kerana ketiadaan kelengkapan, guru tidak mempunyai kemahiran dan aktiviti tersebut sangat berisiko untuk mengundang kecederaan kepada pelajar mahupun guru. Oleh itu, tindakan guru untuk mengabaikan tajuk tersebut adalah tindakan yang bijak berbanding daripada mengambil risiko yang akhirnya mengundang masalah kepada jawatan guru di sekolah.

IV. PERBINCANGAN

Perancangan sememangnya mempunyai bahagian 'gelap' yang dapat diterjemahkan sebagai kekejaman yang sangat besar dalam konteks sumber yang dipertikaikan (Watson, 2009) ini bererti setiap perancangan akan menghadapi pertikaian yang tidak dapat dielakkan walaupun terpaksa mengambil langkah yang kasar demi mencapai matlamat. Walaupun demikian, beliau menyatakan bahawa perkara tersebut telah membawa banyak bentuk strategi perancangan yang baik untuk pembangunan yang bersepadu.

Isu ketidaksepadanan antara perancangan pendidikan dengan realiti di negara kita Malaysia juga semakin kelihatan apabila kerap kali dasar-dasar baru yang diperkenalkan mendapat tentangan dan reaksi negatif daripada masyarakat. Contohnya pelaksanaan dasar pengajaran mata pelajaran matematik dan sains dalam bahasa Inggeris dan Penilaian Berasaskan Sekolah (PBS) yang akhirnya dibatalkan akibat mendapat maklum balas yang kurang baik dari masyarakat tempatan. Walaupun pada dasarnya matlamat dasar tersebut adalah baik akan tetapi ia bertentangan dengan norma masyarakat Malaysia yang mahu memartabatkan penggunaan Bahasa Melayu sebagai bahasa kebangsaan.

Kegagalan dasar pendidikan juga berlaku disebabkan wujudnya pertentangan antara dasar dengan situasi sebenar di alam nyata. Pertentangan ini dikenali sebagai ketidaksepadanan antara perancangan pendidikan dengan realiti. Ketidaksepadanan dasar pendidikan berpunca daripada amalan perancangan pendidikan yang kurang sistematik. Bagi memastikan kejayaan sesuatu matlamat dapat dicapai, penetapan sesuatu dasar dalam sistem pendidikan memerlukan perancangan yang sistematik dan menyeluruh mengikut proses dan elemen-elemen perancangan.

Walaupun begitu, perancangan pendidikan yang sistematik mengikut prosedur dan elemen yang telah ditetapkan belum tentu dapat membentuk satu sistem dasar pendidikan yang baik untuk negara Malaysia. Hal ini

kerana norma-norma masyarakat Malaysia yang unik juga perlu diambil kira dalam proses perancangan dasar pendidikan yang baru supaya tidak menghadapi tentangan pada masa kelak. Oleh itu, sebelum melaksanakan sesuatu dasar pendidikan, kita sepatutnya melakukan perancangan secara menyeluruh mengikut acuan Malaysia terlebih dahulu. Apa yang perlu dielakkan dalam proses perancangan pendidikan negara adalah elakkan melaksanakan dasar yang belum diuji kebolehan untuk dilaksanakan.

Masalah utama dalam sistem pendidikan negara juga berpunca daripada kekerapan pertukaran pemimpin yang memegang jawatan Menteri Pendidikan. Sejak akhir-akhir ini, setiap kali berlaku pertukaran pemimpin dasar-dasar organisasinya juga akan bertukar termasuklah sistem pendidikan. Kekerapan pertukaran pemimpin dan seterusnya kepada pertukaran dasar pendidikan telah memberi kesan negatif terhadap pendidikan negara. Hal ini kerana setiap pemimpin akan memperkenalkan dasar-dasar baru mengikut hasrat dan polisinya terhadap pendidikan. Kekerapan pertukaran sistem pendidikan walaupun melibatkan elemen yang paling kecil sekalipun sudah cukup memberi infak terhadap sistem pendidikan secara keseluruhannya.

V. IMPLIKASI DAN CADANGAN

Dari segi amalan perancangan pendidikan, individu dan organisasi yang berkepentingan dalam proses perancangan pendidikan perlu mengambil iktibar daripada kegagalan lepas sebagai pengajaran dan panduan. Melalui kertas konsep ini, kita telah mengetahui bahawa amalan perancangan bukanlah perkara yang mudah kerana ianya akan melibatkan keseluruhan sistem pendidikan. Oleh itu semasa melakukan perancangan yang melibatkan dasar pendidikan, kita perlu mematuhi garis panduan yang ditetapkan dengan mengambil kira kesesuaian norma-norma masyarakat Malaysia.

Implikasi dari segi latihan pula, program atau subjek perancangan khususnya yang melibatkan sistem pendidikan. Kita tidak sepatutnya bergantung dan terikat sepenuhnya terhadap ketetapan-ketetapan yang telah dibuat oleh tokoh-tokoh terkemuka dari luar. Hal ini kerana kaedah perancangan yang digunakan pada zaman dahulu dan negara luar tidak semestinya sesuai digunakan untuk negara Malaysia. Oleh itu unsur-unsur tempatan juga perlu di masukkan dalam kurikulum perancangan supaya para perancang masa depan dapat dilatih membuat perancangan yang bersesuaian dan tidak bertentangan dengan norma-norma masyarakat Malaysia.

Kajian terhadap kaedah dan prosedur perancangan dasar pendidikan negara perlu dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kaedah tersebut dengan situasi Malaysia. Kajian seumpama itu perlu untuk mengetahui kelemahan dan kepincangan proses perancangan dasar pendidikan. Hasil kajian tersebut diharapkan dapat membuat penambahbaikan terhadap kaedah perancangan

dasar pendidikan supaya selaras dengan keperluan masyarakat Malaysia yang berbilang bangsa dan pandangan. Selain itu, kajian tentang isu ketidaksepadanan antara perancangan pendidikan dengan realiti juga perlu dijalankan supaya setiap ketidaksepadanan yang dikesan dapat diperbetulkan dengan lebih cepat.

VI. KESIMPULAN

Sejarah pendidikan negara telah membuktikan bahawa sistem pendidikan tidak dapat lari daripada mengalami perubahan dari semasa ke semasa. Perubahan tersebut sesuai dengan perubahan zaman dan keperluan negara dalam dunia persaingan akibat daripada proses globalisasi yang semakin mencabar. Akibat daripada keperluan ini, kajian terhadap sistem pendidikan negara perlu dijalankan sepanjang masa supaya proses penambahbaikan dapat dilaksanakan untuk mengelakkan daripada sistem pendidikan negara kita terus tertinggal ke belakang.

Demi memartabatkan sistem pendidikan negara kita Malaysia, kementerian pendidikan perlu menyediakan satu *SOP* sistem perancangan yang perlu dipatuhi. *SOP* sistem perancangan tersebut adalah perlu supaya segala dasar pendidikan yang bakal diwartakan benar-benar berkualiti dan bersepadan dengan realiti sebenar persekitaran sekolah di negara Malaysia. Selain itu perancangan pendidikan juga perlu dijalankan secara menyeluruh supaya dapat mengurangkan pertentangan atau ketidaksepadanan antara dasar pendidikan dengan realiti sebenar dunia pendidikan.

REFERENCES

- Abu Bakar Nordin. (1994). *Reformasi Pendidikan Dalam Menghadapi Cabaran 2020*. Kuala Lumpur. Penerbitan Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Abdul Fatah Hasan. (2007). *Mengenal Falsafah Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Alimuddin Mohd. Dom. (2014). *Penilaian PT3 Bersifat Menyeluruh*. Utusan Malaysia : Arkib 03/04/2014
- Andrea, I.F. (2007). *Entrepreneurship and Enterprise Skills: A missing Element of Planning Education?. Planning, practice & research, vol. 22, No.4, pp. 635-648 November 2007.*
- Azizi Yahaya, Amir Hamzah Abdul & Sanif bin Sapaat. (2002). *Sekolah Wawasan : Sejauh manakah Ia Mampu Melahirkan Generasi Bersatu padu di Masa Akan datang.*
- Chew, F.P. (2008). *Pengajaran Sains Dan Matematik Dalam Bahasa Inggeris (Ppsmi): Penerimaan Dan Kesannya Terhadap Status Bahasa Melayu. Jurnal Sarjana Jilid 23, 2008.*
- DSKP. (2017). *Pendidikan Jasmani dan Kesihatan Tingkatan Dua (KSSM)*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Hamizer Bin Mohd Sukor. (1997). *Smartering Up For New Challenges Of Smart Schools*. Bestari Koleksi Johor.m/s12-21.
- Mior Khairul Azrin. (2011). *Sistem Pendidikan di Malaysia : Dasar, Cabaran dan Pelaksanaan ke Arah Perpaduan Nasional. Sosiohumanika, 4(1) 2011.*
- Mok, S.S. (2000). *Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur. Penerbitan Fajar Bakti Sdn. Bhd., edisi ketujuh.
- Nancy, O. (2012). *Reality Check: Planning education in the African urban century. Cities 29 (2012) 174-182.*
- Tan, Y.S. (2009). *Perkembangan Pendidikan di Malaysia : Peranan Lim Lian Geok dan Aminuddin Baki. Jurnal Terjemahan Alam & Tamadun Melayu 1 (2009) 139-166.*
- Watson. (2009). *The Planned City Sweeps The Poor Away. Urban Planning and 21st Century Urbabisation. Progress In Planning, 72, 151-193.*

Cabaran Penggunaan ICT Dalam Pengajaran Guru Di Pedalaman

Felicia Bangkang Anak Gasing¹ & Mohd. Isa Bin Hamzah²

Abstrak - Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sikap guru terhadap penggunaan ICT semasa proses pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc), mengenal pasti hubungan antara kemahiran guru terhadap penggunaan ICT dalam proses pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) dan mengenal pasti hubungan antara latihan professional guru dalam penggunaan ICT dalam proses pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc). Seramai 15 orang guru sekolah rendah di pedalaman Bahagian Betong dijadikan sampel dalam kajian. Dapatan menunjukkan bahawa semua responden mempunyai sikap yang positif menerima penggunaan ICT dalam PdPc. Selain itu walaupun terdapat responden tidak pernah mengikuti kursus berkaitan ICT tetapi mereka sepertimana responden yang pernah mengikuti kursus menunjukkan kemahiran ICT yang tinggi. Kajian ini berkepentingan untuk Kementerian Pendidikan Malaysia agar dapat menggubal peraturan dan undang-undang supaya dapat meningkatkan amalan pengajaran dan pembelajaran yang lebih efektif dengan penggunaan ICT yang semakin meluas.

Kata Kunci: Cabaran, ICT, Pengajaran

I. PENGENALAN

Penggunaan ICT kini makin meluas di seluruh dunia seiring dengan kemajuan pesat Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) memberikan kesan sama ada positif dan juga negatif kepada masyarakat di negara-negara membangun. Profesion keguruan juga terjebak dalam pengaruh ini di mana merupakan trend dan ideologi abad ke-21, terutamanya guru.

Penggunaan ICT memberi kesan yang besar ke atas anjakan perubahan sistem dan pengurusan pendidikan di negara-negara membangun seperti Malaysia. Sistem pengajaran pada abad ke-21 amat berbeza dengan sistem pendidikan yang telah digunakan beberapa abad yang lepas. ICT telah diterapkan ke dalam proses pengajaran bagi peringkat pendidikan sekolah rendah, sekolah menengah, kolej dan universiti secara berperingkat. Negara membangun memerlukan lebih ramai guru yang mempunyai pengkhususan bidang pengetahuan komunikasi maklumat (ICT). Latihan-latihan tentang ICT juga diperlukan bagi memenuhi perubahan paradigm bagi melahirkan guru-guru yang berkelayakan serta berkebolehan untuk mendidik dan membangun anak murid negara kita.

Pembelajaran abad ke-21 menuntut pengintegrasian ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan. Dasar langit terbuka atau globalisasi menjadikan Malaysia tidak dapat lari dari mengalami transformasi dalam pendidikan iaitu dari 'chalk and talk' kepada penggunaan teknologi maklumat dan telekomunikasi (ICT). Globalisasi ialah satu ideologi perubahan budaya, sosial dan politik yang dicetuskan oleh kemajuan pesat ICT (Shiung T. K. & Ling W. Y. 2005).

Namun demikian masih terdapat guru yang tidak mahu menerima perubahan dan berada di takuk yang lama. Guru-guru ini enggan menerima penggunaan ICT dalam aktiviti pembelajaran dan pemudahcaraan kerana bebanan kerja dan penguasaan kemahiran ICT yang lemah. Malah dapatan kajian Johari dan Fazliana (2011) menunjukkan bahawa ramai guru mengalami masalah dalam penggunaan aktiviti berbantuan teknologi dalam proses pengajaran mereka.

Sikap seseorang guru juga boleh menjadi antara punca mengapa mereka kurang menggunakan ICT. Pengertian sikap seringkali dikaitkan dengan keyakinan kerana keyakinan seseorang bermula dengan sikap yang ada pada dirinya sendiri (Siti Zaleha & Siti Mistima, 2017). Kebanyakan guru seringkali mempunyai sifat negatif dan kurang berkeyakinan terhadap penggunaan ICT dalam proses pembelajaran dan pemudahcaraan mereka. Mereka beranggapan bahawa penggunaan ICT akan memakan masa pengajaran mereka sedangkan mereka perlu mengejar sukatan pelajaran yang telah ditetapkan.

Terdapat sebilangan guru yang tidak pernah diberi pendedahan dan latihan profesional tentang penggunaan ICT. Namun pada pembelajaran abad ke-21, guru harus bersedia untuk menerima cabaran dan penglibatan langsung dalam pengintegrasian ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan. Menurut Mazalah et al. (2016), guru sebagai pemudahcaraan perlu berupaya menguruskan alat-alat TMK tidak terhad bagaimana ia dilaksanakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran tetapi harus merangkumi semua aspek kehidupan seharian. Oleh itu, guru ini diberikan kursus ICT bagi membentuk perisian yang bersifat interaktif akan memberi ruang kepada guru mewujudkan sesi pembelajaran dua hala.

II. KAJIAN LITERATUR

Seseorang yang ingin menjalankan kajian perlulah membuat tinjauan literatur yang bertujuan untuk memahami bidang kajian dengan lebih mendalam. Selain itu, tinjauan literature juga memberi dapatan-dapatan kajian lama dan baru, persoalan-persoalan yang belum dijawab dan alat-alat kajian baru yang boleh dijadikan panduan untuk menerokai ilmu baru.

Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Jones (2004) mendapati bahawa terdapat tujuh halangan yang wujud semasa pengintegrasian ICT dalam pengajaran ialah guru kurang berkeyakinan semasa pengintegrasian, kurang capaian terhadap sumber, kekurangan masa untuk membuat pengintegrasian, kurang latihan yang efektif, menghadapi masalah teknikal semasa perisian digunakan, kurang capaian individu semasa penyediaan bahan pengajaran dan faktor usia guru.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Noraini Mohamed Noh (2013) guru kurang mahir mengintegrasikan bahan daripada portal EduwebTV dalam pengajaran walaupun kebanyakan guru ini pernah menyertai kursus ICT dalam pendidikan di sekolah. Selain itu, guru kurang keyakinan untuk menggunakan teknologi baru ini.

Ting KS, Woo YL (2005) ledakan teknologi ICT memberi cabaran baharu kepada profesion guru dan sistem pendidikan di Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional yang masih belum mengalami perubahan yang drastik dari segi pengadaptasian penggunaan teknologi baharu termasuk komputer, digital, e-learning dan sebagainya.

Selain itu kesukaran guru untuk mengubah gaya pengajaran dan pembelajaran (Arbaat 2008). Dalam kajian Van Fleet & Walker (2003) juga menyatakan guru tidak berani mengambil risiko dan takut untuk mencuba inovasi. Weston (2003) juga menyatakan bahawa tahap penerimaan pertukaran akan menjadi halangan diri untuk menerima teknologi baru secara terbuka.

Kajian Sandra et.al (2013) menyatakan kesediaan guru dari aspek sikap dalam mengintegrasikan teknologi maklumat dalam PdP menjadi antara faktor utama yang akan menentukan kejayaan dan keberkesanan penggunaan TMK dalam PdP. Sikap guru yang negatif dan sederhana terutama bagi guru-guru yang tidak berpengalaman menghadiri kursus ICT dilihat mempengaruhi semangat dan kesediaan mereka untuk mengamalkan kaedah penggunaan multimedia dalam PdP (Chung et.al 2010). Hasnuddin et.al (2015) yang mendapati faktor pengetahuan, kemahiran Guru dalam ICT serta penyediaan alatan yang lengkap di sekolah amat mempengaruhi keberkesanan penggunaan ICT dalam PdP.

Norsidah T. Mohamed, Rosnaini Mahmud dan Mokhtar Dato Hj Nawawi (2012) juga menjelaskan bahawa penggunaan TMK dalam kalangan guru sekolah rendah masih kurang dilaksanakan. Menurut Toth M.J et al (2010), perubahan pengajaran tradisional kepada pengajaran berbantuan teknologi mampu menghasilkan kesan positif ke atas diri pelajar.

Kajian mendapati tahap pengintegrasian ICT dalam PdP masih berada pada tahap rendah, banyak inovasi teknologi yang diperkenalkan tidak digunakan secara kreatif dan efektif (Nor Izzah 2010, Hani Meryliena 2012), sebaliknya guru lebih selesa dengan amalan pengajaran secara tradisional (Noraini 2012). Hal ini jelas apabila didapati sebanyak 81% guru mengaku tidak memanfaatkan kelebihan ICT dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran bahkan dalam kalangan guru-guru yang telah mendapat Kursus Sekolah Bestari juga kurang daripada 50% yang melaksanakan pengajaran dan pembelajaran berbantuan komputer (Imran, 2000).

Jelas di dalam kajian Carlson (2003) yang menyatakan penerimaan teknologi oleh para guru amat penting untuk menentukan keberkesanan penggunaan di sekolah yang telah dibekalkan dengan teknologi. Menurut beliau lagi dengan tidak mengambil kira faktor kesediaan

guru dalam penggunaan komputer pula akan membazirkan sumber perkakasan dan perisian kerana guru tidak akan menggunakan dengan baik perkakasan tersebut.

Kesediaan dari aspek sikap, tujuan dan kemahiran guru dalam menerima penggunaan sesuatu inovasi juga merupakan faktor yang sangat penting. Menurut Sharipah Khadijah (2001) dalam kajiannya mendapati walaupun guru-guru mempunyai minat dan bersedia menggunakan komputer dalam pengajaran dan pembelajaran tetapi sikap yang ditunjukkan oleh mereka adalah negatif. Namun begitu, Baharom (2011) menyatakan sebagai seorang guru seharusnya peka terhadap perkembangan teknologi terkini serta menyertai kursus tentang penggunaan komputer agar dapat mempelbagaikan teknik pengajaran.

Bayhan, Olgun, dan Yelland (2012) telah menjalankan dua kajian untuk melihat penggunaan komputer di prasekolah dan persepsi guru prasekolah terhadap arahan berbantuan komputer (ABK). Dapatan kajian menunjukkan 40% sekolah tidak menggunakan komputer dalam P&P. Mereka juga mendapati hanya 50% sekolah menggunakan ABK untuk tempoh masa 30-45 minit dalam seminggu dan 13.6% daripada 63.6% guna secara purata 5-15 minit sehari. Dalam kajian kedua, mereka telah mengkaji hubungan antara persepsi guru terhadap ABK dan kebolehan menggunakan komputer. Dapatan kajian menunjukkan guru yang mempunyai kelayakan akademik tinggi lebih bersikap positif untuk menggunakan ABK dalam bilik darjah. Guru yang kurang pengalaman menggunakan komputer kurang yakin untuk menggunakan ABK dalam bilik darjah. Guru yang mempunyai kemahiran komputer dan pengalaman menggunakan komputer akan bersikap lebih optimistik menggunakan komputer dalam P&P.

Woodrow (2011) dalam kajiannya mendapati guru akan mengalami perasaan gelisah apabila mereka perlu menggunakan komputer dalam kurikulum. Beliau juga mendapati guru yang berasa kurang yakin dan gelisah lebih cenderung untuk mempunyai sikap negatif terhadap penggunaan ICT dalam P&P dan mereka tidak akan menggunakan ICT dalam P&P. Kurang keyakinan apabila menggunakan ICT serta kurang pengetahuan dan kemahiran ICT dalam kalangan guru merupakan masalah utama dalam pengintegrasian ICT dalam P&P. Guru yang mempunyai sikap positif terhadap penggunaan ICT boleh menggunakan ICT secara lebih efektif.

Kajian juga menunjukkan bahawa guru yang menggunakan pedagogi P&P tradisional tidak akan menggunakan ICT dalam P&P tetapi guru yang mengamalkan pedagogi konstruktivisme akan menggunakan ICT dalam P&P. Menurut Thompson (2012), hubungan antara sikap guru dan amalan penggunaan ICT dalam P&P merupakan hubungan satu hala atau hubungan dinamik 2 hala di mana sikap juga mempengaruhi pengalaman amalan penggunaan ICT dalam P&P.

Dapatan kajian juga telah menunjukkan guru enggan menggunakan ICT dalam P&P atas banyak alasan.

Kelemahan reka bentuk perisian, skeptisisme tentang keberkesanan komputer dalam meningkatkan hasil pembelajaran, kurang sokongan pentadbiran, masa dan usaha yang diperlukan untuk belajar teknologi dan bagaimana menggunakannya untuk mengajar, dan takut kehilangan kuasa mereka di kelas kerana P&P berpusatkan pelajar adalah di antara beberapa masalah yang telah dikenal pasti. (Hannafin, 2009; Savenye, 2003) Sikap guru juga merupakan satu faktor yang menentukan keberkesanan penggunaan ICT dalam P&P. Menurut Dawes (2015), guru perlu mempunyai kemahiran komputer terlebih dahulu sebelum mengintegrasikan ICT dalam P&P. Malah, mereka juga perlu mengikuti perkembangan dan perubahan ICT dalam pendidikan.

M.AI-Muz-Zammil Bin Yasin & Abd. Muezzam Shah Bin Abdullah (2013) didapati tahap kemahiran guru pelatih Kemahiran Hidup terhadap penggunaan ICT dalam proses pengajaran dan pembelajaran berada pada tahap yang sederhana. Ini dibuktikan apabila nilai min yang diperolehi melalui analisis yang dilakukan berada dalam kategori sederhana iaitu 4.06. Kamarul Azmi et.al (2011) bahawa guru cemerlang pendidikan Islam lebih banyak menggunakan buku teks dan modul berbentuk kertas disebabkan ianya lebih mudah untuk diurus dan dinilai terutama melibatkan tingkatan pelajar yang akan menghadapi peperiksaan besar. Kamarul Azmi et.al (2011) bahawa penggunaan kertas edaran atau modul membolehkan guru meringkaskan topik pelajaran ketika ulang kaji, menguji ingatan murid terhadap pelajaran yang lepas serta memberi ruang kepada guru menyentuh kesemua topik dalam masa yang singkat.

Selain itu, kemahiran untuk melaksanakan sesuatu adalah sangat penting. Oleh yang demikian kemahiran penggunaan dan pengendalian ICT adalah sangat penting dalam memastikan penggunaan ICT dalam PdP. Menurut Syed Ismail dan Ahmad Subki (2011) kemahiran ICT adalah salah satu kemahiran yang perlu dikuasai oleh guru dalam memastikan pendidikan di Malaysia setaraf dengan pendidikan dunia.

III.METADOLOGI

Rekabentuk Kajian

Dalam usaha mengetahui cabaran penggunaan ICT dalam pengajaran guru, kajian ini dijalankan secara tinjauan. Kajian ini dijalankan secara tinjauan sebagai mana tinjauan boleh digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan tingkah laku (Ary et al., 2006). Tujuan utama kajian dijalankan bagi mendapatkan data kuantitatif untuk melihat sejauh mana tahap sikap, kemahiran dan latihan profesional serta masalah-masalah guru dalam penggunaan ICT di dalam pengajaran dan pembelajaran.

Sampel Kajian

Soal selidik diedarkan kepada 15 orang guru di sekolah rendah iaitu Bahagian Betong, Sarawak. Responden telah diberikan satu minggu untuk melengkapkan soal selidik yang mengukur tahap sikap, kemahiran dan latihan

profesional guru dalam penggunaan ICT di dalam pengajaran dan pembelajaran.

Instrumen Kajian

Soal selidik digunakan untuk bagi mendapatkan maklumat kuantitatif yang diperlukan. Soal selidik ini terdiri daripada empat bahagian iaitu:

Bahagian A: Latar belakang responden

Bahagian B: Sikap Responden terhadap Penggunaan ICT dalam PdPc

Bahagian C: Kemahiran ICT Responden dalam Penggunaan ICT dalam PdPc

Bahagian D: Latihan Profesional Responden dalam Penggunaan ICT dalam PdPc

Dapatan Kajian

Untuk mengkaji cabaran guru dalam penggunaan ICT dalam PdPc dari aspek sikap guru, kemahiran ICT guru dan latihan profesional guru, seramai 15 orang responden terdiri daripada guru-guru di sebuah sekolah rendah di Bahagian Betong, Sarawak. Huraian analisis latar belakang responden melibatkan aspek jantina, umur, pengalaman mengajar, pengetahuan ICT, pernah mengikuti kursus komputer dan kekerapan menggunakan ICT.

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	12	80%
Perempuan	3	20%

Jadual 1

Dapatan hasil kajian ini menunjukkan seramai 12 orang (80%) responden adalah terdiri daripada responden lelaki, manakala bakinya sebanyak 3 orang (20%) responden adalah responden perempuan.

Umur Responden

Umur (tahun)	Kekerapan	Peratus (%)
21-30	-	-
31-40	5	25
41-50	11	55
51-60	1	5

Jadual 2

Berdasarkan hasil kajian, daripada 15 orang responden yang disoal selidik, seramai 5 orang (25 %) adalah terdiri daripada responden yang dalam golongan umur antara 31 hingga 40 tahun. Manakala terdapat 11 responden (55%) yang berumur antara 41 hingga 50 tahun dan antara 51 hingga 60 tahun hanya 1 orang (5%).

Pengalaman Mengajar Responden

Pengalaman Mengajar (tahun)	Kekerapan	Peratus (%)
1-5	-	-
6-10	2	10
11-15	2	10
16-20	4	20
21 tahun ke atas	6	30

Jadual 3

Berdasarkan hasil kajian, tiada responden (0%) mempunyai pengalaman mengajar antara 1 hingga 5 tahun. Terdapat 2 responden (10%) telah mengajar selama antara 6 hingga 10 tahun. Manakala terdapat 2 responden (10%) mempunyai pengalaman mengajar antara 11 hingga 15 tahun. Terdapat 4 responden (20%) mempunyai pengalaman mengajar antara 16 hingga 20 tahun dan 21 tahun ke atas (30%).

Pengetahuan ICT

Pengetahuan ICT	Kekerapan	Peratus (%)
Ada	15	100
Tiada	0	0

Jadual 4

Latihan Profesional

Pernah Mengikuti Kursus Komputer	Kekerapan	Peratus (%)
Pernah	12	80
Tidak Pernah	3	20

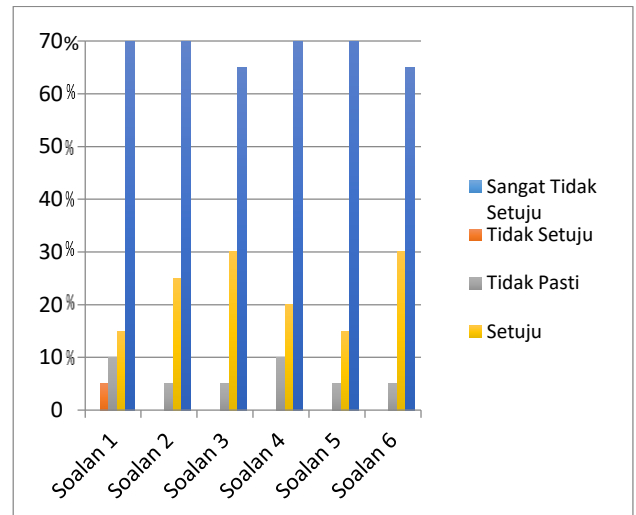
Jadual 5

Berdasarkan hasil kajian ini, sebanyak 80% responden pernah mengikuti kursus komputer dan 20% responden tidak pernah mengikuti kursus komputer.

Kekerapan Penggunaan ICT

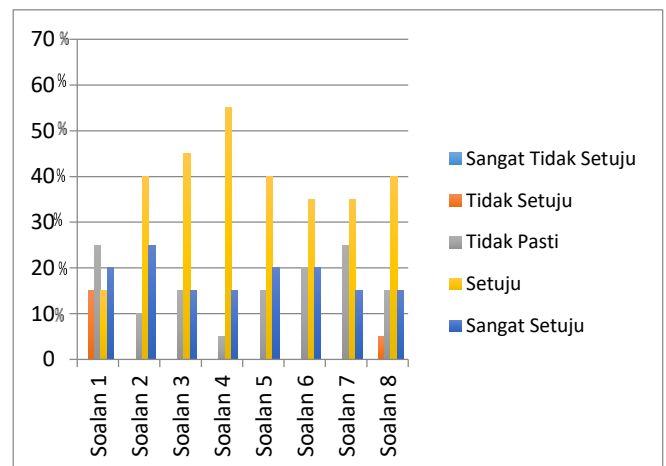
Kekerapan Menggunakan ICT	Kekerapan	Peratus (%)
Kerap	11	73
Kadang-kadang	4	27
Jarang	0	0

Kekerapan responden menggunakan ICT dalam PdPc



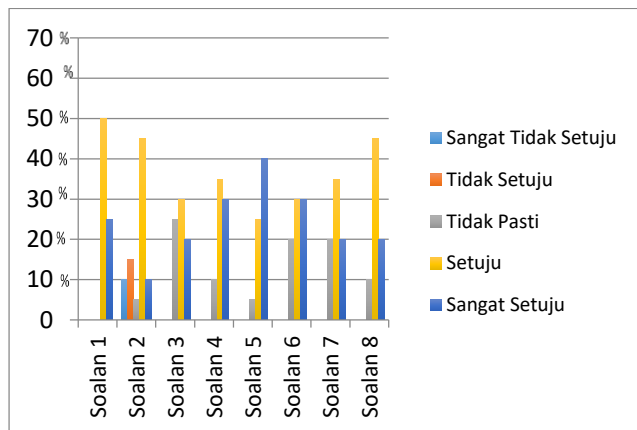
Dapatan kajian ini menunjukkan sebanyak 73% iaitu 11 responden kerap menggunakan ICT manakala terdapat 27% iaitu 4 responden kadang-kadang menggunakan ICT.

Latihan Profesional ICT Responden



Dapatan mendapati responden mempunyai sikap yang positif dan tinggi untuk meningkatkan amalan PdPc serta kemahiran untuk memantapkan lagi pengetahuan dalam bidang ICT.

Sikap Responden Terhadap Penggunaan ICT dalam PdPc



Dapatan bagi sikap responden terhadap penggunaan ICT dalam PdPc 50% setuju digalakkan menggunakan ICT dalam PdPc.

Perbincangan

Hasil daripada kajian ini, didapati semua responden mempunyai kemahiran ICT. Ini kerana dalam dunia langit terbuka atau dalam pembelajaran abad ke 21 adalah perlu semua guru mempunyai kemahiran ICT untuk membantu menjalankan aktiviti pembelajaran dan pemudahcaraan. Kesemua responden tanpa mengira umur mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan dimana mereka keinginan latihan profesional yang tinggi.

Daripada 15 responden ini, seramai 11 responden pernah mengikuti kursus komputer manakala 4 responden pula tidak pernah mengikuti kursus yang berkaitan dengan ICT. Walaupun responden tidak pernah mengikuti kursus ICT secara langsung tetapi semua responden menunjukkan minat yang positif untuk menggunakan ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan.

Sikap terhadap ICT

Responden kajian didapati mempunyai sikap yang sangat positif mengenai penggunaan ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan. Dapatan menunjukkan kesemua item yang dikemukakan dalam borang soal selidik mempunyai peratusan skor yang tinggi untuk sangat setuju. Ini boleh dilihat sebanyak 50% setuju dan sangat setuju bahawa ICT boleh membantu memudahkan serta membuat proses pdpc lebih menarik dan sistematik. Selain itu juga melalui penggunaan ICT dalam pdpc, penglibatan pelajar dalam kelas juga sangat aktif. Pelajar berasa seronok menggunakan ICT dalam pdpc kerana berpeluang membuat simulasi sendiri dalam mengendalikan aplikasi ICT yang disediakan oleh guru.

Kemahiran guru

Walaupun terdapat antara responden mengatakan bahawa mereka tidak pernah mengikuti kursus mengenai ICT tetapi didapati hampir 90% responden menyatakan bahawa

mereka mempunyai kemahiran menggunakan ICT. Daripada dapatan, responden sangat setuju bahawa mereka boleh mengakses maklumat dengan komputer. Selain itu juga mereka menyatakan bahawa mereka mempunyai kemahiran untuk mengendalikan peralatan yang berkaitan ICT seperti menyambung laptop dengan LCD Projektor. Ini menunjukkan bahawa responden mempunyai minat untuk belajar mengenai ICT secara tidak langsung dan tidak formal.

Latihan Profesional.

Dapatan menunjukkan bahawa 100% responden sangat bersetuju bahawa mereka sangat ingin dan menerima latihan profesional dalam menggunakan ICT. Ini menunjukkan bahawa kesemua responden sangat berminat untuk memantapkan diri dengan penggunaan ICT seiring dengan perkembangan pembelajaran abad ke 21. Galakkan daripada pihak atasan juga merupakan antara sokongan kepada responden supaya sentiasa untuk meningkatkan latihan profesional sama ada yang dianjurkan oleh jabatan atau pihak luaran dalam penggunaan ICT.

Kesimpulan

Penggunaan ICT dalam pembelajaran dan pemudahcaraan adalah sangat penting pada masa sekarang. Ini kerana menggunakan ICT dapat membantu guru menyampaikan isi pengajaran dengan lebih menarik melalui aplikasi pdpc yang bersifat interaktif dan mesra pengguna. Para guru dapat mempelbagaikan proses pengajaran dan pembelajaran dan bukan sahaja tertumpu pada kuliah sahaja bahkan dapat mempertingkatkan kualiti pengajaran dengan menggunakan ICT. Dengan ini, guru dapat mencari maklumat-maklumat yang berkenaan dengan pengajaran dengan lebih baik seterusnya dapat menyampaikan kepada pelajar secara berkesan. Justeru itu, pelajar tidak akan mudah merasa jemu dan bosan dalam menjalani proses pengajaran dan pembelajaran kerana tertarik dengan gaya persembahan yang ditunjukkan melalui penggunaan ICT. Contohnya melalui penggunaan alat seperti powerpoint, grafik, audio, video dan sebagainya maka para pelajar akan lebih memahami setiap apa di ajar kerana melalui gambar dan persembahan yang menarik dapat membantu meningkatkan focus mereka terhadap isi pelajaran yang disampaikan melalui penggunaan ICT.

Rujukan

- Ahmad Subki Miskon, Syed Ismail Syed Mustapa. 2011. Murid dan alam belajar. Institut Pendidikan Guru. Kampus Ilmu Khas Kuala Lumpur.
- Bayhan, P., Olgun, P., & Yelland, N. J. 2012. A study of pre-school teachers' thoughts about computer-assisted instruction. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 3(2), 298-303
- Carlson, M. O. B., Humphrey, G. E., & Reinhardt, K. S. 2003. Weaving science inquiry and continuous assessment: Using formative assessment to improving learning. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Chung, Hui Ching, Melvina dan Jamaludin Badusah. 2010. Sikap guru Bahasa Melayu terhadap penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam pengajaran di Sekolah-sekolah rendah di Bintulu, Sarawak. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 35(1): 59- 69.
- Dawes, L. 2015. Teaching talk. Dlm. R. Wegerif, R.&P. Scrimshaw (Penyt.), *Computers and talk in the primary classroom*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Hamid, S. Z & Maat, S. M., 2017. Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) dalam Pengajaran dan Pembelajaran Dalam Kalangan Guru Matematik di Zon Kajang, Selangor. <https://seminarserantau2017.files.wordpress.com/2017/09/79-siti-zaleha-hamid.pdf>
- Hannafin, R. D. 2009. Can teachers' attitudes about learning be changed? *Journal of Computing in Teacher Education*, 15(2), 7-13
- Hamzah. 2011. Amalan penggunaan bahan bantu mengajar dalam kalangan guru cemerlang pendidikan Islam Sekolah Menengah di Malaysia. *Journal of Islamic and Arabic Education*. 3(1): 59-74.
- Jones, K. O. & Kelley, K. A. 2003. Teaching marketing via the Internet: Lessons learned and challenges to be met. *Marketing Education Review* 13(1): 81-89.
- Johari Hassan & Fazliana Rashid. 2011. Penggunaan ICT dalam proses pengajaran dan pembelajaran di kalangan pendidik Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor. *Journal of Technical, Vocational & Engineering Education*, 4, 22-37.
- Kamarul azmi Jasmi. 2009. Sifat dan peranan keperibadian guru cemerlang pendidikan Islam (GCPI) dan hubungannya dengan motivasi pelajar. *Jurnal Teknologi*: 519E. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Kosmo Online. 2010.. Keberkesanan Kurikulum Baru Bergantung Keupayaan Guru.
- Khalis Abdullah Bingimlas. 2009. Barriers to the Successful Integration of ICT in Teaching and Learning Environments: A Review of the Literature. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 2009, 5 (3), 235-245.
- Mazalah Ahmad, Jamaludin Badusah, Ahmad Zamri Mansor, Aidah Abdul Karim, Fariza Khalid, Rosseni Din & Diana Fazleen Zulkefle. (2016). The application of 21st century ICT literacy model among teacher trainee. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 15 (3).
- M.Al-Muz-Zammil Bin Yasin & Abd. Muezzam Shah Bin Abdullah. 2015. Penggunaan ICT Dalam Kalangan Guru Pelatih Kemahiran Hidup Falkuti Pendidikan. UTM.
- Noraini Omar. 2012. Pengetahuan Teknologi Maklumat dan Komunikasi Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Islam. Seminar Antarabangsa Perguruan dan Pendidikan Islam (SEAPPI). Senai, Johor: Fakulti Tamadun Islam, UTM.
- Noraini, Hani Merylina. 2013. Penggunaan Inovasi Teknologi dalam pengajaran Cabaran Guru Dalam E-Pembelajaran. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor
- Noraini Idris. (2013). *Penyelidikan dalam Pendidikan Edisi Kedua*. McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Noraini Mohamed Noh, Hani Meryleina Ahmad Mustafa & Che Nizam Che Ahmad. 2013. Predictive Relationship Between Technology Acceptance Readiness And The Intention To Use Malaysian EduwebTV Among Library and Media Teachers. *Procedia Social and Behavioral Scienc*.
- Norsidah, T., M, Rosnaini, M., & Mokhtar, N. 2012. Tahap pengintegrasian ICT dan kewujudan kondisi ELY yang menyokong pengajaran dan pembelajaran dalam kalangan guru sekolah rendah. *Jurnal Teknologi Pendidikan Malaysia*, 2(1).
- Sandra, R, Abu Bakar, N dan Norlidah, A. 2013. Penggunaan ICT merentas kurikulum standard prasekolah kebangsaan (kspk): tinjauan di prasekolah Kementerian Pelajaran Malaysia. *Jurnal Kurikulum dan Pengajaran Asia Pasifik*. 1(4).
- Shiung, T. K., & Ling, W. Y. (2005). Penggunaan ICT Dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran di Kalangan Guru Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional: Sikap Guru, Peranan ICT Dan Kekangan/Cabaran Penggunaan ICT. In *Majalah Seminar Pendidikan*
- Savenye, W. C. 2003. Measuring teacher attitudes toward interactive computer technologies. *Pembentangan di Annual Conference of the Association for Educational Communications and Technology*, New Orleans, LA
- Thompson, A. G. 2012. Teachers' belief and conceptions: A synthesis of the research. *Handbook of research on mathematics teaching and learning* (pp. 127-146). New York, NY: Macmillan
- Ting KS, Woo YL. 2005. Penggunaan ICT Dalam Proses Pengajaran Dan Pembelajaran Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Teknik Dan Vokasional: Sikap Guru, Peranan ICT Dan Kekangan Cabaran Penggunaan ICT. *Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia*.
- Toth M.J., Audrey Amrein-Beardsley, Foulger T.S. 2010. Changing delivery methods, changing practices: exploring instructional practices in face to face and hybrid courses. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*. 6(3).
- Weston, T. J. 2005. Why faculty did-or did not - integrate instructional software in their under graduate classrooms. *Innovative Higher Education* 30(2): 99-115.
- Woodrow, J. 2011. Teachers' perceptions of computer needs. *Journal of Research on Computing in Education*, 23(4), 475-497.
- Yahya Othman & Roselan Baki. 2007. Aplikasi Komputer Dalam Pengajaran Bahasa: Penguasaan Guru dan Kekangan Dalam Pelaksanaan. 1st International Malaysian Educational Technology Convention.

Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Di Daerah Kuala Pilah

Rajesevary A/P Chinnathamby, Jamalul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak– Kepimpinan merupakan satu aktiviti pengurusan yang selalu diperbincangkan dalam kebanyakan institusi atau organisasi. Pemimpin biasanya diharapkan dapat memainkan peranan yang efektif dalam berbagai aspek seperti merancang, berkomunikasi yang berkesan, membuat keputusan, mengawal serta mengendalikan konflik. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan lestari (sustainable leadership) guru besar dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan. Sampel kajian terdiri daripada 322 orang guru daripada empat puluh enam buah sekolah rendah yang terdiri daripada SK, SJK C dan SJK T. Kajian rintis yang telah dijalankan terhadap 50 orang guru mencatatkan nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach's bagi setiap konstruk antara 0.80 hingga 0.93. Instrumen borang soal selidik akan digunakan bagi mengumpul dan mendapatkan data daripada sampel kajian. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan soal selidik berskala likert menjadi instrument utama dalam kajian ini. Data-data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan korelasi Pearson dan Anova Sehalu. Implikasi dan cadangan penambahbaikan dalam amalan kepimpinan lestari untuk kajian lanjutan turut dikemukakan. Selain itu, diharapkan agar kajian ini dapat dijadikan sebagai satu panduan dan rujukan pengkaji lain untuk kajian pada masa akan datang.

Kata Kunci – Amalan Kepimpinan Guru Besar, Kepuasan Kerja Guru

I. PENGENALAN

Sesebuah organisasi atau pun institusi yang cemerlang dipimpin oleh pemimpin yang berkaliber dan berwawasan. Menurut Supian (2016) kecemerlangan akademik sahaja masih tidak mampu memenuhi aspirasi negara. Kepetahan komunikasi, ketokohan sebagai seorang ketua, tingkah laku yang matang dalam mengurus amat diperlukan bagi mencapai anjakan transformasi yang diharapkan pada abad 21 ini. Pengetua dan Guru Besar (PGB) yang mampu menguasai ciri-ciri ini yang dinyatakan akan dapat melonjakkan institusi pendidikan ke tahap antarabangsa.

Dalam konteks Malaysia, Jemaah Nazir Sekolah (JNS) telah menggubal Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) yang mengandungi pernyataan dan juga instrumen pemastian standard untuk pemimpin-pemimpin sekolah (JNS 2004). Standard ini mengandungi empat dimensi yang dikenali sebagai hala tuju kepemimpinan, pengurusan

organisasi, pengurusan program pendidikan dan juga kemenjadian murid. Hala tuju kepemimpinan ini mempunyai elemen visi, misi dan kepemimpinan. Dimensi pengurusan organisasi pula mengandungi struktur organisasi, perancangan, iklim, pengurusan dan pembangunan sumber serta pengurusan maklumat yang berkesan. Manakala dimensi pengurusan program pendidikan pula ia mempunyai elemen pengurusan kurikulum, kokurikulum dan hal-ehwal murid, pengajaran dan pembelajaran, pembangunan sahsiah dan penilaian pencapaian murid. Dimensi kemenjadian murid pula mengandungi elemen akademik, kokurikulum serta sahsiah.

Tambahan pula, dengan kelembapan talian internet dan masa yang terhad menjadikan guru semakin stres. Tegus beliau, guru bukannya kerani yang sentiasa memasukkan data ke dalam pangkalan KPM. Lanjutan daripada itu, Lok Yim Pheng selaku Setiausaha Agung Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) berkata tinjauan terbaharu NUTP yang dibuat tahun 2014 menunjukkan peningkatan guru menghadapi tekanan kerja di Malaysia sejak beberapa tahun kebelakangan ini kerana tekanan kerja tinggi membawa kepada ketidakpuasan kerja guru misalnya, pengenalan pelbagai program pendidikan baharu dan penggunaan sistem elektronik (e-sistem) untuk merekodkan segala aktiviti di sekolah. Implikasi daripada tugas pengkeranian ini akan mendorong guru lebih banyak menghabiskan masa untuk pengisian data berbanding masa mengajar murid.

Kajian oleh Fuziah dan Mohd Izham (2011) pula mendapati amalan kepimpinan yang paling kerap diamalkan dalam organisasi pembelajaran adalah menggalakkan pengaruh yang ideal, memberikan motivasi dan inspirasi serta membina stimulasi intelektual guru.

Raziah Mansor (2009) dalam kajiannya telah menjelaskan, kegagalan seorang guru besar dalam mentadbir pemimpin organisasi sekolah memberikan kesan negatif terhadap perkembangan sosiobudaya di sesebuah sekolah itu sehingga berupaya mewujudkan suasana yang tidak harmonis dalam kalangan warganya. Kepimpinan lestari merupakan satu bentuk model kepimpinan terkini yang telah diperkenalkan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2006), khusus bagi menilai aspek kepimpinan dalam bidang pendidikan dengan merujuk kepada perubahan-perubahan terkini dan

baharu yang berlaku dalam dunia pendidikan sekarang berbanding dahulu.

Kajian ini dilaksanakan bagi memerhati, meneliti dan merumuskan sama ada guru besar sekolah rendah adalah pemimpin lestari atau '*sustainable leaders*' di Daerah Kuala Pilah. Dalam konteks kajian ini juga, penyelidik ingin memberi gambaran jelas tentang tahap tingkah laku dan amalan kepimpinan yang diaplikasikan oleh guru besar khususnya dalam membudayakan kepimpinannya di sekolah sebagaimana yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink sejak tahun 2003. Teori Kepimpinan Lestari atau pun *Sustainable Leadership* merupakan salah satu teori kepimpinan yang telah diasaskan oleh sarjana kepimpinan pendidikan. Ini juga bermakna, teori ini tidak dipinjam dari mana-mana teori kepimpinan lain yang bersifat universal. Justeru, penyelidik mengambil keputusan untuk menggunakan model kepimpinan lestari sebagai pembolehubah bebas dalam kajian ini.

II. PERNYATAAN MASALAH

Kepuasan serta ketidakpuasan kerja sememangnya berlaku dalam semua bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan. Masalah ini sememangnya dihadapi oleh segelintir guru dan akhirnya akan membawa kepada kewujudan kecenderungan hendak berhenti kerja dalam bidang perguruan sama ada secara bersara awal atau pun meletak jawatan. Kepuasan kerja seseorang individu berkait rapat dengan kadar kepuasan terhadap dimensi tertentu dalam pekerjaannya seperti kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja mereka. Justeru, pengkaji ingin menjalankan kajian ini untuk mendapatkan jawapan yang lebih jelas berhubung dengan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dan kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru sekolah rendah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan. Amalan kepimpinan lestari dengan hubungannya kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) di kalangan guru dari segi demografi (jantina, taraf pendidikan dan pengalaman mengajar) turut dikaji.

Menurut Supian (2016), teori kepimpinan telah muncul sebagai pilihan pengkaji dalam usaha memperbaiki keupayaan memahami keberkesanan kepimpinan dalam sesebuah organisasi. Fokus pendekatan ini ialah untuk mengenal pasti dan menilai gaya perlakuan kepimpinan yang dikatakan mampu mempengaruhi nilai, sikap, persepsi peranan, prestasi kerja seseorang kakitangan dan kepuasan kerja dikalangan guru. Satu daripada genre kepimpinan yang tergolong dalam teori kepimpinan

new millennium menurut ini ialah gaya kepimpinan lestari. Menurut Bass (1997) pula, teori ini memberi kefahaman tentang cara seseorang pemimpin boleh mempengaruhi pengikutnya dalam sebarang situasi untuk melakukan pengorbanan diri, komited terhadap matlamat organisasi dan mencapai prestasi melampaui sasaran. Sebagai contoh, dalam konteks pendidikan, Leithwood, Tomlinson, dan Genge (1997) mendapati gaya kepimpinan lestari Guru Besar mempunyai kesan yang positif ke atas kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi kerja guru.

Pengamalan dapatan kajian ini nanti sekaligus bukan sahaja membawa impak positif kepada kakitangan dikalangan guru bahkan berupaya mencapai lonjakan besar kepada kemenjadian para pelajar di sesebuah sekolah. Kepimpinan lestari guru besar berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah yang ditadbirnya. Sebagai pemimpin utama di sekolah, guru besar perlu berupaya mempengaruhi semua guru untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai guru dengan sempurna. Keadaan ini boleh dicapai jika guru besar mempunyai kepimpinan lestari yang dapat memenuhi kepuasan kerja guru-guru. Berdasarkan latar belakang kajian yang dikemukakan wujud beberapa masalah hubungan antara kepimpinan lestari guru besar dengan kepuasan kerja guru. Namun begitu didapati belum ada lagi kajian yang dijalankan khususnya di daerah Kuala Pilah untuk meninjau persepsi guru-guru apabila wujudnya ketidakpuasan kerja dengan kepimpinan lestari guru besar. Dalam kajian ini isu utama yang hendak dilihat adalah persepsi guru-guru mengenai kepimpinan lestari guru besar yang memberi kepuasan kerja kepada mereka di daerah Kuala Pilah.

III. OBJEKTIF KAJIAN

- i. Untuk mengenal pasti tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah.
- ii. Untuk mengenal pasti dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling tinggi diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah.
- iii. Untuk mengenal pasti dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling rendah diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah.
- iv. Untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah.
- v. Untuk mengenal pasti aspek kepuasan kerja guru yang paling tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

vi. Untuk mengenal pasti aspek kepuasan kerja guru yang paling rendah dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

vii. Untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

viii. Untuk mengenal pasti domain kepimpinan Lestari Guru Besar yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

IV. PERSOALAN KAJIAN

i. Apakah tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

ii. Apakah dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling tinggi diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

iii. Apakah dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling rendah diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

iv. Apakah tahap kepuasan kerja guru di kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

v. Apakah aspek kepuasan kerja guru yang paling tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

vi. Apakah aspek kepuasan kerja guru yang paling rendah dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

vii. Apakah hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

viii. Apakah domain amalan kepimpinan lestari Guru Besar yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

Kerangka konseptual bagi kajian ini adalah gabungan antara teori kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah di daerah Kuala Pilah. Pembolehubah tidak bersandar bagi kajian adalah Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar. Amalan Kepimpinan Lestari adalah berasaskan teori yang telah dipelopori oleh Model Hargreaves dan Fink (2006). Terdapat tujuh elemen amalan kepimpinan lestari guru besar iaitu:

- i. Menggalakkan pembelajaran berterusan.
- ii. Mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah.
- iii. Penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru.
- iv. Menggalakkan perkongsian dengan rakan atau organisasi di luar sekolah.
- v. Kepelbagaian.
- vi. Pemeliharaan.
- vii. Menghargai

V. KAJIAN LITERATUR

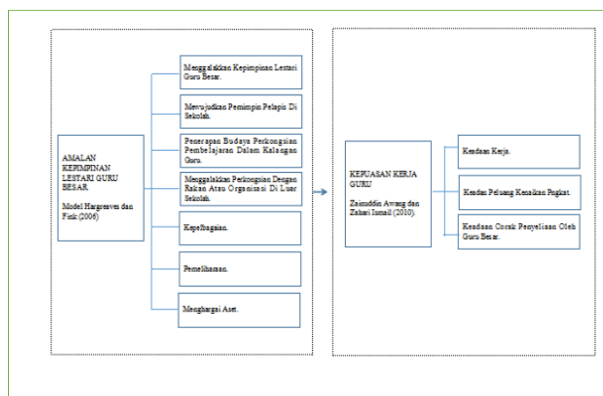
Kajian ini dijalankan bagi memerhati, meneliti dan merumuskan kepimpinan Guru Besar sekolah rendah sebagai kepimpinan lestari. Dalam konteks kajian ini, pengkaji ingin memberi gambaran jelas tentang tahap tingkah laku dan amalan kepimpinan yang diaplikasikan oleh guru besar khususnya dalam membudayakan kepimpinan di sekolah sebagaimana yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2003). Teori Kepimpinan lestari ini merupakan salah satu teori kepimpinan yang telah diasaskan oleh sarjana kepimpinan pendidikan. Ini bermakna teori ini tidak dipinjam dari mana-mana teori kepimpinan lain yang bersifat universal. Oleh itu, penyelidik mengambil keputusan untuk menggunakan model kepimpinan lestari sebagai pembolehubah bebas dalam kajian ini

Teori kepimpinan lestari atau pun *sustainable leadership* adalah orientasi kepimpinan yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves and Dean Fink pada tahun 2006. Terdapat Tujuh prinsip kepimpinan lestari tersebut adalah seperti berikut:

1. Memberi keutamaan kepada aset manusia dan jugamaterial.
2. Mengagihkan kepimpinan kepada orang bawahan.
3. Memberi keutamaan kepada matlamat jangka masa panjang.
4. Membina kapasiti serta kepelbagaian persekitaran sekolah yang dapat menyumbang kepada kemajuan sesebuah sekolah.
5. Mengutamakan dan memimpin pembelajaran di sesebuah sekolah.
6. Menitikberatkan faedah dan kemajuan untuk semua pihak di sekolah.
7. Dapat mewujudkan pemimpin sekolah.

Kini kebanyakan Guru Besar terlalu memfokuskan kepada konsep pembelajaran di sekolah. Keputusan yang cemerlang sememangnya menjadi fokus di dalam setiap peperiksaan di sekolah masing-masing. Namun begitu pencapaian, penilaian dan pentaksiran dalam peperiksaan tidak boleh diambil kira dalam kepimpinan lestari kerana

V. KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN



peperiksaan hanya matlamat jangka pendek yang tidak mampu menilai kematangan, keintelektualan pelajar malah ia nilai-nilai yang cuba diterapkan dalam sesebuah sistem pendidikan (Supian 2016).

Dalam kepimpinan lestari, seseorang pemimpin perlu ada beberapa ciri untuk melengkapkan diri menjadi pemimpin lestari iaitu memberi keutamaan kepada aset manusia dan material, mengagihkan kepimpinan kepada orang bawahan, memberi keutamaan kepada matlamat jangka panjang, membina kapasiti dan kepelbagaian persekitaran sekolah yang dapat menyumbang kepada kemajuan sesebuah sekolah, mengutamakan dan memimpin pembelajaran di sekolah, menitikberatkan faedah dan kemajuan untuk semua pihak di sekolah, dan mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah (Supian 2016).

Herzberg et. al. dalam Pors (2003) telah pun merumuskan teori dwi-faktor, yang membezakan antara faktor senggara (*hygiene factors*) dan faktor motivasi. Faktor senggara merupakan elemen gaji, penyediaan, keadaan pekerjaan serta struktur. Semua faktor ini tidak membawa kepada kepuasan kerja, sebaliknya hanya menyebabkan ketidakpuasan apabila faktor-faktor ini sudah tiada. Manakala faktor motivasi pula merujuk kepada kerja itu sendiri, pengiktirafan, pencapaian, tanggungjawab serta peluang kemajuan kerjaya. Elemen-elemen dalam faktor kedua inilah yang sebenar-benarnya merangsang kepada kepuasan kerja seseorang staf. Teori ini amat menarik kerana pekerjaan yang baik itu sendiri mendorong kepuasan dan mengurangkan ketidakpuasan dikalangan staf.

Dilaporkan kebanyakan kes salah laku guru (lebih daripada 35%) adalah disebabkan masalah ketidak hadirannya ke sekolah. Sekiranya mereka tidak hadir selama sebulan maka tindakan penamatan perkhidmatan akan dikenakan ke atas mereka (Utusan Borneo 2016 & Utusan Malaysia 2008). Perkara ini perlu dielakkan kerana ia akan mengganggu proses perjalanan sesebuah sekolah dan seterusnya akan mempengaruhi prestasi murid di sekolah.

Menurut Mazlina Sulaiman (2014), seseorang itu akan memperoleh kepuasan kerja apabila mereka seronok dengan setiap tugas yang diberikan. Selain itu, individu yang mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap kerja mereka manakala individu yang tidak mempunyai kepuasan kerja akan bersikap sebaliknya. Menurut Norhana (2016) pula, aspek sosial penting dalam mempengaruhi tingkah laku dan kepuasan kerja seseorang guru. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja, pemimpin sekolah, pelajar dan masyarakat boleh memupuk semangat kerja berpasukan dan seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja guru. Selain itu, menurut Ab. Halim (2013) juga, guru-guru bukan sahaja berperanan membangun modal insan di sekolah, bahkan turut berperanan membentuk minda dan kelakuan umat, mengembangkan ilmu dan meningkatkan kemahiran serta kebijaksanaan masyarakat.

Jumlah guru besar yang cemerlang di Malaysia pada tahun 2016 masih rendah iaitu merangkumi 10.5% daripada keseluruhan jumlah guru besar. Terdapat guru besar yang bertindak mengasingkan kuasa tanpa memberi ruang kepada para guru untuk mengutarakan idea. Kuasa autonomi tidak banyak diberikan kepada para guru di sekolah. Perkara sedemikian menyebabkan wujudnya jurang persefahaman antara pihak pentadbir dengan guru-

guru terutamanya daripada aspek melontarkan idea-idea baharu (Aziah Ismail, Abdul Ghani Kanesan 2014).

Menurut Fatimah (2014) Kepuasan kerja seringkali dikenalpasti sebagai sebab utama kenapa pekerja berhenti bekerja dari satu organisasi dan bekerja di organisasi lain. Justeru, idea Herzberg membolehkan manusia memuaskan keperluan mereka melalui pekerjaan dan juga membantu organisasi mencapai matlamat mereka.

VI. METODOLOGI

Kajian ini dilaksanakan untuk mengenal pasti amalan kepimpinan Guru Besar dalam membudayakan kepimpinan lestari di sekolah rendah di daerah Kuala Pilah. Kajian berbentuk kuantitatif deskriptif ini dilakukan dengan menggunakan kaedah soalselidik. Instrument ini akan dipecahkan kepada beberapa bahagian iaitu:

Bahagian A : Demografi Responden.

Bahagian B : Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar.

Bahagian C : Tahap Kepuasan Kerja Guru.

Selanjutnya, tahap persetujuan peserta kajian mengenai amalan kepimpinan lestari Guru Besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru berdasarkan skala Likert seperti mana berikut.

5 - Teramat Setuju

4 - Sangat Setuju

3 - Setuju

2 - Tidak Setuju

1 - Sangat Tidak Setuju

Terdapat 46 sekolah rendah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan. Jumlah ini termasuklah Sekolah Kebangsaan, Sekolah Kebangsaan Cina dan Sekolah Kebangsaan Tamil. Soal selidik telah diberikan dalam bentuk salinan fotostat kepada tujuh guru setiap sekolah dimana terdiri daripada GPK Kurikulum, GPK HEM, GPK Kokurikulum, Ketua Panitia Bahasa Malaysia, Bahasa Inggeris, Matematik dan Sains. Kajian ini melibatkan 322 orang responden yang terdiri daripada guru dari 46 sekolah rendah di daerah Kuala Pilah. Borang soal selidik yang lengkap akan dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22. Ujian statistik SPSS ini digunakan untuk menganalisis data-data statistik inferensi bertujuan menguji hipotesis kajian yang telah dibentuk. Penganalisan dapatan kajian menggunakan kekerapan, peratusan, min, sisihan piawai, anova sehalu dan juga kolerasi. Secara rumusnya, di dalam penggunaan kaedah penyelidikan kuantitatif ini terdapat lima fasa utama yang diguna pakai di dalam melakukan penyelidikan ini. Fasa-fasa tersebut adalah seperti berikut:

a. Pembinaan instrumen kajian.

b. Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen.

c. Pengumpulan data.

d. Analisis data.

e. Penulisan laporan dan cadangan.

Dapatan kajian ini nanti sama ada menunjukkan bahawa penilaian guru terhadap amalan kepimpinan lestari guru besar sekolah berada pada tahap yang tinggi atau sebaliknya.

VII. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Latar Belakang.

	Skala	Min
Tahap Rendah		1.00 Hingga 2.33
Tahap Sederhana		2.34 Hingga 3.66
Tahap Tinggi		3.67 Hingga 5.00

Bil	Latar Belakang Responden	Kekerapan (n=322)	Peratus (100%)
1.	Jantina		
	1.1 Lelaki	60	18.6
	1.2 Perempuan	262	81.4
2.	Umur		
	2.1 Bawah 30 tahun	100	31.1
	2.2 31 tahun - 40 tahun	120	37.3
	2.3 41 tahun - 50 tahun	82	25.5
	2.4 51 tahun - 60 tahun	20	6.2
3.	Pengalaman mengajar		
	3.1 1 - 5 tahun	61	18.9
	3.2 6 - 10 tahun	79	24.5
	3.3 11 -20 tahun	162	50.3
	3.4 Lebih 20 tahun	20	6.2
4.	Tempoh mengenali Guru Besar		
	4.1 1 - 5 tahun	49	15.2
	4.2 6 - 10 tahun	251	78.0
	4.3 Lebih 10 tahun	22	6.8

Berdasarkan jadual 1, sampel yang dipilih terdiri daripada 60 orang lelaki yang mewakili 18.6% manakala 262 orang perempuan mewakili 81.4%. Kesemua sampel adalah berjumlah 322 orang guru. Bilangan responden lingkungan bawah tiga puluh tahun terdiri dari 100 orang yang mewakili 31.1%. Seterusnya, umur responden dalam lingkungan tiga puluh satu tahun hingga 40 tahun terdiri 120 orang yang mewakili 37.3%. Umur responden dalam lingkungan empat puluh satu tahun hingga lima puluh tahun terdiri dari 82 orang yang mewakili 25.5%. Manakala umur responden yang lima puluh satu tahun hingga enam puluh tahun pula terdiri dari 20 orang yang mewakili 6.2%. Pengalaman responden sebagai guru bagi tempoh satu hingga lima tahun terdiri dari 61 orang yang mewakili 18.9%. Seterusnya bagi tempoh enam hingga sepuluh tahun terdiri dari 79 orang yang mewakili 24.5%. Manakala bagi tempoh sebelas tahun hingga

dua puluh tahun terdiri dari 162 orang yang mewakili 50.3%. Tempoh lebih dua puluh tahun ke atas terdiri dari 20 orang responden mewakili 6.2%. Tempoh mengenali Guru Besar satu hingga lima tahun terdiri daripada 49 orang mewakili 15.2%. Manakala tempoh mengenali Guru Besar enam hingga sepuluh tahun ialah sebanyak 251 orang mewakili 78% dan lebih sepuluh tahun pula terdiri daripada 22 orang mewakili 6.8%.

Objektif 1: Apakah tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Jadual 2

Skala Penentuan Min bagi Tahap Kepimpinan Lestari.

Sumber: Pallant (2007)

Jadual 2 di atas menunjukkan skala tahap kepimpinan lestari dilihat dalam kajian ini. Julat skor yang kurang daripada 2.33 menunjukkan tahap kepimpinan lestari adalah rendah. Julat skor di antara 2.34 hingga 3.66 adalah sederhana. Manakala julat skor 3.67 hingga 5.00 adalah tinggi. Dapatan dan perbincangan akan menggunakan jadual ini sebagai rujukan sepanjang kajian ini. Tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar secara keseluruhannya menunjukkan tahap tinggi, iaitu nilai minnya 4.6320 dengan sisihan piawai ialah sebagai 0.47734.

Objektif 2: Apakah dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling tinggi diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Jadual 3: Tahap Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar.

Bil	Amalan Kepimpinan Lestari	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi Skor Min
1	Mengalakkan Pembelajaran Berterusan.	4.4808	.24235	Tinggi
2	Mewujudkan Pemimpin Pelapis Di Sekolah.	4.5776	.50096	Tinggi
3	Penerapan Budaya Perkongsian Pembelajaran Dalam Kalangan Guru.	4.3807	.20512	Tinggi

4	Menggalakkan Perkongsian Dengan Rakan Atau Organisasi Di Luar Sekolah.	4.1242	.33035	Tinggi	3	Keadaan Corak Penyeliaan Oleh Guru Besar	4.8975	.30376	Tinggi
						Skor Min Keseluruhan.	4.8665	.31700	Tinggi
5	Kepelbagaian.	4.4406	.21406	Tinggi					
6	Pemeliharaan.	4.6460	.47896	Tinggi					
7	Menghargai Aset.	4.9410	.23600	Tinggi					
	Skor Min Keseluruhan.	4.6320	.47734	Tinggi					

Berdasarkan jadual 3, nilai skor min bagi tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar sub berada pada tahap yang tinggi iaitu 4.63 dengan sisihan piawai 0.47 yang mana merangkumi tujuh sub diuji. Setiap sub mewakili nilai min tinggi dan hampir sama iaitu nilai min bagi merangka amalan kepimpinan lestari Guru Besar sub pertama menggalakkan pembelajaran berterusan ialah 4.48 dengan sisihan piawai 0.24, bagi mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah nilai min ialah 4.57 dengan sisihan piawai 0.50, penerapan budaya pengkongsian pembelajaran dalam kalangan guru nilai min ialah 4.38 dengan sisihan piawai 0.20, menggalakkan perkongsian dengan rakan atau organisasi di luar sekolah nilai min 4.12 dengan sisihan piawai 0.33, kepelbagaian nilai min 4.44 dengan sisihan piawai 0.21, pemeliharaan nilai min 4.65 dengan sisihan piawai 0.48 dan menghargai aset nilai min ialah 4.94 dengan sisihan piawai 0.23. Oleh itu, sub menghargai aset merupakan dimensi yang paling tinggi nilai min 4.94 dalam tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar.

Objektif 3: Apakah dimensi kepimpinan lestari yang tahap paling rendah diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Berdasarkan jadual 3 nilai skor min paling rendah amalan kepimpinan lestari guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah ialah amalan kepimpinan lestari Guru Besar menggalakkan perkongsian dengan rakan atau organisasi di luar sekolah iaitu 4.12 dengan sisihan piawai 0.33.

Objektif 4: Apakah tahap kepuasan kerja guru di kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Jadual 4: Tahap Kepuasan Kerja Guru.

Bil	Kepuasan Kerja Guru	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi Skor Min
1	Keadaan Kerja	4.4472	.49798	Tinggi
2	Keadaan Peluang Kenaikan Pangkat	4.9239	.17987	Tinggi

Jadual 4 menunjukkan tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Kuala Pilah. Kepuasan kerja guru terdiri daripada 3 sub penting iaitu keadaan kerja, keadaan peluang kenaikan pangkat dan keadaan corak penyeliaan oleh Guru Besar. Nilai skor min keadaan kerja ialah 4.44 dengan sisihan piawai 0.49, nilai min keadaan peluang kenaikan pangkat pula 4.92 dengan sisihan piawai 0.17 dan nilai min bagi keadaan corak penyeliaan oleh Guru Besar ialah 4.87 dengan sisihan piawai 0.30. Nilai skor min keseluruhan tahap kepuasan kerja guru di daerah Kuala Pilah ialah 4.86 dengan sisihan piawai 0.31.

Objektif 5: Apakah aspek kepuasan kerja guru yang paling tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Berdasarkan jadual 4, nilai min yang paling tinggi ialah keadaan peluang kenaikan pangkat iaitu 4.92 dengan sisihan piawai 0.17. Oleh itu, aspek kepuasan kerja guru berdasarkan keadaan peluang kenaikan pangkat merupakan aspek yang paling tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

Objektif 6: Apakah aspek kepuasan kerja guru yang paling rendah dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Jadual 4 menunjukkan aspek kepuasan kerja guru keadaan kerja guru merupakan aspek yang paling rendah di sekolah rendah daerah Kuala Pilah. Nilai min bagi sub keadaan kerja guru merupakan aspek kepuasan kerja guru yang paling rendah iaitu 4.44 dengan sisihan piawai 0.49 berbanding aspek keadaan peluang kenaikan pangkat dan keadaan corak penyeliaan oleh Guru Besar.

Objektif 7: Apakah hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah?

Pengujian Hipotesis

Ho1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari Guru Besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah di daerah Kuala Pilah.

Jadual 5 Ujian Korelasi Pearson: Hubungan di antara tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar dan kepuasan kerja guru.

		AMALAN KEPIMPINAN LESTARI GURU BESAR		KEPUASAN KERJA GURU	
AMALAN KEPIMPINAN LESTARI GURU BESAR	Pearson Correlation	1		.467**	
	Sig. (2-tailed)			.000	
	N	322		322	
KEPUASAN KERJA GURU	Pearson Correlation	.467**		1	
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	322		322	

Jadual 6 Ujian One Way ANOVA: Domain Kepimpinan Lestari Guru Besar Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 5 di atas, adalah hasil dapatan ujian berdasarkan, hipotesis Ho1 Tidak terdapat hubungan antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan kepuasan kerja guru. Data menunjukkan nilai pekali korelasi Pearson bagi hubungan antara agihan tugas oleh guru besar dengan kepuasan kerja guru ialah $r=0.467$ pada tahap signifikan $P=0.005(p>0.01)$. Oleh sebab, tahap signifikan lebih kecil daripada nilai 0.05, maka hipotesis Ho1 ditolak. Hal ini membuktikan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara agihan tugas oleh guru besar dengan kepuasan kerja guru. Hubungan signifikan ini adalah pada tahap sederhana.

Objektif 8: Apakah domain amalan kepimpinan lestari Guru Besar yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						Descriptives			
Menggalaikan_Pembelajaran_Berterusan	4.00	115	4.3290	.18530	.01728	4.2948	4.3632	3.83	4.67
	4.50	7	4.3571	.17817	.06734	4.1924	4.5219	4.17	4.67
	5.00	200	4.5725	.22761	.01609	4.5408	4.6042	4.00	5.00
	Total	322	4.4808	.24235	.01351	4.4543	4.5074	3.83	5.00
Mewujudkan_Pemimpinan_Pelapis_Di_Sekolah	4.00	115	4.1391	.34760	.03241	4.0749	4.2033	4.00	5.00
	4.50	7	4.5714	.53452	.20203	4.0771	5.0658	4.00	5.00
	5.00	200	4.8300	.38969	.02756	4.7757	4.8843	3.00	5.00
	Total	322	4.5776	.50096	.02792	4.5227	4.6326	3.00	5.00
Penerapan_Budaya_Perkongsian_Pembelajaran_Dalam_Kalangan_Guru	4.00	115	4.1938	.14922	.01391	4.1662	4.2214	4.00	4.57
	4.50	7	4.4082	.15272	.06772	4.2669	4.5494	4.14	4.57
	5.00	200	4.4871	.15102	.01068	4.4661	4.5082	4.00	4.71
	Total	322	4.3807	.20512	.01143	4.3582	4.4031	4.00	4.71
Menggalaikan_Perkongsian_Dengan_Luar_Sekolah	4.00	115	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	4.50	7	4.1429	.37796	.14286	3.7933	4.4924	4.00	5.00
	5.00	200	4.1950	.39719	.02809	4.1396	4.2504	4.00	5.00
	Total	322	4.1242	.33035	.01841	4.0890	4.1604	4.00	5.00
Kepeltagaan	4.00	115	4.3019	.18613	.01736	4.2675	4.3362	3.86	4.71
	4.50	7	4.4082	.19217	.07263	4.2304	4.5859	4.14	4.57
	5.00	200	4.5214	.18769	.01327	4.4953	4.5476	4.00	4.86
	Total	322	4.4406	.21406	.01193	4.4171	4.4640	3.86	4.86
Pemeliharaan	4.00	115	4.3304	.47243	.04405	4.2432	4.4177	4.00	5.00
	4.50	7	4.1429	.37796	.14286	3.7933	4.4924	4.00	5.00
	5.00	200	4.8450	.36281	.02585	4.7944	4.8956	4.00	5.00
	Total	322	4.6460	.47896	.02669	4.5935	4.8985	4.00	5.00
Menghargai_Aset	4.00	115	4.9217	.26976	.02515	4.8719	4.9716	4.00	5.00
	4.50	7	5.0000	.00000	.00000	5.0000	5.0000	5.00	5.00
	5.00	200	4.9500	.21849	.01545	4.9195	4.9805	4.00	5.00
	Total	322	4.9410	.23600	.01315	4.9151	4.9669	4.00	5.00
Keadaan_Kerja	4.00	115	4.1304	.33826	.03154	4.0679	4.1929	4.00	5.00
	4.50	7	4.4286	.53452	.20203	3.9342	4.9229	4.00	5.00
	5.00	200	4.6300	.48402	.03423	4.5625	4.6975	4.00	5.00
	Total	322	4.4472	.49798	.02775	4.3926	4.5018	4.00	5.00
Keadaan_Peluang_Kenaikan_Pangkat	4.00	115	4.9043	.19752	.01842	4.8679	4.9408	4.50	5.00
	4.50	7	5.0000	.00000	.00000	5.0000	5.0000	5.00	5.00
	5.00	200	4.9325	.17129	.01211	4.9086	4.9564	4.50	5.00
	Total	322	4.9239	.17987	.01002	4.9042	4.9436	4.50	5.00
Keadaan_Corak_Penyelidikan_Oleh_Guru_Besar	4.00	115	4.7652	.42572	.03970	4.6866	4.8439	4.00	5.00
	4.50	7	5.0000	.00000	.00000	5.0000	5.0000	5.00	5.00
	5.00	200	4.9700	.17102	.01209	4.9462	4.9938	4.00	5.00
	Total	322	4.8975	.30376	.01693	4.8642	4.9308	4.00	5.00

Ujian One Way ANOVA digunakan untuk melaporkan domain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Berdasarkan jadual 6, analisis yang dijalankan mendapati domain menghargai aset yang memperoleh skor Min paling tinggi mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah ialah dengan skor Min 5.00 dan sisihan piawai 0.00.

VIII. PERBINCANGAN

Implikasi Kajian Dapatan Kajian

Kajian ini mengkaji tahap amalan antara kepimpinan lestari Guru Besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Dalam mengkaji tahap kepimpinan lestari terdapat tujuh dimensi utama kepimpinan lestari Guru Besar iaitu menggalakkan pembelajaran berterusan, mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah, penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru, menggalakkan perkongsian dengan rakan atau organisasi di luar sekolah, kepelbagaian, pemeliharaan dan menghargai aset.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi guru-guru terhadap tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar adalah tinggi. Kesemua sub dimensi tahap amalan kepimpinan lestari mencapai tahap yang tinggi. Dapatan turut menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari Guru Besar dengan kepuasan kerja guru. Dapatan ini juga menunjukkan bahawa domain kesemua sub amalan kepimpinan lestari Guru Besar telah mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah daerah Kuala Pilah.

Satu pendekatan baharu dalam meningkatkan kualiti serta standard pendidikan diperlukan dalam usaha melestarikan pendidikan terbilang. Pendekatan konvensional melalui sistem birokrasi tidak lagi sesuai untuk diamalkan dalam pengurusan sebuah sekolah. Pendekatan baharu sepatutnya lebih menekankan akauntabiliti pihak pengurusan sekolah sendiri dalam memajukan sekolah. Ini bermaksud pentadbir sekolah perlu membangunkan kapasiti sekolah mengikut keperluan sekolah itu sendiri. Justeru, para pentadbir perlu memahami pendekatan atau amalan-amalan kepimpinan lestari untuk menguruskan sekolah dengan lebih baik.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja guru berdasarkan amalan kepimpinan lestari di peringkat sekolah, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah perlu mengadakan kursus berkaitan amalan kepimpinan lestari untuk Guru Besar. Latihan berterusan dapat diberikan kepada pentadbir sekolah untuk meningkatkan mutu perkhidmatan, kemahiran dan pengetahuan (Annette, Aaron & Eric 2014).

Cadangan Kajian

Kepimpinan Guru Besar merupakan satu kepimpinan yang sangat luas. Terdapat pelbagai aspek dan pemboleh ubah yang dapat dijadikan bahan kajian. Beberapa cadangan berikut adalah untuk memperluaskan dan mendalami lagi kajian mengenai kepimpinan lestari Guru Besar pada masa mendatang.

Dalam kajian ini, pengkaji hanya mengkaji tentang tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah sahaja, malah kajian ini perlu dijalankan di sekolah menengah daerah Kuala Pilah serta aspek kajian ini perlu diperluaskan dan diperkembangkan lagi dengan memberikan fokus bagaimana pemimpin ataupun pengetua sekolah mengaplikasikan amalan kepimpinan lestari mereka bagi membimbing guru mengarap potensi pelajar hingga lebih cemerlang lagi.

Kajian ini hanya dijalankan di daerah Kuala Pilah sahaja. Justeru, adalah dicadangkana gar kajian ini diperkembangkan kepada bilangan sampel yang lebih meluas demi pemerolehan hasil dapatan yang lebih komprehensif di semua sekolah-sekolah rendah di Negeri Sembilan dan seterusnya di sekolah-sekolah menengah Negeri Sembilan.

IX. KESIMPULAN

Secara kesimpulan, pengkaji dapat merumuskan bahawa Guru Besar sekolah-sekolah rendah di daerah Kuala Pilah yang dikaji secara kuantitatif melaksanakan strategi kepemimpinan lestari seperti yang telah disarankan oleh Hargreaves dan Fink (2003; 2006) dengan kepuasan kerja guru. Keseimbangan kepemimpinan lestari Guru Besar boleh mempengaruhi kepuasan kerja guru terhadap pencapaian sekolah. Semakin baik kepemimpinan guru besar maka semakin positif persepsi guru-guru terhadap kepemimpinannya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen gurunya.

X. RUJUKAN

Ab Halim Tamuri. 2013. Towering personality: Masa depan pembangunan profesionalisme guru sekolah agama rakyat. Kertas Kerja konvensyen Pengurusan Guru Sekolah Agama Rakyat Peringkat Kebangsaan, anjuran Jabatan Dakwah dan Pembangunan Insan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. 18-19 Disember 2013.

Aziah Ismail & Abdul Ghani Kanesan Abdullah. (2014). Amalan autonomi dan akauntabiliti di sekolah berautonomi dan impaknya kesediaan guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*.1, 1 (41-52).

Fatimah, A. 2014. Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej.

Fuziah Mat Yakop & Mohd Izham Mohd Hamzah. 2011. A study of relationship between leadership practices and learning organization practices in cluster secondary schools.

Hargreaves, A. Dan Fink, D. 2006. *Sustainable Leadership*. Usa: Jossey-Bass Hargreaves, A Dan Fink, D. 2003. *Sustaining Leadership*. Ph Delt Kappan.

Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob.2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific of Educators and Education*, Vol.28,103-115.

Kementerian Pelajaran Malaysia. 2013.*Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025*. Malaysia.

Mazlina Binti Sulaiman. 2014. Hubungan tekanan dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru program pendidikan khas integrasi bermasalah pembelajaran di empat buah sekolah rendah Daerah Pontian. Universiti Teknologi Malaysia.

Norhana Mohd. Salleh. 2016. Tahap kepuasan kerja guru agama sekolah agama bantuan kerajaan Negeri Terengganu dari aspek pembangunan Insan.

Supian Hashim. 2016. Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang menerima Tawaran Baharu di daerah Segamat. Universiti Teknologi Malaysia.

Undang-Undang Malaysia. 1996.Akta Pendidikan 1996 (Akta 550). Percetakan Nasional Berhad: Kuala Lumpur.

Utusan Malaysia Online. 2008. 20 Mei 2008. Guru ponteng: Tindakan tegas akan diambil, 20 Mei.

Utusan Borneo Online. 2016. Tiada kompromi salah laku guru., 12 Julai. Tarikh capaian: 30 Julai 2016.

Zainudin Awang .2010. Modelling Job Satisfaction And Work Commitment Among Lectures: A Case Of UiTM Kelatan.

Kompetensi Pedagogi Guru Sains Sekolah Rendah Dalam Melaksanakan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)

Tazudin Bin Nawawi
Dr. Nurfaradilla Mohamad Nasri

Abstrak-: Mata pelajaran Sains sering dikaitkan dengan mata pelajaran yang sukar untuk difahami oleh murid. Strategi pengajaran yang berkesan perlu diberi perhatian sewajarnya dalam usaha untuk memupuk budaya minat Sains dikalangan murid. Kertas konsep ini membincangkan aspek kompetensi pedagogi guru Sains Sekolah Rendah dalam mengaplikasikan elemen-elemen Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). Di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 menyatakan penekanan kepada elemen-elemen KBAT bagi meningkatkan kualiti pengajaran dalam Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM). Ini bermaksud murid perlu meningkatkan kemahiran kognitif dengan memberi peluang dan ruang yang lebih dalam memberikan pandangan dengan menggunakan kaedah yang lebih kreatif dan tidak menghafal fakta semata-mata. Domain-domain kompetensi guru seperti pengetahuan dan kemahiran dilihat memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan elemen-elemen KBAT dalam proses Pengajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) di bilik kelas. Pengaruh tersebut akan memberi implikasi terhadap kualiti pembentukan modal insan yang pada masa hadapan. Senario pada masa kini guru Sains kebanyakannya masih lagi menggunakan kaedah pengajaran yang berpusatkan guru dan kurang mendapat pendedahan dan latihan berkaitan pedagogi KBAT. Oleh itu langkah yang proaktif perlu diambil oleh guru Sains, pihak pentadbir sekolah dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bagi meningkatkan kompetensi pedagogi guru Sains agar amalan PdPc kreatif dan inovatif dilaksanakan secara berkesan.

Kata kunci-: KBAT, Sains, pedagogi, kompetensi

I. PENGENALAN

Seorang guru mestilah menguasai isi kandungan mata pelajaran dan kemahiran-kemahiran pedagogi yang berkesan untuk menjadi seorang guru yang kompeten (Anuar Ahmad & Nelson Jingga, 2015). Di antara ciri yang harus ada pada seseorang guru untuk menjadi cemerlang ialah penguasaan isi kandungan matapelajaran yang diajar, berpengetahuan dan berkemahiran untuk mengaplikasikan pelbagai pendekatan pedagogi terkini, berupaya memilih sumber pengajaran yang berkaitan dan relevan, memiliki kemahiran teknologi dan komunikasi, mempunyai kemahiran komunikasi yang baik dengan murid

serta mempunyai sikap dan personaliti yang positif seperti bermotivasi, humor dan berkeyakinan (Anuar Ahmad & Nelson Jingga, 2015).

Guru adalah golongan yang bertanggungjawab dalam melahirkan murid yang cemerlang pada masa hadapan (Anuar Ahmad & Nelson Jingga, 2015). Oleh itu guru mestilah mempunyai tahap kompetensi yang selaras dan bertepatan dengan perkembangan sistem pendidikan terkini. Pelbagai isu tentang kompetensi guru telah dibincangkan oleh pengkaji kerana aspek kompetensi guru ini amat berkait rapat dengan pencapaian murid terutamanya dalam peperiksaan. Masalah kurangnya kualiti dari segi pencapaian Sains dan Matematik di Malaysia mempunyai kaitan dengan aspek kompetensi (Azhari Mariani & Zaleha Ismail, 2013). Guru kebanyakannya masih lagi menggunakan kaedah tradisional dalam proses PdPc mereka (Tengku Zawawi, 2009). Amalan pengajaran yang kreatif dan inovatif dalam PdPc amatlah dituntut dalam sistem pendidikan masa kini (Azhari Mariani & Zaleha Ismail, 2013).

Kualiti penyoalan guru juga penting dalam menerapkan elemen-elemen KBAT dalam bilik darjah. Guru seharusnya menyetengahkan soalan-soalan yang boleh menghidupkan suasana perbincangan dalam kelas untuk menggalakkan murid berfikir. Soalan yang diajukan haruslah menggalakkan pembelajaran kolaboratif dan sendiri murid (Weiss, 2003). Pelaksanaan KBAT di bilik darjah terbukti berkesan dalam melahirkan murid yang mempunyai aras pemikiran yang tinggi di Singapura (Ong, Hart, et al. 2016).

Masalah kurangnya pengetahuan pedagogi guru dalam menerapkan elemen-elemen KBAT dalam proses Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) juga dipengaruhi oleh terbatasnya latihan yang dianjurkan oleh pihak-pihak yang berkaitan. Mohamed Rahmat, Abdul Ghaffar Md. Noor, et al. (1995) telah membuat kajian tentang keperluan latihan guru-guru Sains sekolah rendah di Bahagian Bintulu, Sarawak.

Didapati hanya 20% guru Sains yang pernah menghadiri kesus berkaitan Sains.

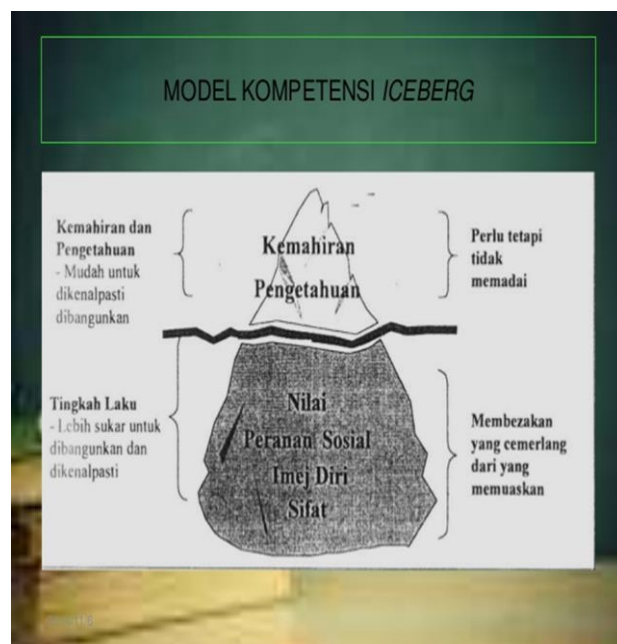
Masalah makin ketara apabila berlakunya kekurangan guru Sains dan guru opsyen lain terpaksa mengajar mata pelajaran Sains. Dapatan juga mendapati guru Sains memang memerlukan kursus-kursus berkaitan kurikulum Sains sekolah rendah terutamanya dari segi pedagogi.

Permasalahan tentang kompetensi pedagogi guru Sains juga disebabkan oleh masalah kurangnya guru opsyen Sains. Mah (2000) telah membuat kajian yang berkaitan dengan keperluan profesional guru-guru Sains sekolah rendah di Daerah Kemaman dan implikasinya terhadap pendidikan berterusan. Kajian mendapati guru Sains terdiri dari guru opsyen Bahasa yang terpaksa mengajar mata pelajaran Sains. Pengetahuan yang dimiliki sudah semestinya tidak tidak memenuhi keperluan sebenar seorang guru Sains. Guru Sains menyatakan kursus-kursus yang berkaitan dengan profesionalisme perlu diperbanyakkan bagi mencapai mutu pengajaran yang berkualiti. Di antara kursus yang mereka kehendaki seperti aspek pedagogi, pengetahuan Sains dan sebagainya.

II. KONSEP KOMPETENSI GURU

Terdapat pelbagai definisi dan takrifan berkenaan dengan kompetensi ini. Di antaranya ialah kompetensi guru merujuk kepada keupayaan individu menguasai dan membudayakan pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan (KPM, 2013). Elemen yang berkaitan dengan kompetensi guru melibatkan aspek-aspek seperti berpengetahuan dalam kandungan mata pelajaran dan pedagogi, bijak memilih sumber-sumber pengajaran dan sebagainya (Anuar Ahmad & Nelson Jingga, 2015).

Perkara lain yang berkaitan dengan kompetensi guru termasuklah hal yang berkaitan personal, profesional dan sosial seperti pengajaran, kepakaran dalam mata pelajaran, kepakaran dalam teori yang berkaitan dengan PdPc, menguruskan proses pembelajaran, adaptasi dalam komuniti dan personality. Beare (2001) menyatakan terdapat lima kompetensi umum yang mesti dikuasai oleh guru iaitu kurikulum, pedagogi, penilaian, sumbangan kepada sekolah dan sumbangan professional. Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim (2012) menyatakan terdapat tiga komponen utama dalam kompetensi guru iaitu Pengetahuan, Kemahiran dan Ciri-ciri Peribadi. Komponen-komponen tersebut digambarkan melalui Model Iceberg seperti di bawah.



Rajah 1: Model Iceberg: Diadaptasi dari Spencer L.M. JR. and Spencer S.M.

Rajah 1 menyatakan aspek Kemahiran dan Pengetahuan boleh diperolehi melalui kursus atau latihan. Walau bagaimanapun bagi aspek Ciri-ciri Peribadi seperti nilai, peranan sosial, imej diri dan sifat memerlukan penekanan yang lebih. Ini kerana ciri-ciri ini menentukan guru itu berprestasi tinggi atau sebaliknya. Dengan kata lain perlu ada ciri-ciri peribadi yang mantap di samping terdapat kemahiran dan pengetahuan dalam diri guru. Ini membolehkan tahap kompetensi guru itu dapat ditingkatkan dari masa ke masa.

III. KEMAHIRAN BERFIKIR ARAS TINGGI (KBAT)

Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) ialah keupayaan untuk mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan, berinovasi dan berupaya mencipta sesuatu (LPM, 2013). Rajendran (2010) menyatakan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) adalah aras proses kognitif yang paling tinggi. Proses kognitif berlaku apabila seseorang murid itu menerima maklumat baru, menyimpan dalam memori, menyusun atur dan mengaitkannya dengan pengalaman sedia ada dan seterusnya menggunakannya untuk penyelesaian sesuatu situasi. Oleh itu KBAT pada dasarnya melibatkan empat aras iaitu mengaplikasi, menganalisis, menilai dan mencipta seperti dalam semakan semula Taksonomi Bloom yang dikemukakan oleh Anderson dan Krathwohl (2001).

IV. KBAT DALAM SAINS

Matlamat utama pendidikan Sains adalah untuk meninggikan taraf literasi saintifik agar murid dapat menggunakan ilmu dan kemahiran Sains dalam menyelesaikan sesuatu masalah dengan berlandaskan nilai-nilai murni (Kamisah Osman, Zanaton Haji Iksan et al. 2007). Antara usaha yang boleh dilaksanakan untuk meningkatkan amalan KBAT adalah melalui proses PdPc yang berkesan di bilik darjah. Contohnya dengan membiasakan murid dengan soalan-soalan yang mempunyai tahap inkuiri yang tinggi dan pemikiran yang kritikal (Supramani, 2006; Zamri & Nor Razah Lim, 2011). Pengajaran Berasaskan Inkuiri contohnya dapat menggalakkan murid untuk berfikir dan mencari maklumat bagi menyelesaikan masalah secara aktif serta meningkatkan persoalan dalam diri (LPM, 2013). Ini secara tidak langsung memberi ruang dan peluang yang luas untuk melatih murid mengamalkan dan menguasai KBAT.

Kurikulum Sains dalam konteks pendidikan di Malaysia adalah bertujuan untuk memperluas ilmu Sains di samping meningkatkan kecekapan dan memupuk sikap positif terhadap Sains dalam kalangan murid. Agensi Inovasi Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia (2013) menyatakan standard kandungan dan pengajaran dalam dokumen standard kurikulum Sains memberi penekanan kepada keupayaan murid aplikasi, analisis, menilai dan mencipta semasa proses PdPc dijalankan. Kementerian Pendidikan Malaysia telah menetapkan tujuh elemen iaitu, kurikulum, pedagogi, pentaksiran sumber, sokongan masyarakat, kokurikulum, sumber dan bina upaya guru bagi memastikan kejayaan pelaksanaan KBAT di sekolah (KPM, 2013).

Pendekatan PdPc KBAT yang efektif perlu menggunakan pelbagai instrumen berfikir dan teknik penyoalan aras tinggi dan memerlukan pedagogi yang bersesuaian. Zoller, U. & Pushkin, D. (2007) berpendapat bagi melahirkan murid yang lebih saintifik memerlukan PdPc yang menggalakkan soalan terbuka dan tahap tinggi bukan hanya melalui kaedah hafalan semata-mata. Oleh itu, salah satu pedagogi yang dilihat sesuai untuk penerapan KBAT dalam pengajaran Sains di sekolah rendah adalah Pembelajaran Berasaskan Projek (PBP) memandangkan pedagogi ini merupakan salah satu amalan dalam PdPc abad ke-21 yang boleh menyokong KBAT diterapkan dalam kalangan murid.

Pendekatan menggunakan PBP memerlukan murid menyiapkan projek

berasaskan masalah atau soalan yang diberi akan turut mempengaruhi pengetahuan saintifik yang dibina. Tal, T., Krajcik, S. & Blumenfeld, P. C. (2006) berpendapat PdPc yang menggunakan projek dapat memberi peluang kepada murid untuk mengalami sendiri pengalaman pembelajaran. Ini terutamanya apabila melibatkan pembelajaran di luar kelas dan melibatkan keluarga dan komuniti. Oleh itu guru Sains harus mengaplikasikan kaedah pembelajaran ini kerana dapat menghasilkan sesuatu di akhir PdPc (BTP, 2010).

Kedua - dua kaedah iaitu Kaedah Pengajaran Inkuiri dan PBP mempunyai kaitan antara satu sama lain. Ini kerana pada asasnya kedua-dua kaedah ini menggalakkan murid berfikir untuk menyelesaikan masalah sama ada secara individu atau berkumpulan. Chin (2007) menyatakan kepelbagaian jenis soalan yang diajukan kepada murid akan membina pengetahuan saintifik dalam diri murid.

V. HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI GURU DAN PENCAPAIAN MURID

Penekanan kepada tahap kompetensi guru sering menjadi agenda utama pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Hal ini penting bagi melahirkan modal insan yang boleh membantu negara mencapai status negara maju pada masa akan datang. Pelbagai usaha telah, sedang dan akan dilaksanakan oleh pihak Kementerian bagi mencapai matlamat ini. Salah satu dengan melahirkan guru yang mempunyai tahap kompetensi yang tinggi dalam pedagogi supaya selaras dengan keperluan pendidikan semasa.

Pelbagai aplikasi perkembangan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) dalam PdPc guru di bilik darjah telah dilaksanakan di sekolah. Salah satu ialah pelaksanaan program aplikasi Persekitaran Pengajaran Alam Maya (FROG VLE) mulai tahun 2011. Semua sekolah telah dibekalkan dengan infrastruktur yang boleh menyokong program ini termasuklah sokongan talian internet melalui Projek iBestariNet. Terdapat beberapa kajian yang telah menilai tentang perkembangan program ini. Mohammad Azmi (2013) menyatakan program aplikasi ini memberi dorongan motivasi kepada guru-guru dalam mengaplikasikan kaedah pengajaran baru di bilik darjah. Aplikasi ini membantu guru menyampaikan isi kandungan mata pelajaran dengan lebih cepat dan bersistematik.

Walau bagaimanapun pelaksanaan aplikasi ini memerlukan penambahbaikan bagi memastikan kejayaannya (Norazilawati Abdullah, Noriani Mohamed Noh, et al. (2015). Pelaksanaan program ini masih lagi mempunyai beberapa kelemahan tertentu. Siti Aminah (2013) mendapati kebanyakan guru masih lagi mempunyai tahap kemahiran TMK yang rendah. Ini bermaksud guru masih belum bersedia sepenuhnya untuk mengaplikasikan aplikasi ini dalam PdPc di bilik darjah. Faktor lain seperti kurangnya kemudahan di sekolah seperti ketiadaan bilik akses atau komputer, capaian internet yang tidak stabil telah sedikit sebanyak mematahkan semangat guru untuk mengaplikasi Frog VLE terutamanya bagi sekolah yang berada di luar bandar dan pedalaman.

Selain itu pengenalan kepada teknik pengajaran peta pemikiran i-Think sebagai salah satu “tools” untuk membantu dalam memantapkan pengetahuan pedagogi guru dalam menerapkan elemen KBAT di bilik darjah dan seterusnya menimbulkan minat murid untuk mengikuti pengajaran. Pengenalan kepada teknik pengajaran i-Think seharusnya memberi impak yang positif dalam diri murid. Rosnidar Mansor, Haeidatul Nashrah binti Hassan et al. (2015) menyatakan pelaksanaan teknik pengajaran ini memberi kesan positif terhadap murid dalam mata pelajaran Sains Tahun 4. Mohd. Mahzan Awang, Abdul Razaq Ahmad et al. (2014) menyatakan perubahan sikap yang positif berlaku apabila teknik pengajaran ini diaplikasikan dalam mata pelajaran Sejarah. Azlili Murad & Norazilawati Abdullah (2016) menyatakan dengan adanya usaha untuk membangunkan model i-Think ini pemahaman murid dalam Sains dapat ditingkatkan.

Namun pelaksanaan teknik pengajaran i-Think dalam membentuk murid yang mampu berfikir kritis, kreatif dan inovatif mempunyai beberapa kekangan tertentu. Salah satu daripadanya ialah dari segi pemahaman guru (Vadsala & Kamsiah, 2015). Adawati (2014) mendapati ramai guru masih belum didedahkan dengan teknik pengajaran KBAT secara profesional. Guru juga berada dalam keadaan dilema sama ada untuk menyampaikan kandungan mata pelajaran atau menggalakkan pemikiran yang kritikal. Ini menyebabkan guru tidak dapat untuk menggalakkan pemikiran aras tinggi semasa proses PdPc dijalankan (Barak & Shakhman, 2007). Keadaan ini seterusnya menjejaskan kualiti pengajaran guru dan memberi kesan kepada kualiti murid yang dilahirkan pada masa depan.

Penilaian dan pemantauan terhadap kompetensi guru dalam PdPc adalah di bawah

tanggungjawab pihak Jemaah Nazir Sekolah. Laporan oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti mendapati sebahagian guru di Malaysia masih berada di tahap harapan (52%), baik (31%) serta memuaskan (12%) (JNJK, 2013). Pihak Jemaah Nazir mendapati guru masih lagi mengamalkan pembelajaran secara tradisional. Amalan “hands-on” atau amali serta pengintegrasian TMK masih kurang dilaksanakan di sekolah. Keadaan ini dengan jelas menunjukkan amalan pengajaran guru masih berpusatkan kepada guru dan tidak berpusatkan murid.

Kepentingan pembelajaran secara “hands-on” atau amali memang terbukti keberkesannya dalam meningkatkan kualiti pengajaran guru. Ini kerana sikap murid berubah kepada positif terhadap Sains selepas mereka melalui proses PdPc secara amali dan dapat mengaitkan konsep yang dipelajari secara eksperimen dengan pengalaman harian mereka (Nik Azmah Nik Yusuff, Norazimah Md Ali et al. 2016). Murid telah menunjukkan peningkatan dalam pencapaian Sains apabila pembelajaran ini dilaksanakan di bilik darjah (Nik Azmah Nik Yusuff, Norazimah Md Ali et al. 2016). Selain itu penggunaan pelbagai kaedah pengajaran termasuk TMK serta pengintegrasian dengan alam sekitar memberi kesan yang positif keatas pemahaman murid (Rian Vebrianto & Kamisah Osman, 2012).

Pengajaran guru yang efektif berkait rapat dengan cara gaya, kemahiran, komitmen dan pendekatan pengajaran di bilik darjah. Guru yang mengajarkan mata pelajaran Sains khasnya perlu bersedia untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran bagi menjadikan pedagogi semasa proses PdPc lebih berkesan. Proses menjadikan guru itu seorang yang kompeten perlu dilakukan dari masa ke masa atau secara berterusan. Latihan dan pendedahan yang berterusan amat penting dalam menjamin kompetensi guru selaras dengan keperluan pendidikan abad ke-21.

VI. KEPENTINGAN

Pihak Kementerian Pendidikan, pihak pentadbir sekolah, guru dan pihak berkepentingan diharapkan mendapat manfaat daripada analisis kertas konsep ini. Tahap kompetensi pedagogi guru yang selaras dengan perkembangan sistem pendidikan semasa membolehkan murid kita dapat bersains seiring dengan murid lain di peringkat anatarabangsa. Sekiranya guru dapat meningkatkan kualiti pedagogi semasa proses PdPc di bilik darjah adalah tidak mustahil bagi negara kita untuk setanding dengan negara maju lain. Segala bentuk latihan dan pembangunan untuk guru yang bakal dirangka seharusnya

meneliti tentang aspek kompetensi pedagogi ini. Manakala di pihak guru pula seharusnya bersikap lebih terbuka dalam mengaplikasikan pelbagai kaedah dan pedagogi yang sesuai dengan tahap dan keperluan murid.

Guru bukan sahaja sebagai pemudah cara malahan berkemahiran dan berpengetahuan dalam mengaplikasikan pendekatan pedagogi yang sesuai dengan tahap keperluan murid. Pendekatan yang aktif dikalangan murid dan guru dalam perbincangan membolehkan murid lebih berkeyakinan dan tidak takut untuk memberi pendapat, berkongsi maklumat dan pemahaman mereka.

Diharapkan melalui kajian ini pihak yang berkepentingan dapat merangka suatu pelan pembangunan yang berkesan dalam meningkatkan mutu pengajaran semasa proses PdPc di bilik darjah. Kemampuan guru untuk mengaplikasikan elemen-elemen KBAT dengan berkesan melalui pedagogi yang bersesuaian amatlah dituntut dalam sistem pendidikan negara. Ini memerlukan penglibatan semua pihak termasuk guru, murid, ibubapa, komuniti luar dan kementerian dalam merialisasikan impian negara maju tercapai.

VII. RUMUSAN

Ulasan tentang kertas konsep ini secara keseluruhannya adalah membincangkan tentang tahap kompetensi guru Sains dan kaitannya dengan pencapaian murid di sekolah. Penekanan konsep kompetensi adalah penting bagi memastikan guru kita adalah guru yang kompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Diharapkan agar penerapan konsep kompetensi pedagogi ini dapat mengubah pandangan guru terhadap sistem pendidikan negara.

Guru yang mengajar mata pelajaran Sains khususnya perlu mempelbagaikan pedagogi untuk menggantikan pendekatan yang bersifat konvensional. Guru Sains harus mahir dalam menggunakan pendekatan yang sesuai berdasarkan kebolehan murid dalam proses PdPc di bilik darjah. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu untuk mengubah pendekatan pedagogi dan kandungan pedagogi dalam menerapkan elemen-elemen KBAT supaya proses PdPc lebih berkesan dan kreatif.

Di pihak kementerian pula perlu menilai kembali segala program yang berkaitan dengan pedagogi bagi meningkatkan tahap kompetensi guru. Disarankan agar pihak kementerian melatih lebih ramai lagi pakar dalam pedagogi dalam semua mata pelajaran dan memperbanyakkan latihan yang menjurus kepada amalan KBAT ini. Di pihak guru pula

mengaplikasikan segala ilmu dan pengetahuan dalam pedagogi yang pelbagai dapat melahirkan murid yang berkualiti pada masa depan.

VIII. RUJUKAN

- Adawati, S. 2014. Exploring Teachers' Experiences On Integration Of Higher Order Thinking Skills (HOTS) In Teaching Of Science. Tesis Sarjana Sains Universiti Malaysia Sarawak.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D.R. (Eds.) 2001. A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objective. New York: Addison Wesley Longman.
- Anuar Ahmad & Nelson Jingga 2015. Pengaruh Kompetensi Kemahiran Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar Dalam Mata Pelajaran Sejarah. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik 3 (2),1-11. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azhari Mariani &Zaleha Ismail (2013) Pengaruh Kompetensi Guru Matematik Ke Atas Amalan Pengajaran Kreatif Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Johor, Malaysia.
- Azlii binti Murad dan Norazilawati binti Abdullah (2016) Pembangunan Modul Peta Pemikiran I – Think Bagi Mata Pelajaran Sains Tahun 5 Sekolah Rendah. Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik Malaysia 6(2) (2016):44-53. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia Dokumen Awal Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (2016) Putrajaya.
- Bahagian Teknologi Pendidikan. 2010. Jiwa dan Minda Bersatu Ke Arah Pembestarian Sekolah. Kuala Lumpur: Bahagian Teknologi Pendidikan
- Barak, M. & Shakhman, L. 2007 Fostering Higher-Order Thinking in Science Class: Teachers' Reflections. *Teachers and Teaching*, 3: 191-208.
- Chin, C. 2007. Teacher Questioning in Science Classroom: Approaches that Stimulate Productive Thinking. *Journal of Research in Science Teaching*, 44(6),815-843.
- John Wiley & Sons. 1993. The Iceberg Model of Competence Defined by Spencer L.M. JR. and Spencer S.M. Source: *Competence at Work: Model for Superior Performance*.
- Kamariah Osman, Zanaton Haji Iksan & Lilia Halim. (2007). Sikap terhadap sains dan sikap saintifik di kalangan pelajar sains. *Jurnal Pendidikan*. 32: 39-60.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 -2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah). Putrajaya. Malaysia.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2013). "Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi". Lembaga Peperiksaan Malaysia.
- Lembaga Peperiksaan Malaysia. 2013. Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia. Penerbit Surya Sdn. Bhd.
- Mohamed Rahmat, Abdul Ghaffar Md. Noor, dan Arbain Subki. 1995. Kajian Keperluan Latihan Guru-Guru Sains dan Pentadbir Sekolah Rendah Bahagian Bintulu, Sarawak. Projek Penyelidikan Peruntukan Agensi Pusat 1995. Bahagian Pendidikan Guru, KPM.
- Mohamad Azmi bin Muda 2013. Pelaksanaan VLE SK. Selayang. Daripada <http://www.iab.edu.my/kict2013/>.
- Mohd Aizuddin (2013). Peningkatan profesionalisma dalam penggunaan frog vle. Daripada <http://www.slideshare.net/aizuddinbakar/>.
- Mohd Mahzan Awang et al. 2014. Penggunaan Peta Minda oleh Pelajar Pintar Cerdas dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 39(2) (2014), 95-100. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor Darul Ehsan.
- Nik Azmah et al. 2016. The Effectiveness Of Hands-On, Authentic Learning on Elementary School Students' Achievement In And Attitudes Towards Science *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia* 6(1) (2016), 79-100. Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak.
- Norazilawati Abdullah et al. 2015. Aplikasi Persekitaran Pengajaran Maya (FROG VLE) Dalam Kalangan Guru Sains. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia* 3(2), 63-76. Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak.
- Ong, K.K.A., Hart, C.E., & Chen, P.K. 2016. Promoting higher-order thinking through teacher questioning: a case study of a Singapore science classroom. *New Waves Educational Research & Development*, 19 (1): 1-19
- Rajendran, N.S. 2010. Teaching & Acquiring Higher-Order Thinking Skills: Theory & Practice. Tanjung Malim: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Rosnidar Mansor et al. 2015. Keberkesanan Penggunaan I-Think Terhadap Pencapaian Dan Minat Murid Dalam Tajuk Sifat Bahan, Sains Tahun 4. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia* 5(2) 98-116. Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim Perak.
- Rian Vebrianto & Kamisah Osman 2012. Keberkesanan Penggunaan Pelbagai Media Pengajaran dalam Meningkatkan Kemahiran Proses Sains dalam Kalangan Pelajar. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 37(1) (2012), 1-11. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor Darul Ehsan.
- Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim 2012. Standard Kompetensi Guru Malaysia Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Siti Aminah Khasiman 2013. Tinjauan awal penggunaan frog vle di sekolah. Daripada <http://sekolahpenandaaras.wordpress.com>.
- Supramani, S. 2006. Penyoalan Guru: Pemangkin Pemikiran Aras Tinggi Murid. *Jurnal Pendidikan Universiti Malaya*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Tal, T., Krajcik, S. & Blumenfeld, P. C. 2006. Urban Schools' Teachers Enacting Project-Based Science. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(7), 722-745.
- Tengku Zawawi et. al 2009. Pengetahuan Pedagogi Isi Kandungan Guru Matematik bagi Tajuk Pecahan: Kajian Kes di Sekolah Rendah (Pedagogical Content Knowledge of Mathematic Teachers on Fraction: A Case Study at Primary Schools). *34(1) (2009): 131 – 153.*
- Vadsala, V & Kamisah, O. 2015. Persepsi dan masalah yang dihadapi oleh guru sains dalam melaksanakan kemahiran berfikir aras tinggi.
- Proceeding: 7th International Seminar on Regional Education, November 5-7, 2015. Vol. 2. Universitas Riau, Indonesia.
- Weiss, R. E. 2003. Designing problems to promote higher-order thinking. *New directions for teaching and learning*, 3003 (95), 25-31.
- Zamri Mahamod & Nor Razah Lim. 2011. Kepelembagaan kaedah penyoalan lisan dalam pengajaran Bahasa Melayu: Kaedah Pemerhatian. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 1 (5): 51-65.
- Zoller, U. & Pushkin, D. 2007. Matching Higher-Order Cognitive Skills (HOCS) Promotion Goals with

ICOFEA 2018 Conference Proceeding
eISBN 978-967-14616-2-4

Problem-based Laboratory Practice in a Freshman Organic
Chemistry Course. Educational Research. 8(2), 153-171.

Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) di Daerah Daro.

Rowena Bukas Manggie
Sekolah Kebangsaan Hijrah Badong, Daro
Azlin Norhaini Mansor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak - Pelaksanaan pelbagai dasar dan program di sekolah sering dikaitkan dengan beban tugas yang semakin meningkat dan menimbulkan rasa tidak puas hati dalam kalangan guru. Kepimpinan instruksional merupakan antara amalan kepimpinan yang dapat menangani isu ketidakpuasan kerja guru khususnya di sekolah. Sehubungan itu, kajian ini dilaksanakan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional Guru Besar dan kesannya terhadap kepuasan kerja guru. Kajian tinjauan ini dijalankan melibatkan semua (36) guru Pendidikan Khas dari lima buah sekolah di Daerah Daro, Sarawak. Data dikumpulkan menggunakan soal selidik *Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS)* untuk mengukur tahap kepimpinan instruksional guru besar, manakala soal selidik *Job Descriptive Index (JDI)* untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar adalah pada tahap sederhana (min= 2.94, sp.=0.350). Analisis korelasi pula mendapati amalan kepimpinan instruksional tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Kata kunci - *Kepimpinan, Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja Guru, Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI)*

Rowena Bukas Manggie, Universiti Kebangsaan Malaysia
(rosalia_ena90@yahoo.com.my)

I. PENGENALAN

Berdasarkan Gelombang Ketiga yang terdapat di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, kepimpinan instruksional disarankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai garis panduan dalam menerajui organisasi sekolah. Kepimpinan Instruksional terbahagi kepada tiga dimensi utama yang melibatkan visi, iklim dan pengurusan. Pertama, mendefinisikan visi sekolah. Dimana pentadbir perlu merangka matlamat serta visi sesebuah sekolah untuk dilaksanakan. Kedua, mengurus program instruksional, dimana pemimpin hendaklah menyelia, memantau serta menyelaraskan. Ketiga, membina iklim positif, pentadbir hendaklah memastikan suasana kerja adalah selesa dan kondusif dengan mengambil kira semua aspek terutamanya kebajikan warga sekolah iaitu guru dan murid.

Kepuasan bekerja guru secara positifnya berkait dengan isu yang sering ditimbulkan di sekolah iaitu profesionalisme guru, penglibatan dalam membuat keputusan, perkembangan guru, keupayaan guru, persepsi tentang iklim sekolah, kejelekitan (*cohesiveness*) dan suasana tempat bekerja (Quaglia & Marion, 1991).

Menurut Pearson & Moomaw, 2005; Ingersoll, 2001, kepuasan bekerja guru juga berkait rapat dengan penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di tempat kerja, keadaan persekitaran tempat bekerja dan kemajuan dalam pencapaian murid.

Merujuk kepada dimensi ketiga kepimpinan instruksional, terdapat beberapa elemen yang menyentuh tentang guru iaitu menyediakan ganjaran kepada guru, melindungi waktu PdP, dan membudayakan perkembangan profesional. Elemen-elemen ini secara tidak langsung melibatkan kepuasan kerja guru di mana seorang guru mahukan ganjaran terhadap pekerjaan yang dilakukan, seorang guru mahu waktu PdP dilindungi daripada campur tangan pihak lain, seorang guru mahukan profesional yang diceburi dapat dibudayakan agar lebih dihormati. Sekiranya seorang guru dihargai dalam profession yang diceburi serta dihormati, maka guru tersebut secara tidak langsung puas bekerja di sekolah tersebut. Oleh yang sedemikian, guru PPKI memikul tanggungjawab yang besar sama seperti guru aliran perdana dan memerlukan sokongan padu daripada pentadbir agar pekerjaan mereka lebih murni dan dihormati.

Guru pendidikan khas merupakan guru yang dipertanggungjawabkan untuk mengajar kanak-kanak istimewa. Mereka perlu berhadapan dan menangani kerenah kanak-kanak yang mengalami kerencatan mental, bermasalah pembelajaran, bermasalah emosi dan tingkah laku, bermasalah bahasa dan komunikasi, bermasalah fizikal dan kesihatan, bermasalah pendengaran, dan bermasalah penglihatan.

Program Pendidikan Khas Integrasi merupakan satu program yang telah ditubuhkan pada tahun 1962-1963 bagi murid masalah penglihatan dan masalah pendengaran. Pada tahun 1988, Kementerian Pendidikan Malaysiatelah mengambil langkah dengan memulakan kelas rintis untuk murid masalah pembelajaran seluruh negara. Berdasarkan Peraturan-peraturan Pendidikan Khas, 2013, Pendidikan Khas merupakan pendidikan bagi murid keperluan khas di suatu sekolah melaksanakan Program Pendidikan Khas atau di sekolah yang Khas Integrasi (PPKI, atau Program Pendidikan Inklusif (PPI) pada peringkat prasekolah, rendah, menengah mahupun lepas menengah. Tujuan PPKI ini adalah untuk memberikan peluang serta akses pendidikan yang relevan dan sesuai kepada murid khas. Selain itu, PPKI dapat mencungkil serta memperkembangkan bakat dan potensi murid bagi melahirkan kumpulan yang separuh mahir serta boleh menjadi asset kepada negara. PPKI turut

memberikan peluang kepada murid keperluan khas yang berpotensi untuk ditempatkan secara inklusif di kelas-kelas aliran perdana.

Kepimpinan guru besar terhadap kepuasan kerja guru amat memainkan peranan dan tidak harus dipandang remeh agar sesebuah organisasi dapat berdiri megah di mata institusi pendidikan di mana ia akan mengharumkan nama sekolah serta negara. Fungsi dan kepentingan kepimpinan tidak boleh diperkecilkan kerana ia merupakan aspek dalam menentukan keberkesanan pengurusan organisasi (Najjar,1999). Oleh yang sedemikian, kepimpinan instruksional guru besar dapat memberikan kesan kepada kepuasan kerja guru terutamanya di sekolah yang mempunyai Program Pendidikan Khas Integrasi. Kerjasama serta sokongan daripada kepimpinan instruksional guru besar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan membina matlamat serta visi yang sesuai dengan keperluan murid keperluan khas agar potensi murid-murid ini dapat ditonjolkan dan dijadikan sebagai aset sekolah secara tidak langsung mengharumkan nama sekolah itu sendiri.

II. PERNYATAAN MASALAH

Dari sudut pandangan guru PPKI, kepimpinan guru besar sangat memainkan peranan dalam menjana kepuasan kerja guru-guru PPKI. Menurut Skrtic, (1991), ramai pendidik melihat konsep keperluan khas dari sudut perspektif defisit dan pendidikan khas telah dikategorikan sebagai tempat di mana murid-murid yang kurang memberi kepentingan kepada sekolah ditempatkan. Seperti kenyataan Skrtic, pemimpin pada asalnya harus memainkan peranan agar perspektif negatif tentang Pendidikan Khas berubah. Guru pendidikan khas mempunyai tugas yang mencabar di mana mereka berhadapan dengan murid-murid yang istimewa yang memerlukan perhatian khas berbanding dengan murid normal. Secara umumnya, guru-guru pendidikan khas sangat memerlukan sokongan yang padu daripada seorang pemimpin agar mereka boleh menjalankan tugas mereka dengan penuh berdedikasi selaras dengan Falsafah Pendidikan Khas.

Menurut Abdul Rashid (2014), ketidakseimbangan jurang kepimpinan guru PPKI dengan guru aliran perdana menjadi isu dalam usaha memacu pendidikan negara pada masa kini. Hawking (2011) juga turut menyatakan kajian lepas telah mendapati faktor ketidakseimbangan tersebut adalah berkaitan dengan kepimpinan guru besar yang dirasai oleh guru PPKI. Terdapat beberapa isu yang mempengaruhi kepimpinan guru besar terhadap kepuasan kerja guru-guru PPKI. Antaranya ialah kekurangan sokongan daripada guru besar (Habib Mat Som dan Megat Ahmad Kamaluddin, 2008), konflik guru PPKI dan guru besar (Zharulnizam,2010; Hasnah Hanafi, Mokhtar dan Noraini,2010) dan pentadbir kurang memahami dunia pendidikan khas (Razhiyah,2008). Oleh itu, melalui kepimpinan instruksional, pemimpin (Guru Besar) dapat memberikan

perhatian secara menyeluruh sama ada dari segi kebijakan mahupun PdP.

Di lokasi kajian iaitu di Daerah Daro, isu berbangkit ialah kepimpinan Guru Besar terhadap kepuasan kerja guru di mana berdasarkan tinjauan awal, guru-guru Pendidikan Khas tidak dihargai dan kurang mendapat perhatian daripada Guru Besar. Kesan daripada itu telah menyebabkan beberapa orang guru Pendidikan Khas telah berpindah ke daerah lain. Berdasarkan enrolmen data guru pada tahun 2012-2014 bilangan guru PPKI yang telah berpindah adalah seramai 2 orang pada tahun 2012, 1 orang pada tahun 2013 dan 3 orang pada tahun 2014. Pada tahun 2015, bilangan guru telah bertambah seramai 4 orang yang merupakan guru-guru baharu keluaran IPG dan masih kekal sehingga sekarang.

Selain daripada itu, suasana tempat kerja, kuasa autonomi di dalam bilik darjah, sokongan pihak pentadbir, dan peluang untuk memimpin, mempunyai kepentingan di dalam menjelaskan tentang perbezaan peringkat kepuasan bekerja guru. (Ma dan MacMillan,1999). Selain itu, faktor lain yang menyebabkan guru-guru tidak berpuas hati terhadap profesion perguruan ialah cara pelaksanaan kenaikan pangkat, faktor gaji, beban tugas yang tidak setara dengan jawatan-jawatan lain yang sama kelayakan dengan mereka, peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman adalah terhad, penyeliaan kerja, dan beban tugas perkeranian (Lim, 1995; Rozainum, 1997; Abdul Kudus, 2000).

Isu ketidakseimbangan hubungan antara kepimpinan guru besar dengan Guru PPKI sekolah rendah aliran perdana mendapat perhatian yang berterusan dalam system pendidikan luar negara (Reedy,2007; Horn Turpin,2009; McLeskey, Nacy & Reed 2012) dan dalam negara Malaysia (Razhiyah,2008; Hasnah, Mohd. Hanafi, Mohd. Mokhtar & Noraini, 2010; Syed Ismail dan Ahmad Subki,2010). Sekiranya isu yang timbul dibiarkan berlanjutan, kualiti dan pencapaian objektif pengajaran mungkin terjejas (Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob, 2013). Selain itu, pemilihan tempat kajian adalah di Daro kerana belum terdapat kajian di daerah ini.

Feinstein (2001), juga telah menyatakan bahawa kesan dari komitmen yang tinggi dari pekerja akan menampakkan hasil kerja yang berkualiti dan pekerja bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai matlamat organisasi. Oleh itu, seorang guru besar dimana beliau sebagai pemimpin seharusnya mempunyai kepimpinan yang sesuai untuk memberikan perubahan kepada organisasi sesebuah sekolah. Oleh itu, pentingnya gaya kepimpinan instruksional untuk meningkatkan kepuasan kerja guru-guru PPKI selaras dengan Falsafah Pendidikan Khas.

III. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini ialah:

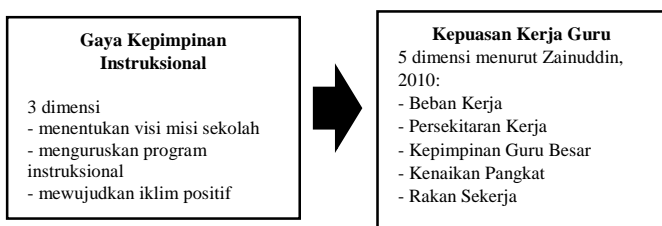
- i. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional Guru Besar di daerah Daro
- ii. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru PPKI di sekolah di Daerah Daro.
- iii. Mengenalpasti sejauh mana hubungan gaya kepimpinan instruksional Guru Besar dengan

kepuasan kerja guru PPKI di sekolah Daerah Daro.

IV. KERANGKA KONSEP

Berdasarkan kerangka konsep di atas, Gaya Kepimpinan Instruksional telah diasaskan oleh Dr. Philip Hallinger. Terdapat tiga dimensi di dalam gaya kepimpinan instruksional iaitu menentukan misi sekolah. Menguruskan program pengajaran dan mewujudkan iklim pembelajaran sekolah. Model kepimpinan instruksional ini mempunyai sebelas elemen iaitu, merangka matlamat sekolah, menyampaikan matlamat sekolah, penyeliaan dan penilaian instruksional, menyelaras kurikulum, memantau kemajuan murid, mengawal waktu PdP, membudayakan perkembangan professional, mengekalkan ketampakan, menyediakan ganjaran kepada guru, penguatkuasaan standard akademik dan akhir sekali menyediakan insentif kepada murid. Kesemua dimensi dan elemen ini berkait rapat antara satu sama lain untuk membentuk kepuasan kerja guru.

Menurut Zainuddin, (2010), terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru iaitu beban kerja, persekitaran kerja, kepimpinan Guru Besar, kenaikan pangkat dan rakan sekerja. Berikut merupakan kerangka konsep bagi kajian ini:



Rajah 1 Kerangka Konsep

V. METADOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, reka bentuk kajian yang dipilih ialah reka bentuk kuantitatif dalam tinjauan. Kaedah tinjauan merupakan jenis kajian deskriptif. Populasi guru PPKI di Daro adalah seramai 41 orang. Menurut Krejcie dan Morgan, 1970, sampel kajian yang diperlukan hanya seramai 36 orang. Sebanyak lima buah sekolah yang terlibat dalam kajian ini dan sekolah-sekolah ini terletak berdekatan dengan pengkaji dan memudahkan pengkaji untuk menjalankan kajian. Kedudukan sekolah-sekolah yang berdekatan memudahkan pengkaji untuk melawat dan berbincang dengan responden secara personal. Kajian ini menggunakan dua instrumen soal selidik yang telah dibina dan diubahsuai berdasarkan *Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS)* dan *Job Descriptive Index (JDI)*. Instrumen ini mengandungi 3 bahagian yang terbahagi kepada Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan demografi responden, Bahagian B terdiri daripada tiga dimensi kepimpinan instruksional yang merangkumi sebelas elemen kepimpinan instruksional manakala Bahagian C terdiri daripada faktor kepuasan kerja guru. Bahagian B dan Bahagian C menggunakan 5 skala Likert. Menurut Popham (1990), 5 skala Likert perlu

dimulai dengan memberi nilai negatif pada nilai 1 dan *continuum* sehingga skala 5 yang diberi nilai tinggi atau positif.

VI. DAPATAN KAJIAN

Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Secara keseluruhannya, didapati bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar sekolah rendah Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) di Daerah Daro adalah pada tahap sederhana (min=2.94, s.p.=0.350). Keputusan ini adalah disebabkan oleh tahap amalan instruksional di ketiga-tiga dimensi adalah pada tahap yang sederhana. Dimensi Mengurus Program Instruksional mempunyai nilai min yang paling tinggi di antara ketiga-tiga dimensi (min=3.07, sp.= 0.511) diikuti dengan dimensi Mendefinisikan Misi Sekolah (min=3.01, sp.=0.064) dan Mewujudkan Iklim Pembelajaran Positif adalah dimensi yang paling rendah antara ketiga-tiga dimensi (min= 2.74, sp. = 0.474).

Dimensi	Skor Min	S.P	Tahap
Mendefinisikan Misi Sekolah	3.01	0.064	Sederhana
Mengurus Program Instruksional	3.07	0.511	Sederhana
Mewujudkan Iklim Pembelajaran Positif	2.74	0.474	Sederhana
Kepimpinan Instruksional	2.94	0.350	Sederhana

Jadual 1 Skor Min Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Mengikut Dimensi Kepimpinan Instruksional Dalam Dimensi Mendefinisikan Misi Sekolah

Berdasarkan dapatan kajian, nilai keseluruhan min dimensi mendefinisikan misi sekolah ialah min = 3.01, sp.= 0.064. Ini menunjukkan bahawa kepimpinan instruksional dalam dimensi mendefinisikan misi sekolah pada tahap sederhana. Didapati bahawa item 'merangka matlamat akademik sekolah untuk suatu jangka masa tertentu' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=3.39, sp.=0.599, manakala item 'menyampaikan matlamat kurikulum sekolah dalam perhimpunan murid' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min=2.22, sp.=0.422.

Kepimpinan Instruksional Dalam Dimensi Mengurus Program Instruksional

Kepimpinan instruksional dalam dimensi mengurus program instruksional mempunyai 11 item. 5 item dalam elemen penyeliaan dan penilaian instruksional, 3 item dalam elemen menyelaras kurikulum manakala 3 lagi item dalam elemen memantau kemajuan murid. Secara keseluruhan, nilai min bagi dimensi ini ialah min=3.07, sp.=0.511. Item 'menggunakan keputusan ujian akademik murid untuk menilai pencapaian matlamat sekolah' mempunyai skor min yang paling tinggi iaitu min=3.67, sp.= 0.478. Item 'menjelaskan siapakah yang bertanggungjawab bagi

menyelaras kurikulum' pula mempunyai skor min yang rendah iaitu dengan nilai min= 1.97, sp. = 0.736.

Kepimpinan Instruksional Dalam Dimensi Mewujudkan Iklim Pembelajaran Positif

Keseluruhan nilai min bagi dimensi ini ialah, min= 2.74, sp.= 0.474. Item 'menggalakkan guru memula dan menamatkan kelas mengikut masa' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=4.31, sp.=0.525 manakala item 'menyokong guru menggunakan kemahiran instruksional hasil dari latihan dalam perkhidmatan semasa sesi pengajaran dan pembelajaran (P&P) dalam kelas' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min= 1.00, sp.=0.000.

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru terbahagi kepada lima dimensi iaitu, beban kerja, persekitaran kerja, kepimpinan guru besar, kenaikan pangkat dan rakan sekerja. Sebanyak 33 item digunakan untuk menguji tahap kepuasan kerja guru PPKI. Secara keseluruhannya, didapati bahawa amalan tahap kepuasan bekerja guru-guru PPKI di sekolah rendah Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) di Daerah Daro adalah pada tahap sederhana (min = 3.27, sp. 0.581). dimensi Persekitaran Kerja mempunyai nilai min yang paling tinggi di antara kelima-lima dimensi (min=3.79, sp.= 0.486) diikuti dengan dimensi Kepimpinan Guru Besar (min= 3.47, sp.=0.854), seterusnya dimensi Rakan Sekerja (min= 3.15, sp. = 0.604), seterusnya dimensi Kenaikan Pangkat (min=3.05, sp. =0.398) dan dimensi yang mempunyai nilai skor yang paling rendah antara kelima-lima dimensi ialah dimensi Beban Kerja (min=2.90, sp.=0.563). Berikut merupakan jadual bagi keseluruhan nilai skor min bagi tahap kepuasan kerja guru dalam setiap dimensi:

Dimensi	Skor Min	SP	Tahap
Beban Kerja	2.90	0.563	Sederhana
Persekitaran Kerja	3.79	0.486	Tinggi
Kepimpinan Guru Besar	3.47	0.854	Tinggi
Kenaikan Pangkat	3.05	0.398	Sederhana
Rakan Sekerja	3.15	0.604	Sederhana
Kepuasan Kerja Guru PPKI	3.27	0.581	Sederhana

Jadual 2 Skor Min Tahap Kepuasan Kerja Guru PPKI Mengikut Dimensi Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Dimensi Beban Kerja

Berdasarkan dapatan kajian, item 'berpanjangan' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=4.42, sp.=0.554, manakala item 'meletihkan' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min=2.08, sp.=0.692. Secara keseluruhan, dimensi ini mempunyai nilai min=2.90, sp.=0.563. Ini menunjukkan dimensi ini berada pada tahap sederhana.

Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Dimensi Persekitaran Kerja

Berdasarkan dapatan kajian, item 'selesa dan berguna' mempunyai nilai min yang sama tinggi iaitu min=4.06, manakala item 'rutin' mempunyai nilai min

yang paling rendah iaitu min=3.31, sp.=0.467. Secara keseluruhan, dimensi ini mempunyai nilai min=3.79, sp.=0.486. Ini menunjukkan dimensi ini berada pada tahap tinggi.

Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Dimensi Kepimpinan Guru Besar

Berdasarkan dapatan kajian, item 'selalu memberikan penghargaan' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=4.17, sp.=5.135, manakala item 'sukar memberikan pendapat' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min=2.81, sp.=0.401. Secara keseluruhan, dimensi ini mempunyai nilai min=3.47, sp.=0.854. Ini menunjukkan dimensi ini berada pada tahap tinggi.

Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Dimensi Kenaikan Pangkat

Berdasarkan dapatan kajian, item 'dasar kenaikan pangkat tidak adil' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=4.44, sp.=0.504, manakala item 'baik' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min=2.64, sp.=0.487. Secara keseluruhan, dimensi ini mempunyai nilai min=3.05, sp.=0.398. Ini menunjukkan dimensi ini berada pada tahap sederhana.

Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Dimensi Rakan Sekerja

Berdasarkan dapatan kajian, item 'menggalakkan' mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu min=3.97, sp.=0.736, manakala item 'membosankan' mempunyai nilai min yang paling rendah iaitu min=2.69, sp.=0.577. Secara keseluruhan, dimensi ini mempunyai nilai min=3.15, sp.=0.604. Ini menunjukkan dimensi ini berada pada tahap sederhana.

Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI)

Analisis kajian ini telah menjawab persoalan kajian ini iaitu, apakah hubungan gaya kepimpinan instruksional Guru Besar dengan kepuasan kerja guru PPKI di sekolah Daerah Daro?

		KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL	KEPUASAN KERJA GURU PPKI
KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL	Pearson Correlation	1	.227
	Sig. (2-tailed)		.204
	N	42	33
KEPUASAN KERJA GURU PPKI	Pearson Correlation	.227	1
	Sig. (2-tailed)	.204	
	N	33	33

Jadual 3 Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Keuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI)

Berdasarkan Jadual 3, menunjukkan bahawa nilai signifikan $p > 0.05$, $p = 0.204$ dan kekuatan korelasi adalah rendah. Ini menunjukkan bahawa tiada korelasi yang signifikan dan hipotesis nul diterima. Tidak terdapat perbezaan signifikan antara kepimpinan instruksional guru besar dan keuasan kerja guru PPKI Daerah Daro.

VII. PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian yang telah diperolehi, walaupun dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan kepimpinan guru besar terhadap keuasan kerja guru, guru besar masih memainkan peranan penting dalam memastikan para guru sentiasa bersikap positif. Kepimpinan instruksional merupakan kepimpinan yang sesuai diaplikasikan dalam kepimpinan sekolah kerana kepimpinan tersebut merangkumi keseluruhan persekitaran sekolah termasuk guru dan murid. Selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia bermula tahun 2013 hingga tahun 2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013), kerajaan Malaysia menekankan kepimpinan instruksional bertujuan untuk melahirkan sekolah yang bertaraf dunia setaraf dengan negara-negara maju yang lain. Alimuddin (2010) telah menyatakan bahawa peranan dan tanggungjawab seorang pemimpin mestilah dapat memastikan pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan dengan berkesan. Dengan itu, guru besar berperanan untuk mempraktikkan sepenuhnya fungsi kepimpinan instruksional (James & Balasandran 2013; Rahimi & Yusri, 2014; Yusri & Aziz, 2015, 2014b) dengan merangka matlamat sekolah dari segi kurikulum, kokurikulum, sosial dan emosi murid.

Dimensi beban kerja merupakan salah satu faktor merangsang keuasan kerja guru PPKI. Pada masa sekarang, guru-guru mempunyai beban kerja yang banyak disamping menjadi 'ibubapa' kepada murid. Sistem *online* dan *offline* yang perlu diselesaikan pada masa yang ditetapkan membuatkan guru terkejar-kejar. Menurut Sapura Sipon (2007), menyatakan bahawa guru yang gagal mengawal diri akibat tekanan akan memberi kesan kepada perhubungan antara guru dengan pelajar dan juga kualiti dalam aspek pengajaran dan pembelajaran guru itu sendiri. Secara tidak langsung mempengaruhi keuasan kerja guru.

Berdasarkan dapatan kajian ini, dimensi persekitaran bekerja mendapat nilai min yang paling tinggi dalam keuasan bekerja guru PPKI. Persekitaran yang menarik, selesa, berguna, kondusif, rutin, mengelisahkan dan rasa dihormati merupakan faktor-faktor yang mendorong guru untuk bekerja dengan penuh keuasan serta produktif. Kesejahteraan pekerja merupakan penghubung di antara persekitaran kerja dengan keuasan kerja pekerja (McGuire & McLaren 2009). Ini secara tidak langsung membuktikan bahawa persekitaran kerja memberikan keuasan bekerja kepada guru PPKI. Persekitaran yang sesuai, selesa dan kondusif turut membantu secara langsung dalam mengawal keadaan kelas serta murid.

Dimensi kepimpinan Guru Besar merupakan dimensi kedua yang mempunyai skor min yang tinggi. Sebagai seorang pemimpin, Guru Besar merupakan *role model* kepada guru-guru lain agar mereka dijadikan contoh dan peransang dalam sesebuah organisasi sekolah. Guru Besar mempunyai impak yang besar kepada para guru PPKI terutamanya, agar guru-guru ini dapat mendapat keuasan semasa bekerja. Perkongsian pendapat, penerimaan pendapat, kebajikan dan pemberian penghargaan merupakan faktor-faktor yang harus dititikberatkan dalam menjamin keuasan bekerja guru. Menurut Sarwoto (2001), mendefinisikan bahawa, insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk bekerja bagi organisasi. Pemberian insentif dapat menimbulkan rasa gembira, teruja dan bangga dalam diri seorang pendidik. Selain itu, pemberian insentif dapat dijadikan sebagai pembakar semangat dan batu loncatan untuk lebih produktif semasa bekerja.

Dimensi kenaikan pangkat jatuh pada kedudukan keempat selepas dimensi rakan sekerja. Seperti jabatan-jabatan lain, kenaikan pangkat di dalam pendidikan tidak semudah yang disangka. Terdapat beberapa prosedur dan langkah-langkah yang perlu dilalui. Sebagai contoh, guru cemerlang pelbagai syarat-syarat khas yang perlu dipenuhi sebelum mencapai kedudukan guru cemerlang. Setiap guru mempunyai peluang untuk mencapai kedudukan guru cemerlang. Walaubagaimanapun, usaha serta pengorbanan yang besar harus dilakukan untuk mencapai keuasan dalam kenaikan pangkat. Selain tu, kenaikan pangkat dalam bidang pendidikan turut memberikan beberapa kelebihan seperti kenaikan gaji, dihormati, dan sebagai tempat rujukan atau sebagai penanda aras dalam sesuatu bidang.

Berdasarkan dapatan kajian ini, dimensi rakan sekerja berada pada kedudukan ketiga dalam memberikan keuasan kerja guru. Sekiranya rakan sekerja yang kurang bertanggungjawab, malas dan kurang memberikan kerjasama akan meningkatkan perasaan kurang puas hati di kalangan guru. Ini sekaligus mengganggu sistem kerja guru lain dan mempengaruhi keuasan kerja guru. Guru berasa kurang selesa dan faktor ini secara tidak langsung mempengaruhi faktor lain iaitu beban kerja dan persekitaran. Sebagai pendidik, seorang guru hendaklah mempunyai tanggungjawab serta memikul amanat yang telah diberikan dengan hati yang terbuka tanpa paksaan. Hal ini juga bertujuan untuk menjamin keperluan dan tahap perkembangan pelajar-pelajar khas sentiasa pada tahap yang memberangsangkan dan diberi pemerhatian serius.

VIII. KESIMPULAN

Hubungan kepimpinan yang sesuai dapat memberikan keuasan kerja yang maksimum kepada guru bagi menjamin kesejahteraan guru serta murid. Selain itu, peningkatan keuasan kerja guru dapat menjamin kualiti guru-guru. Sebagai pemimpin, pencapaian prestasi sekolah yang cemerlang menjadi sesuatu yang diidam-idamkan. Oleh yang sedemikian, bagi mencapai keputusan

yang cemerlang, gemilang dan terbilang dari semua aspek, pentingnya menjaga tahap kepuasan bekerja guru. Perhatian yang serius terhadap pengorbanan guru-guru yang mendidik pelajar-pelajar khas perlu diberi keutamaan oleh pihak atasan agar guru-guru pendidikan khas dapat meningkatkan keupayaan mereka agar selaras dengan kehendak Falsafah Pendidikan Malaysia dan Visi Misi Pendidikan Khas.

IX. RUJUKAN

- Abdul Kudus Abu Bakar. (2000). Kepimpinan transformasi: Hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi guru. *Unpublished master's thesis, Universiti Utara Malaysia, Kedah.*
- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd Aziz, Mohammed Zohir Ahmad. (2008). *Gaya Kepimpinan dalam Pendidikan.* Kuala Lumpur. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Ivy Deirdre Mangkau. (2012). *Penguasaan Kemahiran Komunikasi Dalam Kalangan Murid Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM).* Prosiding Seminar Pendidikan Pasca Ijazah dalam PTV Kali Ke-2, 13 Jun.
- Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educator And Education*, Vol.28,103- 115,2013
- Hallinger, P. (2003). *Two Decades of Ferment in School Leadership Development in Retrospect:1980-2000, Dalam P. Hallinger (Ed.). Reshaping the Landscape of School Leadership Development: A Global Perspective.* Netherlands: Sweets & Zeitlinger.
- Hallinger, P. (2012). *Leadership For 21st Century Schools: From Instructional Leadership To Leadership For Learning.* Asia Pacific Centre For Leadership And Change.
- Perie, Marianne., Baker, David P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation.* U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. [On-Line]. Available FTP : <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>. Dilayari pada 10 Mei 2018.
- Rao, Bhaskara., Sridar, D. (2003). *Job Satisfaction of School Teacher.* New Delhi: Tarun Offset Printer. Ritz, Rudolph A., B.S., M. S. (2009). *The Effects of a Time Management.*
- Raziahte Mansor dan Ahmad bin Esa. (2009). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besa Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah Di Seremban.* Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2009, 7 Mei 2009, UTHM
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2002). *Management.* (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior.* (10th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application.* Englewood Cliffs: Prentice Hall. (11th ed).
- Supian Hashim, Khadijah Daud. (2014). *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat.* 2:4 (2014) 197–208 | www.sainshumanika.utm.my | e-ISSN ISSN: 2289- 6996.

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN GURU BESAR TERHADAP IKLIM SEKOLAH

Stella Ak Jocelyn Beduru, Azlin Norhaini Mansor
Fakulti Pendidikan, Universiti Pendidikan Malaysia

Abstract-Guru besar memainkan peranan yang sangat penting dalam pembentukan iklim sesebuah sekolah. Kepimpinan yang bernas mampu melahirkan generasi yang cemerlang dan berilmu bagi membantu pelajar mencapai kejayaan dalam kehidupan. Pelajar dapat memperoleh nilai-nilai murni yang tinggi kesan dari pembentukan iklim sekolah yang positif. Para guru juga menerima impak yang baik sekiranya mempunyai hubungan yang baik dengan guru besar. Gaya kepimpinan guru besar yang lemah memberi kesukaran terhadap perkembangan sesebuah sekolah ke arah yang maju. Hubungan yang tidak baik sesama guru juga boleh menjadi salah satu sebab pengurusan pentadbiran kurang mantap. Guru besar yang gagal memimpin dengan baik memberi kesan negatif kepada kemajuan dan disiplin pelajar. Iklim sekolah yang berkesan akan menentukan kemajuan dan kecemerlangan murid-murid. Ia juga mampu memberi keselesaan dan membuat murid berasa selamat semasa berada disekolah. Kajian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan soal selidik. Dalam kajian ini, iklim sekolah diukur menggunakan skala Likert 5 mata dengan skala skor 1 Sangat Tidak Setuju, skala 2 Tidak Setuju, skala 3 Kurang Setuju, skala 4 Setuju dan skala 5 Sangat Setuju. Seramai 44 ($L=16$, $P=28$) sampel yang terdiri dari guru dari sekolah luar bandar di daerah Debak, Betong. Hasil dari kajian, guru besar akan dapat meningkatkan profesionalisme diri mereka sebagai guru besar dan memperluaskan ilmu pengurusan emosi dalam modul latihan kepimpinan guru. Kajian ini mencadangkan agar guru besar dapat menyertai kursus dan latihan yang dapat meningkatkan kepakaran mereka dalam menguruskan organisasi sekolah.

Kata kunci: Gaya kepimpinan guru besar, Iklim sekolah

I. PENGENALAN

Sistem Pendidikan Malaysia (SPM) mempunyai 256ocus256 yang berpusat di mana dasar dan matlamat perlu dilaksanakan oleh semua sekolah. Guru besar memainkan peranan yang sangat penting bagi melaksanakan dasar dan matlamat berjalan dengan baik. Oleh yang demikian, kejayaan sesebuah sekolah adalah berkait dengan kepimpinan guru besar.

Guru besar mesti mempunyai pengetahuan tentang pendidikan, kreatif dan berfikiran luas untuk meningkatkan prestasi sekolah ke peringkat yang cemerlang. Pemimpin yang prihatin serta mampu memotivasikan para guru, staf sokongan dan pelajar akan dapat mewujudkan iklim sekolah yang berkesan. Kepimpinan guru besar yang baik akan dapat menentukan pencapaian pendidikan sekolah kerana kepimpinan mereka mempengaruhi prestasi sekolah. Kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada corak kepimpinan yang diamalkan di sekolah itu (Hussein Mahmmud, 2005; Mortimore, 1997).

II. LATAR BELAKANG KAJIAN

Guru besar merupakan ketua yang bertanggungjawab merancang strategi bagi melaksanakan program-program sekolah berjalan dengan jayanya. Guru besar merupakan penggerak kepada kecemerlangan sesebuah sekolah. Program yang berjalan dengan berkesan menggambarkan kecemerlangan kepimpinan seorang guru besar. Mereka akan memastikan pengaruh kepimpinan mereka mampu mendorong guru untuk berubah 256ocus256 yang positif. Iklim sekolah merupakan keperibadian sesebuah sekolah dimana ianya digambarkan sebagai sekolah yang teratur, terkawal, tenang dan tertib. Ciri-ciri iklim sekolah yang berkesan mempunyai kawasan sekolah yang bersih, 256ocus256, selamat dan cukup untuk ruang belajar. Menurut Abd Rahim M. Ali (2001) iklim sekolah ialah situasi atau keadaan yang wujud dan diamalkan di sekolah. Iklim sekolah merupakan suasana sekolah dalam proses peningkatan ilmu. Iklim sekolah juga merupakan persekitaran sekolah yang wujud di sesebuah sekolah.

Gaya kepimpinan guru besar dapat mempengaruhi iklim sekolah yang berkesan dengan mengamalkan komunikasi terbuka di dalam pergaulan dengan guru dan pelajar. Amalan yang sedemikian dapat mengurangkan tekanan serta boleh meningkatkan motivasi semua pelajar dan guru-guru. Keperibadian yang positif para pelajar membolehkan mereka mengamalkan sikap yang terpuji samada di dalam atau di luar sekolah. Mereka menjalankan tanggungjawab dengan tidak membuang sampah di merata-rata tempat, memberi salam kepada guru dan tidak membuat bising di dalam kelas. Pelajar yang berdisiplin berupaya menyumbang iklim sekolah dengan mewujudkan suasana yang aman dan tenang. Para guru akan lebih 256ocus membuat tugas harian mereka dalam pengajaran dan kurikulum. Mereka menjalankan tanggungjawab mereka dengan bersungguh-sungguh supaya apa yang mereka buat memberi kesan kepada pelajar. Hubungan yang erat dengan rakan sekerja dengan bekerjasama dalam menyelesaikan masalah boleh mewujudkan iklim sekolah dengan berkesan. Menurut Liu, Ding, Berkowitz dan Bier (2014) mendapati bahawa guru dapat memberikan sumbangan yang terbaik apabila berada dalam iklim sekolah yang stabil.

III. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian tinjauan berbentuk kuantitatif dan kajian korelasi. Kajian kuantitatif dilaksanakan bagi membina fakta dan membina pembolehubah dalam kajian tersebut. Di samping itu kajian ini mengumpul data menggunakan soal selidik menggunakan soal selidik dalam talian untuk mendapat maklumat dan data yang diperlukan. Item item soal selidik dihasilkan dengan menggunakan bahasa yang mudah, selaras dengan tahap

responden (Cohen, Manion & Morrison, 2000). Borang soal selidik terdiri daripada bahagian A, B dan C seperti jadual 1 di bawah. Bahagian A merupakan maklumat demografi responden seperti jantina, umur, kaum dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B terdiri daripada soalan-soalan yang berkaitan pengaruh gaya kepimpinan guru besar terhadap guru-guru, staf sokongan, pelajar bagi membentuk iklim sekolah yang berkesan yang terdiri daripada 20 item keseluruhannya. Bahagian C bertujuan untuk mengukur peranan guru-guru dan pelajar bekerjasama dengan guru besar untuk menghasilkan iklim sekolah dengan jayanya yang terdiri daripada 20 item keseluruhannya. Manakala kajian korelasi digunakan bagi mengukur kekuatan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (pengaruh gaya kepimpinan guru besar dengan pembolehubah bersandar (iklim sekolah). Untuk kajian ini, populasi kajian merangkumi guru-guru sekolah rendah di daerah Debak, Betong. Bilangan sampel ialah seramai 44 orang guru yang terdiri daripada SK Suri, SK Muton, SK Ng Gayau dan SK Dit. Kajian ini menggunakan 5 skala likert.

Jadual 1: Demografi responden mengikut jantina, umur, kaum dan tempoh perkhidmatan.

Demografi	Kekerapan (f)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	16	36.4
Perempuan	28	63.3
Umur		
21 – 30 tahun	5	11.4
31 – 40 tahun	11	25
40 tahun ke atas	28	63.6
Kaum		
Melayu	14	31.8
Cina	5	11.4
Bumiputra	25	56.8
Sarawak/Sabah		
Tempoh perkhidmatan		
3 – 10 tahun	7	15.9
11 – 18 tahun	13	29.5
19 tahun ke atas	24	54.5

Jadual 2: Interpretasi skor min

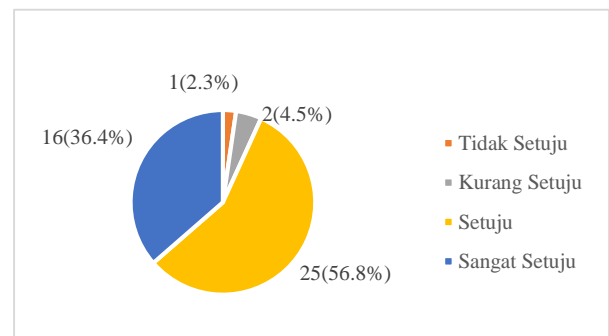
Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.51	Sangat Rendah
1.00 – 2.66	Rendah
1.00 – 2.02	Rendah
1.00 – 2.51	Rendah

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Rajah 1 – 20 menunjukkan respon daripada para guru terhadap pengaruh gaya kepimpinan guru besar di sekolah dan hubungannya dengan guru-guru serta staf sokongan bagi membentuk iklim sekolah yang berkesan.

Kemahiran berkomunikasi

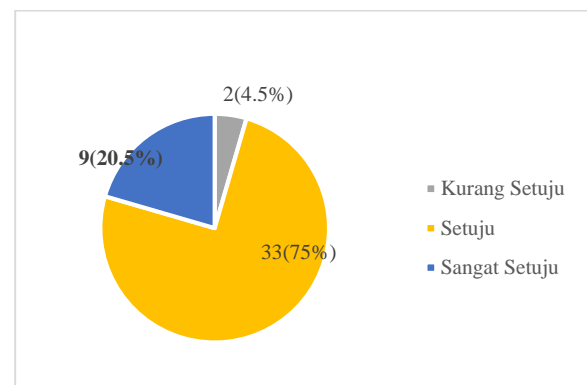
Bagi mewujudkan iklim sekolah yang berkesan, guru besar hendaklah mempunyai kemahiran berkomunikasi kepada seluruh warga sekolah dan ibubapa. Sikap demikian amatlah penting kerana amalan tersebut akan menentukan keberkesanan sekolah. Guru besar yang tiada kemahiran berkomunikasi mungkin mengalami kesukaran mendapatkan maklum balas yang diperlukan. Ini akan menyebabkan guru besar gagal mengemaskini perancangan organisasi sekolah sekaligus menjejaskan peningkatan prestasi sekolah. Terdapat 16 orang (36.4%) sangat setuju, 25 orang (56.8%) setuju, 2 orang (4.5%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju terhadap guru besar mahir berkomunikasi dengan para guru, staf sokongan, pelajar dan ibubapa.



Rajah 1 – Guru besar mahir berkomunikasi dengan para guru, staf sokongan, pelajar dan ibubapa

Mengurus pentadbiran dengan cekap dan efektif

Guru besar hendaklah menunjuk kecekapan mentadbir organisasi dengan efektif. Kecekapan guru besar mengurus organisasi dapat membantu guru besar mencapai matlamat yang dicita-citakan. Bagi pengurusan cekap dan efektif seramai 9 orang (20.5%) sangat setuju, 33 orang (75%) setuju dan 2 orang (4.5%) kurang setuju.

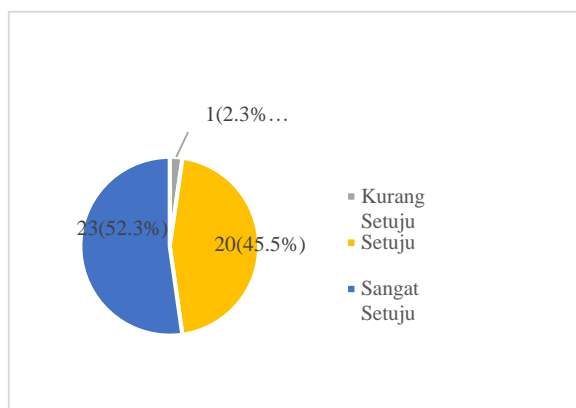


Rajah 2 – Guru besar mengurus pentadbiran sekolah dengan cekap dan efektif

Menekankan tentang pencapaian pelajar

Pencapaian akademik yang cemerlang menggambarkan kecekapan guru besar menyusun dan menguruskan strategi untuk mencapai matlamat tersebut. Guru besar bukan sahaja mementingkan pencapaian pelajar tetapi memberikan insentif kepada pelajar yang berjaya. Kejayaan pelajar sentiasa diraikan dalam majlis tertentu dan ini

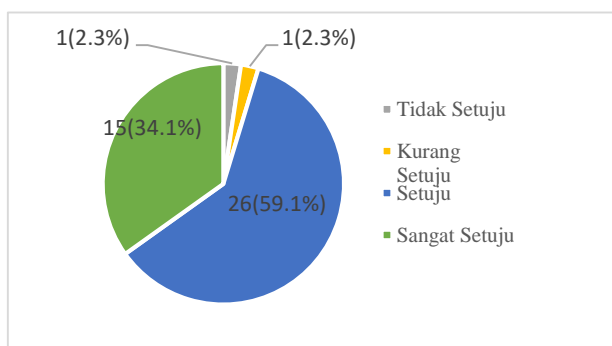
menwujudkan rasa bangga dan dihargai oleh pelajar. Responden seramai 23 orang (52.3%) sangat setuju, 20 orang (45.5%) setuju dan seorang (2.3%) kurang setuju terhadap guru besar yang memberi tekanan terhadap pencapaian pelajar.



Rajah 3 – Guru besar sentiasa memberi penekanan terhadap pencapaian pelajar dalam bidang akademik.

Mengambil berat kebajikan warga sekolah

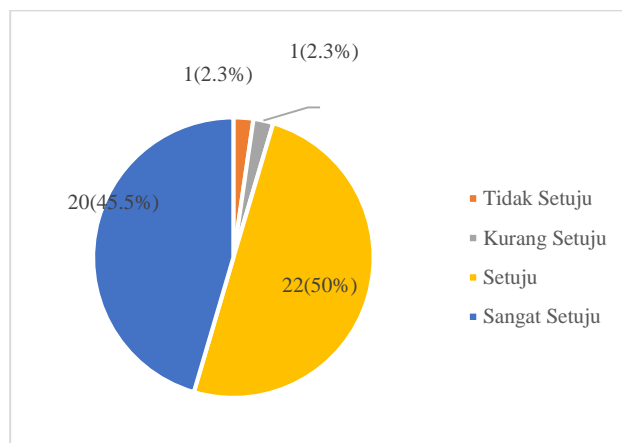
Guru besar yang merupakan ketua dalam jentera pendidikan harus mengambil berat terhadap kebajikan warga sekolah. Guru besar memainkan peranan untuk mengetahui keperluan yang diperlukan oleh guru-guru. Seramai 15 orang (34.1 %) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju, seorang (2.3%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa guru besar harus mengambil berat tentang kebajikan warga sekolah.



Rajah 4 – Guru besar sentiasa mengambil berat akan kebajikan warga sekolah.

Menyebarkan maklumat terkini

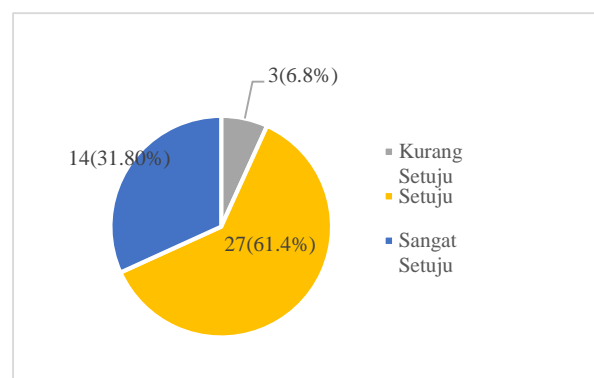
Guru besar hendaklah peka dengan keadaan sekeliling terutama sekali dengan perkembangan maklumat terkini. Guru besar perlu mencari maklumat di dalam dan luar sekolah secara konsisten supaya dapat diaplikasikan untuk memajukan organisasi sekolah. Guru besar mesti rajin membaca buku berkaitan dengan jaringan kerja kerana mereka selalu menjadi tempat bertanya dan rujukan oleh warga sekolah dan ibubapa. Memperolehi informasi penting merupakan tanggungjawab yang sangat berguna kepada guru besar supaya dapat melaksanakan tugas secara professional. Seramai 20 orang (45.5%) sangat setuju, 22 orang (50%) setuju, seorang (2.3%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa guru besar sentiasa menyebarkan maklumat terkini.



Rajah 5 – Guru besar sentiasa menyebarkan maklumat terkini kepada warga sekolah.

Mempastikan suasana pembelajaran teratur dan dan selesa

Suasana yang selesa untuk pembelajaran dan pengajaran akan menentukan kejayaan pembelajaran yang berlaku. Ianya juga dapat meningkatkan kemampuan pelajar untuk belajar. Terdapat 14 orang (31.8%) sangat setuju, 27 orang (61.4%) setuju dan 3 orang (6.8%) kurang setuju bahawa guru besar sentiasa memastikan suasana pembelajaran teratur dan selesa.

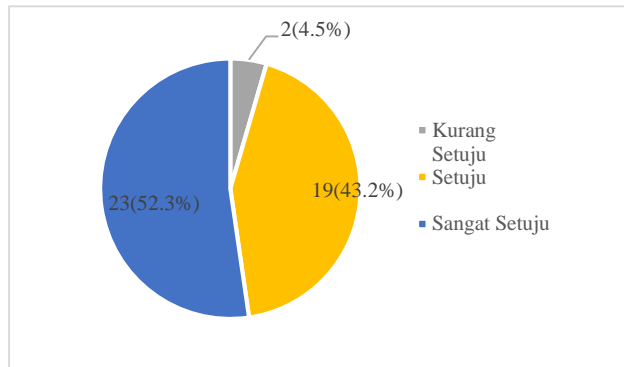


Rajah 6 – Guru besar sentiasa memastikan suasana pembelajaran teratur dan selesa

Bertanggungjawab terhadap kemajuan akademik pelajar

Sekolah merupakan agen yang penting dalam pembina angenerasi masa depan (Rahimah Haji Ahmad, 2005). Sebagai seorang pemimpin sekolah, guru besar adalah berperanan dan bertanggungjawab untuk memastikan sekolahnya berada di landasan yang betul untuk mencapai tahap kecemerlangan yang tinggi dan menjadi sebuah sekolah berkesan. Kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada corak kepimpinan yang diamalkan di sekolah itu (Hussein Mah mood, 2005; Mortimore, 1997). Kepimpinan pengetua dan Guru Besar merupakan faktor utama dalam memastikan kejayaan akademik sesebuah sekolah (Edmonds ,1982; Leithwood dan Montgomery ,1982; Purkey dan Smith, 1983). Pencapaian dan kecemerlangan sesebuah sekolah terletak pada kepimpinan yang berkesan. Oleh yang demikian, guru besar hendaklah sentiasa memantau kemajuan pelajar dan berusaha memperbaiki kualiti pengajaran dan pembelajaran. Seramai 2 orang

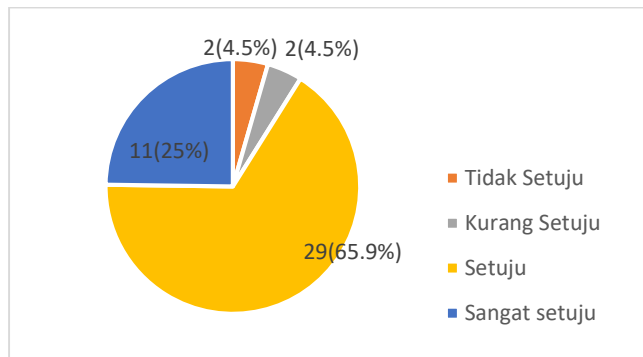
(4.5%) kurang setuju, 19 orang (43.2%) setuju dan 23 orang (52.3%) sangat setuju bahawa guru besar bertanggungjawab terhadap kemajuan akademik pelajar.



Rajah 7 – Guru besar bertanggungjawab terhadap kemajuan akademik pelajar

Mempunyai etika dan nilai moral

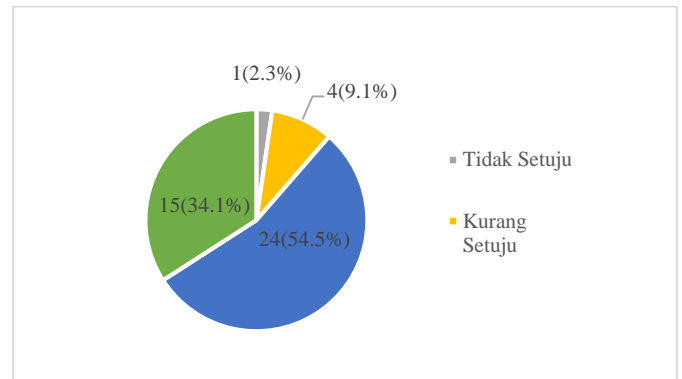
Guru besar sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perlu mempunyai etika dan nilai moral yang tinggi. Warga sekolah memandang tinggi serta menghormati guru besar yang selalu menjaga maruah. Tingkahlaku guru besar berupaya mempengaruhi emosi orang bawahannya di mana ianya boleh meningkatkan atau menjejaskan prestasi mereka. Guru besar yang mempunyai etika dan nilai moral yang terpuji seramai 11 orang (25%) sangat setuju, 29 orang (65.9%) setuju, 2 orang (4.5%) kurang setuju dan 2 orang (4.5%) tidak setuju.



Rajah 8 – Guru besar mempunyai etika dan nilai moral yang terpuji.

Mempunyai hubungan baik dengan guru, staf sokongan dan ibubapa

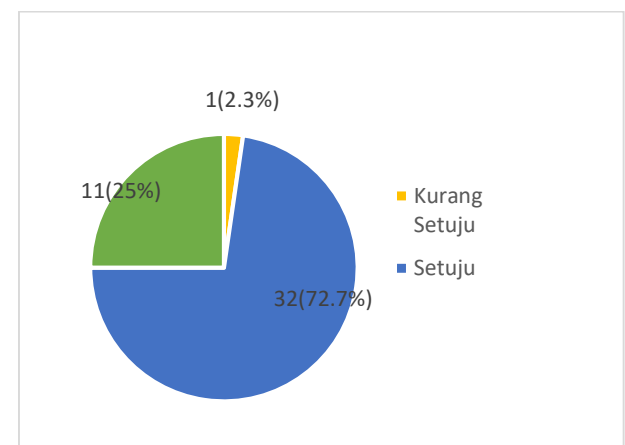
Guru besar yang mempunyai hubungan yang baik dengan guru, staf sokongan dan ibubapa akan saling percaya mempercayai, menghormati satu sama lain dan mudah didekati. Seramai 15 orang (34.1%) sangat setuju, 24 orang (54.5%) setuju, 4 orang (9.1%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju mengatakan guru besar mempunyai hubungan baik dengan warga sekolah.



Rajah 9 – Guru besar mempunyai hubungan baik dengan guru, staf sokongan dan ibubapa.

Memantau pembangunan pelajar

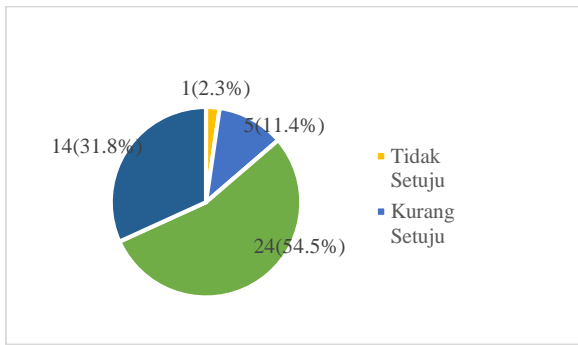
Guru besar perlu sentiasa memberi perhatian kepada perkembangan akademik pelajar. Keprihatinan guru besar yang mengikut perkembangan pelajar dapat membantu guru besar mengikut sepenuhnya matlamat kurikulum di sekolah. Berdasarkan kajian (Weber 1971; Venezky & Winfield 1979; Edmonds 1979) guru besar yang berkesan sentiasa memantau perkembangan pelajar. Guru besar yang sentiasa memantau pembangunan pelajar, seramai 11 orang (25%) sangat setuju, 32 orang (72.7%) setuju dan seorang (2.3%) kurang setuju.



Rajah 10 – Guru besar sentiasa memantau pembangunan pelajar.

Menjadi penggerak utama aktiviti sekolah

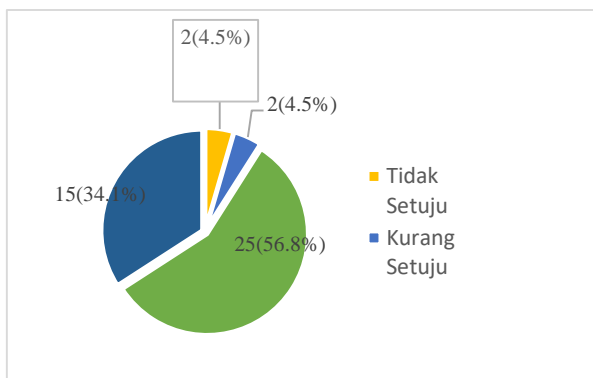
Sebagai seorang ketua dalam organisasi, guru besar hendaklah terlibat dalam menyusun strategi dan menjadi penggerak utama dalam melaksanakan aktiviti sekolah. Seramai 9 orang (20.5%) sangat setuju, 31 orang (70.5%) setuju dan 4 orang (9.1%) kurang setuju bahawa guru besar menjadi penggerak utama aktiviti sekolah.



Rajah 11 – Guru besar menjadi penggerak utama kepada perjalanan semua aktiviti di sekolah.

Menunjuk contoh yang baik kepada guru, staf sokongan dan pelajar

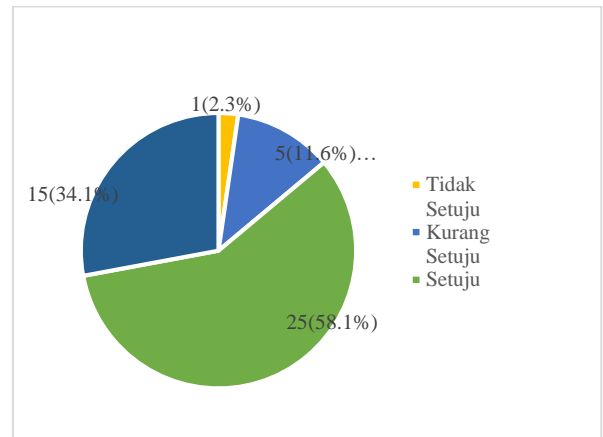
Guru besar perlu menjadi model terbaik kepada guru, staf sokongan dan pelajar. Sekiranya guru besar gagal menunjuk contoh teladan yang terbaik, guru, staf sokongan dan pelajar kurang menghormati guru besar. Hal demikian juga akan menyebabkan guru, staf sokongan dan pelajar sukar menurut arahan dan akan menjejaskan perancangan guru besar. Seramai 15 orang (34.1%) sangat setuju, 25 orang (56.8%) setuju, 2 orang (4.5%) kurang setuju dan 2 orang (4.5%) tidak setuju bahawa guru besar menunjuk contoh yang baik kepada warga sekolah.



Rajah 12 – Guru besar sentiasa menunjuk contoh yang baik kepada guru, staf sokongan dan pelajar.

Prihatin tentang keceriaan sekolah

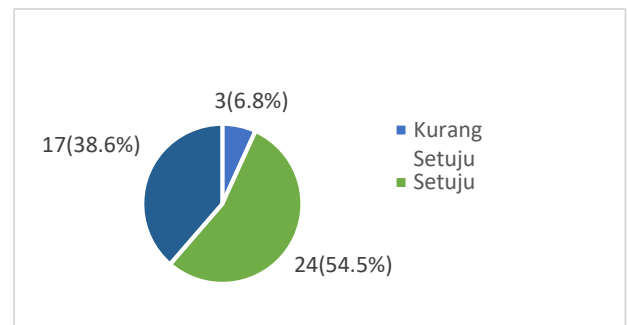
Guru besar perlu sentiasa mengambil berat tentang keceriaan sekolah yang terdiri daripada kebersihan, cantik serta suasana yang selesa. Ini amat penting terhadap iklim sekolah kerana ia mempengaruhi psikologi dan emosi guru, staf sokongan dan pelajar. Iklim sekolah yang berkesan mampu mewujudkan keseronokan belajar dan bekerja serta dapat membantu pelajar memperolehi prestasi yang cemerlang. Respondent menunjukkan 15 orang (34.1%) sangat setuju, 25 orang (58.1%) setuju, 5 orang (11.6%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa guru besar sentiasa mengambil berat tentang keceriaan sekolah.



Rajah 13 – Guru besar sentiasa prihatin tentang keceriaan sekolah.

Komited menjalankan tugas

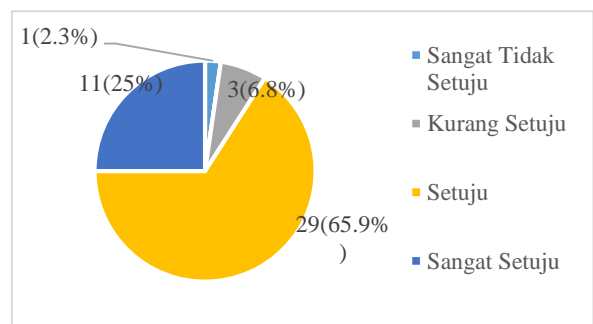
Guru besar hendaklah komited, dedikasi dan bertanggungjawab semasa menjalankan tugas untuk menghasilkan kerja yang berkualiti. Seramai 17 orang (38.6%) sangat setuju, 24 orang (54.5%) setuju dan 3 orang (6.8%) kurang setuju guru besar sangat komited menjalankan tugas.



Rajah 14 – Guru besar sangat komited menjalankan tugas.

Bersikap terbuka dan bertimbang rasa

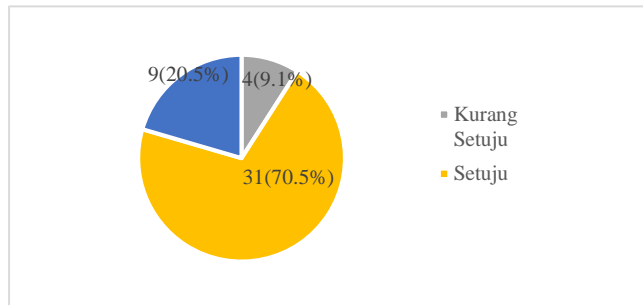
Guru besar perlu bersikap terbuka dalam menerima idea dan kehendak guru atau ibubapa untuk melahirkan pelajar berkualiti dan cemerlang. Ianya juga dapat merapatkan jurang antara guru dan ibubapa. Terdapat 11 orang (25%) sangat setuju, 29 orang (65.9%) setuju, 3 orang (6.8%) kurang setuju dan seorang (2.3%) sangat tidak setuju bahawa guru besar sentiasa bersikap terbuka dan bertimbang rasa.



Rajah 15 –Guru besar bersikap terbuka dan bertimbang rasa.

Merancang strategi dengan berkesan

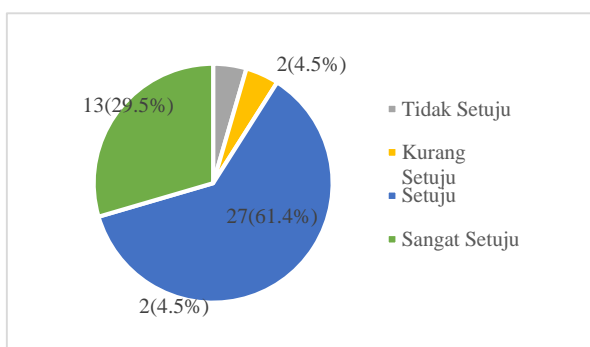
Guru besar hendaklah seorang yang proaktif dan professional untuk mentadbir sekolah dengan mengamalkan tindakan pengurusan secara konsisten serta merancang strategi kurikulum dengan bijak. Guru besar perlu bijak mengenalpasti dan menilai kekurangan pengurusan untuk meningkatkan keberhasilan sekolah ke tahap yang lebih cemerlang. Seramai 9 orang (20.5%) sangat setuju, 31 orang (70.5%) setuju dan 4 orang (9.1%) kurang setuju.



Rajah 16 – Guru besar Merancang strategi dengan berkesan.

Sentiasa memberi galakkan kepada guru

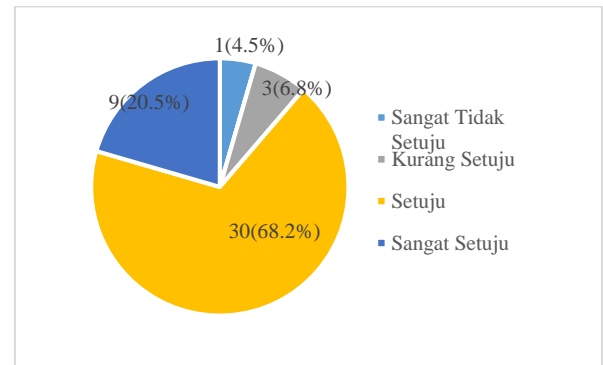
Guru besar hendaklah sentiasa memberi galakkan kepada guru untuk mengikut kursus dan seminar untuk meningkatkan kemahiran serta kompetensi guru dalam pengajaran dan perkembangan profesionalisme guru. Iklim sekolah yang positif memotivasikan guru untuk terlibat dengan lebih aktif dalam aktiviti sekolah. Kompetensi yang tinggi guru dalam pengajaran membantu dalam pengurusan kelas secara berkesan dan tidak menghadapi masalah mengawal kelas serta masa pengajaran. Seramai 13 orang (29.5%) sangat setuju, 27 orang (61.4%) setuju, 2 orang (4.5%) kurang setuju dan 2 orang (4.5%) tidak setuju bahawa guru besar sentiasa memberi galakkan dan sokongan kepada guru dalam pengajaran.



Rajah 17 – Guru besar sentiasa memberi galakkan dan sokongan kepada guru dalam pengajaran.

Peka dengan keperluan staf sokongan dan pelajar

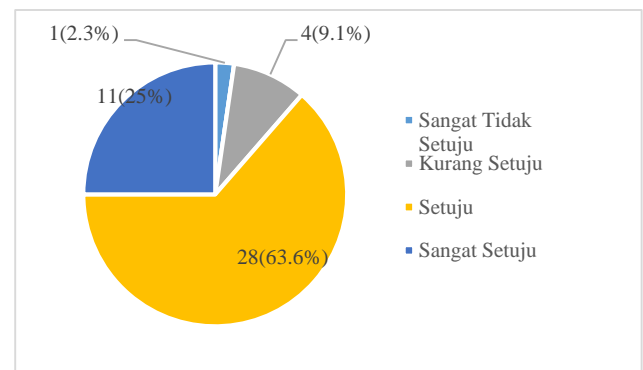
Guru besar yang perihatin dengan keperluan staf sokongan dan pelajar amat penting kepada mereka kerana ini akan memotivasikan mereka membuat kerja. Terdapat 9 orang (20.5%) sangat setuju, 30 orang (68.2%) setuju, 3 orang (6.8%) kurang setuju dan 2 orang (4.5%) sangat tidak setuju bahawa guru besar sentiasa peka dengan keperluan semua staf dan pelajar.



Rajah 18 – Guru besar peka dengan keperluan staf sokongan dan pelajar

Guru besar sentiasa menjelaskan wawasan sekolah kepada warga sekolah

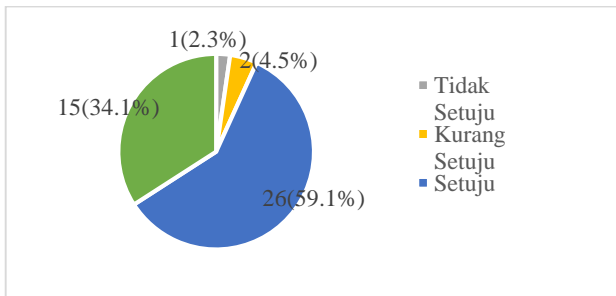
Guru besar hendaklah menekankan tentang matlamat atau wawasan sekolah yang hendak dicapai semasa berucap dalam perhimpunan, bermesyuarat bersama guru atau dengan ibubapa. Penjelasan tentang wawasan sekolah membolehkan guru melaksanakan tugas dengan lancar dan merancang program dengan teliti. Seramai 11 orang (25%) sangat setuju, 28 orang (63.6%) setuju, 4 orang (9.1%) kurang setuju dan seorang (2.3%) sangat tidak setuju bahawa guru besar sentiasa menjelaskan wawasan sekolah.



Rajah 19 – Guru besar sentiasa menjelaskan wawasan sekolah kepada warga sekolah.

Memberi motivasi kepada guru dan pelajar berkaitan pengajaran dan pembelajaran

Kepimpinan guru besar yang berkesan mampu meningkatkan tahap motivasi guru dan pelajar dan seterusnya memberi kejayaan kepada pihak sekolah. Seramai 15 orang (34.1%) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju, 2 orang (4.5%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa guru besar memberi motivasi kepada guru dan pelajar.



Rajah 20 – Guru besar sentiasa memberi motivasi kepada guru dan pelajar berkaitan pengajaran dan Pembelajaran.

Jadual 3 Pengaruh Gaya Kepimpinan Guru Besar

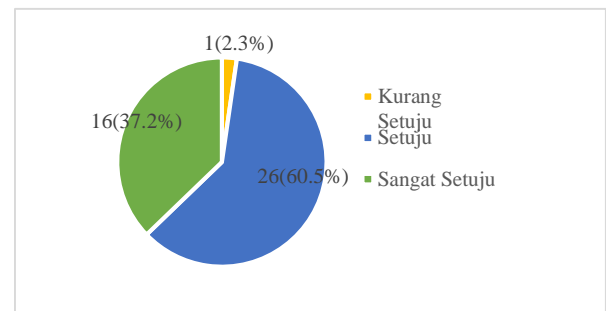
Pengaruh Gaya Kepimpinan	Skor Min	Interpretasi
Kemahiran berkomunikasi	4.12	Sederhana
Pengurusan cekap dan efektif	4.12	Sederhana
Menekankan tentang pencapaian pelajar	4.51	Tinggi
Mengambil berat kebajikan warga sekolah	4.37	Sederhana
Sentiasa memberi motivasi	4.39	Sederhana
Sentiasa menyebarkan maklumat terkini	4.44	Tinggi
Mempasti suasana pembelajaran selesai	4.39	Sederhana
Bertanggungjawab terhadap kemajuan akademik pelajar	4.49	Tinggi
Mempunyai etika dan nilai moral	4.12	Sederhana
Mempunyai hubungan baik dengan guru, staf sokongan dan ibubapa	4.05	Rendah
Memantau pembangunan pelajar	4.17	Sederhana
Menjadi penggerak utama aktiviti sekolah	4.05	Rendah
Menunjuk contoh yang baik kepada guru, staf sokongan dan pelajar	4.20	Sederhana
Prihatin tentang keceriaan sekolah	4.10	Sederhana
Komited menjalankan tugas	4.34	Sederhana
Bersikap terbuka dan bertimbang rasa	4.00	Rendah
Merancang strategi dengan berkesan	4.07	Rendah
Sentiasa memberi galakkan kepada guru	4.05	Rendah
Peka dengan keperluan staf sokongan dan pelajar	4.20	Sederhana
Sentiasa menjelaskan wawasan sekolah	4.10	Sederhana
	4.34	Sederhana

	4.00	Rendah
	4.07	Rendah

Rajah 1-20 mempamerkan respon daripada 44 orang guru tentang komitmen dan tanggungjawab mereka bagi melaksanakan tugas terhadap pelajar dan pentingnya mempunyai hubungan yang baik dengan ibubapa supaya dapat bersama mewujudkan iklim sekolah yang positif.

Guru mempunyai hubungan yang baik dengan staf sokongan.

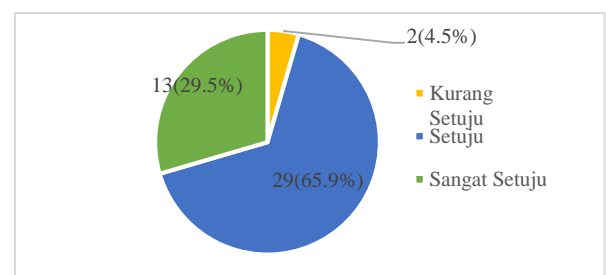
Guru perlu menjaga hubungan baik dengan staf sokongan untuk mewujudkan semangat kekitaan dan keselesaan untuk bekerjasama. Hubungan positif membolehkan mereka bekerja sebagai satu pasukan untuk mencapai misi, visi, matlamat dan objektif sekolah. Seramai 16 orang (37.2%) sangat setuju, 26 orang (60.5%) setuju dan seorang (2.3%) kurang setuju bahawa guru mempunyai hubungan baik dengan staf sokongan.



Rajah 1 – Guru mempunyai hubungan yang baik dengan staf sokongan.

Guru bersikap terbuka dengan staf sokongan dan pelajar.

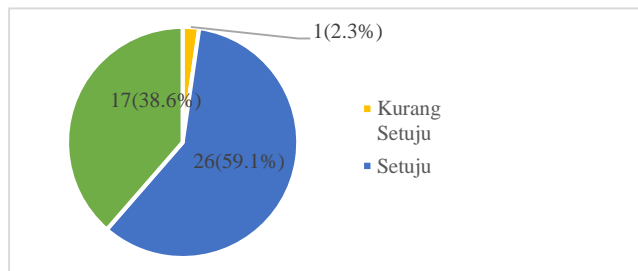
Guru perlu mengamalkan sifat penyayang dan terbuka terhadap staf sokongan dan pelajar. Amalan tersebut membantu guru dan staf sokongan bekerja secara kolaboratif untuk memperkukuhkan lagi kualiti dan keberkesanan sekolah. Manakala seramai 13 orang (29.5%) sangat setuju, 29 orang (65.9%) setuju dan 2 orang (4.5%) kurang setuju dengan guru bersikap terbuka kepada semua staf dan pelajar.



Rajah 2 – Guru bersikap terbuka dengan staf sokongan dan pelajar.

Guru menjalankan tugas dengan jujur dan ikhlas.

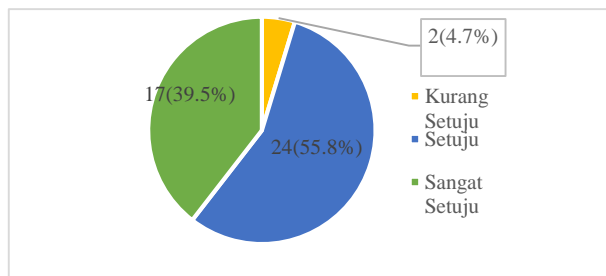
Guru yang jujur akan berusaha dengan bersungguh-sungguh untuk mencapai ke tahap yang cemerlang. Sifat jujur dan ikhlas adalah salah satu kualiti sosial yang murni. Oleh yang demikian, guru memainkan peranan penting untuk menyebarkan ilmu pengetahuan kepada pelajar. Seramai 17 orang (38.6%) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju dan seorang (2.3%) kurang setuju bahawa guru ikhlas dan jujur menjalankan tugas.



Rajah 3 - Guru menjalankan tugas dengan jujur dan ikhlas.

Guru bertanggungjawab menjalankan tugas memberi ilmu kepada pelajar.

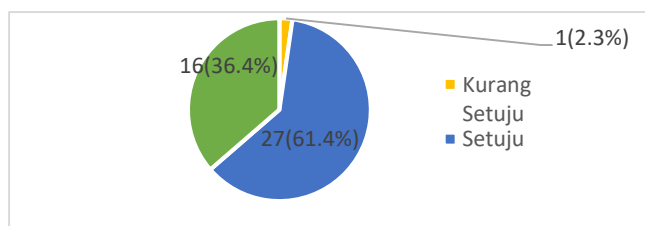
Guru sebagai seorang pendidik perlu menguasai kemahiran mengajar dan bertanggungjawab menyampaikan ilmu kepada pelajar. Tugas dan amanat yang diserahkan kepada guru adalah untuk mendidik pelajar menjadi generasi yang cemerlang. Terdapat 17 orang (39.5%) sangat setuju, 24 orang (55.8%) setuju dan 2 orang (4.7%) menyatakan guru bertanggungjawab menjalankan tugas memberi ilmu kepada pelajar.



Rajah 4 - Guru bertanggungjawab menjalankan tugas memberi ilmu kepada pelajar

Guru sentiasa menghargai usaha pelajar.

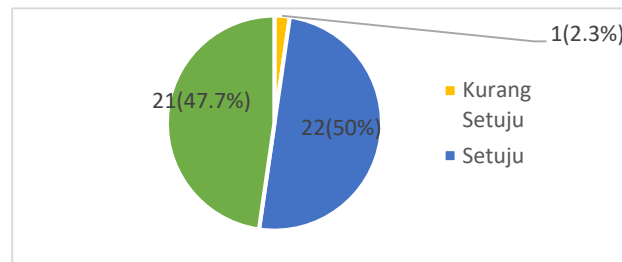
Guru hendaklah memuji hasil kerja dan memberi pujian yang membina kepada pelajar kerana usaha tersebut memberi kesan positif dan memotivasi pelajar untuk berjaya dalam pembelajaran mereka. Seramai 16 orang (36.4%) sangat setuju, 27 orang (61.4%) setuju dan seorang (2.3%) bahawa guru sentiasa menghargai usaha pelajar.



Rajah 5 – Guru sentiasa menghargai usaha pelajar.

Guru sentiasa menggalak dan mendorong pelajar belajar dengan tekun.

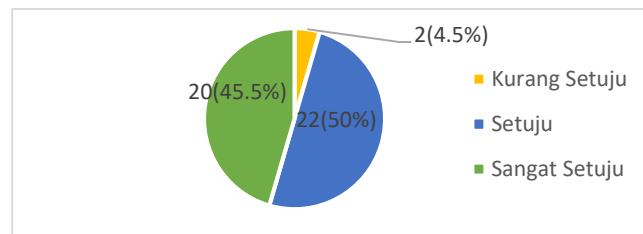
Guru memainkan peranan yang penting untuk sentiasa mendorong pelajar untuk tekun belajar. Motivasi yang positif membantu pelajar menjadi lebih yakin dan berusaha untuk mencapai kejayaan yang cemerlang. Seramai 21 orang (47.7%) sangat setuju, 22 orang (50%) setuju dan seorang (2.3%) kurang setuju bahawa guru sentiasa menggalak pelajar untuk belajar dengan tekun.



Rajah 6 - Guru sentiasa menggalak dan mendorong pelajar belajar dengan tekun.

Guru sentiasa menunjuk contoh yang baik kepada pelajar.

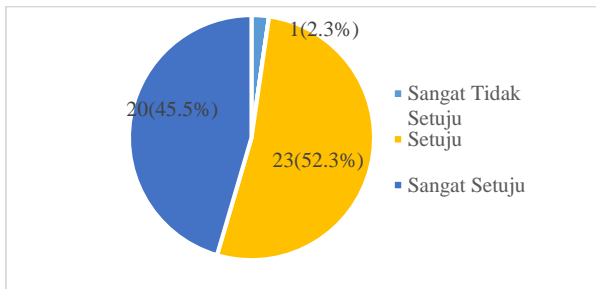
Sifat-sifat terpuji guru menjadi teladan baik kepada pelajar. Oleh itu, guru perlu berpakaian kemas, bersopan santun, rajin, menepati masa dan bersikap positif semasa melaksanakan tugas. Seramai 20 orang (45.5%) sangat setuju, 22 orang (50%) setuju dan 2 orang (4.5%) kurang setuju bahawa guru sentiasa menunjuk contoh yang baik kepada pelajar.



Rajah 7 - Guru sentiasa menunjuk contoh yang baik kepada pelajar.

Guru sangat komited menjalankan tugas mereka.

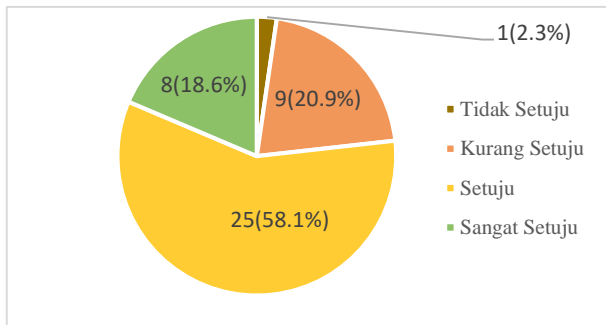
Iklm sekolah yang berkesan mempunyai hubungan dengan komitmen guru. Sekiranya iklim sekolah itu positif, guru akan lebih bermotivasi menjalankan kurikulum dan pengajaran. Guru akan memastikan aktiviti pengajaran dan pembelajaran memberi kesan yang baik kepada pelajar. Seramai 20 orang (45.5%) sangat setuju, 23 orang (52.3%) setuju dan seorang (2.3%) sangat tidak setuju bahawa guru sangat komited menjalankan tugas.



Rajah 8 - Guru sangat komited menjalankan tugas mereka.

Pelajar sentiasa menjaga kebersihan diri dan pakaian.

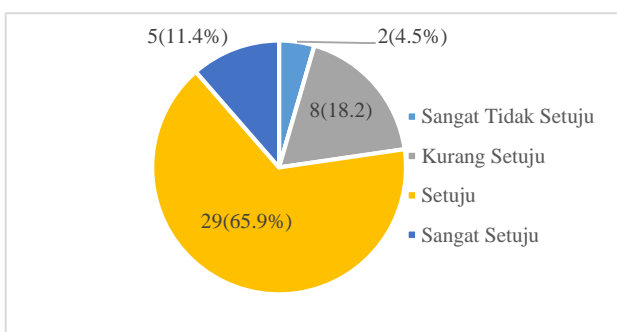
Menjaga kebersihan tubuh badan dan pakaian terutama pelajar asrama merupakan tanggungjawab pelajar demi untuk menjaga kesihatan diri sendiri. Guru perlu memberi galakkan kepada pelajar agar bergiat aktif dalam program kesihatan dan kebersihan yang dianjurkan oleh pihak sekolah. Berdasarkan kepada pemerhatian guru, seramai 8 orang (18.6%) sangat setuju, 25 orang (58.1%) setuju, 9 orang (20.9%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa pelajar sentiasa menjaga kebersihan diri dan pakaian.



Rajah 9 - Pelajar sentiasa menjaga kebersihan diri dan pakaian.

Pelajar sentiasa menjaga kebersihan bilik darjah.

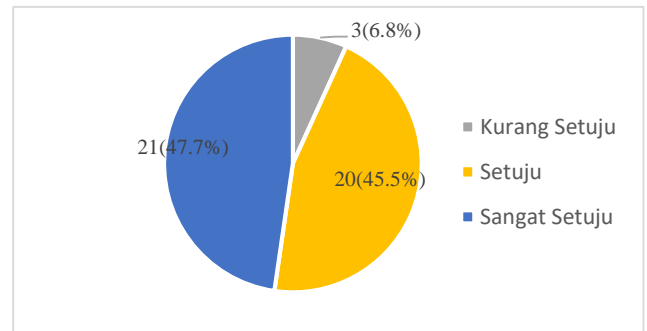
Amalan kebersihan perlu disemai sejak dari sekolah dan ianya diperkukuhkan lagi di sekolah supaya menjadi amalan sepanjang hayat. Oleh yang demikian, pelajar bertanggungjawab menjaga kebersihan bilik darjah agar sentiasa bersih dan kemas. Guru perlu memberi kesedaran kepada pelajar bahawa mengamalkan aktiviti kebersihan memberi keselesaan semasa proses pembelajaran berlaku. Seramai 5 orang (11.4%) sangat setuju, 29 orang (65%) setuju, 8 orang (18.2%) kurang setuju dan 2 orang (4.5%) tidak setuju bahawa pelajar sentiasa menjaga kebersihan bilik darjah.



Rajah 10 - Pelajar sentiasa menjaga kebersihan bilik darjah.

Guru sentiasa prihatin dengan keselamatan pelajar semasa di sekolah.

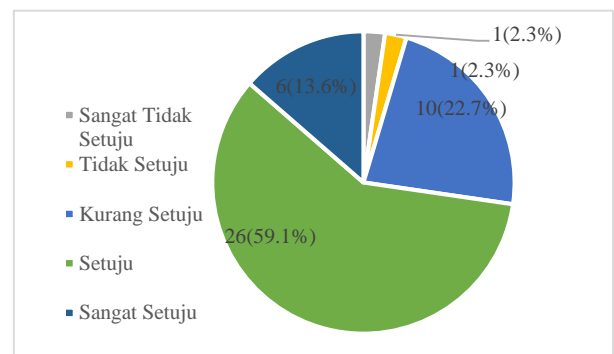
Guru bertanggungjawab terhadap keselamatan pelajar yang dibawah pengawasan mereka. Penglibatan pelajar dalam beberapa program anjuran sekolah seperti ceramah dan pameran tentang keselamatan amatlah penting. Persekitaran yang selamat membantu pelajar belajar dengan selesa, riang dan tenteram. Seramai 21 orang (47.7%) sangat setuju, 20 orang (45.5%) setuju dan 3 orang (6.8%) kurang setuju bahawa guru sentiasa prihatin dengan keselamatan pelajar.



Rajah 11 - Guru sentiasa prihatin dengan keselamatan pelajar semasa di sekolah.

Pelajar mengamalkan sikap berjimat dan berhemah dalam menggunakan kemudahan sekolah.

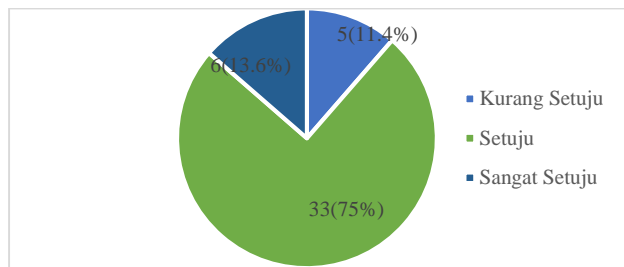
Kemudahan sekolah yang lengkap merupakan ciri iklim sekolah yang berkesan. Pelajar perlu diberi kesedaran tentang pentingnya menjaga kemudahan sekolah supaya tidak mengganggu kelancaran pengajaran dan pembelajaran. Terdapat 6 orang (13.6%) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju, 10 orang (22.7%) kurang setuju seorang (2.3%) tidak setuju dan seorang (2.3%) sangat tidak setuju bahawa pelajar mengamalkan sikap berjimat dan berhemah.



Rajah 12 - Pelajar mengamalkan sikap berjimat dan berhemah dalam menggunakan kemudahan sekolah.

Pelajar bebas memberi pendapat dan menghargai pendapat orang lain.

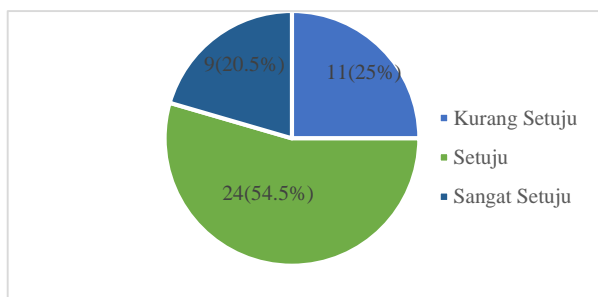
Iklim yang positif merangsang pelajar belajar secara aktif, sentiasa berbincang dan berani memberi pendapat. Keadaan ini menghasilkan pelajar yang yakin, riang dan berani mencuba seperti mengambil bahagian dalam debat dan syarahan. Seramai 6 orang (13.6%) sangat setuju, 33 orang (75%) setuju dan 5 orang (11.4%) kurang setuju bahawa pelajar bebas memberi pendapat dan menghargai pendapat orang lain.



Rajah 13 - Pelajar bebas memberi pendapat dan menghargai pendapat orang lain.

Ibubapa pelajar sentiasa terlibat dalam aktiviti sekolah.

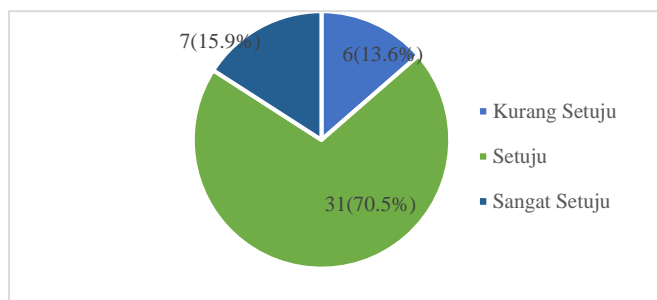
Ibubapa juga menyumbang kepada pembentukan iklim sekolah. Oleh itu, guru hendaklah mempunyai hubungan yang baik dengan ibubapa untuk memajukan sekolah. Seramai 9 orang (20.5%) sangat setuju, 24 orang (54.5%) setuju dan 11 orang (25%) kurang setuju bahawa ibubapa pelajar sentiasa terlibat dalam aktiviti sekolah.



Rajah 14 - Ibubapa pelajar sentiasa terlibat dalam aktiviti sekolah.

Persekitaran di sekolah sangat cantik, bersih dan ceria.

Iklim sekolah yang berkesan mesti mempunyai kawasan sekolah yang cantik, bersih dan ceria. Ia merupakan ciri-ciri yang mesti ada pada setiap sekolah untuk memberi peluang kepada pelajar menggunakan kemudahan dengan selesa. Seramai 7 orang (15.9%) sangat setuju, 31 orang (70.5%) setuju dan 6 orang (13.6%) kurang setuju bahawa persekitaran sekolah mereka cantik, bersih dan ceria.

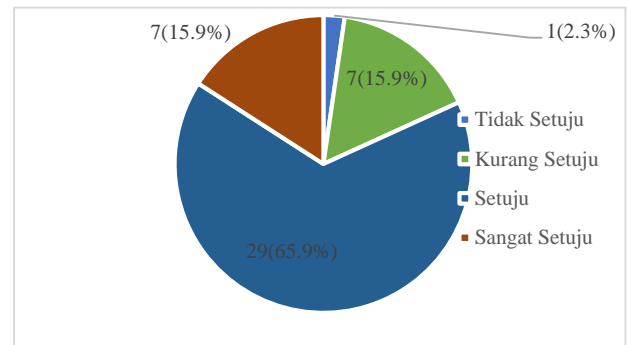


Rajah 15 - Persekitaran di sekolah sangat cantik, bersih dan ceria.

Pelajar mematuhi peraturan sekolah.

Ciri sekolah yang berkesan adalah apabila pelajar mempunyai sikap yang positif. Keperibadian mereka boleh dibentuk kerana mereka sudah dididik dengan nilai-nilai baik yang diamalkan disekolah. Sekolah tidak akan menghadapi masalah apabila pelajar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di sekolah. Terdapat 7 orang (15.9%) sangat setuju, 29 orang (65.9%) setuju, 7 orang (15.9%)

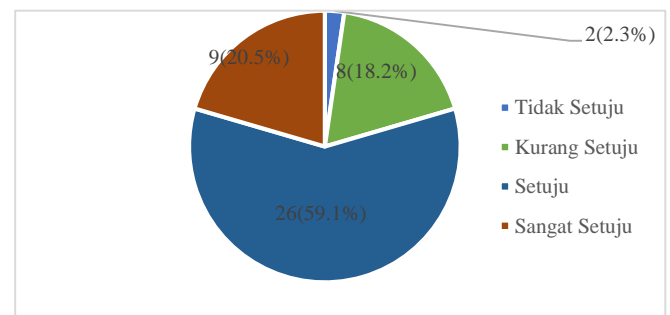
kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa pelajar mematuhi peraturan sekolah.



Rajah 16 - Pelajar mematuhi peraturan sekolah.

Pelajar menghormati guru dan mempunyai disiplin yang baik.

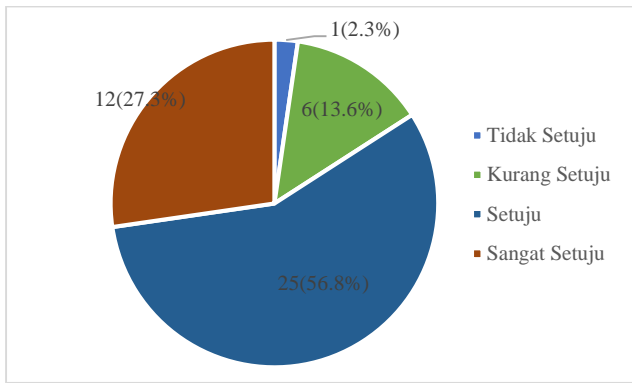
Impak iklim sekolah yang positif bukan sahaja membantu pelajar cemerlang dalam akademik tetapi dapat membentuk nilai hormat-menghormati dan disiplin yang baik. Pelajar yang mempunyai moral yang tinggi mampu menyumbang kearah perkembangan akademik dan seterusnya membina hubungan yang baik di kalangan guru serta komuniti sekolah. Seramai 9 orang (20.5%) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju, 8 orang (18.2%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa pelajar menghormati guru dan mempunyai disiplin yang baik.



Rajah 17 - Pelajar menghormati guru dan mempunyai disiplin yang baik.

Pelajar berasa selesa belajar di dalam kelas.

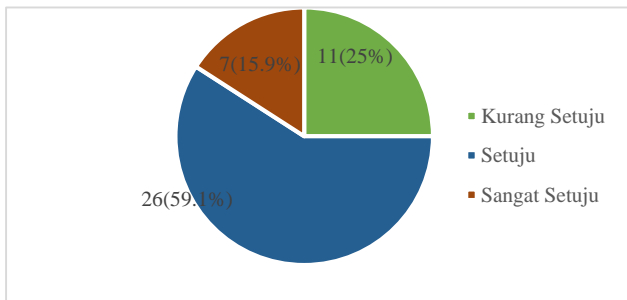
Guru hendaklah memastikan bilik darjah diatur kemas dan sentiasa dalam keadaan bersih. Bilik darjah yang mempunyai ruang yang cukup untuk pelajar bergerak memberi keselesaan kepada pelajar untuk belajar. Keadaan ini meningkatkan motivasi pelajar untuk belajar dan mengurangkan masalah ponteng sekolah. Seramai 12 orang (27.3%) sangat setuju, 25 orang (56.8%) setuju, 6 orang (13.6%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa pelajar berasa selesa belajar di dalam kelas.



Rajah 18 - Pelajar berasa selesa belajar di dalam kelas.

Pelajar sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi pelajaran mereka.

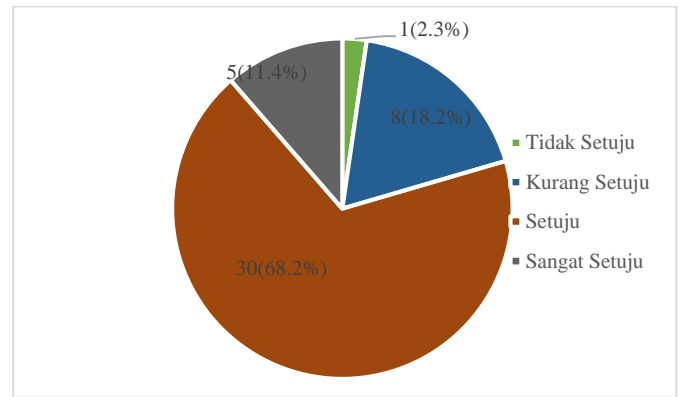
Guru merupa pendorong utama kepada pelajar agar mereka berusaha meningkatkan prestasi mereka ke tahap yang cemerlang. Guru perlu membimbing mereka agar mereka Berjaya dalam akademik. Terdapat 7 orang (15.9%) sangat setuju, 26 orang (59.1%) setuju dan 11 orang (25%) kurang setuju bahawa pelajar sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi pelajaran mereka.



Rajah 19 - Pelajar sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi pelajaran mereka.

Pelajar sangat menghargai persekitaran di sekolah.

Persekitaran sekolah yang ceria dan menarik akan memberi keselesaan kepada pelajar. Prestasi sekolah bukan sahaja dinilai dari segi akademik tetapi persekitaran ceria dan bersih. Pelajar perlu dididik agar sentiasa menghargai persekitaran disekeliling mereka. Seramai 5 orang (11.4%) sangat setuju, 30 orang (68.2%) setuju, 8 orang (18.2%) kurang setuju dan seorang (2.3%) tidak setuju bahawa pelajar sangat menghargai persekitaran di sekolah.



Rajah 20 - Pelajar sangat menghargai persekitaran di sekolah.

Jadual 4 Peranan Guru, pelajar dan ibubapa

Peranan guru, pelajar dan ibubapa	Skor Min	Interpretasi
Guru mempunyai hubungan baik dengan staf sokongan.	4.22	Sederhana
Guru bersikap terbuka dengan semua staf sokongan dan pelajar.	4.20	Sederhana
Guru menjalankan tugas dengan jujur dan ikhlas.	4.27	Sederhana
Guru bertanggungjawab menjalankan tugas memberi ilmu kepada pelajar	4.46	Tinggi
Guru sentiasa menghargai usaha pelajar.	4.46	Tinggi
Guru sentiasa menggalak serta mendorong pelajar belajar dengan tekun.	4.54	Sangat Tinggi
Guru sentiasa menunjuk contoh baik kepada pelajar.	4.49	Tinggi
Guru sangat komited menjalankan tugas.	4.51	Sangat Tinggi
Pelajar sentiasa menjaga kebersihan diri dan pakaian.	4.00	Rendah
Pelajar sentiasa menjaga kebersihan bilik darjah.	3.93	Sangat Rendah
Pelajar sentiasa prihatin dengan keselamatan pelajar.	4.41	Sederhana
Pelajar mengamalkan sikap berjimat dan berhemah.	4.51	Sangat Tinggi
Pelajar bebas memberi pendapat dan menghargai orang lain.	4.00	Rendah
Ibubapa pelajar sentiasa terlibat dalam aktiviti sekolah.	3.98	Sangat Rendah
	4.02	Rendah
	3.98	Sangat Rendah
	4.02	Rendah
	3.93	Sangat Rendah

Persekitaran di sekolah saya sangat cantik, bersih dan ceria.		
Pelajar mematuhi peraturan sekolah.		
Pelajar menghormati guru dan mempunyai disiplin yang baik.		
Pelajar berasa selesa belajar di dalam kelas.		
Pelajar sentiasa berusaha untuk meningkat prestasi pelajaran		
Pelajar sangat menghargai persekitaran Sekolah.		

IV. RUMUSAN

Berdasarkan dapatan dan perbincangan dapatlah dirumuskan bahawa guru besar mempunyai pengaruh yang tinggi untuk mentadbir organisasi sekolah bagi mewujudkan iklim sekolah yang efektif dan positif. Gaya kepimpinan yang berorientasikan kejayaan, bertimbangrasa dan penyertaan mampu memajukan sekolah samada dari segi akademik ataupun sahsiah pelajar. Keputusan kajian dapat membantu guru besar meningkatkan lagi ilmu kepimpinan dan membina hubungan baik dengan warga sekolah. Gaya kepimpinan guru besar yang cemerlang dapat membantu menghasilkan iklim sekolah yang lebih berkesan.

Kejayaan iklim sekolah merangkumi prestasi pelajaran meningkat, disiplin pelajar yang baik dan perubahan sikap pelajar dan ibubapa ke arah yang positif. Di samping itu, melalui kajian dapat memperlihatkan usaha guru-guru yang bertanggungjawab, prihatin dan komited dalam menjalankan tugas. Peranan guru, pelajar dan ibubapa amat penting kerana ini akan membantu guru besar mentadbirkan organisasi dengan lebih cekap.

Kesimpulannya, untuk membentuk iklim sekolah yang efektif, guru besar dan warga sekolah serta ibubapa perlu bekerjasama dan melaksanakan tugas masing-masing dengan penuh komitmen dan berkualiti. Wujudnya iklim sekolah yang berkesan akan menghasilkan pelajar yang cemerlang dari segi akademik dan sahsiah.

RUJUKAN

- Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2006). Ciri Iklim Sekolah Berkesan: Implikasinya Terhadap Motivasi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 31(2006), 3-19.
- Evonne Lai Eng Fei & Crispina Gregory K. Han. (2017). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Guru. *Jurnal Pemikir Pendidikan* (2017) 8: 43 – 68.
- Husaini Usman. (2014). Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah. *Jurnal PTK Dikmen*. Vol.3 No.1 April 2014.
- Komitmen Guru Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceeding Of ICECRS, 1 (2016) 635- 646*.
- Mariani Md Nor, Mohd Nazri Abdul Rahman, Norazana Mohd Nor, Nor'ain Mat Talha & Zabidi Abdul Razak. (2016). Amalan Kepimpinan Pengajaran Untuk Penambahbaikan Sekolah: Retrospeksi Guru Besar Sekolah Berprestasi Tinggi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Bil. 3, Isu 3.
- Nor Baizura binti Bakar, Siti Salmah binti Mohd Pilus & Arlieza hani binti Mat. Pengaruh Gaya Kepimpinan Pengarah Terhadap Iklim Organisasi Di Kolej Komuniti Negeri Kedah. *National Innovation and Invention Competition Through Exhibition (iComEx'XX)*.
- Suhaili binti Mohd Yusoff & Khaliza binti Saidin. (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Guru Serta Hubungan Di Antara Iklim Sekolah Dengan

Tahap Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Guru Sekolah Pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak.

Elicia anak Jonil, Jamalul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak - Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja mengikut jantina, status perkahwinan dan tempoh pengalaman mengajar. Sampel kajian ini ialah 52 orang guru yang mengajar di sekolah pedalaman 3 di daerah tersebut. Kajian berbentuk kuantitatif deskriptif ini dijalankan dengan mengedarkan Soal Selidik Kepuasan Bekerja Guru yang telah diterjemah daripada *Teacher's Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ). Soal selidik ini mengandungi 13 item yang merangkumi dua subskala iaitu jaminan kerja dan persekitaran kerja. Data dianalisis menggunakan Perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 12.0 bagi mendapatkan nilai Ujian-T dan Ujian ANOVA. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan bekerja guru-guru di sekolah pedalaman 3 Daerah Sebauh, Sarawak berada pada tahap tinggi. Hasil kajian turut menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja mengikut jantina, status perkahwinan dan tempoh pengalaman mengajar guru-guru.

Kata Kunci - kepuasan bekerja, guru-guru, sekolah pedalaman 3

Elicia Jonil*, Jamalul Lail Abdul Wahab, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor (emel*: elicia.jonil@yahoo.com).

I. PENGENALAN

Kepuasan dalam bekerja adalah sesuatu yang diimpikan oleh setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya dan menyumbang ke arah kepentingan organisasi. Namun, terdapat begitu banyak halangan bagi mencapai kepuasan kerja terutamanya dengan keadaan persekitaran kerja mencabar. Begitu juga halnya dengan profesion perguruan. Tugas seorang guru menuntut minat, kesungguhan, iltizam dan tahap kesabaran yang tinggi. Tugas guru dalam zaman modenisasi kini berdepan dengan pelbagai cabaran daripada ibu bapa, murid-murid, media massa dan masyarakat. Guru-guru yang mengajar di sekolah pedalaman pula terpaksa berdepan dengan pelbagai kesukaran untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab lantaran kemudahan asas yang serba kekurangan. Menurut Jawatankuasa Kerja Elaun Khas Mengikut Lokasi dan Tahap Kesusahan (EKMLTK) Kementerian Pendidikan Malaysia (2016), sekolah pedalaman bermaksud sekolah yang terletak di kawasan luar bandar, terpencil dan mempunyai kesukaran aksesibiliti yang melibatkan pelbagai mod perjalanan, kos yang tinggi, masa yang panjang serta mempunyai kemudahan asas yang minimum atau tiada langsung. Sekolah ini juga meliputi sekolah di kawasan persisiran

pantai, pulau, sungai dan pergunungan. Penentuan kategori sekolah pedalaman adalah berasaskan kepada tahap kesukaran yang dinilai mengikut aspek-aspek aksesibiliti, kemudahan asas dan kemudahan awam. Sekolah pedalaman dibahagikan kepada tiga kategori Pedalaman 1 (P1), Pedalaman 2 (P2) dan Pedalaman 3 (P3). Kajian ini memberi fokus kepada sekolah Pedalaman 3 (P3) yang merupakan sekolah yang terletak jauh dari bandar dan mempunyai masalah ketiadaan kemudahan asas seperti bekalan air bersih, bekalan elektrik dan juga tiada jalan raya yang diiktiraf oleh Jabatan Kerja Raya (JKR) untuk menghubungkan sekolah dengan bandar terdekat di daerah Sebauh, Sarawak.

Oleh sebab guru-guru yang berkhidmat di sekolah pedalaman khususnya pedalaman 3 berdepan dengan pelbagai cabaran dan kesukaran dalam menjalankan tugas sebagai guru, maka pemantapan kebajikan dan kerjaya mereka harus diberikan penekanan sewajarnya. Usaha ke arah meningkatkan kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru Pedalaman 3 ini mampu meningkatkan motivasi untuk memberikan khidmat pengajaran terbaik meskipun berhadapan dengan pelbagai kesukaran. Menurut Pearson dan Moomaw (2005) dan Ingersoll (2011), kepuasan bekerja guru juga berkait rapat dengan penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di tempat kerja, keadaan persekitaran tempat kerja dan kemajuan dalam pencapaian pelajar.

II. PERNYATAAN MASALAH

Profesion perguruan adalah satu kerjaya yang memerlukan komitmen dan kesungguhan yang tinggi dalam usaha melahirkan modal insan yang berguna kepada masyarakat dan negara (Hassan dan Adnan, 2011). Hal ini kerana peranan guru dalam mendidik anak bangsa merupakan suatu proses yang berterusan dari peringkat umur bermula dari peringkat rendah, menengah dan tinggi dalam melahirkan modal insan yang mampu memenuhi Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan mencapai enam aspirasi murid yang terkandung di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015. Namun, profesion perguruan adalah salah satu profesion yang sering berdepan pelbagai isu yang berkaitan dengan bebanan dan tekanan kerja. Azreen Harina, Norudin dan Zuraida (2016) mengatakan bahawa beban tugas guru boleh didefinisikan sebagai semua tugas yang dilakukan oleh mereka sama ada yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran (PdP) ataupun di luar PdP. Norashid dan Hamzah (2014) dalam kajian mereka juga turut membahagikan beban tugas guru kepada dua bahagian, iaitu beban tugas yang bersifat akademik serta beban tugas bukan akademik. Harapan tinggi yang digalas di bahu guru bagi membentuk modal insan yang berkualiti menuntut

para guru untuk berdepan dengan skop tugas yang lebih meluas.

Menurut Azita (2012), beban tugas guru yang lebih menjurus kepada tugas bukan akademik ini telah menyebabkan perasaan ketidakpuasan hati timbul kerana beban kerja yang banyak terpaksa dipikul oleh guru dan seterusnya membawa kepada masalah tekanan. Tambahan pula, guru juga turut dibebani dengan tugas perkeranian termasuk mengisi data dan sebagainya. Malah, terdapat juga keadaan di mana guru-guru perlu hadir ke sekolah pada hujung minggu atau masa cuti bagi menjalankan aktiviti di sekolah demi mencapai sasaran kerja tahunan yang diharapkan oleh pihak sekolah.

Dalam konteks ini, guru yang gagal mengawal diri akibat tekanan akan memberi kesan kepada perhubungan antara guru dengan pelajar yang mana turut menjejaskan kualiti PdP guru itu sendiri (Sapora, 2007). Menurut Norashid dan Hamzah (2014), tekanan kerja yang tinggi akan membawa kepada rasa tidak puas hati terhadap kerja yang dilakukan, sikap suka mengelak serta mengabaikan kerja akan terhasil dan akhirnya membawa kepada keinginan untuk meninggalkan profesion keguruan. Keadaan sedemikian akan menjejaskan kualiti pendidikan dan profesion perguruan guru-guru di Malaysia. Rosnah dan Siti (2018) menyatakan bahawa beban tugas yang banyak ini dikhuatiri menjadi punca guru-guru ini berasa tiada kepuasan untuk bekerja dan mereka tidak mampu untuk memberi sepenuh komitmen dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Guru-guru yang mengajar di sekolah Pedalaman 3 pula terpaksa menggalas tanggungjawab dan beban tugas yang sama untuk mendidik anak-anak pedalaman yang agak ketinggalan dari arus modenisasi. Selain itu, tekanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru di sekolah Pedalaman 3 berganda apabila ketahanan mental mereka diuji dengan ketiadaan kemudahan asas seperti bekalan air bersih, elektrik dan jalan perhubungan yang diiktiraf selamat. Oleh itu, adalah penting untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru khususnya di sekolah Pedalaman 3 bagi memastikan motivasi dan kepuasan bekerja mereka dapat ditingkatkan. Walaupun terdapat banyak faktor yang menentukan kepuasan guru di sekolah pedalaman, namun kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah Pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja mengikut jantina, status perkahwinan dan tempoh pengalaman mengajar.

III. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengkaji tahap kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak.

2. Mengkaji tahap kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut jantina.

3. Mengkaji tahap kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut status perkahwinan.

4. Mengkaji tahap kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak berdasarkan tempoh pengalaman mengajar.

IV. HIPOTESIS KAJIAN

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut jantina.

H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut status perkahwinan.

H₀₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut tempoh pengalaman mengajar.

V. TINJAUAN LITERATUR

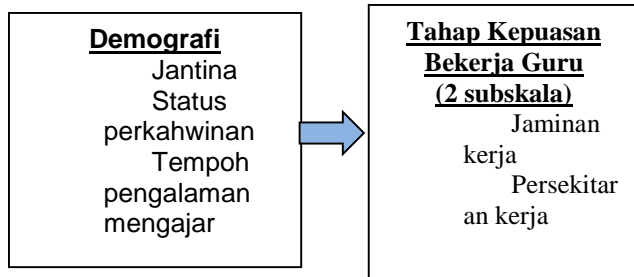
Ma dan MacMillan (1999) mendapati bahawa suasana tempat kerja memberi kesan terhadap kepuasan bekerja guru. Suasana kerja yang positif dan membina pastinya akan memberikan tahap kepuasan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan suasana kerja yang negatif.

Kajian yang telah dijalankan oleh Markandan (1984) dan Zainal (1997) mendapati guru wanita lebih berpuas hati berbanding guru lelaki. Jika dilihat dari tahap pendidikan pula, guru siswazah lebih berpuas hati tentang kerjaya mereka jika dibandingkan dengan guru lepasan maktab atau bukan siswazah. Seterusnya, guru yang kurang berpengalaman pula kurang berpuas hati terhadap profesion sebagai guru berbanding dengan guru yang berpengalaman.

Kajian yang dijalankan oleh Lim (1995) terhadap guru-guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SRJKC) di Kelantan pula mendapati tidak ada perbezaan kepuasan bekerja yang signifikan berdasarkan jantina, taraf pendidikan dan pengalaman tetapi mempunyai perbezaan kepuasan bekerja yang signifikan berdasarkan gred dan iklim sekolah.

Menurut Bumgartner dan Michael (2013), tidak terdapat perbezaan yang signifikan untuk pemboleh ubah jantina, bangsa, jenis komuniti guru dibesarkan, dan jumlah sekolah guru tersebut pernah berkhidmat. Namun, terdapat perbezaan yang signifikan untuk pemboleh ubah umur, tahap pendidikan, jenis sekolah rendah atau menengah tempat guru berkhidmat, tempoh pengalaman mengajar dan gaji.

VI. KERANGKA KONSEP



Rajah 1. Kerangka konseptual kajian

VII. METODOLOGI

Kajian ini dijalankan di lima buah sekolah rendah dengan status sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak. Sampel kajian adalah terdiri daripada 52 orang guru-guru yang mengajar di lima buah sekolah tersebut. Populasi semua guru di sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak adalah 60 orang. Berdasarkan jadual penentuan sampel kajian oleh Krejcie dan Morgan (1970), apabila populasi kajian adalah 60 orang maka sampel kajian yang tepat untuk diambil adalah 52 orang. Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif. Kajian ini mengandungi dua pemboleh ubah iaitu kepuasan kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar, dan jantina, status perkahwinan dan tempoh pengalaman mengajar sebagai pemboleh ubah tidak bersandar.

VIII. DAPATAN KAJIAN

Tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak.

Jadual 1 Keputusan min dan sisihan piawai untuk kepuasan bekerja guru berdasarkan faktor jaminan kerja dan persekitaran kerja

Faktor	Min	Sisihan piawai	N
Jaminan kerja	2.84	0.74	52
Persekitaran kerja	2.79	0.65	52

Jadual 1 menunjukkan min dan sisihan piawai untuk kepuasan bekerja guru berdasarkan faktor jaminan kerja

dan persekitaran kerja secara keseluruhan daripada 52 orang responden berdasarkan item-item soal selidik. Bagi faktor jaminan kerja, min yang diperoleh ialah 2.84 dengan sisihan piawai 0.74. Bagi faktor persekitaran kerja pula, min yang diperoleh ialah 2.79 dengan sisihan piawai 0.65.

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut jantina.

Jadual 2 Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-t untuk kepuasan bekerja guru mengikut jantina

	Jantina	Min	Sisihan piawai	N	Ujian-t	Nilai p
Jaminan kerja	Lelaki	2.7	0.60	2	0.153	0.697
	Perempuan	2.9	0.54	2		
Persekitaran kerja	Lelaki	2.8	0.52	2	0.354	0.55
	Perempuan	2.7	0.48	2		

Jadual 2 menunjukkan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-t untuk kepuasan bekerja guru mengikut jantina. Bagi faktor jaminan kerja, min bagi guru lelaki ialah 2.78 dengan sisihan piawai 0.60 manakala min guru perempuan 2.91 dengan sisihan piawai 0.54. Keputusan ujian-t ialah 0.153 dan nilai $p=0.697$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{01} (a) gagal ditolak. Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan. Bagi faktor persekitaran kerja, min guru lelaki ialah 2.81 dengan sisihan piawai 0.52 manakala min bagi guru perempuan ialah 2.76 dengan sisihan piawai 0.48. Keputusan ujian-t ialah 0.354 dan nilai $p=0.555$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{01} (b) gagal ditolak. Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor persekitaran kerja antara guru lelaki dan guru perempuan.

H_{02} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut status perkahwinan.

Jadual 3 Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-t untuk kepuasan bekerja guru mengikut status perkahwinan

	Status perkahwinan	Min	Sisihan piawai	N	Ujian-t	Nilai p
Jaminan kerja	Sudah	2.92	0.58	22	0.419	0.520
	Belum	2.77	0.56	30		

Persekitaran kerja	Sudah	2.85	0.61	22	3.835	0.056
	Belum	2.73	0.40	30		

Jadual 3 menunjukkan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-t untuk kepuasan bekerja guru mengikut status perkahwinan. Bagi faktor jaminan kerja, min bagi guru sudah berkahwin ialah 2.92 dengan sisihan piawai 0.58 manakala min guru belum berkahwin ialah 2.77 dengan sisihan piawai 0.56. Keputusan ujian-t ialah 0.419 dan nilai $p=0.520$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{02} (a) gagal ditolak. Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin. Bagi faktor persekitaran kerja, min guru sudah berkahwin ialah 2.85 dengan sisihan piawai 0.61 manakala min bagi guru belum berkahwin ialah 2.73 dengan sisihan piawai 0.40. Keputusan ujian-t ialah 3.835 dan nilai $p=0.056$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{02} (b) gagal ditolak. Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor persekitaran kerja antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin.

H_{03} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan (a) faktor jaminan kerja dan (b) faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut tempoh pengalaman mengajar.

Jadual 4 Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian ANOVA untuk kepuasan bekerja guru mengikut tempoh pengalaman mengajar

	Tempoh pengalaman mengajar (tahun)	Min	Sisihan piawai	N	Ujian ANOVA	Nilai p
Jaminan kerja	1-5	2.68	0.55	19	F=1.189	0.328
	6-10	2.90	0.58	15		
	11-15	2.87	0.61	9		
	16-20	2.75	0.35	4		
	>20	3.27	0.61	5		
Persekitaran kerja	1-5	2.65	0.35	19	F=1.809	0.143
	6-10	2.81	0.42	15		
	11-15	2.73	0.62	9		
	16-20	2.86	0.65	4		
	>20	3.29	0.69	5		

Jadual 4 menunjukkan keputusan min, sisihan piawai dan ujian ANOVA untuk keputusan bekerja mengikut tempoh pengalaman mengajar. Bagi faktor jaminan kerja, min bagi guru yang mengajar di antara 1 hingga 5 tahun ialah 2.68 dengan sisihan piawai 0.55; min bagi guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun ialah 2.90 dengan sisihan piawai 0.58; min guru yang mengajar di antara 11 hingga 15 tahun ialah 2.87 dengan sisihan piawai 0.61; min guru

yang mengajar di antara 16 hingga 20 tahun ialah 2.75 dengan sisihan piawai 0.35; dan min untuk guru yang mengajar lebih dari 20 tahun ialah 3.27 dengan sisihan piawai 0.61. Keputusan ujian ANOVA ialah $F=1.189$ dengan nilai $p=0.328$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{03} (a) gagal ditolak.

Bagi faktor persekitaran kerja, min bagi guru yang mengajar di antara 1 hingga 5 tahun ialah 2.65 dengan sisihan piawai 0.35; min bagi guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun ialah 2.81 dengan sisihan piawai 0.42; min guru yang mengajar di antara 11 hingga 15 tahun ialah 2.73 dengan sisihan piawai 0.62; min guru yang mengajar di antara 16 hingga 20 tahun ialah 2.86 dengan sisihan piawai 0.65; dan min untuk guru yang mengajar lebih dari 20 tahun ialah 3.29 dengan sisihan piawai 0.69. Keputusan ujian ANOVA ialah $F=1.809$ dengan nilai $p=0.143$. Oleh sebab $p>0.05$, maka hipotesis H_{03} (b) juga gagal ditolak.

IX. PERBINCANGAN, CADANGAN DAN RUMUSAN

Dapatan kajian menunjukkan bahawa min untuk kepuasan bekerja guru berdasarkan faktor faktor jaminan kerja ialah 2.84 dengan sisihan piawai 0.74 manakala bagi faktor persekitaran kerja pula, min yang diperolehi ialah 2.79 dengan sisihan piawai 0.65. Ini menunjukkan bahawa bagi kedua-dua faktor iaitu jaminan kerja dan persekitaran kerja, kepuasan kerja guru-guru di sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak berada pada tahap yang sederhana. Dapatan ini memberi suatu petunjuk kepada pengurusan organisasi pendidikan agar menjalankan usaha untuk meningkatkan lagi tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru tersebut.

Dapatan bagi menguji hipotesis H_{01} menunjukkan bahawa hipotesis H_{01} gagal ditolak. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja antara guru lelaki dan guru perempuan. Meskipun dapatan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi jantina guru, namun perhatian perlu diberikan kepada kebajikan dan penyediaan kemudahan bagi memenuhi keperluan guru-guru tanpa mengira jantina agar mereka akan dapat meneruskan khidmat di sekolah Pedalaman 3 dengan lebih selesa dan bermotivasi. Pihak pentadbir sekolah juga perlu memberikan layanan dan sokongan moral yang sama rata kepada guru-guru tanpa mengira jantina dalam berdepan dengan ketiadaan kemudahan asas di sekolah Pedalaman 3 ini.

Dapatan yang diterima dalam kajian ini juga mendapati hipotesis H_{02} (a) gagal ditolak. Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin. Meskipun tidak terdapat perbezaan yang signifikan, tetapi secara keseluruhannya tahap kepuasan bekerja masih berada pada tahap yang sederhana. Oleh itu, Kementerian Pendidikan Malaysia khasnya perlu mengambil kira tentang status perkahwinan apabila ingin menempatkan guru di sekolah

Pedalaman 3. Bagi guru-guru yang sudah berkahwin, pastinya mereka akan memohon pertukaran ke tempat berhampiran pasangan dan keluarga dalam tempoh terdekat. Pertukaran guru yang kerap berlaku di sekolah boleh mengganggu kelancaran pengurusan sekolah.

Hasil analisis ujian ANOVA untuk keputusan bekerja mengikut tempoh pengalaman mengajar mendapati hipotesis H_{03} gagal ditolak. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor jaminan kerja dan faktor persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah pedalaman 3 di Daerah Sebauh, Sarawak mengikut tempoh pengalaman mengajar. Namun, dapatan menunjukkan bahawa tempoh pengalaman mengajar melebihi 20 tahun berada pada min tertinggi dengan nilai min 3.27. Hal ini demikian mungkin disebabkan guru-guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun semakin berpengalaman dalam mengendalikan masalah dan menyesuaikan diri sebagai guru di sekolah Pedalaman 3 serta dapat menjangkakan dan bersedia dengan situasi yang bakal dihadapi. Meskipun demikian, peranan Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dalam menjalankan pemantauan dan bimbingan berkala ke sekolah perlu dikekalkan agar prestasi kerja guru dan proses pengajaran berada pada tahap yang baik tanpa mengira kekenanan guru tersebut dan tempoh perkhidmatan mereka. Kesimpulannya, kepuasan bekerja guru menjadi satu penunjuk aras yang penting dalam menentukan kualiti perkhidmatan guru. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengendalian jawatan dan dapat menghasilkan guru yang bermotivasi tinggi. Perhatian yang serius terhadap pengorbanan guru-guru yang mengajar di sekolah Pedalaman 3 perlu diberikan keutamaan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Segala aspek kebajikan dan kemudahan asas perlulah diberikan keutamaan.

RUJUKAN

- Azreen Harina Azman, Norudin Mansor & Zuraida Mohamad. (2016). Impak Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pensyarah: Kes Kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA) diperoleh daripada <http://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/>
- Hassan Hussin dan Adnan Hussin (2011) *Hubungan Kepuasan Kerja Guru-guru dengan Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Daerah Besut, Terengganu*. UNSPECIFIED. pp. 1-7. (Unpublished)
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. 2013. Kajian Tentang Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Guru-guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, Vol.28: 103-115.
- Lester, P. E. 1982. *Teacher job satisfaction questionnaire*. Brookville, NY: Long Island University.
- Norashid Bin Othman & Hamzah Bin Md. Omar. (2014). Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)* Vol. 5, 35-57.
- Richard M. Ingersoll. 2001. Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Tanja Sargent and Emily Hannum. 2005. Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review* 49, no. 2: 173-204.
- Azita Abdul Rahim. (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah di Daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim*. Tesis yang tidak diterbitkan. Johor Darul Takzim: Universiti Teknologi Malaysia

GAYA KEPIMPINAN LALUAN MATLAMAT PENGETUA SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH KUCHING

ANGELYN BETA, JAMALUL LAIL ABDUL WAHAB, AZLIN NORHAINI MANSOR

Abstrak - Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching. Kajian ini dijalankan di 22 buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching. Seramai 320 orang guru telah menjadi responden kajian. Data yang dikumpul telah dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21. Kaedah statistik yang digunakan ialah statistik deskriptif iaitu min dan frekuensi. Dapatan mendapati gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua yang paling kerap diamalkan ialah gaya kepimpinan mengarah berbanding gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian, gaya kepimpinan menyokong dan gaya kepimpinan penyertaan. Kajian ini mendapati bahawa tiada perbezaan signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua mengikut gred sekolah dan lokasi sekolah. Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pengetua berdasarkan situasi di sekolah amat penting demi bagi mencapai matlamat sesebuah sekolah terutama dalam meningkatkan gred purata sekolah (GPS). Gaya kepimpinan laluan matlamat iaitu gaya mengarah menyarankan para guru untuk memotivasikan sekolah dan guru di sesebuah sekolah. Diharapkan kajian ini dilanjutkan dengan menjalankan kajian kepimpinan laluan matlamat pengetua di daerah lain dalam negeri Sarawak yang melibatkan lebih ramai responden.

Kata Kunci - gaya kepimpinan laluan matlamat, kepimpinan pengetua, kepimpinan mengarah, kepimpinan menyokong, kepimpinan berorientasikan penyertaan, kepimpinan berorientasikan pencapaian

I. PENGENALAN

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 merupakan satu transformasi pendidikan untuk mencapai pendidikan bertaraf dunia. Anjakan kelima dalam PPPM 2013-2025 bertujuan memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di semua sekolah di seluruh Malaysia dan anjakan kelapan memberi penekanan terhadap kualiti guru bagi meningkatkan keberhasilan murid (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Cabaran era globalisasi ini telah menyebabkan sistem pendidikan di Malaysia sentiasa berubah. Kesan daripada kepelbagaian perubahan yang diperkenalkan dalam pendidikan akan membawa kepada bebanan dalam persekitaran kerja guru jika tidak ditangani dengan baik dan kurang persediaan. Akibatnya guru tidak berpuas hati dan kurang bermotivasi dalam menjalankan tugas mereka dengan kreatif, inovatif dan efektif. Secara tidak langsung, ini akan memberi kesan terhadap kemenjadian murid yang menjadi fokus utama Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025).

Kepimpinan adalah kemampuan untuk menguruskan perubahan dalam organisasi. Persekitaran pemimpin sekarang adalah agak berbeza

kerana gaya kepimpinan masa kini memerlukan proses adaptasi, agar perubahan dapat direalisasikan ke arah perkembangan organisasi yang positif dan memberangsangkan. Pemimpin mesti mengadaptasikan gaya-gaya kepimpinan yang terbaik bagi mengubah keadaan dan memberikan tumpuan terhadap keperluan pembangunan kepimpinan yang meningkatkan fleksibiliti dalam gaya dan strategi kepimpinan, malahan sudah tiba masanya untuk memberi ruang kepada pembangunan kepimpinan perkongsian (Hallinger, 2011a, 2011b).

Kewibawaan dan kecemerlangan seseorang pemimpin tertinggi berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah. Dalam konteks ini, pengetua yang merupakan pemimpin tertinggi memainkan peranan penting dalam merancang strategi yang berkesan terhadap pelaksanaan program-program yang harus dilaksanakan di sekolah. Tanggungjawab seorang pengetua bukan sahaja menggerakkan orang bawahannya untuk berubah malah juga memastikan kesinambungan struktur dan sistem yang sedia ada sentiasa terkehadapan selaras dengan perkembangan pesat teknologi dalam melahirkan 'Digital Natives' serta generasi baharu masa hadapan berlandaskan wacana Transformasi Nasional 2050 atau TN50 yang diperkenalkan oleh Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Malaysia, Dato' Sri Haji Mohd Najib bin Tun Abdul Razak pada Bajet 2017. Daya saing sesebuah negara juga bergantung pada kecemerlangan pendidikan sesebuah sekolah.

Kepimpinan pengetua merupakan satu proses di mana seorang pemimpin sesebuah organisasi perlu untuk mendapatkan kerjasama daripada orang lain agar dapat mencapai sesuatu matlamat dalam situasi yang tertentu. Pengetua selaku pemimpin nombor satu di sekolah berperanan mempengaruhi para guru melalui gaya kepimpinan yang berkesan. Kepimpinan pengetua di sekolah telah diiktiraf sebagai penyumbang penting kepada keberkesanan pentadbiran dan kecemerlangan organisasi sekolah.

Peranan pengetua bukan sahaja sebagai pentadbir sekolah, namun mereka adalah pendidik dan pemimpin profesionalisme kepada guru-guru di sekolah (Lokman & Ai Ling, 2011). Gaya kepimpinan amat penting dalam menjayakan visi dan misi sekolah kerana kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah adalah terletak di bahu seorang pentadbir yang bergelar pengetua. Mereka perlu memainkan peranan sebagai seorang pemimpin yang berwibawa dan mampu mengekalkan prestasi demi kecemerlangan sekolah.

Latar Belakang Kajian

Pelbagai gaya kepimpinan telah diamalkan oleh pengetua demi mencapai matlamat organisasi. Gaya

kepimpinan yang diamalkan ini bertujuan untuk meningkatkan produktiviti modal insan yang menjadi keutamaan dan matlamat sesebuah organisasi. Guru pula dilihat sebagai penyumbang utama yang berperanan penting dalam melaksanakan aktiviti-aktiviti yang dirancang di sekolah.

Gaya kepemimpinan pengetua sering kali menjadi topik utama dalam pendidikan Malaysia masa kini. Amalan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pengetua akan mempengaruhi organisasi yang diterajunya sama ada terus maju ke hadapan atau sebaliknya. Setiap pengetua perlu prihatin dan peka terhadap gaya kepemimpinan yang diamalkannya dalam pengurusan organisasi. Dapatan kajian Abd Ghani *et. al* (2008) merumuskan bahawa ada empat dimensi kepemimpinan laluan matlamat pengetua iaitu gaya kepemimpinan menyokong, gaya kepemimpinan mengarah, gaya kepemimpinan berorientasikan pencapaian dan gaya kepemimpinan penyertaan. Dengan mengamalkan gaya kepemimpinan ini, secara tidak langsung akan mewujudkan budaya yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi sekolah.

Pengetua merupakan orang yang paling penting dan berpengaruh dalam sesebuah sekolah kerana mereka bertanggungjawab kepada segala aktiviti yang berlaku di sekolahnya.

Seseorang pemimpin yang berwibawa perlu mengatasi apa jua cabaran yang mdatang. Mereka perlu peka terhadap perubahan persekitaran dan sentiasa mencari peluang untuk melakukan perubahan, pengembangan dan kemajuan. Percubaan dan penyelidikan perlu dilakukan dengan teliti supaya dapat mengurangkan risiko yang akan diterimanya nanti. Selain itu, mereka harus mendorong diri untuk perkongsian matlamat dengan cara merancang sesuatu yang baru supaya guru-guru lebih bermotivasi untuk menyertai dan melaksanakannya. Justeru, gambaran terhadap objektif yang dirancang perlu diberikan kepada guru-guru dengan sejelasnya agar membolehkan mereka bertindak ke arah pencapaian matlamat tersebut.

Teori Kepimpinan laluan matlamat atau *Path Goal Theory* diperkenalkan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House. Teori ini disebut sebagai Teori Laluan Matlamat kerana berfokuskan kepada penghuraian mengenai bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya dari segi tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan bagi mencapai tujuan. Teori ini mencadangkan agar tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang boleh memotivasikan pekerja. Seorang pemimpin perlu menguatkan hubungan antara gaya kepimpinannya dengan perwatakan pekerja dan agenda tugas sesebuah organisasi. Teori Laluan Matlamat memberi panduan kepada pemimpin dalam pentadbiran dan institusi pendidikan dalam menentukan tingkah laku mereka berdasarkan penilaiannya mengenai suatu situasi di tempat kerja. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk memenuhi keperluan motivasi pekerja dan seterusnya mencapai matlamat organisasi.

Teori Laluan Matlamat yang dibentuk oleh Evans dan House ini adalah berdasarkan Teori Motivasi Harapan. Menurut teori ini, motivasi seseorang individu boleh meningkatkan usahanya sendiri apabila ia percaya bahawa

peningkatan dalam usaha akan membenarkannya bekerja dengan baik bagi menyiapkan tugas dengan sempurna. Pemimpin boleh mendapatkan prestasi kerja kumpulan yang memuaskan apabila setiap pekerjanya diberitahu mengenai perkara yang perlu dilakukan. Pemimpin hendaklah bertindak seolah-olah membantu subordinatnya mencapai kepuasan kerja di samping menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang.

Melalui teori ini juga, motivasi individu adalah bergantung kepada jangkaan mereka kepada ganjaran dan nilai yang diberikan kepada pekerja. Teori Laluan Matlamat ini mencadangkan, gaya kepemimpinan seorang pengurus atau pemimpin mempengaruhi bentuk ganjaran yang disediakan kepada subordinat dan persepsi para pekerja mengenai cara yang terbaik bagi memperolehnya. Oleh itu, golongan pentadbir atau pemimpin perlu membentuk matlamat yang penting bagi subordinat serta menggariskan laluan atau panduan mengenai cara yang terbaik untuk mencapai matlamat organisasi.

Kumpulan subordinat mempunyai keperluan dan masalah kerja yang berbeza antara satu sama lain. Oleh itu, gaya kepemimpinan yang sesuai sangat bergantung kepada sifat dan sikap individu yang terlibat dan juga ciri-ciri situasi kerja mereka. Terdapat empat jenis gaya kepemimpinan iaitu kepemimpinan mengarah atau kepemimpinan berorientasikan arahan (*directive leadership*), kepemimpinan menyokong atau kepemimpinan berorientasikan sokongan (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan berorientasikan penyertaan (*participative leadership*) dan kepemimpinan berorientasikan kejayaan atau kepemimpinan berorientasikan pencapaian (*achievement-oriented leadership*). Seorang pemimpin boleh memilih salah satu dari empat gaya kepemimpinan tersebut atau mengamalkan gaya kepemimpinan yang berbeza mengikut situasi yang dialaminya.

II. PERNYATAAN MASALAH

Menjelang 2025, setiap kanak-kanak di Malaysia akan mempunyai enam atribut utama untuk memenuhi keperluan abad ke-21. Dengan transformasi pendidikan, kemenjadian murid merupakan matlamat utama yang perlu dicapai dalam organisasi sekolah. Demi mencapai matlamat ini, pelbagai gaya kepemimpinan telah diamalkan oleh pengetua. Manakala guru pula merupakan agen pelaksana yang akan melaksanakan semua aktiviti yang telah dirancang di sekolah. Sehubungan itu, kebajikan para guru seharusnya diberi perhatian dan dijaga terutamanya melibatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Menurut Lokman dan Anuar (2011), keperluan dan kebajikan para guru seharusnya diberi perhatian agar motivasi dan kepuasan bekerja kekal dalam diri mereka supaya tidak berlaku rasa tidak puas hati dan kemerosotan tahap komitmen guru terhadap tugas dan organisasi.

Ironinya, masih terdengar rungutan dari guru tentang ketidakpuasan terhadap kepemimpinan pengetua. Antaranya ialah guru kurang keyakinan diri, matlamat kerja yang tidak jelas, kekurangan cabaran kerja dan ganjaran yang tidak menepati kehendak mereka (Abd Ghani *et. al*, 2008). Senario ini memberi gambaran betapa pentingnya amalan

kepimpinan pengetua mempengaruhi organisasi untuk terus maju ke hadapan atau sebaliknya dalam mengurus tadbir sekolah. Abd Ghani et.al (2008) merumuskan empat amalan kepimpinan pengetua iaitu gaya kepimpinan menyokong, mengarah, berorientasikan pencapaian dan penyertaan. Gaya amalan kepimpinan sebegini yang bertepatan dengan gaya kepimpinan laluan matlamat akan mewujudkan budaya yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi di sekolah.

Walaupun Kepimpinan Laluan Matlamat pengetua mempengaruhi pencapaian matlamat, kajian berkaitan dengannya masih kurang dan tidak pernah dilaksanakan di sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching. Kajian ini dilaksanakan tepat pada masanya memandangkan pencapaian akademik bagi 22 sekolah menengah di daerah Kuching adalah berbeza dan terdapat penurunan dari segi gred purata sekolah (GPS) mahupun di bandar dan luar bandar. Di daerah Kuching sekolah menengah kebangsaan telah mencatatkan penurunan prestasi dalam PT3 dan SPM tahun 2017 berbanding 2016. Penurunan prestasi ini menimbulkan persoalan sejauh mana kemahiran pengetua dalam kepimpinan laluan matlamat di sekolah yang berbeza dalam daerah Kuching.

Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif berikut:

1. Mengetahui tahap gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching.
2. Mengetahui perbezaan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut gred sekolah.
3. Mengetahui perbezaan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut lokasi sekolah.

Persoalan Kajian

1. Apakah gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching?
2. Adakah terdapat perbezaan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut gred sekolah?
3. Adakah terdapat perbezaan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut lokasi sekolah?

Hipotesis Kajian

- H01: Tidak terdapat hubungan yang signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut gred sekolah.
- H02: Tidak terdapat gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut lokasi sekolah.

Kerangka Konseptual Kajian

Kajian ini menggunakan teori utama sebagai asas kajian iaitu Teori Laluan Matlamat (Martin G. Evans dan Robert J. House, 1971) bagi mengkaji gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua berdasarkan faktor demografi yang dikaji. Teori gaya kepimpinan laluan matlamat yang terdiri daripada empat dimensi yang dinyatakan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House (1971) iaitu kepimpinan berasaskan arahan (mengarah), sokongan (menyokong), penglibatan (penyertaan) dan berorientasikan kejayaan (pencapaian). Dimensi kepimpinan mengarah lebih menumpukan kepada berkomunikasi tentang matlamat dan jangkaan manakala dimensi kepimpinan menyokong berfokus dalam memberi tumpuan kepada hubungan bangunan dan menyediakan sokongan psikologi.

Bagi dimensi kepimpinan penyertaan lebih berfokus dalam memberi tumpuan kepada penyertaan bersama. Seterusnya, dimensi kepimpinan pencapaian fokus kepada menetapkan matlamat yang mencabar. Pemilihan model ini menjelaskan kepada tahap gaya kepimpinan laluan matlamat yang sering diamalkan oleh seorang pengetua dalam mentadbir dan mengurus sekolah masing-masing.

Faktor demografi sahaja iaitu gred sekolah dan lokasi sekolah. Gred sekolah merujuk kepada Gred Sekolah A dan Gred Sekolah B. Bagi lokasi sekolah merujuk kepada sekolah yang berada di kawasan bandar dan di kawasan luar bandar. Faktor – faktor ini akan menggambarkan faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepimpinan laluan matlamat yang diamalkan oleh seorang pengetua.



Rajah 1: Kerangka konsep kepimpinan laluan matlamat guru besar
Sumber: Teori Laluan Matlamat (Martin G. Evans dan Robert J. House, 1971)

Definisi Operasional

Kepimpinan Laluan Matlamat

Kepimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Teori Kepimpinan Laluan Matlamat (Path Goal Theory) yang diperkenalkan oleh Robert House mencadangkan bahawa tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang boleh memotivasikan pekerja. Seorang pemimpin perlu menguatkan hubungan di antara gaya kepimpinannya dengan perwatakan pekerja dan agenda tugas sesebuah organisasi. Dengan ini, pemimpin akan memahami bahawa pekerja akan termotivasi sama ada dalam keadaan merasa berkemampuan untuk mencapai sesuatu tugas yang diberikan ataupun mereka dapat

menjangkakan hasil kerja yang akan disiapkan ataupun berkepercayaan tentang aspek penghargaan yang akan diberikan berkaitan dengan hasilnya. Justeru, adalah menjadi cabaran kepada seseorang pemimpin untuk menggunakan gaya kepimpinan terbaik bagi menemukan titik keperluan motivasi pekerja. Pemimpin perlu menyediakan elemen-elemen yang difikirkan dapat mengisi keperluan pekerja bagi mencapai matlamat organisasi. Teori Laluan Matlamat menggariskan tentang empat gaya kepimpinan yang boleh dimanfaatkan untuk memotivasikan pekerja iaitu:

a) Kepimpinan berorientasikan arahan (Directive Leadership)

Ia dikaitkan dengan gaya menyampaikan atau memberi penjelasan kepada pekerja. Pemimpin memberikan arahan mengenai sesuatu tugas. Dengan menyertakan mengenai apakah harapannya berkaitan tugas tersebut. Pemimpin juga turut memberikan klu mengenai bagaimana tugas itu boleh disempurnakan dan juga penetapan waktu yang diperuntukkan untuk menyelesaikannya. Arahan yang baik disampaikan kepada pekerja secara spesifik supaya pekerja mendapat gambaran awal dan kefahaman yang jelas untuk memulakan sesuatu tugas yang diberikan.

b) Kepimpinan berorientasikan sokongan (Supportive Leadership)

Ia merujuk kepada tingkah laku memberi pertimbangan kepada pekerja. Iaitu dengan gaya beramah mesra dan prihatin sebagai seorang pemimpin. Tingkah laku ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja. Di samping itu, seorang pemimpin melayan pekerja tanpa berdasarkan mobiliti sosial dan turut menghormati status kedudukan mereka. Gaya kepimpinan ini mampu mewujudkan suasana mesra agar pekerja termotivasi dengan penuh rela hati bagi melaksanakan sesuatu tugas.

c) Kepimpinan berorientasikan penyertaan (Participative Leadership)

Gaya ini pula merujuk kepada pemimpin yang mengalu-alukan penyertaan pekerja untuk mereka berkongsi menetapkan sesuatu keputusan. Pemimpin membuka ruang untuk rundingan kepada pekerja agar mereka dapat menyumbang idea serta pandangan. Begitu juga dengan peluang untuk meningkatkan cadangan dalam sesuatu keputusan berdasarkan persetujuan organisasi.

d) Kepimpinan berorientasikan pencapaian (Achievement-Oriented Leadership)

Kepimpinan dengan gaya ini memberikan cabaran kepada pekerja untuk melaksanakan tugas pada peringkat tertinggi kemampuan mereka. Pemimpin akan sentiasa mencari peningkatan dan pencapaian yang berkesinambungan. Ini melalui langkah menyatakan keyakinan yang tinggi bahawa pekerja mempunyai kemampuan untuk mencapai matlamat bagi cabaran tersebut

Teori Laluan Matlamat tidak mengongkong seseorang pengetua untuk menggunakan hanya satu gaya kepimpinan

sahaja. Sebaliknya terbuka kepada penggunaan pelbagai gaya mengikut kesesuaian situasi. Cuma ia lebih tertumpu kepada pemberian motivasi kepada guru-guru agar mereka lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas dengan sempurna

Gred Sekolah

(i) Sekolah Gred A

Sekolah Gred A merujuk kepada bilangan pelajar lebih daripada 1000 orang atau bilangan guru terdiri daripada lebih daripada 100 orang tenaga pengajar.

(ii) Sekolah Gred B

Sekolah Gred B merujuk kepada bilangan pelajar kurang daripada 1000 orang dan bilangan guru terdiri daripada kurang daripada 100 orang tenaga pengajar.

Lokasi Sekolah

(i) Sekolah Bandar

Lokasi sekolah bandar terletak di kawasan bandar iaitu pusat bandar dimana sekolah itu mempunyai kemudahan lengkap, moden dan mudah diperolehi. Kawasan bandar merupakan kawasan pembangunan khusus yang boleh dikenal pasti kawasannya yang mana sekurang-kurangnya mempunyai penduduk 10,000 orang dan sekurang-kurangnya 60 peratus penduduknya yang berumur 15 tahun dan ke atas terlibat dalam aktiviti bukan pertanian.

(ii) Sekolah Luar Bandar

Sekolah luar bandar bermaksud sekolah terletak di kawasan luar bandar seperti di kawasan kampung. Luar bandar bermaksud tempat yang lebih mundur dari segi teknologi, infrastruktur, tahap kehidupan dan sebagainya. Ini bermaksud sekolah luar bandar kurang sempurna berbanding dengan sekolah di bandar. Jumlah penduduk kurang daripada 10 000 orang dan majoriti penduduk bekerja sebagai petani dan buat kerja – kerja kampung.

III. TINJAUAN LITERATUR

Konsep dan Definisi Gaya Kepimpinan

Gaya kepimpinan boleh di lihat dari pelbagai perspektif. Antaranya ialah Kellerman (1984) melihat gaya kepimpinan daripada perspektif seperti sains politik, antropologi, psikologi dan kepimpinan organisasi. Manakala Bolman dan Deal (1994) pula membincangkan gaya kepimpinan melalui kerangka-kerangka seperti kerangka struktur, kerangka sumber manusia, kerangka politik dan kerangka simbolik. Sementara itu, pengkaji seperti Yukl (1983), Howell & Costly (2001), Lussier & Achuo (2001) telah menghuraikan sejarah perkembangan tentang gaya kepimpinan yang bermula dengan pengaruh faktor peribadi, tingkah laku dan seterusnya situasi dalam membicarakan tentang gaya kepimpinan. Oleh itu terpulung kepada pengkaji untuk melihat dari sudut kajian mereka. Gaya kepimpinan di anggap sebagai suatu topik yang tertua pernah di bicarakan (Bass, 1990). Terdapat pelbagai definisi gaya kepimpinan. Bennis dan Nanus

(1985) yang mengkaji lebih 1000 hasil penulisan, mendapati terdapat lebih daripada 350 definisi yang cuba menjelaskan gaya kepimpinan, namun masih sukar untuk membuat penjelasan. Menurut Lunenburg dan Orstein (1991) topik ini masih sukar difahami kerana kepelbagaian definisi yang cuba menerangkan maksud gaya kepimpinan.

Untuk melihat kepelbagaian pendapat mengenai gaya kepimpinan, Lunenburg dan Orstein (1991) telah merujuk kepada beberapa penulis iaitu Bernard (1985) yang menyatakan bahawa gaya kepimpinan ialah suatu pengaruh ke atas pekerja bagi mencapai matlamat organisasi; Green in Dunnette (1976) pula mengatakan gaya kepimpinan ialah kuasa mempengaruhi pekerja sama ada dari segi komunikasi dua hala yang baik dan mampu memberi arahan yang jelas, penasihat dan senang menerima pendapat pekerja lain; dan Zaleznik (1977) melihat gaya kepimpinan sebagai proses mempengaruhi pekerja agar bekerja dalam pasukan dan bertindak penghubung antara pekerja dengan pihak atasan organisasi. House (2004) yang mentakrifkan gaya kepimpinan adalah sebagai kebolehan seseorang mempengaruhi, memotivasi dan mendorong pekerja untuk menyumbang ke arah kejayaan dan keberkesanan organisasi yang dianggotainya.

Daripada beberapa definisi yang diberikan diatas, perkataan “mempengaruhi” di gunakan secara konsisten. Walau bagaimanapun pengertian ini bergantung kepada kesesuaian dan keperluan organisasi. Oleh itu, disimpulkan bahawa gaya kepimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi pekerja untuk melakukan sesuatu tugas bersama-sama bagi mencapai matlamat organisasi di samping mempraktikkan gaya yang bersesuaian dengan pekerja agar dapat mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi.

Lokman Mohd Tahir et. al (2012), kajian kepimpinan dilihat tidak mampu diasingkan dengan penggunaan kuasa dalam organisasi oleh pemimpin. Ini kerana pemimpin yang menitikberatkan kuasa didapati lebih gemar memilih stail autokratik berbanding stail kemanusiaan. Akibatnya, menurut Mohd Rasit Asan (2009), ramai dalam kalangan pengetua tidak sedar bahawa wujudnya pelbagai dimensi sokongan yang boleh digunakan untuk menyenangkan hati para guru dan menyelesaikan masalah yang timbul, tetapi kebanyakan pengetua berfikir ortodoks, tidak melayan guru dengan baik, marah-marah tanpa sebab dan sambil lewa tanpa menggunakan kebijaksanaan sebagai pemimpin yang tertinggi dalam sekolah.

Terdapat kajian yang menyatakan beban tugas guru sangat berat dan membebankan sehingga boleh mengganggu fikiran mereka. Justeru itu, sebagai seorang pemimpin seseorang pengetua perlu ada gaya kepimpinan yang disenangi supaya matlamat dan objektif sekolah dapat dicapai bersama seterusnya ke arah menempa kejayaan dalam arena pendidikan. Ab. Aziz et.al (2004), mengatakan beberapa simptom yang menjadi petunjuk kepada subordinat yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Di antaranya ialah produktiviti yang rendah dan terus menurun, ketidakhadiran yang terus meningkat, kehadiran ke tempat kerja lewat dan meninggalkan tempat kerja lebih awal, kadar lantik henti yang tinggi, kualiti

kerja yang rendah, peningkatan rungutan pelanggan, semangat kerja berpasukan yang rendah, konflik antara perorangan dalam organisasi, konflik dengan pengurus, sikap yang terlalu jumud terhadap perubahan dan hubungan yang tidak baik dengan bahagian lain dalam organisasi. Selain itu juga, Teow Chong dan Yim Lean (2005) mengatakan produktiviti rendah adalah akibat daripada tahap motivasi yang rendah dan mereka yang demotivasi. Oleh itu, wajar bagi seseorang pemimpin berusaha ke arah mewujudkan kecemerlangan organisasi. Dalam hal ini motivasi insaniah harus difahami, diteliti dan diperhalusi untuk mengoptimumkan motivasi di dalam organisasi di mana satu rangka strategi kepimpinan dan pengurusan harus ada penerapan unsur-unsur motivasi.

Cabaran yang dihadapi oleh pengurus pendidikan masa kini jauh lebih rumit berbanding sebelumnya kerana harapan masyarakat dan tuntutan tanggungjawab pengetua menjadi semakin meningkat (Abdul Ghani dan Thang, 2016). Bagi menangani cabaran tersebut, pengurus atau pentadbir pendidikan harus menggerakkan pengamalan budaya cemerlang dalam pengurusannya agar berlaku perubahan dari segi sikap, nilai dan prestasi warga organisasinya. Menjana dan memperkasa pengamalan serta penghayatan terhadap budaya kerja organisasi menerusi pasukan kerja secara kolaboratif bukan sesuatu perkara yang baru dalam sistem pengurusan masa kini kerana budaya kolaboratif dikatakan mempunyai kuasa yang hebat dalam membentuk dan menterjemah corak pemikiran dan tindakan warganya (Barth, 2002). Sekolah yang mengamalkan budaya kolaboratif dikatakan mempunyai ciri organisasi yang sihat, termasuk kesediaan untuk berubah dan lebih responsif kepada perubahan. Malahan, sebarang aktiviti kerja yang berasaskan budaya kolaboratif dianggap sebagai salah satu cara guru menyuburkan amalan pedagoginya secara bersama kerana dapat memperbaiki amalan pengajaran dan pembelajaran guru (Gable, 2004) serta berupaya meningkatkan motivasi kerja guru (Johnson, 2003). Menurut Yusof Boon (2012), motivasi sangat berkait rapat dengan keupayaan individu untuk membuat keputusan sendiri dalam segala tindakan yang diambil. Oleh itu, segala keputusan untuk melakukan perubahan adalah atas diri sendiri dengan adanya motivasi yang tinggi serta gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin organisasi.

Hubungan Gaya Kepimpinan dengan Komitmen Organisasi

Sememangnya setiap organisasi amat mementingkan keuntungan besar tetapi semua organisasi juga percaya bahawa keuntungan yang paling besar diperolehi oleh organisasi apabila mempunyai pekerja yang komited terhadap organisasi (Cohen, 1992; Brown & Leign, 1996). Oleh itu pemimpin di setiap organisasi bertanggungjawab memimpin pekerja ke arah matlamat yang jelas dan membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain dari menyediakan keperluan dan kehendak pekerja, gaya kepimpinan haruslah bersesuaian dengan situasi dan pekerja. Jika kedua-dua perkara itu diberikan perhatian serius oleh pemimpin sudah pasti akan terhasil kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari pekerja

terhadap organisasi (Bernard, 1985). Terdapat beberapa kajian mengenai gaya kepimpinan (Man-Leung, 1993; Sosik & Codshalk, 2000) dan tingkah laku pemimpin (Lok & Crawford, 1999; Masi & Cooke, 2000) yang boleh mempengaruhi minat dan motivasi pekerja terhadap organisasi. Mengikut Yukl (1998), gaya kepimpinan memberi impak ke atas pekerja dan organisasi. Beliau menggunakan asas teori Laluan Matlamat Kepimpinan dan mencadangkan agar gaya kepimpinan yang bersesuaian bagi mencapai matlamat di dalam organisasi.

Dapatan kajian lepas banyak membuktikan gaya kepimpinan memberikan kesan komitmen yang efektif ke atas pekerja dan organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai kayu pengukur yang berguna untuk mengukur keefektifan gaya kepimpinan seorang pemimpin (Steers & Porter, 1979). Ulrich, Zenger & Smallwood (1999) menyatakan bahawa faktor gaya kepimpinan adalah faktor yang dapat memberikan kejayaan kepada organisasi. Dapatan kajian lepas telah menunjukkan terdapat nilai signifikan pada komitmen terhadap organisasi. Ianya mendapati wujud perkaitan yang sangat kukuh dengan gaya kepimpinan terhadap komitmen organisasi. Kesannya boleh dilihat berdasarkan tahap komitmen seseorang pekerja hasil dari pengaruh gaya kepimpinan pemimpin mereka. Hasil kajian DeCotiis & Summers (1987) mendapati tahap komitmen dan motivasi yang tinggi di kalangan pekerja, keinginan untuk berhenti kerja rendah dan prestasi kerja meningkat. Kajian ini telah dijalankan di kalangan pengurus dengan pekerja seramai 367 orang. Ianya untuk mengenal pasti hubungan di antara gaya kepimpinan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil perhubungan ini menunjukkan komitmen terhadap organisasi sebagai peramal yang kuat pada setiap hasil kajian.

Kajian yang telah dibuat oleh Loui (1995) melibatkan 109 pekerja untuk mengenal pasti hubungan di antara gaya kepimpinan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Hasilnya gaya kepimpinan yang bersesuaian dengan jenis pekerja dapat melahirkan pekerja yang komited terhadap organisasi. Tetapi sekiranya gaya kepimpinan pemimpin mereka gagal, pekerja akan membuat tanggapan bahawa pemimpin gagal memberikan fokus yang jelas tentang kerja kepada pekerja (Shamir, 1993). Oleh itu, persepsi pekerja terhadap gaya kepimpinan amat penting untuk mendorong pekerja memberikan komitmen terhadap organisasi. Dengan gaya kepimpinan juga dapat meningkatkan produktiviti, kreativiti dan motivasi pekerja. Kesemua faktor ini dipercayai mempunyai kaitan dengan tingkah laku pekerja dengan komitmen organisasi.

Jelas menunjukkan wujudnya satu hubungan yang positif di antara gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. Gaya kepimpinan yang dimainkan oleh seorang ketua perlulah bijak dan bersesuaian dengan pekerja. Pekerja akan senang bekerja apabila ketua bijak memberi arahan dengan jelas, menjelaskan matlamat organisasi dan sentiasa memberi pertolongan dan sokongan kepada pekerja sama ada secara langsung atau tidak. Dengan ini secara tidak langsung pekerja akan memberikan sepenuhnya komitmen mereka terhadap organisasi. Pekerja akan berasa berbaloi apabila mereka

memberikan komitmen kerana keperluan dan kehendak mereka dipenuhi oleh ketua mereka. Oleh hal yang demikian, penyelidik percaya bahawa gaya kepimpinan dapat memberikan kesan yang pelbagai terhadap komitmen pekerja di setiap organisasi.

Teori Laluan Matlamat

Terdapat banyak teori yang berkaitan dengan kepimpinan. Di antara teori-teori kepimpinan ialah Teori Personaliti (Bass, 1960), Teori X dan Teori Y (McGregor, 1960), Teori Laluan Matlamat (House, 1971), dan Teori Kitaran Hayat Hersey-Blanchard (Hersey dan Blanchard, 1982). Artikel ini akan memfokuskan kepada satu teori sahaja iaitu teori Laluan Matlamat Kepimpinan. Teori ini amat bertepatan dengan jenis gaya kepimpinan transformasional dan transaksional dan juga berkait rapat dengan peningkatan komitmen pekerja.

Teori Laluan Matlamat Kepimpinan atau juga dikenali sebagai kepimpinan situasi dan kontigensi yang merujuk kepada kesan gaya seorang pemimpin ke atas keupayaan pekerja bergantung kepada situasi termasuk ciri-ciri dan pengagihan tugas. Keadaan ini bergantung kepada jenis gaya kepimpinan untuk dipraktikkan mengikut situasi pekerja. Teori ini telah diperkenalkan oleh House (1971) yang bermula dari teori jangkaan motivasi di mana ianya mencadangkan dengan gaya kepimpinan dapat meningkatkan peluang untuk mencapai matlamat organisasi. Oleh itu amat penting seorang pemimpin mengamalkan gaya kepimpinannya dengan mengenal pasti matlamat pekerja terlebih dahulu sebelum menerangkan laluan untuk mencapai matlamat organisasi. House (1971) mengandaikan kedua-dua gaya kepimpinan ini dapat mempengaruhi kepuasan serta memotivasikan pekerja untuk mencapai matlamat.

Teori Laluan Matlamat Kepimpinan ini mencadangkan dengan gaya kepimpinan akan memotivasikan pekerja dalam menghadapi situasi yang tidak menyakinkan. Seorang pemimpin mestilah bijak dalam menangani masalah ketidakpercayaan pekerja dengan menjelaskan apakah matlamat organisasi yang mesti dicapai oleh pekerja tersebut. Keadaan ini memerlukan seorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan yang bertepatan dengan situasi organisasi dan jenis pekerja (Sosik dan Godshalk, 2000).

Kepimpinan Mengarah

Gaya kepimpinan berorientasikan arahan ini sama dengan kepimpinan autokratik iaitu subordinat mengetahui apa yang diharapkan oleh majikan daripada mereka. Gaya kepimpinan ini bermaksud pemimpin atau pentadbir perlu memberitahu subordinat mengenai kehendak mereka ke atas suatu kerja atau hasil kerja. Pentadbir juga menyatakan jangka masa suatu kerja itu perlu dilaksanakan dan memberi sedikit sebanyak bimbingan yang spesifik cara untuk menyelesaikan tugas yang telah dinyatakan. Kesemua arahan tertentu diberikan oleh pemimpin. Tiada penglibatan subordinat dalam membuat sebarang keputusan. Gaya kepimpinan ini dikaitkan dengan cara menyampaikan atau memberi penjelasan kepada subordinat. Pemimpin membri arahan mengenai tugas dengan menyatakan harapannya berkaitan tugas itu.

Pemimpin juga memberi tips mengenai bagaimana tugas ini boleh disempurnakan serta memberi tempoh masa untuk menyelesaikan tugas itu. Arahan yang diberikan oleh pemimpin seharusnya spesifik supaya subordinat mendapat gambaran awal dan kefahaman yang jelas semasa memulakan tugas yang diberi. Gaya kepimpinan mengarah ini lebih sesuai diamalkan oleh pemimpin apabila mendapati subordinatnya mempunyai keraguan atau sifat tidak pasti mengenai kerja yang dilakukan oleh mereka. Gaya kepimpinan ini juga sesuai bagi tugas yang sukar, tidak berstruktur dan apabila pemimpin mendapati subordinatnya tidak berpengalaman.

Kepimpinan Menyokong

Gaya kepimpinan menyokong atau berorientasikan sokongan ini menggalakkan pemimpin bersifat mesra, ramah dan mudah untuk ditemui bagi membincangkan sesuatu serta mengambil kira hal ehwal pekerja. Pemimpin bersifat permaah dan menumpukan perhatian kepada keperluan para pekerjanya. Pemimpin juga membuat pertimbangan kepada keperluan subordinat, mengambil berat pada kesejahteraan mereka dan mencipta iklim organisasi yang menyenangkan. Sikap menyokong yang diamalkan oleh pemimpin akan memberi kepuasan kepada subordinatnya terutama sekali semasa dalam keadaan yang tertekan. Menurut Teori Laluan Matlamat, gaya kepimpinan menyokong ini merujuk kepada tingkah laku memberi pertimbangan kepada pekerja iaitu gaya kepimpinan beramah mesra dan prihatin pada para pekerja. Tingkah laku ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja. Selain itu, dalam konteks ini pemimpin melayan subordinatnya tanpa berdasarkan mobiliti sosial serta turut menghormati status kedudukan mereka. Gaya kepimpinan ini sangat sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pekerjanya kurang keyakinan diri, pekerja berasa tertekan, bosan dan berisiko. Oleh itu, melalui amalan kepimpinan ini, keyakinan diri pekerja akan meningkat serta menjadikan kerja yang dilakukan oleh mereka lebih menyeronokkan.

Kepimpinan Penyertaan atau Partisipatif

Dalam Teori Laluan Matlamat, gaya kepimpinan berorientasikan penyertaan atau partisipatif pula merujuk kepada pemimpin yang mengalu-alukan penyertaan pekerja bagi berkongsi pendapat dalam membuat sesuatu keputusan. Pemimpin membuka ruang dan peluang untuk rundingan kepada pekerja supaya mereka dapat menyumbang idea serta pandangan serta cadangan dalam suatu keputusan berdasarkan persetujuan organisasi. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pengikutnya tidak mengikut prosedur atau langkah-langkah kerja yang betul dan mereka kekurangan ilmu dalam membuat keputusan. Selain itu, gaya ini juga sesuai apabila pekerja adalah berkemahiran dan nasihat serta tunjuk ajar mereka diperlukan dalam melakukan tugas. Situasi yang boleh menyebabkan seorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan ini adalah apabila pemimpin berasa subordinatnya tidak membuat tugas atau kerja dengan cara yang betul akibat dari kecuaiannya atau kekurangan pengalaman.

Kepimpinan Pencapaian atau Kejayaan

Kepimpinan berorientasikan pencapaian atau kejayaan ini memberi cabaran kepada pekerja atau subordinat bagi melaksanakan tugas pada tahap maksima kemampuan mereka. Pemimpin sentiasa mencari peningkatan dan pencapaian yang berkesinambungan. Pekerja akan mempunyai keyakinan yang tinggi akan berkemampuan untuk mencapai matlamat bagi cabaran yang diberi oleh ketua mereka. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan oleh pemimpin apabila mengetahui subordinatnya kekurangan cabaran kerja dan melalui gaya berorientasikan pencapaian ini, mereka dapat menyelesaikan kerja yang mencabar.

Kesimpulannya, Teori Laluan Matlamat tidak menghadkan pemimpin menggunakan hanya satu gaya kepimpinan sahaja. Bahkan, ia terbuka kepada penggunaan pelbagai gaya kepimpinan mengikut kesesuaian situasi yang dialami oleh pemimpin dalam organisasinya. Meskipun teori ini mempunyai empat jenis gaya kepimpinan tetapi ia lebih menumpukan pemberian motivasi kepada subordinat supaya mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas dengan sempurna. Motivasi subordinat atau pekerja perlu diperbaharui dari masa ke semasa bagi memastikan pencapaian tugas dalam organisasi terus meningkat dan berkesinambungan. Teori ini juga mengandaikan pemimpin akan berubah gaya kepimpinan mengikut situasi dan tempat bagi membantu meningkatkan motivasi (Tubbs dan Ekeberg, 1991) dan prestasi pekerja (Tubbs, 1993).

IV. METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk Kajian

Menurut Mohd Majid Konting (1993), soal selidik adalah lebih praktikal dan berkesan digunakan untuk populasi yang besar. Kajian ini merupakan kajian tinjauan kuantitatif menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian yang diedarkan secara dalam talian. Kajian deskriptif digunakan bagi mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan.

Populasi dan Sampel Kajian

Bagi kajian ini, populasi adalah terdiri daripada 1994 orang guru-guru yang bertugas di 22 buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching. Sampel kajian seramai 320 orang responden telah dipilih melalui kaedah persampelan rawak sistematik dengan meneliti jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970). Responden mengikut gred sekolah menengah iaitu sekolah gred A terdiri daripada 14 buah sekolah dan gred B terdiri daripada 8 buah sekolah. Manakala lokasi sekolah menengah terdiri daripada sekolah bandar yang terdiri daripada 19 buah sekolah dan sekolah luar bandar terdiri daripada 3 buah sekolah.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik teori Laluan Matlamat Penyiasatan Hubungan Subordinat Superior yang diadaptasi dari J. Indvik (1985) berdasarkan karya House dan Dessler (1974) dan House (1977) yang dinamakan dalam Fulk dan Wendler (1982) bagi mengukur gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua daerah Kuching. Instrumen ini mempunyai dua bahagian soal selidik; Bahagian A: Demografi Responden dan Bahagian B: Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua yang mengandungi 20 item dengan skala likert 7 digunakan.

Skala pengukuran skor min dirujuk berdasarkan interpretasi skor min bagi Skala Likert seperti jadual 3.1.

Skor Min	Tahap Kecenderungan
1.00 hingga 1.89	Sangat Rendah
1.90 hingga 2.69	Rendah
2.70 hingga 3.49	Sederhana
3.50 hingga 4.29	Tinggi
4.30 hingga 5.00	Sangat Tinggi

Jadual 3.1: Tahap Kecenderungan Skor Min
(Sumber: Landell, 1977)

V. DAPATAN KAJIAN

Tahap Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Di Daerah Kuching

Terdapat empat gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan yang diamalkan di daerah Kuching iaitu gaya mengarah, gaya menyokong, gaya penyertaan dan gaya pencapaian. Merujuk Jadual 3.1, analisis secara terperinci menunjukkan pengetua sekolah menengah kebangsaan di Kuching paling kerap mengamalkan gaya kepimpinan mengarah (min=5.54; s.p.=0.241), diikuti oleh gaya menyokong (min=4.49; s.p.=0.415). Manakala, gaya kepimpinan yang kurang diamalkan ialah gaya penyertaan (min=4.33; s.p.=0.419) dan gaya pencapaian (min=4.52; s.p.=0.395).

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat	n	min	s.p.	Tahap Skor Min
Gaya Mengarah	320	5.5382	.24039	Sangat Tinggi
Gaya Menyokong	320	4.4912	.41517	Tinggi
Gaya Penyertaan	320	4.3397	.41975	Tinggi
Gaya Pencapaian	320	4.5162	.39595	Tinggi

Jadual 4.1 Tahap Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Di Daerah Kuching

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Kuching Mengikut Gred Sekolah

Jadual 4.2 menunjukkan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan mengikut gred sekolah. Merujuk Jadual 4.2, didapati nilai-t bagi perbandingan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah pengetua sekolah menengah kebangsaan bagi Gred A ialah t=1.370 dan Gred B ialah t=1.279 dan tahap signifikan p=0.042. Manakala, bagi gaya kepimpinan laluan matlamat menyokong didapati nilai-t bagi sekolah gred A ialah t=-2.628 dan gred B ialah t=-3.742 dan tahap signifikan p=0.000. Bagi gaya kepimpinan laluan matlamat penyertaan, nilai-t bagi sekolah gred A ialah t=-0.350 dan gred B ialah t=-0.527 dan tahap signifikan p=0.003. Sementara itu, gaya kepimpinan laluan matlamat pencapaian, didapati nilai-t bagi sekolah gred A ialah t=0.060 dan gred B ialah t=0.096 dan tahap signifikan p=0.000. Tahap signifikan bagi keempat-empat gaya kepimpinan laluan matlamat ini lebih besar daripada 0.05 (p>0.05). Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah, menyokong, penyertaan dan pencapaian antara sekolah gred A dan sekolah gred B.

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat	Gred Sekolah	n	Min	t	df	Sig.
Gaya Mengarah	Gred A	18	5.553	1.37	134	.042
	Gred B	14	5.487	1.27	46.716	
Gaya Menyokong	Gred A	18	4.440	-	134	.000
	Gred B	14	4.656	-	112.09	
Gaya Penyertaan	Gred A	18	4.332	-	134	.003
	Gred B	14	4.362	-	125.87	
Gaya Pencapaian	Gred A	18	4.517	0.060	134	.000
	Gred B	14	4.512	0.096	133.97	

Jadual 4.2 Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Kuching Mengikut Gred Sekolah

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Di Daerah Kuching Mengikut Lokasi Sekolah.

Jadual 4.3 menunjukkan gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut lokasi sekolah. Merujuk Jadual 3.3, didapati nilai-t bagi perbandingan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching bagi kawasan bandar ialah t=-0.457 dan kawasan luar bandar ialah t=-0.572 serta tahap signifikan adalah p=0.000. Manakala, bagi gaya kepimpinan laluan matlamat menyokong, didapati nilai-t bagi bandar ialah t=2.299 dan luar bandar ialah t=1.920, p=0.000. Bagi gaya kepimpinan penyertaan, nilai-t bagi bandar ialah -2.531 dan luar bandar ialah -2.857, p=0.329.

Sementara itu, gaya kepimpinan laluan matlamat pencapaian, nilai-t bagi bandar ialah $t=-4.043$ dan luar bandar ialah $t=-3.452$, $p=0.001$. Tahap signifikan bagi keempat-empat gaya kepimpinan laluan matlamat ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah, menyokong, penyertaan dan pencapaian antara bandar dan luar bandar.

Gaya Kepimpinan	Lokasi Sekolah	n	min	t	df	Sig.
Gaya Mengarah	Bandar	22	5.5327	-4.57	134	.000
	Luar Bandar	97	5.5543	-5.72	97.165	
Gaya Menyokong	Bandar	22	4.5386	2.299	134	.000
	Luar Bandar	97	4.3543	1.920	45.457	
Gaya Penyertaan	Bandar	22	4.2871	-2.531	134	.329
	Luar Bandar	97	4.4914	-2.857	75.732	
Gaya Pencapaian	Bandar	22	4.4396	-4.043	134	.001
	Luar Bandar	97	4.7371	-3.452	46.711	

Jadual 4.3 Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Di Daerah Kuching Mengikut Lokasi Sekolah

VI. PERBINCANGAN

Di Kementerian Pendidikan Malaysia, ketua jabatan yang dilantik dan diberi kuasa untuk mentadbir di sekolah adalah pengetua dan guru besar. Pengetua dan guru besar perlu bertanggungjawab terhadap guru-guru dalam melaksanakan tugas, sentiasa menyampaikan arahan yang berkaitan kepada guru-guru dan seterusnya memberi dorongan dan nasihat kepada guru dalam melaksanakan tugas (Akta Pendidikan, 1996).

Pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengamalkan keempat-empat gaya kepimpinan laluan matlamat Mengarah (*Directive*), Menyokong (*Supportive*), Penyertaan (*Participate*) dan Pencapaian (*Achievement*). Ini menunjukkan pengetua sedar akan kepentingan motivasi bagi menyumbang kepada pencapaian matlamat sekolah. Pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching paling kerap mengamalkan gaya mengarah (*Directive*) yang memberi implikasi yang besar dalam tadbir urus organisasi sekolah. Arahan yang jelas dan tepat akan menjadi titik mula kepada proses capaian matlamat yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dapatan kajian, gaya kepimpinan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching lebih mengamalkan gaya mengarah dimana skor $\text{min}=5.54$ iaitu tahap tinggi berbanding dengan gaya kepimpinan yang lain seperti menyokong, penyertaan dan pencapaian. Bagi gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching mengikut gred didapati pengetua

mengamalkan gaya mengarah di sekolah Gred A di tahap yang tinggi iaitu $\text{min}=5.55$ manakala Gred B mencapai skor $\text{min}=5.49$.

Matlamat pengetua sekolah menengah kebangsaan mengikut lokasi sekolah telah menunjukkan sekolah di luar bandar, pengetua mengamalkan gaya mengarah iaitu $\text{min}=5.55$ pada tahap tinggi berbanding sekolah bandar iaitu $\text{min}=5.53$. perbezaan min bagi kedua – dua buah lokasi tidak jauh beza yang ketara. Dapatan ini menunjukkan pengetua lebih mengamalkan gaya mengarah bagi memantapkan prestasi GPS sekolah walaupun gred sekolah yang berlainan serta lokasi sekolah di bandar dan luar bandar.

Namun tidak terdapat perbezaan signifikan antara gaya kepimpinan laluan matlamat pengetua dengan gred dan lokasi sekolah. Ini menunjukkan kesemua pengetua tidak kira mengira perbezaan gred dan lokasi sekolah mengamalkan gaya kepimpinan laluan matlamat yang sama. Jika dilihat penurunan prestasi di 25 buah sekolah di daerah Kuching, faktor lain yang tidak berkaitan dengan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar menjadi penyumbang kepada perbezaan pencapaian ini.

Berdasarkan kajian literatur telah menyatakan gaya kepimpinan memberikan kesan kepada komitmen yang efektif ke atas pekerja dan organisasi. Dapatan kajian telah menunjukkan gaya kepimpinan mengarah yang kerap diamalkan oleh pengetua sekolah menengah kebangsaan dalam mentadbir dan mengurus sesebuah sekolah di daerah Kuching. Kepimpinan mengarah ini merujuk kepada Teori Laluan Matlamat menyatakan pemimpin atau pentadbir seperti pengetua perlu membeberitahu guru-guru mengenai matlamat pentadbir atas suatu kerja atau hasil kerja. Guru-guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuching selesa apabila pengetua menyatakan jangka masa suatu tugas perlu dilaksanakan dan memberi sedikit bimbingan yang spesifik cara untuk menyelesaikan tugas yang telah dinyatakan.

Kajian ini hanya melibatkan guru-guru sekolah menengah kebangsaan yang mengajar di daerah Kuching serta tidak boleh digeneralisasikan untuk guru-guru di daerah lain kerana sampelnya yang kecil. Kajian seumpama ini boleh dilaksanakan pada masa akan datang dengan mengambil sampel yang boleh mewakili populasi sesebuah daerah mahupun kawasan yang lebih besar. Selain itu, kajian yang sama boleh diperluaskan dengan mengambil kira hubungannya terhadap komitmen guru, kepuasan kerja mahupun prestasi sekolah yang secara tidak langsung boleh menyumbang kepada bidang kepimpinan dan kecemerlangan sekolah.

VII. PENUTUP

Kesimpulannya, gaya kepimpinan laluan matlamat iaitu gaya mengarah menyarankan para guru untuk memotivasikan sekolah dan guru di sesebuah sekolah. Kepimpinan dalam pendidikan merupakan komponen yang penting dalam mencapai matlamat kecemerlangan pendidikan. Kepentingan kepimpinan menjadi keutamaan terutama dalam usaha Kementerian Pendidikan Malaysia mengangkat martabat pendidikan ke peringkat dunia selaras dengan matlamat Pelan Induk Pembangunan

Pendidikan (PIPP) untuk menjadikan sistem pendidikan Malaysia yang lebih cekap, berkesan dan bertaraf dunia bagi menyediakan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan dan meningkatkan martabat pendidikan Malaysia pada peringkat antarabangsa.

VIII. RUJUKAN

- Abas, I., & Baba, S. (2018). School principal's leadership styles and teacher's commitment level of a school in Pahang. *Pemimpin (The Leader)*, 3, 16-30.
- Abdullah, A. G., Aziz, A. R. A., & Ahmad, M. Z. (2008). *Gaya-gaya kepimpinan dalam pendidikan*. PTS Professional.
- Boon, Y., & Tahir, Y. (2013). Kepimpinan tersebar dan hubungannya dengan tekanan dan komitmen kerja. *Johor: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Nik Ismail, N. B. H. (2014). *Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Daerah Kluang, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Management).
- Mahamad, S. (2013). *Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Motivasi Guru: Kajian Di Dua Buah Sekolah Rendah Luar Bandar Kota Tinggi* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Education).
- Mohamad, M., Ismail, N. Z. A. I. A., & Asmuni, A. (2012). Tinjauan hubungan gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. *Eksplanasi*, 6(1).
- Othman, F., & Saad, N. (2017). Kepimpinan instruksional dan gaya komunikasi pengetua dengan komitmen guru sekolah menengah kebangsaan (SMK) harian di negeri Kedah.
- Rahman, N. J. A. (2013). *Pengaruh Gaya Kepimpinan Pengetua Terhadap Tahap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Di Zon Bandar Segamat* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Salamon, P., Rahman, A., & Anuar, M. (2000). *Persepsi Guru-guru Terhadap Gaya Kepimpinan Pengurusan Atasan SMK Bandar Tenggara, 81000 Kulai* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Shuhaibun, A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepimpinan Pengetua Dalam Budaya Kerja Guru Di SMKA Maahad, Muar, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Subramanie, R. (2008). *Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Di Kalangan Pengetua Dengan Komitmen Guru* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Yang, L. C., & Lim, V. (2016). *Empirical Investigation into the Path-Goal Leadership Theory in the Central Bank Fraternity: Leadership Styles and Job Satisfaction* (No. wp14).

AMALAN KEPIMPINAN TEKNOLOGI PENTADBIR SEKOLAH

Jaynet Anting dan Norasmah Othman
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK-Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tentang tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah dari dimensi kepimpinan berwawasan, budaya pembelajaran digital, kecemerlangan amalan profesional, peningkatan sistemik dan warga digital. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berasaskan jantina pentadbir. Kajian ini melibatkan 131 responden yang dipilih menggunakan persampelan rawak mudah dari 167 orang populasi guru yang mengajar di sekolah menengah yang terdapat di daerah Lubok Antu, Sarawak. Setiap responden telah diberikan satu soal selidik yang terdiri daripada dua bahagian iaitu mencakupi aspek maklumat demografi dan dimensi amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah. Dapatan kajian mendapati bahawa secara keseluruhan tahap amalan kepimpinan teknologi berdasarkan dimensi yang dikaji adalah berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhannya pentadbir di sekolah sememangnya amat komited dalam memperkasakan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi dalam membantu meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Di samping itu, dapatan kajian juga mendapati tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berdasarkan jantina adalah pada tahap yang sama. Implikasinya dapitlah dikatakan bahawa pentadbir sekolah yang menunjukkan kepimpinan teknologi yang mantap akan memberikan keyakinan yang tinggi kepada para guru dan murid dalam mengintegrasikan teknologi dalam bilik darjah dan pada masa yang sama akan dapat mendukung keberkesanan pembelajaran abad ke-21.

Kata Kunci – Kepimpinan Teknologi, Pentadbir, NETS-A

I. PENGENALAN

Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025), Kementerian Pendidikan Malaysia sememangnya amat menitikberatkan pengintegrasian teknologi sebagai alat (*tool*) yang boleh digunakan guru dan murid dalam bilik darjah untuk meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran (Ngen, 2017). Pemanfaatan teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) bagi meningkatkan kualiti pembelajaran di Malaysia telah dibincangkan secara terperinci dalam Anjakan Ke-7 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 (KPM, 2013). Kesenambungan daripada Anjakan Ke-7 ini, pihak Kementerian sememangnya berharap agar para guru dan murid dapat menggunakan TMK secara optimum sebagai pengupaya atau alat pembelajaran yang lebih relevan dan berpusatkan murid (Ngen, 2017). Selain itu penggunaan TMK dalam pendidikan juga akan dapat membantu melahirkan modal insan berteraskan kemahiran abad ke-21 seperti kemahiran belajar dan inovasi, serta kemahiran teknologi maklumat, komunikasi dan media (Ang, 2017).

Meskipun demikian hasrat Kementerian ini tidak akan

tercapai tanpa adanya sokongan jitu daripada semua pihak. Antara aspek yang mempengaruhi keberkesanan inisiatif memperkasakan TMK di sekolah ialah dengan adanya galakan, dorongan dan sokongan pentadbir sekolah. Pengetua atau guru besar selaku pentadbir utama sekolah hendaklah memainkan peranan penting dalam merealisasikan anjakan ke-7 seperti yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) tercapai. Menurut Noraini et al. (2014), pelaksanaan TMK di sekolah perlu bermula daripada keprihatinan dan tindakan pentadbir sekolah itu sendiri. Pentadbir selaku pemimpin di sekolah perlu merangka dan merancang segala perubahan budaya positif dan teknologi yang berasaskan TMK di sekolah.

II. LATAR BELAKANG

Pentadbir sekolah selaku peneraju utama dalam menetapkan hala tuju sekolah dan aktiviti instruksional memainkan peranan yang penting dalam usaha bersepadu untuk memajukan sekolah dan meningkatkan kualiti pembelajaran dan pengajaran (Abdullah et al. 2012). Pentadbir sekolah hendaklah sentiasa bersedia sepanjang masa dalam berhadapan dengan sebarang perubahan dalam dunia pendidikan. Bagi memastikan pembudayaan penggunaan TMK dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran berjaya adalah amat perlu pentadbir di sekolah mengamalkan kepimpinan teknologi. Amalan kepimpinan teknologi merujuk kepada kombinasi strategi, teknik dan taktik dalam kepimpinan yang memfokuskan kepada penggunaan teknologi dan memberi penekanan kepada pengendalian peralatan dan teknologi terkini (Anderson dan Dexter, 2005). Schrum dan Levin (2009) pula mengatakan bahawa amalan kepimpinan teknologi merujuk kepada pentadbir yang mengintegrasikan teknologi moden dan memberi fokus kepada unsur kolaborasi seperti wikis dan perbincangan dalam talian.

Dalam kajian ini amalan kepimpinan teknologi pentadbir akan dikaji berdasarkan model kepimpinan teknologi yang dikemukakan oleh National Educational Technology Standard For Administrators (NETS-A, 2009). Dalam model ini amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah akan dinilai daripada lima dimensi iaitu kepimpinan berwawasan, pembudayaan pembelajaran secara digital, kecemerlangan amalan profesionalisme, peningkatan sistemik dan warga digital. Dimensi kepimpinan berwawasan merujuk kepada pemimpin sekolah yang sentiasa memberikan inspirasi, galakkan dan sentiasa melibatkan diri dalam proses merancang dan melaksanakan pelan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi dalam organisasinya (ISTE, 2009). Dimensi pembudayaan pembelajaran secara digital pula merujuk

kepada satu budaya di mana teknologi maklumat dan komunikasi digunakan sebagai satu medium untuk menyampaikan aktiviti pembelajaran, pengetahuan dan kemahiran melalui cara yang lebih inovatif (Grand, 2017). Dimensi kecemerlangan amalan profesionalisme pula merujuk kepada kebolehan pentadbir sekolah dalam mempromosikan suasana pengajaran dan inovasi profesional yang dapat memperkasakan peranan guru dalam usaha meningkatkan aktiviti pembelajaran melalui penggunaan teknologi kontemporari dan sumber digital (ISTE, 2009). Dimensi peningkatan sistemik pula merujuk kepada peranan pentadbir sekolah yang bertindak sebagai pemangkin kepada pembudayaan pembelajaran dalam era digital dengan mengamalkan kepimpinan yang menyokong dan menguruskan organisasinya melalui penggunaan sumber teknologi dan maklumat yang berkesan. Dimensi warga digital pula merujuk kepada peranan pentadbir sekolah yang bertindak sebagai suri teladan dalam memimpin dan menguruskan organisasinya menggunakan sumber teknologi dan maklumat dengan berkesan

III. PERNYATAAN MASALAH

Kegagalan pelaksanaan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengajaran (PdP) adalah disebabkan oleh kegagalan pentadbir sekolah dalam menunjukkan kecekapannya sebagai pemimpin teknologi di sekolah (Richardson et al. 2013) dan lebih memberi fokus kepada dimensi pengajaran dan pembelajaran berbanding dengan dimensi kepimpinan teknologi (Mohd Izham et al. 2014). Menurut Shyr (2017), penggunaan teknologi sama ada sebagai pemangkin utama kepada perubahan ataupun menyumbang kepada pembaziran sumber adalah bergantung sepenuhnya kepada keputusan yang diambil oleh pentadbir sekolah. Sekiranya pengetua atau pentadbir sekolah gagal memahami trend semasa berkenaan dengan teknologi dalam pendidikan, maka adalah amat sukar pengetua hendak memperkasakan TMK di sekolah (Richardson et al., 2013).

Selain itu terdapat juga pentadbir sekolah tidak menyediakan pelan perancangan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi di sekolah meskipun pentadbir mengetahui bahawa pelan perancangan pembangunan teknologi merupakan satu medium yang amat penting untuk menyebarkan perkongsian tentang visi kepada warga sekolah berkenaan dengan pengintegrasian TMK di sekolah (Mosa et al. 2012; Noraini 2015). Hasil kajian Faridah (2016) dengan bersandarkan dapatan daripada kajian Wang (2010) menunjukkan masalah dalam kalangan pengetua adalah berpunca daripada ketiadaan visi dan komitmen selain daripada kelemahan dalam pengurusan sumber dan ketiadaan pengupayaan dalam pengurusan dan pentadbiran sekolah.

Terdapat juga para guru kurang bermotivasi mengaplikasikan TMK dalam proses pembelajaran dan pengajaran mereka kerana kurangnya sokongan, galakkan dan motivasi daripada pentadbir sekolah yang telah

mengekang usaha para guru mengaplikasikan penggunaan teknologi secara menyeluruh di dalam bilik darjah. Dapatan kajian Noraini (2015) mendapati guru yang menjana pelbagai idea untuk meningkatkan prestasi sekolah tetapi tidak mendapat sokongan moral dan kewangan, proses mengasah bakat ini akan terganggu malahan boleh terhenti. Menurut Shafinaz et al. (2016) pula untuk mempengaruhi guru, pengetua sebagai pemimpin di sekolah perlulah menyediakan suasana yang membolehkan guru untuk bekerja secara efektif dan berjaya. Oleh itu bersandarkan kepada permasalahan ini adalah wajar satu kajian yang mengkaji berkenaan dengan tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah dalam menjayakan pengintegrasian TMK di sekolah dijalankan.

IV. KAJIAN LITERATUR

Dalam memastikan teknologi maklumat dan komunikasi digunakan secara menyeluruh dalam amalan pengajaran dan pembelajaran abad ke-21, pentadbir sekolah hendaklah mampu memainkan peranannya sebagai pemimpin teknologi di sekolah dengan berkesan. Kepimpinan teknologi merujuk kepada pentadbir sekolah yang mempunyai kompetensi dalam pengetahuan dan kemahiran menggunakan teknologi maklumat dan komunikasi (Helmee 2016; Alsaleh dan Husni 2015; dan Farifah dan Hamzah 2017). Pemimpin teknologi yang berkesan perlu mengilhamkan satu visi yang jelas untuk dikongsi bersama warga sekolah dalam usaha menggalakkan suasana dan budaya yang mempunyai kesedaran dan wawasan terhadap teknologi (Rossafri dan Balakrishnan 2007; Leonard dan Leonard 2006; Flagan 2003; Perkin 2015; Helmee 2016).

Menurut Hamzah et al., 2014 untuk memenuhi tuntutan perubahan dalam pendidikan, pentadbir sekolah juga harus memahami akan kepentingan integrasi TMK yang mampu menyediakan persekitaran yang kondusif untuk murid belajar. Leong et al. (2016), tahap kesediaan pentadbir sekolah dalam memainkan peranan sebagai pemimpin teknologi akan secara tidak langsung memberi kesan yang positif dalam mempengaruhi para guru di bawah tadbirannya mengintegrasikan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran mereka. Oleh itu, pentadbir hendaklah sentiasa efektif iaitu jelas akan perubahan semasa dalam dunia pendidikan serta berfikiran terbuka dalam menggalakan para guru dan murid menggunakan TMK (Cakir 2012; Gencer & Samur 2016; Seyal 2012).

Selain itu juga dalam usaha membudayakan TMK sebagai medium atau pengupaya untuk menyokong suasana pengajaran dan pembelajaran yang berkesan, pentadbir berperanan secara langsung dalam menyediakan kemudahan teknologi dan infrastruktur yang lengkap di sekolah (Metcalf 2012; Richardson et al. 2013; Rivard 2010).

V. METODOLOGI

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah dari dimensi kepimpinan berwawasan, budaya pembelajaran digital, kecemerlangan amalan profesional, peningkatan sistemik dan warga digital. Selain itu kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir berdasarkan jantina pentadbir.

Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif dan menggunakan instrumen soal selidik. Kajian ini melibatkan populasi seramai 167 orang guru yang mengajar di sekolah menengah di daerah Lubok Antu, Sarawak. Sampel kajian ini telah dipilih berdasarkan persampelan rawak mudah. Dengan merujuk kepada Jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970), maka bagi memenuhi matlamat dan keperluan kajian ini, seramai 113 responden telah dipilih. Instrumen soal selidik dalam kajian ini telah dibina dan diubah suai daripada instrumen *Principals Technology Leadership Assessment (PTLA) ver.2009 NETS-A* yang dikemukakan oleh Institut Penyelidikan Amerika pada tahun 2009. Soal selidik dalam kajian ini terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian A digunakan untuk mengumpul maklumat demografi responden manakala Bahagian B pula digunakan untuk menilai tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berdasarkan lima dimensi iaitu dimensi kepimpinan berwawasan, budaya pembelajaran digital, kecemerlangan amalan profesional, peningkatan sistemik dan warga digital. Sebelum kajian sebenar dijalankan kajian rintis melibatkan 30 orang responden dari daerah lain telah dilaksanakan.

Bagi mengukur kesahan item, hubungan atau korelasi antara jumlah skor sesuatu item dengan sesuatu item telah dilihat dan secara keseluruhannya kesahan semua item adalah tinggi iaitu nilai r diantara 0.60 sehingga 1.00. Nilai indeks kebolehppercayaan *Cronbach Alpha* bagi item kepimpinan teknologi adalah tinggi iaitu 0.980. Setiap data yang diperolehi dalam kajian ini akan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.22*.

VI. DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Demografi Responden

Kajian ini melibatkan seramai 113 responden yang terdiri daripada para guru yang mengajar di sekolah menengah di daerah Lubok Antu, Sarawak. Berdasarkan Jadual 1 secara keseluruhannya responden yang terlibat di dalam kajian ini terdiri daripada 113 orang guru dan didapati bahawa responden dalam kalangan guru perempuan ($n = 62$) adalah lebih ramai berbanding dengan guru lelaki ($n = 51$). Berdasarkan maklumat jantina pentadbir di sekolah, dapatan kajian mendapati bahawa seramai ($n=52$) adalah terdiri daripada pentadbir lelaki manakala ($n=61$) adalah pentadbir perempuan. Dari segi kemahiran menggunakan teknologi maklumat dan

komunikasi, dapatan kajian mendapati bahawa majoriti (71.7%) responden mempunyai kemahiran yang tinggi dalam menggunakan teknologi maklumat dan komunikasi, manakala hanya (28.3%) responden sahaja yang kurang mahir menggunakan teknologi maklumat dan komunikasi. Selain itu data juga menunjukkan secara keseluruhannya (41.6%) responden menggunakan peralatan TMK sekurang-kurangnya 4 sehingga 6 jam dalam sehari manakala seramai (39.8%) responden menggunakan TMK selama 7 jam ke atas. Hanya (18.6%) responden sahaja yang menggunakan peralatan TMK kurang dari 0 ke 3 jam dalam sehari. Dari segi kemudahan infrastruktur seperti kemudahan Internet dan kemudahan makmal komputer pula didapati bahawa kedua-dua buah sekolah menengah tersebut mempunyai kemudahan infrastruktur teknologi yang lengkap (100%).

Jadual 1 Demografi Responden Mengikut Kekerapan dan Peratusan

Responden	Kekerapan (n=113)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	51	45.1
Perempuan	62	54.9
Jantina Pentadbir		
Lelaki	52	46.0
Perempuan	61	54.0
Kemahiran TMK		
Mahir	81	71.7
Kurang Mahir	32	28.3
Kekerapan Menggunakan Peralatan TMK		
0 ke 3 jam	21	18.6
4 ke 6 jam	47	41.6
7 jam ke atas	45	39.8
Kemudahan Internet	113	100
Tiada	0	0
Kemudahan Makmal Komputer	113	100
Ada	113	100
Tiada	0	0

1. Apakah tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah dari dimensi kepimpinan berwawasan, budaya pembelajaran digital, kecemerlangan amalan profesional, peningkatan sistemik dan warga digital?

Amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah telah dilihat daripada lima dimensi iaitu kepimpinan berwawasan, budaya pembelajaran digital, kecemerlangan amalan profesional, peningkatan sistemik dan warga digital. Berdasarkan analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan pada Jadual 2, secara keseluruhannya tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir adalah berada pada tahap yang tinggi. Dimensi kepimpinan berwawasan menunjukkan skor min yang paling tinggi ($\text{min}=3.81$, $\text{s.p}=0.61$) diikuti oleh dimensi kecemerlangan amalan profesionalisme ($\text{min}=3.80$, $\text{s.p}=0.53$), dimensi peningkatan sistemik ($\text{min}=3.80$, $\text{s.p}=0.51$) dan dimensi pembudayaan pembelajaran secara digital ($\text{min}=3.79$, 0.58). Dimensi warga digital menunjukkan skor min paling rendah ($\text{min}=3.72$, $\text{s.p}=0.52$) Meskipun demikian dimensi ini masih lagi berada pada tahap yang tinggi.

Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhannya pentadbir di sekolah sememangnya amat komited dalam

memperkasakan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi dalam membantu meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian-kajian lepas yang mengatakan pentadbir sekolah secara keseluruhannya menunjukkan amalan kepimpinan yang positif dalam mengaplikasikan teknologi dan maklumat dalam membantu aktiviti pengajaran dan pembelajaran murid di dalam bilik darjah (Cakir 2012; Chang 2012; Afshari et al. 2008). Selain itu juga secara terperinci didapati bahawa daripada kelima-lima dimensi dalam menilai kepimpinan teknologi pentadbir, didapati bahawa kesemua pentadbir memberi fokus yang tinggi terhadap dimensi kepimpinan berwawasan. Ini jelas menunjukkan bahawa pentadbir di sesebuah sekolah mempunyai keupayaan untuk merangka dan menyampaikan visi bagi mengintergrasikan teknologi secara komprehensif di dalam organisasi sekolah. Dapatan kajian ini adalah bertepatan dengan kajian-kajian yang dikemukakan oleh Noraini (2015), Faridah (2016) dan Chang (2012).

Meskipun demikian, dapatan kajian mendapati bahawa pentadbir sekolah kurang menitikberatkan dimensi warga digital. Bagi memastikan sumber teknologi dan maklumat digunakan dengan cara yang betul dan berhemah, pentadbir sekolah hendaklah sentiasa menyelia dan memantau penggunaan teknologi secara selamat, sah dan beretika dalam kalangan warga digital. Kenyataan ini adalah selari dengan kajian-kajian lepas yang mengatakan bahawa adalah amat penting pentadbir sekolah menerapkan etika yang betul dalam kalangan warga sekolah bagi memastikan teknologi digunakan secara berhemah dan berkesan (Mayes et al.2015, Richardson & Mcleod 2011)

Jadual 2 Amalan Kepimpinan Teknologi Pentadbir Sekolah

Dimensi Kepimpinan Teknologi	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi Tahap
Kepimpinan Berwawasan	3.81	0.61	Tinggi
Pembudayaan Pembelajaran Secara Digital	3.79	0.58	Tinggi
Kecemerlangan Amalan Profesionalisme	3.80	0.53	Tinggi
Peningkatan Sistemik	3.80	0.51	Tinggi
Warga Digital	3.73	0.52	Tinggi

2. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berdasarkan jantina pentadbir?

Hasil daripada ujian-t seperti pada Jadual 3, yang dijalankan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berdasarkan jantina secara keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara amalan

kepimpinan teknologi pentadbir lelaki dan perempuan dalam dimensi kepimpinan berwawasan iaitu dengan nilai t (0.47) dan $p=0.962$ ($p>0.05$). Oleh itu ini jelas menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan teknologi antara pentadbir lelaki dan perempuan dalam dimensi kepimpinan berwawasan adalah pada tahap yang sama.

Dapatan kajian daripada ujian-t juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir dalam dimensi budaya pembelajaran digital mengikut jantina pentadbir iaitu dengan nilai t (0.397) dan $p=0.692$ ($p>0.05$). Ini menunjukkan bahawa pentadbir lelaki dan perempuan mempunyai amalan kepimpinan teknologi pada tahap yang sama mengikut dimensi budaya pembelajaran digital. Dari dimensi kecemerlangan amalan profesional, secara keseluruhannya pentadbir lelaki dan perempuan adalah berada pada tahap yang sama. Ini dibuktikan apabila dapatan daripada ujian -t yang dijalankan mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pentadbir lelaki dan perempuan iaitu nilai t (1.178) dan $p=0.241$ ($p>0.05$). Dari dimensi peningkatan sistemik pula, dapatan daripada ujian t yang dijalankan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan antara pentadbir lelaki dan perempuan iaitu dengan nilai t (1.409) dan $p=0.162$ ($p>0.05$). Bagi dimensi warga digital pula, analisis daripada ujian t yang dijalankan mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan antara pentadbir lelaki dan perempuan iaitu nilai t (1.532) dan $p=0.128$ ($p>0.128$).

Jadi secara keseluruhannya dapatlah dikatakan bahawa secara keseluruhannya tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah berdasarkan jantina adalah pada tahap yang sama. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Noraini (2015) dan Faridah (2016).

Jadual 3 Ujian t Tahap Amalan Kepimpinan Teknologi Pentadbir Berdasarkan Jantina Pentadbir

Pembolehubah	Jantina	Min	s.p	Df	Nilai t	P
Kepimpinan Berwawasan	Lelaki	3.81	0.485	111	0.47	0.962
	Perempuan	3.82	0.701			
Budaya Pembelajaran Digital	Lelaki	3.77	0.551	111	0.397	0.692
	Perempuan	3.81	0.614			
Kecemerlangan Amalan Profesional	Lelaki	3.74	0.549	111	1.178	0.241
	Perempuan	3.86	0.515			
Peningkatan Sistemik	Lelaki	3.723	0.490	111	1.409	0.162
	Perempuan	3.859	0.528			
Warga Digital	Lelaki	3.654	0.495	111	1.532	0.128
	Perempuan	3.803	0.534			

VII. KESIMPULAN

Dalam usaha membudayakan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi dalam pembelajaran abad ke-21 ini, pentadbir sekolah seharusnya boleh memainkan peranan kepimpinannya dengan cara yang berkesan bagi membawa perubahan dan kemajuan dari segi amalan dan

budaya yang terdapat di sekolah di bawah tadbirannya. Ini bererti bahawa seseorang pentadbir sekolah itu perlu menunjukkan kepimpinan melalui teladan. Oleh itu bagi memastikan teknologi maklumat dan komunikasi dapat dijadikan sebagai alat yang boleh digunakan oleh guru dan murid dalam bilik darjah untuk meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) seiring dengan keperluan pendidikan abad ke-21, pentadbir sekolah seharusnya perlu bertindak lebih agresif sebagai pemangkin kepada pembudayaan pembelajaran dalam era digital dengan mengamalkan kepimpinan yang menyokong dan menguruskan organisasinya melalui penggunaan sumber teknologi dan maklumat yang berkesan. Kepimpinan teknologi yang mantap akan dapat memberikan kesan yang positif kepada semua warga sekolah menggunakan teknologi.

Oleh itu bagi mempertingkatkan lagi tahap amalan kepimpinan teknologi pentadbir sekolah sebagai pengupaya atau pemangkin kepada pengintergrasian teknologi maklumat sama ada dalam aspek pengajaran dan pembelajaran guru serta pengurusan sekolah, adalah perlu kajian yang menyeluruh dijalankan merangkumi semua sekolah di Malaysia dilaksanakan. Hal ini kerana keberkesanan pentadbir sekolah dalam membudayakan penggunaan teknologi maklumat merentas kurikulum akan dapat membantu membangunkan potensi murid yang berupaya menggunakan kemahiran 4C (pemikiran kritikal, komunikasi, kolaborasi dan kreativiti) seperti yang dihasratkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Implikasinya dapatlah dikatakan bahawa pentadbir sekolah yang menunjukkan kepimpinan teknologi yang mantap akan memberikan keyakinan yang tinggi kepada para guru dan murid dalam mengintergrasikan teknologi dalam bilik darjah dan pada masa yang sama akan dapat mendukung keberkesanan pembelajaran abad ke-21.

RUJUKAN

- Afshari, M., Bakar, K. A., Luan, W. S., Samah, B. A., & Fooi, F. S. (2008). School leadership and information communication technology. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 7(4), 82-91.
- Banoglu, K. (2011). School Principals' Technology Leadership Competency and Technology Coordinatorship. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(1), 208-213.
- Cakir, R. (2012). Technology integration and technology leadership in schools as learning organizations. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 11(4), 273-282.
- Chang, I. H. (2012). The effect of principals' technological leadership on teachers' technological literacy and teaching effectiveness in Taiwanese elementary schools. *Journal of Educational Technology & Society*, 15(2), 328.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of educational administration*, 41(2), 124-142.
- Fisher, D. M., & Waller, L. R. (2013). The 21st century principal: A study of technology leadership and technology integration in Texas k-12 schools. *The Global eLearning Journal*, 2(4), 1-44
- Gençer, M. S., & Samur, Y. (2016). Leadership styles and technology: Leadership competency level of educational leaders. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 226-233.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*
- Leong, M. W., Chua, Y. P., Kannan, S., & Maulod, S. A. (2016). Principal Technology Leadership Practices and Teacher Acceptance of School Management System (SMS). *Pemimpin (The Leader)*, 4, 89-103.
- Leonard, L. J., & Leonard, P. E. (2006). Leadership for technology integration: Computing the reality. *Alberta journal of educational research*, 52(4).
- Mayes, R., Natividad, G., & Spector, J. M. (2015). Challenges for educational technologists in the 21st century. *Education Sciences*, 5(3), 221-237.
- Metcalf, W., & LaFrance, J. (2013). Technology Leadership Preparedness: Principals' Perceptions. *Journal of Research in Education*, 23(1), 58-75.
- McLeod, S. (2015). Facilitating administrators' instructional leadership through the use of a technology integration discussion protocol. *Journal of Research on Leadership Education*, 10(3), 227-233.
- Ngen, L.S (2017). *Teknologi dan Infrastruktur. Panduan Pelaksanaan Pendidikan Abad Ke-21*. Institut Aminuddin Baki, 48-60.
- Noraini, A., Hamidon, K., Izham, M., & Hamzah, M. (2014). Peranan pengetua sebagai pemimpin teknologi di sekolah menengah kebangsaan di Malaysia. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 28(2), 61-90.
- Perkins-Jacobs, M. V. (2015). Principals' Perceptions of Technology Implementation in High Schools and Their Effects on Leadership.
- Piaw, C. Y. (2014). *Asas statistik penyelidikan*. Mc-Graw Hill (Malaysia).
- Richardson, J. W., & McLeod, S. (2011). Technology Leadership in Native American Schools. *Journal of Research in Rural Education*, 26.
- Rivard, L. R. (2010). Enhancing Education Through Technology: Principal Leadership For Technology Integration In Schools.

Wang, C. H. (2009). Technology leadership among school principals: A technology-coordinator's perspective. *Asian Social Science*, 6(1), 51.

Samancıoğlu, M., Bağlıbel, M., Kalman, M., & Sincar, M. (2015). The relationship between technology leadership roles and profiles of school principals and technology integration in primary school classrooms.

Journal of Educational Sciences Research, 5(2), 77-96.

Seyal, A. H. (2012). A Preliminary Investigation of School Principals' Use of ICT: Evaluating Demographical Factors. *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, 37(1), 25-36.

GAYA KEPIMPINAN LALUAN MATLAMAT GURU BESAR DAERAH PADAWAN, SARAWAK

Calvin Tarang Collin Laja, Mohamed Yusof Mohd Noor, and Azlin Norhaini Mansor

ABSTRAK - *Gaya kepimpinan guru besar banyak mempengaruhi keberkesanan sesebuah organisasi untuk mencapai matlamat. Kepimpinan yang baik adalah bergantung kepada gaya kepimpinan yang diamalkan. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak. Seramai 136 orang guru di daerah Padawan, Sarawak telah dipilih sebagai responden. Bagi mencapai tujuan tersebut, kajian rintis yang dibuat telah menggunakan pendekatan tinjauan soal selidik sebagai alat kajian kuantitatif. Data – data dijana menggunakan statistik deskriptif. Daripada analisis yang diperolehi, penyelidik mendapati gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar yang paling kerap diamalkan ialah gaya kepimpinan mengarah berbanding gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian, gaya kepimpinan menyokong dan gaya kepimpinan penyertaan. Kajian ini juga mendapati bahawa tiada perbezaan signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar mengikut gred sekolah dan jenis sekolah. Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar berdasarkan situasi di sekolah amat penting demi bagi mencapai matlamat sesebuah sekolah. Gaya kepimpinan yang sesuai bergantung kepada sifat dan sikap individu yang terlibat dan ciri – ciri situasi kerja mereka. Cadangan kajian lanjutan adalah untuk menjalankan kajian kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah lain dalam negeri Sarawak yang melibatkan lebih ramai responden.*

Kata Kunci: - *gaya kepimpinan laluan matlamat, kepimpinan guru besar, kepimpinan mengarah, kepimpinan menyokong, kepimpinan berorientasikan penyertaan, kepimpinan berorientasikan pencapaian*

I. PENGENALAN

Cabaran era globalisasi dalam abad ke – 21 telah menyebabkan sistem pendidikan di Malaysia sentiasa berubah. Kesan daripada kepelbagaian perubahan yang diperkenalkan dalam pendidikan akan membawa kepada bebanan dalam persekitaran kerja guru jika tidak ditangani dengan baik dan kurang persediaan. Akibatnya guru tidak berpuas hati dan kurang bermotivasi dalam menjalankan tugas mereka dengan kreatif, inovatif dan efektif. Secara tidak langsung, ini akan memberi kesan terhadap kemenjadian murid yang menjadi fokus utama selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025).

Guru besar selaku pemimpin nombor satu di sekolah berperanan mempengaruhi para guru melalui gaya kepimpinan yang berkesan. Kepimpinan guru besar di sekolah telah diiktiraf sebagai penyumbang penting kepada keberkesanan pentadbiran dan kecemerlangan organisasi di sekolah.

Kepimpinan guru besar merupakan satu proses di mana seorang pemimpin sesebuah organisasi perlu untuk mendapatkan kerjasama daripada orang lain agar dapat mencapai sesuatu matlamat dalam situasi yang tertentu. Peranan seorang guru besar bukan sahaja sebagai

pentadbir sekolah, namun mereka adalah pendidik dan pemimpin profesionalisme kepada guru – guru di sekolah (Lokman & Ai Ling, 2011). Gaya kepimpinan amat penting dalam menjayakan visi dan misi sekolah kerana kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah adalah terletak di bahu seorang pentadbir yang bergelar guru besar. Mereka perlu memainkan peranan sebagai seorang pemimpin yang berwibawa dan mampu mengekalkan prestasi demi kecemerlangan sekolah.

Pelbagai gaya kepimpinan telah diamalkan oleh seorang guru besar demi mencapai matlamat organisasi. Gaya kepimpinan yang diamalkan ini bertujuan untuk meningkatkan produktiviti modal insan yang menjadi keutamaan dan matlamat sesebuah organisasi. Guru pula dilihat sebagai penyumbang utama yang berperanan penting dalam melaksanakan aktiviti – aktiviti yang dirancang di sekolah.

Gaya kepimpinan guru besar sering kali menjadi topik utama dalam isu – isu berkaitan pendidikan Malaysia pada masa kini. Amalan kepimpinan yang dilaksanakan oleh seorang guru besar akan mempengaruhi organisasi yang diterajunya sama ada terus maju ke hadapan atau sebaliknya. Setiap guru besar perlu prihatin dan peka terhadap gaya kepimpinan yang diamalkannya dalam pengurusan organisasi. Dapatan kajian daripada Abdul Ghani et. al (2008) merumuskan bahawa ada empat dimensi kepimpinan laluan matlamat guru besar iaitu gaya kepimpinan menyokong, gaya kepimpinan mengarah, gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian dan gaya kepimpinan penyertaan. Dengan mengamalkan gaya kepimpinan ini, secara tidak langsung akan mewujudkan budaya yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi sekolah.

Seseorang pemimpin yang berwibawa perlu mengatasi apa jua cabaran yang mendatang. Mereka perlu peka terhadap perubahan persekitaran dan sentiasa mencari peluang untuk melakukan perubahan, pengembangan dan kemajuan. Percubaan dan penyelidikan perlu dilakukan dengan teliti supaya dapat mengurangkan risiko yang akan diterimanya nanti. Selain itu, mereka harus mendorong diri untuk perkongsian matlamat dengan cara merancang sesuatu yang baru supaya guru – guru lebih bermotivasi untuk menyertai dan melaksanakannya. Justeru, gambaran terhadap objektif yang dirancang perlu diberikan kepada guru – guru dengan jelas agar membolehkan mereka bertindak ke arah pencapaian matlamat tersebut.

Teori Kepimpinan Laluan Matlamat atau Path Goal Theory diperkenalkan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House. Ia disebut Teori Laluan Matlamat kerana teori ini memberi fokus kepada penghuraian mengenai bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya dari segi tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan bagi mencapai tujuan. Teori ini mencadangkan agar tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang

boleh memotivasikan pekerja. Seorang pemimpin perlu menguatkan hubungan antara gaya kepimpinannya dengan perwatakan pekerja dan agenda tugas sesebuah organisasi. Teori Laluan Matlamat memberi panduan kepada pemimpin dalam pentadbiran dan institusi pendidikan dalam menentukan tingkah laku mereka berdasarkan penilaiannya mengenai suatu situasi di tempat kerja. Pemimpin harus menggunakan gaya kepimpinan yang terbaik untuk memenuhi keperluan motivasi pekerja dan seterusnya mencapai matlamat organisasi.

Teori Laluan Matlamat yang dibentuk oleh Evans dan House ini adalah berdasarkan kepada Teori Motivasi Harapan. Menurut teori ini, motivasi seseorang individu boleh meningkatkan usahanya sendiri apabila ia percaya bahawa peningkatan dalam usaha akan membenarkannya bekerja dengan baik bagi menyiapkan tugas dengan sempurna. Pemimpin boleh mendapatkan prestasi kerja kumpulan yang memuaskan apabila setiap pekerjanya diberitahu mengenai perkara yang perlu dilakukan. Pemimpin hendaklah bertindak sebolehnya – bolehnya membantu subordinat mencapai kepuasan kerja di samping menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang.

Melalui teori ini juga, motivasi individu adalah bergantung kepada jangkaan mereka kepada ganjaran dan nilai yang diberikan kepada pekerja. Teori Laluan Matlamat ini mencadangkan, gaya kepimpinan seorang pengurus atau pemimpin mempengaruhi bentuk ganjaran yang disediakan kepada subordinat dan persepsi para pekerja mengenai cara yang terbaik bagi memperolehnya. Oleh itu, golongan pentadbir atau pemimpin perlu membentuk matlamat yang penting bagi subordinat serta menggariskan laluan atau panduan mengenai cara yang terbaik untuk mencapai matlamat organisasi.

Kumpulan subordinat mempunyai keperluan dan masalah kerja yang berbeza antara satu sama lain. Oleh itu, gaya kepimpinan yang sesuai sangat bergantung kepada sifat dan sikap individu yang terlibat dan juga ciri – ciri situasi kerja mereka. Terdapat empat jenis gaya kepimpinan iaitu kepimpinan mengarah atau kepimpinan berorientasikan arahan (directive leadership), kepimpinan menyokong atau kepimpinan berorientasikan sokongan (supportive leadership), kepimpinan partisipasi atau kepimpinan berorientasikan penyertaan (participative leadership) dan kepimpinan berorientasikan kejayaan atau kepimpinan berorientasikan pencapaian (achievement – oriented leadership). Seorang pemimpin boleh memilih salah satu dari empat gaya kepimpinan tersebut atau mengamalkan gaya kepimpinan yang berbeza mengikut situasi yang dialaminya.

II. PERNYATAAN MASALAH

Kemenjadian murid merupakan matlamat utama yang perlu dicapai dalam organisasi sekolah. Demi mencapai matlamat ini, pelbagai gaya kepimpinan telah diamalkan oleh guru besar. Manakala, guru pula merupakan agen pelaksana yang akan melaksanakan semua aktiviti yang telah dirancang di sekolah. Sehubungan itu, kebajikan para guru seharusnya diberi perhatian dan dijaga terutamanya melibatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Menurut Lokman dan Anuar (2011), keperluan dan kebajikan para

guru seharusnya diberi perhatian agar motivasi dan kepuasan bekerja kekal dalam diri mereka supaya tidak berlaku rasa tidak puas hati dan kemerosotan tahap komitmen guru terhadap tugas dan organisasi.

Ironinya, masih terdengar rungutan dari guru tentang ketidakpuasan terhadap kepimpinan guru besar. Antaranya ialah guru kurang keyakinan diri, matlamat kerja yang tidak jelas, kekurangan cabaran kerja dan ganjaran yang tidak menepati kehendak mereka (Abdul Ghani et.al, 2008). Senario ini memberi gambaran betapa pentingnya amalan kepimpinan pengetua mempengaruhi organisasi untuk terus maju ke hadapan atau sebaliknya dalam mengurus tadbir sesebuah sekolah. Abdul Ghani et.al (2008) merumuskan empat amalan kepimpinan guru besar iaitu gaya kepimpinan menyokong, mengarah, berorientasikan pencapaian dan penyertaan. Gaya amalan kepimpinan sebegini yang bertepatan dengan gaya kepimpinan laluan matlamat akan mewujudkan budaya yang positif dan kondusif bagi sesebuah organisasi di sekolah.

Walaupun Kepimpinan Laluan Matlamat pengetua diakui mempengaruhi pencapaian matlamat, kajian berkaitan dengannya masih kurang dan tidak pernah dilaksanakan di daerah Padawan, Sarawak. Kajian ini dilaksanakan tepat pada masanya memandangkan pencapaian akademik bagi 44 buah sekolah rendah di daerah Padawan adalah berbeza dan terdapat penurunan dari segi gred purata sekolah (GPS). Di daerah Padawan khususnya terdapat 6 buah sekolah Kurang Murid (SKM) yang mencatatkan penurunan prestasi dalam PT3 tahun 2017 berbanding tahun 2016. Penurunan prestasi ini menimbulkan persoalan sejauh mana kemahiran guru besar dalam kepimpinan laluan matlamat di sekolah yang berbeza dalam daerah Padawan, Sarawak.

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak.

Objektif kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak, mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak mengikut gred sekolah dan mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak mengikut jenis sekolah.

Persoalan pada kajian ini pula adalah:

1. Apakah gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak?
2. Apakah gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak mengikut gred sekolah?
3. Apakah gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar daerah Padawan, Sarawak mengikut jenis sekolah?

Kerangka konsep kajian telah dibina berdasarkan teori laluan matlamat seperti dalam Rajah 1.1. Kerangka konsep dalam kajian ini adalah daripada pemboleh ubah bersandar yang mengandungi teori gaya kepimpinan laluan matlamat yang terdiri daripada empat dimensi yang dinyatakan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House (1971) iaitu kepimpinan berasaskan arahan (mengarah), sokongan (menyokong), penglibatan (penyertaan) dan berorientasikan kejayaan (pencapaian). Manakala

pemboleh ubah bebas (tidak bersandar) bagi kajian ini terdiri daripada faktor demografi sahaja iaitu gred sekolah dan lokasi sekolah.



Rajah 1.1: Kerangka konsep kepemimpinan laluan matlamat Guru Besar

Sumber: Teori Laluan Matlamat
(Martin G. Evans dan Robert J. House, 1971)

III. TINJAUAN LITERATUR

Konsep dan Definisi Gaya Kepimpinan

Gaya kepimpinan boleh di lihat dari pelbagai perspektif. Antaranya ialah Kellerman (1984) melihat gaya kepimpinan daripada perspektif seperti sains politik, antropologi, psikologi dan kepimpinan organisasi. Manakala Bollman dan Deal (1994) pula membincangkan gaya kepimpinan melalui kerangka-kerangka seperti kerangka struktur, kerangka sumber manusia, kerangka politik dan kerangka simbolik. Sementara itu, pengkaji seperti Yukl (1983), Howell & Costly (2001), Lussier & Achuo (2001) telah menghuraikan sejarah perkembangan tentang gaya kepimpinan yang bermula dengan pengaruh faktor peribadi, tingkah laku dan seterusnya situasi dalam membicarakan tentang gaya kepimpinan. Oleh itu terpulang kepada pengkaji untuk melihat dari sudut kajian mereka. Gaya kepimpinan di anggap sebagai suatu topik yang tertua pernah di bicarakan (Bass, 1990). Terdapat pelbagai definisi gaya kepimpinan. Bennis dan Nanus (1985) yang mengkaji lebih 1000 hasil penulisan, mendapati terdapat lebih daripada 350 definisi yang cuba menjelaskan gaya kepimpinan, namun masih sukar untuk membuat penjelasan. Menurut Lunenburg dan Ornstein (1991) topik ini masih sukar difahami kerana kepelbagaian definisi yang cuba menerangkan maksud gaya kepimpinan.

Untuk melihat kepelbagaian pendapat mengenai gaya kepimpinan, Lunenburg dan Ornstein (1991) telah melihat merujuk kepada beberapa penulis iaitu Bernard (1985) yang menyatakan bahawa gaya kepimpinan ialah suatu pengaruh ke atas pekerja bagi mencapai matlamat organisasi; Green in Dunnette (1976) pula mengatakan gaya kepimpinan ialah kuasa mempengaruhi pekerja sama ada dari segi komunikasi dua hala yang baik dan mampu memberi arahan yang jelas, penasihat dan senang menerima pendapat pekerja lain dan Zaleznik (1977) melihat gaya kepimpinan sebagai proses mempengaruhi pekerja agar bekerja dalam pasukan dan bertindak

penghubung antara pekerja dengan pihak atasan organisasi. House (2004) yang mentakrifkan gaya kepimpinan adalah sebagai kebolehan seseorang mempengaruhi, memotivasikan dan mendorong pekerja untuk menyumbang ke arah kejayaan dan keberkesanan organisasi yang dianggotainya.

Daripada beberapa definisi yang diberikan di atas, perkataan “mempengaruhi” di gunakan secara konsisten. Walau bagaimanapun pengertian ini bergantung kepada kesesuaian dan keperluan organisasi. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa gaya kepimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi pekerja untuk melakukan sesuatu tugas bersama – sama bagi mencapai matlamat organisasi di samping mempraktikkan gaya yang bersesuaian dengan pekerja agar dapat mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi.

Lokman Mohd Tahir et. Al (2012), kajian kepimpinan dilihat tidak mampu diasingkan dengan penggunaan kuasa dalam organisasi oleh pemimpin. Ini kerana pemimpin yang menitikberatkan kuasa didapati lebih gemar memilih stail autokratik berbanding stail kemanusiaan. Akibatnya, menurut Mohd Rasit Asan (2009), ramai di kalangan guru besar tidak sedar bahawa wujudnya pelbagai dimensi sokongan yang boleh digunakan untuk menyenangkan hati para guru dan menyelesaikan masalah yang timbul, tetapi kebanyakan guru besar berfikir ortodoks, tidak melayan guru dengan baik, marah tanpa sebab dan sambil lewa tanpa menggunakan kebijaksanaan sebagai pemimpin yang tertinggi dalam sekolah.

Terdapat kajian yang mengatakan beban tugas guru sangat berat dan membebankan sehingga boleh mengganggu fikiran mereka. Justeru itu, sebagai seorang pemimpin seseorang guru besar perlu ada gaya kepimpinan yang disenangi supaya matlamat dan objektif sekolah dapat dicapai bersama seterusnya ke arah menempa kejayaan dalam arena pendidikan. Ab. Aziz et.al (2004), mengatakan beberapa simptom yang menjadi petunjuk kepada subordinat yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Di antaranya ialah produktiviti yang rendah dan terus menurun, ketidakhadiran yang terus meningkat, kehadiran ke tempat kerja lewat dan meninggalkan tempat kerja lebih awal, kadar lantik henti yang tinggi, kualiti kerja yang rendah, peningkatan rungutan pelanggan, semangat kerja berpasukan yang rendah, konflik antara perorangan dalam organisasi, konflik dengan pengurus, sikap yang terlalu jumud terhadap perubahan dan hubungan yang tidak baik dengan bahagian lain dalam organisasi. Selain itu juga, Teow Chong dan Yim Lean (2005) mengatakan produktiviti rendah adalah akibat daripada tahap motivasi yang rendah dan mereka yang bermotivasi. Oleh itu, adalah wajar bagi seseorang pemimpin berusaha ke arah mewujudkan kecemerlangan organisasi. Dalam hal ini motivasi insaniah harus difahami, diteliti dan diperhalusi untuk mengoptimumkan motivasi di dalam organisasi di mana satu rangka strategi kepimpinan dan pengurusan harus ada penerapan unsur – unsur motivasi.

Cabaran yang dihadapi oleh pengurus pendidikan masa kini jauh lebih rumit berbanding sebelumnya kerana harapan masyarakat dan tuntutan tanggungjawab guru besar menjadi semakin meningkat (Abdul Ghani dan

Thang, 2016). Bagi menangani cabaran tersebut, pengurus atau pentadbir pendidikan harus menggerakkan pengamalan budaya cemerlang dalam pengurusannya agar berlaku perubahan dari segi sikap, nilai dan prestasi warga organisasinya. Menjana dan memperkasa pengamalan serta penghayatan terhadap budaya kerja organisasi menerusi pasukan kerja secara kolaboratif bukan sesuatu perkara yang baru dalam sistem pengurusan masa kini kerana budaya kolaboratif dikatakan mempunyai kuasa yang hebat dalam membentuk dan menterjemah corak pemikiran dan tindakan warganya (Barth, 2002). Sekolah yang mengamalkan budaya kolaboratif dikatakan mempunyai ciri organisasi yang sihat, termasuk kesediaan untuk berubah dan lebih responsif kepada perubahan. Malahan, sebarang aktiviti kerja yang berasaskan budaya kolaboratif dianggap sebagai salah satu cara guru menyuburkan amalan pedagogi secara bersama kerana dapat memperbaiki amalan pengajaran dan pembelajaran guru (Gable, 2004) serta berupaya meningkatkan motivasi kerja guru (Johnson, 2003). Menurut Yusof Boon (2012), motivasi sangat berkait rapat dengan keupayaan individu untuk membuat keputusan sendiri dalam segala tindakan yang diambil. Oleh itu, segala keputusan untuk melakukan perubahan adalah atas diri sendiri dengan adanya motivasi yang tinggi serta gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin organisasi.

Hubungan Gaya Kepimpinan dengan Komitmen Organisasi

Sememangnya setiap organisasi amat mementingkan keuntungan besar tetapi semua organisasi juga percaya bahawa keuntungan yang paling besar diperoleh oleh organisasi apabila mempunyai pekerja yang komited terhadap organisasi (Cohen, 1992; Brown & Leigh, 1996). Oleh itu, pemimpin di setiap organisasi bertanggungjawab memimpin pekerja ke arah matlamat yang jelas dan membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain dari menyediakan keperluan dan kehendak pekerja, gaya kepimpinan haruslah bersesuaian dengan situasi dan pekerja. Jika kedua – dua perkara itu diberikan perhatian serius oleh pemimpin sudah pasti akan terhasil kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari pekerja terhadap organisasi (Bernard, 1985). Terdapat beberapa kajian mengenai gaya kepimpinan (Man – Leung, 1993; Sosik & Codshalk, 2000) dan tingkah laku pemimpin (Lok & Crawford, 1999; Masi & Cooke, 2000) yang boleh mempengaruhi minat dan motivasi pekerja terhadap organisasi. Mengikut Yukl (1998), gaya kepimpinan memberi impak ke atas pekerja dan organisasi. Beliau menggunakan asas teori Laluan Matlamat Kepimpinan dan mencadangkan agar gaya kepimpinan yang bersesuaian bagi mencapai matlamat di dalam organisasi.

Dapatan kajian lepas banyak membuktikan gaya kepimpinan memberikan kesan komitmen yang efektif ke atas pekerja dan organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai kayu pengukur yang berguna untuk mengukur efektif gaya kepimpinan seorang pemimpin (Steers & Porter, 1979). Ulrich, Zenger & Smallwood (1999) menyatakan bahawa faktor gaya kepimpinan

adalah faktor yang dapat memberikan kejayaan kepada organisasi.

Dapatan kajian lepas telah menunjukkan terdapat nilai signifikan pada komitmen terhadap organisasi. Ianya mendapati wujud perkaitan yang sangat kukuh dengan gaya kepimpinan terhadap komitmen organisasi. Kesannya boleh dilihat berdasarkan tahap komitmen seseorang pekerja hasil dari pengaruh gaya kepimpinan pemimpin mereka. Hasil kajian DeCotiis & Summers (1987) mendapati tahap komitmen dan motivasi yang tinggi di kalangan pekerja, keinginan untuk berhenti kerja rendah dan prestasi kerja meningkat. Kajian ini telah dijalankan di kalangan pengurus dengan pekerja seramai 367 orang. Ianya untuk mengenal pasti hubungan di antara gaya kepimpinan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil perhubungan ini menunjukkan komitmen terhadap organisasi sebagai peramal yang kuat pada setiap hasil kajian.

Kajian yang telah dibuat oleh Loui (1995) melibatkan 109 pekerja untuk mengenal pasti hubungan di antara gaya kepimpinan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Hasilnya gaya kepimpinan yang bersesuaian dengan jenis pekerja dapat melahirkan pekerja yang komited terhadap organisasi. Tetapi sekiranya gaya kepimpinan pemimpin mereka gagal, pekerja akan membuat tanggapan bahawa pemimpin gagal memberikan fokus yang jelas tentang kerja kepada pekerja (Shamir, 1993). Oleh itu, persepsi pekerja terhadap gaya kepimpinan amat penting untuk mendorong pekerja memberikan komitmen terhadap organisasi. Dengan gaya kepimpinan juga dapat meningkatkan produktiviti, kreativiti dan motivasi pekerja. Kesemua faktor ini dipercayai mempunyai kaitan dengan tingkah laku pekerja dengan komitmen organisasi.

Jelas menunjukkan wujudnya satu hubungan yang positif di antara gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. Gaya kepimpinan yang dimainkan oleh seorang ketua perlulah bijak dan bersesuaian dengan pekerja. Pekerja akan senang bekerja apabila ketua bijak memberi arahan dengan jelas, menjelaskan matlamat organisasi dan sentiasa memberi pertolongan dan sokongan kepada pekerja sama ada secara langsung atau tidak. Dengan ini secara tidak langsung pekerja akan memberikan sepenuhnya komitmen mereka terhadap organisasi. Pekerja akan berasa berbaloi apabila mereka memberikan komitmen kerana keperluan dan kehendak mereka dipenuhi oleh ketua mereka. Oleh hal yang demikian, penyelidik percaya bahawa gaya kepimpinan dapat memberikan kesan yang pelbagai terhadap komitmen pekerja di setiap organisasi.

Teori Laluan – Matlamat

Terdapat banyak teori yang berkaitan dengan kepimpinan. Di antara teori – teori kepimpinan ialah Teori Personaliti (Bass, 1960), Teori X dan Teori Y (McGregor, 1960), Teori Laluan Matlamat (House, 1971), dan Teori Kitaran Hayat Hersey – Blanchard (Hersey dan Blanchard, 1982). Artikel ini akan memfokuskan kepada satu teori sahaja iaitu teori Laluan Matlamat Kepimpinan. Teori ini amat bertepatan dengan jenis gaya kepimpinan

transformational dan transactional dan juga berkait rapat dengan peningkatan komitmen pekerja.

Teori Laluan Matlamat Kepimpinan atau juga dikenali sebagai kepimpinan situasi dan kontingensi yang merujuk kepada kesan gaya seorang pemimpin ke atas keupayaan pekerja bergantung kepada situasi termasuk ciri – ciri dan pengagihan tugas. Keadaan ini bergantung kepada jenis gaya kepimpinan untuk dipraktikkan mengikut situasi pekerja.

Teori ini telah diperkenalkan oleh House (1971) yang bermula dari teori jangkaan motivasi di mana ianya mencadangkan dengan gaya kepimpinan dapat meningkatkan peluang untuk mencapai matlamat organisasi. Oleh itu amat penting seorang pemimpin mengamalkan gaya kepimpinannya dengan mengenal menerangkan laluan untuk mencapai matlamat organisasi. House (1971) mengandaikan kedua – dua gaya kepimpinan ini dapat mempengaruhi kepuasan serta memotivasikan pekerja untuk mencapai matlamat.

Teori Laluan Matlamat Kepimpinan ini mencadangkan dengan gaya kepimpinan akan memotivasikan pekerja dalam menghadapi situasi yang tidak meyakinkan. Seorang pemimpin mestilah bijak dalam menangani masalah ketidakpercayaan pekerja dengan menjelaskan apakah matlamat organisasi yang mesti dicapai oleh pekerja tersebut. Keadaan ini memerlukan seorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan yang bertepatan dengan situasi organisasi dan jenis pekerja (Sosik dan Godshalk, 2000).

Kepimpinan Mengarah

Gaya kepimpinan berorientasikan arahan ini sama dengan kepimpinan autokratik iaitu subordinat mengetahui apa yang diharapkan oleh majikan daripada mereka. Gaya kepimpinan ini bermaksud pemimpin atau pentadbir perlu memberitahu subordinat mengenai kehendak mereka ke atas suatu kerja atau hasil kerja. Pentadbir juga menyatakan jangka masa suatu kerja itu perlu dilaksanakan dan memberi sedikit sebanyak bimbingan yang spesifik cara untuk menyelesaikan tugas yang telah dinyatakan. Kesemua arahan tertentu diberikan oleh pemimpin. Tiada penglibatan subordinat dalam membuat sebarang keputusan. Gaya kepimpinan ini dikaitkan dengan cara menyampaikan atau memberi penjelasan kepada subordinat. Pemimpin memberi arahan mengenai tugas dengan menyatakan harapannya berkaitan tugas itu. Pemimpin juga memberi tips mengenai bagaimana tugas ini boleh disempurnakan serta memberi tempoh masa untuk menyelesaikan tugas itu. Arahan yang diberikan oleh pemimpin seharusnya spesifik supaya subordinat mendapat gambaran awal dan kefahaman yang jelas semasa memulakan tugas yang diberi. Gaya kepimpinan mengarah ini lebih sesuai diamalkan oleh pemimpin apabila mendapati subordinat mempunyai keraguan atau sifat tidak pasti mengenai kerja yang dilakukan oleh mereka. Gaya kepimpinan ini juga sesuai bagi tugas yang sukar, tidak berstruktur dan apabila pemimpin mendapati subordinat yang tidak berpengalaman.

Kepimpinan Menyokong

Gaya kepimpinan menyokong atau berorientasikan sokongan ini menggalakkan pemimpin bersifat mesra, ramah dan mudah untuk ditemui bagi membincangkan sesuatu serta mengambil kira hal ehwal pekerja. Pemimpin bersifat peramah dan menumpukan perhatian kepada keperluan para pekerjanya. Pemimpin juga membuat pertimbangan kepada keperluan subordinat, mengambil berat pada kesejahteraan mereka dan mencipta iklim organisasi yang menyenangkan. Sikap menyokong yang diamalkan oleh pemimpin akan memberi kepuasan kepada subordinat terutama sekali semasa dalam keadaan yang tertekan. Menurut Teori Laluan Matlamat, gaya kepimpinan menyokong ini merujuk kepada tingkah laku memberi pertimbangan kepada pekerja iaitu gaya kepimpinan beramah mesra dan prihatin pada para pekerja. Tingkah laku ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja. Selain itu, dalam konteks ini pemimpin melayan subordinat tanpa berdasarkan mobiliti sosial serta turut menghormati status kedudukan mereka. Gaya kepimpinan ini sangat sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pekerjanya kurang keyakinan diri, pekerja berasa tertekan, bosan dan berisiko. Oleh itu, melalui amalan kepimpinan ini, keyakinan diri pekerja akan meningkat serta menjadikan kerja yang dilakukan oleh mereka lebih menyeronokkan.

Kepimpinan Penyertaan atau Partisipasi

Dalam Teori Laluan Matlamat, gaya kepimpinan berorientasikan penyertaan atau partisipasi pula merujuk kepada pemimpin yang mengalu – alukan penyertaan pekerja bagi berkongsi pendapat dalam membuat sesuatu keputusan. Pemimpin membuka ruang dan peluang untuk rundingan kepada pekerja supaya mereka dapat menyumbang idea serta pandangan serta cadangan dalam suatu keputusan berdasarkan persetujuan organisasi. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan apabila pemimpin mengetahui pengikutnya tidak mengikut prosedur atau langkah – langkah kerja yang betul dan mereka kekurangan ilmu dalam membuat keputusan. Selain itu, gaya ini juga sesuai apabila pekerja adalah berkemahiran dan nasihat serta tunjuk ajar mereka diperlukan dalam melakukan tugas. Situasi yang boleh menyebabkan seorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan ini adalah apabila pemimpin berasa subordinat tidak membuat tugas atau kerja dengan cara yang betul akibat dari kecuai atau kekurangan pengalaman.

Kepimpinan Pencapaian atau Kejayaan

Kepimpinan berorientasikan pencapaian atau kejayaan ini memberi cabaran kepada pekerja atau subordinat bagi melaksanakan tugas pada tahap maxima kemampuan mereka. Pemimpin sentiasa mencari peningkatan dan pencapaian yang berkesinambungan. Pekerja akan mempunyai keyakinan yang tinggi akan berkemampuan untuk mencapai matlamat bagi cabaran yang diberi oleh ketua mereka. Gaya kepimpinan ini sesuai digunakan oleh pemimpin apabila mengetahui subordinat

kekurangan cabaran kerja dan melalui gaya berorientasikan pencapaian ini, mereka dapat menyelesaikan kerja yang mencabar.

Kesimpulannya, Teori Laluan Matlamat tidak menghadkan pemimpin menggunakan hanya satu gaya kepimpinan sahaja. Bahkan, ia terbuka kepada penggunaan pelbagai gaya kepimpinan mengikut kesesuaian situasi yang dialami oleh pemimpin dalam organisasinya. Meskipun teori ini mempunyai empat jenis gaya kepimpinan tetapi ia lebih menumpukan pemberian motivasi kepada subordinat supaya mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas dengan sempurna.

Motivasi subordinat atau pekerja perlu diperbaharui dari masa ke semasa bagi memastikan pencapaian tugasan dalam organisasi terus meningkat dan berkesinambungan. Teori ini juga mengandaikan pemimpin akan berubah gaya kepimpinan mengikut situasi dan tempat bagi membantu meningkatkan motivasi (Tubbs dan Ekberg, 1991) dan prestasi pekerja (Tubbs, 1993).

IV. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian tinjauan kuantitatif menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian yang diedarkan secara dalam talian. Kajian deskriptif digunakan bagi mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar.

Populasi adalah terdiri daripada 217 orang guru – guru yang bertugas di 16 buah sekolah di daerah Padawan, Sarawak. Sampel kajian seramai 136 orang responden telah dipilih melalui kaedah pensampelan rawak sistematik dengan meneliti jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen yang digunakan bagi kajian ini adalah soal selidik teori Laluan Matlamat Penyiasatan Hubungan Subordinat Superior yang diadaptasi dari J. Indvik (1985) berdasarkan karya House dan Dessler (1974) dan House (1977) yang dinamakan dalam Fulk dan Wendler (1982) bagi mengukur gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar sekolah di daerah Padawan, Sarawak. Instrumen ini mempunyai dua bahagian soal selidik; Bahagian A: Demografi Responden dan Bahagian B: Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat pengetua yang mengandungi 20 item dengan skala Likert 7 digunakan.

V. DAPATAN KAJIAN

Gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah Padawan, Sarawak.

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat	n	min	s.p.
Guru besar mengamalkan gaya mengarah	136	5.5382	.24039
Guru besar mengamalkan gaya menyokong	136	4.4912	.41517
Guru besar mengamalkan gaya penyertaan	136	4.3397	.41975
Guru besar mengamalkan gaya pencapaian	136	4.5162	.39595

Jadual 5.1.1

Terdapat empat gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar yang diamalkan di daerah Padawan, Sarawak iaitu

gaya mengarah, gaya menyokong, gaya penyertaan dan gaya pencapaian. Merujuk Jadual 5.1.1, analisis secara terperinci menunjukkan guru besar di daerah Padawan, Sarawak paling kerap mengamalkan gaya kepimpinan mengarah (min = 5.5382; s.p.= .24039), diikuti oleh gaya menyokong (min = 4.4912; s.p = .41517). Manakala, gaya kepimpinan yang kurang diamalkan ialah gaya penyertaan (min = 4.3397; s.p.= .41975) dan gaya pencapaian (min = 4.5162; s.p.= .39595)

Gaya Kepimpinan Mengarah (GMG)	n	min	s.p.
Guru besar saya memastikan semua guru tahu matlamat yang ingin dicapai	136	5.8235	.63108
Guru besar saya menjelaskan mengenai apa dan bagaimana sesuatu tugas perlu dilaksanakan oleh semua guru	136	5.2353	.79102
Guru besar saya mengarahkan semua guru untuk mematuhi setiap peraturan	136	5.8897	.68500
Guru besar saya menyatakan tahap prestasi yang diharapkan daripada semua guru	136	5.9265	.81315
Guru besar saya memberikan penerangan yang kurang jelas mengenai apa yang diharapkan daripada semua guru	136	4.8162	1.10354

Jadual 5.1.2

Dalam Dimensi Gaya Kepimpinan Mengarah (Jadual 5.1.2), didapati majoriti guru besar menyatakan tahap prestasi yang diharapkan daripada semua guru (min = 5.9265; s.p.= 0.81315), diikuti mengarahkan semua guru untuk mematuhi setiap peraturan (min = 5.8897; s.p.= .68500). Seterusnya, guru besar memastikan semua guru tahu matlamat yang ingin dicapai (min = 5.8235; s.p.= .63108) dan menjelaskan mengenai apa dan bagaimana sesuatu tugas perlu dilaksanakan oleh semua guru (min = 5.2353; s.p.= .79102) serta memberikan penerangan yang kurang jelas mengenai apa yang diharapkan daripada semua guru (min = 4.8162; s.p.= 1.10354).

Gaya Kepimpinan Menyokong (GMY)	n	min	s.p.
Guru besar saya mengekalkan hubungan yang mesra dengan semua guru	136	4.7647	.89637
Guru besar saya melakukan perkara yang bersesuaian untuk menambat hati semua guru	136	4.8750	.72457
Guru besar saya mengatakan perkara yang menyakitkan hati semua guru	136	3.1324	.51365
Guru besar saya membantu guru mengatasi masalah yang menghalang guru untuk menjalankan tugas	136	4.2794	.68520
Guru besar saya berkelakuan dengan cara yang sesuai berdasarkan keperluan peribadi semua guru	136	5.4044	.50741

Jadual 5.1.3

Dalam Dimensi Gaya Kepimpinan Menyokong (Jadual 5.1.3), didapati majoriti guru besar berkelakuan dengan cara yang sesuai berdasarkan keperluan peribadi semua guru (min = 5.4044; s.p.= .50741), diikuti melakukan perkara yang bersesuaian untuk menambat hati semua guru (min = 4.8750, s.p.= .72457). Seterusnya, guru besar

mengekekalkan hubungan yang mesra dengan semua guru (min = 4.7647; s.p.= .89637) dan membantu guru mengatasi masalah yang menghalang guru untuk menjalankan tugas (min = 4.2794; s.p.= .68520) serta mengatakan perkara yang menyakitkan hati semua guru (min = 3.1324; s.p.= .51365).

Gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah Padawan, Sarawak mengikut gred sekolah.

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat	Gred Sekolah	n	min	t	df	Sig.
Guru besar mengamalkan gaya mengarah	Gred A	104	5.5538	1.370	134	.042
	Gred B	32	5.4875	1.279	46.716	
Guru besar mengamalkan gaya menyokong	Gred A	104	4.4404	-2.628	134	.000
	Gred B	32	4.6563	-3.742	112.095	
Guru besar mengamalkan gaya penyertaan	Gred A	104	4.3327	-.350	134	.003
	Gred B	32	4.3625	-.527	125.878	
Guru besar mengamalkan gaya pencapaian	Gred A	104	4.5173	.060	134	.000
	Gred B	32	4.5125	.096	133.972	

Jadual 5.2.1

Jadual 5.2.1 menunjukkan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah Padawan, Sarawak mengikut gred sekolah. Merujuk Jadual 5.2.1, didapati nilai - t bagi perbandingan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah guru besar di daerah Padawan, Sarawak bagi Gred A ialah t = 1.370 dan Gred B ialah t = 1.279 dan tahap signifikan p = .042. Manakala, bagi gaya kepimpinan laluan matlamat menyokong didapati nilai - t bagi sekolah gred A ialah t = -2.628 dan gred B ialah t = -3.742 dan tahap signifikan p = .000. Bagi gaya kepimpinan laluan matlamat penyertaan, nilai - t bagi sekolah gred A ialah t = -.350 dan gred B ialah t = -.527 dan tahap signifikan p = .003. Sementara itu, gaya kepimpinan laluan matlamat pencapaian, didapati nilai - t bagi sekolah gred A ialah t = .060 dan gred B ialah t = .096 dan tahap signifikan p = 0.000. Tahap signifikan bagi keempat - empat gaya kepimpinan laluan matlamat ini lebih besar daripada 0.05 (p > 0.05). Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah, menyokong, penyertaan dan pencapaian antara sekolah gred A dan sekolah gred B.

Gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah Padawan, Sarawak mengikut jenis sekolah.

Gaya Kepimpinan	Jenis Sekolah	n	min	t	df	Sig.
Guru besar mengamalkan gaya mengarah	SK	10 1	5.532 7	-.457	134	.00
	SJK (C)	35	5.554 3	-.572	97.16 5	
Guru besar mengamalkan gaya pencapaian	SK	10 1	4.538 6	2.29 9	134	.00 0

n gaya menyokong	SJK (C)	35	4.354 3	1.92 0	45.45 7	
		10 1	4.287 1	-.253 1	134	
n gaya penyertaan	SJK (C)	35	4.491 4	2.85 7	75.73 2	.32 9
		10 1	4.439 6	4.04 3	134	
n gaya pencapaian	SJK (C)	35	4.737 1	3.45 2	46.71 1	.00 1

Jadual 5.3.1

Jadual 5.3.1 menunjukkan gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di daerah Padawan, Sarawak mengikut jenis sekolah. Merujuk Jadual 5.3.1, didapati nilai - t bagi perbandingan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah guru besar di daerah Padawan, Sarawak bagi Sekolah Kebangsaan; SK ialah t = -.457 dan Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina); SJK (C) ialah t = -.572 serta tahap signifikan adalah p = .000. Manakala, bagi gaya kepimpinan laluan matlamat menyokong, didapati nilai - t bagi SK ialah t = 2.299 dan SJK (C) ialah t = 1.920, p = .000. Bagi gaya kepimpinan penyertaan, nilai - t bagi SK ialah -.2531 dan SJK (C) ialah -2.857, p = .329. Sementara itu, gaya kepimpinan laluan matlamat pencapaian, nilai - t bagi SK ialah t = -4.043 dan SJK (C) ialah t = -3.452, p = .001. Tahap signifikan bagi keempat - empat gaya kepimpinan laluan matlamat ini lebih besar daripada 0.05 (p > 0.05). Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan gaya kepimpinan laluan matlamat mengarah, menyokong, penyertaan dan pencapaian antara SK dan SJK (C).

VI. PERBINCANGAN

Di Kementerian Pendidikan Malaysia, ketua jabatan yang dilantik dan diberi kuasa untuk mentadbir di sekolah adalah pengetua dan guru besar. Pengetua dan guru besar perlu bertanggungjawab terhadap guru - guru dalam melaksanakan tugas, sentiasa menyampaikan arahan yang berkaitan kepada guru - guru dan seterusnya memberi dorongan dan nasihat kepada guru dalam melaksanakan tugas (Akta Pendidikan, 1996).

Guru besar di daerah Padawan, Sarawak mengamalkan keempat-empat gaya kepimpinan laluan matlamat Mengarah (Directive), Menyokong (Supportive), Penyertaan (Participate) dan Pencapaian (Achievement) . Ini menunjukkan pengetua sedar akan kepentingan motivasi bagi menyumbang kepada pencapaian matlamat sekolah. Guru besar di daerah Padawan, Sarawak paling kerap mengamalkan gaya mengarah (Directive) yang memberi implikasi yang besar dalam tadbir urus organisasi sekolah. Arahan yang jelas dan tepat akan menjadi titik mula kepada proses capaian matlamat yang telah ditetapkan.

Namun tidak terdapat perbezaan signifikan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan gred dan jenis sekolah di daerah Padawan, Sarawak. Ini menunjukkan kesemua guru besar tidak kira mengira perbezaan gred dan jenis sekolah mengamalkan gaya kepimpinan laluan matlamat yang sama. Jika dilihat penurunan prestasi di 6 buah sekolah di daerah Padawan,

faktor lain yang tidak berkaitan dengan gaya kepemimpinan laluan matlamat guru besar menjadi penyumbang kepada perbezaan pencapaian ini.

Kajian ini hanya melibatkan guru – guru yang mengajar di daerah Padawan, Sarawak serta tidak boleh direalisasikan untuk guru – guru di bahagian Kuching kerana sampel yang kecil. Kajian seumpama ini boleh dilaksanakan pada masa akan datang dengan mengambil sampel yang boleh mewakili populasi sesebuah daerah mahupun kawasan yang lebih besar. Selain itu, kajian yang sama boleh diperluaskan dengan mengambil kira hubungannya terhadap komitmen guru, kepuasan kerja mahupun prestasi sekolah yang secara tidak langsung boleh menyumbang kepada bidang kepemimpinan dan kecemerlangan sekolah

RUJUKAN

- Abas, I., & Baba, S. (2018). School Principal's Leadership Styles and Teacher's Commitment Level of a School in Pahang. *Pemimpin (The Leader)*, 3, 16-30.
- Abdullah, A. G., Aziz, A. R. A., & Ahmad, M. Z. (2008). *Gaya-gaya Kepimpinan dalam pendidikan. PTS Professional.*
- Ismail, N. B. H. N., & Mahfar, M. (2015). Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Dalam Kalangan Guru SMK Harian Daerah Kluang, Johor. *Sains Humanika*, 5(1).
- Ismail, N. B. H. N. (2014). *Hubungan antara gaya kepemimpinan pengetua dengan motivasi dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan harian Daerah Keluang, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Mahamad, S. (2013). *Gaya kepemimpinan guru besar dan motivasi guru: kajian di dua buah sekolah rendah luar bandar Kota Tinggi* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Mohamad, M., Ismail, N. Z. A. I. A., & Asmuni, A. (2012). Tinjauan hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. *Eksplanasi*, 6(1).
- Salamon, P., & Rahman, A. (2000). *Persepsi Guru-guru Terhadap Gaya Kepimpinan Pengurusan Atasan Smk Bandar Tenggara, 81000 Kulai* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Shuhaibun, A. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan pengetua dalam budaya kerja guru di SMKA Maahad, Muar, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Subramanie, R. (2008). *Hubungan antara kepemimpinan transformasi di kalangan Pengetua dengan komitmen guru* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar dan Motivasi Guru Sekolah Rendah Zon Ladang Daerah Subis

Dytku. Bibi Mardiana binti Awgku. Kamarudin, Jamalul Lail bin Abdul Wahab

Abstrak -- Kecemerlangan sebuah organisasi pendidikan sangat berkait rapat dengan kepimpinan pentadbir mengurus sumber manusia dengan efektif dan efisien. Amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pemimpin sekolah merupakan satu elemen paling penting untuk merealisasikan pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 ke arah meningkatkan amalan kepimpinan yang berkesan. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kekerapan amalan kepimpinan distributif yang diamalkan oleh guru besar dan kesannya terhadap tahap motivasi guru sekolah rendah zon ladang di daerah Subis, Sarawak. Kajian berbentuk tinjauan ini melibatkan 56 responden dari lapan sekolah menggunakan instrumen soal selidik yang diadaptasi daripada *Leadership Practices Inventory (LPI)* dan *Questionnaire Measure of Individual Differences In Achieving Tendency (QMAT)* dengan kedua-duanya menggunakan skala likert lima mata. Dapatan kajian melalui analisis deskriptif menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif guru besar adalah pada tahap tinggi dengan dimensi membenarkan bertindak adalah amalan paling kerap diamalkan oleh guru besar. Tahap motivasi guru juga berada pada tahap yang tinggi. Analisis statistik inferensi menggunakan ujian korelasi Pearson menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan tetapi lemah antara amalan kepimpinan distributif guru besar dan tahap motivasi guru sekolah rendah zon ladang di daerah Subis. Kajian ini memberi implikasi kepada pemimpin sekolah supaya memahami peranan sebagai pemimpin distributif untuk meningkatkan tahap motivasi guru dalam merealisasikan kecemerlangan sekolah di daerah Subis, Sarawak.

Kata kunci -- Amalan kepimpinan, kepimpinan distributif, guru besar, guru, motivasi

Dayangku Bibi Mardiana binti Awgku Kamarudin*, Jamalul Lail bin Abdul Wahab, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (emel*: bibiana8024@gmail.com)

I. PENGENALAN

Kepimpinan sekolah merupakan faktor utama kecemerlangan sesebuah sekolah. Pentadbir sekolah seringkali berhadapan dengan cabaran dan tanggungjawab utama dalam mewujudkan modal insan cemerlang yang berdaya saing, progresif, berdaya tahan, kreatif dan inovatif. Setiap guru besar mempunyai gaya kepimpinan yang berbeza dalam mentadbir sekolah untuk memastikan visi dan misi sekolah dapat dilaksanakan dengan jayanya. Gaya kepimpinan guru besar juga mampu mempengaruhi prestasi kerja dan tahap motivasi kerja guru di sekolah. Namun, seorang guru besar tidak lagi dilihat sebagai seorang pemimpin yang memikul semua tanggungjawab di sekolah, sebaliknya ia telah berubah ke arah satu budaya perkongsian tanggungjawab seponya dalam organisasi sekolah.

Aspirasi Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) adalah untuk melahirkan modal insan kelas pertama melalui pendidikan yang berkualiti. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 adalah sebuah kerangka

pendidikan yang dibentuk untuk mentransformasi sistem pendidikan Malaysia ke tahap tinggi yang lebih efektif dan efisien. Perubahan transformasi dalam pengurusan, penstrukturan sistem sekolah, pembudayaan organisasi sekolah serta aplikasi beberapa inisiatif polisi dijangka dapat meningkatkan modal insan dan memberi impak dalam pembangunan negara dan seterusnya mampu menghadapi cabaran serta pemikiran kritikal dalam arus globalisasi (Muhyiddin Yassin, 2013).

Agenda utama KPM adalah berfokus kepada peningkatan kualiti kepimpinan guru di setiap sekolah di Malaysia seperti yang telah dinyatakan dalam anjakan kelima dalam PPPM 2013-2025 iaitu “**Memastikan Kepimpinan Berprestasi Tinggi Ditempatkan Di Setiap Sekolah**”. Kepimpinan merupakan aspek paling penting dalam sesebuah organisasi. Bagi merealisasikan hasrat KPM, pentadbir sekolah bertanggungjawab sepenuhnya untuk memimpin sekolah supaya berfungsi dengan lebih teratur dan efisien. Kepimpinan yang mantap dan berjaya membuktikan kewibawaan seorang pemimpin mempengaruhi ciri-ciri organisasi pendidikan, membentuk nilai dan kepercayaan pendidik serta komitmen para pendidik dalam menentukan hala tuju serta kecemerlangan organisasi pendidikan.

Kepimpinan yang berkesan adalah kepimpinan yang dapat memotivasikan subordinat untuk mencapai matlamat organisasi. Oleh itu, gaya kepimpinan seorang guru besar mempunyai hubungan dengan motivasi guru. Sebagai seorang ketua pemimpin dalam sebuah organisasi, setiap perilaku guru besar akan dicontohi dan dinilai oleh guru-guru lain kerana setiap tingkah laku guru besar akan mempengaruhi prestasi guru-guru. Oleh itu, seorang guru besar haruslah mempunyai kaedah dan pendekatan tersendiri dalam mentadbir sekolah untuk mendapatkan kepercayaan serta kerjasama daripada semua subordinatnya dalam usaha mencapai misi dan visi sekolah (Hafiz, 2013). Guru besar selaku pemimpin sekolah adalah penentu suasana, keadaan dan semangat sesebuah sekolah (Norasmah & Rofilah, 2013).

Menurut Spillane, Harvenson dan Diamond (2004), kepimpinan distributif didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang memimpin dan menggerakkan ahli organisasi yang lain dalam pelbagai peringkat untuk satu perubahan instruksional. Keberkesanan kepimpinan distributif adalah tertakluk kepada kesediaan sesebuah organisasi untuk menerima perubahan dalam pembangunan organisasi dan bergantung dengan corak penyebaran dan tujuannya (Rosnarizah, 2009). Pemimpin yang berjaya mengurus dan memimpin organisasinya dengan baik akan dapat meningkatkan pencapaian organisasinya. Namun, ia bukanlah suatu hal yang mudah untuk melahirkan seorang pemimpin yang mampu memberi sentuhan yang positif terhadap organisasi yang ditadbirnya.

Model Kepimpinan Distributif

Menurut Kouzes dan Posner (1995), kepimpinan distributif didefinisikan sebagai kepimpinan yang mengamalkan kaedah pengagihan tugas dan tanggungjawab sebagai kedudukan tidak rasmi dan kepimpinan secara informal. Dalam model kepimpinan distributif, lima dimensi utama yang berkait rapat dengan kepimpinan berkesan telah diketengahkan iaitu dimensi mempamerkan model, menginspirasi perkongsian visi, mencabar proses, membolehkan orang lain bertindak dan memberi galakan. Menurut Elmore (2005), Spillane (2006) serta Kouzes & Posner (2010), dimensi mempamerkan model merujuk kepada keperibadian seorang pemimpin yang boleh dijadikan contoh atau teladan oleh setiap ahli organisasi sekolah dalam sebarang tindakan. Keperibadian adalah faktor seorang pemimpin yang hebat mampu diikuti, dikagumi, dijadikan inspirasi dan berwibawa di samping kredibiliti kepimpinannya terbina pada setiap kata-kata dan tindakan yang konsisten.

Dimensi menginspirasi perkongsian visi ditakrifkan sebagai usaha pemimpin membangunkan visi dan misi serta menyampaikannya kepada semua ahli organisasi tentang apa yang perlu dilakukan agar matlamat organisasi dapat dicapai bersama. Dimensi mencabar proses pula melibatkan semangat pemimpin dalam mencari ruang dan peluang agar organisasi sekolah dapat memberi komitmen dalam pembangunan dan perubahan secara kreatif dan inovatif. Seterusnya, dimensi membenarkan bertindak merujuk kepada keyakinan dan kepercayaan seorang pemimpin kepada ahli organisasi untuk melibatkan diri dalam sebarang tindakan ke arah mencapai matlamat seperti dalam perbincangan, membuat keputusan atau mengambil tindakan. Manakala dimensi memberi galakan merujuk kepada pengiktirafan, sokongan dan penghargaan pemimpin kepada ahli organisasi dalam sebarang tindakan, perubahan, pembangunan dan kejayaan ahli (Kouzes & Posner, 1995).

II. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif guru besar, tahap motivasi guru dan seterusnya mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan distributif guru besar dengan motivasi guru di sekolah rendah zon ladang dalam daerah Subis.

III. PERNYATAAN MASALAH

Pengurusan sekolah masih kurang memahami tentang konsep sekolah, persekitaran sekolah serta persekitaran pembelajaran sehingga ada pemimpin sekolah yang terlalu ekstrem mengurus sekolahnya mengikut cita rasa, pemikiran dan amalan tersendiri yang boleh mencetus pertelingkahan dalam kalangan guru, masyarakat setempat dan pihak di KPM (Muhyiddin Yassin, 2013). Guru besar mempunyai kepelbagaian tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan. Oleh itu, guru besar adalah pendorong utama memotivasikan guru bersama-sama mencapai matlamat organisasi.

Kepimpinan distributif merupakan suatu fenomena baharu dalam pelaksanaan kepimpinan di Malaysia secara amnya dan khususnya di daerah Subis. Kajian terdahulu lebih tertumpu kepada penyelidikan berbentuk kualitatif yang menghuraikan analisis berdasarkan kepada pemantauan dan interaksi dalam melihat pelaksanaan kepimpinan distributif seperti kajian yang dilakukan oleh Junaidah & Baharuddin (2009). Terdapat banyak kajian kualitatif berkenaan kepimpinan distributif dijalankan di luar negara, seperti kajian terhadap aktiviti kepimpinan instruksional yang menggunakan kerangka kepimpinan distributif (Spillane, 2005) serta impak kepimpinan distributif terhadap usaha-usaha reformasi dalam pendidikan (Sherer, 2004). Namun begitu, menurut Terrell (2010), kajian terhadap kepimpinan distributif secara kuantitatif jarang dilaksanakan. Kajian lanjut mengenai kepimpinan distributif perlu dijalankan dengan lebih mendalam bagi melihat sejauh mana pendekatan kepimpinan distributif dapat dibangunkan secara optimum di sekolah (Jamalul Lail, 2013).

Motivasi guru amat dipengaruhi oleh kepimpinan guru besar dan gaya kepimpinan guru besar dilihat sebagai pencetus motivasi guru (Anis Salwa & Siti Nor, 2018). Kajian-kajian lepas daripada Eyal & Roth (2010), Norashid & Hamzah (2014), Nik Badrul & Mastura (2015) menyatakan bahawa motivasi merupakan rangsangan dalaman dan luaran yang menentukan tingkah laku serta keutamaan seseorang individu. Individu yang bermotivasi mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya dan mempunyai kepuasan kerja. Keinginan guru melalui faktor motivasi seperti penghargaan, pengiktirafan, dan peluang kenaikan pangkat mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang positif dan seterusnya meningkatkan pencapaian murid dalam bilik darjah (Boyle, 2014). Menurut Eyal & Roth (2010), guru besar memainkan peranan penting terhadap motivasi guru.

Kajian ini diharapkan dapat memberi pemahaman dan panduan kepada guru besar untuk mengadaptasi kepimpinan distributif berdasarkan bentuk cabaran yang dihadapi oleh guru besar dalam meningkatkan motivasi guru di sekolah. Selain itu, sekiranya teori kepimpinan distributif ini mampu memberi implikasi dan sumbangan yang lebih besar terhadap motivasi guru berbanding teori kepimpinan yang lain, maka diharapkan agar kajian ini boleh menjadi penyumbang kepada satu lagi teori kepimpinan yang boleh diamalkan secara menyeluruh dalam kalangan pemimpin sekolah di daerah Subis.

IV. TINJAUAN LITERATUR

Kepimpinan Distributif

Menurut Spillane (2006), kepimpinan distributif didefinisikan sebagai hasil daripada interaksi antara pemimpin, pengikut dan juga situasi yang dihadapi. Kepimpinan distributif dari segi praktikal bermaksud peralihan dari model kepimpinan yang bercorak hierarki organisasi 'atas ke bawah', kepada satu model kepimpinan yang menekankan kepada kepimpinan bersama serta dikongsi oleh setiap ahli organisasi. Guru yang memainkan peranan dalam kepimpinan bersama pentadbir akan

menjadikan motivasi dan komitmen mereka dalam organisasi menjadi lebih bermakna dan seterusnya boleh meningkatkan prestasi pencapaian pelajar di sekolah.

Kepimpinan distributif adalah satu bentuk kepemimpinan yang penting dalam wacana pendidikan semasa (Eilis, 2010). Satu tinjauan khusus telah dilakukan oleh Arthur Williams (2013) berkenaan persepsi guru terhadap amalan kepemimpinan distributif di sekolah menengah. Tujuan kajian adalah untuk mengenal pasti persepsi guru terhadap amalan kepemimpinan distributif di dua buah sekolah menengah kluster di Ireland dan dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi guru terhadap amalan kepemimpinan distributif berada pada tahap yang tinggi. Kepimpinan distributif secara positif dapat mempengaruhi pengajaran dan pembelajaran.

Menurut Jamalul Lail et al., (2013), tidak semua orang dapat membuat keputusan dalam kepimpinan distributif tetapi setiap individu boleh menyumbang kepada proses membuat keputusan melalui pengetahuan dan kepakaran yang ada. Kepimpinan distributif dapat dilihat sebagai amalan kepimpinan berkesan yang boleh dilaksanakan di sekolah kerana mempunyai hubungan yang positif dalam pelbagai aspek keberkesanan sekolah.

Kepimpinan distributif adalah gabungan teori sosiologi, kognitif, psikologi dan antropologi yang sedia ada dan telah dikenali sejak awal 2000-an (Hermann, 2016). Kajian yang dijalankan oleh Azhar Harun et al., (2016) melibatkan 400 responden guru di sekolah menengah pantai timur semenanjung Malaysia menunjukkan kepimpinan pengetua di sekolah menengah berada pada tahap yang tinggi. Dalam kajian Zuraidah Juliana et al., (2016) menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana antara kepimpinan distributif dan pengurusan konflik di mana kepimpinan distributif memberi pengaruh kepada pengurusan konflik di sekolah.

Motivasi

Motivasi ditakrifkan sebagai proses yang menjelaskan intensiti, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan dan dorongan terhadap desakan yang dialami untuk memuaskan kehidupan (Robbins & Judge, 2011). Kajian Leithwood & Sun (2012) menyatakan kepimpinan pentadbir sekolah mempunyai kesan sederhana kuat dan positif terhadap perasaan dalaman dan motivasi guru dan seterusnya mempengaruhi tingkah laku guru. Motivasi kerja boleh ditakrifkan sebagai dorongan psikologi kepada seseorang yang menentukan arah tingkah laku seseorang dalam organisasi, tahap usaha dan tahap kegigihan atau daya tahan dalam menghadapi halangan atau masalah. Motivasi kerja guru sangat berkait rapat dengan pencapaian pelajar keberkesanan sekolah, kepuasan guru, prestasi kerja guru malah keberadaan guru ke sekolah sebagaimana yang dinyatakan oleh Zamani & Karimi (2015).

Kajian Paul (2015) yang melibatkan guru di 36 buah sekolah menengah di bandar Arizona bertujuan untuk mengenal pasti bagaimana amalan kepimpinan pengetua mempengaruhi motivasi guru untuk bersedia mengambil peluang dalam pembangunan profesional sendiri bagi menguasai teknologi terkini. Pengkaji telah mendapati bahawa gaya kepimpinan pengetua amat mempengaruhi tahap motivasi guru untuk mendapatkan ilmu dalam

memantapkan profesionalisme perguruan diri masing-masing.

Kajian Azhar et al., (2016) mendapati persepsi guru terhadap keempat-empat dimensi kepimpinan distributif pengetua: visi, misi dan matlamat; budaya sekolah, perkongsian tanggungjawab dan amalan kepemimpinan adalah di tahap tinggi. Kajian ini menyokong dapatan kajian Norasmah & Rofilah (2013) bahawa secara purata guru di sekolah menengah harian telah bersedia dengan amalan kepimpinan distributif. Kajian Rosnarizah (2015) mendapati pengaruh kepimpinan distributif di Sekolah Berasrama Penuh dan Sekolah Menengah Kebangsaan adalah tinggi dan menyatakan bahawa 83% guru bersetuju kepimpinan distributif dipraktikkan di sekolah mereka.

V. METODOLOGI

Kajian kuantitatif ini menggunakan kaedah tinjauan dan soal selidik sebagai instrumen untuk menjawab persoalan kajian yang melibatkan 56 responden guru akademik dari lapan sekolah rendah zon ladang dalam daerah Subis. Kaedah persampelan bertujuan digunakan bagi menentukan responden kajian kerana populasinya yang kecil. Tahap amalan kepimpinan distributif guru besar diukur dengan menggunakan soal selidik yang diadaptasi daripada *Leadership Practices Inventory (LPI)* yang dibina oleh Kouzes dan Posner pada tahun 1995 yang mengandungi 30 item. Bagi mengukur tahap motivasi guru, instrumen soal selidik yang digunakan diadaptasi daripada *Questionnaire Measure of Individual Differences In Achieving Tendency (QMAT)* yang dibina oleh Mehrabian dan Bank (1978) yang mengandungi 38 item. Kedua-dua soal selidik ini diukur menggunakan skala likert lima mata. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan pandangan responden terhadap tahap amalan kepimpinan distributif guru besar dan tahap motivasi guru berdasarkan min dan sisihan piawai. Statistik inferensi korelasi Pearson digunakan untuk melihat perhubungan yang wujud di antara amalan kepimpinan distributif guru besar dengan motivasi guru sekolah rendah zon ladang di daerah Subis.

VI. DAPATAN

Profil Responden

Jadual I menunjukkan taburan demografi responden yang telah menjawab soal-selidik secara atas talian. Daripada dapatan ini, majoriti responden adalah guru berjawatan DG41 seramai 46 orang (82.1%) dan seramai 44 guru telah berkhidmat antara 1 hingga 10 tahun. 46 orang guru telah berkhidmat dengan guru besar semasa bagi tempoh 1 hingga 5 tahun.

JADUAL I: DEMOGRAFI RESPONDEN

Demografi	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	19	33.9
Perempuan	37	66.1

Umur		
Kurang dari 25 tahun	3	5.4
26 - 30 tahun	24	42.9
31 - 35 tahun	17	30.4
36 - 40 tahun	5	8.9
41 tahun ke atas	7	12.5
Gred Jawatan		
DG32	1	1.8
DG34	1	1.8
DG41	46	82.1
DG42	3	5.4
DG44	5	8.9
Tempoh Perkhidmatan		
0-11 bulan	3	5.5
1 - 5 tahun	23	41.1
6 - 10 tahun	21	37.5
11 - 15 tahun	7	12.5
16 - 20 tahun	1	1.8
21 tahun ke atas	1	1.8
Tempoh Berkhidmat Dengan Guru Besar		
1 - 5 tahun	46	82.1
6 - 10 tahun	9	16.1
Lebih 15 tahun	1	1.8

Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar

JADUAL II: INTERPRETASI SKOR MIN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DAN TAHAP MOTIVASI

Skor Min	Interprestasi Skor Min
1.00 hingga 1.89	Sangat rendah
1.90 hingga 2.69	Rendah
2.70 hingga 3.49	Sederhana
3.50 hingga 4.29	Tinggi
4.30 hingga 5.00	Sangat tinggi

Sumber: Izani & Yahya (2014)

Penentuan tahap amalan kepimpinan distributif dan tahap motivasi guru adalah berdasarkan kepada interpretasi skor min seperti dalam Jadual II.

Jadual III menunjukkan min keseluruhan tahap amalan guru besar zon ladang daerah Subis berada pada tahap yang tinggi (min=4.27, s.p.=.558). Dimensi yang paling dominan diamalkan adalah dimensi membenarkan bertindak (min=4.51, s.p.=.641), diikuti dimensi memberi galakan (min=4.27, s.p.=.574), dimensi menginspirasi perkongsian visi (min=4.23, s.p.=.613), dimensi mempamerkan model (min=4.23, s.p.=.583) dan dimensi mencabar proses (min=4.14, s.p.=.570). Dapatan ini menjawab persoalan kajian tentang tahap amalan kepimpinan distributif guru besar di sekolah rendah zon ladang daerah Subis berdasarkan persepsi guru.

JADUAL III: TAHAP AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF GURU BESAR

Dimensi Kepimpinan Distributif	min	s.p.	Tahap
Mempamerkan model	4.23	.583	Tinggi
Menginspirasi perkongsian visi	4.23	.613	Tinggi
Mencabar proses	4.14	.570	Tinggi
Membenarkan bertindak	4.51	.641	Sangat Tinggi
Memberi galakan	4.27	.574	Tinggi
Kepimpinan Distributif	4.27	.558	Tinggi

Tahap Motivasi Guru

Hasil analisis kajian dalam Jadual IV menunjukkan min skor bagi tahap motivasi guru sekolah rendah zon ladang di daerah Subis secara keseluruhannya berada pada

tahap tinggi (min=4.10, s.p.=0.234). Dapatan ini menjawab persoalan kajian tentang tahap motivasi guru di sekolah rendah zon ladang daerah Subis.

JADUAL IV: TAHAP MOTIVASI GURU

min	s.p.	Tahap
4.10	0.234	Tinggi

Hubungan Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar dan Tahap Motivasi Guru

Jadual V menunjukkan tahap kekuatan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji berdasarkan pandangan Cohen (1988) dan Guilford & Fruchter (1978) bagi menentukan hubungan amalan kepimpinan distributif guru besar dengan tahap motivasi guru sekolah zon ladang daerah Subis.

JADUAL V: NILAI PEKALI KORELASI DAN INTERPRETASI SKOR MIN

Nilai Pekali Korelasi (r)	Interpretasi Skor Min
0.00	Tiada Hubungan
< 0.19	Sangat lemah
0.20 - 0.39	Lemah
0.40 - 0.69	Sederhana
0.70 - 0.89	Tinggi
> 0.90	Sangat Tinggi

Sumber: Cohen (1988) dan Guilford & Fruchter (1978)

Jadual VI menunjukkan nilai pekali korelasi Pearson bagi hubungan antara amalan kepimpinan distributif guru besar dengan motivasi guru. Dapatan kajian menunjukkan korelasi positif yang signifikan tetapi lemah antara tahap motivasi guru dengan amalan kepimpinan distributif guru besar, di mana nilai pekali korelasi $r=0.281$. Dapatan ini menjawab persoalan kajian yang ketiga iaitu untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan distributif guru besar dengan motivasi guru di sekolah rendah zon ladang dalam daerah Subis.

JADUAL VI: KORELASI AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF GURU BESAR DAN TAHAP MOTIVASI GURU

	Kepimpinan Distributif Guru Besar	Motivasi Guru
Kepimpinan Distributif Guru Besar	Korelasi Pearson Sig. (2-ekor) N	1 .281* 56
Motivasi Guru	Korelasi Pearson Sig. (2-ekor) N	.281* .036 66

*korelasi adalah signifikan pada tahap $p<.05$ (2-ekor)

VII. PERBINCANGAN

Hasil daripada kajian ini dapat memberi sumbangan yang bermanfaat kepada barisan kepimpinan sekolah, institusi pendidikan serta KPM dalam usaha mencapai objektif dan hasrat KPM yang terkandung dalam PPPM 2013-2025. Kajian mengenal pasti pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap motivasi guru telah mencapai objektif kajian dan berjaya membuktikan bahawa terdapat pengaruh amalan kepimpinan distributif guru besar terhadap motivasi guru meskipun terdapat hubungan yang lemah.

Daripada kesemua dimensi kepimpinan distributif, empat dimensi menunjukkan tahap amalan yang tinggi diamalkan oleh guru besar dengan dimensi mencabar proses adalah paling minimum diamalkan oleh guru besar zon ladang daerah Subis. Dalam arus globalisasi dan pendidikan tanpa sempadan, pemimpin sekolah berperanan memastikan setiap guru bersedia menerima apa jua cabaran dalam sistem pendidikan masa kini dan akan datang. Oleh itu, guru besar bertanggungjawab memberi galakan kepada guru untuk sentiasa mencari peluang-peluang dalam meningkatkan profesionalisme sebagai guru di samping menjadi guru yang berinovatif dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Guru juga seharusnya lebih berfikiran positif dan terbuka serta mencabar diri sendiri untuk menerima segala perubahan supaya dapat bersama-sama dalam penetapan matlamat sekolah dan seterusnya dapat berkongsi tanggungjawab bersama guru besar dan rakan setugas dalam merealisasikan aspirasi KPM. Perkongsian mengenai amalan-amalan kepimpinan distributif hendaklah sentiasa dibincangkan manfaatnya supaya ia boleh diamalkan oleh semua guru di sekolah, termasuk mereka yang tidak mempunyai sebarang jawatan disamping dapat meningkatkan amalannya dari semasa ke semasa.

VIII. RUMUSAN

Kesimpulannya, kepimpinan distributif harus disebar dan diamalkan secara meluas oleh guru besar kerana berpotensi meningkatkan tahap motivasi guru. Setiap elemen dalam dimensi kepimpinan distributif harus dimiliki dan diamalkan oleh guru besar untuk memastikan mereka mempunyai gaya kepimpinan yang berprestasi tinggi demi mencapai matlamat kecemerlangan pendidikan negara dan seterusnya menjadi contoh amalan oleh setiap individu yang bergelar guru. Guru besar hendaklah cekap dalam memimpin dan memilih gaya kepimpinan yang sesuai untuk diamalkan bagi membantu guru mencapai tahap motivasi yang optimum. Kajian ini dapat memberi manfaat kepada KPM dalam memilih serta menempatkan pemimpin yang berprestasi tinggi untuk meneraju institusi pendidikan yang bertaraf global dan memartabatkan sistem pendidikan Malaysia. Seterusnya, memberi peluang kepada pihak KPM dan kepimpinan sekolah untuk merangka dan merancang modul-modul kepimpinan yang mengaitkan amalan kepimpinan distributif dengan tahap motivasi guru supaya ia boleh dijadikan satu penerapan budaya secara meluas dalam kalangan pemimpin sekolah ke arah meningkatkan modal insan secara menyeluruh.

RUJUKAN

- Abdullah, A. S., & Ismail, S. N. (2018). Interaksi kepimpinan perkongsian dan kepimpinan sah guru besar terhadap motivasi dan tekanan kerja guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 16-32.
- Azhar Harun, Ramli Basri, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran. (2016). Hubungan antara amalan kepemimpinan distributif pengetua dan kepemimpinan guru di sekolah menengah. *International Journal of Education and Training* 2(2): 1- 13.
- Boyle, T. P. 2014. High school teachers' and administrators' perceptions of teacher motivation factors. *Education in Leadership for Learning Dissertations*. Kennesaw State University.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256-275.
- Hermann. (2016). The Principal's Role; Distributed Leadership. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Georgia Southern University, Statesboro, Georgia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons. Inc., New York, 195.
- Wahab, J. A., Hamid, A. H. A., Zainal, S., & Rafik, M. F. M. (2013). The relationship between headteachers' distributed leadership practices and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Social Science*, 9(16), 161-167.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: KPM.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2011). *The Five Practices of Exemplary Leadership*. San Francisco: Pfeiffer.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *LPI: Leadership Practices Inventory Self* (Vol. 269). John Wiley & Sons.
- Mehrabian, A., & Bank, L. (1978). A questionnaire measure of individual differences in achieving tendency. *Educational and Psychological Measurement*, 38(2), 475-478.
- Mohd. Hafiz Mohamed Yusof. (2013). *Hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan motivasi guru di sekolah rendah zon Bandar Muar, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Ismail, N. B. H. N., & Mahfar, M. (2015). Hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan motivasi dalam kalangan guru SMK harian daerah Kluang, Johor. *Sains Humanika*, 5(1):9-18.
- Othman, N., & Said, R. M. (2013). Tahap kesediaan guru sekolah menengah harian mengamalkan kepimpinan tersebar. *Sains Humanika*, 64(1).
- Paul, T. S. (2015). *How Principal Leadership Influences Teacher Motivation To Seek Out Professional Development Opportunities on New Technology*. Grand Canyon University.
- Robbins, S. P., & Judge, A. Timothy. (2011). Organizational behavior. *Pearson education*. New Jersey, 7458, 77-89.
- Rosnarizah Abdul Halim & Zulkifli Abdul Manaf. (2009). Kajian Eksplorasi Distributed Leadership di Malaysia. Kertas Penyelidikan Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-16. Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands.
- Rosnarizah Abdul Halim & Hussein Ahmad. (2015). Kepimpinan Distributif, Faktor Kontekstual dan Efikasi Kendiri Guru Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands, 2(4):47-61.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.

- Williams, A. (2013). *Teacher Leader's Perceptions of Distributed Leadership Practices in Middle Schools*. PhD Dissertation. College Park: University of Maryland.
- Yusoff, Z. J. M., Don, Y., & Ismail, S. N. (2016). Pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pengurusan konflik dalam kalangan pemimpin sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2), 165-171.
- Zamani, M. R., & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational Research and Reviews*, 10(6), 739-743.

Persepsi Pelajar Tingkatan Enam Sekolah Di Kawasan Kuching Terhadap Kurikulum Subjek Seni Visual.

Saipudin Bin Batu dan Dr. Nurfaradilla Binti Mohamad Nasri
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK- *Kurikulum seharusnya bersifat dinamik dan sentiasa berubah mengikut peredaran zaman. Namun begitu, kurikulum bagi subjek Seni Visual sering dipinggirkan oleh pelajar Tingkatan Enam. Maka perlu tindakan untuk memantapkan dan mengubah suai kurikulum subjek Seni Visual oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dari segi penerapan inovasi pembelajaran dan pemudahcaraan dalam kurikulum subjek Seni Visual. Kertas konsep ini membincangkan permasalahan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual yang beranggapan bahawa subjek Seni Visual tidak menjamin masa depan, membosankan, senang untuk lulus serta hanya sesuai bagi pelajar yang memperoleh keputusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) kurang cemerlang. Disebabkan persepsi pelajar Tingkatan Enam yang kurang memberangsangkan terhadap subjek Seni Visual, maka kertas konsep ini menyelidik persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual. Kertas konsep ini sekaligus merungkai persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual. Berdasarkan penyelidikan lepas, kebanyakan penyelidik membuat kajian tentang subjek Seni Visual bagi kelas aliran perdana dan Tingkatan Lima sekolah menengah sahaja. Kajian terhadap kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam peringkat STPM belum pernah dilakukan.*

Kata Kunci: Persepsi, Persepsi Pelajar, Sejarah Kurikulum, Seni Visual

I. PENGENALAN

Subjek Seni Visual (SV) diwajibkan dalam sistem pendidikan bermula daripada sekolah rendah hingga sekolah menengah Tingkatan Tiga. Selepas itu subjek SV menjadi subjek elektif untuk peringkat SPM. Peringkat STPM ada ditawarkan sebagai pilihan tetapi tidak wajib diambil (pilihan) dalam peperiksaan awam. Kertas konsep ini mendahulukan pengertian operasi pada tajuk kajian iaitu 'persepsi', 'seni', 'seni visual' dan 'kurikulum'. Seterusnya memperkenalkan apa tujuan kajian ini dan inovasi kurikulum.

Persepsi merupakan proses pencernaan maklumat yang melibatkan daya kognitif yang berlaku keatas manusia. Maksud umum persepsi ialah merupakan suatu proses mental yang menghasilkan bayangan dalam diri individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan kesepaduan idea dengan suatu ingatan tertentu sehingga bayangan itu dapat disadari. Menurut Desiderato (2017): "Persepsi adalah proses pengamatan tentang objek-objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi tersebut dan menafsirkan pesan. Definisi lain, persepsi ialah memberikan makna pada rangsangan deria (*sensory stimulation*)". Dalam Ensiklopedia Umum (2017): menerangkan; "Persepsi adalah proses mental yang menghasilkan bayangan individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan satu keputusan

pada suatu ingatan tertentu, baik melalui panca indera penglihatan, indera sentuhan dan sebagainya, sehingga bayangan itu dapat dikenali atau disadari". Sarlito W. Sarwono (2017) turut menjelaskan: "Persepsi adalah proses mengkategorikan. Tindak balas Organisma untuk memasukkan sesuatu secara tertentu seperti objek-objek di luar, peristiwa dan lain-lain, dan organisma itu bertindak balas dengan menghubungkan melalui masukan objek itu dengan salah satu kategori (golongan) objek-objek atau peristiwa. Proses menghubungkan tindak balas ini adalah proses aktif di mana individu yang berkaitan dengan sengaja mencari kategori yang tepat, sehingga ia dapat mengenali atau memberi arti kepada masukan tersebut. Maka, persepsi juga bersifat inferensial iaitu membuat atau 'mengambil kesimpulan'".

Definisi operasi dalam konteks tajuk kertas konsep seperti Pemboleh ubah 'persepsi' menurut Rohana Abdul Rahim (1996), menyatakan dalam konteks kurikulum subjek Seni Visual, persepsi merupakan pandangan atau tanggapan seseorang terhadap sesuatu yang dirasa, dilihat, didengar dan difahami.

Seterusnya, seni merupakan satu perkataan yang pendek yang terdiri empat huruf iaitu 'SENI'. Ada sesetengah pengkaji berpendapat bahawa katanya; "Seni Visual juga dilihat sebagai suatu disiplin kemanusiaan yang menerangkan peranan seni dalam kehidupan manusia", Zakaria Ali (1989); Mulyadi Mahamood (1993); Pointon (1994); Tansey dan Kleiner (1996).

Dalam Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka Edisi Ketiga, (1997), halaman 1244-45, 'seni' membawa maksud; halus iaitu kecil, elok, tipis dan halus, enak didengar iaitu mengenai tentang suara, comel bentuk badan (fizikal). Manakala seni, II: membawa maksud karya termasuklah sajak, lukisan, muzik dan lain-lain lagi yang dicipta dengan bakat atau kecekapan, dan hasil daripada sesuatu ciptaan seseorang pakar seni.

Selain itu, 'seni' juga boleh ditafsirkan sebagai membawa maksud atau pengertian iaitu kebolehan mencipta sesuatu lukisan, ukiran, khat dan sebagainya yang indah-indah belaka. Bagi maksud seni dalam Ensiklopedia Malaysia (1996:453), ialah satu istilah yang digunakan bagi sesuatu yang indah-indah pada pandangan pancaindera manusia sama ada melalui penglihatan atau pendengaran.

Dari perspektif Islam, dalam buku M.A.J. Beg, berjudul; *Fine Arts in Islamic Civilization* (1981:10): menyatakan seorang pemikir Islam iaitu Imam al-Ghazali memperkatakan bahawa; "seni itu indah melalui pandangan kecantikan dan keindahan". Ia lahir daripada diri sendiri dan tidak untuk yang lain. Beliau menjelaskan lagi bahawa terdapat kecantikan dalaman yang diterangkan berdasarkan beberapa penjelasan seperti kefahaman mendalam terhadap Seni Islam. Art: 'The

production of something beautiful: skill or ability in such work. Works such as paintings or sculptures produced by skills.' (The Oxford Paperback Dictionary, 1989 :40) Bagi tokoh ilmuan Islam seperti menurut Ibn. Khaldun pula, "seni itu adalah kebenaran, keindahan dan kebaikan di mana di dalamnya terkandung ciri-ciri estetika, etika dan logika." Umumnya menurut kata George Kubler: "Marilah kita anggap bahawa gagasan seni itu boleh diperbesarkan batasnya demi merangkumi semua dan segala benda yang dibuat oleh manusia, termasuk alat-alat dan tulisan, disamping benda-benda yang indah, puitis dan juga benda-benda menarik yang lain.

Menurut Preble dan Frank (1999), mereka menyatakan bahawa; 'Seni Visual' menyampaikan pelbagai maksud yang bertitik tolak daripada pemikiran, perasaan dan pengamatan oleh seseorang audiens terhadap pengkaryaan atau perekaan'.

Operasi 'kurikulum' mengikut Tan Yi Ling, Lee Lay Wah (2015), ianya merujuk kepada Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR) dan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) tahun 2011 yang meliputi aspek seperti Sukatan Kurikulum Seni Visual, Isi Kandungan Mata Pelajaran, Studio Seni (Bilik Seni), alatan seni, bahan (media) seni, cara pentaksiran, pedagogi, organisasi, bahan dan pengurusan kurikulum, tenaga pengajar serta corak pengajaran, termasuk jadual waktu serta jangka masa guru mengajar dan peruntukan masa mengajar mengikut waktu subjek.

Kertas konsep ini bertujuan mendalami tentang operasi persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual. Kita selalu didedahkan tentang kandungan kurikulum subjek Seni Visual yang hanya dan mempelajari tentang cara, teknik dan gaya melukis, teknik mewarna serta biodata pelukis. Di sekolah, subjek Pendidikan Seni Visual hampir bersamaan dengan kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam. Kajian ini merujuk kepada permasalahan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual.

Kertas konsep ini menemui operasi 'inovasi kurikulum' subjek Seni Visual yang sangat baik. Penilaian dan pentaksiran kerja kursus subjek Seni Visual mengadaptasi inovasi kurikulum subjek Seni Visual pasti akan tercapai dengan jayanya. Kertas konsep ini menggunakan responden persepsi pelajar Tingkatan Enam sendiri untuk membuat maklum balas soal selidik penilaian terhadap kurikulum Seni Visual. Tambahan, kertas konsep ini mendapati persepsi pelajar Tingkatan Enam merupakan sampel yang sesuai sebagai responden pada kajian soal selidik kerana sampel merupakan responden yang mengambil dan mengikuti kurikulum subjek Seni Visual semasa proses pengajaran dan pemudahcaraan dijalankan sepenuhnya di dalam kelas. Persepsi pelajar Tingkatan Enam menjadi asas penilaian terhadap kurikulum subjek Seni Visual dalam kajian ini.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kertas konsep ini menggunakan respon 'persepsi pelajar' Tingkatan Enam sendiri tentang Penilaian

Berasaskan Sekolah (PBS) yang merupakan sistem inovasi kurikulum Seni Visual terkini. Sistem ini membolehkan pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) dijalankan dengan berkesan dan relevan dengan perkembangan kemajuan pendidikan zaman sekarang. Kertas konsep ini mendapati Sistem Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) mengguna pakai dokumen kurikulum iaitu Sukatan Pelajaran (SP) dan Huraian Sukatan Pelajaran (HSP) manakala Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) mengguna pakai dokumen kurikulum iaitu Dokumen Standard Kurikulum (DSK).

Namun, kepentingan operasi 'persepsi', 'sejarah kurikulum' dan 'persepsi pelajar' adalah sah untuk menguatkan tajuk kertas konsep ini; Persepsi Pelajar Tingkatan Enam Sekolah Di Kawasan Kuching Terhadap Kurikulum Subjek Seni Visual.

Ilmu kurikulum Seni Visual tidak kontemporari dengan kedinamikan kemajuan zaman abad Ke-21. Persepsi pelajar Tingkatan Enam sekolah di kawasan Kuching terhadap ketidakdinamikan kurikulum subjek Seni Visual akan hilang kerana faktor ketidakdinamikan kurikulum subjek Seni Visual itu sendiri. Sebaliknya persepsi pelajar bertukar kepada positif iaitu subjek Seni Visual menjamin masa depan, PdPc menyeronokkan, mempunyai tahap cabaran untuk lulus dengan cemerlang dan sesuai serta relevan dipelajari oleh semua peringkat pelajar jika kurikulum subjek Seni Visual dimantapkan dengan elemen inovasi.

Selain ilmu kurikulum dan persepsi pelajar Tingkatan Enam, pengetahuan inovasi dan pemahaman umum dalam bidang Seni Visual ketika ini telah banyak mengalami perubahan yang amat menarik seiring dengan perubahan kemajuan pendidikan zaman sains dan teknologi yang disulami dengan perkembangan kemajuan ICT. Pengetahuan Inovasi melihat akan perubahan-perubahan persepsi, fungsi, mahupun makna yang berlaku ke atas sesuatu karya seperti pengkaji yang mengkaji faktor-faktor yang mewujudkan sesuatu perubahan, sama seperti kenyataan oleh Pointon, (1994): Tansy dan Kleiner (1996).

Selain pengetahuan inovasi, inovasi kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam sekarang terdiri daripada dua bidang utama iaitu bidang pengkaryaan dan bidang perekaan (Norazmi Hasshim, 2016).

Bidang pengkaryaan Seni Visual mementingkan makna dan nilai estetik manakala bidang perekaan mementingkan fungsi dan nilai estetik (Teori Seni Visual: Teks STPM Seni Visual (2:2), Norazmi Hasshim, 2016). Bidang pengkaryaan atau seni halus mempelajari seni lukisan, catan, cetakan, arca, seni digital dan fotografi. Bidang perekaan pula dibahagikan kepada tiga sub tajuk iaitu komunikasi visual, reka bentuk teknologi dan reka bentuk persekitaran. Dalam bidang pengkaryaan Seni Visual atau Seni Halus, menurut Osborne (1979:407) 'Seni Halus merujuk kepada penghasilan karya seni yang berasaskan konsep keindahan ataupun nilai estatika, dan merangkumi bentuk-bentuk Seni Visual seperti seni lukisan, catan, arca, cetakan, seni bina, puisi dan muzik. Menurut Norazmi Hasshim (2016), dalam bidang pengkaryaan Seni Visual,

karya yang dihasilkan mementingkan makna dan nilai estetika. Inovasi kurikulum dalam penghasilan bidang pengkaryaan dan perekaan subjek Seni Visual telah wujud dalam sukatan kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam mulai 2013 sampai sekarang dan telah diaplikasikan dalam setiap bidang Seni Visual iaitu bidang pengkaryaan dan perekaan.

Oleh itu, dalam sukatan kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam sekarang, memang mempelajari dan menghayati kandungan kurikulum subjek Seni Visual itu sendiri seperti membuat pengkajian dan penyelidikan projek seni, penilaian projek yang melibatkan apa-apa jua yang berkaitan dengan kerja seni itu sendiri seperti mengenali seseorang pengkarya, seseorang pereka, bentuk karya Seni Visual mengikut bidang Seni Visual, stail atau gaya karya, media, teknik, makna, pemilik karya, penaung Seni Visual, persepsi, tanggapan, peranan Seni Visual dan kemungkinan-kemungkinan yang terhasil akibat daripada kewujudan karya Seni Visual itu sendiri.

Kertas konsep ini juga menjelaskan tentang pengetahuan dan pemahaman umum terhadap kurikulum subjek Seni Visual agak luas dan mencakupi hampir keseluruhan aktiviti dan kegiatan manusia amnya dan pelajar Tingkatan Enam khususnya yang boleh menentukan ketamadunan manusia melalui aktiviti pengkaryaan dan perekaan hasil Seni Visual. Aktiviti pengkaryaan dan perekaan hasil Seni Visual memang bertepatan dengan skop tajuk kajian Seni Visual terhadap kandungan kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam yang dipraktikkan oleh pelajar Tingkatan Enam.

Walau apapun, berdasarkan latar belakang kajian konsep berjudul: Persepsi Pelajar Tingkatan Enam Terhadap Kurikulum Subjek Seni Visual peringkat STPM, menurut Nurazmi Hashim (2016), ianya mempraktikkan dua bidang utama iaitu bidang pengkaryaan dan bidang perekaan pada semester tiga, tahun akhir pengajian Tingkatan Enam bagi yang mengambil subjek Seni Visual. Bidang perekaan terdiri tiga sub topik iaitu Komunikasi Visual(KV), Reka Bentuk Teknologi(RBT) dan Reka Bentuk Persekitaran(RBP). Sub tajuk komunikasi visual dalam kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam mempelajari tentang seni perekaan sebagai penyampaian maklumat atau mesej dalam bentuk teks, imej, logo, simbol dan lambang kepada audiens atau pengguna.

Persepsi pelajar Tingkatan Enam di sini lebih seronok dan menarik kerana aktiviti PdPc banyak menggunakan teknologi ICT dan multimedia. Justeru itu, dalam sub topik komunikasi visual, pelajar mempelajari tentang multimedia dan mengaplikasikan pembelajaran secara multimedia berbanding kaedah tradisional. Peranan dan sikap guru untuk mengubah strategi dan kaedah mengajar subjek Seni Visual juga bergantung harap kepada kaedah moden yang menggunakan kemudahan multimedia seperti mesin pengimbas (*scanner*) dan lain-lain. Apapun, peranan guru tetap penting dalam mengubah persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual lebih dinamis.

Dalam sub topik komunikasi visual, pelajar mempelajari tentang multimedia dan mengaplikasikan

pembelajaran secara multimedia berbanding kaedah tradisional. Peranan dan sikap guru untuk mengubah strategi dan kaedah mengajar subjek Seni Visual juga bergantung harap kepada kaedah moden yang menggunakan kemudahan multimedia seperti mesin pengimbas (*scanner*) dan lain-lain. Apapun, peranan guru tetap penting dalam mengubah persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual lebih dinamis. Selain itu, jenis seni perekaan dalam komunikasi visual ialah grafik, multimedia, animasi dan laman web. Selain itu, dapatan kajian ada kertas konsep jawapan lain tentang jenis Seni Visual seperti multimedia yang masih sama dalam tajuk komunikasi visual. Menurut Rozinah Jamaludin (2005) dalam Nur Syazwani Abdul Latip at all., (2003) mereka menerangkan bahawa multimedia digambarkan sebagai gambar, grafik, animasi, teks dan suara dalam sesuatu maklumat digital.

Faktor guru sebagai pelaksana, pembimbing, pemudahcara amat penting. Besarnya peranan dan sikap positif guru turut disokong oleh Zulkifli dan Raja Maznah (1994) menyatakan bahawa sikap positif guru penting untuk mendorong seseorang pelajar mempelajari apa-apa sahaja. Di sokong oleh Gbomita (1997) juga bersetuju bahawa sikap guru penting terhadap komputer merupakan satu daripada tiga faktor yang menyumbang kepada penerimaan guru-guru terhadap penggunaan komputer selain faktor ciri-ciri komputer dalam mengubah strategi dan kaedah mengajar.

Penyelidik lain juga sependapat dan menyokong tentang sikap positif guru: Zhao, Hueyshan dan Mishra (2000) menerangkan bahawa guru-guru menggunakan komputer untuk menghasilkan penyampaian pembelajaran dan pemudahcaraan yang lebih menarik serta berkesan, dapat mengurus pelajar mereka dengan lebih cekap dan memudahkan komunikasi guru dengan ibu bapa serta pelajar. Kenyataan ini juga dipersetujui dan disokong oleh Mohd Mahizan at. all.,(2016). Katanya; "Sekiranya guru masih menggunakan pendekatan lama atau tradisional serta mengamalkan pengajaran berbantuan kaedah teknologi lama, pastinya minat pelajar yang mempunyai motivasi terhadap kurikulum subjek Seni Visual akan berkurangan dan menjadi bosan.

Lantaran itu, dewasa ini banyak kaedah dan strategi dalam membuat inovasi pengajaran dan pembelajaran (PdPc) berkenaan subjek Seni Visual yang boleh digunakan oleh guru berdasarkan kemudahan teknologi ICT seperti penggunaan VLE Frog bertujuan supaya sesi pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) subjek Seni Visual tidak bosan, bermotivasi dan menjadi lebih menarik. Penggunaan VLE Frog dalam pengajaran dan PdPc merupakan salah satu hasrat yang ingin diaplikasikan sepenuhnya oleh Kementerian Pendidikan dalam sistem pendidikan di negara kita agar sistem pendidikan tidak membosankan dan dapat menarik minat murid dan pelajar untuk belajar. Hasrat ini terdapat dalam perenggan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM) dalam anjakan yang ke-7 iaitu berkenaan memanfaatkan ICT bagi meningkatkan kualiti pembelajaran yang lebih seronok.

Subjek Seni Visual tidak ketinggalan dalam strategi dan kaedah PdPc yang menggunakan teknologi ICT. Kertas konsep ini mendapati inovasi dalam kurikulum

semasa Pembelajaran Dan Pemudahcaraan (PdPc) subjek Seni Visual juga telah mengubah strategi gaya pembelajaran pelajar yang lebih bersifat kolaboratif sesama pelajar, membuat perbincangan dalam kumpulan dan pembelajaran secara konstruktivisme. Menurut Sharulnizam Ramli at all., (2015) pelajar-pelajar masa ini sememangnya sudah terdedah dengan ledakan teknologi yang berlaku di sekeliling mereka sejak dari kecil.

III. ISU DAN PERMASALAHAN

Persepsi pelajar Tingkatan Enam mengatakan subjek Seni Visual tidak penting, tidak menjamin masa depan, subjek membosankan, subjek mudah untuk lulus dengan cemerlang dan sesuai, layak untuk pelajar yang memperoleh keputusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) yang rendah. Kertas konsep ini melihat isu persepsi pelajar, faktor guru, kemahiran ICT guru dan kemudahan prasarana.

Masalahnya, kurikulum subjek Seni Visual peringkat STPM tidak dinamik khasnya dari segi tiada perubahan kandungan kurikulum yang sejajar dengan konsep Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK), tiada peraturan serta tiada pelaksanaan pendidikan yang dapat berubah mengikut keadaan semasa, tidak dapat disesuaikan di mana-mana. Ilmu kurikulum (praktikal) menghasilkan lukisan gubahan dan lukisan perekaan dalam kurikulum subjek Seni Visual yang tidak dapat diadaptasi serta diimplimentasi pada kerjaya dan perjawatan yang disandang di sektor awam ataupun swasta.

Kertas konsep ini memperlihatkan permasalahan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap subjek Seni Visual yang sering dipinggirkan dalam pendidikan masa kini. Selain itu, subjek Seni Visual juga dianggap tidak penting, tidak menjamin masa depan dan hanya layak bagi pelajar yang memperoleh keputusan SPM yang kurang cemerlang.

Kertas konsep ini juga mendapati inovasi penilaian dan pentaksiran kurikulum subjek Seni Visual ini diwujudkan bagi mengelak ketidakakuran dalam pemberian markah, seperti penilaian peperiksaan subjek Seni Visual di peringkat STPM. Justeru, melalui sistem Penilaian Berasaskan Sekolah (PBS), inovasi kurikulum subjek Seni Visual amatlah tepat dan berpatutan kerana guru di sekolah lebih tahu tentang perkembangan dan kebolehan pelajar-pelajar mereka secara holistik berdasarkan bakat dan potensi setiap pelajar. Penilaian sebegini lebih mesra pelajar terutama bagi yang lemah daya kognitif dan emosi. Berdasarkan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual dari segi inovasi penilaiannya memang di sukai dan di minati oleh semua pelajar Tingkatan Enam.

Dapatan kertas konsep ini mendapati penulis dan penyelidik lepas yang dominan dalam bidang kajian inovasi kurikulum subjek Seni Visual, banyak menekankan inovasi dalam kandungan kurikulum subjek Seni Visual tanpa melihat isu persepsi pelajar terhadap kurikulum sesuatu subjek. Isu inovasi kurikulum dan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual kurang diberi perhatian. Penekanan lebih kepada inovasi

kurikulum tetapi tidak menumpukan perhatian kepada pelajar sesuai dengan kurikulum dan kemajuan sistem pendidikan negara.

Begitu juga cabaran PdPc inovasi kurikulum subjek PSV(SPM) akan berlanjutan dalam kurikulum subjek SV peringkat STPM kerana pengetahuan dan kemahiran guru tentang ICT masih lemah menyebabkan sesi PdPc tidak menarik dan cepat membosankan pelajar. Di sokong dan diakui bermasalah yang sama iaitu dari segi cabaran PdPc inovasi kurikulum di peringkat SPM dan STPM kerana kemunculan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), (Mat Desa Mat, 2002) dan (Shahrulnizam Ramli at all.,2015).

Selain faktor inovasi kurikulum dalam sesi PdPc, dapatan kertas konsep ini mengetahui bahawa isu dan permasalahan faktor pengetahuan, penguasaan dan kemahiran guru Seni Visual tentang ICT yang masih lemah. Permasalahan tersebut sangat dominan tentang kajian inovasi dalam penyelidikan tentang kajian inovasi kurikulum subjek PSV peringkat SPM oleh Mat Desa Mat Rodzi (2002). Isu faktor guru masih menggunakan kaedah dan strategi tradisional semasa pengajaran dan pembelajaran menjadikan proses pembelajaran itu tidak menarik, menyebabkan pelajar Tingkatan Enam cepat bosan, tidak berminat dan menganggap subjek Seni Visual tidak penting dan tidak menjamin masa depan. Jika guru pandai dan celik teknologi dan multimedia, pelajar tidak akan cepat bosan dan berminat untuk belajar. Fenomena ini sekaligus mengubah persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap subjek Seni Visual daripada tidak minat, membosankan, mengatakan tidak penting, tidak menjamin masa depan kepada keadaan sebaliknya.

Seterusnya, selain faktor guru, dapatan kertas konsep juga merumuskan bahawa persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap inovasi kurikulum subjek Seni Visual ada persamaan dengan persepsi pelajar lain sekolah menengah. Penyelidikan oleh Mat Desa Mat Rodzi (2002), menyatakan bahawa persepsi pelajar sekolah menengah terhadap Kurikulum subjek Pendidikan Seni Visual (PSV) tidak penting.

IV. IMPLIKASI DAN CADANGAN

Mengetahui dan menyedari isu dan permasalahan inovasi kurikulum dan faktor pelajar serta guru. Maka, sewajarnya Kementerian Pendidikan Malaysia(KPM), melalui Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) perlu mengambil tindakan segera dan usaha yang efektif untuk mengangkat taraf, memartabat dan kedudukan subjek Seni Visual sama penting dengan subjek teras yang lain dalam sistem pendidikan. Implikasinya subjek Seni Visual tidak akan dipinggirkan, disisihkan, dikatakan subjek tidak penting dan tidak menjamin masa depan. Cadangan usaha untuk memperkasa dan menyebarkan juga kepentingan subjek Seni Visual kepada warga guru serta masyarakat perlu supaya subjek Seni Visual setaraf dengan subjek teras yang lain. Maka, persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual semakin aktif dan proaktif, bermotivasi dan dalam tidak sedar persepsi pelajar

Tingkatan Enam sudah tahu dan mengetahui subjek Seni Visual juga penting.

Selanjutnya, kertas konsep ini bersetuju cadangan agar persepsi pelajar Tingkatan Enam dijadikan sebagai responden utama dalam borang soal selidik untuk menilai tahap kurikulum subjek Seni Visual di peringkat STPM. Implikasinya, kertas konsep ini yakin bahawa persepsi positif pelajar Tingkatan Enam respon terhadap subjek Seni Visual menjadi pemangkin berlakunya perkembangan pesat terhadap ilmu kurikulum subjek Seni Visual dalam pendidikan masa ini. Perkembangan pesat ilmu kurikulum subjek Seni Visual sepatutnya dinamik dan bersesuaian dengan daya kreatif dan inovasi tamadun manusia pada abad Ke-21. Persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual semakin kukuh dan meyakinkan.

Lagi penting, persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual dalam dapatan kertas konsep ini akan menjadi bukti kerana dapat memadamkan permasalahan persepsi negatif pelajar Tingkatan Enam yang mengatakan subjek Seni Visual tidak penting dan tidak menjamin masa depan. Permasalahan tersebut dapat di atasi melalui penerapan dan penekanan inovasi dalam PdPc kurikulum subjek Seni Visual akan datang.

Pada masa mendatang, kertas konsep ini menyasarkan pada pembinaan struktur kurikulum oleh Bahagian Perkembangan Kurikulum (BPK), pengetahuan dan kemahiran guru terhadap ICT di tingkatkan dan kemudahan prasarana sekolah yang baik membolehkan guru mengajar dengan baik dan selesa. Pandangan pakar penyelidik dalam Seni Visual harus diambil peduli sekiranya mahu mengangkat martabat subjek Seni Visual agar sama penting seperti subjek teras yang lain. Usaha dan tindakan yang proaktif ini sudah pasti akan dapat mengubah persepsi negatif pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual secara lebih positif dan dinamik.

Kertas konsep ini juga menyarankan agar inovasi kurikulum subjek Seni Visual diberikan penekanan lebih serius dalam sistem pendidikan negara. Mewajibkan subjek Seni Visual di peringkat pendidikan membolehkan persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual sebagai subjek yang penting.

V. PENUTUP

Persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual harus diberi penekanan lebih serius

RUJUKAN:

- Abdul Rahim Abd. Rashid. (2000). Model Dan Pendekatan Pengajaran Sejarah KBSM. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Abedah Ismail & Norhaimi Hassan. (2004). Meningkatkan Kemahiran Mencari Maklumat Mengikut Peta Konsep Bagi Tajuk Kerajaan Awal Dalam Mata

dalam memantapkan dan mendinamikan kandungan kurikulum subjek Seni Visual peringkat STPM supaya ilmu kurikulum Seni Visual bersifat kontemporari, dapat diasimilasikan serta diaplikasikan dalam pelbagai kegunaan dan keadaan ketika ini.

Selain itu, penekanan, pembangunan dan kemajuan pada kurikulum subjek Seni Visual hendaklah sentiasa dibuat kertas konsep supaya dapat melihat adanya perubahan inovasi dalam penilaian dan peperiksaan kurikulum subjek Seni Visual Tingkatan Enam sekarang dalam tempoh setahun enam bulan pengajian, sepanjang sesi pembelajaran selama tiga semester pengajian yang dilalui oleh pelajar Tingkatan Enam sekarang. Ironinya, kertas konsep ini mendapati persepsi pelajar Tingkatan Enam terhadap kurikulum subjek Seni Visual semakin seronok, tidak bosan, bermotivasi dan sebagainya yang secara tidak langsung dapat menentukan subjek Seni Visual semakin penting, menyeronok, relevan dengan kehidupan semasa dan menjamin masa depan.

Oleh itu, inovasi kurikulum yang dinamik seperti penekanan, pembangunan dan kemajuan kurikulum subjek Seni Visual, kertas konsep mendapati perubahan inovasi dimensi baru dalam kurikulum Seni Visual yang baharu akan memantapkan lagi kepentingan kurikulum subjek Seni Visual yang lebih jelas pada masa akan datang. Wujudnya inovasi dimensi baru dalam kurikulum subjek Seni Visual, diharap ianya akan dapat dioptimumkan kepentingannya secara menyeluruh dari segi kognitif, emosi, psikomotor dan bakat pelajar-pelajar Tingkatan Enam dalam menghasilkan karya dan perekaan Seni Visual. Implikasi, pelajar, guru dan ibu bapa akan lebih tahu dan nampak tentang kepentingan kurikulum subjek Seni Visual.

Harapan, masa mendatang subjek Seni Visual tidak dipinggirkan dan disisihkan lagi oleh arus kemodenan sistem pendidikan negara abad Ke-21. Selain itu akan wujud inovasi dimensi baru kurikulum subjek Seni Visual, kertas konsep ini juga berharap agar pelajar Tingkatan Enam tidak memandang subjek Seni Visual seperti dulu tetapi sebaliknya dapat melihat subjek Seni Visual mempunyai prospek bidang ilmu yang sangat luas di peringkat menara gading.

Pelajaran Sejarah Tingkatan Empat.
Jurnal Kajian Tindakan Pendidikan
Guru 2004.

Achmad Sopandi Hasan. (2003). Multimedia Interaktif Dalam Pendidikan Seni Rupa. Jurnal Wacana Seni Rupa. Vol.3, No.6. 2013.

Ahamad Tarmizi Azizan & Zoolcaphly Sahib. Komputer Dan Seni Di Era Globalisasi: Peranan Dan Cabaran

- Ahmad Man. (2005). Aplikasi Peta Konsep Untuk Meningkatkan Pemahaman Pelajar Sederhana Tingkatan 3 Dalam Mata Pelajaran Sejarah. Kajian Tindakan Jabatan Pendidikan Negeri Perak 2005. [http://aapps.emoe.gov.my/jpn/perak/kajian 2005 \(30.01.2007\)](http://aapps.emoe.gov.my/jpn/perak/kajian%202005%20(30.01.2007)).
- Aidah Alias, Nadzri Mohd Sharif., at all. (2016). Penerokaan Kesan Pengajaran Dan Pembelajaran Menggunakan Imej Visual Dalam Kalangan Pelajar Cacat Pendengaran. *Jurnal Komunikasi*, Jilid.32(1), 2016: 145-162.
- Ainun Rahmah Iberahim, Zamri Mahamood & Wan Muna Ruzanna Wan Mohamad. (2007). Pembelajaran Abad Ke-21 Dan Pengaruhnya Terhadap Sikap, Motivasi Dan Pencapaian Bahasa Melayu Pelajar Sekolah Menengah. ISSN: 2180-4842. Vol.7, Bil.2 (Nov.2017): 77-88. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu-JPBM.UKM*.
- Azalina Abdul Wahab. (2013). Konteks, Input, Proses Dan Hasil Penggunaan Kaedah Ilustrasi Komik Terhadap Pelajar Tingkatan Empat Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Mata Pelajaran Sejarah Di Salah Sebuah Sekolah Di Daerah Papar: Satu Kajian Kes. Seminar Pendidikan Sejarah dan Geografi 2013 (UMS, 29-30 Ogos 2013).
- Clarke, J.H. (1990). *Patterns of Thinking. Intergrating Learning Skills In Content Teaching*. Boston: Allyn & Bacon.
- Fah, L. Y., & Hoon, K. C. (2015). Pengenalan Kepada Pendekatan Kuantitatif Dalam Penyelidikan Pendidikan (Edisi ke-4). Penerbit Universiti Malaysia Sabah. Ahli Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia (MAPIM).
- Freddy H. Istanto. (2000). Gambar Sebagai Alat Komunikasi Visual. *Nirmana* Vol.2, No.1, Januari 2000: 23-35. Universiti Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/design/>
- Fukuda Takamasa & Sasaki Tsukasa. (2001). Penyelidikan Berkenaan Pendidikan Seni Di Malaysia, Singapura Dan Indonesi. Universiti Pendidikan, Hokkaido, Kushiro.
- Ghazali, D., & Sufean, H. (2016). Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya. [tp://cikgu najwahayatee.blogspot.my/2009/05/ulasan-buku-kajian-tindakan.html](http://cikgu_najwahayatee.blogspot.my/2009/05/ulasan-buku-kajian-tindakan.html)
- Iberahim Hassan. (2016). Isu Memartabatkan Mata Pelajaran Pendidikan Seni Visual. UPSI.
- Iberahim, Md Nasir & Jamila. (2003). Kajian keberkesanan Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Pendidikan Seni Visual KBSR. UPSI.
- Idayu Abdul Said, Mohd Nazri Abdul Rahman & Mariani Md Nor. (2017). Analisis Kandungan Terhadap Aktiviti Seni Bagi Pendidikan Awal Kanak-Kanak Dalam Jurnal Terpilih Dari Tahun 2010-2016. E-ISSN: 2289-3008. Januari 2017, Bil.5, Isu 1.
- Ling Pik Kuong & Hasnah Toran. (2010). Pelaksanaan Aktiviti Seni Kreatif Dalam Pendidikan Prasekolah Malaysia. ISSN:1907-8838. *Educationist*: Vol., IV, No.1, Januari 2010.
- Mohamad Mohsin Mohamad Said & Nasruddin Yunos. Peranan Guru Dalam Memupuk Kreativiti Pelajar. Pusat Pengajian Umum. UKM.
- Mohd Najib Ghabar. (2003). Penyelidikan Pendidikan. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Shamsul Nazri Ariffin. (2010). Sejauhmana Keberkesanan Pelaksanaan Sesi Apresiasi Seni Di Sekolah Menengah Dalam Pendidikan Seni. UPSI.
- Muhammad Sukri Saud & Lee Ming Foong. Hubungan Antara Kognitif Visual Dengan Pencapaian Lukisan Kejuruteraan Di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Teknik. UTM.
- Nor Hasmaliza Hasan & Zamri Mahamod. (2016). Persepsi Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah Terhadap Kemahiran Berfikir Aras Tinggi. ISSN: 2180-4842. Vol.6, Bil.2 (Nov. 2016): 78-90. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu-JPBM. UKM*.
- Norazmi Hasshim. (2016). Teks Seni Visual (Pra-U). Local Publications (M) SDN BHD. Malaysia.
- Othman Lebar. (2011). Kajian Tindakan Dalam Pendidikan: Teori Dan Amalan. Tanjong Malim: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Shaharuddin Md Salleh & Roslinda@Syaida Salim Pakheri. (2017). Kajian Kes: Tahap Kreativiti Bakal Guru Menggunakan Seni Grafik Di Kalangan Pelajar Tahun Akhir, Jabatan Multimedia,

- Fakulti Pendidikan, UTM.
www.juku.um.edu.my
- Sharulnizam Ramli, Syed Alwi Syed Abu Bakar & Sabzali Musa Khan. (2015). Cabaran Yang Di Hadapi Pendidikan Seni Visual Dengan Kemunculan Teknologi Maklumat Dan Komunikasi (ICT) Di Malaysia. Jurnal Pengajian Melayu, Jilid 26, 2015. Universiti Malaya.
- Siti Zuraida Maafur, Khadijah Said Hashim & Syamsul Nur Azlan Mohamed. Penggunaan Latihan Berasaskan Komputer Dalam Pendidikan Seni Peringkat Awal Kanak-Kanak (Pra-Sekolah). UiTM Malaysia.
- Woon Yoke Lan. (2015). Perbandingan Tahap Minat, Persepsi Dan Tahap Pencapaian Akademik Di Antara Murid Melayu Dan Cina Tingkatan Empat Terhadap Pendidikan Seni Visual Di Zon Bangsar, Kuala Lumpur. Universiti Malaya.
- Zahara Aziz & Suzela Bustam. (2011). Kesan Strategi Pembelajaran Koperatif Terhadap Pencapaian Geografi Tingkatan Satu - Topik Tumbuhan Semulajadi dan Hidupan Liar. Jurnal Pendidikan Malaysia 36(1) (2011): 1-10.
- Agensi Inovasi Malaysia. (2012). I-Think. Agensi Inovasi Malaysia. Retrieved from <http://www.ithink.org.my/Home/Page/AboutsUs>
- Bahagian Pembangunan Kurikulum, Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). Draf Program I-Think: Membudayakan Kemahiran Berfikir. Retrieved from : <http://moe.gov.my/bpk>
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2012) Cetakan ketiga: Kreativiti dan Inovasi, Elemen Merentas Kurikulum Dalam KSSR, Bahagian Pembangunan Kurikulum, Kuala Lumpur.
- Kementerian Pelajaran Malaysia: Kreativiti dan Inovasi, Elemen Merentas Kurikulum Dalam KSSR.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2000) Sukatan Pelajaran Pendidikan Seni Visual Sekolah Rendah, 2000. Kuala Lumpur. DBP.
- Kementerian Peperiksaan Malaysia. (2012/2013). Seni Visual, Sukatan Pelajaran dan Kertas Soalan Contoh. Peperiksaan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM).
- Ketua Eksekutif, Majlis Peperiksaan Malaysia (2012/2013) Peperiksaan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM): Seni Visual; Sukatan Pelajaran Dan Kertas Soalan Contoh, Kuala Lumpur.
- Pendidikan Seni: Satu Kepentingan Bukan Subjek Pinggiran. BPK KPM. (2012). Draf Program I-Think: Membudayakan Kemahiran Berfikir.

Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Kerja Amali Subjek Sains Di Sekolah Rendah Dan Menengah

Mohamad Azri Bin Abdullah Sani dan Mohd Isa Bin Hamzah
Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak – Pelaksanaan kerja amali yang juga dikenali sebagai uji kaji, eksperimen, atau kerja makmal merupakan aspek penting yang ditekankan dalam pengajaran dan pembelajaran subjek Sains di sekolah rendah mahupun sekolah menengah di Malaysia. Pada masa yang sama, kajian literatur menunjukkan tahap pengetahuan saintifik pelajar di Malaysia adalah sederhana selain kemerosotan minat pelajar terhadap pembelajaran Sains. Jadi, melalui pelaksanaan kerja amali, interaksi dengan bahan – bahan konkrit seperti radas makmal yang memberi peluang kepada mereka merasai menjadi seperti seorang saintis profesional dapat meningkatkan pengalaman pembelajaran para pelajar serta memupuk rasa minat mereka terhadap sains, di samping menambahkan lagi kefahaman terhadap alam sekeliling. Namun demikian, pengalaman pembelajaran ini menuntut usaha yang lebih daripada guru kerana melibatkan aspek – aspek penting seperti masa, penyediaan peralatan, kemudahan, dan kemahiran guru itu sendiri dalam melaksanakan kerja amali Sains. Kertas konsep ini membincangkan faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dan keberkesanan kerja amali bagi subjek Sains di sekolah rendah dan menengah. Faktor – faktor utama yang mempengaruhi pelaksanaan kerja amali sains adalah faktor guru, faktor masa, faktor murid, faktor kemudahan, dan faktor pengurusan sekolah. Hasil penerangan daripada kertas konsep ini diharapkan dapat dijadikan panduan kepada pihak pengurusan sekolah dalam merancang jadual perjalanan kelas Sains di sekolah agar masa yang diperuntukkan bagi pelaksanaan kerja amali dapat ditumpukan dengan lebih baik.

Kata kunci – proses inkuiri, kerja amali, eksperimen, subjek Sains

I. PENGENALAN

Sains amat berkait rapat dengan proses inkuiri. Secara amnya, mengikut Kassim dan Kamaruddin (2006), inkuiri boleh didefinisikan sebagai proses maklumat dicari, persoalan diajukan, dan penyiasatan dilaksanakan ke atas sesuatu fenomena yang berlaku di sekeliling melalui pembinaan hipotesis dan penyelesaian masalah secara sistematik. Menurutnya lagi, pengajaran yang menggunakan kaedah ini banyak melibatkan “hands – on” yang memerlukan pelajar belajar secara aktif dengan melakukan penyiasatan mereka sendiri di bawah bimbingan guru kerana pembelajaran berasaskan kaedah inkuiri adalah berpusatkan pelajar.

Proses inkuiri dapat dipraktikkan melalui penyiasatan, eksperimen, atau kerja amali. Kebanyakan guru sains bersetuju bahawa kerja amali adalah unsur yang penting semasa pengajaran sains (Millar, 2009). Ini juga disokong oleh Wellington (1998) bahawa penggunaan kerja amali mampu membantu dalam perkembangan pelajar dari segi kognitif, nilai dan kemahiran. Beliau juga mengatakan pemahaman pelajar dalam sains dapat ditingkatkan selain

menggalakkan perkembangan konseptual mereka dengan membenarkan mereka membuat pemerhatian ke atas hukum dan teori sains. Selain itu, semangat dan minat pelajar dapat dipupuk di samping membantu pelajar untuk mengingati sesuatu dengan lebih baik dan menjadikan kelas lebih menarik (Siti Hendon, 2013).

Pendekatan inkuiri dalam pembelajaran subjek Sains menekankan penglibatan pelajar dalam kemahiran berfikir secara saintifik seperti membina hipotesis, melaksanakan eksperimen, menganalisis dan mentafsir maklumat, membuat kesimpulan, serta membuat teori (Ismail Kailani & Khairuzaman Ismail, 2010; Siti Shamsiah Sani, 2015). Kerja amali merupakan salah satu pendekatan inkuiri dan konstruktivisme yang menggalakkan perkembangan kemahiran – kemahiran ini dalam diri pelajar. Pengajaran amali yang juga dikenali sebagai kerja amali, kerja makmal, eksperimen, atau ujikaji, dilaksanakan di makmal yang berorientasikan pelajar (Nurzatulshima Kamarudin & Lilia Halim, 2014). Kerja amali seharusnya dapat menarik minat pelajar melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran (Noridahayu Md Husain, Norhayati Ali & Dalilah Rubi, 2015) kerana proses pengajaran dan pembelajaran harus lebih berpusatkan murid supaya mereka merasa lebih seronok dengan apa yang dipelajari (Norazilawati Abdullah, Nik Azmah Nik Yusof & Rosnidar Mansor, 2013; Corrienna Abd Talib & Zurida Ismail, 2015), di samping mampu meningkatkan prestasi pelajar dalam mata pelajaran tersebut (Amadalo Maurice Musasia et al., 2016).

II. ISU DAN PERMASALAHAN

Persoalannya di sini, mengapakah pencapaian pelajar kita pada tahap penilaian antarabangsa khususnya berkaitan dengan literasi Sains dan Matematik semakin merosot? Dapatan daripada Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) 2011 menunjukkan kemerosotan sikap terhadap pendidikan sains telah menjadi isu antarabangsa (IEA 2012). Markah TIMSS untuk sains bagi negara Malaysia pada 2011 telah menyusut secara mendadak 426 mata, iaitu 46 mata lebih rendah daripada pencapaian TIMSS pada 2007. TIMSS 2007 pula memaparkan lebih kurang 20% daripada pelajar Malaysia gagal mencapai tanda aras minimum dalam sains dan matematik, berbanding dengan hanya 5% dalam sains dan 7% dalam matematik pada tahun 2003 (Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025, 2012). Ini menunjukkan masih terdapat jurang yang luas untuk Malaysia melahirkan modal insan yang bertaraf dunia dan risiko untuk ketinggalan semakin bertambah. Malaysia juga pernah menyertai PISA (Programme for International Mathematics and Science Study) pada tahun 2009 dan 2012. Keputusan bagi subjek sains meletakkan

Malaysia di tangga ke – 53 dalam kalangan 74 buah negara yang mengambil bahagian. Keputusan ini adalah di bawah purata antarabangsa.

Analisis selanjutnya daripada KPM menyatakan bahawa pelajar Malaysia mempunyai pengetahuan saintifik yang sangat terhad yang hanya boleh diaplikasikan ke atas situasi – situasi kecil dan tertentu sahaja (KPM, 2013). Mereka boleh memberikan penjelasan saintifik daripada sesuatu dapatan, tetapi sukar membuat kesimpulan atau olahan daripada penyiasatan mudah. Ini selaras dengan kajian Marjelyn Michael (2006) dan Lee Ling Heng & Meor Ibrahim Kamaruddin (2005) yang mendapati penguasaan kemahiran kerja amali pelajar pada keseluruhannya adalah di tahap sederhana dan lemah, khususnya dalam kategori penyiasatan. Tahap kefahaman kemahiran mengukur dan kemahiran mengenal pasti pemboleh ubah dalam kalangan pelajar juga pernah dikaji oleh Habibah (2006) yang mendapati masing – masing berada pada tahap memuaskan dan sederhana sahaja. Perancangan guru, masa, dan kelengkapan makmal yang sempurna diperlukan untuk melaksanakan amali justeru tidak semua guru mampu melaksanakan amali setiap kali bersama pelajar (Idris Abdul Talib, 2009; Lilia Halim et al., 2006; Abu Hassan Kassim & Asmayati Yahaya, 2014). Faktor – faktor yang dikenal pasti menjadi halangan dalam pelaksanaan kerja amali sains ialah faktor guru, faktor masa, faktor murid, faktor kemudahan, dan faktor pengurusan.

Faktor Guru

Kajian yang dijalankan oleh Siti Shamsiah (2015) dan Heng et al. (2005) berkaitan interaksi guru dengan murid mendapati guru lebih dominan dalam komunikasi semasa pelaksanaan amali Sains. Soalan daripada guru lebih kepada meminta pelajar menyatakan sesuatu fakta atau menerangkan langkah – langkah pelaksanaan kerja amali. Murid jarang diarah untuk menghuraikan dengan terperinci jawapan mereka, sebaliknya komunikasi berlaku melalui soalan daripada guru diikuti jawapan daripada murid dan seterusnya guru memberikan maklum balas. Guru cenderung melaksanakan kerja amali berstruktur, walaupun ada kajian menunjukkan tiada perbezaan dalam penerimaan pengetahuan melalui kerja amali berstruktur dan tidak berstruktur (Jan Winkelmann & Roger Erb, 2015). Perkara yang penting ialah sifat berdikari pelajar semasa melaksanakan kerja amali. Kajian ini turut mendapati soalan daripada guru hanya menggalakkan pemikiran kognitif tahap rendah walaupun dapat menambahkan pengetahuan tetapi tidak menggalakkan kefahaman. Ini selaras dengan dapatan Noridahayu Md Husain et al. (2015) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat bagi faktor pengajaran guru dengan keberkesanan PdP di dalam bengkel amali masakan.

Abu Hassan Kassim dan Asmayati Yahaya (2014) yang mengkaji tahap pelaksanaan kurikulum sains mendapati penggunaan aspek inkuiri – penemuan oleh guru sains dalam proses pengajaran dan pembelajaran hanyalah di tahap yang memuaskan sahaja. Pelajar kurang diberi peluang untuk memberi idea atau meneroka sendiri

dalam merancang dan menjalankan siasatan, selaras dengan dapatan Che Nidzam Che Ahmad, Kamisah Osman dan Lilia Halim (2010). Pendekatan yang ditunjukkan oleh guru ini adalah berbentuk tradisi, di mana tujuan eksperimen dilaksanakan hanyalah untuk mengesahkan teori yang dipelajari, bukannya untuk menemukan sesuatu sebagaimana yang dituntut dalam falsafah pendekatan inkuiri – penemuan.

Salawati dan Fatin Aliah Phang (2011) yang mendapati bahawa sebahagian guru hanya menumpukan perhatian pada penyampaian isi kandungan semata – mata dan jarang melakukan amali. Pengajaran sains hanya bertumpu pada penyampaian isi kandungan sahaja dan menghafal fakta serta konsep biasa dilakukan oleh pelajar demi menangani peperiksaan awam. Walaupun kerja amali diberi penekanan dalam sistem pendidikan negara, namun pelaksanaannya mungkin kurang menyerlah (Sharifah & Rohaida, 2005).

Hasil kajian Ooi (2002) dan Lim (2007) menunjukkan walaupun telah banyak usaha, langkah, dan pendekatan dilaksanakan oleh KPM, masalah berkaitan amalan strategi pengajaran yang kurang sesuai masih diamalkan. Contohnya, laporan Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan pada tahun 1990 – an tentang kelemahan strategi pengajaran masih lagi diulangi pada abad baru, seperti pengajaran berpusatkan guru, pengajaran bercorak ‘chalk and talk’, dan pengajaran yang berorientasikan peperiksaan, khususnya latihan tubi yang berfokuskan hafalan berbanding pengajaran yang menitikberatkan kemahiran berfikir. Perkara ini boleh menjadi penghalang terhadap perkembangan diri pelajar serta kemahuan mereka yang sememangnya sangat berminat terhadap pelaksanaan kerja amali Sains (Chiew Fung Chong & Seth Sulaiman, 2003; Mohamad Rafee Abd Kahar & Seth Sulaiman, 2003). Setengah guru pula didapati mampu menyediakan bahan bantu mengajar yang menarik, tetapi tidak bersedia dan kurang berkemampuan menggunakan bahan – bahan tersebut dengan berkesan semasa proses pembelajaran (Siti Hendon, 2013).

Faktor Masa

Alyas et al. (2000) dalam Idris Abdul Talib (2009) mendapati bahawa pembelajaran sains lebih bermakna jika banyak amali dilakukan. Dapatan ini disokong oleh Zainon (2005) yang mendapati bahawa pelajar yang kerap melaksanakan kerja amali boleh mencapai penguasaan keseluruhan proses sains yang lebih tinggi secara signifikan.

Faktor kekurangan masa merupakan antara faktor penting yang mempengaruhi pelaksanaan amali sains. Holfstein dan Lunetta (2003) dalam buku mereka menyatakan faktor masa merupakan faktor utama yang mempengaruhi pelaksanaan kaedah amali inkuiri dengan berjaya oleh guru – guru. Keinginan untuk melaksanakan penyiasatan di sekolah disekat oleh kekurangan masa. Idris Abdul Talib (2009) yang mengkaji pelaksanaan amali fizik mendapati bilangan amali fizik yang banyak ditambah pula dengan pelbagai tahap pelaksanaannya menyukarkan guru menjalankan kerja amali. Guru sebaliknya memilih beberapa amali yang bersesuaian dengan tajuk serta masa

pengajaran dan pembelajaran. Lilia Halim et al. (2006) turut mendapati masa yang sedikit mempengaruhi pengajaran sains kerana guru perlu membuat persediaan yang banyak seperti persiapan alat bantu mengajar di samping dibebani tugas mengajar subjek – subjek lain di dalam sekolah. Ini menyebabkan mereka sukar menjadi pakar dalam bidang pengajaran sains dan pengetahuan mereka terbatas, terutama berkaitan topik Bumi dan Alam Semesta.

Faktor Kemudahan

Secara umumnya, pelajar dapat belajar dengan lebih baik apabila persekitaran bilik darjah atau kelas amali dapat memberikan kepuasan, mencabar, suasana interaksi yang positif antara pelajar dengan guru serta peluang untuk membuat keputusan, di samping struktur haluan dan organisasi jelas (Corrienna Abd Talib & Zurida Ismail, 2015). Selain kelas, alatan dan bahan untuk kerja amali juga penting agar pelajar akan memahami fenomena dengan lebih konkrit, lebih berkesan dan lebih merasai dan yakin dengan konsep yang diperolehi jika menggunakan alatan dan bahan yang lebih sempurna (Nurzatulshima Kamarudina & Lilia Halim, 2013). Ketiadaan alatan dan bahan juga boleh menyebabkan eksperimen tidak dapat dijalankan. Manakala jika kuantiti alatan dan bahan yang diperlukan tidak mencukupi, ia perlu dikongsi antara pelajar yang ramai.

Kajian oleh Corrienna Abd Talib dan Zurida Ismail (2015) mengenai persepsi pelajar menunjukkan bahawa pelajar amat memerlukan persekitaran pembelajaran kelas amali yang kondusif dan di tahap yang memuaskan mereka berbanding dengan apa yang mereka alami di dalam kelas amali sebenar. Perbezaan yang wujud di antara bentuk sebenar dengan yang diinginkan menunjukkan pelajar mengharapkan lebih kesepaduan pelajar, keterbukaan, integrasi, kejelasan peraturan, dan persekitaran bahan yang memuaskan dalam kelas amali. Dalam kajian Hazrulrizawati Abd Hamid (2014), walaupun didapati tidak wujud perbezaan tahap penguasaan kemahiran proses sains dalam dua persekitaran amali yang berbeza, iaitu secara tradisional dan makmal mikro komputer, namun bilangan peralatan yang mencukupi dan bersesuaian masih merupakan faktor utama yang mampu mempengaruhi keupayaan pelajar dalam menjayakan aktiviti amali sains.

Adane dan Abeje (2012) dalam Nur Liyana Ali et al. (2014) menggambarkan makmal sains juga merupakan tempat yang berisiko walaupun sains menyediakan platform untuk pelajar menerokai ilmu secara 'hands – on'. Bahan kimia yang berbahaya boleh didapati di dalam makmal seperti gas toksik, asap, ataupun cecair yang boleh terlepas daripada bekasnya ketika dikendalikan dan boleh menyebabkan masalah kesihatan seperti keracunan, alergik, dan masalah pernafasan. Tsung et al. (2007) dalam Nur Liyana Ali et al. (2014) turut membuktikan kemalangan yang berlaku dalam makmal sains semakin meningkat.

Faktor Murid

Robiah Sidin et al. (2001) menjelaskan bahawa kekurangan kerja amali timbul disebabkan bilangan pelajar di dalam sesebuah kelas biasanya besar yang menyebabkan ada di kalangan pelajar yang tidak mendapat peluang belajar secara amali. Tambahan pula, amali dan tugas makmal memakan masa dan tenaga. Fakta ini selaras dengan dapatan Holfstein dan Lunetta (2003) yang menyebut faktor saiz kelas boleh mempengaruhi pelaksanaan kerja amali.

Farhana Wan Yunus dan Zainun Mat Ali (2013) yang menjalankan kajian ke atas pelajar mengenai sikap mereka terhadap subjek kimia mendapati kebanyakan pelajar tidak berminat mempelajarinya kerana sukatan mata pelajaran itu sendiri selain alasan kesukaran menguasai subjek itu berbanding subjek sains lain. Walaupun kajian tersebut bertentangan dengan dapatan Chong et al. (2003); Abd Kahar et al. (2003) & Nurzatulshima Kamarudin et al. (2009), penemuan ini berkait rapat dengan kajian Lilia et al. (2006) yang menjelaskan murid tidak berminat terhadap sains kerana kurang pendedahan dan pengetahuan. Wujud juga murid yang tidak tahu membaca, bilangan murid yang ramai, tahap keyakinan murid yang sederhana, dan sikap ibu bapa yang tidak memberi galakan kepada murid untuk mempelajari sains. Di samping itu, terdapat kajian seperti Maidatul Akmal Othman (2012) dan Ong Eng Tek et al. (2013) yang menunjukkan wujudnya perbezaan antara pelajar lelaki dan perempuan terhadap tahap kompetensi melaksanakan kerja amali. Pelajar perempuan menunjukkan penguasaan yang lebih tinggi berbanding pelajar lelaki. Hazrulrizawati Abd Hamid (2014) juga berpendapat bahawa perbezaan tahap penguasaan kemahiran proses sains bergantung kepada cara seseorang individu itu memanfaatkannya.

Faktor Pengurusan

Kajian oleh Ahmad Sabri (2002) dan Mazlan (2005) dalam Fatin Aliah Phang et al. (2014) mendapati wujud perkaitan yang signifikan antara pencapaian pelajar dalam sains dan matematik dengan pengurusan dan gaya kepimpinan sekolah khususnya Pengetua dan Panitia mata pelajaran sains dan matematik. Pemantauan guru sains dan matematik terletak pada Panitia mata pelajaran sains dan matematik, Guru Kanan sains dan matematik, Pengetua, Pejabat Pendidikan Daerah, dan Jabatan Pelajaran Negeri. Pemantauan sesi PdP guru sains dan matematik dapat memastikan mutu PdP guru adalah terjamin. Walau bagaimanapun, pemantauan guru sains dan matematik adalah belum mencapai tahap yang memuaskan.

TIMSS 2007 menekankan bahawa faktor kehadiran pelajar ke sekolah mempengaruhi pencapaian sains dan matematik kerana didapati bahawa negara – negara yang berkedudukan tinggi mempunyai peratus kehadiran pelajar yang jauh lebih tinggi berbanding dengan Malaysia walaupun pelajar mereka mempunyai tahap keyakinan dan penghargaan yang hampir serupa dengan Malaysia (Fatin Aliah Phang et al., 2014).

Pendedahan kerja amali yang kurang semenjak di bangku sekolah rendah juga menjurus kepada

ketidakecakapan murid dalam kemahiran manipulatif seterusnya membawa masalah ini ke sekolah menengah (Hidayah Mohd Fadzil & Rohaida Mohd Saat, 2013). Pengetahuan mengendalikan alatan secara teori tidak akan membantu pelajar dalam pemerolehan kemahiran manipulatif dan konsep saintifik.

III. IMPLIKASI DAN CADANGAN

Melalui hasil dapatan kajian yang diperoleh, penyelidik mencadangkan beberapa tindakan susulan untuk melaksanakan kerja amali secara optimum di sekolah supaya dapat melahirkan individu yang berpengetahuan dan meminati sains. Melentur buluh biarlah dari rebungunya. Proses inkuiri ini seharusnya digalakkan bermula semenjak peringkat kanak – kanak lagi, seperti di prasekolah (Harlen, 2014). Pengalaman yang diperolehi oleh murid – murid tanpa asas yang kukuh menyebabkan kurangnya kecekapan dan pemahaman yang diperlukan dalam pembelajaran seterusnya. Program sains yang menggabungkan kesepaduan pembelajaran semasa di sekolah rendah dengan sekolah menengah patut diwujudkan (Hidayah Mohd Fadzil & Rohaida Mohd Saat, 2013). Semasa fasa awal peralihan darjah 6 ke tingkatan satu, pelajar – pelajar seharusnya diperkenalkan dengan makmal sains agar minat dan pengetahuan dapat dipupuk.

Noridahayu Md Husain et al. (2015) mendapati salah satu punca pelajar tidak hadir ke sekolah adalah kerana tidak menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru. Situasi ini menunjukkan penglibatan mereka yang rendah dalam aktiviti PdP. Kreativiti pelajar, khususnya pelajar yang mempunyai pencapaian akademik yang lemah, boleh dipupuk dan dikembangkan dengan adanya aktiviti amali, di mana mereka akan lebih berminat untuk melakukan kerja amali di bengkel daripada belajar di dalam bilik darjah. Robiah Sidin et al. (2001) juga mencadangkan perkara yang sama iaitu guru seharusnya memberi banyak peluang kepada pelajar mendalami sesuatu topik melalui proses penemuan secara sendiri supaya mereka lebih terlibat dalam proses pembelajaran, di samping meransang otak pelajar ke arah berlakunya sinaps (Ikhsan Othman, 2010).

Persekitaran pembelajaran juga perlu ditambahbaik (Corriennna Abd Talib & Zurida Ismail, 2015). Guru – guru perlu menyediakan aktiviti dalam kelas amali yang merangsang kesepaduan pelajar, kerja amali yang berkait dengan teori, meninjau dan menghubungkaitkan dengan kelas akan datang, merancang dengan jelas pengajaran, dan mempelbagaikan penyampaian. Guru – guru perlu berani mencuba mempelbagaikan teknik atau kaedah pengajaran mereka bagi membantu mengatasi para pelajar daripada mengalami kebosanan semasa proses pengajaran dan pembelajaran berlangsung selain dapat memperkembangkan potensi kecerdasan pelbagai pelajar (Ikhsan Othman, 2010).

Selain itu juga, 50% amali sains yang dicadangkan dalam kurikulum mesti dilaksanakan supaya pelajar dapat memahami konsep sains dengan lebih mendalam dan menguasai kemahiran proses sains yang penting (Fatin Aliah Phang et al., 2014). Tambahnya lagi, PdP berasaskan peperiksaan, berpusatkan guru dan secara bersyarahan

perlu diminimakan. Ini perlu digantikan dengan pengajaran yang berpusatkan pelajar dan menerapkan pembelajaran bermakna menggunakan pelbagai teknik dan alat bantu seperti teknologi komunikasi dan maklumat (ICT) serta objek yang boleh didapati di sekeliling pelajar dan sekolah.

Penilaian juga harus dilaksanakan dalam pelaksanaan kerja amali. Sememangnya amat penting bagi guru memupuk minat murid terhadap sains, namun guru juga berperanan menentukan cara murid dan pelajar menjadikan segala maklumat yang diterima bermanfaat, khususnya cara mereka membentuk pemahaman terhadap sesuatu perkara (Angela Fitzgerald & Kathy Smith, 2016). Guru perlu memantau pelajar membina kefahaman mereka dengan menerapkan penilaian yang bersesuaian. Segala peluang, pengalaman, dan maklum balas hasil penilaian tersebut dapat diberikan kepada pelajar dalam meningkatkan pembelajaran mereka.

IV. RUMUSAN

Sememangnya pelaksanaan amali sains banyak ditekankan dalam proses pengajaran dan pembelajaran subjek sains melalui tinjauan kajian – kajian lepas. Persoalan yang sering timbul adalah tujuan sains dipelajari di sekolah – sekolah, yang memperlihatkan lebih menjurus kepada pengetahuan untuk peperiksaan sahaja (Mohd Ali Samsudin et al., 2014). Sains dianggap subjek yang sukar, abstrak, dan membosankan. Pencapaian yang rendah dalam subjek sains juga menjadi penyebab hilangnya minat murid dan pelajar terhadap sains. Pelaksanaan kerja amali yang lebih terbuka dengan kawalan guru mampu mendorong pemupukan minat dan literasi dalam subjek ini. Semua pihak, terutamanya guru, ibu bapa, dan pembuat dasar dalam pendidikan harus bekerjasama dalam menyempurnakan pelaksanaan kerja amali agar generasi pelajar yang celik sains dapat dilahirkan di dalam negara ini.

RUJUKAN

- Abu Hassan Kassim, Asmayati Yahaya (2014). Pelaksanaan kurikulum sains KBSM sekolah menengah di negeri Perak: ke manakah arah tujuannya? *Jurnal Teknologi*, 44(E), 13 – 30.
- Amadalo Maurice Musasia, Alphayo Abacha Acholla, & Thomas Welikhe Sakwa (2016). Physics practical work and its influence on students' academic achievement. *Journal of Education and Practice*, 7(28), 129 – 134.
- Angela Fitzgerald, Kathy Smith (2016). Science that matters: exploring science learning and teaching in primary schools. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(4), 63 – 78.
- Che Nidzam Che Ahmad, Kamisah Osman dan Lilia Halim (2010). Hubungan ramalan persekitaran pembelajaran makmal sains dengan tahap kepuasan pelajar. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(2)(2010), 19 – 30.

- Chiew Fung Chong & Seth Sulaiman (2003). Sikap dan minat pelajar tingkatan 4 terhadap kerja amali sains KBSM. Tesis Sarjana Muda, UTM.
- Corrienna Abd Talib, Zurida Ismail (2015). Persepsi pelajar terhadap persekitaran pembelajaran kelas amali kimia. *Jurnal Pendidikan Nusantara Indonesia*, 1(1), 34 – 45.
- Cristian Violatti (2014, May 28). Science definition. Retrieved from <http://www.ancient.eu/science/>
- Farhana Wan Yunus, Zainun Mat Ali (2013). Attitude towards Learning Chemistry among Secondary School Students in Malaysia. Centre for Environment – Behaviour Studies, Faculty of Architecture, Planning & Surveying, Universiti Teknologi MARA, Malaysia.
- Fatin Aliah Phang, Mohd Salleh Abu, Mohammad Bilal Ali, Salmiza Saleh (2014). Faktor penyumbang kepada kemerosotan penyertaan pelajar dalam aliran sains: satu analisis sorotan tesis. *Sains Humanika*, 2(4), 63 – 71.
- Geban, O., Askar, P., & Ozkan, I. (1992). Effects of computer simulations and problems solving approaches on high school students. *Journal of Educational Research*, 86(1), 5 – 10.
- Habibah Hassan dan Shaharom Nordin (2006). Tahap kefahaman kemahiran mengukur dan kemahiran mengenal pasti pemboleh ubah di kalangan pelajar tingkatan empat merentas aliran. *Buletin Persatuan Pendidikan Sains dan Matematik Johor*.
- Harlen, W. (2014). Helping children's development of inquiry skills. *IPSE*, 1, 5 – 19.
- Harlen, W. & Osborne, R. (1985). A model for learning and teaching applied to primary science. *Journal of Curriculum Studies*, 2(17), 133 – 146.
- Hazrulrizawati Abd Hamid (2014). *Perbandingan tahap penguasaan kemahiran proses sains dan cara penglibatan pelajar dalam kaedah amali tradisional dengan makmal mikro komputer* (Disertasi Sarjana). UTM.
- Jan Winkelmann & Roger Erb (2015). Learning in school science situations: practical work and demonstrations in geometrical optics. Conference paper ESERA 2013.
- Lee Ling Heng & Meor Ibrahim Kamaruddin (2005). *Penguasaan kemahiran kerja amali di kalangan pelajar tingkatan empat sains* (Tesis Sarjana). UTM.
- Hidayah Mohd Fadzil, Rohaida Mohd Saat (2013). Enhancing STEM education during school transition: bridging the gap in science manipulative skills. *Eurasia Journal of Mathematics, Science, & Technology*, 10(3), 209 – 218.
- Hodson, D. (1990). A critical look at practical work in school science. *School Science Review*, 70 (256), 33 – 40.
- Holfstein, A. & Lunetta, V. N. (2003). *The laboratory in science education: Foundation for the twenty – first century*. Boston. Wiley Periodicals, Inc.
- Idris Abdul Talib (2009). *Tahap pelaksanaan amali fizik tingkatan 4 dan 5 di sekolah – sekolah daerah Kinta Utara, Perak* (Disertasi Ijazah Sarjana). Fakulti Sains dan Teknologi, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ikhsan Othman (2010). Aplikasi teori kecerdasan pelbagai dalam pelaksanaan kurikulum. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 25, 21 – 32.
- International Association for the Evaluation of Educational Achievement (2012). *TIMSS 2011 International Science Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grade*. Boston, MA.
- Kassim, A.B. & Kamaruddin, M.I. (2006). *Ke Arah Pengajaran Sains dan Matematik berkesan*. Kuala Lumpur: PTS.
- KPM. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM. (2015). *Kurikulum Standard Sekolah Rendah: Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran Sains Tahun Enam*. Putrajaya: Bahagian Pembangunan Kurikulum.
- KPM. (2016). *Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan. Pendidikan Prasekolah: Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran*. Putrajaya: Bahagian Pembangunan Kurikulum.
- KPM. (2012)a. *Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 hingga 2025*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia
- Lilia Halim, Mohamad Idris Abdul Hamid, Meerah, T. S. M. (2006). Analisis keperluan guru – guru sains sekolah rendah dalam aspek pengajaran sains di daerah Kota Setar, Kedah. *Jurnal Teknologi*, 44(E), 13 – 30.
- Lim, T. C. (2007). *Hubungan antara pendekatan pengajaran guru dengan pendekatan pembelajaran pelajar mata pelajaran kimia tingkatan empat* (Tesis Sarjana), UTM.
- Maidatul Akmal Othman. (2012). *Tahap kompetensi pelajar melaksanakan kerja amali berpandukan domain psikomotor simpson* (Tesis Sarjana). Universiti Tun Hussein Onn.
- Marina Ismail. (2002). *Pengendalian Amali Fizik Guru Dalam Topik Keelektromagnetan* (Latihan Ilmiah). Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Marjolyne Michael. (2004). *Tahap penguasaan kemahiran mengeksperimen amali kimia di kalangan pelajar tingkatan empat di daerah Kuching, Sarawak* (Tesis Ijazah Sarjana Muda Sains Serta Pendidikan Yang Tidak Diterbitkan). Universiti Teknologi Malaysia.
- Millar, John. (2001). *Improving Science Education*. London: Open University Press.
- Millar, R. (2009). *Analysing practical activities to assess and improve effectiveness: The Practical Activity Analysis Inventory (PAAI)*. York: University of York.

- Mohamad Rafee Abd Kahar & Seth Sulaiman. (2003). *Satu tinjauan mengenai persepsi dan sikap pelajar tingkatan 4 (luar bandar) terhadap amali sains* (Tesis Sarjana Muda). UTM.
- Mohd Ali Samsudin, Maznah Ali, Nooraida Yakob, Zurida Ismail, Salmiza Saleh, Jamalsafri Saibon, Anna Christina Abdullah. (2014). Bringing the world of science centre to primary school. *International e – journal of Community & Industry Engement*, 1(1), 20 – 27.
- Nelly Ezatul Fazlina (2012). *Kesan pembelajaran berasaskan kaedah inkuiri bagi subjek Matematik* (Laporan projek Ijazah Sarjana). Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn.
- Ng Soo Boon (2013). *Malaysian School Science Education: Challenges and the Way Forward* [PowerPoint Slaid]. Putrajaya: KPM.
- Noridahayu Md. Husain, Norhayati Ali, Dalilah Rubi. (2015). Keberkesanan proses PdP di dalam bengkel amali masakan di sekolah menengah harian negeri Johor. *EDUCATUM – Journal of Science, Mathematics and Technologi*, 2(1), 48 – 60.
- Nur Liyana Ali, Goh Choo Ta, Sharifah Zarina Syed Zakaria, Mazlin Mohktar, Sharina Abdul Halim (2014). Pembangunan satu pendekatan bagi memperkasakan sistem keselamatan makmal sains sekolah di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 39(2), 153 – 160.
- Nurzatulshima Kamarudin & Lilia Halim (2013). Konsep pengurusan alatan dan bahan untuk pembelajaran sains di makmal. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, 60 (2013), 65 – 70.
- Nurzatulshima Kamarudin, Lilia Halim, Kamisah Osman, & T. Subahan Mohd. Meerah (2009). Pengurusan penglibatan pelajar dalam amali sains. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(1)(2009), 205 – 217.
- Ong Eng Tek, Wong Yew Tuang, Sopia Md Yassin, Sadih Baharom, & Asmayati Yahaya (2013). Acquisition of basic and integrated science process skills amongst form 2 students in Sarawak. *Pertanika J. Soc. Sci., & Hum.* 21(3), 981 – 998.
- Ooi, H. B. (2002). Budaya pengajaran dan pembelajaran fizik tingkatan 6 yang berjaya: satu kajian kes (Tesis Sarjana). USM.
- Robiah Sidin, Juriah Long, Khalid Abdullah, Puteh Mohamed (2001). Pembudayaan sains dan teknologi: kesan pendidikan dan latihan di kalangan belia di Malaysia. *Jurnal Pendidikan*, 27, 35 – 45.
- Salawati Sahar, Fatin Aliah Phang Abdullah (2011). Penguasaan kemahiran proses sains bersepadu dalam ujian amali dan ujian bertulis fizik tingkatan 4. *Journal of Edupres*, 1, 301 – 305.
- Sharifah Nor Ashikin S. A. Rahman, Rohaida Mohd. Saat (2005). Keberkesanan program PEKA dalam penguasaan kemahiran proses Sains bersepadu. *Jurnal Pendidikan Universiti Malaya*, 25(1), 65 – 77.
- Siti Hendon Sheikh Abdullah (2013). Penyampaian konsep fizik dalam mata pelajaran Sains sekolah rendah oleh guru – guru pelatih sains. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 1(4), 21 – 27.
- Siti Shamsiah Sani (2015). Exploring student – teacher interaction in science practical work at the lower secondary school. Proceedings of EDULEARN15 Conference, hlm. 8014 – 8026.
- Wellington, J., & Osborne, J. (2001). *Language and literacy in science education*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Zainon Md Ali (2005). *Hubungan antara kerja amali sains dengan penguasaan kemahiran proses sains* (Disertasi Ijazah Sarjana). Fakulti Pendidikan: Universiti Malaya.
- Zol Azlan (2000). *Strategi Pengajaran: Pendekatan Sains, teknologi masyarakat*. Selangor: Prentice Hall.

PERANAN PENGETUA DALAM PENGURUSAN KOKURIKULUM DAN HUBUNGANNYA DENGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DAERAH MUAR

DZUZYLIANA BINTI MOHAMED YUNOS* PROF MADYA DR MOHD IZHAM HJ MOHD HAMZAH
FALKULTI PENDIDIKAN UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA

Abstrak - Kajian ini bertujuan untuk melihat peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum dan hubungannya dengan kompetensi guru di sekolah menengah kebangsaan di Daerah Muar. Sampel kajian terdiri dari kesemua 12 buah sekolah menengah kebangsaan di Daerah Muar yang terdiri daripada 12 orang pengetua dan 300 orang guru dari pelbagai taraf pendidikan, jawatan, umur dan pengalaman mengajar. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif dan pengumpulan data dibuat melalui borang soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan pengetua telah mengaplikasikan dengan baik elemen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal dalam proses pengurusan kokurikulum. Selain itu hasil kajian ini juga memberi gambaran tentang peranan pengetua dan hubungannya dengan kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum di sekolah. Kajian juga telah membuktikan bahawa gabungan teori pengurusan dan rangka kepimpinan mampu menghasilkan pengurusan kokurikulum yang mantap di sekolah kerana kedua-duanya mempunyai ciri-ciri persamaan. Kesimpulannya, peranan pengetua yang mantap dan menyeluruh dalam pengurusan kokurikulum adalah penentu kepada kejayaan di sekolah.

Kata Kunci - Peranan pengetua; Kompetensi guru; Pengurusan Kokurikulum

I. PENGENALAN

Malaysia merupakan sebuah negara merdeka yang sedang menuju ke arah negara maju dan membangun seiring dengan perkembangan global. Maka salah satu aspek yang amat dititikberatkan ialah sistem pendidikan. Sistem pendidikan yang dilaksanakan dalam sesebuah negara merupakan wadah untuk mendidik anak-anak menjadi insan yang berjaya dan mengenali budaya serta alam sekeliling serta menyampaikan ideologi kebangsaan kepada masyarakat melalui penerapan tentang kefahaman serta nilai-nilai positif untuk perpaduan kaum di kalangan generasi muda yang akan datang. Ini adalah bertepatan dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang sentiasa berusaha ke arah memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis. Bagi menghasilkan satu sistem pendidikan yang seimbang dan sempurna, maka penekanan kepada kedua-dua aspek iaitu kurikulum dan kokurikulum perlu

dititikberatkan. Kegiatan kokurikulum adalah merupakan sebahagian daripada kurikulum Kebangsaan (Seksyen 18, Akta Pendidikan 1996 - Akta 550). Menurut akta ini, Kurikulum Kebangsaan adalah merupakan suatu program pendidikan yang meliputi kurikulum. Kokurikulum pula merangkumi semua aspek pengetahuan, kemahiran, norma, nilai, unsur kebudayaan serta kepercayaan. Ini bermaksud bahawa kegiatan ini bertujuan untuk membantu perkembangan seseorang murid dengan sepenuhnya dari segi jasmani, rohani, menta, emosi dan sosial (JERIs) serta mempertingkatkan nilai moral mereka seperti yang dihasratkan di dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). Selaras dengan keperluan FPK ini, kegiatan kokurikulum perlu berupaya memberikan peluang kepada murid untuk membina kekuatan jasmani, menguatkan keupayaan mental, membantu dalam kestabilan emosi, memantapkan rohani, menerapkan nilai-nilai murni berlandaskan kepada pegangan agama yang dianuti dan proses pembinaan individu ini perlu berterusan tanpa ada pemisahan antara kurikulum dan kokurikulum. Perakara ini telah termaktub dalam Peraturan-peraturan Pendidikan (Kurikulum Kebangsaan) 1997 iaitu dalam Warta Kerajaan Jil. 42/No.11, 21 Mei 1998, telah menggariskan bahawa kokurikulum adalah merupakan kegiatan yang dirancang lanjutan daripada proses P & P (pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah).

Oleh itu, sekolah yang cemerlang pengurusan dan kepimpinannya ini dimainkan oleh Pengetua dan Guru Besar untuk mewujudkan sekolah sebagai institusi pembelajaran yang berkesan bukan sahaja dari aspek kurikulum bahkan kokurikulum. Maka dari itu tumpuan pengurusan sekolah perlulah merujuk kepada usaha untuk meningkatkan tahap kualiti pengajaran guru agar lebih berkesan sejajar dengan matlamat dan objektif yang hendak dicapai. Maka ia amatlah berkaitan dengan kompetensi. Kompetensi mempunyai elemen yang merangkumi pengetahuan, kemahiran dan kualiti peribadi atau sikap (Hay McBer, 1996). Mohammed Sani (2007) pula mentakrifkan kompetensi sebagai gabungan aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu dimiliki serta diamalkan bagi melaksanakan sesuatu pekerjaan atau jawatan. Kompetensi yang dimiliki membolehkan seseorang melaksanakan tugasnya dengan kualiti yang tinggi

(Buley-Meissner, 2000). Menurut Sutton (2004), kompetensi menggabungkan ciri-ciri sifat, kemahiran dan pengetahuan dalam pelaksanaan kerja yang cekap atau unggul. Oleh itu, kompetensi merangkumi aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap guru yang perlu dimiliki untuk menguruskan aktiviti kokurikulum di sekolah agar berkualiti.

Qualiti pengajaran guru menjadi teras kepada aktiviti penyaluran ilmu pengetahuan dan kemahiran serta penerapan nilai murni melalui proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah (Abdullah Sani;2003). Menurut Abd.Alim (1995), aktiviti kokurikulum merupakan kesinambungan dan pengukuhan kepada program atau aktiviti pembelajaran di bilik darjah atau kurikulum, di mana kokurikulum merupakan aktiviti dan pengalaman pendidikan yang dilaksanakan di luar bilik darjah. Kementerian Pelajaran (1989), menyatakan gerak kerja kokurikulum adalah gerak kerja yang bercorak pendidikan dan menyediakan pembelajaran bercorak pendidikan dan menyediakan pembelajaran dan pengalaman-pengalaman. Gerak kerja kokurikulum boleh dijalankan di dalam atau di luar bilik darjah seperti bidang badan beruniform, bidang persatuan dan kelab dan bidang sukan dan permainan. Di sekolah, pengetua merupakan individu yang paling penting untuk menerajui aktiviti kokurikulum. Pengetua juga merupakan individu penting yang berusaha memimpin.

Langkah kerajaan menggalakkan pelaksanaan dan penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum merupakan suatu langkah yang positif kerana generasi muda masa kini perlu mempunyai keselarian dalam akademik dan kokurikulum serta keterampilan sahsiah (Ruhaiza,2007). Oleh itu, kerajaan telah mewujudkan penilaian dalam aktiviti kokurikulum agar dapat merangsang dan menggalakkan murid-murid untuk meningkatkan penglibatan mereka yang menyeluruh dalam aktiviti kokurikulum. Penilaian kokurikulum ini dilaksanakan dengan menggunakan borang penilaian yang standard untuk semua sekolah agar unsur-unsur ketidakadilan dalam pemberian markah dapat dihindari. Melalui penilaian ini, semua murid mempunyai peluang yang sama untuk memperoleh markah kerana penilaian yang dibuat adalah setara. Justeru, langkah kerajaan memutuskan penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum menyumbang sebanyak 10 peratus kepada syarat kelayakan masuk ke universiti sememangnya wajar dan bertepatan dengan matlamat FPK.

Selain itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) percaya bahawa kegiatan kokurikulum dapat melatih murid untuk bersikap bertanggungjawab, berdisiplin, berdikari dan berkemahiran dalam sesuatu lapangan yang mereka sertai. Kegiatan ini juga telah

menyediakan peluang untuk berkomunikasi kepada semua kaum dan melatih murid untuk membahagikan masa dengan aktiviti yang berfaedah. Kajian oleh Oii (2005) telah menyatakan bahawa kegiatan kokurikulum yang mantap dapat memupuk integrasi antara kaum dalam masyarakat majmuk di Malaysia. Menurut beliau, kegiatan ini boleh memupuk sifat berdisiplin dan patuh kepada undang-undang seterusnya mampu membentuk murid menjadi warganegara yang berguna seterusnya dapat mengurangkan masalah disiplin di sekolah.

Kesimpulannya, kokurikulum adalah wadah pembinaan jasmani, emosi dan rohani selaras dengan matlamat Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang bertujuan untuk membentuk generasi yang seimbang. Kegiatan ini juga merupakan saluran yang akan menggalakkan perkembangan bakat, sifat kreativiti, bakat dan potensi murid ke tahap yang maksimum. Berasaskan kepada manfaat yang diperoleh oleh murid dalam kokurikulum, maka oleh sebab itu saya menjalankan kajian mengenai peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum di beberapa Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Muar.

II. PERMASALAHAN KAJIAN

Pengetua berada dalam dilema dalam memfokuskan kecemerlangan sekolahnya. Dibandingkan untuk mengejar kecemerlangan kokurikulum individu setiap murid di sekolahnya, pengetua lebih memfokus untuk menyempurnakan kecemerlangan sasaran akademiknya. Pengetua lebih cenderung berusaha untuk menempatkan sekolahnya untuk berada di dalamnya senarai terbaik dalam peperiksaan umum Malaysia sama ada PMR, SPM ataupun STPM. Sekiranya perbelanjaan hanya banyak kepada kurikulum, masalah dan kekangan akan timbul dari segi kelancaran aktiviti kokurikulum yang akan dijalankan. Begitu juga dengan fokus pembangunan guru kemahiran peningkatan, di mana sokongan dan galakan oleh pengetua terhadap kursus-kursus yang dapat membantu guru-guru meningkatkan ilmu pengetahuan untuk menjalankan aktiviti kokurikulum. Ini menjelaskan bahawa pengetua-pengetua sekolah seringkali memfokuskan kecemerlangan hanya kepada bidang kurikulum berbanding kecemerlangan kokurikulum.

Selain itu, bahagian Nazir di KPM (2010) yang mengkaji pelaksanaan kokurikulum mendapati kegiatan ini kurang mendapat sokongan daripada murid dan guru berpunca daripada kelemahan pengetua dalam mengurus sumber manusia di sekolah. Dapatan ini telah disokong oleh hasil tinjauan oleh Bahagian Kokurikulum dan Kesenian (BKK), KPM (2011) yang mendapati kegiatan ini tidak dilaksanakan

sepenuhnya oleh pengetua dan para murid juga tidak berminat untuk menyertai aktiviti yang dijalankan. Mohd Najib (2007) menyatakan pendidikan seimbang seharusnya menekankan kepada kedua-dua aspek kurikulum dan kokurikulum. Beliau menyatakan bahawa kepimpinan pengetua dilihat sebagai faktor kepada kejayaan atau sebaliknya mendatangkan pelbagai masalah dalam pengurusan kokurikulum. Sebaliknya menurut beliau, kepimpinan pengetua masih gagal mempengaruhi sepenuhnya penglibatan murid dan guru dalam pelaksanaan kegiatan ini di sekolah.

Situasi ini juga telah dinyatakan oleh Majlis Pengetua Kanan Kebangsaan (MPKK) (2003), bahawa pengurusan kokurikulum masih tidak dapat dijalankan dengan teratur dan sistematik di sekolah. Pengetua masih gagal dalam membuat perancangan pembangunan yang teratur menyebabkan kegiatan ini kurang mendapat kerjasama dari guru-guru. Pengetua juga gagal untuk melaksanakan dasar penglibatan murid dan hanya mampu memberikan perhatian kepada yang berbakat sahaja. Indiator kegagalan dalam pengurusan kokurikulum disebabkan oleh kelemahan pengetua dalam mengurus tiga komponen utama di sekolah iaitu manusia, fizikal dan kewangan. Senario ini tidak sepatutnya berlaku kerana kajian oleh Mohd Nor (2013) jelas menunjukkan bahawa wujud korelasi yang tinggi antara peranan pengetua sebagai pengurus kokurikulum dengan tahap penglibatan murid dalam aktiviti yang dijalankan. Menurut beliau, sekiranya peranan pengetua sebagai pengurus kokurikulum pada tahap yang tinggi, maka penglibatan murid dalam kegiatan ini juga akan meningkat.

Selain itu, Bahagian PengNaziran Kementerian Pelajaran Malaysia (2010) yang mengkaji pelaksanaan kegiatan kokurikulum di sekolah-sekolah menegaskan bahawa seseorang guru tidak hanya terlibat dengan kurikulum sahaja, malahan mereka turut dipertanggungjawabkan sebagai guru kokurikulum seperti yang dinyatakan dalam SPI Bil.1/1985 KP(BS)8591/Jld. 11(29) bertarikh 2 Jan 1985. Namun begitu, tidak semua tugas ini mampu dijalankan kerana kurangnya kompetensi guru dari sudut pengetahuan dan kemahiran mengenai kokurikulum tersebut. Pengetahuan yang di institusi pengajian tinggi hanya melibatkan perkara asas sahaja dan tidak meliputi keseluruhan aspek. Maka hasilnya ialah murid tidak memperoleh ilmu yang sepatutnya kerana guru tidak mempunyai kompetensi serta persediaan rapi dan hanya menghadiri perjumpaan sekadar untuk mengambil kehadiran murid sahaja. Situasi ini menyebabkan timbul masalah dalam pengelolaan aktiviti apabila terdapat guru yang kurang

kompeten dan kemahiran dalam unit yang mereka terajui dan kurang pengalaman kerana tidak pernah didedahkan dengan sebarang latihan serta kursus asas terutamanya para guru yang baharu bertugas. Masalah ini menyebabkan mereka gagal untuk melaksanakan aktiviti yang menarik dan dapat menimbulkan minat murid untuk menyertainya. Di dalam beberapa kajian yang telah dijalankan oleh Mahamad Amran (2014) telah mendapati antara faktor utama yang menyebabkan ramai guru gagal menjalankan tanggungjawab mereka di dalam kokurikulum adalah kerana mereka tidak cukup kompeten dan tiada kemahiran dalam unit yang dipertanggungjawabkan kepada mereka. Perkara ini juga disokong oleh kajian Mohd Fuad (2008) iaitu pembabitan guru yang kurang memuaskan dalam kokurikulum berpunca daripada sikap guru itu sendiri. Guru tidak kreatif dan inovatif dalam menentukan aktiviti seperti khidmat masyarakat dan rekreasi sesuai dengan tahap perkembangan murid. Masalah kemahiran dan kepakaran guru dalam mengelola kokurikulum ini juga telah dinyatakan dalam Laporan Kabinet (1979) yang mendapati kecenderungan guru terhadap sesetengah kegiatan kokurikulum seperti unit beruniform dan sukan adalah tidak memberangsangkan disebabkan mereka tidak mempunyai kemahiran walaupun telah menerima pendedahan semasa belajar, tetapi ia hanya meliputi tahap asas yang tidak membolehkan mereka menguasai sepenuhnya sesuatu bidang ilmu yang diperlukan oleh murid. Sikap pengetua yang kurang memberikan penekanan pentingnya guru-guru mempunyai kemahiran dalam setiap unit yang dipertanggungjawabkan kepada mereka adalah antara punca masalah pengurusan kokurikulum berlaku di sekolah.

Maka sebagai pengetua yang cemerlang haruslah perkara seperti di atas perlu dititikberatkan agar matlamat yang hendak dicapai sejajar dengan visi dan misi KPM di mana guru-guru dapat melaksanakan kegiatan kokurikulum dengan baik seiring dengan komitmen mereka sebagai seorang pendidik. Justeru itu, pengetua yang perlulah mengurus secara telus dalam mengagihkan tugas, membuat keputusan serta memberi ganjaran akan dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa di dalam organisasi. Apabila guru selesa maka mereka akan komited terhadap organisasi. Norazlinda Saad (2010) pula mendapati bahawa pengetua perlu memiliki pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi dalam menentukan maklumat yang diperlukan, individu yang terlibat dan struktur yang perlu dan sesuai untuk membuat keputusan. M.Anuar dan Nor Azah (2011) berpendapat bahawa pengetua bertanggungjawab untuk memastikan segala perancangan seluruh aktiviti kerja, membimbing, dan menggalak bagi meningkatkan kecekapan guru melaksanakan

gerak kerja kokurikulum. Menurut Stringer dan Hourani (2015) pembangunan profesional untuk pengetua dianggap sebagai faktor penting meningkatkan keupayaan mereka untuk mengubah sekolah-sekolah dan melaksanakan perubahan sejajar dengan Model Sekolah Baru yang, pada peringkat awal, telah dimulakan melalui skim Kerjasama Awam Swasta.

Selain itu, ada sesetengah pengetua yang juga kurang memberikan pengiktirafan dan penghargaan terhadap guru-guru yang aktif dalam mengendalikan kokurikulum. Ini adalah disebabkan oleh faktor polisi sekolah yang lebih mementingkan kepada pencapaian dalam kurikulum berbanding kokurikulum. Situasi ini sepatutnya tidak berlaku kerana menurut Omaidin (2005) guru-guru perlu diberikan pengiktirafan dan penghargaan atas setiap kejayaan yang mereka telah hasilkan untuk sekolah dalam kokurikulum. Beliau juga menyatakan pentingnya ganjaran diberikan kepada guru yang bertujuan untuk memberikan motivasi dan semangat dalam setiap aktiviti yang dijalankan. Pihak sekolah juga perlu memberikan penghargaan dan pengiktirafan kepada murid yang telah mencapai kejayaan dan mengharumkan nama sekolah khusus untuk memberikan perangsang kepada murid lain untuk terlibat secara aktif dalam setiap aktiviti yang dijalankan.

Pengetua juga masih gagal untuk mendapatkan sokongan yang padu dari ibu bapa murid untuk memberikan sokongan atas penglibatan anak-anak mereka dalam kokurikulum. Mereka masih kurang kesedaran tentang pentingnya kegiatan ini dalam membentuk sahsiah dan nilai murni anak-anak mereka. Surat Pekeliling Ikhtisas Bil 1/1985 iaitu Penubuhan Jawatan Kuasa Bimbingan Murid Sekolah, jelas menunjukkan bahawa antara faktor yang menyebabkan kegiatan kokurikulum sekolah tidak berjalan lancar ialah kerana kurangnya penglibatan ibu bapa dan komuniti secara aktif. Situasi ini mempunyai kaitan dengan kajian oleh Mohanaraja (2012) yang mendapati bahawa ibu bapa murid masih beranggapan kegiatan ini boleh mengganggu pelajaran dan tidak mampu menjamin masa depan anak-anak mereka berbanding kejayaan dalam bidang kurikulum. Beliau menyatakan bahawa ibu bapa kurang memberikan dorongan kepada anak-anak mereka untuk bergiat aktif dalam kegiatan ini. Sebaliknya, mereka beranggapan bahawa kurikulum lebih penting untuk mencorakkan masa depan anak-anak mereka dan tiada keyakinan terhadap fungsi kokurikulum dalam menentukan masa depan anak-anak mereka.

Rangkuman daripada permasalahan yang telah diuraikan di atas, pengkaji mempunyai

keinginan yang mendalam untuk membuat kajian terhadap peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum di sekolah. Pengkaji mendapati terdapat pelbagai masalah yang menjurus kepada pengurusan pengetua dan isu ini perlu di atasi kerana mereka perlu mempunyai kompetensi, ilmu dan kepakaran dalam mengurus kokurikulum untuk menghasilkan kecemerlangan sekolah dalam setiap aktiviti yang dijalankan. Kajian ini bertujuan untuk menyelesaikan segala permasalahan yang timbul dan menghuraikan apakah amalan-amalan terbaik pengetua dalam proses pengurusan kokurikulum dan hubungannya dengan kompetensi guru-guru di dalam melaksanakan tanggungjawabnya di dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum yang menjadi input penting di sekolah. Sungguhpun begitu, kajian terhadap peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum masih dianggap baharu dan tidak menyeluruh walaupun peranan pengetua sangat besar dalam proses pengurusan kokurikulum berdasarkan kepada sumbangan kegiatan ini dalam melahirkan murid yang lengkap dari segi fizikal, emosi, jasmani, rohani serta mampu memupuk sifat berdisiplin.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini telah menggariskan empat objektif iaitu:

1. Mengenal pasti tahap pengurusan kokurikulum dalam merancang, memimpin, mengelola dan mengawal dalam pengurusan kokurikulum.
2. Menentukan perbezaan pengurusan kokurikulum berasaskan faktor demografi
3. Menentukan perbezaan kompetensi guru berdasarkan faktor demografi.
4. Menentukan hubungan pengurusan kokurikulum pengetua dengan kompetensi guru.

III. METODOLOGI

Kajian ini dijalankan secara kuantitatif iaitu suatu tinjauan yang bertujuan untuk melihat peranan pengetua dan hubungannya dengan kompetensi guru di dalam pengurusan kokurikulum di sekolah - sekolah menengah kebangsaan di daerah Muar. Kajian ini akan meneliti dan menghuraikan peranan pengetua dalam proses pengurusan kokurikulum yang meliputi elemen merancang, mengelola, memimpin dan kompetensi guru dari sudut pengetahuan, kemahiran dan sikap.

Menurut Creswell (2002), kajian tinjauan digunakan untuk menggambarkan trend dalam populasi dari aspek sikap, pendapat, tingkah laku

atau karakter. Kajian ini akan dijalankan ke atas 12 buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Muar. Kajian ini akan dijalankan ke atas 12 orang pengetua dan 150 orang guru termasuk Penolong-penolong Kanan (GPK) di sekolah-sekolah menengah kebangsaan di daerah Muar bagi menjawab set soal selidik peranan dan kompetensi guru didalam melaksanakan pengurusan kokurikulum disekolah. Teknik persampelan secara rawakk mudah digunakan kerana setiap ahli

	Min	Sisihan Piawai
Pengetahuan	3.7027	.59404
Merancang	3.6387	.53868
Mengelola	3.9080	.39857
Memimpin	3.9147	.42716
Mengawal	3.9553	.39757
Skor keseluruhan	3.8239	.41858

populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden (Noraini Idris:2010).

Pemilihan kajian kuantitatif di dalam kajian ini adalah kerana penyelidik akan menggunakan soal selidik yang menggandungi item-item untuk mengukur peranan pengetua dan hubungannya dengan kompetensi guru di dalam pengurusan kokurikulum. Soal selidik ini menggandungi item-item yang mengukur peranan pengetua dan tahap kompetensi guru di dalam pengurusan kokurikulum di sekolah melalui sampel kajian yang telah dipilih serta perkaitan antarapembolehubah-pembolehubah mengikut konteks kajian.

Terdapat dua bahagian soal selidik iaitu Bahagian A dan Bahagian B. Bahagian A

mengandungi lima soalan bagi maklumat demografi. Manakala bahagian B terdiri daripada 39 item untuk mengukur peranan dari aspek pengurusan iaitu merancang, mengawal, mengurus, dan mengelola serta tahap kompetensi guru berdasarkan tiga aspek yang dikaji iaitu pengetahuan, kemahiran dan sikap dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum. Skala yang digunakan adalah berdasarkan skala pemeringkatan Likert dengan poin satu hingga lima untuk menguji setiap konstruk yang dikaji.

IV. DAPATAN KAJIAN

Untuk menjawab persoalan kajian (a) hingga (e), berikut adalah analisis dapatan kajian yang diperolehi. Pendekatan deskriptif dalam bentuk min dan sisihan piawai adalah berdasarkan interpretasi skor min dalam Jadual 3.4 Secara keseluruhannya, skor min dan sisihan piawai bagi aspek kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum adalah seperti dalam Jadual 4.2. Dapatan kajian menunjukkan kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum di sekolah menengah kebangsaan di Daerah Muar berada pada tahap tinggi.

Jadual 4.2 Skor min dan sisihan piawai

4.3.1 Dapatan Persoalan (a): Aspek Pengetahuan Guru

Setelah dianalisis data yang diperolehi, adalah didapati nilai skor min keseluruhan bagi aspek pengetahuan guru ialah 3.7027 pada sisihan piawai 0.59404. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan bahawa aspek pengetahuan guru dalam pengurusan kokurikulum berada pada tahap yang tinggi berdasarkan interpretasi skor min pada Jadual 3.4.

	Min	Sisihan Piawai
Pengetahuan	3.7027	.59404
Merancang	3.6387	.53868
Mengelola	3.9080	.39857
Memimpin	3.9147	.42716
Mengawal	3.9553	.39757
Skor keseluruhan	3.8239	.41858

Terdapat 7 item yang mempunyai nilai skor min melebihi 3.67 iaitu pada tahap tinggi iaitu mengetahui perlembagaan persatuan (min = 3.8067), membuat penilaian terhadap penglibatan

pelajar (min = 3.8267), mengetahui visi dan misi persatuan (min = 3.9067), membuat perancangan jangka pendek/panjang persatuan (min = 3.6800), mengetahui objektif persatuan (min = 3.9800), mengetahui aspek keselamatan semasa aktiviti dijalankan (min = 3.8800) dan menyediakan laporan aktiviti persatuan (min = 4.1200). 3 item yang selebihnya memperoleh skor min pada tahap sederhana iaitu mempunyai pengetahuan untuk menguruskan aktiviti kokurikulum (min = 3.2067), mengetahui cara-cara menjalankan aktiviti perkhemahan (min = 3.0400) dan mengetahui undang-undang dan peraturan permainan yang dipimpin (min = 3.5800).

4.3.2 Dapatan Persoalan (b): Kompetensi Guru dalam Aspek Merancang

Nilai keseluruhan skor min bagi aspek merancang ialah 3.6387 pada sisihan piawai 0.53868. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan bahawa aspek merancang guru dalam pengurusan kokurikulum berada pada tahap sederhana berdasarkan interpretasi skor min Jadual 3.4. Daripada dapatan kajian, walaupun didapati guru-guru berada di tahap sederhana bagi aspek merancang namun cuma 5 item yang berada pada tahap sederhana manakala 5 item lagi berada pada tahap tinggi.

Item-item yang mempunyai nilai skor min sederhana ialah merancang aktiviti yang pelbagai (min = 3.4467), menetapkan visi dan misi yang ingin dicapai (min = 3.6400), merancang aktiviti luar sekolah (min = 3.2133), menyediakan kertas kerja yang komprehensif (min = 3.5267) dan menyediakan pelan tindakan persatuan (min = 3.5067). 5 item lagi mempunyai nilai skor min pada tahap tinggi iaitu menyediakan carta organisasi dan senarai tugas AJK (min = 3.7733), merancang takwim pelaksanaan persatuan sepanjang tahun (min = 3.9533), menentukan tempat yang sesuai (min = 3.9400), menyediakan segala alat-alat bagi aktiviti persatuan (min = 3.7000) dan merancang strategi untuk meningkatkan kecemerlangan persatuan (min = 3.6867).

4.3.3 Dapatan Persoalan (c): Kompetensi Guru dalam Aspek Mengelola

Untuk aspek mengelola, dapatan kajian menunjukkan nilai skor min pada tahap tinggi bagi semua item kecuali 1 item iaitu menguruskan pengangkutan, penginapan dan makanan ahli untuk aktiviti persatuan yang diadakan di luar sekolah (min = 3.4800). Kesemua 9 item yang lain mempunyai nilai skor min yang tinggi.

Item-item itu ialah menjalankan aktiviti-aktiviti secara berterusan sepanjang tahun (min = 3.7400), mengendalikan mesyuarat persatuan dengan cekap (min = 3.8733), memastikan minit mesyuarat

persatuan disediakan dan difailkan (min = 4.0667), menguruskan surat kebenaran ibu bapa/penjaga untuk aktiviti luar sekolah (min = 3.9667), mengadakan perjumpaan persatuan sekurang-kurangnya sepuluh kali dalam setahun (min = 4.2800), mengendalikan belanjawan kewangan persatuan dengan baik (min = 3.9200), merekod pencapaian ahli yang cemerlang di peringkat sekolah, zon, negeri dan negara (min = 3.8467), memastikan kemudahan yang ada di sekolah digunakan secara optimum (min = 3.8400) dan memastikan aktiviti persatuan dijalankan mengikut takwim (min = 4.0667). Nilai keseluruhan skor min bagi aspek melaksana ialah 3.9080 pada sisihan piawai .39857. Dapatan ini menunjukkan bahawa aspek melaksana guru-guru dalam pengurusan kokurikulum berada pada tahap yang tinggi secara keseluruhannya.

4.3.4 Dapatan Persoalan (d): Kompetensi Guru dalam Aspek Memimpin

Dalam aspek memimpin, guru-guru menunjukkan tahap kebolehan yang tinggi pada 9 item iaitu sentiasa meningkatkan pengetahuan dan kemahiran tentang pengurusan kokurikulum (min = 3.7733), sentiasa membimbing pelajar (min = 4.0867), sentiasa mendapat kerjasama daripada pemimpin sekolah (min = 3.9667), menggalakkan pelajar untuk memperkembangkan potensi diri (min = 4.1467), memberi motivasi kepada ahli (min = 3.8667), mempunyai komunikasi interpersonal yang baik (min = 4.0600), yakin bahawa tugas memimpin persatuan adalah tugas wajib guru (min = 3.8867), memastikan tugas yang diberikan kepada ahli adalah secara adil (min = 4.0667) dan mempunyai kemahiran memimpin dan memberi tunjuk ajar (min = 3.7667). Hanya 1 item sahaja memperoleh skor min pada tahap sederhana iaitu dapat mempengaruhi pelajar supaya mereka melibatkan diri dalam aktiviti persatuan (min = 3.5267). Nilai keseluruhan skor min bagi aspek memimpin ialah 3.9147 pada sisihan piawai 0.42716. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan bahawa aspek memimpin guru dalam pengurusan kokurikulum berada pada tahap yang tinggi.

4.3.5 Dapatan Persoalan (e): Kompetensi Guru dalam Aspek Mengawali

Bagi aspek mengawali, nilai skor min keseluruhan ialah 3.9553 pada sisihan piawai .39757. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan aspek menilai guru dalam pengurusan kokurikulum berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian

menunjukkan bahawa semua item memperoleh nilai skor min pada tahap tinggi untuk aspek menilai.

Item-itemnya ialah membuat penilaian terhadap jawatan yang disandang oleh setiap ahli (min = 3.9200), memantau pelaksanaan aktiviti persatuan yang dijalankan (min = 4.0867), merekod kehadiran pelajar setiap kali aktiviti dijalankan (min = 4.2400), mengutip dan menandatangani semua kad kehadiran ahli pada setiap kali perjumpaan (min = 4.0333), menilai kehadiran ahli dan mengambil tindakan terhadap ahli yang tidak hadir perjumpaan (min = 3.6667), membuat penilaian berterusan terhadap penglibatan setiap ahli (min = 3.9533), membuat penilaian terhadap pencapaian setiap ahli pada penghujung sesi persekolahan (min = 3.9533), menyediakan penilaian setiap ahli untuk diserahkan kepada guru tingkatan (min = 4.0733), membuat refleksi terhadap perjalanan aktiviti persatuan sepanjang tahun (min = 3.7533) dan melaporkan prestasi pelajar dalam bidang kokurikulum kepada pihak pentadbir (min = 3.9333).

V. PERBINCANGAN

Kajian ini bertujuan untuk meninjau peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum di sekolah dan hubungannya dengan kompetensi guru. Kompetensi guru dalam menguruskan aktiviti kokurikulum dikaji dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap iaitu merancang, mengelola, memimpin dan mengawal. Di samping itu, kajian ini juga melihat perbezaan signifikan kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum berdasarkan umur, opsyen ikhtisas yang berkaitan, pengalaman mengajar dan pengalaman menghadiri kursus kokurikulum.

Sampel kajian terdiri daripada 150 orang guru dari 12 buah sekolah menengah kebangsaan di Daerah Muar. Kesemua sampel kajian merupakan guru penasihat kokurikulum dan pemilihan sampel adalah secara rawak. Soal selidik telah diedarkan kepada guru bagi tujuan mendapatkan data tentang kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum. Satu kajian rintis telah dijalankan sebelum kajian sebenar untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan item-item dalam soal selidik.

Data yang diperolehi dianalisis menggunakan *Statistical Package For The Social Sciences Version 11.5*. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data bagi mendapatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai. Untuk menguji hipotesis kajian pula, statistik inferensi digunakan iaitu ujian-t dan ujian ANOVA satu hala pada aras signifikan $p < 0.05$.

IMPLIKASI KAJIAN

Kajian ini telah memberi satu gambaran yang objektif dan menyeluruh terhadap tahap kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum di sekolah. Secara umum, guru-guru-guru penasihat kokurikulum didapati mempunyai kompetensi yang tinggi dalam pengurusan kokurikulum. Namun, kompetensi guru dalam aspek merancang perlu dipertingkatkan lagi. Untuk menjamin kejayaan serta pencapaian objektif dan matlamat kokurikulum, aspek perancangan turut memainkan peranan yang penting. Guru-guru perlu diberi bimbingan dan latihan yang khusus dalam bidang kokurikulum untuk meningkatkan keupayaan mereka dalam menguruskan aktiviti kokurikulum terutama sekali dalam aspek merancang. Profesion perguruan merupakan satu profesion yang mencabar dan memerlukan kemahiran-kemahiran yang spesifik bukan sahaja dalam bidang kurikulum tetapi juga dalam bidang kokurikulum. Oleh itu, guru-guru harus diperlengkapkan dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan sebagai pengurus kokurikulum yang berwibawa dan seterusnya membawa kecemerlangan kepada bidang kokurikulum di peringkat sekolah.

Dapatan kajian juga memberi impak kepada pihak pentadbir sekolah seperti pengetua, penolong kanan kurikulum dan khasnya penolong kanan kokurikulum. Pengetua sekolah mestilah melihat keupayaan dan kebolehan setiap guru sebelum mengagihkan tugas spesifik kepada setiap guru berdasarkan opsyen, latihan dan kursus yang pernah dihadiri oleh guru agar padanan yang terbaik dapat dilakukan. Selain itu, penolong kanan kokurikulum memainkan peranan yang penting dalam memberi bimbingan, tunjuk ajar, motivasi dan galakan kepada guru kokurikulum di bawah seliaannya agar guru-guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih berkesan. Komunikasi yang efektif di antara pihak pentadbir dan guru juga amat penting untuk menyelesaikan sebarang masalah atau konflik yang timbul kerana sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak dapat lari daripada pelbagai jenis permasalahan.

Di samping itu, dapatan kajian ini juga memberi implikasi kepada penggubal polisi di Kementerian Pelajaran terutamanya di Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Bahagian Kokurikulum dan juga Bahagian Sukan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa lebih daripada separuh responden yang dikaji

(56%) tidak pernah menghadiri sebarang kursus kokurikulum. Dapatan ini diharap menjadi satu landasan kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia terutamanya Bahagian Pendidikan Guru dan Bahagian Kokurikulum agar dapat merancang dan merangka latihan dan program untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum di sekolah. Latihan yang berterusan perlu dikendalikan dari masa ke semasa.

RUMUSAN

Pengurusan kokurikulum di sekolah merupakan tunjang yang penting dalam sistem pengurusan di sekolah. Pelaksanaan kokurikulum yang berkualiti dan berkesan dapat menjamin kecemerlangan kokurikulum di samping memperkembangkan potensi pelajar untuk mencapai keseimbangan jasmani, emosi, rohani, intelek dan sosial pelajar.

Kejayaan program kokurikulum di sekolah memerlukan pengurusan yang teliti, kemas dan terancang. Guru sebagai pelaksana utama aktiviti kokurikulum juga perlu memiliki pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi untuk menjalankan tugas yang telah diamanahkan supaya objektif pendidikan kokurikulum dapat direalisasikan. Untuk itu, guru harus dilengkapi dengan pengetahuan, kemahiran, kepakaran serta perkembangan terkini dalam bidang kokurikulum agar mereka dapat melaksanakan tanggungjawab dengan yakin dan berkesan.

Kebolehan mengurus aktiviti kokurikulum dengan baik dan efektif merupakan faktor utama dalam menentukan kejayaan program kokurikulum di sekolah. Oleh itu, guru kokurikulum harus memikul tanggungjawab ini dengan lebih berdedikasi dan komited serta sentiasa bersedia mengharungi cabaran yang timbul. Selain itu, sokongan dan motivasi dari pihak pentadbir sekolah, ibu bapa serta pelajar juga amat perlu untuk menjayakan semua program kokurikulum yang dirancang. Dengan adanya pengurusan kokurikulum yang cemerlang, adalah menjadi harapan penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum akan ditingkatkan lagi pada masa hadapan demi melahirkan generasi muda yang berketrampilan dalam semua aspek kehidupan dan seterusnya mengorak langkah ke arah pembentukan negara yang cemerlang, gemilang dan terbilang.

RUJUKAN

- Abd Halim Abdul Rahim. 1995. *Pengurusan Kokurikulum*: Penerbit Fajar Bakti
- Alizah, A. M. 2010. *Kompetensi pengurusan dan pelaksanaan kokurikulum dalam kalangan penolong kanan kokurikulum di sekolah-sekolah menengah daerah Kota Kinabalu* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Bolman, L. et al. 1991. *Leadership & Management Effectiveness: Multi-frame, Multi-sector Analysis, Human Resource* . 30(4): 509-534.
- Boyatzis, R. E. 2004. *Self-Directed Learning Lead with emotional intelligence. Executive Excellence*, 21(2), 11-12.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. 2000. *Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Griffin, R.W.1993. *Management 4th ed.* Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hamzah, M. I. M., & AYOB, N.2015. Peranan Pengetua dalam Pengurusan Kokurikulum dari Perspektif Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Zon Keramat (The Role of Principal in the Management of Cocurricular from Teacher's Perspective at National Secondary Schools in Zone of Keramat). *JURNAL PENDIDIKAN MALAYSIA (Malaysian Journal of Education)*. 40(2).129-138.
- Hussin, S.2014. *Cabaran menyeluruh dalam pelaksanaan transformasi pendidikan untuk masa depan malaysia*.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. 2000. *Buku Pebgurusan Gerak Kerja Kokurikulum Sekolah Menengah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- McBer, H. 2001. Research into teacher effectiveness. *Early Professional Development Of Teachers*, 68(216), 1-69. McBer, H. (2001). Research into teacher effectiveness. *Early Professional Development Of Teachers*, 68(216), 1-69.
- Malaysia, K.P.2013. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Online (www.moe.gov.my)
- Mohamed, N. A. S., & Baba, S.2017. PROSES PELAKSANAAN PENGURUSAN KOKURIKULUM YANG DIAMALKAN OLEH KUMPULAN PENGURUSAN KOKURIKULUM DI SEKOLAH MENENGAH HARIAN. *JuPiDi: Jurnal Pendidikan, Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 17-43.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. 2007. *Intervensi Pembangunan Organisasi Pendidikan*. UTM: Skudai
- Mohd Izham Mohd Hamzah.2006. *Pengurusan Proses Perubahan Terancang di beberapa buah Sekolah Bestari di Malaysia*. Thesis Dr. Fal.UM. Kuala Lumpur.
- Mohd Shapri Bin Mohd Yusoff. 1999. *Penyelidikan Pengurusan Di Peringkat Sekolah: Satu Cabaran Dan Penyelesaian Di Kalangan Pengetua Johor: Terbitan Persidangan Kebangsaan Pengetua-pengetua Sekolah Menengah Negeri Johor*.
- Omardin Ashaari. 1999. *Pengurusan Sekolah: Satu Panduan Lengkap*. Kuala Lumpur: Utusan Publication and Distribution Sdn.Bhd.
- Ooi Siew Kuan.2005. *Peranan, amalan dan masalah guru dalam pengurusan dan pelaksanaan kokurikulum di sekolah-sekolah menengah Daerah Hulu Langat Selangor*. Thesis Sarjana UKM. Bangi.
- Razak, A. Z. A.2006. Ciri iklim sekolah berkesan: Implikasinya terhadap motivasi pembelajaran. *JURNAL PENDIDIKAN MALAYSIA (Malaysian Journal of Education)*, 31.
- Ross, D. 2006. *Leadership Styles of Secondary Schools Principles as perceived by secondary school teachers*. Florida Atlantic University.
- Salamuddin, N., Harun, M. T., & Abdullah, N. A. D. 2011. Teachers' Competency in School Extra-Curricular Management. *World Applied Sciences Journal*, 15, 49-55
- Stoner J.A.F.1995. *Management*. New Jersey:Prentice Hall Inc:Engleword Cliffs.
- Tayloe, W.ed. 1984. *Metaphors of Education*. London: Heinemann.
- Ulmer,M.2002.*Principles leadership practices in the of state assessments*. University of Connecticut.
- Zainuddin, Z. A., Daud, Y., Nor, M., & Azmi, S. 2016. Pengurusan kokurikulum dan tahap penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum di Sekolah Menengah Kebangsaan Terengganu. *Proceeding of ICECRS, 1*, 891-900.

KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA DAN PRESTASI PENGAJARAN GURU DI SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI DI BAHAGIAN KUCHING

¹Kassidy Maran Anak Unan, ²Azlin Norhaini Binti Mansor

¹Kolej Datu Patinggi Abang Haji Abdillah

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi

ABSTRAK-Kepimpinan pengetua dalam pembelajaran merupakan tindakan yang mampu mendorong kepada kepuasan bekerja yang seterusnya kepada peningkatan prestasi pengajaran guru di sekolah. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan hubungannya dengan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi (SBP) di Bahagian Kuching. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif reka bentuk tinjauan dan borang soal selidik sebagai instrumen kajian, melibatkan 50 orang guru yang dipilih secara rawak daripada dua buah SBP di Bahagian Kuching. Dapatan kajian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi. Dapatan kajian menunjukkan, tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di SBP di Bahagian Kuching adalah pada tahap tinggi. Kajian turut menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan kuat ($r=0.755$, $p \geq 0.00$) antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru. Oleh itu, adalah disyorkan semua pengetua meningkatkan tahap amalan kepimpinan transformasi bagi meningkatkan prestasi pengajaran guru ke arah kecemerlangan sekolah. Kajian yang sama wajar diperluaskan di semua jenis sekolah menengah bagi mendapatkan gambaran yang lebih mantap tentang impak kepimpinan transformasional terhadap prestasi pengajaran guru.

Kata Kunci: Kepimpinan transformasional, prestasi pengajaran, sekolah menengah berprestasi tinggi

I. PENGENALAN

Cabaran era globalisasi masa kini telah mengubah sistem pendidikan di Malaysia. Sebagai menyahut cabaran era globalisasi ini, institusi pendidikan di sekolah bertanggungjawab melahirkan modal insan yang mampu berdaya saing yang berupaya menyumbang kepada kemajuan dan kepentingan negara. Peranan pemimpin pada masa kini ditakrifkan sebagai satu era baharu untuk memenuhi kepelbagaian kehendak dan kepentingan kakitangan sesebuah organisasi. Kepimpinan dalam pembelajaran merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengetua, dengan maksud untuk mengembangkan persekitaran kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru; serta pada akhirnya

mampu mengembangkan prestasi kerja guru, keadaan belajar, dan menguruskan persekitaran belajar yang membolehkan pencapaian pelajar meningkat (Eggen & Kauchak, 2004). Tanggungjawab bersama dan penglibatan semua pihak dalam ekosistem sekolah mampu mewujudkan iklim sekolah yang merupakan replikasi kepada persekitaran yang positif dalam sesebuah sekolah.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPM) 2013-2025 pada Anjakan ke-4, Kementerian Pendidikan Malaysia akan memperluaskan laluan guru untuk peranan kepimpinan, pakar pengajaran dan pakar bidang khusus menjelang pada tahun 2016. Selain itu, Anjakan ke-5 PPPM turut menggariskan untuk memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah di Malaysia. Tunggak utama dalam sesebuah organisasi sekolah menengah adalah tertaluk kepada kepimpinan pengetua melalui kualiti kepimpinan yang dipamerkan. Maka dalam konteks organisasi sekolah menengah, pengetua merupakan individu paling yang penting kerana pengetualah yang menetapkan iklim pembelajaran di sekolah, tahap profesionalisme guru dan masa depan modal insan iaitu pelajar. Isu yang timbul apabila pemimpin sekolah di Malaysia didapati masih tidak dapat berfungsi sebagai pemimpin pengurusan dan pemimpin pengajaran yang berkesan seperti dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (2006-2010). Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan pelbagai amalan gaya kepimpinan pengetua dalam usaha untuk melestarikan kecemerlangan sekolah secara berterusan seperti amalan kepimpinan transformasional dan amalan kepimpinan transaksional. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasional boleh membawa kepada perubahan yang baik dalam organisasi sekolah terutamanya dalam prestasi pengajaran guru.

Usaha ke arah meningkatkan pencapaian akademik murid dan mengurangkan jurang pencapaian telah memberi tumpuan kepada hubungan kritikal antara kepimpinan pengetua yang efektif dengan prestasi

pengajaran guru. Kepimpinan dalam pembelajaran merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengetua, dengan maksud untuk mengembangkan persekitaran kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, serta pada akhirnya mampu mengembangkan prestasi kerja, keadaan belajar dan menguruskan persekitaran belajar yang boleh meningkatkan pencapaian pelajar (Eggen & Kauchak, 2004). Secara mutlak, kepimpinan pengetua dalam pembelajaran merupakan tindakan yang mampu mendorong kepada kepuasan bekerja yang mampu seterusnya kepada peningkatan prestasi pengajaran guru di sekolah. Pengetua merupakan individu yang memainkan peranan paling penting dalam menjayakan agenda pendidikan di sesebuah sekolah dan pendidikan negara secara amnya (Collins, 2001). Namun begitu, terdapat persoalan yang timbul, apakah amalan kepimpinan pengetua dalam meningkatkan prestasi pengajaran guru di sekolah? Kerjasama dalam kalangan kakitangan sekolah amat bergantung kepada interaksi yang positif antara pengetua dan guru (Lanier, 2009). Selain itu, peningkatan kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan pertumbuhan dan kejayaan sesebuah organisasi (Rosser & Townsend, 2006).

Selain itu, kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada sistem pengajaran dan pembelajaran itu sendiri di mana pemimpin sekolah berperanan dalam menentukan kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran di sekolah kerana kejayaan sesebuah sekolah adalah disebabkan pemimpin sekolah yang membawa kepada kejayaan tersebut (Fullan, 2011). Setiap sekolah hendaklah meningkatkan kualiti dan mutu perkhidmatan di samping mengkaji semula amalan, misi dan matlamat sekolah dengan memberi lebih perhatian terhadap hal-hal yang berkaitan kemanusiaan supaya matlamat dan prestasi sekolah dapat dicapai (Denhardt & Denhardt, 2003). Pengurusan sistem yang melibatkan guru dan pekerja dalam sesebuah sekolah amat penting dalam menentukan keberkesanan dan kecekapan sekolah tersebut (Boyne, 2003). Banyak kajian-kajian telah dijalankan mengenai amalan kepimpinan pengetua terhadap kepuasan kerja guru. Antaranya ialah kajian yang dilakukan oleh Jamilah et.al (2016) menyatakan kepimpinan transformasional yang tinggi diamalkan oleh pengetua mampu meningkatkan tahap kualiti guru generasi 'Y' masa kini. Seterusnya kajian yang dilakukan oleh Muzakkir dan Khadijah (2014), menyatakan bahawa amalan kepimpinan transformasional secara empat dimensi oleh pengetua berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pengajaran guru sekolah menengah di Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia. Begitu juga dengan kajian oleh Menon (2013) yang menunjukkan bahawa keberkesanan pengetua dilihat mempunyai kesan langsung ke atas kepimpinan transformasional pengetua dan memberi kesan kepada sikap dan kualiti guru-guru

seterusnya memberi kesan kepada keberkesanan pendidikan sekolah tersebut.

Berdasarkan dapatan kajian dan persoalan-persoalan yang telah dibincangkan, maka pengkaji berpandangan amalan kepimpinan transformasional pengetua boleh mendorong terhadap prestasi pengajaran guru dengan mengubah nilai dan sikap mereka supaya mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab dan amanah sebagai guru. Kajian mengenai amalan kepimpinan transformasional pengetua dan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah berprestasi tinggi di bahagian Kuching belum lagi dilaksanakan. Hal ini bertujuan supaya pengetua yang mengamalkan amalan kepimpinan transformasional boleh memberi impak terhadap prestasi pengajaran guru sekolah menengah berprestasi tinggi di bahagian Kuching seterusnya prestasi pencapaian sekolah dapat dipertingkatkan. Selain itu guru juga dapat mengenalpasti kelemahan dan kelebihan prestasi pengajaran masing-masing. Ini bermakna kepimpinan pengetua pada masa kini semakin mendapat perhatian dalam usaha mentransformasikan dan penambahbaikan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah. Justeru, satu kajian mengenai amalan kepimpinan transformasional amat diperlukan untuk memenuhi jurang dalam mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional pengetua dan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah berprestasi di bahagian Kuching.

Objektif kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk:

- I. Mengetahui tahap amalan kepimpinan transformasional di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di bahagian Kuching.
- II. Mengetahui tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di bahagian Kuching.
- III. Mengetahui sama ada sama ada terdapat hubungan antara amalan kepimpinan transformasional pengetua terhadap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di bahagian Kuching.

II. KAJIAN LITERATUR

Teori Kepimpinan Transformasional

Teori kepimpinan transformasional mula diperkenalkan oleh J.M. Burns (1978) seterusnya diperkembangkan oleh B.M. Bass (1985). Menurut Burns, kepimpinan transformasional merupakan suatu proses di mana pemimpin dan pengikutnya saling membantu dan meningkatkan motivasi dan moral kepada tahap yang lebih tinggi. Burns telah mengkategorikan amalan kepimpinan

transformasional kepada empat dimensi; pertama yaitu mempengaruhi idea, kedua yaitu pertimbangan individu, ketiga ialah stimulasi intelek dan keempat ialah inspirasi motivasi. Idea Burns telah diperkembangkan oleh Bass yang melihat kepemimpinan transformasional berdasarkan cara bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya bagi membolehkan dirinya dipercayai, dikagumi dan dihormati (Khairil Annas, 2009). Menurut Bass (1985) terdapat tiga cara pemimpin mengubah pengikut iaitu:

- i. Meningkatkan keprihatinan pengikut terhadap kepentingan tugas dan keperluan memahami nilai murni
- ii. Menyemarakkan keinginan pengikut di peringkat yang lebih tinggi.
- iii. Pengikut perlu memberikan keutamaan terhadap pencapaian matlamat organisasi berbanding kepentingan peribadi

Pemimpin transformasional tersebut akan menggabungkan keempat-empat dimensi ini dalam usaha menggalakkan orang bawahan bekerjasama untuk mencapai hala tuju yang dikehendaki demi kepentingan organisasi.

1. Dimensi Pertama: Mempengaruhi idea

Dimensi mempengaruhi idea ini melibatkan sumbangan idea oleh setiap orang bawahan secara berkumpulan. Dimensi ini dapat dilihat apabila pemimpin transformasional memainkan peranan penting untuk berkongsi matlamat dengan orang bawahan, melalui pendekatan yang positif supaya mereka turut mengamalkan sikap yang sama dengan pemimpin transformasional (Muzakir dan Khadijah, 2014). Pemimpin transformasional mengamalkan dimensi ini dengan menggalakkan orang bawahan mencontohi cara kerja pemimpin yang positif, supaya orang bawahan dapat melaksanakan tugas dengan cara kerja yang positif seterusnya melaksanakan tugas ke tahap yang terbaik. Pemimpin transformasional ini akan mendeligsasikan tugas kepada orang bawahan untuk belajar melalui pengalaman, menyelia dan memberi tunjuk ajar dan juga melayan setiap orang bawahan sebagai individu (Bass, 1990).

2 Dimensi Kedua: Pertimbangan Individu

Dimensi pertimbangan individu ini, pemimpin transformasional menganggap setiap individu adalah berbeza pandangan, kehendak dan kemampuan dalam melaksanakan sesuatu tugas. Pemimpin transformasional perlu memahami setiap individu agar keperluan mereka dalam kerja dapat dipenuhi, seterusnya timbul perasaan dihargai pada diri mereka (Muzakir dan Khadijah, 2014). Oleh itu, setiap orang bawahan di layan secara individual kerana mereka dianggap penyumbang dalam kejayaan sesebuah organisasi. Pemimpin transformasional ini akan menyelia orang bawahan mereka dengan memberikan maklum balas dan

pandangan yang berterusan dan menghubungkan matlamat organisasi dengan kehendak orang bawahan.

3 Dimensi Ketiga: Stimulasi intelek

Dimensi stimulasi intelek memberi penekanan terhadap mewujudkan kesedaran mengenai masalah yang dihadapi dan bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut (Muzakir dan Khadijah, 2014). Menerusi dimensi tersebut, pemimpin menggalakan orang bawahan untuk berfikir dengan lebih kreatif dan bijak terutamanya dalam penyelesaian masalah. Selain itu, pemimpin transformasional turut menggalakan orang bawahan untuk lebih berinovatif. Disamping itu, pemimpin transformasional turut memberi peluang kepada orang bawahan untuk menyumbangkan idea serta mengkritik perkara yang dianggap betul bagi pihak orang bawahan. Pendapat orang bawahan ini turut didengari oleh pemimpin transformasional untuk kepentingan organisasi bersama dan mencapai hasil prestasi kerja yang terbaik

4 Dimensi Keempat: Inspirasi Motivasi

Dimensi inspirasi intelek ini berperanan di mana pemimpin transformasional akan memberikan gambaran tentang kejayaan yang perlu dicapai pada masa hadapan, dengan memberikan tugas yang mencabar bagi orang bawahan supaya menuju ke tahap prestasi pencapaian yang lebih tinggi. Orang bawahan juga diberikan gambaran tentang hala tuju masa hadapan organisasi supaya mereka menyedari kepentingan sumbangan hasil kerja mereka dalam membina reputasi organisasi pada masa akan datang (Muzakir dan Khadijah, 2014). Pemimpin transformasional tersebut akan menunjukkan semangat bekerja yang bersungguh-sungguh dan berkeyakinan diri yang tinggi bagi memotivasikan orang bawahannya. Di dalam organisasi ini, orang bawahan akan didapati lebih bersemangat, berkeyakinan dan bekerjasama dalam kerja mereka (Muzakir dan Khadijah, 2014).

Prestasi Pengajaran Guru

Prestasi seseorang guru bukan bererti banyaknya anugerah mahupun kejuaraan yang dimiliki oleh guru, tetapi suatu kejayaan yang dimiliki oleh guru adalah daripada suatu proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Untuk mencapai prestasi maksimum, guru harus berusaha membangunkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di persekitaran sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Muzakir dan Khadijah (2014) prestasi pengajaran guru boleh dibahagikan kepada tiga konstruk yang utama.

1 Konstruk Pertama: Merancang pengajaran dan pembelajaran

Sebelum melaksanakan sesuatu aktiviti pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah, seseorang guru dituntut untuk membuat perancangan pengajaran dan pembelajaran. Fungsi perancangan pengajaran dan pembelajaran sistematik adalah untuk memudahkan guru untuk melaksanakan tugas di dalam bilik darjah supaya menjadi berkesan.

2 Konstruk Kedua: Melaksanakan pengajaran yang berkualiti

Setelah guru selesai melaksanakan rancangan pengajaran yang sistematik, maka tugas guru yang selanjutnya adalah untuk melaksanakan pengajaran yang berkualiti di dalam bilik darjah. Guru seharusnya menunjukkan penampilan terbaik di hadapan pelajar, menguasai ilmu pembelajaran, penjelasan yang mudah difahami, mempraktikkan pelbagai kaedah pengajaran dan pembelajaran sehingga menuntun pelajar bermotivasi untuk belajar. Guru juga mesti celik dalam menggunakan teknologi pengajaran sehingga menarik bagi para pelajar (Muzzakir dan Khadijah, 2014).

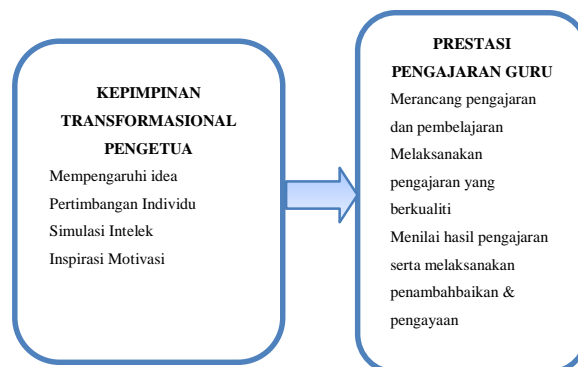
3 Konstruk Ketiga: Menilai hasil pengajaran serta melaksanakan penambahbaikan dan aktiviti pengayaan

Langkah seterusnya yang perlu dilakukan oleh guru adalah menilai hasil pengajaran. Segala perancangan yang telah dilaksanakan oleh guru hendaklah dinilai, sehingga guru boleh mengenalpasti bahawa rancangan yang bersesuaian dengan realisasi dan hala tuju yang hendak dicapai. Dalam menjalankan peperiksaan pula, seseorang guru haruslah memastikan objektif pembelajaran yang telah ditetapkan dicapai oleh pelajar dengan prestasi peperiksaan mahupun ujian yang cemerlang ditunjukkan oleh pelajar. Selain itu, guru juga harus memerhatikan soalan yang hendak digunakan. Soalan yang hendak diuji hendaklah menguji dan mengukur kemampuan pelajar. Seorang guru haruslah mempunyai keupayaan untuk menilai seperti melaksana, mengurus dan melaporkan hasil peperiksaan; dan menambahbaikan proses pengajaran.

Sekolah Berprestasi Tinggi

Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia ditakrifkan sebagai sekolah yang mempunyai etos, watak, identiti tersendiri dan unik serta menyerlah dalam semua aspek pendidikan. Sekolah ini mempunyai tradisi budaya kerja yang sangat tinggi dan cemerlang dengan modal insan nasional yang berkembang secara holistik dan berterusan serta mampu berdaya saing di persada antarabangsa dan menjadi sekolah pilihan utama.

Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Ulasan literatur amalan kepimpinan transformasional dan prestasi pengajaran guru

Kajian yang telah dilaksanakan Mohamad Faisal dan Jamallul Lail (2016) mendapati bahawa amalan kepimpinan transformasional pengetua adalah berada pada tahap sederhana tinggi. Manakala tahap kepuasan kerja guru yang melibatkan faktor-faktor seperti 'motivator' dan 'hygiene' adalah pada tahap yang sederhana tinggi juga. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan guru di sekolah menengah di zon utara.

Kajian yang dilakukan oleh Jamilah et al. (2016) mengenai hubungan kepimpinan transformasional dan kualiti guru generasi 'Y' di 10 buah Maktab Rendah Sains MARA, Zon Utara, Semenanjung Malaysia. Pula mendapati tahap amalan kepimpinan transformasional. diamalkan tahap yang tinggi khususnya pada dimensi inspirasi motivasi. Tahap kualiti guru melibatkan lapan dimensi seperti pengetahuan ilmu, kemahiran pratikal, kemahiran dan tanggungjawab sosial, nilai dan sikap profesionalisme, kemahiran komunikasi, kepimpinan dan kerja berpasukan, kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik, kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran sepanjang hayat dan kemahiran mengurus dan keusahawanan juga berada pada tahap yang tinggi. Secara keseluruhan kajian ini menunjukkan hubungan yang positif di mana semakin tinggi pengetua mengamalkan kepimpinan transformasional semakin tinggi tahap kualiti guru yang dibentuk. Kekuatan kajian ini membuktikan bahawa amalan kepimpinan transformasional pengetua membantu pembentukan kemahiran dan peningkatan kualiti guru, dan ini menjadikan proses

pengajaran dan pembelajaran lebih efektif dan kondusif.

Satu kajian ke atas 550 orang guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilaksanakan oleh Muzzakir dan Khadijah (2014) mengenai peranan kepemimpinan transformasional pengetua dalam meningkatkan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah di Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia. Dapatan kajian mendapati bahawa kepemimpinan transformasional pengetua dan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah di Wajo berada pada tahap sederhana. Kepimpinan transformasional pengetua berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pengajaran guru sekolah menengah di Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Kajian Mohd Nor Jaafar dan Jazmi Md Isa (2009) pula menunjukkan bahawa amalan gaya kepemimpinan transformasional adalah lebih dominan diamalkan oleh pengetua di SMKA dan SMK berbanding amalan gaya kepemimpinan transaksional. Tahap kepuasan kerja guru di SMKA adalah tinggi manakala di SMK adalah sederhana. Analisis kajian turut menunjukkan amalan kepemimpinan transformasional mempunyai kesan tambahan yang signifikan terhadap amalan kepemimpinan transaksional dari segi ramalan, komitmen organisasi, tingkah laku ahli sesebuah organisasi dan kepuasan kerja guru.

Kesimpulannya, pemimpin transformasional mempunyai kemampuan yang istimewa untuk memimpin dan membantu organisasi dalam membentuk wawasan dan juga mengubah sikap pekerja ke arah mencapai matlamat dan wawasan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga mengambil kira aspek keperluan dalaman pekerja, mempunyai hubungan baik dengan pekerja, konsisten dalam tindakan, dan mempunyai kredibiliti yang tersendiri sehingga membolehkan pekerja percaya dan yakin untuk berusaha lebih daripada jangkauan. Ini jelas membuktikan bahawa amalan kepemimpinan transformasional membantu dalam pembentukan kemahiran dan peningkatan kualiti guru, dan ini menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Ulasan kajian ini juga mendapati di sekolah berprestasi tinggi, pengetua merupakan *'role model'* kepada guru. Akhir sekali, berdasarkan ulasan literatur ini menyumbangkan gagasan dan arah tuju kepada pengetua dan pelbagai pihak bahawa untuk meningkatkan prestasi pengajaran guru sekolah menengah, pengetua mesti mengamalkan gaya kepemimpinan transformasional.

III. METODOLOGI

Kajian tinjauan ini melibatkan 50 orang guru yang bertugas di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) Kuching, Sarawak. Kajian ini menggunakan instrumen yang terkini dan masih digunakan oleh para penyelidik iaitu soal selidik *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ5x) dibina oleh Bass dan Avolio (2004) bagi mengukur tahap amalan kepemimpinan Transformasional yang diamalkan oleh pengetua. Manakala soal-selidik prestasi pengajaran guru yang mengandungi 10 item daripada aspek-aspek merancang P&P (Pengajaran dan Pembelajaran), melaksanakan P&P, menilai, dan pembangunan profesion. Soal-selidik prestasi pengajaran guru diperolehi daripada Syarifuddin (2007) dan diubah-suai sendiri oleh penyelidik. Analisis kebolehpercayaan bagi pembolehubah kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai alpha yang tinggi iaitu antara 0.74 hingga 0.94, dan bagi soal selidik kualiti guru mempunyai nilai alpha antara 0.84 hingga 0.92. Biasanya indeks kebolehpercayaan yang melebihi 0.70 boleh dianggap mencukupi (Chua, 2006). Kedua-dua alat ukur ini menggunakan Skala Likert yang bernilai 0 hingga 5.

Analisis data dilakukan secara diskriptif dan inferensi. Analisis kekerapan dan peratusan digunakan untuk menjelaskan latar belakang responden. Min dan sisihan piawai digunakan untuk menjelaskan tahap amalan kepemimpinan transformasional pengetua dan prestasi pengajaran guru. Soal Selidik Bahagian A maklumat yang disediakan dalam Bahagian A berkaitan dengan maklumat demografik iaitu jantina, pengalaman mengajar dan kelayakan akademik tertinggi. Maklumat ini diproses dengan menggunakan pengaturcaraan IBM *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) Versi 22.0. Soal Selidik Bahagian B berkaitan dengan dimensi amalan kepemimpinan transformasional pengetua dan Bahagian C pula berkaitan dengan konstruk prestasi pengajaran guru. Data-data dan maklumat yang diperoleh dari soal selidik Bahagian B dan C diproses dengan menggunakan pengaturcaraan IBM *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) Versi 22.0 bagi mendapatkan nilai skor min, skor sisihan piawai bagi setiap item yang dijawab oleh responden. Jadual 1 merupakan rujukan skor min dan tafsiran tahap amalan kepemimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di bahagian Kuching.

Jadual 1: Pengelasan Min
Sumber: Chua (2013)

Pengelasan Min	Tafsiran
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Ujian Kolerasi Spearman Rho digunakan bagi mengenal pasti perhubungan antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah berprestasi tinggi di bahagian Kuching. Ujian ini dipilih oleh pengkaji kerana ujian ini dapat mengenal pasti perhubungan antara kedua-dua variabel berskala ordinal sebagai skala pengukuran (Chua, 2013). Data-data dan maklumat yang diperolehi dari soal selidik diproses dengan menggunakan pengaturcaraan IBM *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) Versi 22.0. Rujukan bagi nilai kolerasi (r) dan orientasinya adalah seperti pada Jadual 2.

Jadual 2: Jadual Rujukan Nilai Kolerasi (r)
Sumber: Chua (2013)

Nilai Kolerasi (r)	Hubungan
$r \geq 0$	Positif
$r < 0$	Negatif

Pekali korelasi dilaporkan dalam bentuk dua titik perpuluhan. Misalnya, $r = .65$ dan $r = .23$ (nilai sifar di depan titik perpuluhan tidak perlu dilaporkan). Jadual 3 menunjukkan aras kekuatan nilai r (Chua 2013).

Jadual 3: Aras Kekuatan Nilai Pekali Kolerasi
Sumber: Chua (2013)

Saiz Pekali Kolerasi (r)	Kekuatan Kolerasi
.91 hingga 1.00 - .91 hingga -1.00	Sangat Kuat
.71 hingga .90 atau -.71 hingga -.90	Kuat
.51 hingga .70 atau -.51 hingga -.70	Sederhana
.31 hingga .50 atau -.31 hingga -.50	Lemah
.01 hingga .30 atau -.01 hingga -.30	Sangat Lemah
.00	Tiada Kolerasi

IV. DAPATAN KAJIAN

Analisis Deskriptif Faktor Demografik Responden Kajian

Taburan responden kajian mengikut jantina menunjukkan seramai 22 orang (44%) responden lelaki dan seramai 28 orang (56%) responden perempuan. Taburan responden kajian mengikut pengalaman mengajar menunjukkan seramai 21 orang (42%) bagi pengalaman mengajar kurang daripada 5 tahun, bagi pengalaman mengajar 5 hingga 10 tahun bersamaan dengan 15 orang (30%), dan 14 orang (28%) bagi pengalaman mengajar melebihi daripada 10 tahun. Bagi kelayakan akademik tertinggi pula, seramai 1 orang (2%) responden mempunyai kelayakan diploma & setaraf; 45 orang (90%) responden mempunyai kelayakan ijazah sarjana muda; 3 orang (6%) responden mempunyai kelayakan Sarjana; dan 1 orang (2%) responden mempunyai kelayakan PHD.

Bahagian ini pula menjawab soalan berkenaan dengan tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua, tahap prestasi pengajaran guru serta hubungan antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru.

Jadual 4: Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua di SBP Bahagian Kuching

Kepimpinan Transformasional	Min	s.p	Tahap
Mempengaruhi Idea	4.1000	0.54398	Tinggi
Pertimbangan Individu	3.9133	0.77316	Tinggi
Simulasi Intelek	3.8067	0.94303	Tinggi
Inspirasi Motivasi	3.9400	0.74593	Tinggi
Kepimpinan Transformasional	3.9400	0.46961	Tinggi

Bahagian ini menjelaskan mengenai tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua yang mengandungi empat dimensi. Dapatan kajian menunjukkan dimensi mempengaruhi idea mendapat nilai skor min 4.10 yang berada pada tahap tinggi, dimensi pertimbangan individu menunjukkan nilai skor min 3.91 yang berada pada tahap tinggi, dimensi simulasi intelek menunjukkan nilai skor min 3.80 yang berada pada tahap tinggi dan dimensi inspirasi intelek menunjukkan nilai skor min 3.94 yang berada pada tahap tinggi. Hasil daripada dapatan kajian menunjukkan dimensi mempengaruhi idea mempunyai skor min paling tinggi ($M=4.10$; $SP=0.54$). Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi

di Bahagian Kuching berada pada tahap yang tinggi iaitu dengan nilai min ($M=3.94$; $SP=0.47$).

Jadual 5: Tahap Prestasi Pengajaran Guru di SBP Bahagian Kuching

Tahap Prestasi Pengajaran Guru	Min	s.p	Tahap
Merancang pengajaran dan pembelajaran	3.8533	0.86284	Tinggi
Melaksanakan pengajaran yang berkualiti	4.0000	0.73154	Tinggi
Menilai hasil pengajaran serta melaksanakan penambahbaikan & pengayaan	3.7867	0.92523	Tinggi
Tahap Prestasi Pengajaran Guru	3.8000	0.57806	Tinggi

Bahagian ini menjelaskan mengenai tahap prestasi pengajaran guru di SBP Bahagian Kuching yang megandungi 3 konstruk. Dapatan kajian menunjukkan konstruk merancang pengajaran dan pembelajaran mendapat nilai skor min 3.85 yang berada pada tahap tinggi, konstruk melaksanakan pengajaran yang berkualiti menunjukkan nilai skor min 4.00 yang berada pada tahap tinggi dan konstruk menilai hasil pengajaran serta melaksanakan penambahbaikan & pengayaan menunjukkan nilai skor min 3.78 yang berada pada tahap tinggi. Hasil daripada dapatan kajian menunjukkan konstruk melaksanakan pengajaran yang berkualiti mempunyai skor min paling tinggi ($M=4.00$; $SP=0.73$). Secara keseluruhannya, tahap prestasi pengajaran guru di SBP Bahagian Kuching berada pada tahap yang tinggi iaitu dengan nilai min ($M=3.80$; $SP=0.58$).

Jadual 6: Hubungan Antara Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua Dan Tahap Prestasi Pengajaran Guru SBP di Bahagian Kuching

	Memper- garuhi Idea	Pertimb- angan Individ- u	Sim- ulasi Intel- lek	Inspi- rasi Moti- vasi	Kepimpin- an Transfor- masional
Tahap Prestasi Pengajar- an Guru	0.122	0.712**	- 0.15 6	0.94 5**	0.755**
Merancan- g pengajara- n dan	0.236	0.589**	- 0.33 6*	0.88 2**	0.607**

pembelaj-
aran

Melaksanakan akan pengajaran yang berkualiti	-0.067	0.834**	0.12 1	0.87 9**	0.875**
Menilai hasil pengajaran serta melaksanakan penambahbaikan & pengayaan	0.350*	0.523**	- 0.39 5**	0.78 3**	0.543**

Berdasarkan Jadual 6, dimensi inspirasi motivasi ($r=0.945$, $p \geq 0.00$) mempunyai hubungan yang positif yang sangat kuat. Dimensi pertimbangan individu ($r=0.712$, $p \geq 0.00$) pula menunjukkan hubungan positif yang kuat. Dimensi mempengaruhi idea ($r=0.712$, $p \geq 0.122$) dan dimensi simulasi intelek ($r=-0.156$, $p \geq 0.00$) pula menunjukkan hubungan positif yang sangat lemah. Keputusan analisis ujian kolerasi Spearman menunjukkan bahawa perhubungan antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru adalah signifikan ($r=0.755$, $p \geq 0.00$). Pengkaji menolak hipotesis nul. Pengkaji membuat keputusan bahawa terdapat perhubungan yang signifikan antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching. Perhubungan yang positif dan kuat ($r=0.755$, $p \geq 0.00$) antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching.

V. PERBINCANGAN

Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching berada pada tahap yang tinggi iaitu dengan nilai min ($M=3.94$; $SP=0.47$). Selain itu, tahap prestasi pengajaran guru di SBP Bahagian Kuching berada pada tahap yang tinggi iaitu dengan nilai min ($M=3.80$; $SP=0.58$). Perhubungan yang positif dan kuat ($r=0.755$, $p \geq 0.00$) antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching.

Dapatan kajian ini mempunyai persamaan dengan kajian yang telah dilaksanakan Mohamad Faisal dan

Jamalul Lail (2016) adalah untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua menurut persepsi guru, mengenal pasti tahap kerja guru dan mengenal pasti sama ada terdapat hubungan antara amalan kepimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan guru di Zon Utara. Selain itu dapatan kajian ini disokong dengan kajian yang dilaksanakan oleh Muzzakir dan Khadijah (2014) mengenai peranan kepimpinan transformasional pengetua dalam meningkatkan prestasi pengajaran guru di sekolah menengah di Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Berdasarkan dapatan kajian, bagi mendapatkan lebih banyak maklumat mengenai amalan tahap kepimpinan transformasional dalam kalangan Pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Berprestasi Tinggi, pengkaji mencadangkan pertama; kajian ini diperluaskan ke sekolah menengah bahagian-bahagian lain di Sarawak mengikut kategori sekolah menengah bandar dan luar bandar; kedua keempat-empat dimensi kepimpinan transformasional Pengetua hendaklah diterapkan di dalam modul latihan kepimpinan di IAB, JPN dan KPM; ketiga pengkaji mencadangkan kajian mengenai hubungan tahap prestasi pengajaran guru tidak terbatas kepada pemboleh ubah bersandar iaitu tiga konstruk tahap prestasi pengajaran guru sahaja, malahan diperluaskan kepada konstruk yang lain yang masih lagi belum dikaji.

VI. RUMUSAN

Hasil kajian ini menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching adalah berada pada tahap yang tinggi manakala tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching juga berada pada tahap yang tinggi. Terdapat perhubungan yang signifikan antara tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua dan tahap prestasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Bahagian Kuching. Kesimpulannya, kepimpinan transformasional Pengetua amatlah diperlukan untuk membolehkan guru dapat meningkatkan tahap prestasi pengajaran mereka. Sehubungan dengan itu pengetua perlu mengambil kira keempat-empat dimensi dalam kepimpinan transformasional sebagai faktor penting dalam kepimpinan mereka bagi mentadbir sekolah. Ini dapat dibuktikan amalan kepimpinan transformasional merupakan penyumbang utama kepada prestasi pengajaran guru dan seterusnya merealisasikan kecemerlangan sistem pendidikan di Malaysia.

RUJUKAN

- Avolio, B.J. & Bass, B.M. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sample, Ed. 3*. Redwood City, C.A: Mind Green, Inc.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performances Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. 1990. "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision". *Organizational Dynamics, Vol.18* (3). 19-31.
- Boyne, G. A. 2003. What is public service improvement? *Public Administration, 51* (2), 211-227.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chua Yan Piaw. 2006. *Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 1: Kaedah Penyelidikan*. Petaling Jaya: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chua Yan Piaw. 2013. *Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 3: Asas Statistik Penyelidikan: Analisis Data Skala Likert*. Petaling Jaya: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn.Bhd
- Collins, J. 2001. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't*. New York: Harper Bussiness.
- Denhardt, J. V. & Denhardt, R. B. 2003. *The new public service: serving not steering*. New York: Sharpe.
- Eggen & Kauchak. 2004. *Educational Psychology*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Fullan M., 2011. *Choosing the Wrong Drivers for Whole System Reform. Seminar series204*. Centre for Strategic Education.
- Jamilah Man, Yahya Don & Siti Noor Ismail. 2017. Hubungan Kepimpinan Sekolah Dengan Tingkah Laku Guru Generasi 'Y'. *Proceedings of the ICECRS, 1*(1).
- Khairil Annas Jusoh. 2009. Siri Kepimpinan: Evolusi Kepimpinan 1. Tinjauan Teori-Teori Terpilih. Kuala Lumpur. *Kasturi Jingga Corporation Sdn. Bhd.*

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Lanier, K.S. 2009. *“Principal Instructional Leadership: How Does it Influence an Elementary Science Program Amidst Contradictory Messages of Reform and Change”*. Unpublished Ph.D. Dissertation. Florida: Florida State University School of Teacher Education.
- Menon M. E. 2013. The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers’ job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, Vol. 52 Iss 4 ms. 509 – 528.
- Mohamad Faisal Mohd Noh & Jamallul Lail Abdul Wahab. 2016. *Kepimpinan Transformasi Pengetua Program Sekolah Transformasi dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru di Zon Utara*. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Nor Jaafar & Jazmi Md Isa. 2009. *Gaya Kepemimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dengan SMK*. Master’s thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Muzakkir Muhammad Izzah & Khadijah Binti Daud. 2014. Peranan Kepimpinan Transformasional Pengetua dalam Meningkatkan Prestasi Pengajaran Guru Sekolah Menengah di Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia. *ATIKAN*, 4(2).
- Rosser, V.J. & B.K. Townsend. 2006. “Determining Public 2-Year College Faculty’s Intent to Leave: An Empirical Model”. *Journal of Higher Education*, Vol.77(1), 124-147
- Syarifuddin. (2007). “Hubungan antara Strategi Manajemen Konflik Organisasi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Insentif Guru, dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Sulawesi Selatan”. *Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan*. Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia: UM [Universitas Negeri Malang].
- Zamri Mahamod & Yahya Othman. 2017. *Penulisan Akademik dalam Bidang Sains Sosial*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Tahap Pengetahuan Dan Kesiapan Guru Zon Matang, Daerah Padawan Terhadap Pelaksanaan Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR)

Tiong Siew Kiong & Dr Mohamed Yusoff bin Mohd Nor

Abstract - Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengumumkan Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR) akan digunakan untuk mengganti Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR). PPSR merupakan satu sistem baru dalam dunia pendidikan di Malaysia kerana ianya dilaksanakan untuk mentaksir pencapaian semua murid secara holistik pada peringkat pendidikan rendah. Namun demikian, pelbagai isu dalam masyarakat sejak ianya diperkenalkan dan tidak terkecuali dalam kalangan guru sendiri. Justeru itu, kajian deskriptif ini telah dijalankan bagi mengenal pasti kesiapan guru-guru terhadap pelaksanaan PPSR. Aspek kesiapan yang dikaji adalah kesiapan guru dalam aspek pengetahuan, dan keyakinan. Sebanyak 55 orang Responden dipilih secara rawak dari 3 buah Sekolah Jenis Kebangsaan Cina dan 49 orang guru Sekolah Kebangsaan di Zon Matang, Daerah Padawan. Data kajian dikumpulkan dengan menggunakan instrument soal-selidik. Kemudian data dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru sekolah rendah Zon Matang mempunyai tahap pengetahuan dan kemahiran yang tinggi terhadap pelaksanaan PPSR. Namun begitu, keyakinan guru untuk mengendali PPSR hanya pada tahap memuaskan. Tiada perbezaan yang ketara tahap pengetahuan dan kesiapan guru SJK dengan guru SK.

Keywords- Kesiapan, Pengetahuan, Guru, PPSR, Sekolah Jenis kebangsaan, Sekolah Kebangsaan

I. PENGENALAN

Pada Nov 2017, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengumumkan Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR) akan digunakan untuk mengganti Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR). PPSR merupakan satu sistem baru dalam dunia pendidikan di Malaysia kerana ianya dilaksanakan untuk mentaksir pencapaian semua murid secara holistik pada peringkat pendidikan rendah. Pelaksanaan PPSR adalah sebahagian daripada transformasi pendidikan Negara di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025)

Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah boleh dikatakan ialah laporan lengkap yang memberi maklumat tentang kemenjadian murid di akhir persekolahan rendah mereka. Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah atau PPSR mempunyai 4 komponen iaitu pentaksiran bilik darjah (PBD), pentaksiran Aktiviti Jasmani, Sukan dan Kokurikulum (PAJSK), Pentaksiran Psikometrik dan pentaksiran Pusat. Melalui PPSR, kita dapat membuktikan bahawa setiap murid mempunyai keunikan sendiri dan bukannya Gred A dalam peperiksaan untuk menunjukkan mereka berjaya. Pelaporan Pentaksiran Sekolah Rendah (PPSR) ialah satu pelaporan yang lebih menyeluruh

tentang perkembangan, peningkatan dan kemenjadian murid.

II. PENYATA MASALAH

Realiti pada hari ini ialah kebanyakan, masyarakat kita sudah terbiasa dengan peperiksaan berpusat yang sudah dilaksanakan selama 17 tahun. Keputusan Kementerian Pendidikan memperkenalkan PPSR yang bukan menumpukan kepada laporan akademik semata-mata tetapi juga juga profil murid dari segi kecerdasan semulajadi dan aptitude, tahap penguasaan dalam mata pelajaran di sekolah, kecergasan, tahap kesihatan dan penglibatan murid dalam aktiviti luar bilik darjah telah lama dinanti-nantikan oleh para pendidik. Guru merupakan aset terpenting kerana mereka bertindak selaku pelaksana bagi dasar-dasar pendidikan yang dirancang dan memainkan peranan utama dalam mendidik anak bangsa. (Maimun, 2017). Oleh itu kesiapan guru dari segi pengetahuan dan kemahiran pelaksanaan adalah sangat penting dalam pelaksanaan PPSR. Isu yang timbul ialah adakah guru sebagai pelaksana PPSR telah bersedia dari segi ilmu pengetahuan untuk melaksanakan PPSR. Pentaksiran bilik darjah telah dijalankan sejak tahun 2012. Pelbagai kajian tentang kesiapan guru terhadap pelaksanaan guru terhadap PBD, PAJSK dan Psikometrik telah dijalankan oleh pengkaji. Kajian-kajian ini menunjukkan kesiapan guru adalah meningkat dari setahun ke setahun. Akan tetapi belum ada kajian tentang pelaksanaan PPSR dijalankan setakat ini kerana pelaksanaan PPSR baru saja diumumkan oleh Kementerian Pendidikan pada bulan November tahun 2017 yang menggabungkan markah PBD, PAJSK dan Psikometrik. Kajian tentang kesiapan guru terhadap pelaksanaan PPSR adalah lebih tertumpu pada satu mata pelajaran. Sebagai seorang guru, kita bukan ajar satu matapelajaran sahaja. Malah penting untuk mengetahui seluruh bahagian PPSR supaya pentaksiran yang kita jalankan di sekolah tidak terpeson dari landasan utama PPSR. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesiapan guru di Zon Matang, Kuching terhadap pelaksanaan PPSR dari segi pemahaman konsep 4 elemen dalam PPSR, kebolehan melaksanakan 4 elemen dalam PPSR dan keyakinan guru dalam melaksanakan PPSR.

III. KAJIAN LITERATURE

Menurut KPM (2013), guru adalah penggerak kepada kesinambungan kurikulum. Jaafar dan Tamuri (2013) menyatakan peranan guru adalah sebagai pemangkin dalam transformasi sistem pendidikan sesebuah negara bagi melahirkan generasi yang berintelekt tinggi, berdaya saing

dan kompeten dalam semua aspek. Ini menunjukkan bahawa kesediaan guru adalah sangat penting untuk menjayakan PPSR.

Menurut Hussin (2002), setiap guru di Malaysia mempunyai tahap pendidikan yang tertentu. Beliau menyatakan bahawa golongan pendidik perlu melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan sejajar dengan pelbagai perubahan dalam bidang pendidikan, terminalogi baru, kaedah pengajaran dan pembelajaran yang terkini.

Kajian Yahaya (2007) menunjukkan tahap pengetahuan dan keyakinan guru adalah sangat penting dalam pelaksanaan pentaksiran. Hussin (2004) pula mendapati pertambahan pengetahuan boleh berlaku melalui pendedahan dan guru harus bersedia menambah pengetahuan dengan menghadiri kursus, bengkel, seminar, persidangan dan forum yang melibatkan pendidikan.

Ahmad (2010) menyatakan, pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) bagi mata pelajaran memerlukan guru yang mempunyai kemahiran profesional keguruan dalam menjalankan proses pengajaran, pembelajaran dan penilaian.

Kajian Norsyuhadah (2013) dalam kajian tentang pelaksanaan PBS di Daerah Pontian, Johor menunjukkan guru-guru telah bersedia untuk melaksanakan PBS untuk mata pelajaran Sains di mana skor min setiap elemen adalah tinggi iaitu pengetahuan (3.88), kemahiran (3.65), sikap (3.97) serta peralatan dan kemudahan (3.84).

Kajian Noor Azizah (2013) di kaawasan Durian Tunggal, Melaka dapati tahap pengetahuan dan tahap amalan guru dalam pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah adalah positif dan di tahap amalan yang tinggi serta masalah guru di tahap yang sederhana.

Pada tahun 2015, Muhammad Sofwan telah menjalankan satu kajian tentang pengamalan PBS di kalangan guru matematik. Hasil kajian mendapati bahawa skor min keseluruhan amalan PBS dalam kalangan guru matematik sekolah rendah adalah tinggi.

Akan tetapi, Kajian Zulkifli Hassan (2016) mendapati penilaian guru di Daerah Kinta Utara, Ipoh terhadap PAJSK adalah sederhana. Secara umumnya mereka kurang bersedia, kurang pengetahuan serta kurang kemahiran yang cukup dalam melaksanakan PAJSK. Mereka kurang yakin melaksanakan PAJSK dengan cara yang berkesan. Neal, Joseph dan Marilyn (1971), telah menyenaraikan tiga halangan yang dihadapi oleh guru semasa melaksanakan sesuatu perubahan iaitu, (a) kurangnya penjelasan terhadap perubahan yang diberikan kepada mereka yang melaksanakan perubahan tersebut (b) kekurangan kebolehan untuk melaksanakan peranan baru tersebut. (c) kemerosotan motivasi guru dalam melaksanakan perubahan boleh menyebabkan mereka menghadapi masalah, Kegagalan menyelesaikan masalah akan mengakibatkan prestasi kerja merosot. Justeru, kebanyakan transformasi yang berlaku dalam pendidikan mengalami kegagalan yang disebabkan oleh pelaksanaannya (Cheung, 2001). Oleh itu, Kajian tentang kesediaan guru terhadap pelaksanaan adalah penting untuk memastikan kejayaan perubahan.

IV. METODOLOGI

Kajian yang dijalankan ini adalah kajian deskriptif jenis kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan. Borang soal selidik dibina dalam perisian google form untuk memudahkan pengumpul maklumat. Mengikuti teknik pensampelan rawak berstrata Creswell, (2012) dan formula penentuan saiz sampel berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970). 49 orang guru sekolah rendah Kebangsaan dan 55 orang guru dari sekolah Jenis Kebangsaan dan 49 orang guru sekolah Kebangsaan di Zon Matang, Daerah Padawan telah dipilih untuk menjawab soal-Selidik melalui google form. Data yang dikumpul dibahagi kepada 4 bahagian utama iaitu demografi responden, pemahaman konsep PPSR, Kemampuan melaksanakan PPSR dan keyakinan dalam melaksanakan PPSR.

V. PENEMUAN

Berdasarkan penemuan kami, tahap pengetahuan guru Sekolah Jenis Kebangsaan dan Sekolah Kebangsaan terhadap pelaksanaan PPSR adalah tinggi. Penemuan kami juga mendapati tiada perbezaan yang ketara antara tahap pengetahuan dan kesediaan guru SJK dan SK zon Matang terhadap pelaksanaan PPSR. Berikut merupakan data yang kami perolehi:

Jadual 1 ANALISIS PEMAHAMAN KONSEP 4 ELEMEN DALAM PPSR

Soalan	min
Saya tahu 4 elemen yang diambil kira dalam PPSR	2.98
Saya tahu markah UPSR hanya merupakan salah satu bahagian PPSR	3.14
saya tahu markah kokurikulum merupakan salah satu bahagian dalam PPSR	3.16
Saya tahu laporan psikometrik juga merupakan merupakan salah satu bahagian PPSR	2.52
Saya tahu SEGAK merupakan merupakan salah satu bahagian PPSR	3.09
Saya tahu pentaksiran dalam bilik darjah merupakan salah satu bahagian PPSR	3.24
Purata min	3.18

Diubahsuai daripada nordin (2014)

Dalam penemuan kami, responden setuju bahawa mereka faham konsep elemen dalam PPSR iaitu dengan purata min 3.18. Aspek yang responden kurang faham ialah elemen psikometrik iaitu dengan purata min 2.52. Ini menunjukkan bahawa mereka tidak setuju bahawa mereka tahu laporan psikometrik merupakan salah satu bahagian dalam PPSR. Aspek yang mendapat min tertinggi ialah aspek pentaksiran bilik darjah iaitu dengan min 3.24. Ini menunjukkan bahawa responden setuju bahawa mereka tahu pentaksiran bilik darjah merupakan salah satu bahagian dalam PPSR.

Jadual 2 ANALISIS KEBOLEHAN MELAKSANAKAN 4 ELEMEN DALAM PPSR

Soalan	min
Saya tahu cara sediakan markah kokurikulum	3.11
Saya tahu cara sediakan markah SEGAK	3.06
saya tahu cara menjalankan pentaksiran dalam bilik darjah	3.09
Saya tahu cara menjalankan penilaian psikometrik	2.8
Purata min	3.01

Diubahsuai daripada nordin (2014)

Dalam kajian kami, responden setuju bahawa mereka boleh melaksanakan PPSR iaiti dengan purata min 3.01. Aspek yang mendapat min terendah ialah saya tahu cara menjalankan penilaian Psikometrik. Min untuk aspek ini 2.8. data menunjukkan responden kurang setuju bahawa mereka tahu cara menjalankan psikometrik. Aspek yang mendapat min tertinggi ialah saya tahu cara mengendalikan markah Kokurikulum. Min untuk aspek ini ialah 3.11. Data menunjukkan responden setuju bahawa mereka tahu cara mengendalikan markah kokurikulum.

Dari segi keyakinan guru melaksanakan PPSR adalah kurang tinggi. Berikut merupakan data yang dikumpul.

Jadual 3 ANALISI KEYAKINAN MELAKSANAKAN 4 ELEMEN DALAM PPSR

Soalan	min
Saya yakin mengendalikan pentaksiran kokurikulum	2.91
Saya yakin mengendalikan pentaksiran bilik darjah	3.24
saya yakin mengendalikan pentaksiran psikometrik di sekolah	2.70
Saya yakin mengendalikan pentaksiran SEGAK	2.93
Purata min	2.94

Diubahsuai daripada nordin (2014)

Mengikut data yang dikumpul, Aspek yang mendapat min paling tinggi ialah saya yakin mengendalikan pentaksiran bilik darjah. Min untuk aspek ini ialah 3.24 iaitu responden setuju bahawa mereka yakin menyediakan mengendalikan pentaksiran Bilik Darjah. Mengikut data yang dikumpul, responden tidak setuju bahawa mereka yakin mengendalikan pentaksiran psikometrik di sekolah. Min untuk keyakinan mengendalikan pentaksiran psikometrik di sekolah ialah 2.70

Jadual 4 ANALISIS TAHAP PENGETAHUAN DAN KESEDIAAN GURU TERHADAP PERLAKSANAAN PPSR

ELEMEN	SJK	SK
Pemahaman konsep	3.20	3.16
Kebolehan melaksana	3.02	3.00
Keyakinan melaksana	2.98	2.90

Diubahsuai daripada nordin (2014)

Dalam penemuan kami, kami dapati tahap pengetahuan dan keyakinan guru SJK dan SK adalah hampir sama. Perbezaan min adalah kurang daripada 0.5. Tahap pengetahuan dan kesediaan guru SJK adalah lebih tinggi sedikit berbanding dengan SK.

Jadual 5 ANALISIS TAHAP PENGETAHUAN DAN KESEDIAAN GURU IKUT ELEMEN PPSR

ELEMEN	Pemahaman konsep	Kebolehan melaksanan	Keyakinan
Pentaksiran bilik darjah	3.20	3.09	3.24
Pentaksiran kokurikulum dan sukan	3.12	3.08	2.92
Pentaksiran psikometrik	2.52	2.8	2.70

Diubahsuai daripada nordin (2014)

Dalam penemuan kami, kami dapati min pemahaman konsep pentaksiran bilik darjah adalah paling tinggi iaitu 3.24, manakala min pentaksiran psikometrik adalah paling rendah iaitu 2.52. Min keyakinan melaksanakan pentaksiran bilik darjah adalah paling tinggi iaitu 3.24, manakala min pentaksiran psikometrik adalah paling rendah iaitu 2.70. Pentaksiran kokurikulum dan sukan mempunyai min yang sederhana.

VI. PERBINCANGAN

Yusof, S. M., & Ibrahim, N. (2012) menyatakan bahawa tahap pengetahuan guru adalah berkaitan rapat dengan keyakinan dan kesediaan guru untuk melaksanakan pentaksiran. Daripada data yang kami kumpul juga menunjukkan semakin tinggi min tahap pengetahuan guru dalam elemen PPSR, semakin tinggi kebolehan dan keyakinan guru dalam melaksanakan elemen PPSR tersebut. Dalam elemen pentaksiran bilik darjah, responden mempunyai min tahap pengetahuan yang tinggi dan juga min tahap kebolehan dan keyakinan yang tinggi. Manakala pada elemen pentaksiran psikometrik, min tahap pengetahuan adalah rendah, dan min kebolehan dan keyakinan melaksanakan pentaksiran psikometrik yang rendah.

Dari segi pemahaman konsep PPSR, responden setuju bahawa mereka faham konsep PPSR iaitu dengan purata min 3.18. Ini menunjukkan pendedahan guru-guru terhadap PPSR adalah mencukupi. Selain itu, responden juga bersetuju mereka boleh melaksanakan PPSR iaitu dengan min purata 3.01. Ini menunjukkan bengkel bengkel yang diwujudkan juga telah memberi kesan positif kepada kebolehan guru untuk melaksanakan. Tetapi dalam aspek keyakinan melaksanakan PPSR pula responden kurang setuju bahawa mereka yakin melaksanakan PPSR. Hal ini menunjukkan bahawa ada lagi faktor lain yang mempengaruhi keyakinan guru dalam melaksanakan PPSR.

Tidak terdapat perbezaan yang ketara tahap pengetahuan dan kesediaan guru SK dan SJK terhadap pelaksanaan PPSR. Data ini menunjukkan guru yang ajar di SK dan SJK menghadapi situasi yang sama dimana guru kurang faham, kurang keyakinan untuk melaksanakan pentaksiran psikometrik. Hal ini mungkin kerana pentaksiran psikometrik biasanya dikendalikan oleh guru kauselor atau guru kelas. Guru mata

pelajaran jarang melibatkan diri dalam pentaksiran psikometrik.

VII. KESIMPULAN

Tahap pengetahuan dan kesediaan guru di zon Matang daerah Padawan adalah tinggi di mana guru sudah sedia untuk melaksanakan PSSR., tetapi tahap keyakinan guru dalam melaksanakan PPSR adalah pada tahap sederhana. PPSR merupakan laporan lengkap yang memberi maklumat tentang kemenjadian murid di akhir persekolahan rendah. Jadi laporan ini bukan disediakan oleh seorang guru. Cadangan saya untuk pengkaji yang berminat ialah pengkaji boleh mengkaji tahap kesediaan setiap jawatan di sekolah terhadap PPSR. Pengkaji juga boleh membuat kajian tentang faktor keyakinan guru terhadap pelaksanaan PPSR.

REFERENCES

- Ahmad, A., & Mahamod, Z. (2016). Level of Malay Language Secondary School Teacher in the Implementation School Based Assessment Towards Gender, Option and Teaching Location. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 5(1), 18-29.
- Abdul Khalil, F., & Awang, M. I. (2016). *Isu Kesediaan Guru dalam Amalan Melaksanakan Pentaksiran Berasaskan Sekolah. EDUCATUM–Journal of Social Science*, 2(1), 1-7.
- Adnan, R., Zanzali, A., & Azlan, N. (2012). *Perkaitan Antara Kefahaman Dan Kesediaan Guru Matematik Tahun 1 Dan 2 Terhadap Pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (pbs) Di Daerah Pasir Gudang, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Adriana binti Muhamad Akhir. (2014). *Tahap kesediaan dan kefahaman guru terhadap pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) di Sekolah Rendah Wilayah Persekutuan Labuan* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sabah).
- Bidin.N & Mahamod Z. (2016). *Kesediaan Muris Sekolah Menengah Terhadap Pelaksanaan Pentaksiran berasaskan Sekolah Dalam Mata Pelajaran Bahasa Melayu. (Readiness Secondary School Students on the Implementation of School Based Assessment in Malay Language Subject)*. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 6(1), 64-76.
- Hassan, Z., & Abdullah, N. (2016). *Penilaian guru sekolah rendah di daerah Kinta Utara terhadap Pentaksiran Aktiviti Jasmani, Sukan dan Kokurikulum (PAJSK)*. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 9(2), 18-24.
- Idris, N. (2016). *Penilaian pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah dalam kalangan guru* (Doctoral dissertation, Universiti Pendidikan Sultan Idris).
- Lian, L. H., & Cheng, G. P. (2018). *Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Projek Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS)PrinsipPerakaunan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)*. *JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 6(2), 1-10.
- Maskan, N. (2013). *Pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) bagi Mata Pelajaran Sains di Sekolah Kebangsaan Daerah Pontian, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Masrizal Bin Satute (2003). *Kesediaan Guru-guru Bukan Opsyen Melaksanakan ProgramMPV di Sekolah-Sekolah Menengah Akademik Negeri Johor dan Melaka*. UniversitiTeknologi Malaysia: Tesis Ijazah Sarjana Muda.
- Mahmud, M. S., Halim, M. F. A., & Drus, N. F. M. (2015). *School-Based Assessment Practice among Mathematics Primary School Teacher*. *Jurnal Pendidikan Matematik*, 3(2), 18-33.
- Mohd Anuar Abdul Rahman dan Khamsawati Jaafar. (2010). *Pelaksanaan Pentaksiran Kerja Kursus Kemahiran Hidup Bersepadu Sekolah Menengah Dalam Bandar Di Daerah Kuantan, Pahang*. Pelaksanaan Pentaksiran Kerja
- Nordina, M. S., Ismailb, N. H., & Mersing, S. M. K. (2014). *Kesediaan Guru Terhadap Pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah Bagi Mata Pelajaran Kemahiran Hidup Bersepadu*. *TVEIS 2014*, 475.
- Nur Suraya, H. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan untuk berubah dalam kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Kubang Pasu, Kedah Darul Aman*(Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Rasul.M. S. B. (2013) *Perlaksanaan Pentaksiran Sekolah (PBS) Sekolah Agama Bantuan Kerajaan Di Daerah Muar Dan Ledang, Johor*. MFP Universiti Teknologi Malaysia
- Rohaya Talib dan Mohd Najib Abdul Ghafar. (2008). *Pembinaan Instrumen Bagi MengukurTahap Literasi Pentaksiran Guru Sekolah Menengah di*

Malaysia. Seminar Penyelidikan Pendidikan
Pasca Ijazah. Pusat Latihan UTM, Skudai, 25-27
November 2008.

Saion, R. (2014). *Persepsi guru-guru kemahiran hidup bersepadu terhadap literasi pentaksiran dalam pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).

Shanmugam, M., & Sidin, Z. (2010). *Persepsi Guru Sekolah Rendah Menengah Perlaksanaan Penilaian Berasaskan Sekolah Di Daerah Kluang,*

johor (Doctoral dissertation, Universiti
Teknologi Malaysia).

Yasnizah, Y., & Halim, A. (2011). *Kesediaan Guru Melaksanakan Pentaksiran Berasaskan Sekolah* (Doctoral dissertation, universiti pendidikan sultan idris).

Yusof, S. M., & Ibrahim, N. (2012). *Kesediaan guru matematik tahun satu dalam pelaksanaan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) di Daerah Kluang. Journal of Science and Mathematics Education, 6,* 26-38.

Sikap dan Tahap Amalan KBAT Dalam Kalangan Guru Matematik Di Sekolah Rendah Luar Bandar Sarawak

Christine Teng Bao Ling & Siti Mistima Maat
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
christine_teng91@hotmail.com & sitimistima@ukm.edu.my

Abstrak -Kemahiran Berfikir merupakan satu daripada Aspirasi Murid yang dihasratkan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Guru merupakan agen pelaksana untuk menerapkan kemahiran berfikir kepada murid melalui proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti sikap dan amalan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) dalam kalangan guru Matematik di sekolah rendah luar bandar Sarawak. Reka bentuk kajian ini ialah kajian tinjauan dan instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik. Selain itu, kajian ini juga ingin melihat sama ada terdapat perbezaan tahap amalan guru terhadap KBAT berdasarkan faktor jantina, opsyen, dan kehadiran kursus KBAT. Seramai 71 orang guru Matematik di daerah Selangau telah dipilih sebagai responden kajian untuk menjawab soal selidik ini. Dapatan kajian dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian SPSS versi 22.0. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru Matematik di Selangau menunjukkan sikap yang positif dan juga mengamalkan KBAT dalam pengajaran mereka pada tahap yang tinggi. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan tidak wujud perbezaan tahap amalan guru berdasarkan faktor jantina dan faktor opsyen, namun terdapat perbezaan tahap amalan KBAT antara guru yang pernah menghadiri kursus KBAT dan yang tidak pernah menghadiri kursus. Justeru, kursus-kursus KBAT haruslah diadakan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam pelaksanaan KBAT di bilik darjah.

Kata Kunci –Kemahiran Berfikir, KBAT, Matematik, Sikap, Amalan, Guru

I. PENGENALAN

Keperluan globalisasi kini telah menuntut perubahan pada sistem pendidikan Negara di seluruh dunia. Hala tuju sistem pendidikan kini adalah untuk melahirkan generasi yang mempunyai Kemahiran Berfikir. Kemahiran Berfikir dilihat sebagai satu komponen yang penting untuk menghadapi cabaran dan keperluan dunia pada abad ke-21. Pelajar yang mampu berfikir secara kritis, kreatif dan inovatif lebih mampu bersaing di peringkat global (Ismail, 2015).

Maka, dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, konsep Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) telah diberi penekanan. Enam aspirasi murid telah digariskan dalam hasrat Kementerian terhadap murid Negara kita, iaitu pengetahuan, kemahiran memimpin, kemahiran dwibahasa, etika dan kerohanian, identiti

nasional, dan Kemahiran berfikir. Bagi mencapai aspirasi ini, guru dilihat sebagai orang yang paling dekat dengan murid untuk menerapkan KBAT melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Guru memainkan peranan penting untuk melahirkan pelajar dan masyarakat yang mempunyai minda kelas pertama. Peranan guru adalah pemangkin dalam transformasi sistem pendidikan sesebuah negara bagi melahirkan generasi yang berintelektual tinggi, berdaya saing dan kompeten dalam semua aspek (Jaafar dan Tamuri, 2013).

Banyak kajian tentang kemahiran berfikir aras tinggi telah dibuat di negara kita. Walaubagaimanapun, didapati kebanyakan lokasi kajian lebih tertumpu di sekolah bandar dan untuk pelajar sekolah menengah. Ini disebabkan orang ramai sering mempunyai miskonsepsi bahawa pengajaran KBAT sesuai untuk golongan murid pandai sahaja, sebaliknya murid berprestasi tinggi dianggap tidak mampu membuat tugas yang melibatkan KBAT (Anat Zohar, 2003). Maka, dalam kajian ini, pengkaji telah memilih 22 buah sekolah rendah di kawasan luar bandar Selangau, Sarawak sebagai lokasi kajian.

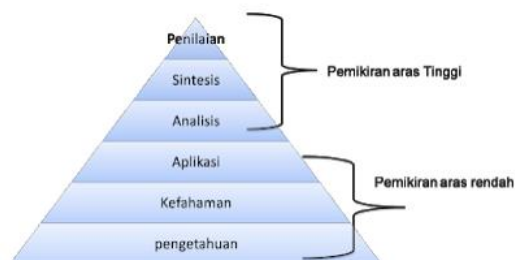
II. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sikap dan tahap amalan guru Matematik terhadap KBAT di sekolah rendah luar bandar Sarawak. Selain itu, kajian ini juga ingin menentukan perbezaan tahap amalan guru terhadap KBAT berdasarkan faktor jantina, opsyen, dan kehadiran kursus KBAT.

III. LITERATUR KAJIAN

KBAT ialah keupayaan untuk berfikir pada aras yang lebih tinggi daripada hanya mengingat fakta-fakta ataupun menceritakan semula apa yang didengar kepada orang lain (Thomas & Throne, 2009). Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) memerlukan murid untuk mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan, berinovasi dan berupaya mencipta sesuatu (KPM, 2014). Dalam konteks pendidikan Negara kita, Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) sering merujuk pada aras kognitif pada Taksonomi Bloom (Rajah 1). Enam komponen kognitif dalam Taksonomi disusun mengikut hierarki daripada aras rendah kepada aras yang tinggi. Tiga aras bawah iaitu

pengetahuan, kefahaman, aplikasi dikatakan sebagai pemikiran aras rendah, manakala tiga aras atas iaitu analisis, sintesis dan penilaian dikatakan sebagai pemikiran aras tinggi.



RAJAH 1: TAKSONOMI BLOOM (Anderson & Krathwohl, 2001)

Dalam Teori Sosial Kognitif, salah satu faktor yang menentukan tingkah laku seseorang ialah sikap efikasi sendiri. Menurut Bandura (1997), seseorang akan melaksanakan tingkah laku yang diinginkan sekiranya dia percaya bahawa dia mempunyai keperluan dan kemahiran yang mencukupi untuk melaksanakannya. Sikap seseorang guru akan mempengaruhi keputusan yang dibuat, usaha mereka, dan keyakinan untuk menghadapi cabaran (Jie, 2011). Secara ringkas, sikap guru merupakan konsep yang penting untuk menjelaskan tingkah laku mereka dan meramal keberkesanan seseorang guru (Wangeri & Otanga, 2014).

Dalam kajian-kajian lepas tentang KBAT, kesediaan guru antara isu yang sering dikaji. Seseorang guru haruslah melengkapkan diri dari segi pengetahuan, pelaksanaan, kesediaan, dan sikap mereka untuk menghadapi transformasi yang berlaku dalam kurikulum pendidikan (Siti Nurliyana, 2015). Dapatan kajian mendapati sebahagian guru masih kurang bersedia untuk melaksanakan KBAT (Nooriza Kassim, Effandi Zakaria, 2013 & Noor Hasimah binti Hasan, Effandi Zakaria, 2017). Guru-guru tidak menggunakan pelbagai strategi pengajaran KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran. Pengetahuan guru-guru tentang strategi pelaksanaan KBAT hanyalah terhad pada lapan peta pemikiran sahaja. Guru-guru juga didapati lemah dalam aspek pentaksiran KBAT dan kurang mahir membina item soalan beraras tinggi (Abdul Halim Abdullah, 2015).

Sikap guru juga antara aspek yang diteliti dalam kesediaan guru terhadap KBAT. Kajian Abdul Rahman dan Ali (2010) mendapati guru sering menganggap sistem pentaksiran baru KBAT yang diperkenalkan oleh KPM menambah beban kerja mereka. Tugas guru yang dibebankan dengan kerja perkeranian menyebabkan guru tiada masa untuk menyediakan sumber pengajaran dan pembelajaran KBAT. Yu Mei Yang (2006) juga merumuskan bahawa halangan yang biasa wujud dalam pelaksanaan KBAT di sekolah ialah jadual waktu mengajar, sikap murid, sikap guru, sumber pengajaran, persekitaran, dan pentaksiran. Selain itu, sikap sebilangan

guru cenderung untuk mendedahkan teknik pembelajaran yang menjurus kepada penghafalan fakta Matematik bagi tujuan menjawab soalan peperiksaan. Senario ini menyebabkan pelajar yang berdaya ingatan kuat sering dianggap sebagai pelajar cemerlang. Akibatnya, negara kita mungkin menghasilkan pelajar yang pandai tetapi lemah dalam berfikir (Md. Yusof Dawam, 2006). Walaubagaimanapun daripada kajian-kajian lepas, kajian Uminur Atikah Ramli & Effandi Zakaria (2015) menunjukkan tahap sikap guru Matematik terhadap KBAT adalah tinggi dengan purata min 3.87. Ini sama dengan dapatan Sukiman et. al (2012) yang menyatakan guru menunjukkan sikap yang positif dalam mengajar kemahiran berfikir.

Dari aspek tahap amalan KBAT dalam kalangan guru, kajian Nooratikah Mohd Rifin & Jamilah Ahmad (2016) menunjukkan tahap amalan guru adalah tinggi iaitu dengan min keseluruhan 4.11. Guru-guru sering memberi peluang kepada pelajar untuk menjalankan perbincangan. Ini adalah selaras dengan dapatan kajian Shamsuddin Muhammad et. al (2017), meskipun didapati terdapat perbezaan tahap amalan penerapan Kemahiran Pemikiran Kritis (KPK) di antara sekolah berprestasi tinggi, sederhana, dan sekolah berprestasi rendah.

Walaubagaimanapun, selain kesediaan guru, faktor pelajar juga dikenalpasti sebagai cabaran utama yang dihadapi oleh guru Matematik untuk mengintegrasikan KBAT. Di sekolah kurang murid di PPD Sarawak, faktor pelajar didapati merupakan halangan utama pengintegrasian KBAT, selain daripada faktor guru, kurikulum, dan faktor luaran (Beremas Anak Inggit & Effandi Zakaria, 2016). Dapatan ini disokong oleh dapatan Siti Nadia (2015) dan Coffman (2013). Dalam subjek Matematik, pelajar lebih suka untuk menjawab soalan yang memerlukan jawapan mudah, tetap, dan berfakta. Selain itu, tahap penguasaan pelajar yang lemah dalam subjek Matematik juga menyukarkan murid untuk memahami soalan-soalan beraras tinggi. Guru berpandangan bahawa pelajar perlu terlebih dahulu mengetahui semua fakta dan konsep sesuatu mata pelajaran sebelum mereka boleh digalakkan berfikir (Nooriza Kassim & Effandi Zakaria, 2015).

IV. METODOLOGI

Rekabentuk kajian ini ialah kajian tinjauan. Instrumen kajian yang digunakan untuk mengumpul data ialah satu set soal selidik. Sebanyak 71 orang guru Matematik dari 22 buah sekolah rendah di daerah Selangau, Sarawak telah dipilih secara rawak mudah untuk menjawab soal selidik tersebut. Saiz sampel ditentukan dengan merujuk kepada jadual penentu saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970).

Soal selidik yang digunakan ialah adaptasi instrumen yang sedia ada daripada Sukiman Saad, Noor Shah Saad, dan Mohd Uzi Dollah (2012). Instrumen soal selidik ini mempunyai tiga bahagian iaitu bahagian A berkaitan dengan maklumat demografi responden, bahagian B tentang sikap guru Matematik terhadap KBAT (15 item),

dan Bahagian C tentang tahap amalan KBAT guru Matematik (15 item). Bagi menentukan kebolehpercayaan item-item soal selidik ini, Model Alpha Cronbach telah digunakan dan memperoleh nilai 0.933 iaitu index kebolehpercayaan yang sangat tinggi (Hair, 2003 daripada Nur Hasmaliza, 2015). Skala Likert empat mata digunakan dalam kajian ini dan dianalisis secara deskriptif iaitu min, kekerapan dan peratusan. Manakala perbezaan tahap amalan guru terhadap KBAT berdasarkan faktor jantina, opsyen, dan kehadiran kursus KBAT dianalisis secara inferensi dengan menggunakan perisian SPSS versi 22.0.

V. DAPATAN KAJIAN

Maklumat Demografi Responden

JADUAL 1: MAKLUMAT DEMOGRAFI RESPONDEN

Pembolehubah	Kategori	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	39	54.9%
	Perempuan	32	45.1%
	1-5 tahun	35	49.3%
Pengalaman Mengajar	6 – 10 tahun	9	12.7%
	11 – 15 tahun	13	18.3%
	16-20 tahun	9	12.7%
	>20 tahun	5	7%
Opsyen Matematik	Opsyen	41	57.7%
	Bukan Opsyen	30	42.3%
Kehadiran Kursus KBAT	Pernah	45	63.4%
	Tidak Pernah	26	36.6%

Jadual 1 menunjukkan profil responden dalam kajian ini. Responden kajian terdiri daripada 71 orang, iaitu 39 orang (54.9%) guru lelaki dan 32 orang (45.1%) guru perempuan. Dari aspek pengalaman mengajar, kebanyakan guru Matematik di Selangau terdiri daripada guru novis yang mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun iaitu seramai 35 orang (49.3%), diikuti dengan 13 orang (18.3%) mempunyai pengalaman 11-25 tahun, 9 orang (12.7%) berpengalaman 6-10 tahun, dan 16-20 tahun masing-masing, dan 5 orang (7%) guru Matematik mempunyai pengalaman melebihi 20 tahun. Dari aspek opsyen pula, seramai 41 orang (57.7%) guru adalah opsyen Matematik, dan 30 orang (42.3%) bukan opsyen. Manakala kebanyakan guru Matematik di Selangau pernah menghadiri kursus KBAT iaitu seramai 45 orang (63.4%), dan 26 orang guru (36.6%) tidak pernah menghadiri kursus KBAT.

Sikap Guru Terhadap KBAT

JADUAL 2: SIKAP GURU TERHADAP KBAT

	N	Min	Sisihan Piawai	Tahap Min
Tahap Sikap Guru	71	3.04	0.44	Tinggi

Jadual 2 menunjukkan skor min keseluruhan bagi tahap sikap guru Matematik di daerah Selangau terhadap KBAT. Nilai min keseluruhan ialah 3.04, iaitu berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan guru Matematik di Selangau mempunyai sikap yang positif terhadap penerapan KBAT. Seramai 32 orang guru (45.07%) sangat setuju bahawa 'Pengajaran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi berguna untuk kejayaan pelajar dalam aktiviti di luar sekolah'. Selain itu, ramai guru (45.07%) juga bersetuju bahawa 'Adalah penting untuk menerapkan kemahiran berfikir kepada murid'. Ini menunjukkan guru Matematik di Selangau sedar tentang nilai dan kepentingan pengajaran KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran. Namun begitu, hanya 5 orang guru (7.04%) sahaja yang bersetuju bahawa 'Saya mendapat kepuasan untuk mengajar KBAT kepada murid melalui subjek Matematik'. Dari sikap efikasi guru pula, hanya 8 orang guru (11.27%) yang sangat bersetuju bahawa mereka mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang cukup untuk menerapkan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran Matematik. Nilai peratusan bagi soal selidik Bahagian B: sikap guru terhadap KBAT ditunjukkan pada Jadual 3. Skala Likert 4 mata digunakan untuk mewakili 1: Sangat Tidak Setuju (STS), 2: Tidak Setuju (TS), 3: Setuju (S), 4: Sangat Setuju (SS).

JADUAL 3: SOAL SELIDIK SIKAP GURU TERHADAP KBAT

Bil.	Item	STS (%)	TS (%)	S (%)	SS (%)
1.	Adalah penting untuk menerapkan kemahiran berfikir aras tinggi kepada murid.	0	7.04	47.89	45.07
2.	Melalui subjek Matematik, objektif KBAT boleh dicapai.	1.41	16.90	56.34	25.35
3.	Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi dapat membantu murid untuk meningkatkan pencapaian akademik dalam subjek Matematik.	0	15.49	50.70	33.80
4.	Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi berguna untuk kejayaan pelajar dalam aktiviti di luar sekolah.	0	5.63	49.30	45.07
5.	Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi perlu untuk murid berjaya dalam pekerjaan.	0	8.45	46.48	45.07
6.	Mengajar kemahiran berfikir aras tinggi adalah lebih penting daripada menyediakan pelajar menghadapi peperiksaan semata-mata.	4.23	11.27	49.30	35.21
7.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup untuk menerapkan kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran Matematik.	2.82	21.13	64.79	11.27

8.	Saya mempunyai kemahiran yang cukup untuk menerapkan kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran Matematik.	2.82	25.35	60.56	11.27
9.	Saya tahu menggunakan pelbagai pendekatan pengajaran yang sesuai untuk mengajar kemahiran berfikir aras tinggi kepada murid.	2.82	23.94	60.56	12.68
10.	Saya mendapat kepuasan untuk mengajar kemahiran berfikir aras tinggi kepada murid melalui subjek matematik.	0	26.76	66.20	7.04
11.	Kurikulum Matematik yang sedia ada dapat membantu mengembangkan kemahiran berfikir aras tinggi murid.	1.41	11.27	64.79	22.54
12.	Kurikulum Matematik yang sedia ada dapat memberi ruang kepada guru untuk mengajar kemahiran berfikir aras tinggi.	1.41	14.08	67.61	16.90
13.	Kurikulum sedia ada menyediakan panduan yang cukup kepada guru untuk mengajar kemahiran berfikir aras tinggi melalui subjek matematik.	4.23	18.31	63.38	14.08
14.	Guru besar di sekolah menekankan pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi sebagai sesuatu yang penting dalam program sekolah.	1.41	12.68	67.61	18.31
15.	Penggunaan buku teks sedia ada membantu guru dalam pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi.	5.63	14.08	67.61	12.68

Tahap Amalan Guru Terhadap KBAT

JADUAL 4: TAHAP AMALAN GURU TERHADAP KBAT

	N	Min	Sisihan Piawai	Tahap Min
Tahap Amalan Guru	71	3.05	0.41	Tinggi

Jadual 4 menunjukkan skor min keseluruhan bagi tahap amalan guru Matematik di daerah Selangau terhadap KBAT. Nilai min keseluruhan ialah 3.05, iaitu berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan guru Matematik di Selangau sangat kerap mengamalkan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran. Seramai 27 orang guru (38.03%) mengatakan bahawa 'Saya memberi peluang kepada murid untuk memberi pendapat semasa PdPc.'

dengan sangat kerap. Selain itu, ramai guru (30.99%) juga sangat kerap 'menggalakkan murid untuk memberi sebab kepada jawapan mereka' dan 'melibatkan murid secara aktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran Matematik'. Namun begitu, hanya 7 orang guru (9.86%) yang sangat kerap 'menggunakan peta pemikiran (i-think) semasa mengajar Matematik.' Selain itu, hanya 8 orang guru (11.27%) secara kerap 'mengunakan pelbagai sumber pengajaran untuk tujuan pengajaran KBAT'. Nilai peratusan bagi soal selidik Bahagian C: tahap amalan guru terhadap KBAT dilihat pada Jadual 5. Skala Likert 4 mata digunakan untuk mewakili 1: Tidak Pernah (TP), 2: Kadang-kadang (KK), 3: Kerap (K), 4: Sangat Kerap (SK).

JADUAL 5: SOAL SELIDIK TAHAP AMALAN GURU TERHADAP KBAT

Bil	Item	TP (%)	KK (%)	K (%)	SK (%)
1.	Saya melibatkan murid secara aktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran Matematik.	0.00	5.63	63.38	30.99
2.	Saya memberikan tugas yang memerlukan murid menaakul dan meneroka idea baru.	0.00	18.31	66.20	15.49
3.	Saya menggalakkan murid untuk berbincang dan menyelesaikan tugas dalam kumpulan.	0.00	12.68	61.97	25.35
4.	Saya memberi peluang kepada murid untuk memberi pendapat semasa PdPc.	0.00	2.82	59.15	38.03
5.	Saya menggunakan pelbagai sumber pengajaran untuk tujuan pengajaran KBAT.	0.00	18.31	70.42	11.27
6.	Saya menggunakan peta pemikiran (i-think) semasa mengajar Matematik.	7.04	30.99	52.11	9.86
7.	Saya menggalakkan murid untuk melihat persamaan dan perbezaan antara dua benda atau konsep Matematik.	0.00	19.72	63.38	16.90
8.	Saya menggalakkan murid untuk memberi sebab kepada jawapan mereka.	0.00	2.82	66.20	30.99
9.	Saya menggalakkan murid melontarkan idea baru secara kreatif.	0.00	14.08	67.61	18.31
10.	Saya menggalakkan murid untuk menyelesaikan masalah matematik	0.00	12.68	71.83	15.49

11.	yang dihadapi secara kontekstual. Saya menggalakkan murid untuk mempertimbangkan semua pilihan dan kesannya sebelum membuat keputusan.	0.00	9.86	71.83	18.31
12.	Saya mengaplikasikan Taksonomi Bloom untuk mengajukan soalan pelbagai aras kepada murid.	0.00	18.31	66.20	15.49
13.	Saya lebih kerap menyoal soalan terbuka aras tinggi berbanding soalan terbuka aras rendah.	0.00	32.39	54.93	12.68
14.	Saya memberikan masa berfikir kepada murid sebelum mengharapkan sesuatu respons daripada mereka.	0.00	7.04	69.01	23.94
15.	Saya mempertimbangkan dan menerima idea ganjil yang diutarakan oleh murid.	0.00	9.86	66.20	23.94

Perbezaan Tahap Amalan KBAT Berdasarkan Faktor Jantina

JADUAL 6: UJIAN-T TIDAK BERSANDAR TAHAP AMALAN KBAT GURU BERDASARKAN FAKTOR JANTINA

Tahap Amalan KBAT	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig.
Lelaki	39	3.03	0.33	-0.546	0.587
Perempuan	32	3.08	0.50		

Berdasarkan jadual 6, ujian-t tidak bersandar menunjukkan dapatan $t = -0.546$, $p = 0.587$ adalah tidak signifikan pada $p > 0.05$. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap amalan KBAT antara guru lelaki dan guru perempuan.

Perbezaan Tahap Amalan KBAT Berdasarkan Faktor Opsyen

JADUAL 7: UJIAN-T TIDAK BERSANDAR TAHAP AMALAN KBAT GURU BERDASARKAN FAKTOR OPSYEN

Tahap Amalan KBAT	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig.
Opsyen	41	3.00	0.38	-1.121	0.266
Bukan Opsyen	30	3.11	0.45		

Berdasarkan jadual 7, ujian-t tidak bersandar menunjukkan dapatan $t = -1.121$, $p = 0.266$ adalah tidak signifikan pada $p > 0.05$. Ini menunjukkan tidak terdapat

perbezaan tahap amalan KBAT antara guru opsyen dan guru bukan opsyen Matematik.

Perbezaan Tahap Amalan KBAT Berdasarkan Faktor Kehadiran Kursus KBAT

JADUAL 8: UJIAN-T TIDAK BERSANDAR TAHAP AMALAN KBAT GURU BERDASARKAN FAKTOR KEHADIRAN KURSUS

Tahap Amalan KBAT	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig.
Pernah	45	3.13	0.43	2.264	0.027
Tidak Pernah	26	2.91	0.34		

Berdasarkan jadual 8, ujian-t tidak bersandar menunjukkan dapatan $t = 2.264$, $p = 0.027$ adalah signifikan pada $p > 0.05$. Ini menunjukkan terdapat perbezaan tahap amalan KBAT antara guru yang pernah hadir kursus KBAT dan guru yang tidak pernah menghadiri kursus KBAT.

VI. PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian ini, didapati guru Matematik di sekolah rendah luar bandar Sarawak mempunyai sikap yang positif terhadap KBAT ($\text{min}=3.04$). Dapatan ini adalah sama dengan kajian Uminur Atikah Ramli & Effandi Zakaria (2015) yang menunjukkan tahap sikap guru Matematik terhadap KBAT adalah tinggi ($\text{min} 3.87$). Sukiman et. al (2012) juga menyatakan guru menunjukkan sikap yang positif dalam mengajar kemahiran berfikir ($\text{min}=3.19$). Kebanyakan guru Matematik menyedari nilai dan kepentingan KBAT bagi melahirkan masyarakat yang mempunyai daya pemikiran yang tinggi (Barathimalar, 2014 & Mazlini Adnan et. al., 2017). Walaubagaimanapun, kajian Noor Hasimah binti Hasan & Effandi Zakaria (2017) mendapati guru Matematik masih belum mempunyai kesediaan sikap dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran KBAT, di mana terdapat 93.3% guru kurang setuju bahawa mereka mendapat kepuasan dalam pengajaran Matematik yang menerapkan elemen KBAT.

Dalam kajian ini, tahap amalan guru terhadap KBAT juga mencatat min yang tinggi iaitu 3.05. Ini menunjukkan guru Matematik di sekolah rendah luar bandar Sarawak menerapkan elemen KBAT dalam pedagogi semasa pengajaran dan pembelajaran. Dapatan ini sama dengan kajian Sukiman et. al. (2012) yang mendapati 144 orang guru Matematik di sekolah menengah di daerah Muar mengamalkan pengajaran kemahiran berfikir dalam pengajaran dan pembelajaran Matematik. Dapatan ini turut disokong oleh dapatan Shamsuddin Muhammad, Ruzlan Md. Ali, dan Siti Noor Ismail (2016) yang menunjukkan tahap penerapan kemahiran pemikiran kritis (KPK) guru Matematik di sekolah menengah di Kelantan adalah tinggi

di sekolah berprestasi tinggi, dan sederhana di sekolah berprestasi sederhana dan berprestasi rendah. Mazlini Adnan et. al. (2017) juga mendapati tahap pelaksanaan KBAT dalam kalangan guru Matematik di sekolah menengah Kuala Langat, Banting adalah tinggi (min=3.44). Ini juga relevan dengan dapatan kajian Nooratikah Mohd Rifin dan Jamilah Ahmah (2016) bahawa guru-guru yang mengajar di sekolah rintis pembelajaran abad ke-21 di negeri Johor mengamalkan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran pada tahap yang tinggi (min = 4.10).

VII. KESIMPULAN

Guru merupakan agen pelaksana yang penting dalam meningkatkan kualiti pendidikan, terutamanya dalam konteks hasil pembelajaran murid (Jamil, 2014). Guru bertindak sebagai pemudahcara dalam bilik darjah untuk membantu meningkatkan kemahiran berfikir murid seperti pemikiran kreatif, kritis, dan inovatif (Alghafri dan Ismail, 2014). Maka, kajian ini diharapkan dapat memberi panduan rujukan kepada pihak-pihak yang terlibat seperti Pejabat Pendidikan Daerah ataupun JPN/KPM untuk meningkatkan sikap dan tahap amalan guru terhadap pelaksanaan KBAT. Walaubagaimanapun, cabaran dan halangan dalam pelaksanaan KBAT di sekolah luar bandar juga perlulah dikenalpasti dan diambilkira dari aspek lain termasuk faktor pelajar, faktor kurikulum, dan faktor luaran.

References

- Abdullah, A. H., Aris, B., Saud, M. S., Boon, Y., & Ali, S. A. (2015). Pelaksanaan kemahiran berfikir aras tinggi (kbat): isu dan cabaran dalam aspek kurikulum, pedagogi, dan pentaksiran. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti*, 77-88.
- Alghafri, A.S.R & Ismail H.N.B. (2014). The effects of integrating creative and critical thinking on schools students thinking. *International Journal Social Science Hum.*, 518-525.
- Alice Thomas, G. T. (2009). *Reading Rockets*. Retrieved October 20, 2018, from How to Increase Higher Order Thinking: <http://www.readingrockets.org/article/how-increase-higher-order-thinking?theme=>
- Zohar A. & Yehudit Judy Dori. (2003). Higher order thinking skills and low-achieving students: are they mutually exclusive? *Journal of the Learning Science*, 12(2).
- Anderson, L.W., & Krathwohl D.R. (2001). A taxonomy for learning, teaching and accessing: a revision of bloom's taxonomy of educational objective. *Longman, New York*.
- Bandura, A. (1997). Self efficacy: the exercise of control. *Freeman Press, New York*, p. 604.
- Barathimalar Krishnan. (2014). The acceptance and problems faced by teachers in conducting higher order thinking skills. *Tesis sarjana yang tidak diterbitkan: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Coffman, D. M. (2013). Thinking about thinking: an exploration of preservice teachers' views about higher order thinking skills. *Tesis Doktor: University of Kansas*.
- Dawam, M. Y. (2006). Mengajar kemahiran berfikir dalam mata pelajaran bahasa melayu di sekolah rendah :satu kajian di sebuah sekolah di mersing, johor. *Disertasi Ijazah Sarjana Pendidikan: Universiti Pendidikan Sultan Idris*.
- Halim, S. N. (2015). Pengetahuan, sikap dan kesediaan pelajar terhadap kemahiran berfikir aras tinggi dalam pembelajaran pemahaman bacaan. *Seminar Pascasiswazah Pendidikan Bahasa Melayu & Pendidikan Kesusasteraan Melayu*, 261-278.
- Hasan, N. H., & Zakaria, E. (2017). Kesediaan guru matematik dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran kbat. *National Pre University Seminar*, 14-23.
- Inggit, B. A., & Zakaria, E. (2017). Cabaran dan halangan pengintegrasian kemahiran berfikir aras tinggi di sekolah kurang murid. *Prosiding Seminar Pendidikan Transdisiplin (STEd)*, 238-246.
- Ismail, N. S. (2015). Faktor keberkesanan pengajaran dan pembelajaran kemahiran berfikir aras tinggi abad ke-21 bagi pelajar sains. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam*, 228-238.
- Jaafar, M. (2013). Kemahiran berfikir kritis dalam kalangan pelajar kejuruteraan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. *Tesis Sarjana: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*.
- Jamil, H. (2014) Teacher is matter for education quality: a transformation of policy for enhancing the teaching profession in Malaysia. *J. Int. Cooperat. Education*, 181-196
- Krejcie, R. &. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and*

*Psychological
Measurement*, 607-610.

- Bahagian Pendidikan Kurikulum. (2014). Kemahiran berfikir aras tinggi: aplikasi di sekolah. *Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Mazlini Adnan, M. F. (2017). Perceptions of mathematics teachers in higher order thinking skills (HOTS) in Kuala Langat District secondary school. *The Social Sciences Medwell Journals*, 1963-1965.
- Mohamad, S. N. (2015). Teachers' perception on the integration of HOTS in language teaching. *International Journal of Technical Research and Applications*, 42-44.
- Hasmaliza, N. (2016). Persepsi guru bahasa melayu sekolah menengah terhadap kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran. *Tesis Sarjana Pendidikan: Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Rahman, A., & Ali. (2010). Pelaksanaan pentaksiran kerja kursus kemahiran hidup bersepadu di sekolah menengah luar bandar daerah Kuantan, Pahang. *Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Ramli, Uminur Atikah, & Zakaria, E. (2017). Persepsi guru matematik terhadap kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) semasa pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. *Prosiding Seminar Pendidikan Transdisiplin (STEd)*, 699-707.
- Rifin, N. M., & Ahmad, J. (2016). Amalan pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi berasaskan pembelajaran abad ke-21. *Malaysian Journal of Higher Order Thinking Skills in Education*, 1-37.
- Sukiman S., Saad, N. S., & Abdullah, M. U. (2012). Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi: persepsi dan amalan guru matematik semasa pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. *Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik Malaysia*, 18-36.
- Shamsuddin, M., Ruzlan, M. A., & Ismail, S. N. (2017). Tahap amalan penerapan kemahiran pemikiran kritis (KPK) di sekolah menengah berprestasi tinggi, sederhana dan rendah. *Proceedings of the ICECRS*, 967-976.
- Wangeri, T., & Otanga, H. (2014). Sources of personal teacher efficacy and influence on teaching methods among teachers in primary schools in coast province, Kenya. *Interdisiplin Social Science*, 190-195.
- Yang, Y. M. (2006). Faculty perceptions of higher-order thinking at technical universities in central Taiwan. *ProQuest Dissertations Publishing*.
- Ying, Y. J. (2011). Teacher efficacy and college English teaching. *Asia Pacific Science*, 34-42.
- Zakaria, N. K. (2015). Integrasi kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran matematik. *Prosiding Seminar Education Graduate Regional Conference*, 60-67.

Program Guru Penyayang: Kaedah Alternatif Mengatasi Masalah Ponteng

VIKNESH VEGIN dan KHALIM BIN ZAINAL

ABSTRAK-*Ponteng sekolah merupakan salah satu masalah disiplin yang semakin ketara. Kajian ini dijalankan di tiga buah sekolah di daerah Tampin, Negeri Sembilan. Kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan Program Guru Penyayang di tiga buah sekolah tersebut. Seramai 80 orang guru dipilih daripada 946 orang guru –guru sekolah rendah yang terlibat dalam kajian ini. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan rekabentuk jenis ex-post facto. Soal selidik yang diguna pakai adalah soal selidik yang dibina oleh Azizi Yahya (2007) yang mempunyai nilai kebolehpercayaan dengan nilai alpha cronbach 0.8500. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian 'Statistical Packages for the Social Science' (SPSS) versi 22 dan diterangkan dalam bentuk peratusan, kekerapan dan min serta sisihan piawai. Selain itu analisis Anova diguna pakai bagi mengenal pasti perbezaan tahap amalan guru penyayang antara tiga buah sekolah tersebut. Dapatan kajian menunjukkan amalan guru penyayang di ketiga-tiga sekolah yang dipilih adalah pada tahap yang tertinggi dengan nilai min (3.46) diikuti dengan ujian ANOVA menunjukkan nilai signifikan ($p < 0.05$). Ujian Korelasi menyatakan nilai signifikan ($p = 0.035$). Selain itu terdapat perbezaan yang signifikan antara amalan guru penyayang dengan kadar kehadiran murid ke sekolah. Keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan Program Guru Penyayang adalah berkesan mengatasi masalah ponteng di sekolah.*

ABSTRACT-*Truancy problems in school is one of the more significant disciplinary issues. This study was conducted at three schools in the district of Tampin, Negeri Sembilan. This study aims to evaluate the effectiveness of the Master's Teacher Program in the three schools. A total of 80 teachers were selected from the schools involved in the study. This study is a quantitative study using ex-post facto designs. The questionnaires were questionnaires developed by Azizi Yahya (2007) with reliability value with alpha cronbach 0.8500. The data obtained were analyzed using Statistical Packages for the Social Science (SPSS) version 22 and described in percentage, frequency and mean and standard deviation. Anova analysis is also used to identify the differences in the level of caring teacher practice among the three schools. The findings show that the caring teachers practice in the three selected schools is at the highest level with mean value (3.46) followed by ANOVA test shows significant value ($p < 0.05$). The Correlation test states a significant value ($p = 0.035$). In addition, there is a significant difference between caring teacher practice and the attendance rate of students to school. Overall, the findings show that the Teacher's Program is effective in solving truancy problems in schools.*

I. Pengenalan

Dalam usaha mengimplimentasikan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan dalam Rancangan Malaysia yang ke-9, pelbagai program pendidikan telah dan kini sedang dijalankan. Demi merialisasikan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan, peranan guru kini telah bertukar daripada sumber utama

pengetahuan kepada sebagai pemudahcara dalam pengajaran dan pembelajaran, agen perubahan dan sumber inspirasi kepada pelajar (Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2015-2025). Pelan ini sejajar dengan cabaran umum yang dihasratkan oleh Wawasan 2020 yang keempat iaitu mewujudkan masyarakat yang sepenuhnya bermoral dan beretika, dengan warganegaranya teguh dalam nilai agama dan kerohanian dan didukung oleh nilai etika paling tinggi.

Namun begitu, masalah sosial di kalangan pelajar semakin meningkat, kesan daripada era globalisasi. Masalah ini telah lama di perkatakan walaupun terdapat pelbagai inisiatif kerajaan dan pihak sekolah dalam menangani masalah sosial ini. Salah satu masalah sosial yang sering di perkatakan adalah gejala ponteng. Perangkaan bagi gejala ponteng yang telah dikeluarkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (2015, 2016 dan 2017), menunjukkan bahawa sebahagian besar salah laku yang telah dilakukan oleh pelajar adalah kesalahan jenis kecil iaitu ponteng sekolah (0.67%), ponteng kelas (0.48%), lewat datang sekolah (0.38%), pakaian sekolah tidak mengikut peraturan (0.20%), mengganggu pengajaran (0.15%) dan berambut panjang (0.13%). Berdasarkan data ini, masalah ponteng tetap memberi peratusan yang tinggi berbanding salah laku lain. Terdapat pelbagai faktor yang menggalakkan para pelajar ponteng. Faktor-faktor ini boleh disebabkan oleh diri seperti sikap dan motivasi, keluarga seperti pergaulan dan amalan, rakan seperti pergaulan dan keperayaan, sekolah seperti persekitaran dan pengurusan dan guru seperti sikap dan kaedah mengajar. Faktor-faktor ini adalah faktor-faktor yang biasa di kaji oleh pengkaji-pengkaji terdahulu.

Bagi mengatasi masalah ponteng ini, pelbagai kaedah ,pendekatan dan program-program disiplin telah dijalankan di sekolah. Antaranya, sistem penalti, sistem merit dan dimerit, pemberian amaran yang berperingkat, hukuman berdasarkan prosedur disiplin dan sebagainya. Namun, masalah ponteng di kalangan murid-murid di sekolah kian meningkat terutamanya di daerah Tampin. Oleh itu, untuk mengatasi masalah ponteng sekolah, Pejabat Pendidikan Daerah Tampin telah memperkenalkan Program Guru Penyayang kepada semua sekolah di daerah Tampin. **Guru penyayang** seharusnya menjiwai bahawa murid mereka merupakan aset penting yang perlu diberi perhatian, dijaga, dibimbing, dihargai kewujudannya dan disayangi setiap masa. Justeru, adalah diharapkan setiap guru menghayati konsep guru penyayang selaras dengan objektif pelaksanaan Amalan Guru Penyayang. Amalan Guru Penyayang hendaklah dilaksanakan secara berterusan agar ia dapat meningkatkan kehadiran murid-murid ke sekolah tanpa ponteng.

II. Kajian Literatur

Kajian terhadap penilaian Program Guru Penyayang ini terhadap masalah ponteng sekolah adalah berdasarkan kajian-kajian lepas yang dirujuk bagi menyokong tujuan kajian ini. Antaranya, artikel yang bertajuk “Hubungan antara gaya pengajaran guru dengan tahap ponteng sekolah menengah di daerah Bachok, Kelantan”. Kajian ini dijalankan untuk melihat perbezaan gaya pengajaran guru berdasarkan ciri-ciri demografi iaitu jantina dan aliran mata pelajaran dan hubungan gaya pengajaran guru dengan tahap ponteng. Responden bagi kajian ini terdiri daripada 373 responden (127 lelaki dan 216 perempuan) iaitu pelajar dari lima buah sekolah di daerah Bachok, Kelantan. Instrumen kajian yang digunakan ialah Model Gaya Pengajaran Guru (Teaching Style Survey) yang dibangunkan oleh Grasha & Riechmann (1996). Kajian ini menggunakan kaedah statistik deskriptif, ujian – t dan kekerapan digunakan untuk menguji hipotesis kajian yang dijalankan. Dalam kajian ini data dan butiran dikumpul dan dianalisis dengan menggunakan kaedah Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) Version 22. Dapatan kajian ini pula mendapati kategori gaya pengajaran yang paling dominan diamalkan oleh guru ialah gaya pengajaran Model Personal diikuti oleh gaya pengajaran Delegator, gaya pengajaran Pakar, gaya pengajaran Autoriti Formal dan gaya pengajaran Fasilitator. Manakala, min tahap ponteng pelajar adalah pada tahap sederhana. Ujian- t menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya pengajaran berdasarkan jantina dan terdapat hubungan yang signifikan gaya pengajaran guru berdasarkan aliran mata pelajaran. Manakala ujian-t juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap ponteng berdasarkan jantina dan aliran mata pelajaran. Selain itu, dalam kajian ini, Ujian korelasi Pearson digunakan untuk menganalisis data dalam kajian hubungan gaya pengajaran guru dengan tahap ponteng pelajar. Didapati nilai korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya pengajaran guru dengan tahap ponteng ($r=.062, p>0.01$).

Rujukan artikel saya yang kedua ialah berjudul “Masalah ponteng Sekolah dalam Pendidikan Wajib: Pendekatan dan Dasar Negara yang berbeza”. Kajian ini telah dijalankan untuk membincangkan ketidakhadiran dalam pendidikan wajib dan yang dicadangkan dasar untuk mengurangkan masalah ini dengan amalan sekolah. Dalam konteks ini, keadaan umum berkenaan dengan ketidakhadiran dalam sistem pendidikan Turki telah diletakkan ke hadapan dan amalan dan dasar semasa telah ditangani. Tambahan pula, di negara-negara lain, semasa keadaan dan amalan yang tidak hadir dalam wajib proses pendidikan dan apa yang boleh dilakukan dibincangkan. Penyelidikan ini adalah kajian kualitatif dan kajian kes yang direka. Dalam penyelidikan ini, data dikumpulkan melalui penyelidikan kesusasteraan. Semasa pengumpulan data;

sebagai tambahan kepada kesusasteraan ketidakhadiran di negara kita, ia juga mendapat manfaat daripada penerbitan kementerian pendidikan negara-negara dan dokumen akademik lain untuk melihat bagaimana alamat di peringkat antarabangsa. Dalam konteks ini, pendekatan dan strategi yang pada amnya diikuti oleh negara disiasat oleh melihat proses ketidakhadiran negara-negara. Khususnya, merujuk kepada pendekatan dan dasar contoh insentif dan mekanisme sokongan diterangkan. Di dalam ini konteks, pendekatan utama adalah; peraturan undang-undang di sekolah dan amalan di sekolah, teknologi komputer dan sokongan keluarga.

Ghana” Kajian ini menyiasat bagaimana masa pengajaran hilang apabila guru tidak hadir untuk menyertai sandwich program untuk meningkatkan diri mereka di Universiti Pendidikan, Winneba (UEW) di Ghana. Menggunakan penyiasatan 475 guru menjejaz program sandwic di Universiti dan temubual dengan murid dan penjaga gerbang sekolah-sekolah di Perbandaran Effutu, ternyata bahawa penyertaan dalam program sandwic di UEW membawa kehilangan 45 hari pengajaran bilik darjah di sekolah asas. Kalendar akademik untuk sekolah asas dan program sandwic itu bertindih 9 minggu, menyiratkan guru yang mendaftar dalam program sandwich kehilangan purata 264 jam setiap masa pengajaran kelas dengan murid mereka pada tahun akademik. Selain itu, kesannya termasuk ketidakupayaan guru untuk mengambil bahagian dalam aktiviti keagamaan dan sosial seperti penyembahan, majlis perkahwinan dan pemakaman. Kajian ini menyimpulkan bahawa, walaupun sandwic adalah pendekatan yang baik untuk guru meningkatkan diri mereka, susunan yang sedia ada tidak menguntungkan guru dan murid mereka sebagai masa untuk interaksi kelas dibelanjakan di kampus Universiti pada program sandwic. Oleh itu, harmoni perkiraan calendar dapat mengurangkan kehilangan masa dengan minimum 3 minggu untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Didapati ketiga-tiga jurnal artikel ini, mencadangkan kajian selanjutnya perlu dijalankan. Hasil dapatan kajian ini juga menghubungkan masalah ponteng dengan amalan di sekolah serta cadangan-cadangan lain yang membantu mengurangkan masalah ponteng. Hasil perbincangan membuktikan masalah ponteng dapat dikurangkan dengan adalah guru sebagai agen perubahan tingkahlaku murid. Oleh itu, amat sesuai kajian ini dijalankan di sekolah-sekolah daerah Tampin, Negeri Sembilan untuk mengetahui keberkesanan Program Guru Penyayang di peringkat sekolah.

III. Metodologi

Reka bentuk kajian ini ialah kuantitatif menggunakan kajian tinjauan. Kaedah tinjauan ini dipilih kerana ia lebih cepat, murah, efisien dan tepat dalam memperoleh maklumat mengenai sesuatu populasi. Kaedah kuantitatif membolehkan data dikumpul dan dianalisis

untuk menghasilkan maklumat tentang pendapat, sikap dan amalan. Menurut Mohd Majid (1994), soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kerana gerak balas yang diberikan oleh sampel kerana ia tidak dipengaruhi oleh gerak laku penyelidik. Sampel kajian ini terdiri daripada 80 orang guru-guru sekolah rendah daripada jumlah keseluruhan 946 orang guru-guru sekolah rendah iaitu dari 1 sekolah kebangsaan, 1 sekolah jenis kebangsaan cina dan 1 sekolah jenis kebangsaan tamil. Rasional memilih sampel ini ialah untuk menilai kesan program ini terhadap masalah ponteng di tiga jenis sekolah di daerah Tampin. Jumlah sampel ini adalah sudah memadai untuk mewakili populasi berdasarkan jadual persampelan Krieje dan Morgan (1970).

Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai alat utama kajian. Persepsi guru digunakan dalam kajian ini adalah kerana guru dapat memberi pandangan mereka mengenai keberkesanan sesuatu program di sekolah. Sebagai mengukuhkan persepsi guru, pengkaji akan memuatkan data yang mengandungi rekod kehadiran murid ke sekolah sejak tahun 2015 hingga tahun 2017. Rekod kehadiran murid yang diambil sejak tahun 2015 kerana Program Guru Penyayang mula dilaksanakan di setiap sekolah di daerah Tampin pada tahun 2016. Dengan demikian dapat dilihat perbezaan di antara tahun pelaksanaan Program Guru Penyayang dengan sebelum pelaksanaan. Soal selidik pelajar terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian A ialah demografi responden. Bahagian B ialah persepsi guru mengenai kesan program terhadap aspek-aspek pengurusan masalah ponteng secara umum. Terdapat 6 item pada bahagian ini yang menggunakan Skala Likert iaitu 1 – Sangat tidak setuju, 2 – Tidak Setuju, 3 – Agak Setuju, 4 – Setuju dan 5 – Sangat Setuju. Bahagian C ialah persepsi guru mengenai kesan program ini terhadap masalah ponteng. Terdapat 10 item pada bahagian ini yang menggunakan Skala Likert iaitu 1 – Sangat Tidak Berkesan, 2 – Tidak Berkesan, 3 – Agak Berkesan, 4 – Berkesan dan 5 -Sangat Berkesan. Bagi menetapkan interpretasi tahap persepsi guru bagi aspek pengurusan masalah ponteng, pengkaji telah membahagikan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah (min 1.00 hingga 2.00), tahap sederhana (min 2.01 hingga 3.00) dan tahap tinggi (min 3.01 hingga 4.0). Bagi aspek pengurusan masalah ponteng secara umum, semakin tinggi min menunjukkan semakin berkesan Program Guru Penyayang terhadap aspek tersebut. Kajian rintis telah dijalankan terhadap 30 orang guru sekolah rendah di Tampin untuk menentukan kesahan instrumen kajian. Menurut Sheridan, Lyndall dan Clara (2010) nilai signifikan melebihi 0.5 boleh diandaikan data bertaburan normal. Nilai alpha *cronbach* yang diperolehi bagi setiap konstruk adalah antara julat indeks 0.7 hingga 0.8. Indeks kebolehpercayaan ini adalah tinggi dan boleh diterima pakai (Uma Sekaran, 2003).

IV. Analisis

Penganalisan data untuk kajian ini dijalankan dengan menggunakan Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) Version 22. Berikut adalah ujian yang dijalankan bagi menjawab soalan kajian:

- i. Apakah tahap amalan guru penyayang guru-guru di daerah Tampin? Analisis Deskriptif (Min dan Sisihan piawai)
- ii. Adakah wujud hubungan antara amalan guru penyayang dengan masalah ponteng murid? Ujian Korelasi bagi menguji H01.
- iii. Adakah wujud perbezaan amalan guru penyayang di antara tiga buah sekolah rendah yang terlibat? Analisis ANOVA bagi menguji H02.

V. Dapatan

Berdasarkan Jadual 1, seramai 80 guru telah terlibat sebagai responden. Dari jumlah tersebut, seramai 69 (87%) ialah guru perempuan, manakala 11(17%) ialah guru lelaki.

	Kekerapan	Peratus
Lelaki	11	13.0
Perempuan	69	87.0
Jumlah	80	100.0

Berdasarkan Jadual 2, kekerapan murid hadir ke sekolah diukur berdasarkan Rekod Kehadiran Murid yang diambil daripada Sistem Analisis Pangkalan Data Murid (APDM) selama tiga tahun yang lepas.

Sekolah	Tahun	Peratusan Kehadiran	Peratus Ponteng
SK DR.Sulaiman, Tampin	2015	80	20
	2016	85	15
	2017	93	7
SJKC Kampung Baru, Tampin	2015	87	13
	2016	92	8
	2017	97	3
SJKT Tampin	2015	89	11
	2016	95	5
	2017	97	3

Soalan Kajian 1: Apakah tahap amalan guru penyayang guru-guru di daerah Tampin? Berdasarkan skala Linkert lima pilihan yang digunakan dalam kajian ini, tahap amalan guru penyayang boleh dibahagikan kepada tiga tahap berasaskan nilai min, iaitu 1.00-2.33 (rendah), 2.34-3.67 (sederhana) dan 3.68-5.00 (tinggi). Analisis Deskriptif seperti dalam Jadual 3 menunjukkan nilai min bagi setiap ciri-ciri yang menunjukkan amalan guru penyayang.

JADUAL 3: Amalan Guru Penyayang

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK,SJKT,SJKC	80	1	3	1.99	.921
Mengatasi_Ponteng	80	4	5	4.94	.244
Amalan_sekolah	80	5	5	5.00	.000
Guru Pembimbing	80	4	5	4.56	.499
Guru Penyayang	80	4	5	4.84	.371
Budaya_sapaan	80	4	5	4.85	.359
Guru Penyokong	80	4	5	4.84	.371
Mesra Murid	80	4	5	4.93	.265
Penyelesai Masalah	80	4	5	4.59	.495
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan Jadual 3, empat ciri-ciri guru penyayang, iaitu budaya sapaan, penyayang, mesra, dan penyokong berada pada tahap yang tinggi (nilai min antara 4.56-5.00). Dua ciri-ciri penyayang iaitu pembimbing dan pemudahcara berada pada tahap yang sederhana (min antara 4.56 – 4.59). Nilai min keseluruhan ciri-ciri amalan guru penyayang ialah 4.819, iaitu pada tahap yang tinggi. Bagi mendapat gambaran yang lebih menyeluruh, Jadual 4 menunjukkan tahap amalan guru penyayang di tiga sekolah rendah di Tampin.

JADUAL 4: Diskriptif

		Statistics						
		SK,SJKT,SJKC	Guru Penyayang	Budaya sapaan	Mesra Murid	Penyelesai Masalah	Guru Penyokong	Guru Pembimbing
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.99	4.84	4.85	4.93	4.59	4.84	4.56
Std. Deviation		.921	.371	.359	.265	.495	.371	.499
Range		2	1	1	1	1	1	1
Minimum		1	4	4	4	4	4	4
Maximum		3	5	5	5	5	5	5

Berdasarkan Jadual 4, didapati SJKT Tampin mempunyai peratus yang tertinggi (min=3.93), diikuti dengan SK DR.Sulaiman (min=3.32) dan SJKC Kampung Baru (min=3.12). Semua nilai min berada pada tahap yang sederhana tinggi (min antara 3.00-4.00). Jumlah keseluruhan nilai min ialah 3.46 yang berada pada tahap sederhana tinggi.

Soalan kajian 2. Adakah wujud hubungan antara amalan guru penyayang dengan masalah ponteng murid? H01: Tidak wujud hubungan yang signifikan antara amalan guru penyayang dengan masalah ponteng sekolah. Bagi menguji hipotesis nul 1 tersebut, ujian korelasi Pearson telah dilakukan. Analisis seperti dalam Jadual 5 menunjukkan tidak wujud hubungan yang signifikan di antara amalan guru penyayang dengan kadar

ponteng sekolah ($r = 0.035$, $p = 0.303$). H01 gagal ditolak kerana $p > 0.05$. Ini bermaksud tidak wujud hubungan yang signifikan antara amalan guru penyayang dan kadar ponteng sekolah.

JADUAL 5: Korelasi

Proximity Matrix			
	Correlation between Vectors of Values		
	Mengatasi_Ponteng	Guru Penyayang	Meningkatkan kehadiran
Mengatasi_Ponteng	1.000	-.114	.036
Guru Penyayang	-.114	1.000	.005
Meningkatkan_kehadiran	.036	.005	1.000

This is a similarity matrix.

Soalan kajian 3. Adakah wujud perbezaan yang signifikan amalan guru penyayang antara tiga buah sekolah rendah yang terlibat.

H02: Tidak wujud perbezaan yang signifikan amalan guru penyayang antara tiga buah sekolah rendah yang terlibat.

JADUAL 6. ANOVA

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mengatasi_Ponteng	Between Groups	.188	2	.094	1.612	.206
	Within Groups	4.499	77	.058		
	Total	4.687	79			
Meningkatkan_kehadiran	Between Groups	.112	2	.056	.429	.653
	Within Groups	10.088	77	.131		
	Total	10.200	79			
Perlu_diteruskan	Between Groups	.188	2	.094	.243	.785
	Within Groups	29.762	77	.387		
	Total	29.950	79			
Mengurangkan_mdisiplin	Between Groups	.025	2	.013	.053	.948
	Within Groups	18.175	77	.236		
	Total	18.200	79			

Bagi menguji hipotesis nul 2, ujian ANOVA dilakukan bagi melihat samada wujud perbezaan signifikan amalan guru penyayang antara tiga buah sekolah rendah yang terlibat. Dapatan analisis ANOVA seperti Jadual 6 menunjukkan bahawa nilai $F(3) = 12.405$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$), maka H02 berjaya ditolak. Ini bermaksud wujud perbezaan signifikan amalan guru penyayang antara tiga buah sekolah rendah.

VI. Perbincangan

Dapatan kajian menggambarkan bahawa masalah ponteng sekolah adalah dapat dikurangkan apabila seseorang guru mengamalkan amalan guru penyayang di sekolah. Amalan guru penyayang ini adalah memberi penekanan terhadap ciri-ciri dan kualiti intrapersonal guru seperti budaya sapaan, penyayang, mesra, pembimbing, penyokong, dan pemudahcara. Keenam-enam aspek mempunyai hubungan yang signifikan dengan kehadiran murid ke sekolah. Aspek-aspek tersebut mempunyai korelasi yang paling tinggi antara satu sama yang lain. Walaubagaimanapun, ketiga-tiga sekolah yang dipilih adalah mempunyai tahap amalan guru penyayang yang berbeza. Namun, tahap amalan guru penyayang di ketiga-tiga sekolah adalah pada

tahap yang tinggi. Kepentingan disiplin murid selalu dipersoalkan oleh pengkaji - pengkaji di mana nilai-nilai murni tidak diajar tetapi mereka haruslah belajar dalam kehidupan yang sebenar. Tambahan lagi, kehadiran murid ke sekolah tidak boleh dilakukan dengan paksaan, tetapi haruslah dilakukan dengan menyamakan nilai-nilai murni dalam konteks kehidupan dan galakkan demi galakkan yang sebenar agar pelajar dapat menghadirkan diri ke sekolah untuk belajar. Dapatan kajian ini menunjukkan “guru penyayang” sangat berkait rapat dengan pembentukan profil murid di mana, aspek keprihatinan adalah merupakan kesanggupan seseorang untuk berkorban demi orang lain dan juga kepekaan terhadap keperluan orang lain. Keenam-enam ciri-ciri tersebut, adalah sangat berkait rapat dengan keperihatinan, ‘mengambil berat’, ‘bertimbang rasa’ dan ‘kasih sayang’. Ia melibatkan tindak balas sensitif terhadap orang lain berdasarkan satu hubungan yang boleh dipercayai. Dalam hal yang sedemikian sekolah perlu menjadi sebagai sebuah masyarakat yang penyayang dan mesti menjadi satu medan untuk mewujudkan akhlak yang baik ke arah melahirkan warganegara yang sedar akan mengenai kepentingan pelajaran dan konsep penyayang.

Rujukan

- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Yusuf Boon, How Lee Chan. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Gejala Ponteng Di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah, Johor.
- Bandura, A. 1977. *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Canter, L. & Canter, M. 1976. *Assertive discipline: A take-charge approach for today's educator*. Seal Beach, California: Canter and Associates.
- Curwin, R. L. & Mendler, A. N. 1980. *The discipline book*. Virginia: Reston Publishing Company.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychology Measurement*, 30,608.
- Mart, C.T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, January, Vol. 2, No. 1: 437-442. Diakses dari www.hrmars.com/admin/pics/1658.pdf
- Syofia Ulah, Zamri Mahamod, Jamaluddin Badusah & Hamidah Yamat. 2012. Amalan komunikasi interpersonal direktif guru Bahasa Indonesia ketika memulakan pengajaran. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu* 2: 71-83.
- Tay Meng Guat. 2013. Komunikasi interpersonal dalam kalangan pelajar institut pendidikan guru semasa praktikum. *Jurnal Penyelidikan IPG*, Jil. 11. Vallen, R.J., Gagne, F., Senecal, C. & Pelletier, L. G. 1994. A comparison of the school intrinsic motivation and perceived competence of gifted and regular students. *Gifted Child Quarterly* 38: 172-175.
- Watzlawick, P., Beavin, J. & Jackson, D. 1967. *The pragmatics of human communication*. New York: Norton.
- Witherspoon, E. E. 2011. *The significance of the teacher-student relationship*. University of Redland

Tinjauan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Guru Besar (PGB) Sekolah *Dual Language Programme* (DLP) di Daerah Simunjan, Sarawak

Clare Wittielawie ak Michael Katok, Jamalullail bin Abdul Wahab, Azlin Norhaini bt. Mansor

Abstrak – Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Guru Besar (PGB) amat penting agar pengurusan sekolah lebih mantap dan cekap terutama untuk memastikan prestasi akademik berada pada tahap yang cemerlang. Tujuan kajian dijalankan untuk mengenal pasti tahap amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Sekolah DLP daerah Simunjan, Sarawak. Kajian ini melibatkan 49 orang guru di dua sekolah Dual Language Programme (DLP) daerah Simunjan. Instrumen soal selidik kajian PIMRS digunakan dan terdiri daripada 30 item yang menggunakan skala Likert empat mata. Kepimpinan Instruksional PGB terdiri daripada tiga dimensi, iaitu Dimensi 1: Mendefinisikan Matlamat Sekolah, Dimensi 2: Mengurus Kurikulum dan Pengajaran dan Dimensi 3: Memupuk Iklim Pengajaran dan Pembelajaran. Data diproses menggunakan statistik deskriptif iaitu pengukuran skor min, sisihan piawai dan peratusan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Guru Besar (PGB) sekolah Dual Language Programme (DLP) adalah pada tahap yang tinggi. Tahap Kepimpinan Instruksional PGB tidak mempunyai perbezaan dari segi jantina dan jenis sekolah. Namun begitu di dapati bahawa Dimensi 3 dalam Kepimpinan Instruksional masih berada pada tahap yang rendah. Hal ini menjelaskan bahawa amalan pengurusan PGB untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai pemimpin instruksional di sekolah boleh dilakukan oleh PGB lelaki mahupun PGB perempuan pada prestasi yang sama tanpa mengira jenis sekolah.

Kata kunci – Kepimpinan Instruksional, Dual Language Programme (DLP), Pengetua dan Guru Besar (PGB), Model Kepimpinan Dimensional

I. PENGENALAN

Peranan kepimpinan pengajaran mempunyai hubungan secara langsung dengan proses pengajaran dan pembelajaran di mana guru, pelajar dan kurikulum saling berkaitan antara satu dengan lain. Kepimpinan yang menjurus ke arah proses boleh di laksanakan dengan dengan bertindak sebagai penyeliaan dan juga penilaian perkembangan pelajar maka dengan itu dapat membaiki dan mengekalkan keadaan yang boleh mengalakkan pembelajaran pelajar dan meningkatkan prestasi sekolah. Salah satu aspek yang menjadi tunjang kejayaan sesebuah sekolah rendah adalah kepimpinan pengajaran pemimpin sekolah. Pernyataan ini turut disokong oleh Hallinger dan Murphy (1985), Blasé dan Blasé (2000), dan Quinn (2002) yang menyatakan kepimpinan pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat kepada kejayaan sesebuah sekolah. Selain itu, dalam kajiannya Hallinger (2005) turut menyatakan bahawa suatu tradisi bagi meningkatkan pencapaian akademik pada masa kini sangat memerlukan

Guru Besar yang berperanan secara langsung sebagai pemimpin instruksional. Ini kerana kemahiran dan kecekapan kepimpinan pengajaran yang di amalkan oleh pemimpin sekolah dapat membantu dan membimbing guru untuk memantapkan kompetensi profesional guru dari segi pengajaran dan pembelajaran. Demi mendukung dasar sekolah DLP, PGB perlu menguasai gaya Kepimpinan Instruksional bagi merealisasikan hasrat tersebut.

Kepimpinan Instruksional merupakan pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini. Manakala faktor demografi, iaitu jantina PGB dan jenis sekolah PGB berkhidmat pula pemboleh ubah tidak bersandar. Hal ini bermakna dalam kajian ini turut melihat sejauh mana jantina dan jenis sekolah mempengaruhi amalan Kepimpinan Instruksional PGB di sekolah DLP Daerah Simunjan.

II. PERNYATAAN MASALAH

PGB memainkan peranan yang sangat penting dalam menajayakan matlamat sekolah. PGB harus bijak menyesuaikan kepemimpinannya bagi membawa sekolah ke arah yang lebih berkesan dan cemerlang. Namun tidak semua sekolah mempunyai ilmu pedagogi yang berkesan. Kebanyakan mereka berfungsi sebagai pentadbir. Kurangnya peranan serta fungsi kepemimpinan pengajaran daripada PGB merupakan masalah utama yang dihadapi oleh kebanyakan sekolah. Hal ini disebabkan sifat organisasi sekolah hari ini yang semakin kompleks. Dalam kajian Tang (2000) menyatakan bahawa aspek kepemimpinan pengajaran kurang diberi perhatian oleh Guru Besar. Wirsig dalam Shahril (2000) turut mengemukakan pendapat Guru Besar hari ini kurang berperanan sebagai pemimpin pengajaran kerana mereka dibebankan dengan tugas-tugas lain. Dengan kata lain, PGB lebih memberi tumpuan kepada masalah rutin.

Situasi hari ini, PGB di sekolah bertanggungjawab menjalankan pelbagai tugas dalam mengurus dan mentadbir sekolah. Kesannya, tugas ikhtisas selaku pemimpin pengajaran di sekolah kurang diberi penekanan. Menurut Ishak (2004) tugas seorang Guru Besar dan pengetua adalah rencam lagi meluas yang meliputi aspek kurikulum, kokurikulum, hal ehwal murid, pengurusan kewangan, pejabat, sumber manusia dan bukan manusia, pengurusan kemudahan dan fizikal serta berurusan dengan komuniti, yang mana aspek-aspek ini pula terikat terikat dengan peraturan dan undang-undang.

Menurut Fiore (2004) menjelaskan, pengetua kekurangan pengetahuan dalam perancangan konseptual dan organisasi serta kemahiran teknikal untuk memahami kesemua perkembangan kurikulum dan memantau pelaksanaannya.

Abdul Ghani dan Anandan (2009) menegaskan bahawa kepimpinan yang berkesan adalah diasaskan oleh penambakan yang berterusan. Lantaran itu kajian ini merungkai isu corak kepimpinan instruksional PGB di Daerah Simunjan yang dapat mencemerlangkan sekolah di bawah tadbirannya. Menurut Hallinger (2005) amalan Kepimpinan Instruksional masih relevan dan signifikan dalam meningkatkan kecemerlangan sekolah. Justeru timbullah isu tentang kerelevanan amalan Kepimpinan Instruksional PGB di Daerah Simunjan.

Isu yang turut dibincangkan dalam kajian adalah tentang tahap amalan dimensi-dimensi dalam Kepimpinan Instruksional oleh PGB di Daerah Simunjan. Hal ini berikutan dengan pernyataan Alimuddin (2010) yang menjelaskan bahawa dalam usaha menghasilkan impak yang signifikan dalam kecemerlangan pelajar, seseorang pemimpin instruksional mestilah berupaya menjadi agen perubahan dan mewujudkan persekitaran kondusif di sekolah. Malah menurut Hallinger dan Heck (2001), kelemahan pemimpin sekolah dalam menjelaskan matlamat, misi, dan visi sekolah menjadi punca warga sekolah tidak dapat mencapai dan berkongsi kejayaan.

III. KAJIAN LITERATUR

Faktor kepimpinan guru besar adalah faktor utama yang dilihat sebagai punca kejayaan sesebuah sekolah. Ini dapat dibuktikan melalui kajian yang telah dilaksanakan oleh Glanz, 2006; Horng & Loeb, 2010; Hoy & Hoy, 2006; Leithwood, 2005; Marzano, Waters, & McNulty, 2005; Mohd Suhaimi & Zaidatul Akmaliah, 2007. Menurut Lim dalam Lokman dan Ai Ling (2011), peranan guru besar bukan sahaja sebagai pentadbir sekolah, namun mereka juga adalah pendidik dan pemimpin profesionalisme kepada guru-guru di sekolah. Jamilah Ahmad dan Yusof Boon (2011) menjelaskan bahawa faktor utama kejayaan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada kepimpinan pengetua atau guru besar.

Kajian dan perbincangan tentang kepimpinan instruksional bermula sejak dua dekad yang lalu (Hopkins, 2003). Namun di Malaysia gaya kepimpinan ini semakin hangat diperkatakan sejak tahun 2006 (KPM, 2006). Gaya Kepimpinan Instruksional dilihat sebagai gaya yang diterima secara menyeluruh di Malaysia oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2007). Sazali et al., (2007) mendapati gaya Kepimpinan Instruksional ini lebih relevan dengan organisasi sekolah di Malaysia. KPM juga telah mengubah peranan PGB daripada pentadbir sekolah kepada Kepemimpinan Instruksional (KPM, 2007).

Berdasarkan kajian Yeo dan Azlin (2017) didapati bahawa ada terdapat hubungan yang positif antara kepimpinan instruksional guru besar dan prestasi sekolah dalam SKPM 2003. Menurut Hallinger (2003), kepimpinan instruksional merupakan stail kepimpinan yang paling popular dan dipilih oleh pengetua di Amerika Syarikat. Pan, Nyeu dan Chen (2015) yang melakukan kajian di Taiwan pula, mendapati peranan pengetua sebagai pemimpin instruksional akan memberi kesan secara tidak langsung kepada kecemerlangan sekolah. Begitu juga dengan kajian oleh Çalik, Sezgin, Kiliç, & Kavgaci (2012) di Ankara Turki menunjukkan kepimpinan instruksional guru besar akan memberi kesan yang baik terhadap keberkesanan pengajaran guru di dalam bilik darjah. Kepimpinan yang utama di sekolah ialah kepimpinan instruksional, iaitu kepimpinan yang berfokus kepada hal ehwal keguruan, kurikulum, proses pengajaran, dan proses pembelajaran (Sufean, 2014b).

Dual Language Programme (DLP) merupakan salah satu inisiatif dasar MBMMBI yang telah diluluskan dalam Mesyuarat Majlis Ekonomi Negara Bil. 21/2015 pada 31 Oktober 2015. Program ini telah ditambahbaik melalui garis panduan DLP versi 2.0 tahun. Terdapat tiga objektif pelaksanaan DLP, iaitu memberi peluang meningkatkan penguasaan bahasa Inggeris murid melalui pengajaran dan pembelajaran subjek bidang sains dan matematik; memberi peluang kepada murid untuk meningkatkan akses bagi penerokaan pelbagai bidang ilmu untuk bersaing pada peringkat global; dan meningkatkan kebolehpasaranan murid dalam alam pekerjaan.

Oleh itu, kompetensi Kepimpinan Instruksional PGB terutamanya di sekolah yang menjalankan DLP penting agar program ini dapat dilaksanakan dengan baik. Maka kajian ini turut dilakukan bagi melihat tahap Kepimpinan Instruksional PGB sekolah DLP di Daerah Simunjan, Sarawak.

IV. METODOLOGI

Reka bentuk kajian yang dipilih ialah kaedah tinjauan bersifat kuantitatif. Menurut Ivy Deirdre Mangkau (2012), kaedah tinjauan kerap digunakan kerana cara pengendalian yang mudah, strategi pengumpulan data yang cepat, penggunaan saiz sampel yang besar dan maklumat dapat dikumpul secara terus daripada responden. Kaedah ini digunakan untuk menghurai, membanding dan meramal sikap, pendapat, tingkah laku dan ciri-ciri sesuatu populasi (Creswell, 2012).

Responden dipilih dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah yang terdiri dalam kalangan guru sebuah sekolah rendah dan sebuah sekolah menengah DLP yang melibatkan 49 responden di mana seramai 34 orang lelaki (69.4%) dan 15 orang perempuan (30.6%). Responden yang terlibat mempunyai pengalaman bertugas yang berbeza iaitu 11 tahun hingga 15 tahun dan 1 tahun hingga 5 tahun mempunyai nilai yang sama sebanyak 15 orang (30.6%), 6 tahun hingga 10 tahun seramai 8 orang (16.3%), 16 tahun hingga 20 tahun seramai 6 orang dan 21 tahun ke atas seramai 5 orang. Instrumen kajian ialah

borang soal selidik yang memberikan gambaran tentang kepimpinan instruksional dan soal selidik mengandungi 30 item yang merangkumi tiga dimensi dan empat item yang mengandungi demografi responden dengan menggunakan skala likert empat (4), iaitu merujuk kepada 1- sangat tidak setuju, 2- tidak setuju, 3- setuju, 4 – sangat setuju. Berikut merupakan penskoran yang digunakan:

1 – Sangat Tidak Setuju
2 – Tidak Setuju
3 – Setuju
4 – Sangat Setuju

Rajah 1. Penskoran Skala Likert yang telah diubah suai

JADUAL I: JUMLAH SKOR LIKERT

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.89	Sangat Rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Tinggi
3.50 – 4.00	Sangat Tinggi

(Sumber: Izani & Yahya, 2014)

Instrumen yang digunakan ialah *Principal Instruction Management Rating Scale* (PIMRS) yang diadaptasi dari Hallinger (1987). Borang tersebut dirangka menggunakan *Google Form* dan diedarkan kepada guru-guru di sekolah yang terlibat dengan menggunakan media sosial Telegram. Borang soal selidik ini mempunyai 5 bahagian, iaitu demografi responden, demografi guru besar, dimensi 1, dimensi 2 dan dimensi 3.

V. DAPATAN KAJIAN

Analisa hasil dapatan tentang tahap amalan Kepimpinan Instruksional PGB sekolah *Dual Language Programme* (DLP) di Daerah Simunjan berdasarkan Dimensi 1: Mendefinisikan Matlamat Sekolah, Dimensi 2: Mengurus Program Instruksional dan Dimensi 3: Membentuk Iklim Sekolah Yang Positif dilakukan dengan meletakkan tahap rendah, sederhana rendah, sederhana tinggi dan tinggi pada setiap aspek yang dibincangkan. Berikut adalah pengelasan tahap faktor berdasarkan analisis min dengan menggunakan skor min Nunnally & Bernstein (1994).

JADUAL II: SKALA LIKERT 4 MATA

Skor min	Interpretasi skor min
1.00 - 2.00	Rendah
2.01 - 3.00	Sederhana Rendah
3.01 - 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 - 5.00	Tinggi

Sumber daripada Nunnally & Bernstein (1994)

A. Analisa Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional PGB sekolah DLP di Daerah Simunjan, Sarawak

JADUAL III: ANALISA TAHAP AMALAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL PGB SEKOLAH DLP DI DAERAH SIMUNJAN, SARAWAK

Dimensi Kepimpinan Instruksional	min	s.p
Dimensi 1: Mendefinisikan Matlamat Sekolah	3.51	1.00
Dimensi 2: Mengurus Program Instruksional	3.50	.908
Dimensi 3: Membentuk Iklim Sekolah yang Positif	3.48	1.019
Jumlah	3.49	.975

Hasil dapatan kajian mendapati bahawa PGB mengamalkan Kepimpinan Instruksional di sekolah DLP Daerah Simunjan (min = 3.49; s.p = 0.975). Dapatan dari data menunjukkan Dimensi 1: Mendefinisikan matlamat sekolah (min = 3.51; s.p = 1.00), Dimensi 2: Mengurus program instruksional (min = 3.50; s.p = .908) dan Dimensi 3: Membentuk iklim sekolah yang positif (min = 3.48; s.p = 1.019). Ini menunjukkan bahawa Dimensi 1 mempunyai tahap sederhana tinggi, yang mana PGB mempunyai matlamat yang jelas dalam meningkatkan pencapaian sekolah.

B. Analisa Tahap Kepimpinan Instruksional PGB Mengikut Jantina

JADUAL IV: TAHAP KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL PGB MENGIKUT JANTINA

Jantina	Bil	min	s.p	Nilai-t	Tahap Signifikan
Lelaki	32	3.2940	1.06410	-2.169	0.035
Perempuan	17	3.8917	.53017		

Berdasarkan Jadual 2 di atas, kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap kepimpinan instruksional bagi PGB lelaki ($m = 3.2940$; $s.p = 1.06410$) dan PGB perempuan ($m = 3.8917$; $s.p = 0.53017$) dengan $t(49) = 0.035$; $p > 0.05$. Ini menunjukkan bahawa tahap Kepimpinan Instruksional PGB lelaki dan PGB perempuan pada tahap yang sama.

C. Analisa Tahap Kepimpinan Instruksional PGB Mengikut Jenis Sekolah

JADUAL V: TAHAP KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL PGB MENGIKUT JENIS SEKOLAH

Jenis Sekolah	N	min	s.p
Sekolah Menengah	24	3.6706	.85723
Sekolah Rendah	25	3.4106	1.6205
Jumlah	49	3.5014	.95267

Jadual 3 diatas menunjukkan bahawa ujian ANOVA adalah signifikan ($F = 1.228$, $df = 48$, $p = 0.302$). Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap Kepimpinan Instruksional mengikut jenis sekolah PGB. Ini bermakna tahap Kepimpinan Instruksional PGB adalah sama walaupun jenis sekolah berbeza.

VI. PERBINCANGAN DAPATAN

Kajian menunjukkan tahap amalan Kepimpinan Instruksional PGB sekolah DLP daerah Simunjan mengikut dimensi adalah pada tahap sederhana tinggi. Kepimpinan instruksional PGB adalah penting bagi menentukan keberkesanan prestasi dan kualiti sesebuah sekolah Berdasarkan hasil kajian, didapati bahawa PGB mendefinisikan matlamat sekolah dalam Dimensi Satu adalah pada tahap min yang sederhana tinggi. Hal ini bermakna kebanyakan PGB akan menentukan matlamat sekolah berdasarkan pencapaian murid. Secara langsung, ini menunjukkan matlamat yang ditetapkan oleh Guru

Besar adalah realistik dan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Hal ini selari dengan kajian yang dibuat untuk membuktikan terdapat perkaitan antara Kepimpinan Instruksional dengan pencapaian murid, (Hallinger dan Heck 1998; Scheerens dan Bosker 1997; Water, et.al. 2003). Kajian juga menunjukkan bahawa tahap PGB mengurus Program Instruksional dalam Dimensi Dua berada pada tahap min sederhana tinggi. Dalam erti kata lain, PGB boleh membuat penyeliaan dan penilaian instruksional, menyelaras kurikulum dan memantau kemajuan pelajar dengan baik. Selain itu, hasil kajian mendapati PGB mewujudkan iklim pembelajaran positif dalam Dimensi Tiga juga pada skor min sederhana tinggi dan berada pada tahap rendah. Oleh yang demikian, PGB perlu mengambil perhatian memandangkan iklim sekolah juga boleh mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah malah secara tidak langsung boleh meningkatkan motivasi kerja. PGB perlu boleh mengawal waktu pengajaran dan pengajaran, yakni melindungi masa instruksional, membudayakan perkembangan profesional, mengekalkan ketampakan, menyediakan ganjaran kepada guru, penguatkuasaan strandard akademik dan menyediakan insentif kepada murid.

Hasil kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap Kepimpinan Instruksional PGB mengikut jantina. Kepimpinan Instruksional PGB sekolah DPL tidak dipengaruhi oleh jantina di daerah Simunjan. Kajian ini selari dengan kajian tahap kepimpinan instruksional sekolah di Amerika yang dijalankan oleh Yasser dan Amal (2015) yang mengkaji tahap kepimpinan instruksional mengikut dimensi. Dimensi kedua dan Dimensi ketiga, iaitu mengurus kurikulum dan pengajaran dan Dimensi ketiga, iaitu mewujudkan iklim pengajaran dan pembelajaran menunjukkan hasil tidak terdapat perbezaan signifikan berdasarkan jantina PGB. Namun, hal ini berbeza berbanding kajian Aslah (2013) yang membuktikan terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepimpinan instruksional berdasarkan jantina Guru Besar. Hasil dapatan Clark (1997) menyatakan bahawa kepuasan kerja berdasarkan jantina merupakan satu fenomena sementara.

Analisa dapatan kajian ini terhadap tahap kepimpinan PGB mengikut jenis sekolah menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Hal ini bermaksud tahap Kepimpinan Instruksional PGB mengikut jenis sekolah adalah sama walaupun jenis sekolah adalah berlainan. Mereka tetap menunjukkan prestasi yang konsisten dan memberi komitmen yang tinggi dalam mengurus sekolah.

Umumnya, PGB sekolah DLP di daerah Simunjan mengamalkan kepimpinan instruksional berdasarkan dimensi-dimensi yang terdapat dalam Kepimpinan Instruksional. PGB sekolah DLP ini mementingkan perkembangan murid dan guru dengan mengambil kira faktor-faktor dalaman dan luaran bagi mencapai visi, misi serta matlamat sekolah agar menjadi sebuah organisasi yang cemerlang. Hal ini selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Jamelaa dan Jainabee (2012) yang mengkaji mengenai amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua di 6 jenis buah

sekolah menengah di negeri Pahang yang mendapati kesemua pengetua mengamalkan kepimpinan instruksional yang mana pengetua berpendapat kepimpinan instruksional mampu menjana kecemerlangan sekolah ke tahap yang lebih tinggi.

VII. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, PGB sekolah DLP di daerah Simunjan mematuhi arahan dan garis panduan buku panduan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPMg2). Buku panduan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPMg2) oleh pihak Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (2010) menggariskan bahawa guru besar di sekolah Malaysia adalah sebagai pemimpin instruksional di mana guru besar akan menerajui pelaksanaan kurikulum dan menjalankan pencerapan terhadap guru serta menggunakan maklum balas pencerapan bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Hal ini selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025), anjakan ke-5 yang menyatakan bahawa pihak kementerian akan memastikan setiap sekolah, tanpa mengira lokasi dan tahap prestasi akan mempunyai seorang pengetua atau guru besar yang berkualiti tinggi dan beliau akan dibantu oleh pasukan kepimpinan pertengahan dengan matlamat pasukan kepimpinan sekolah dapat memberikan kepimpinan instruksional dan seterusnya memacu prestasi sekolah secara keseluruhan.

Namun, kajian ini tidak menggambarkan tahap amalan Kepimpinan Instruksional PGB sekolah DLP secara menyeluruh kerana hanya melibatkan skop kajian yang kecil, iaitu dua buah sekolah di daerah Simunjan sahaja. Diharap kajian lanjut akan melibatkan jumlah sekolah yang lebih banyak di semua sekolah DLP di Malaysia.

RUJUKAN

- Abdul, G. A. & A. R. (2008). *Gaya Kepimpinan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Azlin, M. & Roselan, B. (2007). *Amalan Pengurusan Pengetua*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Baharuzaini, B. & M. H. (2016). *Gaya Kepimpinan Guru Besar Terhadap Efikasi Guru*. *Journal of Personalized Learning*, 9-17.
- Coelli, M., & Green, D. (2011). Leadership Effects: School Principals and Student Outcomes. *Economics of Education Review*, 31(1), 92–109. Dimuat turun pada 12.11.2015 dari econ.arts.ubc.ca/dgreen/documents/PrinEERrev3.pdf.
- Educational and Psychological Measurement*. Duluth: University of Minnesota. 30(3):607-610
- Fullan, M. (2004). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey Bass
- Hallinger, P & Murphy, J (1985). Assessing The Instructional Management Behaviour Of Principals. *The Elementary School Journal*. 86 (2), 217-247.
- Hallinger, P. (2012). *Leadership for 21st Century Schools: From Instructional Leadership to Leadership for Learning*. Asia Pacific Centre for Leadership and Change, 26.
- Hallinger, P., & Taraseina, P. (2001). The principal's role as instructional leader: a review of studies using the principal instructional management rating scale. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Seattle*. [http://studentsrepo.um.edu.my/6763/1/ZAKARIA_BIN_OTHMAN_\(IPS\).pdf](http://studentsrepo.um.edu.my/6763/1/ZAKARIA_BIN_OTHMAN_(IPS).pdf)
- Hussein Mahmood (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Tanjung Karang, Selangor*.
- Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*
- Noorshazrina, F. & Idzham. M. H. M. (2017). *Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Rendah di Daerah Lawas*.
- Othman, A.B & Nor, M.Y.M. (2017). *Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru Kurang Murid di Zon Sibuti Daerah Subis*. Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam 2017, (p. 126). Kuala Lumpur.
- Othman, Z. B. (2016). *Kepimpinan Instruksional Guru Besar Di Sekolah Kurang Murid*. Retrieved from Google:
- Premavathy, A. (2010). *The Relationship of Instructional Leadership, Teachers'organizational Commitment and Students'achievement in Small Schools*. Unpublished Master of Business Administration, Universiti Sains Malaysia., 31.
- Rozaini. (2010). *Amalan Kepimpinan Instruksional Dalam Kalangan Guru Besar di Sekolah Menengah Cemerlang*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.

“Give Them Time To Think And Breathe” Coaching Teachers to Develop Instructional Efficacy in Second Language Classroom Practices

Catharina Anak Stephen

Abstract – This action research is about giving time and space to the teachers (coachees) to develop their teaching effectiveness, while working out their own projection of thoughts about their classroom practices. It has been noted throughout a time span of between three to ten months of classroom coaching, coachees slowly yet progressively showed significant evidences of improvement in their classroom practices – provided that there is an interval for them to reflect upon their previous practice after a coaching session. This study, therefore, probes into three major aspects: (1) the lesson plan focusing on the lesson objectives; (2) the lesson activities that anticipated different teaching and learning strategies (3) lesson reflection which involves classroom assesment. Through face to face coaching sessions, data has been collected from seven teachers from different secondary schools in Betong district. Teacher coaching toolkit is used for quantitative data collection while lesson plans, pictures, video recording and students’ work are qualitative proofs taken during field observation. These evidences’ report documents how time and space are vital intervals in orchestrating teachers’ effectiveness in their classroom performance during the coaching process.

Keywords – time, space, effectiveness, classroom practices, coachees, coaching

I. INTRODUCTION

Over the past few years, as coaching have helped many teachers to identify new ways of improving classroom practices and develop their instructional efficacy, it has become notable to me that there are certain times where silence falls in during the coaching duration. This period of silence occurs from time to time and might seem strange and awkward at first but it is important to understand that these silences will provide the time and space much needed by the coach and the coachee to think and reflect about their mutual discussions or intellectual exchanges.

Therefore, this write up is a great recommendation to help coaches understand that teachers need the space and time to Plan, Do, Check and Act on their instructional lessons. Teachers knew, after a post-coaching activity that something was not exactly right or needed improvement. They knew the highlights of their achievement as much as their mistakes and lesson hiccups – and they need those as part of their process of learning. It is important to not belabor what their mind is already doing and add another voice pointing out the mistakes. Let them have the moment with their own inner voice. Of course, during the period of silence, the coach does not make a disappearing act. The coach will always be around – either in person or virtually in digital apps – monitoring the coachee’s progress. In fact, it is after the period of silence, coaches need to come back and give calm, productive feedback on the coachee’s development.

The main objective of this writing is to help coaches to comprehend that a short intermission during the coaching process can indeed give positive impact of unlocking their coachees’ potential with the intention to improve/maximise their performance in teaching practices. From time to time, a coach must firmly be aware of the very basic principle of coaching, which is “a coach does not teach others but rather helps the coaches to learn” (Niemes. (2002).

Hence, by looking in depth into seven respondents’ lesson objectives, activities and classroom assessment, it is hoped that the recorded evidences will provide valuable and eminent attestations as to how the period of silence can help coachees to breathe and think of their own development needs and shortcomings in instructional classrooms.

II. PROBLEM STATEMENT

According to Morgan (?) progress must be monitored at appropriately frequent intervals to ensure the change. The coach understands the coachee, the environment and the challenge well enough to know when to apply more gas, when to touch on the brake, and when to change direction. The coach is always trying to create the most powerful and sustainable results in the shortest time frame.

However, reality checked – the frequent monitoring does not actually help one particular coachee, Mr. J (not his real name) to improve his instructional efficacy when he taught in second language classrooms. He tended to regress, withhold his thoughts and timid enough to brave his own suggestions to improve even though it is the coach, not the coachee, who is in control of the pace and direction of the coaching journey. Eventually, a danger zone crouched in, which placed Mr. J in a situation that jeopardized chances of success or reduce his willingness to take further risks. So, this was what actually happened between 2014 and 2016 - the first three years embarking into the coaching career with one teacher in a one secondary school in Betong.

In the fourth year of coaching, there was a long pause – an interval of a year between the coachee and the coach. The stretched break was not actually silent as the coach made sure that her presence was felt through digital applications and sometimes, paying short visits to his school. In 2018, the coaching resumed and astonishingly, there was a significant improvement in the coachee’s instructional efficacy when his coach came into his second language learning classroom that year. His lessons were well planned; there were initiated activities that cater to his mixed ability group of pupils and classroom assessments,

which were unheard of before, were profoundly identified during his lessons. Indeed, the outcome of the extensive period also made the coach wondered, if the same strategy of “Give them time to think and breathe” could have the same impact to her coachees in different schools in order to help them to develop effectively.

III. LITERATURE REVIEW

As Inam (2017) stated when there is silence, listen; because silence is a great coaching tool. Inam proceeds that if a coachee is not committed to an action, it is advisable for the coach to create a safe ground or space for the coachees to discover what they are committed to. Likewise, Freifeld (2012) highlighted the key principle of adult learning is to allow time and space for both action and reflection. This statement supports that time and space will allow results and feedback to be reviewed and assessed meaningfully in order to develop teachers’ efficacy in second language classroom practices. In other words, coaches should give them time to think and breathe within a short space of time in order for them to refine their instructional effectiveness in the second language classroom.

Personally, Surdek’s (2017) anecdote is inspiring when he challenged one of his coachee’s beliefs around how things needed to be done in a certain way. His coachee admitted that it had been difficult when he was told by his coach to leave his bed unmade for a week. He also found out that nothing bad had happened from leaving his bed unmade. His simple experiment with his coach has actually proven that the time and space offer, not one single perspective but can help teachers to develop their own solutions and to try again until they solve it. This supports the idea that giving teachers the time and space to breathe and think will actually make teachers become more grounded and self-aware because within that silent period, they begin to read and to comprehend their coach’s feedback to decide if what they did, worked or not and reasoned out why. Teachers as these are not deluded or have unrealistic expectations because they are able to see clearly what is happening around them. These are the expected high performers to have in a process-focused, development environment.

IV. METHOD

Samplings were randomly selected from a group of coachees from seven different schools and they have never been coached nor receive any guidance from their superiors in schools during their classroom instructions. Therefore, their teaching backgrounds, experiences, gender and age vary as such:

Table 1: Demographic Distribution

	<i>School</i>	<i>Teaching Age Experience</i>	
*Jerry	X	20 yrs	41
*Korie	Y	3 yrs	26
*Josie	Z	5 yrs	31

*Vic	A	2 ½ yrs	27
*Newt	B	8 yrs	36
*Wong	C	2 yrs	26
*Nur	D	12 yrs	38

Names of the respondents (*) as written are not their real names, however so, their particulars are strictly followed for the sake of this action research. Adding on to that, the data used is from January until October 2018 because this will allow the coach to analyse and substantiate whether her assumption regarding time and space for her coachees have any significant relationship in developing their teaching efficacy.

Each coachee were initially closely guided about best teaching practices pertaining to the SISC+ (School Improvement Specialist Coach) “Teacher Coaching Toolkit” (TCT), which is under the *District Transformation Program 3.0* (DTP 3.0) and also to the SKPMg2 (Standard Kualiti Pendidikan Malaysia gelombang 2) Standard 4 which focuses solely on the well-being of teaching and learning of the teacher in the classroom. After the meet up, the coach would enter the coachee’s class and the first coaching activity started from then on.

Observations were qualitatively collected through pictures and videos during the teaching and learning process. Apart from that, the recorded observation from the TCT would then be transferred to another chart to summarise the outcome of the coachee’s classroom practices. In the TCT itself, the lowest achievement would be a ‘1’ and the highest would be a ‘4’. There are twelve aspects which are categorized under five components of teaching practices. Among these five components, the writing of the lesson plan that focuses on the lesson objectives, the differentiated activities and the classroom assessment will be highlighted in this action research. The maximum mark for each coaching process is forty-eight and the teaching performance is tabled as such:

Table 2: Teaching Performance Mark-up

<i>Marks</i>	<i>Performance Level</i>
44-48	Excellent
39-43	Good
24-38	Average
0-23	Weak

After the first meet, the coach would go for the ‘break’ (coaching other coachees in other different schools) between three to four months before coming back for the second coaching activity with the samples. Observations and evidences were collected in the same manner. The final meet was in another three to four months and samples were interviewed to give feedback and reflect on the coaching phases or process as a whole.

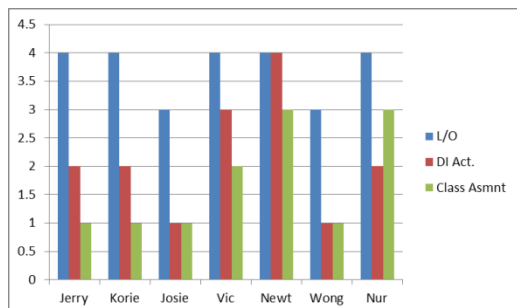
V. FINDINGS

In order to find out and verify if the coach’s strategy of giving the coachees to time and space to think and breathe is significantly related to the silent period, the

findings will probe into three main areas and in three phases, each with an interval between three to five months.

1. 1st Visit (January – March)

Figure 1: Data Collected from TCT (1st visit)



The graph above is based on the data collected from the TCT during the first visit within January until March. The blue bars is for the lesson objectives, dark red for differentiation learning activity practices and the green bar signifies classroom assessment encompassing oral and written work. Based on Figure 1, the lesson objective during the first visit shows a relatively high performance level among the samples. Only two of the samples reached level 3. For differentiated activities, the bars are fairly distributed across the performance with two samples at level one. The classroom assessment however, shows that the samples are under performing with more than half at level 1.

Figure 2: 1st Vist Classroom Observations



Figure 2 shows four collected classroom observations from four different coaches during their teaching. As seen in all of the four pictures, there was no sharing of the lesson objectives, very little group or classroom activities as the coaches did most of the teaching in front of the class and this hampered the ongoing classroom assessment.

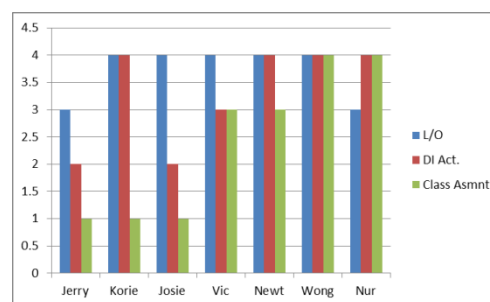
Table 3: Coachees' Performance Score

Coachee	Performance Score	Level
Jerry	29	Average
Korie	39	Good
Josie	26	Average
Vic	40	Good
Newt	42	Good
Wong	29	Average
Nur	38	Average

In Table 3, the performance scores are between 'Good' and 'Average' with the highest score of 40 and lowest – 26. None of the samples showed any excellent score in their overall performance during the first coaching activity.

2. 2nd Visit (April – July)

Figure 3: Data Collected from TCT (2nd visit)



In the second visit, there was an overall improvement in the three target areas of teaching as seen in Figure 3. Five coaches began to show tremendous improvement in their lesson objectives while the rest were still maintaining their level of performance. For differentiated activities, almost all of the coaches were already shooting up the score bar with high level of performances. Josie was already catching up with the rest of the other samples as he moved from level one to level two. The coaches were also seen to have increased in their level of performance.

Figure 4: 2nd Visit Classroom Observations



During the second classroom visits, there were evidences showing coachees doing differentiated teaching and learning with their pupils. Classroom sittings began to be groups according to the pupils' level and coachees were seen personally paying attention to each of the group. Objectives were shared and discussed with the class and checked from time to time as the lesson progressed. Some coachees were also noted with classroom assessment among the pupils with traffic lights cards, cooperative learning strategies (think-pair-share, one wish and two stars, roving ambassador – to name a few) and other Kagan learning structures carried out during classroom practices.

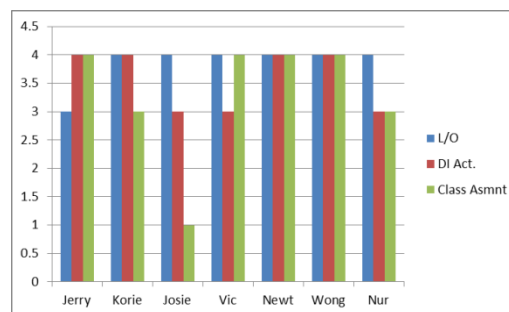
Table 4: Coachees' Performance Score

Coachee	Score		Performance Level
	1 st Visit	2 nd Visit	
	(3 – 4 months break between each visit)		
Jerry	29	30	Average → Average
Korie	39	38	Good → Average
Josie	26	33	Average → Average
Vic	40	41	Good → Good
Newt	42	43	Good → Good
Wong	29	44	Average → Excel.
Nur	38	40	Average → Good

Table 4 shows us the samples' score and level of performance. Almost all of the samples increase their efficacy in their overall performance during the second visit. Korie, however, regressed a mark. It must note that none of the target aspects (in comparison to Figure 1 and 3) contributed to her decline in performance. Nur performed well in the second visit and saw an increment in her performance whereas Wong increased tremendously in her scores as well as in her performance.

3. 3rd Visit (August – October)

Figure 5: Data Collected from TCT (3rd visit)



In Figure 5, result shows that both Newt and Wong developed well in all the three aspects of teaching practices. Jerry still sustained his performance in the lesson objective as compared to the others who managed to attain the highest performance in the same aspect. There is a huge leap in the classroom assessment in the third visit when almost all of the samples showed increasing performance. Josie, however, still maintained his level of performance and score.

Figure 6: 3rd Visit Classroom Observations



In the third and final visit of 2018, the two to three months interval saw great overall improvement in the coachees' teaching efficacy in second language classroom. Pupils were more active with differentiated group work activities and objectives were more clearly projected during the lesson input. Thus, classroom assessment were defined throughout the lesson as the pupils were assessed in multiple levels (content, product and process) through pair work, group work or individually.

Table 5: Coachees' Performance Score

Coachee	Score			Performance Level
	<i>1st Visit</i>	<i>2nd Visit</i>	<i>3rd Visit</i>	
	(3 – 4 months break between each visit)			
Jerry	29	30	44	Ave. → Ave. → Excel.
Korie	39	38	46	Gd. → Ave. → Excel.
Josie	26	33	38	Ave. → Ave. → Ave.
Vic	40	41	46	Gd. → Gd. → Excel.
Newt	42	43	48	Gd. → Gd. → Excel.
Wong	29	44	47	Ave. → Excel → Excel
Nur	38	40	43	Ave. → Gd. → Excel.

Table 5 shows an overall performance score and level of the seven coachees. Each of the samples shows great improvement and development in their teaching practices during the third and final visit of the year. Even though Josie did not manage to go to another level of performance, his accumulative scores portrayed improvement during the third coaching activities. Wong sustained her excellent level of performance whereas the rest have moved one level higher than the previous classroom coaching visit.

VI. DISCUSSION

Giving the coachees time and space to breathe and think is one way of letting them to reflect on their classroom performances. The time and space will create that 'moment of silence', an interval or a break of about three to four months for the coachees to practice and improve independently, exploring the unknown strategies or methods and take risk their planned lesson with their pupils.

As Reed (2018) in his experience of coaching young athletes, the period of silent is a very effective teacher for high performers. Teachers become self-motivated, analytical, and critical of their own performance during those period of silence. As noted in all the three aspects of the findings, the months of silence has allow the teachers to be self-engaged besides empowering them as problem solvers where they allow themselves to learn to solve classroom issues on their own. This helps in developing intrinsic motivation, internalisation of locus of control, and self-reliance. Through instructional coaching, teachers are pushed to challenge themselves during the long pause, to the point of overload, and that is when the coach enters the scene again. When done properly, teachers will be able to work effectively on their own but they know that their coach is always around if they ever need help. The help would then be just enough, in terms of focused intervention, so that teachers can still work through their teaching practices in addressing second language classroom issues independently.

So, it is positively true with Freifeld (2012) statement that time and space can appropriately let teachers to do their own inquiry learning. Teachers like Wong and Newt are those who still do their own classroom exploring but needed little push from their coach. These

group of teachers will be 'elite players' in any classroom climate because throughout the period of silence, the space becomes a 'safe space' or place for them to practice interventions, make mistakes and learn from them. Thus, we can see that there are certain high performing coachees who profited most from the time and space given to them.

The biggest key in giving teachers the time and space to think and breathe is to allow them to unlock and develop their potentials independently so that they are able to learn and experiment with every given feedback and opportunity. As we can see in Table 4, in the final findings, six out of seven samples reached the excellent level of performance. The long intervals have given them the break to hone the best practices in their language classrooms. As important as it is to ask questions, it is also important to give the coachees space and encourage them to take their time to think through challenging task (Australian Institute for Teaching and School Leadership).

For the coach, the trick is to not do intervention and let teachers experiment on it just for the sake of trying something but coaches need to regularly circle back and checking in on what the coachees are learning and what they are able to do with the intervention plan or newfound knowledge after an interval of coaching activities. Indeed, this is supported as what Reed (2018) mentioned as "letting the child know support is nearby but to continue (on the problem) on his own. He continues on saying that "a smart teacher won't reach down and solve th puzzle. Instead, he might say 'Have your tried a different piece' or 'what colours match up with that part of the puzzle'. These are questions that require the child to process and analyse the given factors before him.". Likewise, in instructional coaching that precise questioning techniques will get teachers to think and solve issues with very little help but they need time and space to ultimately experiment and try out his thoughts or ideas. It was the initial silence that gave the teachers the opportunity to look inward for the answer. The silence is indeed, a valuable coaching tool.

VII. LIMITATION

This action research is only district based and therefore, it cannot be assumed that the results would be similar in all cases at other districts in Sarawak. Secondly, this research is also based on authentic experience of a coach and each coach has their own personality and coaching strategies that come along with their character. Therefore, the outcomes may vary as the coaching progresses on. Next, the probability of administrative interference in school among the coachees could also be the factor influencing the conditioned time and space given to the coachees. Though coaching activities might lapse for a few months, it does not mean that coachees would optimise the safe space for classroom reflection. Sometimes, intervention from their coach could also impede their chance of trying out their own idea in the classroom.

VIII. SUGGESTION FOR FURTHER STUDIES

It is highly recommended that coaches be aware of their coaching strategy and look deeper into the strength and weakness of it. The 'Give Them Time to Think and Breathe' might be useful to a few but suggestion to include other coaching strategies for further investigations would certainly be welcomed so that better and insightful strategies would come to light in certain cases where they are able to be used.

IX. CONCLUSION

When everything was finally wrapped up, coachees were interviewed about their feelings and what used they could get from the coaching process. Each of the seven coachees stated that they were pleased when they were given the chance to practice out feedback from their coach at their own pace. The time and space given to them were just enough for them to discover their potential competency, explore their strength and weaknesses and also to make mistakes and learn from them. It is hoped that they would be able to learn to use silence as a tool in coaching their kids in and out of class; and how to employ the strategy in their teaching and learning classroom practices.

REFERENCES

- Australian Institute for Teaching and School Leadership. What techniques do coaches use? https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/default-document-library/3-what-techniques-do-coaches-use.pdf?sfvrsn=3ba7ec3c_2
- Freifeld, L. (2012). Six Steps to Sustain a Coaching Relationship. *Training. The Source for Professional Development*. <https://trainingmag.com/content/6-steps-sustain-coaching-relationship/>
- Inam, H. (2017). Ten Ways Great Coaches Overcome Resistance to Change. <https://www.forbes.com/sites/hennainam/2017/02/19/ten-ways-great-coaches-overcome-resistance-to-change/#6af33d466a46>
- J. Niemes. (2012). Discovering the values of executive coaching as a business transformational tool. *Journal of Organizational Excellence*, vol. 21, pp. 61-69.
- Morgan, H. J. (). Creating a Powerful Coach-Coachee Partnership.
- Reed (2018). Untapped Power of Silence. <http://static1.squarespace.com/static/54cfb281e4b0f7ee4c646797/t/56baa07445bf217c98d13771/1455071351024/Untapped+Power+of+Silence.pdf>
- Surdek, S. (2017). Why Leaders Need Safe Spaces to Learn and Grow. *Forbes Coaches Council*. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/03/14/why-leaders-need-safe-spaces-to-learn-and-grow/#1f24517932da>

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Sekolah Di Daerah Bakong, Miri

Taim Anak Sandai

Fakulti Pendidikan

Universiti Kebangsaan Malaysia

Penyelia: Dr. Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor

ABSTRAK- Sekolah ialah institusi pendidikan, dan urusan utamanya ialah melaksanakan kurikulum melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Dengan berdasarkan konsep keadilan sekolah dalam konteks deprivasi sosial, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk menganalisis keadaan kepimpinan instruksional guru besar sekolah, prestasi akademik murid, profesionalisme guru, dan iklim sekolah di kawasan terpinggir dan pedalaman. Amalan kepimpinan instruksional guru besar di Daerah Bakong menggunakan Model Kepimpinan Instruksional Hallinger & Murphy (1985) yang terbahagi kepada dua dimensi iaitu mengurus program pengajaran dan menggalakkan iklim sekolah. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan untuk melihat amalan kepimpinan instruksional yang diamalkan oleh guru besar di sekolah di Daerah Bakong (SKM). Responden kajian terdiri daripada 40 orang guru daripada buah 10 sekolah kebangsaan di Daerah Bakong, Miri, Sarawak. Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik bagi tujuan mendapatkan latar belakang responden dan menganalisis amalan kepimpinan instruksional guru besar. Amalan kepimpinan instruksional guru besar mampu memberi impak kepada pencapaian akademik pelajar di sekolah. Oleh itu, Implikasi menunjukkan bahawa model ini sesuai dijadikan panduan bagi pemimpin pendidikan bagi meningkatkan pencapaian akademik murid secara menyeluruh. Justeru, beberapa cadangan lanjutan dikemukakan agar dapat membantu dalam meningkatkan pencapaian akademik sekolah.

Kata Kunci: Kepimpinan instruksional, guru besar, pencapaian akademik

1.0 Pengenalan

Pemimpin pendidikan yang berkualiti mampu memacu sekolah mereka kepada pencapaian akademik yang tinggi untuk semua pelajar. Kementerian Pendidikan Malaysia meletakkan penekanan yang mendalam terhadap pencapaian pelajar dengan menyediakan ganjaran dan intensif untuk sekolah-sekolah yang memperoleh kejayaan yang cemerlang dalam meningkatkan prestasi akademik pelajar. Selaku pemimpin sekolah, guru besar perlu membina dan mengupayakan kapasiti sekolah secara holistik untuk perubahan dan penambahbaikan. Pemimpin sekolah perlu bekerjasama dengan semua lapisan masyarakat (pelajar, guru, ibu bapa, pembuat dasar) untuk mewujudkan struktur, dasar dan prosedur yang akan memudahkan semua murid belajar dan mencapai potensi penuh mereka (Purpel, 1989). Oleh itu, pemimpin di sekolah boleh menetapkan asas yang kukuh untuk memupuk pertumbuhan di sekolah-sekolah dengan mengamalkan gaya kepimpinan pengajaran yang bersesuaian.

Penyelidikan Coleman (1966) dan Jencks (1972) mendapati bahawa faktor-faktor sosioekonomi dan latar belakang keluarga adalah faktor utama dalam menentukan kejayaan seseorang pelajar di sekolah dan ciri-ciri sekolah hanya menyumbang sedikit kesan kepada pencapaian pelajar. Kajian ini telah merangsang individu lain untuk menentukan apakah faktor di bawah kawalan sekolah yang akan menyumbang kepada pencapaian cemerlang pelajar. Weber (1971) mengkaji keberkesanan instruksional empat buah sekolah bandar dalam mengenal pasti faktor penentu di sebalik pencapaian pelajar. Dapatan kajiannya menunjukkan bahawa kesemua empat buah sekolah yang berkesan mempunyai kepimpinan yang hebat berfokuskan keputusan yang tertumpu sekitar arahan, menetapkan harapan yang tinggi kepada semua pelajar, mempunyai suasana yang selamat dan teratur, menekankan perolehan kemahiran membaca yang kukuh, mempunyai kakitangan bahan bacaan tambahan, menggunakan pendekatan fonik dalam program membaca, arahan secara individu, dan sering dipantau kemajuan pelajar. Dapatan kajian secara mendalam Purkey & Smith (1983) terhadap lebih daripada 100 kajian dan penyelidikan ke sekolah yang berkesan menguatkan penemuan ini. Kajian mendapati bahawa sembilan pemboleh ubah struktur yang terkandung dalam organisasi sekolah yang berkesan: kepimpinan instruksional, pengurusan tapak sekolah, kestabilan kakitangan, artikulasi kurikulum dan organisasi, pembangunan kakitangan seluruh sekolah, penglibatan dan sokongan ibu bapa, seluruh sekolah mengiktiraf kejayaan akademik, memaksimumkan masa pembelajaran, dan sokongan dari daerah.

Di samping itu, iklim sekolah yang kondusif serta budaya penekanan akademik yang tinggi memberi manfaat kepada proses pengajaran dan pembelajaran. Guru-guru yang bekerja di sekolah-sekolah yang mempunyai pencapaian akademik yang tinggi adalah lebih cenderung menggunakan pelbagai strategi pengajaran, bekerjasama dengan rakan sekerja, menghadiri kursus pembangunan profesional, dan menyediakan pemantauan yang kerap dalam kemajuan akademik pelajar (Andrew, Soder & Jocoby, 1986). Hasilnya, pelajar yang menghadiri sekolah dengan budaya penekanan kepada akademik adalah lebih cenderung untuk mencapai tahap prestasi akademik yang lebih tinggi. Pemimpin sekolah yang berkualiti menjadi teraju utama di sekolah yang meningkat prestasi akademiknya.

Pemimpin seharusnya dapat mengatur strategi berdasarkan kehendak Falsafah Pendidikan Negara,

Matlamat Pembangunan Pendidikan 2013- 2025, dan seterusnya selari dengan hasrat ke arah merealisasikan Wawasan 2020. Ramaiah (1992) melihat tugas pengetua merujuk kepada bagaimana mereka berupaya, berkebolehan dan secara bijaksana mentadbir, mengarah, mendorong atau mempengaruhi ahli untuk melaksanakan matlamat sekolah. Dalam konteks inilah kepemimpinan instruksional melibatkan unsur keilmuan dan proses penyampaian ilmu dalam pengajaran dan pembelajaran, penterjemahan dan pengoperasian kurikulum, pembangunan staf, proses pencerapan dan penyeliaan, pembangunan kurikulum, dan pembangunan kumpulan, difahami dan diamalkan oleh setiap pihak terutamanya peringkat kepemimpinan di sekolah (Haron, 2002). Banyak kajian membuktikan bahawa kecemerlangan sesebuah sekolah sangat bergantung kepada faktor kepimpinannya. Persoalannya, adakah prestasi sekolah-sekolah Daerah Bakong Miri dipengaruhi oleh pemimpinnya? Jika ya, apakah stail kepimpinan yang diamalkan? Ataupun terdapat faktor-faktor lain yang boleh mempengaruhi kecemerlangan di Malaysia. Sehubungan itu, sejauh manakah kepemimpinan instruksional guru besar telah mempengaruhi prestasi akademik sekolah? Kesedaran ini penting bagi memastikan pengurusan di sekolah berjalan dengan lancar dan teratur agar matlamat sekolah iaitu untuk memupuk, memperbaiki, meningkatkan dan memastikan aktiviti pengajaran dan pembelajaran pelajar berjalan dengan efektif dan efisien serta memenuhi tuntutan masyarakat (Ramaiah, 1999 & Rahimah, 2002)

2.0 PERNYATAAN MASALAH

Kesungguhan Kerajaan Malaysia untuk memastikan peningkatan keberhasilan dalam bidang pendidikan dapat dilihat apabila Kerajaan Malaysia telah meletakkan pencapaian pelajar sebagai agenda reformasi pendidikan yang berkualiti dalam PPPM 2013-2025 disamping melaburkan peruntukan yang besar bagi mencerminkan komitmen negara terhadap pendidikan. Namun begitu, pencapaian akademik pelajar diperingkat kebangsaan telah menunjukkan perbezaan yang signifikan antara negeri mahupun di dalam negeri yang membayangkan bahawa masih terdapat beberapa isu yang perlu diatasi (Education for All National Review Report: Malaysia, 2015).

Walau bagaimanapun, Sektor Pengurusan Akademik (2009) mengatakan peranan guru besar sebagai pemimpin sekolah yang kurang efektif semasa membimbing dan berkongsi matlamat dengan guru-guru mengakibatkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang dirancang seringkali tidak mencapai matlamat sekolah. Pemantauan SKPM di Negeri Pahang menunjukkan masih terdapat sekolah yang tidak menggubal, menyedia, dan menyebarkan visi dan misi sekolah. Menurut Jamelaa (2012), keadaan ini menyebabkan warga sekolah bertindak tanpa hala tuju yang spesifik dan berfokus.

Ramaiah (1992), mengatakan tugas guru besar menyebabkan mereka sibuk dengan pentadbiran am dan tugas pengurusan kurikulum telah menjadi tugas sampingan. Laporan kursus orientasi guru cemerlang

anjuran Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti 2009 menegaskan kepentingan kepimpinan instruksional dalam konteks guru cemerlang. Selaku pendidik kurikulum, guru adalah orang yang paling dekat dengan murid berbanding guru besar. Selaku pemimpin sekolah, pengetua atau guru besar mempunyai masa yang terhad bersama murid di sekolah dan biasanya bekerja secara tidak langsung dengan pelajar.

Daresh (2008) dan Azlin (2006) menyatakan kebimbangan yang timbul kerana ramai guru besar masih merujuk kepada model pengurusan klasik dalam pengurusan sekolah. Mereka lebih cenderung mengaplikasikan kepimpinan autokratik tanpa mengambil berat kehendak guru dan mengabaikan peranan untuk menjana insan yang berkualiti bagi pembangunan pendidikan.

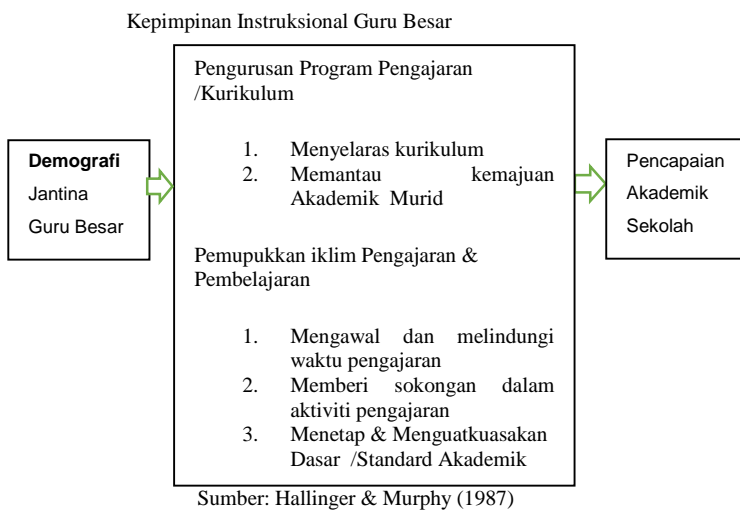
Pelbagai kajian lepas (Latip 2006; Umathevi 2015; Juita 2012) telah menunjukkan hubungan antara gaya kepimpinan instruksional dan prestasi sekolah. Dapatan daripada keputusan Saringan Linus dan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR) 2017 sekolah di Daerah Bakong telah menunjukkan keputusan pada tahap baik. Tambahan lagi, masih kekurangan kajian yang menumpukan kawasan luar bandar, khasnya di negeri Sabah dan Sarawak. Berdasarkan semua situasi dan persoalan yang dibincangkan, kajian amatlah diperlukan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional di kawasan luar bandar atau pedalaman di Sarawak dan hubungannya dengan pencapaian akademik sekolah. Kajian ini akan memberi tumpuan kepada sekolah rendah di Daerah Bakong.

Sekolah-sekolah di Daerah Bakong dikategorikan sebagai sekolah luar bandar atau pedalaman. Semua sekolah di Daerah ini berjauhan dengan pusat bandar Miri. Satu persoalan yang membimbing kajian ini ialah sejauh manakah tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar menyumbang kepada peningkatan pencapaian akademik pelajar. Diharapkan hasil kajian ini sedikit sebanyak dapat memberi sumbangan dalam meningkatkan pencapaian sekolah di kawasan luar bandar dan pedalaman. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat meneroka segala amalan kepimpinan instruksional guru besar dalam meningkatkan pencapaian akademik pelajar.

3.0 PERSOALAN

1. Apakah tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar Daerah Bakong?
2. Adakah terdapat perbezaan persepsi guru lelaki dan guru perempuan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar?
3. Adakah perbezaan jantina mempengaruhi amalan kepimpinan instruksional guru besar?
4. Adakah hubungan di antara amalan kepimpinan instruksional guru besar terhadap pencapaian akademik sekolah?

4.0 Kerangka Konsep



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

5.0 Kajian Literatur

5.1 Kepimpinan Instruksional

Konsep kepemimpinan instruksional telah dikaji secara meluas dalam tahun 1980-an dan 1990-an (Hallinger & Taraseina, 2001). Kajian penyelidikan terhadap pengetua telah melahirkan bidang tugas dan peranan pengetua pada 30 tahun yang lepas. Ianya telah berubah kepada pengurus perancangan pada era 1960-an hingga 1970-an. Konsep kepimpinan ini terus bertukar kepada pemimpin instruksional pada tahun 1980-an dan pemimpin transformasi pada tahun 1990-an. Di Malaysia aliran pemikiran kepemimpinan instruksional atau kepimpinan pengajaran telah wujud 20 tahun yang lepas. Konsep kepemimpinan instruksional seringkali dikaji menggunakan "Principals Instructional Management Rating Scale" (PIMRS) iaitu menganalisa data menggunakan kaedah kuantitatif.

Namun begitu amat kurang kajian di Malaysia yang menggunakan kaedah kualitatif dalam meneroka kepimpinan instruksional pemimpin di sekolah terutamanya pemimpin di sekolah rendah. DeBevoise (1984) mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai meliputi semua tindakan yang diambil oleh pengetua atau wakilnya bagi mempertingkatkan perkembangan pembelajaran murid-murid. Greenfield (1987) menyatakan amalan kepimpinan instruksional ialah tindakan yang diambil oleh pengetua dengan niat untuk mempertingkatkan keadaan pembelajaran di sekolahnya. Bossert et al. (1982) telah membina satu kerangka pengurusan instruksional untuk mewujudkan organisasi yang berfokus kepada pengajaran dan pembelajaran, kerana fungsi utama sekolah ialah pengajaran dengan matlamat utamanya untuk menggalakkan murid-muridnya belajar.

Di samping itu, pengetua juga perlu mewujudkan iklim sekolah yang boleh menggalakkan murid-murid

belajar (Bossert et al., 1982). Wellisch (1978) menegaskan ada empat perbezaan antara kepemimpinan sekolah yang berkesan dengan kepemimpinan sekolah tidak berkesan. Menurut Wellisch (1978), pengetua di sekolah berkesan adalah (i) mempunyai kepakaran yang jelas terhadap peranannya dalam kepemimpinan pengajaran dan matlamat yang ingin dicapai, (ii) selalu menilai kembali kemajuan guru dan berusaha untuk memperbaikinya supaya dapat menghasilkan pencapaian akademik yang baik dalam kalangan pelajarannya, (iii) mengambil tanggungjawab yang lebih dalam membuat keputusan berhubung dengan pengajaran, (iv) memilih dengan teliti perkara-perkara yang berkaitan dengan pengajaran dan perancangan program pendidikan dengan bantuan guru-gurunya untuk kejayaan sekolahnya. Menurut Peterson (1987), terdapat enam ciri utama amalan kepimpinan instruksional iaitu (a) membuat penyeliaan pengajaran guru dan memberikan maklumat berkaitan dengannya, (b) membuat pemerhatian ke atas kemajuan pembelajaran murid dengan membuat tinjauan dan kajian ke atas keputusan ujian-ujian bersama guru-guru, (c) menyelaras program - program pengajaran dengan bantuan guru-guru, (d) memupuk perkembangan staf dengan menyediakan sumber dan peluang-peluang peningkatan keprofesionalan guru, (e) memberitahu guru-guru tanggungjawab mereka dalam mempertingkatkan pencapaian murid dan (f) mengadakan perbincangan dengan guru-guru berhubung dengan pengajaran dan pembelajaran melalui perbincangan secara individu atau mesyuarat guru-guru.

Manakala Shahril @ Charil (1997) mengatakan bahawa peranan pengetua atau guru besar dalam kepemimpinan instruksional atau pengajaran adalah meliputi menyelia, membuat cerapan dan memotivasikan guru-guru dalam pengajaran, bertindak sebagai pakar rujuk, membimbing dan tunjuk ajar kepada guru - guru dalam pengajaran, kurikulum, penggunaan alat bantu mengajar dan pengurusan kelas, dan pencapaian matlamat dan misi sekolah. Ini telah di sokong oleh Hussein (1993) yang mengatakan tanggungjawab ini termasuklah mewujudkan falsafah sekolah, mengadakan matlamat dan objektif sekolah, memimpin para guru supaya kecekapan mereka dalam pengajaran dan lain-lain bidang kurikulum dapat dipertingkatkan. Di samping itu juga, pengetua atau guru besar seharusnya melaksanakan program perkembangan staf, menyelaras segala aktiviti pendidikan serta lain-lain usaha yang dijalankan oleh pihak sekolah. Namun begitu terdapat beberapa penyelidik dan penulis yang berbeza pendapat tentang peranan pengetua sebagai pemimpin instruksional dan sebaliknya. Antara penulis-penulis yang tidak bersetuju bahawa pengetua mesti berperanan penting sebagai pemimpin instruksional ialah Fullan (1979), Krajewski (1977), Smyth (1989), Weldy (1979), Wirsig (1980) dalam Shahril (2000), dan Ahmad Tajuddin (1989). Fullan (1979) mengatakan bahawa pengetua berperanan sebagai pemimpin instruksional hanyalah merupakan satu dongengan sahaja.

Dalam mempertahankan pendapat ini, beliau menegaskan bahawa terdapat beberapa bukti yang jelas menunjukkan pengetua tidak boleh menjadi pemimpin

instruksional. Antara bukti tersebut ialah: (i) Pengetua tidak diberi latihan untuk menjadi pemimpin instruksional di peringkat sekolahnya. (ii) Pengetua banyak terlibat dalam pentadbiran dan pengurusan am sekolah yang lain. (iii) Pengetua tidak mempunyai masa yang banyak untuk menjadi pemimpin instruksional. (iv) Pengetahuan seseorang pengetua tidak pelbagai dan kepandaian mereka dalam kepemimpinan instruksional amat terhad. Jadi, mereka tidak mampu menjadi pemimpin instruksional. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Ahmad Tajuddin (1989), mendapati pengetua-pengetua di Malaysia faham dan jelas akan tugas mereka dalam kepemimpinan instruksional, namun tugas mereka itu tidak dapat dijalankan sepenuhnya kerana beban tugas yang lain adalah berat dan pelbagai.

Oleh itu, pengetua-pengetua menyerahkan tugas-tugas kepemimpinan instruksional di sekolah-sekolah mereka kepada guru kanan mata pelajaran tanpa garis panduan yang jelas dan mereka juga amat kekurangan masa bagi membincangkan hal-hal yang berkaitan dengan kurikulum dan pengajaran-pembelajaran dengan guru-guru secara profesional. Smyth (1989) mendapati bahawa pengetua bukan sebenarnya pemimpin instruksional di sekolahnya. Ini disebabkan pertama kekurangan masa kerana mereka terpaksa mengambil bahagian dalam aktiviti lain dari tugas pengajaran dalam masa persekolahan. Kedua, mereka tidak mahu mencampuri autonomi yang dipunyai oleh guru-guru di bilik darjah serta ketiga mereka takut kerana kekurangan kepakaran. Namun begitu, pendapat di atas telah disangkal oleh Wirsig (1980) dalam Shahril (2000), yang mengatakan bahawa walaupun pengetua kelihatan tidak mengambil berat terhadap tugas pengajaran tetapi mereka sebenarnya mahu beraksi sebagai pemimpin instruksional, dalam keupayaan yang mereka ada.

Rumusannya menunjukkan peranan utama pengetua adalah sebagai pemimpin instruksional. Tugas utama pengetua bukan sahaja mengurus dan mentadbir sekolah malahan memimpin pengajaran guru ke arah menjadi sebuah sekolah berkesan. Ini disokong oleh Pekeliling Pentadbiran 3/67 (Pindaan 1982) yang menegaskan bahawa pengetua dikehendaki mengajar dalam bilik darjah sekurang-kurangnya lima waktu seminggu. Dalam menjalankan tugas mengajar ini, pengetua mestilah peka dengan perubahan-perubahan dalam kurikulum, kaedah pengajaran-pembelajaran dan penggunaan alat bantu pengajaran-pembelajaran yang terkini seperti penggunaan komputer atau teknologi maklumat (IT) dan masalah-masalah yang dihadapi oleh guruguru dan pelajar-pelajar dalam bilik darjah. Dari segi profesionalismenya pula, penglibatan pengetua dalam aktiviti pengajaran-pembelajaran akan mendorong dirinya untuk mengemaskinkan pengetahuan, menerokai bidang dan pengetahuan baru selari dengan perkembangan semasa.

6.0 METODOLOGI

6.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan kaedah kuantitatif terhadap guru yang dipilih di sekolah rendah di Daerah Bakong Miri. Dalam kajian ini, maklumat akan dikumpul berdasarkan maklum balas responden yang dikumpul daripada borang soal selidik yang diedarkan. Selain itu, maklumat tambahan turut diperoleh daripada rujukan dokumen dan melalui internet merangkumi kertas kerja kajian, artikel, jurnal, dan kajian lepas yang dihasilkan oleh para penyelidik. Rujukan-rujukan ini penting untuk memberi gambaran yang lebih jelas mengenai tajuk kajian dan mampu meningkatkan tahap kebolehpercayaan kajian.

6.2 Populasi Dan Sampel Kajian Populasi

Populasi terdiri daripada guru-guru yang berkhidmat di Daerah Bakong Miri. Populasi ini dipilih berdasarkan maklumat yang diperoleh daripada unit pengurusan sekolah Pejabat Pendidikan Daerah Miri. Jumlah populasi guru sekolah rendah di Daerah Bakong Miri ialah seramai 115 orang.

6.3 Sampel Kajian

Bilangan sekolah yang telah dilibatkan dalam kajian ini adalah sebanyak sepuluh buah sekolah Daerah Bakong, Miri, Sarawak (SKM) di mana populasi guru-gurunya ialah 115 orang (Pejabat Pendidikan Daerah Miri 2018). Menurut Roscoe (1975), sampel yang tepat merujuk kepada bilangan sampel yang dalam lingkungan 31 hingga 499 orang. Daripada Krejcie & Morgan (1970), bilangan sampel yang perlu bagi populasi 210 hingga 220 ialah 136 - 140. Sehubungan itu, pengkaji mengambil keputusan menetapkan bilangan sampel sebanyak 40 orang. Walau bagaimanapun, setiap sekolah dalam kajian ini mempunyai saiz populasi yang berbeza.

6.4 Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, instrumen soal selidik digunakan sebagai alat pengukur bagi mengumpul data yang diperlukan. Soalan soal selidik yang digunakan adalah dalam bentuk soalan tertutup. Set soal selidik merangkumi tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan maklumat demografi responden. Bahagian B merangkumi gaya kepimpinan instruksional guru besar yang diadaptasi daripada borang soal selidik yang dibentuk oleh Rozaini (2010). Bahagian C merangkumi Pencapaian Akademik sekolah berdasarkan keputusan Linus dan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (2017).

6.5 Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam kajian ini, statistik deskriptif digunakan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan pengukuran frekuensi, skor min dan sisihan piawai. Tahap persepsi guru lelaki dan guru perempuan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan ujian-t dan min. Julat skor min dari 1.0 ke 5.0 dibahagikan mengikut lima kumpulan seperti yang dicadangkan oleh Bahagian Perancangan Pendidikan dan Dasar Pendidikan (2006).

Jadual I : Analisis Data Statistik Deskriptif

Skor Min	Tahap
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21- 5.00	Sangat Tinggi

(Sumber: *Bahagian Perancangan Pendidikan dan Dasar Pendidikan, 2006*)

6.6 Statistik Inferensi

Bagi mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan prestasi sekolah, Ujian Korelasi Pearson digunakan untuk mendapatkan nilai kolerasi(r).

7.0 Dapatan

7.1 Profil Responden

Bagi analisis demografi, kekerapan dan peratusan digunakan bagi analisis maklumat Jantina Responden, Gred Jawatan, Majoriti responden terdiri daripada perempuan iaitu sebanyak 22 orang (55.0%). Hanya 18 orang (45.0%) responden lelaki daripada jumlah keseluruhan responden seramai 40 orang. Seterusnya, dari segi gred jawatan menunjukkan kekerapan yang paling tinggi iaitu gred jawatan DG41 seramai 18 orang (45.0%), diikuti responden gred jawatan DG44 seramai 13, 6 orang (15.0%) responden gred jawatan DG42. 2 orang responden(5.0%) gred jawatan DG34 manakala seorang (2.5%) sahaja responden memiliki gred jawatan DG32. Tiada responden yang memiliki gred jawatan DG48.

Objektif 1: Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Di Daerah Bakong Miri, Dari Perspektif Guru

Berdasarkan Jadual II, secara keseluruhannya tahap kepimpinan instruksional yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah di Daerah Bakong, Miri berada pada tahap yang tinggi (min = 4.19; s.p. = 0.70). Daripada dua dimensi dalam kepimpinan instruksional, dimensi Pengurusan Program Pengajaran atau Kurikulum menunjukkan nilai min yang paling tinggi (min = 4.23; s.p. = 0.67). Seterusnya dimensi Pemupukkan iklim Pengajaran dan Pembelajaran mempunyai min sebanyak 4.16; sisihan piawai 0.74. Kedua-dua dimensi berada pada tahap yang tinggi.

Jadual II: Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Keseluruhan Dan Mengikut Dimensi

Dimensi Kepimpinan Instruksional	min	s.p	tahap
Dimensi 1: Pengurusan Program Pengajaran/ Kurikulum	4.23	0.67	Tinggi
Dimensi 2: Pemupukkan Iklim Pengajaran dan Pembelajaran	4.16	0.74	Tinggi
Jumlah	4.19	0.70	Tinggi

Analisis Inferensi Ujian-t

Berikut ialah keputusan analisis ujian-t dan min untuk melihat perbezaan persepsi guru lelaki dan guru perempuan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar. Analisis ujian-t dan min juga digunakan untuk melihat perbezaan guru besar lelaki dan guru besar perempuan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar

Objektif 2: Perbezaan Persepsi Guru Lelaki Dan Guru Perempuan Terhadap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Jadual III: Analisis Ujian-t Pada Persepsi Guru Terhadap AKIGB Mengikut Jantina Guru

Jantina	Bil	min	s.p	Nilai-t	Tahap Signifikan
Lelaki	18	4.11	0.65	0.01	0.97
Perempuan	22	4.25	0.66		

Signifikan pada aras keyakinan $p \leq 0.05$

Jadual III menunjukkan keputusan kajian amalan kepimpinan instruksional guru besar yang dipersepsikan oleh guru lelaki dan guru perempuan. Ujian-t digunakan untuk menguji hipotesis nol (Ho). Kenyataan hipotesis tersebut adalah seperti berikut:

Ho1 = Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi guru lelaki dan guru perempuan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar.

Analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada amalan kepimpinan instruksional guru besar yang dipersepsi oleh guru lelaki dan guru perempuan. Nilai p yang diperolehi ialah 0.97 dan aras signifikan yang ditetapkan ialah 0.05 (5 peratus). Nilai p ini adalah lebih besar daripada 0.05 yang menunjukkan tidak sebarang kecenderungan ke arah yang signifikan. Maka keputusannya ialah menerima Ho1.

Oleh itu, kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar antara persepsi guru lelaki dan persepsi guru perempuan. Ini menunjukkan min persepsi guru lelaki lebih rendah, jika dibandingkan dengan min persepsi guru perempuan.

Objektif 3: Perbezaan Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Di Antara Guru Besar Lelaki Dan Guru Besar Perempuan

Jadual IV: Analisis Ujian-t Terhadap Tahap AKIGB Mengikut Jantina Guru Besar

Jantina	Bil	min	s.p	Nilai-t	Tahap Signifikan

Lelaki	24	4.11	0.71	1.52	0.03
Perempuan	14	4.30	0.54		

Signifikan pada aras keyakinan $p \leq 0.05$

Jadual IV menunjukkan keputusan kajian amalan kepimpinan instruksional guru besar mengikut jantina objek (guru besar). Ujian-t digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0). Kenyataan hipotesis tersebut adalah seperti berikut:

H_{02} = Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar antara guru besar lelaki dan guru besar perempuan.

Analisis ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada amalan kepimpinan instruksional guru besar antara guru besar lelaki dengan guru besar perempuan. Nilai p yang diperolehi ialah 0.03 dan aras signifikan yang ditetapkan ialah 0.05 (lima peratus). Nilai p ini adalah kurang daripada 0.05 yang menunjukkan kecenderungan ke arah yang signifikan. Maka keputusannya ialah menolak H_{02} . Oleh itu, kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar antara guru besar lelaki dan guru besar perempuan. Ini menunjukkan min amalan kepimpinan instruksional guru besar perempuan adalah lebih tinggi dari min amalan kepimpinan instruksional guru besar lelaki.

Objektif 4: Hubungan Di Antara amalan kepimpinan Instruksional Guru Besar Dengan Pencapaian Akademik Sekolah

Jadual V menunjukkan keputusan hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan pencapaian akademik sekolah secara keseluruhan. Ujian korelasi spearman's rho digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0). Kenyataan hipotesis tersebut adalah seperti berikut:

H_{03} = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan pencapaian akademik sekolah.

Analisis inferensi korelasi menunjukkan nilai pekali korelasi r adalah 0.34. Nilai ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif di antara amalan kepimpinan instruksional guru besar iaitu korelasi pada tahap rendah. Oleh sebab nilai $p < 0.05$ iaitu 0.04, maka hubungan ini adalah signifikan. Maka keputusannya ialah menolak H_{03} .

Oleh itu, kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan instruksional guru besar. Alias (1997) meletakkan anggaran kekuatan perhubungan antara dua pembolehubah 0.21 dan 0.40 sebagai hubungan yang rendah. Maka hubungan tersebut adalah positif dan rendah iaitu $r(40) = 0.34$, $p < 0.01$. Pekali korelasi kedua-dua pembolehubah adalah rendah

kerana nilai pekali korelasi menghampiri nilai 0 (nilai minimum bagi sesuatu pekali korelasi). Ini menunjukkan jika min amalan kepimpinan instruksional guru besar bernilai tinggi, terdapat sedikit kemungkinan nilai min pencapaian akademik sekolah juga tinggi.

Jadual V : Analisis Korelasi Antara amalan kepimpinan Instruksional Guru Besar Dengan Pencapaian Akademik Sekolah

Hubungan	min	s.p	r	Tahap signifikan
Keseluruhan item Amalan kepimpinan Instruksional guru Besar	4.19	0.65	0.34	0.04
Keseluruhan Pencapaian Akademik Sekolah	4.01	0.38		

**. Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-arah).

8.0 Perbincangan/Rumusan

Fokus utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan pencapaian sekolah dalam Saringan Linus 2 dan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (2017). Dapatan kajian menunjukkan guru besar mengamalkan amalan kepimpinan instruksional pada tahap yang tinggi. Dapatan menunjukkan majoriti sekolah yang kaji berada pada pencapaian akademik pada tahap yang sederhana. Dapatan turut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepimpinan instruksional guru besar dan pencapaian akademik sekolah. Dapatan kajian ini bertepatan dengan hasil kajian lepas yang dijalankan oleh Juita (2012), Latip (2006) dan Loius (2010). Dapatan kajian ini penting kepada guru besar dalam menambahbaik gaya kepimpinan supaya mampu meningkatkan pencapaian akademik sekolah dalam Saringan Linus dan UPSR 2017. Dua dimensi dalam kepimpinan instruksional, dimensi menguruskan program pengajaran dan pemupukkan iklim pengajaran dan pembelajaran menunjukkan tahap yang tinggi. Hasil kajian menunjukkan keseluruhan tahap amalan kepimpinan instruksional adalah pada tahap tinggi (min = 4.19). Kesemua sepuluh guru besar yang dikaji, berada pada tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar yang tinggi. Dapatan ini telah menyokong hasil kajian Peter dan Rijeng (2000) yang menjelaskan bahawa guru besar di Sarawak mempunyai kesedaran yang tinggi mengenai tugas dan tanggungjawab mereka sebagai pemimpin pengajaran. Sehubungan dengan itu, guru besar disarankan untuk mengambil perhatian terhadap aspek yang perlu diamalkan supaya dapat meningkatkan pencapaian akademik sekolah. Kajian ini turut membuahkan dapatan yang menarik iaitu terdapat perbezaan pencapaian akademik sekolah walaupun semua sekolah yang dikaji menunjukkan tahap amalan kepimpinan instruksional yang tinggi. Dapatan ini selari dengan dapatan Hamiza & Hirwan (2012) yang menunjukkan terdapat perbezaan hasil pencapaian bagi

sekolah yang berprestasi sederhana dan berprestasi tinggi walaupun kedua-duanya mempunyai tahap amalan kepimpinan yang tinggi. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan IAB (2010) yang menunjukkan kepimpinan instruksional akan menghasilkan sekolah yang berprestasi tinggi. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan prestasi sekolah dalam keputusan saringan Linus dan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (2017). Dapatan ini selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Latip (2006) dan Loius (2010). Berdasarkan dapatan kajian pengkaji mengutarakan beberapa cadangan untuk kajian lanjutan supaya dapat memberi impak yang baik untuk meningkatkan lagi keberkesanan pengamalan kepimpinan instruksional.

9.0 KESIMPULAN

Walaupun tahap kepimpinan instruksional di Daerah Bakong (SKM) berada pada tahap yang tinggi dan memberi impak kepada pencapaian akademik sekolah tetapi ia bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi pencapaian akademik sekolah. Guru besar sebagai pemimpin di sekolah perlu meneliti dimensi dalam kepimpinan instruksional supaya bersesuaian dengan situasi sekolah dalam meningkatkan pencapaian akademik sekolah. Sehubungan dengan itu, guru besar perlu berfikiran terbuka dan sentiasa berbincang dengan semua warga sekolah dalam memilih dimensi yang sesuai bagi memanfaatkan pencapaian sekolah. Kesimpulannya, amalan kepimpinan instruksional guru besar wajar diamalkan oleh semua guru besar di Malaysia kerana telah terbukti impaknya kepada kecemerlangan pencapaian akademik sekolah.

Rujukan

- Abdull Sukor Shaari, Nuraini Yusoff, Mohd Izam Ghazali, & Mohd Hasani Dali. (2011). Kanak-Kanak Minoriti Orang Asli Di Malaysia: Menggapai Literasi Bahasa Melayu, *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu 59 Malay Language Journal Education (MyLEJ)*, Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Wahab Mohd Arshad. (2011). *Kepimpinan Instruksional Ke Arah Transformasi Sekolah: Satu Perkongsian Pengalaman*, Prosiding Kolokium Kebangsaan Kepimpinan Instruksional Ke-7. Percetakan Nasional Malaysia Berhad, Kedah Darul Aman.
- Ahmad Kamaruzaman. 2012. *Kepimpinan Instruksional guru besar dan pencapaian akademik sekolah*. Tesis Sarjana kepengetuaan, Institut Kepimpinan Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Alimuddin, M. D. (2010). *Ciri-ciri Pengetua yang Cemerlang*. Pendidik Selangor. Widard Publications. Bil 73.
- Andi Audryanah, (2007). *Kepemimpinan Pengajaran dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah dan Hubungannya dengan Pencapaian Akademik Sekolah*. Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Azlin, N. M. (2006). *Amalan Bidang Pengetua: Satu Kajian Kes*. Tesis Sarjana Falsafah, Jabatan Asas Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. (2006). *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan. (2006–2010)*. Edisi Pelancaran PIPP. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP) Kementerian Pelajaran Malaysia (2004). *Drop-out and Low Achievement: Case Studies in Selected Primary School in Malaysia* by Educational Planning and Research Division (with the co-operation of the United Nations Children's Fund). Kuala Lumpur: EPRD August 1994.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP) Kementerian Pelajaran Malaysia. (2008). *Dasar Pendidikan Kebangsaan*, Kuala Lumpur. Putra Jaya.
- Bettye G., Gary S., John D., & Felix S. (2010). *A Principal's Dilemma: Instructional Leadership or Manager*. *Academic Leadership Journal: Volume 8, Issue3*. ISSN 1533-7812: <http://www.academicleadership.org/518>.
- Che Ku Alam Ku Ali. (2011). *Kepimpinan Instruksional : Satu Transformasi Kepimpinan atau Mengenal Status-Quo*, Prosiding Kolokium Kebangsaan Kepimpinan Instruksional Ke-7. Percetakan Nasional Malaysia Berhad, Kedah Darul Aman.
- Gordon G K (2008). *How instructional leadership is conveyed and perceived in three Alberta high schools*. Proquest Dissertations And Theses 2008. Section 0026. Part 0454 275 pages; [Ed D dissertation] Canada: University of Calgary (Canada) 2008. Publication Number AAT NR44394.
- Gregory M. Kaster. (2010). *Principals 'Instructional Leadership Practices: Teachers 'Perspectives*. Tesis Doktor Falsafah. Edgewood College UMI 3408489 Copyright 2010 by ProQuest LLC. All rights reserved. This edition of the work is protected against unauthorized copying under Title 17, United States Code.
- Frederick, B. W. (2007). *The Effects of Teachers' Perceptions of Principals Leadership Style, School Climate, and Job Satisfaction Level on Teacher Attrition in Tennessee Public Schools*. Ph.D. Desertation, Unoin University.

- Hallinger, P & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86 (2).
- Hallinger.P. & Murphy.J. (1987). Assesing and developing principal instructional leadership. *Educational Leadership*. 45(1):54-6
- Hamiza, O. & Hirwan, J. (2012). Amalan kepimpinan pengajaran di sekolah berkesan dan sekolah kurang berkesan. Kertas kerja Seminar Pendidikan Melayu Antarabangsa.
- Lysne D W (2008). *Elementary principals' development of instructional leadership*. Proquest Dissertations And Theses 2008. Section 0250. Part 0514 183 pages; [Ph.D. dissertation]. United States – Washington; University of Washington; 2008 Publication.
- Mohd Munaim Mahmud & Norlela Ali. 2015. Amalan Kepimpinan Instruksional Dalam kalangan Guru Besar Di Sekolah Kurang Murid (SKM). *Seminar Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan(SPPK)*. hlm.492-500.
- Manoharan Letchumanan. (1995). *Persepsi guru terhadap kepimpinan pengajaran pengetua dalam mempengaruhi prestasi akademik murid di sekolah menengah dalam kawasan Bandaraya Ipoh, Perak*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Ramli, N. & Foo Say Fooi.2017. Hubungan kepimpinan pengajaran pengetua dengan pencapaian akademik pelajar. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES) Vol. 1 Special Issue 1 (Malay)*:60-70
- Smith, D. (2009). An exploratory study of the relationship between elementary principals' perceptions of their leadership behaviors and the impact on one year of reading achievement scores. Disertasi Phd, Virginia Commonwealth University.
- Sukarmin (2010). Hubungan Tingkah Laku Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Keafiatan Sekolah, Komitmen Organisasi, Efikasi Dan Kepuasan Guru Sekolah Rendah. Tesis Ph.D. Universiti Utara Malaysia.
- Yeo Pei Chyi & Azlin Norhaini Mansor. 2013. Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Prestasi Sekolah di Zon Baram Hilir, Sarawak. Prosiding *Simposium Psikologi dan Kesihatan Sosial-I 2017*, hlm. 439-447.
- Zakaria Othman.2016. Kepimpinan Instruksional Guru Di Sekolah Kurang Murid. Tesis Dr.Fal. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Penggunaan Modul Kreativiti Bagi Meningkatkan Kemahiran Motor Halus Kanak-Kanak Prasekolah di Pedalaman Sarawak

Emma Nazlin Binti Ismail dan Dr Aidah Karim

Abstrak-Kajian ini bertujuan untuk meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah di kawasan pedalaman menggunakan modul kreativiti. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tindakan iaitu fasa merancang, bertindak, memerhati dan mereflek. Peserta kajian terdiri daripada empat orang kanak-kanak prasekolah, di kawasan pedalaman yang mempunyai masalah kemahiran motor halus. Alat kajian yang terlibat dalam kajian ini ialah modul kreativiti yang dibina berdasarkan Teori Pembelajaran Kognitif, pemerhatian dalam kelas, ujian pra dan ujian pos kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah dan analisis dokumen. Dapatan kajian menunjukkan bahawa modul kreativiti dapat meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah di kawasan pedalaman. Kajian ini menunjukkan bahawa teori pembelajaran kognitif yang diaplikasikan dalam pembinaan modul kreativiti boleh membantu guru untuk meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah di kawasan pedalaman.

Kata Kunci-modul kreativiti, kemahiran motor halus, kanak-kanak prasekolah, kawasan pedalaman, Teori Pembelajaran Kognitif

I. PENGENALAN

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) mula melaksanakan program pendidikan prasekolah pada tahun 1992 sebagai projek rintis berdasarkan keputusan Jemaah Menteri pada 18 Disember 1991 yang telah bersetuju mewujudkan sebanyak 1,131 buah kelas prasekolah. Sementara itu, Mesyuarat Jemaah Menteri pada 6 Jun 2001 telah bersetuju supaya KPM meneruskan program peluasan prasekolah mulai tahun 2002. Sejak daripada itu peluasan prasekolah telah dijalankan dari semasa ke semasa mengikut dasar sedia ada, NKRA Pendidikan dan juga cadangan peluasan dalam Rancangan Malaysia Ke-10 sehinggalah menjadi salah satu daripada agenda penting dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025.

Di antara prinsip-prinsip asas dasar pendidikan prasekolah ialah menyediakan kemudahan pendidikan prasekolah kepada kanak-kanak yang berumur antara 4 hingga 6 tahun. Memastikan penggunaan Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan. Selain itu, guru-guru prasekolah hendaklah mempunyai latihan dalam bidang pendidikan prasekolah. Para guru juga perlu memastikan kemudahan fizikal dan peralatan bersesuaian dan berkualiti dibekalkan kepada kelas prasekolah. Bagi meningkatkan kualiti pendidikan prasekolah, satu mekanisma naziran dan

penyeliaan dijalankan. Kerajaan juga memastikan semua institusi pendidikan prasekolah mematuhi peraturan-peraturan Pendidikan Prasekolah 1996 seperti yang diperuntukkan dalam Seksyen 24, Akta Pendidikan 1996. Sekolah merupakan platform kepada kanak-kanak bagi meningkatkan interaksi sosial. Oleh yang demikian, aspek kognisi menjadi fokus penting dalam pendidikan formal di sekolah. Menurut Suppiah Nachiappan (2015), perkembangan kognisi merujuk kepada perubahan dalam proses dan kemahiran mental mengikut kematangan fisiologi dan pengalaman yang dialami sejak kecil lagi. Perubahan-perubahan ini berkait rapat dengan interaksi antara genetik dan persekitaran. Kanak-kanak berumur 4 hingga 6 tahun berada pada peringkat tahap pra operasi. Dalam tahap ini, mereka memerlukan pengalaman yang berterusan serta penglibatan secara langsung bagi membantu proses perkembangan kognisi, bahasa, sosial dan fizikal mereka.

Dalam peringkat umur kanak-kanak prasekolah ini merupakan peringkat yang sangat penting dalam pembentukan kemahiran motor yang baik. Aktiviti yang sering mereka lakukan adalah menulis, menggunting dan menggunakan bahan-bahan lain semasa melakukan aktiviti di prasekolah. Kurangnya aktiviti yang berkaitan dengan kemahiran motor ini akan menyebabkan kanak-kanak tidak dapat membentuk kemahiran motor halus dan kasar dengan baik. Bagi mendalami kemahiran dan kelakuan motor manusia, pengetahuan menyeluruh terhadap perkembangan motor ini telah menjadi faktor utama dalam bidang kajian manusia. Menurut Ernie Suliana Md. Shariff (2012), tingkah laku manusia merupakan unsur yang penting bagi pergerakan. Pergerakan ini berkait rapat dengan kemahiran motor. Pergerakan amat penting untuk memenuhi keperluan hidup yang sempurna dan melibatkan pelbagai jenis otot badan serta menghasilkan lakuan motor.

Menurut Schmidt (2008), pembelajaran motor melibatkan proses-proses latihan dan pengalaman yang menjana perubahan tindakan atau pergerakan yang kekal. Pembelajaran telah berlaku berdasarkan maklum balas mengikut prestasi pengetahuan dan pengetahuan keputusan. Kanak-kanak merupakan individu yang mempunyai perkembangan kemahiran motor yang cepat sama ada kemahiran motor kasar mahupun motor halus. Perkembangan kemahiran motor kasar dan kemahiran motor halus seseorang banyak bergantung kepada perkembangan otak, keseimbangan badan dan peningkatan koordinasi mata dan tangan kanak-kanak.

Kanak-kanak prasekolah terutamanya merupakan tahap yang paling penting dalam kehidupan dalam membentuk kemahiran motor yang baik (Bigner, 1994).

II. PERNYATAAN MASALAH

Masalah kemahiran motor halus turut memberi impak yang sangat besar kepada kehidupan seorang kanak-kanak yang berada di sekolah (Jackman & Stagnitti, 2007). Menurut McHale dan Cermak (1992), 30% - 60% aktiviti di sekolah melibatkan penggunaan kemahiran motor halus. Hal ini menyebabkan kanak-kanak yang mempunyai masalah dengan kemahiran motor halus akan berdepan dengan cabaran untuk mengendalikan aktiviti yang ditugaskan oleh guru. Disebabkan ketidakupayaan ini, murid akan menghadapi masalah dengan pencapaian akademik akibat daripada ketidakupayaan untuk menyalin dari papan tulis, mengambil peperiksaan dan menulis esei (Cheatum & Hammond, 2000; Wehrmann et al 2006; Jackman & Stagnitti, 2007; Missiuna et al 2008; Westendorp, 2011).

Selain daripada menghadapi masalah dengan aktiviti di dalam kelas, kanak-kanak dengan masalah kemahiran motor halus turut menghadapi masalah dengan aktiviti pengurusan diri (Cheatum & Hammond, 2000, Summers et al, 2008). Kelemahan dalam mengendalikan kemahiran ini akan mengganggu keupayaan mereka membutang baju, mengenakan zip, memakai stokin, mengenakan kasut dan mengurus diri di tandas. Mereka memerlukan bantuan daripada individu lain dalam aktiviti pengurusan seharian (Case-Smith, 1993). Kanak-kanak ini perlu dirujuk kepada ahli terapi cara kerja untuk mengatasi masalah dengan kemahiran motor halus sekiranya masalah ini berterusan.

Terdapat beberapa kajian-kajian lepas untuk mengatasi masalah motor halus dalam kalangan kanak-kanak, salah satunya ialah kemahiran manipulatif. Kemahiran manipulatif kanak-kanak merujuk kepada tahap kemahiran penyaluran fizikal dan motor kanak-kanak untuk membolehkan kedua-dua elemen ini untuk berinteraksi semasa kanak-kanak mengerakkan objek tertentu menggunakan anggota fizikal mereka dengan cara yang betul (Osman, 2016). Selain itu, aktiviti bermain adalah penting untuk perkembangan kanak-kanak dan kanak-kanak bermain dengan pelbagai cara. Kanak-kanak belajar kemahiran tentang dunia di sekeliling mereka dengan efektif melalui bermain (Downey & Garzoli 2007). Kanak-kanak juga mempelajari tentang diri sendiri dan individu lain. Wardle (2016) menyatakan bermain dapat merangsang fungsi-fungsi otak dan domain pembelajaran berinteraksi antara satu sama lain secara semula jadi. Hal ini tidak berlaku semasa pengajaran secara langsung yang dilakukan guru.

Modul kreativiti dibangunkan dan dilaksanakan untuk mengatasi masalah motor halus kanak-kanak prasekolah. Modul ini juga menggabungkan aktiviti kesenian dan pendekatan belajar melalui main agar kanak-

kanak dapat mengembangkan kemahiran bahasa, kognitif, sosial, emosi dan fizikal dan berpeluang melakukan aktiviti yang bermakna. Kreativiti dan kemahiran akan menjadi nilai tambah kepada kanak-kanak untuk meningkatkan potensi diri mereka, namun pendekatan ini masih kurang dilaksanakan di negara kita. Perkara ini turut disokong oleh kajian (Yatim dan Masuch, 2007) di mana aktiviti kesenian di dalam bilik darjah membolehkan kanak-kanak menonjolkan kreativiti, melaksanakan idea yang asli dan belajar berfikir secara logik dan berstruktur mengikut persekitaran mereka.

III. TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini ialah untuk meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah dengan membangun dan melaksanakan modul kreativiti. Ianya melibatkan dua fasa utama: Fasa pertama ialah reka bentuk dan pembangunan modul kreativiti berasaskan Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget, Teori Pembelajaran Sosial dan pendekatan belajar melalui bermain. Fasa kedua ialah menilai kandungan modul dari aspek kebolegunaan aktiviti yang terdapat di dalam modul.

Objektif Kajian

JADUAL I: OBJEKTIF KAJIAN

Fasa	Bil	Objektif Kajian
Analisis Keperluan	1.	Mengenalpasti keperluan pengguna untuk membangunkan modul kreativiti berasaskan Teori Perkembangan Kognitif.
Reka bentuk dan pembangunan	2.	Mereka bentuk dan membangunkan modul kreativiti berasaskan teori pembelajaran sosial dan pendekatan belajar melalui main.
Pelaksanaan dan penilaian	3.	Menilai kebolegunaan modul terhadap pelaksanaan strategi guru dalam pengajaran dan pemudahcaraan.
	4.	Menilai kebolegunaan kaedah pengajaran aktiviti dalam modul kreativiti terhadap peningkatan kemahiran motor halus kanak-kanak setelah tamat pembelajaran.
	5.	Menilai kebolegunaan aktiviti modul kreativiti dalam membantu murid menguasai kemahiran menulis huruf dan nombor, mewarna serta menggunting.

Soalan Kajian

JADUAL II: SOALAN KAJIAN

Fasa	Bil	Soalan Kajian
Analisis Keperluan	1.	Apakah keperluan modul yang sesuai untuk membangunkan modul kreativiti berasaskan Teori Perkembangan Kognitif bagi meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah?
Reka bentuk dan pembangunan	2.	Bagaimanakah modul kreativiti ini direka bentuk dan dibangunkan?
Pelaksanaan dan penilaian	3.	Sejauh manakah kebolegunaan modul kreativiti membantu guru melaksanakan strategi pengajaran

	dan pemudahcaraan dari aspek peningkatan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah?
4.	Sejauh manakah kebolegunaan kaedah pengajaran aktiviti modul kreativiti terhadap terhadap peningkatan kemahiran motor halus kanak-kanak setelah tamat pembelajaran?
5.	Sejauh manakah kebolegunaan aktiviti modul kreativiti dalam membantu murid menguasai kemahiran menulis huruf dan nombor, mewarna serta menggunting?

IV. TINJAUAN LITERATUR

Kemahiran adalah satu tindakan, tugas atau corak tindak balas tertentu serta kebolehan dan kesanggupan yang diperkembangkan. Ini adalah satu sifat am yang bergantung kepada faktor-faktor keturunan, persekitaran dan pembelajaran. Menurut Arasoo (2011), kemahiran motor ialah kebolehan mengeluarkan suatu corak unsur perlakuan yang berhubung dengan persekitaran tertentu. Kemahiran motor dibahagikan kepada dua bahagian iaitu motor kasar dan motor halus (Magill, 2016). Kemahiran motor kasar merupakan kemahiran yang melibatkan kumpulan otot-otot kasar atau besar yang melibatkan banyak anggota. Kemahiran motor halus merupakan kemahiran yang melibatkan kumpulan otot-otot kecil atau halus dan sukar dilihat. Walaubagaimanapun, terdapat kesukaran dalam mengaplikasikan sesetengah kemahiran bagi menentukan penggunaan kumpulan otot kasar atau otot halus.

Kelemahan menggunakan kemahiran motor halus dilihat akan mengganggu pembelajaran dan perkembangan lain kanak-kanak. Misalnya, perkembangan kreativiti. Menurut Huttenlocher, (2014) kanak-kanak merupakan individu yang mempunyai perkembangan kemahiran motor yang cepat sama ada kemahiran motor kasar atau motor halus. Perkembangan kemahiran motor kasar dan kemahiran motor halus seorang kanak-kanak banyak bergantung kepada perkembangan otak, keseimbangan badan dan peningkatan koordinasi mata dan tangan kanak-kanak.

Pergerakan amat penting untuk memenuhi keperluan hidup yang sempurna dan melibatkan pelbagai jenis otot badan serta menghasilkan lakuan motor. Pembelajaran telah berlaku berdasarkan maklum balas mengikut prestasi pengetahuan dan pengetahuan keputusan. Singer (1972) menghuraikan domain psikomotor mengikut kemampuan motor ciri-ciri afektif dan kemampuan kognitif. Domain psikomotor terbahagi kepada tiga komponen iaitu Kemahiran Motor (Motor Abilities), Tugas Fizikal (Physical Tasks) dan Tingkahlaku Persepsi Motor (Perceptual-Motor Behavior). Merujuk kepada program PERMATA negara Malaysia (2008), perkembangan kemahiran motor dalam kalangan kanak-kanak perlu dilakukan pada peringkat awal usia mereka kerana potensi

pembelajaran bermula sejak awal kanak-kanak dilahirkan malahan ketika di dalam kandungan. Pada ketika ini, pembelajaran dan pengajaran awal sepatutnya dimulakan bagi membantu mereka mencapai perkembangan yang menyeluruh dari segi rohani dan jasmani.

Menurut Arasso (1989), terdapat dua faktor yang mengawal kemahiran motor iaitu sikap atau persekitaran dan faktor genetik, termasuk perkembangan sistem saraf pusat dan fungsi neurologikal. Kemahiran motor yang rendah pada sesetengah kanak-kanak adalah disebabkan oleh kombinasi faktor-faktor yang dinyatakan. Namun yang demikian, kemahiran motor kanak-kanak ini boleh ditingkatkan melalui latihan yang bersesuaian. Pengaruh genetik atau baka keatas pertumbuhan dan perkembangan manusia ini sebenarnya dipelopori oleh Johann Gregor Mendel (1822-1889) di Austri. Menurut Haliza Hamzah, Joy N. Samuel dan Rafidah Kastawi (2008), baka merujuk kepada ciri-ciri biologi, atau gen-gen yang diperturunkan melalui ibu bapa kepada anak-anak mereka. R.Hilgard. Amran Schienfed mengatakan bahawa baka menentukan persamaan antara ibu bapa dengan anak-anaknya dari segi sifat-sifat seperti kebolehan, minat dan kawalan emosi. Gen-gen yang terkandung di dalam kromosom ini menguasai perkembangan manusia dan akan memberikan sifat unik bagi setiap individu. Baka ini boleh menguasai penyuburan fizikal dan mental. Baka juga menetapkan had keupayaan, kemampuan mental sama ada pandai atau tidak pandai. Oleh sebab itu, menurut hasil kajian ahli-ahli psikologi Galton (1865), Goddard (1890), Newman (1937) dan Shieldo (1962) setiap individu mempunyai kecerdasan dan kebolehan intelek yang berbeza.

Kajian ahli-ahli psikologi telah membuktikan bahawa tidak ada dua orang individu mempunyai kadar perkembangan yang sama (Lee, 2014). Pengaruh genetik atau faktor baka kini dikenali sebagai gen yang terdiri daripada nukleoprotein yang menentukan baka atau ciri keturunan. Ia terletak di lokus tertentu pada kromosom, iaitu sejenis benda seni berbentuk panjang yang didapati dalam nukleus sel sperma (jantan) dan juga sel ovum (betina). Mengikut kajian Baruch et. al, (2017) kromosom mengandungi bahan DNA dan RNA dan masing-masing membawa gen-gen yang mengandungi sifat-sifat baka. Individu yang normal biasanya mempunyai 23 pasangan kromosom. Semasa proses persenyawaan, iaitu percantuman sel sperma (gamet jantan) dengan sel ovum (gamet betina) dengan membentuk zigot yang mula mendapat 23 kromosom daripada ibu bapa masing-masing. Seterusnya, proses pertukaran di antara kromosom daripada ibu dan bapanya berlaku dan menjadi ciri-ciri baka tersendiri, kemudian diwarisi oleh bayi yang akan dilahirkan nanti.

Perbezaan kecerdasan di antara individu boleh diperhatikan daripada prestasi pelajar dalam sesuatu kelas. Kajian sering mengaitkan perbezaan kecerdasan individu dengan kecerdasan ibu bapa mereka. Biasanya, ibu bapa yang bijak pandai akan melahirkan anak-anak yang juga bijak pandai. Emosi seseorang juga diwarisi daripada baka

ibu bapa. Misalnya, ibu bapa yang mempunyai emosi yang kurang stabil dan bersifat pemaarah akan melahirkan anak yang agresif dan autokratik. Latar belakang keluarga yang porak peranda akibat perceraian, kematian, perpisahan akan memberi kesan buruk kepada emosi kanak-kanak seterusnya kepada perkembangan personaliti mereka. (Harun, 2017)

Faktor baka juga mempengaruhi sahsiah individu secara langsung. Sebagai contoh, individu yang mempunyai saiz badan yang agak besar akan berasa malu untuk bersosial dengan orang lain kerana banyak aktiviti yang boleh dilakukannya adalah terbatas. Saiz badan akan menentukan sama ada individu sesuai melakukan suatu aktiviti ataupun tidak. Kebolehan melakukan suatu aktiviti akan meningkatkan nilai prestij yang tinggi untuk dirinya. Hal ini menyebabkan individu tersebut akan diminati oleh rakan-rakannya dan seterusnya meningkatkan harga dirinya sekaligus akan membentuk sahsiah sihat.

Faktor kedua yang mempengaruhi perkembangan kanak-kanak ialah persekitaran. Faktor ini merujuk kepada keadaan semasa proses perkembangan kanak-kanak. Ini termasuklah pengalaman sebelum dan selepas lahir. Pengalaman sebelum lahir merangkumi pemakanan dan kesihatan ibu, gaya hidup ibu, rawatan yang diterima ibu, usia dan keadaan emosi ibu. Faktor-faktor selepas kelahiran pula adalah dipengaruhi oleh cara pemakanan, sosio ekonomi, tahap pendidikan keluarga, rakan-rakan, sekolah, masyarakat, tempat ibadat, media dan persekitaran dunia. (Harvinder dan Ashok, 2018). Semua perkara ini akan mempengaruhi perkembangan seseorang manusia.

Mengikut penulis Haliza Hamzah, Joy N. Samuel dan Rafidah Kastawi, apabila kesihatan bayi selepas lahir dijaga, ini akan mempercepatkan pertumbuhan gigi susu pada gusi bawah ketika bayi berumur antara enam hingga lapan bulan. Seterusnya, khasiat yang diberikan seperti susu ibu amat baik dalam mempengaruhi perkembangan fizikal dan mental bayi tersebut. Pada tahap ini, perkembangan motor yang merangkumi kemahiran-kemahiran kordinasi otot telah mula meningkat. Antara kemahiran motor yang disebut ialah memegang, menyedut, menghisap, duduk, merangkak, berjalan, berlari dan sebagainya. Selain itu, keluarga, rakan sebaya, status sosio-ekonomi, kebudayaan dan kepercayaan masyarakat, sumber teknologi, guru dan sekolah turut menjadi faktor perkembangan kanak-kanak. (Wulf et al, 2015). Perbezaan gaya hidup sesebuah institusi keluarga seperti suasana rumah, makanan, asuhan dan status sosio-ekonomi keluarga akan melahirkan individu yang mengikut perbezaan kadar perkembangannya.

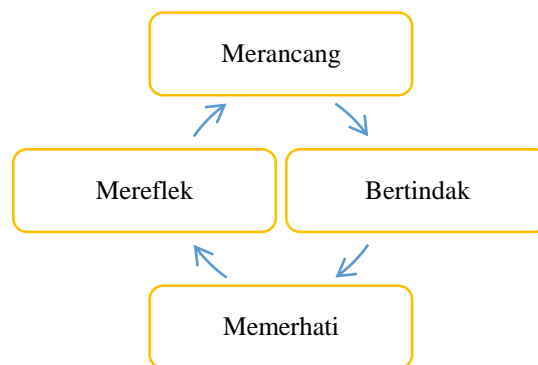
Keluarga yang mempunyai status sosio-ekonomi yang baik akan membantu perkembangan intelek dan fizikal kanak-kanak ke tahap optimum kerana keluarga ini berupaya memberi makanan yang berzat dan seimbang serta kemudahan pendidikan yang sempurna kepada anak-anak. Ibu bapa perlu memastikan keperluan kasih sayang

anak-anak dipenuhi dengan baik. Gaya hidup yang sihat yang diamalkan oleh setiap ahli keluarga seperti sentiasa menjaga kesihatan, bersenam, tidak merokok akan membentuk sebuah keluarga yang proaktif dan sempurna. Selain itu, faktor pemakanan juga turut mempengaruhi perkembangan kanak-kanak. Perkembangan ini meliputi fizikal, mental dan kerohanian kanak-kanak. Pemakanan yang diambil kanak-kanak haruslah berzat, bersih dan seimbang. Menurut Ganesh (2016), makanan yang boleh menjejaskan kesihatan mental, emosi dan fizikal perlu di jauhi supaya tidak membantutkan perkembangan mereka. Oleh itu, ibu bapa perlu mendidik anak supaya kenal makanan yang baik dan mengamalkan kesederhanaan ketika makan dan minum. Penyusunan susu ibu adalah lebih baik kerana susu ibu bebas dari jangkitan. Ketika sudah mencecah umur 4 tahun, kanak-kanak haruslah disajikan dengan makanan yang mempunyai banyak kandungan tenaga kerana pada masa ini kanak-kanak adalah sangat aktif.

V. METODOLOGI

Rekabentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kajian tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi atau membentuk pendekatan baru bagi menyelesaikan sesuatu masalah (Chua, 2006; Ahmad Sunawari, 2008; Mohamad Najib, 2014). Oleh itu, satu modul kreativiti telah dibina untuk mempertingkatkan kemahiran motor halus murid prasekolah ini. Reka bentuk Kajian Tindakan Kurt Lewin telah dibina pada tahun 1940-an dan dikenali sebagai *Kurt Lewin's Action Research Spiral* yang mana menunjukkan penambahbaikan yang berterusan dalam pembelajaran mengenai apa yang telah dikaji. Penggunaan model ini digunakan apabila masalah atau isu kajian telah diketahui dan memerlukan pengesahan supaya perancangan yang tepat dapat digunakan. Antara perancangan yang akan dilakukan mengikut model ini yang mempunyai empat fasa iaitu merancang, bertindak, memerhati dan mereflek.



RAJAH I : MODEL KAJIAN TINDAKAN
KURT LEWIN (1946)

Berdasarkan kepada model Kurt Lewin (1946), merancang memerlukan perancangan tindakan atau intervensi bagi mengatasi masalah yang dihadapi atau difokus. Merujuk kepada prosedur ini, pengkaji telah merancang kaedah tindakan yang paling sesuai untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh murid-murid. Prosedur yang kedua pula adalah bertindak di mana perlu melaksana tindakan bagi mengatasi masalah yang menjadi fokus. Merujuk kepada prosedur ini, pengkaji telah melaksanakan tindakan yang dirancang bagi mengatasi masalah yang menjadi fokus. Memerhati menurut beliau merupakan mengumpul dan menganalisis data bagi menilai keberkesanan tindakan sebagaimana yang telah dirancang. Menurut prosedur Kurt Lewin yang terakhir, mereflek merupakan muhasabah bagi melihat kekuatan dan kelemahan pengajaran dan pemudahcara yang telah dijalankan sebelum dan selepas dalam bidang yang dikaji. Selepas menjalankan modul kreativiti terhadap kanak-kanak bermasalah motor halus, kanak-kanak tersebut telah menguasai kemahiran menulis, mewarna dan menggunting dengan baik. Sekiranya, kanak-kanak masih tidak menguasai kemahiran ini, pengkaji perlu mengikut kitaran seterusnya dengan merancang semula kaedah yang memberi kesan kepada tahap perkembangan motor halus kanak-kanak.

Peserta Kajian

Sampel kajian terdiri daripada 4 orang murid prasekolah di sebuah sekolah kebangsaan di kawasan pedalaman di Daerah Kapit dan di pilih secara bertujuan. Kanak-kanak ini dipilih setelah menunjukkan ciri-ciri yang mereka lemah dalam menguasai aktiviti yang melibatkan motor halus. Antaranya ialah gagal untuk menulis bentuk huruf dan bentuk nombor dengan betul, tidak dapat mengawal koordinasi mata-tangan dalam melakukan aktiviti mewarna menyebabkan warna keluar daripada garisan dan warna tidak memenuhi ruang yang sepatutnya. Tambahan pula, kanak-kanak ini tiada kemahiran menggunting dan menampal dengan baik iaitu menggunting tidak mengikut garisan atau bentuk yang dikehendaki. Kanak-kanak ini juga memerlukan bantuan guru setiap kali melakukan aktiviti. Untuk menyelesaikan masalah ini, pengkaji telah menerangkan kepada ibu bapa dan kanak-kanak tersebut akan kelemahan mereka dalam menguasai kemahiran motor halus iaitu menulis nombor dan huruf, mewarna dan menggunting. Jika keadaan ini berlanjutan akan menyebabkan kanak-kanak itu gagal untuk mengikuti sesi pembelajaran dan pemudahcaraan pada masa akan datang. Seterusnya, pengkaji meminta kanak-kanak berkenaan untuk mengikuti sesi pengajaran dan pemudahcaraan di luar waktu persekolah dengan persetujuan bertulis daripada ibu bapa mereka. Ibu bapa akur dengan keputusan tersebut dan menyokong sesi pembelajaran dan pemudahcaraan tambahan ini di luar waktu persekolahan.

Instrumen Kajian

Modul Kreativiti

Modul kreativiti ini terbahagi kepada lima aktiviti seperti menghias donat, boneka kawan saya, skirt rambu ramba, menampal dan menghias layang-layang serta kolaj strawberi. Kajian ini dijalankan di Sekolah Kebangsaan Rantau Panjai, Kapit Sarawak dan dilaksanakan selama empat minggu untuk melihat keberkesanan modul kreativiti. Modul ini dilaksanakan secara ansur maju selama empat minggu dengan menggunakan satu jam untuk setiap aktiviti.

Pemerhatian

Pemerhatian secara tidak berstruktur telah digunakan untuk mengumpul data. Pemerhatian ini dilakukan ketika murid-murid menjalankan sesi pembelajaran dan pemudahcara di dalam kelas dan di luar sesi persekolahan. Tujuannya adalah untuk melihat sama ada terdapat kemajuan dalam kemahiran motor halus mereka. Segala pemerhatian direkodkan dengan menggunakan nota lapangan dan borang pemerhatian. Antara aspek yang di ukur ialah cara memegang dan menggunakan pensel, pensel warna dan gunting dengan baik. Kebolehan murid untuk mengikuti sesi pembelajaran seperti memberi perhatian dan boleh mengikuti sesi demonstrasi turut di ambil kira.

Ujian Pra dan Ujian Pos

Ujian pra diadakan sebelum modul dijalankan. Kajian ini dijalankan bagi menilai sejauh mana pencapaian dan kelemahan murid dalam menguasai kemahiran motor halus. Dalam ujian yang dijalankan, murid-murid dikehendaki untuk membuat tiga kemahiran iaitu menulis huruf dan nombor, menggunting dan mewarna. Ujian pos diberikan kepada peserta kajian setelah proses rawatan selesai dijalankan. Ujian ini sama dengan ujian pra dengan meminta kanak-kanak prasekolah untuk membuat tiga kemahiran iaitu menulis huruf dan nombor, menggunting dan mewarna. Perbezaan pencapaian antara ujian pos dan ujian pra digunakan untuk mengesan kemajuan dan pencapaian murid-murid. Ujian pos dibuat selepas intervensi dibuat iaitu selepas empat minggu.

Analisis Dokumen

Instrumen seterusnya yang digunakan adalah analisis dokumen. Penelitian dokumen dilakukan apabila pengkaji ingin mendapatkan data daripada dokumen-dokumen yang berkaitan. Tujuannya adalah untuk menyokong dapatan sedia ada serta data penelitian dokumen ini boleh dianalisis secara kekerapan atau peratus dan juga boleh dianalisis secara menggunakan tema dan secara naratif. Analisis dokumen ini dijalankan terhadap hasil kerja kesemua peserta kajian sebelum dan selepas penggunaan modul kreativiti.

VI. DAPATAN KAJIAN

Dapatan keberkesanan modul kreativiti

Modul kreativiti ini terbahagi kepada lima aktiviti seperti menghias donat, boneka kawan saya, skirt rambu ramba, menampal dan menghias layang-layang serta kolaj strawberi. Setiap aktiviti yang dijalankan mempunyai peranan tertentu dalam meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah. Berikut merupakan aktiviti yang terdapat dalam modul kreativiti.



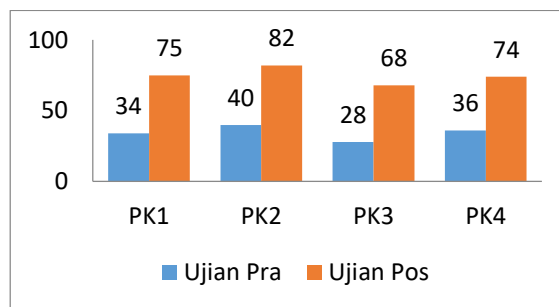
GAMBAR I : CONTOH AKTIVITI-AKTIVITI DALAM MODUL KREATIVITI

Dapatan daripada pemerhatian

Pemerhatian secara tidak berstruktur telah digunakan untuk mengumpul data. Pemerhatian ini dilakukan ketika murid-murid menjalankan sesi pembelajaran dan pemudahcara di dalam kelas dan di luar sesi persekolahan. Tujuannya adalah untuk melihat sama ada terdapat kemajuan dalam kemahiran motor halus mereka. Hasil dapatan daripada pemerhatian menunjukkan keempat-empat peserta kajian dapat meningkatkan kemahiran motor halus dalam mengendalikan alat dan bahan seperti pensel, pensel warna dan gunting dengan baik.

Analisis data ujian pra dan ujian pos

Ujian pra diadakan sebelum modul dijalankan. Kajian ini dijalankan bagi menilai sejauh mana pencapaian dan kelemahan murid dalam menguasai kemahiran motor halus. Dalam ujian yang dijalankan, murid-murid dikehendaki untuk membuat tiga kemahiran iaitu menulis huruf dan nombor, menggunting dan mewarna. Ujian pos diberikan kepada peserta kajian setelah proses rawatan selesai dijalankan. Ujian ini sama dengan ujian pra dengan meminta kanak-kanak prasekolah untuk membuat tiga kemahiran iaitu menulis huruf dan nombor, menggunting dan mewarna. Perbezaan pencapaian antara ujian pos dan ujian pra digunakan untuk mengesan kemajuan dan pencapaian murid-murid. Ujian pos dibuat selepas intervensi dibuat iaitu selepas empat minggu. Keputusan ujian pra dan ujian pos adalah seperti berikut :



RAJAH II : KEPUTUSAN UJIAN PRA DAN UJIAN POS

Berdasarkan graf di atas menunjukkan bahawa terdapat peningkatan dalam ujian pos yang ditunjukkan oleh semua peserta kajian. Peserta kajian 1 mendapat 34% dalam ujian pra, peningkatan sebanyak 41% ditunjukkan oleh peserta kajian 1 setelah menjalani kesemua aktiviti dalam modul kreativiti. Manakala, peserta kajian 2 pula bermula dengan 40% markah semasa ujian pra, sebaliknya semasa ujian pos peserta kajian 2 mendapat 82% yang menunjukkan peningkatan yang sangat memberangsangkan. Seterusnya, peserta kajian 3 mendapat 28% semasa ujian pra dan menunjukkan peningkatan kepada 68% semasa ujian pos. Selain itu, peserta kajian 4 mendapat 36% dalam ujian pra juga menunjukkan peningkatan kepada 74% semasa ujian pos setelah intervensi dijalankan. Keputusan ujian pra dan ujian pos jelas menunjukkan bahawa penggunaan modul kreativiti dapat meningkatkan kemahiran motor halus kanak-kanak prasekolah di kawasan pedalaman.

Analisis dokumen

Analisis dokumen yang dijalankan pula merujuk kepada lembaran kerja yang melibatkan pergerakan motor halus kanak-kanak. Dapatan kajian daripada analisis dokumen ditunjukkan seperti rajah di bawah :



GAMBAR II : ANALISIS DOKUMEN UNTUK KEMAHIRAN MENULIS HURUF



GAMBAR III : ANALISIS DOKUMEN UNTUK
KEMAHIRAN MENULIS NOMBOR



GAMBAR IV : ANALISIS DOKUMEN UNTUK
KEMAHIRAN MENGGUNTING



GAMBAR V : ANALISIS DOKUMEN UNTUK
KEMAHIRAN MEWARNA

Berdasarkan gambar, didapati peserta kajian telah dapat menyiapkan tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini menunjukkan penggunaan modul kreativiti dapat

membantu peserta kajian dalam menguasai kemahiran mewarna, menggunting dan menulis dengan baik.

VII. RUMUSAN

Secara keseluruhan, penggunaan modul kreativiti amat mempengaruhi proses pembelajaran kanak-kanak dan kaedah yang digunakan ini meningkatkan kualiti pedagogi guru seterusnya membantu meningkatkan potensi kanak-kanak terutamanya melibatkan kemahiran motor halus mereka. Dengan adanya kaedah tunjuk cara dalam modul kreativiti, kanak-kanak akan mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai sesuatu aktiviti khususnya cara atau teknik dalam sesuatu penghasilan karya. Mok Soon Sang (2011), mendapati bahawa pembelajaran boleh berlaku melalui peniruan tingkah laku orang lain, contohnya seperti demonstrasi yang ditunjukkan oleh guru. Oleh itu, kaedah tunjuk cara atau demonstrasi sangat signifikan digunakan bagi meningkat kemahiran guntingan kanak-kanak. Melalui kaedah ini kanak-kanak dapat memahami dan meniru cara memegang gunting dan menggunting dengan teknik yang betul.

Menurut Mok Soon Sang (2011) lagi, pembelajaran yang berkesan bergantung kepada motivasi yang sesuai, kaedah tunjuk cara memberi motivasi kepada kanak-kanak untuk lebih memahami sesuatu aktiviti yang dilakukan oleh guru. Kenyataan tersebut menjelaskan bahawa tunjuk cara atau demonstrasi guru mestilah jelas serta menarik agar membolehkan kanak-kanak dapat meniru dengan mudah dan tepat. Guru perlu terlebih dahulu merancang dengan teliti sebelum melakukan proses pembelajaran dan memastikan setiap kanak-kanak mengambil bahagian semasa demonstrasi dilakukan kerana kaedah pengajaran ini memerlukan pemerhatian dan fokus kanak-kanak. Karya guru yang ditunjukkan juga mestilah cantik dan kemas agar kanak-kanak mencuba untuk menghasilkan karya seperti yang dihasilkan oleh guru. Peneguhan positif pula perlu sentiasa diwujudkan sebagai langkah meningkatkan minat dan motivasi kanak-kanak melalui penghargaan yang diterima.

Kreativiti dan kemahiran saling berkait rapat antara satu sama lain. Ramai berpendapat bahawa kreativiti tidak dapat dipelajari. Ia lahir bersama bakat secara semulajadi manakala kemahiran boleh dipelajari dan diasah untuk lebih mahir. Namun, dalam dunia yang serba canggih dengan kemudahan pelbagai alatan yang berteknologi tinggi serta ilmu yang semakin berkembang pesat, tidak mustahil seseorang individu itu dapat memperolehi kedua-dua elemen tersebut dengan usaha dan minat yang tinggi. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan di negara-negara maju yang lain, tidak mustahil kanak-kanak di Malaysia juga mampu mengembangkan kemahiran dan kreativiti mereka dengan adanya peluang dari segi kemudahan peralatan, pendedahan berkaitan teknologi dan sokongan moral dari masyarakat. Secara amnya pelbagai faktor yang perlu dititikberatkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pembangunan kemahiran motor kanak-kanak seperti guru dan ibubapa terutamanya pada kanak-kanak diperingkat awal usia. Segala kemahiran motor perlu didedahkan

dengan lebih awal supaya kanak-kanak ini lebih bersedia untuk melangkah dan berinteraksi di dalam kehidupan dengan lebih yakin dan bersemangat.

VIII. RUJUKAN

- Arasoo, V.T. (2011). *Pembelajaran Kemahiran Motor Dalam Pendidikan Jasmani dan Sukan*. Malaysia: Siri Pendidikan Fajar Bakti
- Baruch, E., D'Adamo, A. F., & Seager, J. (2017). Embryos, ethics, and women's rights: Exploring the new reproductive technologies. Routledge.
- Bigner, J.J. (1994). *Individual and Family Development*. New Jersey: Prentice Hall
- Cheatum, B. A., & Hammond, A. A. (2000). *Physical Activities For Improving Children's Learning And Behaviour. A Guide to Sensory Motor Development*. USA: Human Kinetics.
- Downey, J. & Garzoli, E. (2007). *The effectiveness of play-based curriculum in early childhood education*. Sonoma State University.
- Ernie Suliana Binti Md. Shariff. (2012). *Prestasi Kemahiran Motor Halus dan Motor Kasar Kanak-kanak Masalah Pembelajaran Menggunakan Instrumen Movement Assessment Battery for Children (MABC)*
- Harun, Y. (2017). *The miracle of creation in DNA: the truth revealed by the human genome project*. New Delhi: Goodwork Book.
- Harvinder, S. S. & Ashok, K. S. (ed.) (2018). *Environment and biotechnology*. New Delhi: A.P.H. Publishing Corporation.
- Ganesh, V.R., (2016). *Life cycle analysis of the processed food versus the whole food (potato)*. Int. J. Sci. Eng. Res. 2 (1), 7078
- Jackman, M., & Stagnitti, K. (2007). *The Need For Advocating For The Role Of Occupational Therapy In Schools*. Australian Occupational Therapy Journal, 54(3), 168 - 173.
- Lee, T. F. (2014). *The Human Genome Project: Cracking the Genetic Code in Life*. New York: Springer
- Maggil v Porter. (2016). *Understanding Motor Development 6 th Ed*. New York. Mc Graw Hill Companies
- McHale, K & Cermak, S. A. (1992). *Fine motor activities in elementary school: Preliminary findings and provisional implications for children with fine motor problems*. The American Journal of Occupational Therapy: Official Publication of the American Occupational Therapy Association, 46 (10), 898 – 903
- Mok, S.S. (2011). *Psikologi pendidikan dan pedagogi: Murid dan alam belajar*. Puchong, Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Schmidt, R. A. (2008). *Motor learning and performance*. 4rd Ed. United States
- Singer, Robert.N. (1972). *Motor Learning and Human Performance: An Application To Physical Education Skills*. 2nd Ed. Macmillan Publishing Co. Inc.
- Suppiah Nachiappan. (2015). *Panduan Pendidikan Awal Kanak-Kanak: Teori, Model, Kaedah dan Aktiviti ke Arah Perkembangan Kognisi*. Tanjong Malim: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Wardle, F. (2016). *Play as curriculum*. (2nd ed.). New York: Longman
- Wulf, G., Shea, C., & Lewthwaite, R. (2015). *Motor skill learning and performance: A review of influential factors*. *Medical Education*, 44, 75–84.

Kepimpinan Transformasional dan Kualiti Guru Generasi 'Y' Sekolah Menengah Daerah Samarahan Sarawak

Kulleh Jabu dan Aida Hanim A. Hamid

ABSTRACT-Transformational leadership practices among school leaders are important in achieving the country's vision to make Malaysia a developed country by the year 2020. Efforts to increase leadership was introduced in Malaysia Education Blueprint 2013-2025. This study was conducted to determine the relationship between Transformational leadership and teachers' quality among teachers of generation 'Y' in Samarahan District Secondary School of Sarawak. Samarahan District was chosen because very rare study have been conducted within this area. The study used a cross sectional survey method using a standardized questionnaire. The instrument used the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) developed by Bass and Avolio in 1995 to measure the practice of leadership. Where as the quality of teachers was measured by using the Model Establishment of Quality Teachers formed by Azizah Sarkowi in 2012. The Findings showed that there was a significant positive relationship between transformational leadership of school leaders with the quality of teachers. Therefore, it is recommended that transformational leadership dimensions can be applied by the principal in every school to ensure their school leadership at peak performance as required in the National Education Blueprint 2013-2015.

Keywords: Transformational leadership, teachers' quality, generation 'Y'

ABSTRAK-Amalan kepimpinan transformasional di kalangan pemimpin sekolah adalah penting untuk mencapai wawasan ke arah negara maju menjelang tahun 2020. Usaha untuk meningkatkan kepimpinan diperkenalkan di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Kajian ini dijalankan untuk menentukan hubungan antara kepimpinan transformasional dan kualiti guru generasi 'Y' di Sekolah Menengah Daerah Samarahan. Daerah Samarahan dipilih kerana kajian jarang dilakukan di kawasan ini. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan keratan rentas dengan menggunakan soal selidik standard. Instrumen ini menggunakan Questionnaire Kepimpinan Multifactor (MLQ) yang dibangunkan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1995 untuk mengukur amalan kepimpinan. Manakala kecenderungan guru diukur dengan menggunakan Pembentukan Model Guru Kualiti yang disediakan oleh Azizah Sarkowi pada tahun 2012. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan transformasional dengan kualiti guru generasi 'Y'. Oleh itu, adalah disyorkan bahawa dimensi kepimpinan transformasional boleh diamalkan oleh pemimpin lain di semua sekolah untuk memastikan kepimpinan pengetua berada pada puncak terbaik seperti yang dituntut dalam rangka Pelan Pembangunan Pendidikan Nasional 2013-2015.

Kata kunci: kepimpinan transformasional, kualiti guru, generasi 'Y'

I. PENGENALAN

Pemimpin memainkan peranan yang amat penting menentukan hala tuju sesebuah organisasi. Di sekolah, kecemerlangan pelajar merupakan tunjang kepada kejayaan sistem pendidikan negara di mana kerajaan juga sangat menitik beratkan segala aspek yang berkaitan dengan pembangunan dan kecemerlangan para pelajar. Justeru itu, peranan pengetua dan guru amat penting bagi melahirkan model insan yang diterima di pasaran global. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 - 2025 telah dirangka untuk meningkatkan kualiti model insan dengan meletakkan sistem pendidikan pada tahap yang lebih tinggi serta lebih efektif dan efisien (Muhyiddin Yassin, 2013). Sehubungan itu, usaha yang berterusan perlu oleh semua pihak bagi memastikan pengurusan kepimpinan cemerlang terhadap guru-guru adalah penting supaya kecemerlangan sesebuah sekolah dapat ditingkatkan kerana modal insan yang berjaya di sekolah bermula dari pendidikan di sekolah. (Muhyiddin Yassin, 2013; Fullan, 2011)

Generasi 'Y' atau 'generasi Millenium' ialah istilah yang digunakan untuk merujuk kepada kelompok generasi manusia yang lahir sekitar tahun 1980 hingga 2000. Terdapat pakar demografi seperti William Staruss dan Neil Howe's (2000) yang meletakkan tarikh permulaan bagi generasi ini yang lahir pada 1982 hingga penghujung tahun '90-an. Walaupun berbeza dari sudut penentuan tahun, namun kelompok generasi 'Y' sebenarnya mempunyai ciri-ciri sama yang dipengaruhi oleh zaman sewaktu kelahiran mereka. Mereka dilahirkan dalam persekitaran yang banyak mempersoalkan kenapa itu dan ini berlaku. Pembangunan dan peristiwa penting yang berlaku pada waktu tersebut banyak mempengaruhi perilaku generasi ini. Ciri-ciri yang dikaitkan dengan generasi 'Y' adalah keinginan untuk bebas bersuara dan membuat pilihan, menghargai keterbukaan, cenderung kepada membina hubungan di antara satu sama lain, interaktif serta inginkan sesuatu secara pantas. Generasi ini juga memerlukan pengiktirafan terhadap apa yang mereka lakukan dan ingin menjadi terkenal dan dikenali kerana pencapaian mereka. Generasi 'Y' kurang memberi maklum balas kepada arahan berbentuk tradisional atau arahan yang berbentuk kawalan.

Menurut pakar perunding latihan Carol Verret (2000), generasi ini boleh diurus dengan memberikan penjelasan terperinci mengenai sesuatu yang mereka patut lakukan, mengiktiraf setiap tugas yang mereka laksanakan, memberi pujian secara terbuka, kerap memberi maklum balas dan menjadikan tempat kerja sesuatu tempat yang menyeronokkan bagi mereka.

Generasi guru-guru sekarang terdiri daripada pelbagai generasi termasuklah generasi 'Y' di mana generasi ini telah menghampiri 62% pada tahun 2009 dan generasi 'Y' ini juga akan menerajui hala tuju sesebuah negara pada masa hadapan (Price waterhouseCoopers Malaysia, 2009)

Kajian ini amat penting kerana pemimpin perlu menangani perbezaan yang wujud antara generasi serta memahami keunikan generasi 'Y' (Behrstock & Clifford, 2009) supaya perbezaan ini tidak menjadi masalah dalam kalangan guru-guru yang berbeza generasi. Kehadiran generasi 'Y' yang unik di tempat kerja menyebabkan pemimpin berusaha untuk memahami sifat unik mereka kerana generasi ini juga lebih komited dan aktif terhadap tugas yang diamanahkan (Fernandez, 2009). Begitu juga dengan apa yang berlaku di daerah Samarahan di mana ramai juga guru generasi 'Y' di sembilan buah sekolah menengah di daerah Samarahan yang jarang dibuat kajian tahap kepimpinan dan kualiti guru. Justeru itu, wajarlah kita memberi perhatian terhadap perkembangan generasi ini mencapai tahap kualiti guru yang diinginkan.

II. PENYATAAN MASALAH

Sekolah-sekolah di daerah Samarahan juga amat mementingkan prestasi pelajar yang meliputi pelbagai aspek dan ini selari dengan hasrat negara iaitu ingin melahirkan modal insan yang berkeperibadian tinggi dan cemerlang. Guru yang bertindak sebagai agen transformasi akan mempengaruhi perubahan dan peningkatan prestasi pelajar (Fullan, 2011). Maka guru-guru perlu mempunyai tingkahlaku yang baik supaya dapat mengubah pelajar ke tahap yang lebih cemerlang (Ronald, 2009). Pemimpin sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam memastikan kualiti guru menepati kriteria yang ditetapkan (Fullan, 2011). Selain itu, kepimpinan pemimpin sekolah dimana kepimpinan ini turut mempengaruhi aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang menjadi tunggak kecemerlangan sekolah (Fullan, 2011).

Proses pengajaran dan pembelajaran berlaku dengan kewujudan guru-guru dan pelajar. Guru-guru sekarang terdedah kepada dimensi kepelbagaian seperti pelbagai generasi termasuk generasi 'Y' yang mampu memberi manfaat kepada kemajuan sekolah dengan menggunakan perbezaan ini sebagai kekuatan untuk menambahbaikkan sistem sekolah di daerah tersebut. Walau bagaimanapun, ia juga boleh membawa kepada

berlakunya konflik, salah faham, ketegangan dan menyebabkan produktiviti menurun (Kersten, 2002). Hal ini akan memberi kesan kepada kualiti guru dan seterusnya akan memberi impak kepada keberkesanan sekolah tersebut (Spence, 2011). Maka, kepimpinan pengetua amat diperlukan dalam membendung masalah ini kerana kepimpinan pengetua menjadi ikutan dan memberi kesan kepada guru-guru. Banyak kajian menunjukkan kepimpinan yang memberi jawapan bahawa gaya kepimpinan adalah faktor utama terhadap kegagalan dan kejayaan organisasi (Bass & Riggio, 2006). Banyak kajian menunjukkan kepimpinan transformasional namun amat sedikit kajian menghuraikan secara lebih terperinci bagaimana kepimpinan transformasional dapat meningkatkan kualiti pekerja dan seterusnya meningkatkan prestasi organisasi (Bass, Avolio 2003). Situasi ini juga mungkin berlaku di daerah Samarahan yang terdiri daripada 250 orang guru dalam kalangan generasi 'Y'. Maka kajian ini dilakukan untuk melihat sama ada hal ini memberi kesan kepada sistem pendidikan di sekolah menengah daerah Samarahan. Kajian ini melibatkan 30% guru generasi 'Y' dari 9 buah sekolah menengah di daerah Samarahan. Jumlah keseluruhan guru sekolah menengah di daerah Samarahan seramai 832 orang.

Selain itu, kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada sistem pengajaran dan pembelajaran itu sendiri di mana pemimpin sekolah berperanan dalam menentukan kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran di sekolah kerana kejayaan sesebuah sekolah adalah disebabkan pemimpin sekolah yang membawa kepada kejayaan tersebut (Fullan, 2011). Setiap sekolah hendaklah meningkatkan kualiti dan mutu perkhidmatan di samping mengkaji semula amalan, misi dan matlamat sekolah dengan memberi lebih perhatian terhadap hal-hal yang berkaitan kemanusiaan supaya matlamat dan prestasi sekolah dapat dicapai. Pengurusan sistem yang melibatkan guru dan pekerja dalam sesebuah sekolah amat penting dalam menentukan keberkesanan dan kecekapan sekolah tersebut (Boyne, 2003).

Peningkatan kualiti sesebuah sekolah biasanya bergantung kepada gaya kepimpinan pengetua, manakala kepimpinan yang kurang berkesan sering dikaitkan dengan gaya kepimpinan yang kurang sesuai (Broadbent & Kitzis, 2005). Walau bagaimanapun, mengikut Burns (1978) kepimpinan adalah sebuah konsep yang sukar difahami dan dihayati. Walaupun banyak kajian telah dilakukan terhadap hal-hal kepimpinan, namun masih kurang kajian dilakukan terhadap amalan, gelagat, gaya, sikap dan ciri-ciri yang menjelaskan kepimpinan seseorang pengetua yang berkesan ke atas guru-guru (Hancott, 2005). Justeru itu, satu kajian mengenai amalan kepimpinan transformasional pengetua ke atas kualiti guru, khususnya guru-guru generasi 'Y' di daerah Samarahan.

TUJUAN DAN OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan utama kajian ini ialah untuk melihat sejauhmana tahap kepimpinan transformasional pengetua sekolah dan kualiti guru generasi ‘Y’ sekolah menengah di daerah Samarahan. Kajian ini perlu kerana kajian seperti ini jarang dilakukan di Sarawak termasuk dalam daerah Samarahan sendiri. Meskipun hanya 30 % generasi ‘Y’ di daerah Samarahan tetapi impak positif atau negatif tetap memberi kesan ke atas prestasi sekolah. Secara khusus, objektif soalan kajian ini ialah seperti berikut;

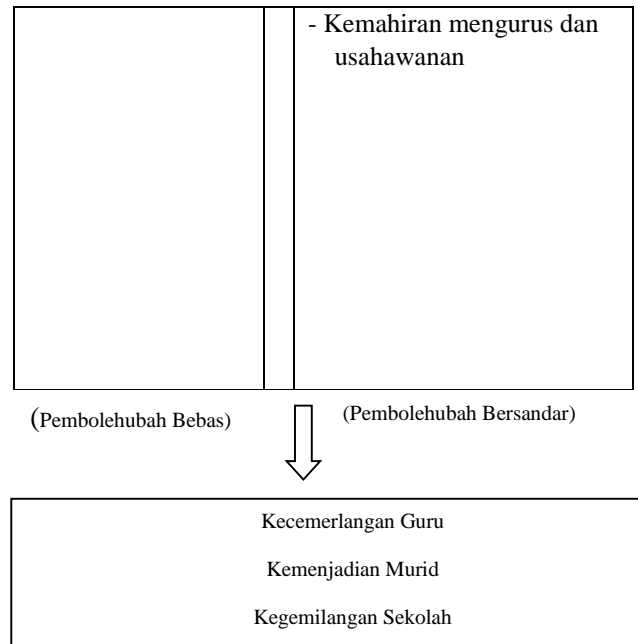
- i. Apakah tahap amalan kepimpinan transformasional pemimpin sekolah menengah di daerah Samarahan?
- ii. Apakah tahap kualiti guru generasi ‘Y’ di sekolah menengah daerah Samarahan?
- iii. Adakah terdapat hubungan antara kepimpinan transformasional dengan kualiti guru generasi ‘Y’ di sekolah menengah daerah Samarahan.

DEFINISI

Istilah-istilah penting dalam kajian ini merangkumi kepimpinan transformasional dan kualiti guru generasi ‘Y’. Kepimpinan transformasional menjadi pembolehubah tidak bersandar mana kala kualiti guru generasi ‘Y’ sebagai pembolehubah bersandar. Instrumen soalselidik yang dibina dan digunakan dalam kajian ini diselaraskan dengan kerangka konsep dan pembolehubah seperti ditunjukkan di Gambar Rajah 1.

KERANGKA KONSEP

Kepimpinan Transformasional	Kualiti Guru Generasi ‘Y’
<ul style="list-style-type: none"> - Karismatik (sifat) - Karismatik (Tingkah laku) - Mencetus Motivasi - Ransangan Intelektual - Pertimbangan Individu 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan Ilmu - Kemahiran Praktikal - Kemahiran dan tanggungjawab sosial - Nilai, sikap dan profesionalisme - Kemahiran komunikasi, kepimpinan dan kerja berpasukan - Kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik - Kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran sepanjang hayat



Gambar Rajah 1: Kerangka Konsep Kepimpinan Transformasional dan Kualiti Guru

III. KAJIAN LITERATUR

Terdapat banyak kajian lepas berkaitan dengan kepimpinan di institusi pendidikan. Pengkaji terlebih dahulu menjelaskan teori dan konsep kepimpinan transformasional, kualiti guru dan generasi ‘Y’ untuk memudahkan pemahaman ke atas kajian ini.

Kepimpinan Transformasional

Teori kepimpinan transformasional telah berkembang sejak 40 tahun lepas. Teori ini pada asalnya telah dikemukakan oleh Downton (1973) melalui bukunya yang berjudul *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Proses* yang telah membincangkan konsep kepimpinan berkesan. Teori ini kemudiannya telah dikemukakan secara rasmi oleh Burns pada tahun 1978. Beliau telah mendefinisikan kepimpinan transformasional sebagai perilaku pemimpin yang mempengaruhi para pengikutnya untuk mengkagumi, menghormati sekaligus mempercayainya (Alton, 2012).

Menurut Bass (1985), kepimpinan harus selari dengan maklumat yang digubal secara kolektif dan keberkesannya seseorang pemimpin dinilai melalui kebolehannya membuat perubahan sosial. Pemimpin transformasional “mencungkil bakat dan kebolehan pengikut, berusaha memuaskan keperluan peringkat tinggi mereka dan memupuk pembinaan insan sepenuhnya” (Burns, 1978:4)

Kepimpinan transformasional dalam kajian ini adalah berdasarkan ciri-ciri yang dinyatakan oleh Bass dan Avolio (1997) iaitu terbahagi kepada 5 dimensi. Dimensi pertama adalah Karismatik (Sifat) iaitu pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya melalui sifat atau

karisma yang ada pada diri pemimpin dan pemimpin ini dijadikan *role model* oleh pengikutnya. Dimensi kedua adalah Karismatik (Tingkah laku) di mana pemimpin mempengaruhi pengikut dengan cara memperlihatkan tingkah laku yang mengagumkan dan sentiasa berusaha mencapai nilai, misi dan visi organisasi manakala dimensi ketiga adalah Mencetus Motivasi di mana pengikut dipengaruhi dengan kata-kata semangat yang dapat memberi inspirasi kepada pengikut untuk meningkatkan mutu pekerjaan mereka. Dimensi keempat pula adalah Rangsangan Intelektual iaitu pengikut diberi tunjuk ajar dalam menyelesaikan masalah secara kreatif dan pemimpin ini juga sentiasa menjaga hubungan baik dengan semua pihak. Dimensi yang terakhir adalah Pertimbangan Individu dimana pemimpin memberi perhatian kepada setiap pengikut termasuk sentiasa memberi pertimbangan yang baik terhadap setiap orang pengikutnya serta menilai pengikut berdasarkan keistimewaan mereka tersendiri, maka perkara seperti ini akan menyebabkan pengikut rasa dihargai dan dengan sendirinya wujud rasa tanggungjawab terhadap organisasi

Kualiti Guru

Kajian kualiti guru dalam kajian ini merujuk kepada lapan (8) dimensi seperti yang digariskan dalam Malaysia Qualification Framework (MQF) oleh Malaysian Qualifications Agency (MQA).

1. Pengetahuan Ilmu dalam Bidang dimana guru mempunyai ilmu pengetahuan yang mendalam dalam bidang mereka.
2. Kemahiran praktikal iaitu guru mempraktikkan proses inkuri dalam pengajaran serta memperlihatkan kemahiran berfikir aras tinggi yang kritis dan inovatif.
3. Kemahiran dan tanggungjawab sosial dimana guru mempraktikkan kemahiran intrapersonal dan interpersonal dalam pengajaran dan mempertimbangkan masalah dan keadaan persekitarannya termasuk sosial, budaya dan komuniti setempat.
4. Nilai, sikap dan profesionalisme di mana guru mampu mempraktikkan dan menyampaikan segala kemahiran yang ada dalam diri mereka.
5. Kemahiran komunikasi, kerja berpasukan dan kepimpinan iaitu guru mempunyai etika kerja yang mengikut garis panduan dalam prinsip etika kerja perkhidmatan awam dan kod etika staf.
6. Kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik iaitu guru dapat menyelesaikan masalah yang wujud dengan baik dan sentiasa mempraktikkan segala kemahiran yang dikuasai.
7. Kemahiran pembelajaran sepanjang hayat dan pengurusan maklumat dimana guru sentiasa bersedia dalam menambah ilmu dan guru bijak dalam menguruskan segala maklumat yang diperolehi.
8. Kemahiran mengurus dan keusahawanan iaitu guru sentiasa mengaplikasikan segala ilmu keusahawanan dalam kehidupan seharian.

Generasi 'Y'

Generasi 'Y' atau dikenali sebagai 'generasi Millenium' adalah istilah yang digunakan bagi mewakili kelompok generasi baru yang lahir dalam tahun 1977 hingga 1995 (Behrstock & Clifford, 2009). Namun begitu, terdapat juga perbezaan dalam menentukan tahun kelahiran bagi kelompok ini. Menurut William Strauss dan Neil Howe's yang meletakkan tarikh permulaan bagi generasi 'Y' adalah mulai tahun 1982 hingga tahun 90-an. Walaupun perbezaan dalam menentukan tahun wujud, namun kumpulan generasi 'Y' mempunyai ciri dan sifat yang sama mengikut keadaan persekitaran tahun kelahiran mereka seperti peristiwa yang berlaku, ciri-ciri pemimpin serta pembangunan yang wujud pada ketika itu (Hobart, 2014).

Kajian-kajian Lampau Berkaitan Kepimpinan Sekolah

Kepimpinan sekolah sering dibincangkan termasuklah dengan beberapa bukti empirikal untuk membuktikan hubungan antara kepimpinan sekolah dengan kualiti guru. Kebanyakan dapatan menunjukkan kepimpinan sekolah memberi kesan yang baik kepada kualiti guru. Abdul Ghani Abdullah (2005) mendapati pemimpin sekolah yang mengamalkan kepimpinan Transformasional memberi kesan kepada tanggungjawab guru terhadap sekolah. Terdahulu dari ini, kajian oleh Elenkov (2002) menunjukkan bukti terdapat hubungan positif antara dimensi pertimbangan individu, dimensi rangsangan intelektual dan dimensi pengaruh ideal oleh pemimpin terhadap tingkahlaku pekerja dan prestasi syarikat. Kajian selanjutnya daripada Kaiser (2008) juga menunjukkan kepimpinan syarikat memberi kesan positif atau negatif terhadap tingkahlaku pekerja lain. Manakala kajian Colbert (2008) membuktikan bahawa pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional memberi kesan yang positif kepada tingkah laku pekerja dan kualiti organisasinya.

Baru-baru ini, dapatan kajian Jamilah Man, Yahya Don, Siti Noor Ismail (2016) membuktikan wujudnya hubungan positif yang ketara antara kepimpinan sekolah dengan tingkah laku guru generasi 'Y'. Kajian mereka menyarankan agar barisan kepimpinan sekolah mengamalkan setiap dimensi kepimpinan sekolah dalam kepimpinan mereka supaya kepimpinan sekolah semakin berkesan dan cemerlang selari dengan kandungan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025.

Komitmen guru dalam menjalankan pengajaran dan pembelajaran juga menjamin kualiti guru. Sehubungan itu, dapatan kajian Siti Nazatul Norashikin (2016) mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan transformasional pengetua dengan komitmen guru Pendidikan Jasmani di sekolah-sekolah menengah daerah Gua Musang, Kelantan.

Dapatan kajian Khalip Musa, Hamidah Yusof (2014) juga mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua di sekolah menengah awam dan sekolah menengah swasta berada pada tahap tinggi. Pengetua sekolah menengah awam memberi fokus kepada semua lima dimensi kepimpinan transformasional manakala pengetua sekolah menengah swasta lebih menjurus kepada tiga dimensi sahaja. Dapatan temubual mereka menunjukkan bahawa sekolah menengah awam lebih kepada memenuhi tanggungjawab sosial kerajaan manakala sekolah menengah swasta lebih kepada entiti perniagaan yang berorientasikan keuntungan.

Kajian di negara luar yang melibatkan agensi lain oleh Taylor, Psocka dan Legre (2015) mendapati hubungan antara kepimpinan transformasional pemimpin tentera dengan pengetahuan sendiri yang dimiliki oleh angkatan tentera. Dapatan kajian ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana antara kepimpinan transformasional pemimpin tentera dengan kemahiran berkomunikasi dan mengambil berat angkatan tentera manakala terdapat hubungan yang positif dan rendah antara kepimpinan transformasional pemimpin tentera dengan kemahiran mengurus diri dan melindungi organisasi oleh angkatan tentera.

IV. METODOLOGI KAJIAN

Dalam bab ini, pengkaji menggunakan kaedah tinjauan keratan rentas dengan menggunakan soal selidik standard. Instrumen ini menggunakan Questionnaire Kepimpinan Multifactor (MLQ) yang dibangunkan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1995 untuk mengukur amalan kepimpinan. Mana kala kecenderungan guru diukur dengan menggunakan Pembentukan Model Guru Kualiti yang disediakan oleh Azizah Sarkowi pada tahun 2012.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah berebentuk deskriptif korelasi yang menggunakan tinjauan keratan rentas (cross-sectional survey) berdasarkan soal selidik yang dijawab oleh responden. Reka bentuk tinjauan rentasan digunakan dalam kajian ini bertujuan bagi mengenalpasti kewujudan sesuatu situasi dalam populasi yang dikaji (Sekaran, 2005). Responden dipilih berdasarkan sampel rawak mudah bagi memastikan setiap guru mempunyai peluang keterlibatan yang sama dalam kajian ini.

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian terdiri daripada guru-guru generasi 'Y' yang berkhidmat di 9 buah sekolah menengah daerah Samarahan, Sarawak. Jumlah populasi guru generasi 'Y' ialah 250 orang. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), bagi saiz populasi sebanyak 250, minimum saiz sampel yang perlu dikembalikan adalah sebanyak 148 untuk aras kesignifikanan .05. Oleh itu seramai 20 orang guru dipilih secara rawak daripada setiap sekolah di daerah

Samarahan, Sarawak. Yang membawa kepada persampelan 180 orang. Bagaimanapun, selepas melalui beberapa proses pembersihan data, sebanyak 160 data sahaja yang digunakan dalam kajian ini mencukupi berdasarkan jadual yang telah ditetapkan oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Alat Ukur Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen yang terkini dan masih digunapakai oleh para penyelidik iaitu soal selidik Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ5x) dibina oleh Bass dan Avolio (1995) bagi mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh pengetua. Manakala soal selidik Model Pembentukan Kualiti Guru yang dibentuk oleh Azizah Sarkowi pada tahun 2012 digunakan bagi mengukur tahap kualiti guru generasi 'Y'. Analisis kebolehpercayaan bagi pembolehubah kepimpinan transformasional mempunyai nilai alpha yang tinggi iaitu antara 0.74 hingga 0.94, dan bagi soalselidik kualiti guru mempunyai nilai alpha antara 0.84 hingga 0.92. Biasanya indeks kebolehpercayaan yang melebihi 0.70 boleh dianggap mencukupi (Nunnally, 1967). Kedua dua alat ukur ini menggunakan Skala Likert yang bernilai 0 hingga 5.

Analisis Data

Kesemua data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan prisian SPSS (Statistical Package for the Social Science). Kajian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menghuraikan alat ukur kajian di mana min dan sisihan piawai digunakan untuk menghuraikan tahap kepimpinan dan kualiti guru generasi 'Y'. Analisis inferensi digunakan dalam kajian ini adalah analisis korelasi di mana analisis ini digunakan untuk melihat hubungan antara kepimpinan transformasional pengetua dengan kualiti guru generasi 'Y'.

V. DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini menjawab soalan berkenaan tahap amalan kepimpinan transformasional pemimpin sekolah, tahap kualiti guru serta hubungan kepimpinan transformasional pengetua dengan kualiti guru. Dengan merujuk kepada Jadual 1, pengkelasan min bagi pembolehubah yang dikaji dapat ditentukan.

Jadual 1: Pengkelasan Min

Pengkelasan Min	Tafsiran
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Sederhana
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Alias Baba (1997)

Tahap Kepimpinan Transformasional Pemimpin Sekolah

Bahagian ini menjelaskan mengenai tahap amalan kepimpinan tranformasional pemimpin-pemimpin sekolah yang mengandungi lima dimensi.

Jadual 2: Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua di Sekolah Menengah daerah Samarahan, Sarawak.

Kepimpinan Transformasional	Min	S.P.
Karismatik (Sifat)	3.42	0.59
Karismatik (Tingkah Laku)	4.04	0.48
Mencetus Motivasi	4.19	0.48
Rangsangan Intelektual	3.78	0.55
Pertimbangan Individu	3.48	0.48
<hr/>		
Kepimpinan Transformasional	3.78	0.34

Secara keseluruhannya, amalan kepimpinan transformasioanal dilihat berada pada tahap yang tinggi iaitu dengan nilai min ($M=3.78$; $s.p.=0.34$). Dapatan ini menunjukkan bahawa, pengetua sekolah menengah daerah Samarahan Sarawak mengamalkan kepimpinan transformasional tahap tinggi, khususnya pada dimensi “Mencetus Motivasi” ($Min=4.19$; $s.p. =0.48$)

Tahap Kualiti Guru

Jadual 3 menjelaskan dapatan kajian bagi tahap kualiti guru yang melibatkan 8 dimensi.

Jadual 3: Tahap Kualiti Guru Generasi ‘Y’

Kualiti Guru	Min	S.P.
Pengetahuan ilmu	3.89	0.56
Kemahiran praktikal	3.68	0.52
Kemahiran dan tanggungjawab sosial	3.88	0.53
Nilai, sikap dan profesionalisme	3.90	0.54
Kemahiran komunikasi, kepimpinan dan kerja berpasukan	3.87	0.52
Kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik	3.48	0.59
Kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran sepanjang hayat	3.86	0.60
Kemahiran mengurus dan keusahawanan	3.71	0.52
<hr/>		
Kualiti Guru	3.72	0.36

Kualiti guru generasi ‘Y’ di daerah Samarahan berada pada tahap tinggi ($M=3.72$; $S.P.=0.36$). Dapatan ini menunjukkan bahawa, guru-guru generasi ‘Y’ di daerah Samarahan, Sarawak mempunyai kemahiran yang tinggi, khususnya pada dimensi “nilai, sikap dan

professionalism” ($M=3.90$; $S.P.=0.54$). Pengetahuan ilmu generasi ‘Y’ di Daerah Samarahan juga menunjukkan yang kedua tertinggi ($M3.89$; $S.P.=0.56$), diikuti oleh diikuti oleh kemahiran dan tanggungjawab sosial.

Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dengan Kualiti Guru

Jadual 4 menunjukkan hubungan antara kesemua dimensi kepimpinan traformasional pengetua sekolah menengah daerah Samarahan, Sarawak dengan dimensi kualiti guru dan didapati setiap daripada dimensi kepimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan dimensi-dimensi kualiti guru.

Jadual 4: Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dengan Kualiti Guru

KT	Karismatik	Karismatik	Mencetus	Rangsangan	Pertimbangan	
	(Sifat)	(Tingkah laku)	Motivasi	Intelektual	Individu	
Kualiti Guru.	36**	36**	23**	44**	58**	45**
Pengetahuan ilmu.	19**	14**	14*	22**	25**	25**
Kemahiran praktikal	11*	15**	12*	34**	34**	23**
Kemahiran dan tanggungjawab sosial.	33**	23**	11*	21**	44**	31**
Nilai, sikap dan profesionalisme.	31**	22**	25**	30**	46**	43**
Kemahiran komunikasi, kepimpinan dan kerja berpasukan.	53**	34**	26**	27**	57**	34**
Kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik.	13*	16**	12*	23**	35**	24**
Kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran sepanjang hayat.	24**	32**	22**	55**	69**	46**
Kemahiran mengurus dan keusahawanan.	25**	24**	14**	37**	42**	52**

**p<0.01; *p<0.05

Berdasarkan kepada jadual 4, secara keseluruhannya adalah wujudnya hubungan positif yang sederhana dan signifikan di antara amalan kepimpinan transformasional pengetua dengan kualiti guru generasi ‘Y’ ($r=0.44$, $p<0.01$). Dimensi “Pertimbangan individu” ($r=0.55$, $p<0.01$) dan dimensi “Rangsangan intelektual” ($r=0.42$, $p>0.01$) mempunyai hubungan positif yang sederhana dan

signifikan dengan kualiti guru sementara dimensi “Karismatik (Sifat)” ($r=0.34$, $p>0.01$), dimensi “karismatik (Tingkah laku)” ($r=0.38$, $p>0.01$) dan dimensi: Mencetus Motivasi” ($r=0.29$, $p>0.01$) pula mempunyai hubungan positif yang rendah dan signifikan dengan kualiti guru. Walaupun setiap dimensi dalam kepimpinan transformasional mempunyai tahap kekuatan hubungan yang berbeza dengan setiap dimensi kualiti guru, namun kajian ini telah membuktikan bahawa ia mempunyai hubungan yang positif di mana semakin tinggi pengetua mengamalkan kepimpinan transformasional semakin tinggi tahap kualiti guru dapat dibentuk.

VI. PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian didapati kepimpinan transformasional dan kualiti guru adalah amat signifikan. Hasil kajian menjelaskan semakin tinggi amalan kepimpinan transformasional diamalkan dalam kalangan pemimpin sekolah, semakin tinggi tahap kualiti guru dapat dihasilkan. Ini jelas membuktikan bahawa amalan kepimpinan transformasional membantu dalam pembentukan kemahiran dan peningkatan kualiti guru, dan ini menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Dapatan ini bertepatan dengan beberapa kajian lepas baik di dalam negara atau di luar negara. Di dalam negara Abdul Ghani Abdullah (2005) mendapati pemimpin sekolah yang mengamalkan kepimpinan Transformasional memberi kesan kepada tanggungjawab guru terhadap sekolah. Dapatan di atas dikuatkan lagi dengan sokongan kajian Khalip Musa, Hamidah Yusof (2014) menyatakan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua di sekolah menengah awam dan sekolah menengah swasta berada pada tahap tinggi. Di luar negara Taylor, Psotka dan Legre (2015) mendapati pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional dapat meningkatkan kemahiran komunikasi pekerja seterusnya meningkatkan kualiti pekerja.

Dalam sistem pendidikan negara, terutamanya sekolah menengah termasuk di daerah Samarahan, hasil daripada kajian ini mencadangkan bahawa kepimpinan transformasional merupakan elemen yang sangat penting bagi meningkatkan kualiti guru pada masa sekarang. Setiap pengetua perlu memberi penekanan dalam 5 dimensi kepimpinan transformasional yang membantu meningkatkan kualiti guru daerah Samarahan khasnya guru generasi ‘Y’. Kecemerlangan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada penglibatan semua pihak terutamanya guru-guru dan juga pengetua sekolah (Fullan, 2011). Ini kerana untuk menghasilkan modal insan yang cemerlang dan terbilang, setiap sekolah perlu memberi perhatian kepada pelbagai cabang bergantung pada kelebihan bakat yang dipunyai oleh guru-guru dan juga para pelajar (Muhyidin, 2013). Hubungan antara kepimpinan transformasional dengan kualiti guru perlu

diperliha ke arah pencapaian cemerlang pendidikan di Malaysia bagi merealisasikan hasrat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013 -2015). Maka semua pengetua pendidikan perlu meneliti dan memahami setiap dimensi amalan kepimpinan transformasional serta diamalkan di sekolah daerah Samarahan supaya dapat mengubah keadaan semasa ke suatu persekitaran kerja yang lebih cemerlang dan khususnya dapat meningkatkan kualiti guru daerah Samarahan khususnya guru generasi ‘Y’.

VII. RUMUSAN

Sebagai kesimpulan, kepimpinan transformasional pengetua amat penting diamalkan oleh barisan kepimpinan sekolah bagi mempengaruhi kualiti guru mencapai tahap yang cemerlang. Sehubungan itu, pemimpin sekolah perlu sedar bahawa setiap dimensi dalam komponen kepimpinan sekolah itu amat penting dan perlu diberi perhatian supaya dapat meningkatkan tingkahlaku guru ke tahap kualiti yang tinggi dan seterusnya dapat memantapkan lagi sistem pendidikan sekolah di Malaysia.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah. (2005). *Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Penggantian Kepimpinan sebagai Penentu Komitmen terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan.* , 20: 53-68.
- Avolio, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organization.* Thousand Oaks: Sage Publications Keller.
- Balthazard, P., Waldman, D., Howell, J. & Atwater, A. (2002). *Modeling performance in teams: The effect of media type, shared leadership, interaction style and cohesion.*
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* The Free Press: New York.
- Bass, B. & Yammarino, F. J. (1991). Congruence of self and others’ leadership ratings of naval officers for understanding successful performance. *Applied Psychology: An International Review*, 40, 437-54.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Meningkatkan Kemahiran Membaca Dalam Kalangan Murid Menggunakan Kaedah “*The Retelling Glove*”

Austin anak Taboh, Ruhizan bt Mohd Yasin

Abstract– Kajian tindakan ini dijalankan bertujuan membantu menyelesaikan masalah murid-murid yang belum menguasai kemahiran membaca pada peringkat tahap 1. Hasil daripada tinjauan masalah yang dijalankan, didapati terdapat murid yang belum menguasai kemahiran membaca dengan lancar dan tidak dapat menjawab lembaran kerja dengan betul dalam mata pelajaran Bahasa Melayu. Kajian tindakan ini juga dijalankan bagi mengatasi permasalahan dalam menyampaikan pengajaran di samping untuk meningkatkan kemahiran membaca menggunakan kaedah “*The Retelling Glove*”. Kaedah “*The Retelling Glove*” merupakan teknik pengulangan semula cerita yang telah dibaca di samping membantu meningkatkan pemahaman membaca murid. Kaedah “*The Retelling Glove*”, juga membantu murid menguasai kemahiran membatang suku kata dengan betul. Kumpulan sasaran terdiri daripada 8 orang murid tahap satu iaitu 5 murid lelaki dan 3 orang murid perempuan yang mempunyai tahap pencapaian yang sederhana dan lemah dalam mata pelajaran Bahasa Melayu. Instrumen yang akan digunakan dalam kajian ini ialah ujian pra dan post, analisis dokumen lembaran kerja, pemerhatian dan temubual. Dapatan kajian menunjukkan terdapat peningkatan kefahaman dan penguasaan murid selepas mengikuti sesi PdPc menggunakan kaedah “*The Retelling Glove*”. Secara umumnya, kajian ini dapat memudahkan tugas guru di samping mampu menimbulkan keseronokkan dan pengalaman terhadap murid-murid tahap satu semasa menjalankan aktiviti bercerita.

Kata kunci: Penggunaan kaedah “*The Retelling Glove*”, kemahiran membaca, murid tahap satu

Austin anak Taboh, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (Email Address: austintaboh@gmail.com)

I PENGENALAN

Kemahiran membaca adalah sangat penting dan merupakan kunci utama kemahiran komunikasi dalam kehidupan seharian kita. Kebolehan membaca dalam kalangan masyarakat adalah penting untuk dimulakan seawal mungkin bagi memastikan semua lapisan masyarakat dapat berkomunikasi dengan baik antara satu sama lain. Ini kerana kemahiran membaca bukanlah suatu kemahiran semula jadi sebaliknya ia perlu dibentuk dengan asas yang kukuh agar mendatangkan kesan yang baik. Kecekapan membaca merupakan keperluan asas dalam proses pembelajaran murid. Oleh itu, kanak-kanak prasekolah perlu diberi galakkan untuk berkembang secara optimum melalui persekitarannya sehingga mereka dapat menguasai bahasa yang sesuai dengan tahap perkembangan mereka. Kanak-kanak memahami bahasa dengan meniru dan menyerap dalam ingatan sebagai hasil interaksi pembelajaran. Penguasaan kemahiran berbahasa dapat membantu murid berkomunikasi dengan lebih berkesan dalam bilik darjah mahupun di luar bilik darjah. Kemahiran tersebut sewajarnya dimiliki oleh semua murid

bagi memastikan semua murid dapat menguasai pembelajaran dengan lancar. Penguasaan kemahiran membaca adalah sangat penting bagi memastikan murid dapat menguasai kemahiran asas 3M di samping memastikan semua murid sifar LINUS. Masalah yang sering dihadapi oleh guru-guru bahasa Melayu ialah murid-murid masih belum dapat menguasai kemahiran membaca walaupun sudah berada di dalam tahun dua ataupun tahun yang seterusnya. Oleh itu, penguasaan kemahiran membaca dalam kalangan murid di kawasan pedalaman adalah rendah dan menjadi tanggungjawab guru untuk menyediakan bahan bantu belajar yang sesuai untuk kegunaan murid.

II REFLEKSI PENGALAMAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN

Pengkaji adalah guru yang mengajar Bahasa Melayu untuk murid Tahap 1 di sebuah sekolah pedalaman di negeri Sarawak. Semasa menjalankan pengajaran dan pembelajaran yang lepas, pengkaji mendapati terdapat beberapa orang murid yang tidak memberikan tumpuan semasa sesi pengajaran berlaku. Untuk itu, pengkaji membuat tinjauan dan pemerhatian dan satu masalah telah dikenalpasti yang menjadi punca murid-murid ini tidak berminat untuk belajar. Pengkaji mendapati bahawa antara punca murid-murid yang tidak memberikan tumpuan ialah disebabkan murid-murid tersebut belum lagi menguasai kemahiran membaca dengan lancar. Keadaan ini menyebabkan murid-murid tersebut tidak berminat untuk mengikuti sesi pengajaran dan pembelajaran di samping tidak mempunyai kesediaan untuk memulakan proses pembelajaran. Ekoran daripada masalah ini pengkaji telah mengambil inisiatif untuk menjalankan kajian tindakan terhadap masalah yang dihadapi agar masalah ini dapat diatasi. Oleh itu pengkaji telah menjalankan kajian tindakan dengan penggunaan kaedah “*The Retelling Glove*” dalam membantu kemahiran murid tahap satu untuk mengenal pasti suku kata dan meningkatkan kemahiran membaca murid.

III PERNYATAAN MASALAH

Pengkaji mendapati bahawa murid-murid pengkaji mengalami masalah kemahiran membaca yang berbeza berdasarkan kepada pemerhatian yang telah pengkaji jalankan. Contohnya, murid dapat membatang suku kata tetapi tidak dapat menyebut perkataan tersebut dengan betul. Masalah kedua, murid tidak dapat membaca dengan lancar. Melalui pemerhatian pengkaji, murid-murid tersebut cepat hilang fokus terhadap proses pembelajaran,

suka mengganggu rakan, suka termenung dan tidak mendengar arahan. Dalam permasalahan yang telah pengkaji perhatikan pengkaji sangat setuju dengan pernyataan tersebut kerana mereka boleh dikatakan ponteng mental kerana mereka tidak menumpukan perhatian kepada pembelajaran walaupun berada di dalam bilik darjah tetapi mereka tidak fokus dan mengganggu rakan dan juga kelancaran proses pembelajaran dan pengajaran.

IV OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengetahui pasti keberkesanan penggunaan kaedah *The Retelling Glove* dalam meningkatkan penguasaan kemahiran membaca dengan lancar.
2. Meningkatkan minat murid dalam kemahiran membaca menggunakan kaedah *The Retelling Glove*.

V PERSOALAN KAJIAN

1. Adakah penggunaan *The Retelling Glove* dapat meningkatkan kemahiran membaca dengan lancar.
2. Adakah minat murid dalam kemahiran membaca dapat ditingkatkan menggunakan kaedah *The Retelling Glove*.

VI METODOLOGI KAJIAN

REKA BENTUK KAJIAN

Pengkaji telah memilih Model Kemmis dan Mc Taggart (1988) sebagai instrumen aplikasi kajian tindakan yang akan dijalankan. Menurut Kemmis dan Mc Taggart (1988) seperti dinyatakan oleh Ahmad Sabry (2013), terdapat beberapa konsep penting dalam kajian tindakan. Antaranya ialah kajian tindakan adalah satu pendekatan yang digunakan bagi menambahbaik atau memperbaiki pendidikan dengan melakukan perubahan dan mempelajarinya akibat daripada perubahan tersebut. Model ini merupakan gelung kajian tindakan yang terdiri daripada 4 elemen utama iaitu mereflek, merancang, bertindak dan memerhati. Pengkaji telah memulakan kajian dengan melakukan refleksi PdPc dan telah mengesan beberapa masalah. Berdasarkan masalah yang dikenalpasti, pengkaji telah merancang untuk melaksanakan satu intervensi yang dinamakan sebagai kaedah "*The Retelling Glove*". Seterusnya bagi melaksanakan intervensi, pengkaji telah memilih beberapa orang murid sebagai peserta kajian dan menggunakan kaedah "*The Retelling Glove*".

KUMPULAN SASARAN

Pengkaji telah memilih lapan orang murid tahap satu yang terdiri daripada tiga orang murid perempuan dan lima orang murid lelaki sebagai kumpulan sasaran pengkaji dalam menjalankan kajian ini. Kesemua murid pengkaji berbangsa Iban. Terdapat empat orang murid yang mempunyai tahap pencapaian yang sederhana dalam pembelajaran manakala empat orang murid mempunyai

pencapaian yang lemah dalam pembelajaran. Semua responden kajian dipilih berdasarkan analisis lembaran kerja yang diberikan dan juga pencapaian dalam ujian diagnostik. Responden mempunyai pencapaian purata D dalam mata pelajaran Bahasa Melayu dan mempunyai kemahiran yang rendah dalam kemahiran membaca.

VII TINDAKAN YANG DIJALANKAN

Merancang: Setelah pengkaji dapat mengenal pasti kesukaran yang dihadapi oleh murid-murid melalui refleksi terhadap pembelajaran dan pengajaran pengkaji pada refleksi yang lepas. Pengkaji juga turut melakukan penelitian terhadap lembaran kerja yang diberi kepada murid di akhir sesi pembelajaran dan pengajaran. Setelah meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan, pengkaji telah dapat mengetahui tahap pemahaman murid seterusnya mengenal pasti murid yang menghadapi masalah dengan topik kemahiran membaca. Pengkaji telah melakukan pemerhatian terhadap murid Tahun 3 semasa sesi pembelajaran dan pengajaran Bahasa Melayu bagi tajuk Membaca.

Bertindak: Pada fasa ini, pengkaji telah menjalankan pengajaran menggunakan kaedah *The Retelling Glove* bagi tajuk Membaca. Pengkaji telah memperkenalkan kaedah *The Retelling Glove* kepada murid yang telah menjadi kumpulan sasaran dalam kajian ini bagi menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Memerhati: Pengkaji telah membuat pemerhatian menggunakan instrumen yang bersesuaian bagi mengumpul segala data yang berkaitan. Data dipersembahkan menggunakan persembahan grafik yang bersesuaian seperti jadual dan graf supaya lebih mudah difahami. Pengkaji telah mengumpul data dengan menggunakan empat instrumen pengumpulan data iaitu, pemerhatian, analisis hasil kerja murid, serta analisis temubual.

Refleksi: Refleksi dijalankan ke atas tindakan yang dijalankan untuk melihat keberkesanan kaedah yang digunakan dan juga sebagai panduan asas untuk perancangan pembelajaran dan pengajaran yang seterusnya.

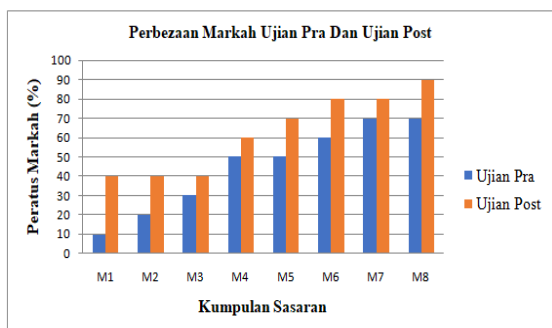
VIII DAPATAN KAJIAN

ANALISIS UJIAN PRA DAN UJIAN POST

Pengkaji telah menggunakan dua set soalan ujian bagi menjawab objektif kajian pengkaji yang pertama. Ujian pra diberikan sebelum intervensi dijalankan bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang pengetahuan sedia ada kumpulan sasaran mengenai tajuk kajian. Untuk melihat peningkatan tahap kefahaman murid berkaitan tajuk ini, ujian post diberikan kepada mereka setelah selesai menjalankan intervensi. Soalan yang sama dengan ujian pra sebelum ini diberikan bertujuan untuk menilai kefahaman dan penguasaan kemahiran membaca murid bagi tajuk yang diajar. Seterusnya, pengkaji telah

membuat analisis terhadap kedua-dua data ujian tersebut. Soalan ujian yang diberikan adalah berbentuk soalan struktur. Data yang diperolehi melalui ujian pra dan post dianalisis secara kuantitatif dan deskriptif.

Setelah membuat analisis ujian yang telah ditadbir, pengkaji mendapati terdapat peningkatan dalam menulis jawapan murid apabila dapat menjawab soalan dengan betul. Pengkaji mendapati kumpulan sasaran pengkaji telah dapat memahami dan menguasai kemahiran membaca dengan baik melalui jawapan yang telah mereka tulis di dalam kertas ujian. Sebelum intervensi, Murid 1, Murid 2 dan Murid 3 telah mendapat gred E dalam ujian. Manakala, Murid 4, Murid 5 dan Murid 6 telah mendapat gred yang sama iaitu gred C. Murid 7 dan Murid 8 merupakan murid yang mendapat markah paling tinggi dalam kalangan mereka semua pada ujian pra iaitu 70 markah dan mendapat gred B. Selepas intervensi pula, Murid 1, Murid 2 dan Murid 3 tidak dapat menjawab semua soalan dengan betul tetapi mempunyai peningkatan markah iaitu 40 markah dan mendapat gred D. Walaubagaimanapun, hasil daripada analisis tersebut, didapati kesemua murid menunjukkan peningkatan dalam menulis jawapan yang betul. Manakala, Murid 4 mendapat gred C. Murid 5 pula telah menunjukkan peningkatan dalam ujian post dimana murid tersebut mendapat gred B dalam ujian. Murid 6, Murid 7 dan Murid 8 merupakan murid yang mendapat markah paling tinggi dalam ujian post dengan mendapat gred A. Melalui ujian ini, pengkaji mendapati bahawa mereka dapat mengeja dan membatang suku kata dengan betul.



Gambarajah 1: Perbezaan Markah Ujian Pra dan Post

Melalui graf di atas, adalah jelas bahawa berlakunya peningkatan markah murid dalam menjawab soalan ujian yang telah diberikan. Perbezaan tersebut menunjukkan bahawa intervensi yang telah dijalankan dapat membantu meningkatkan amalan pengajaran pengkaji di samping membantu murid meningkatkan penguasaan dan kemahiran membaca dengan lebih berkesan.

ANALISIS LEMBARAN KERJA

Dalam instrumen ini, pengkaji dapat menjawab objektif kajian kedua iaitu membantu meningkatkan minat murid dalam kemahiran membaca menggunakan kaedah *The Retelling Glove*. Analisis dokumen lembaran kerja murid adalah bertujuan untuk mengenal pasti masalah yang dihadapi oleh murid di samping untuk menilai tahap

penguasaan kemahiran membaca murid. Analisis dokumen juga untuk menilai kefahaman murid dalam kemahiran membaca selepas intervensi dijalankan. Data yang diperolehi dianalisis secara kualitatif dan deskriptif.

Item	Responden Kajian							
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
Soalan 1	1	1	1	2	2	2	2	2
Soalan 2	0	1	1	1	1	2	2	2
Soalan 3	0	0	0	0	1	1	2	1
Soalan 4	0	0	0	0	0	1	1	2
Soalan 5	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Markah(10/10)	1	2	2	3	4	6	7	7

Gambarajah 2: Analisis Lembaran Kerja 1 (Sebelum Intervensi)

Item	Responden Kajian							
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
Soalan 1	2	2	2	2	2	2	2	2
Soalan 2	1	2	2	2	2	2	2	2
Soalan 3	1	1	1	2	2	2	2	2
Soalan 4	0	0	0	0	1	2	2	2
Soalan 5	0	0	0	0	0	0	1	1
Jumlah Markah(10/10)	4	5	5	6	7	8	9	9

Gambarajah 3: Analisis Lembaran Kerja 2 (Selepas Intervensi)

Berdasarkan kepada analisis lembaran kerja yang telah dijalankan, terdapat peningkatan jumlah markah yang diperolehi oleh murid selepas menjalani intervensi. Murid 1 mendapat 1 markah sebelum intervensi dan mendapat 4 markah selepas intervensi dijalankan. Murid 2 dan Murid 3 mendapat 2 markah sebelum intervensi. Selepas intervensi mereka telah mendapat markah yang sama iaitu 5 markah. Manakala Murid 4 telah mendapat 3 markah sebelum intervensi dan mendapat 6 markah selepas intervensi. Peningkatan murid 4 adalah sebanyak 3 markah. Murid 5 pula mendapat 4 markah sebelum intervensi dijalankan manakala selepas intervensi murid ini mendapat 7 markah. Seterusnya Murid 6 pula telah mendapat 6 markah sebelum intervensi dan dapat peningkatan sebanyak 2 markah selepas intervensi dengan mendapat 8 markah selepas intervensi dijalankan. Murid 7 dan Murid 8 kedua-duanya mendapat purata markah yang sama sebelum dan selepas intervensi dimana mereka mendapat 7 markah sebelum intervensi dan 9 markah selepas intervensi. Berdasarkan analisis yang telah dijalankan, didapati bahawa peratus murid menjawab soalan dengan betul bagi soalan 4 dan 5 kurang meberangsangkan disebabkan aras soalan yang diberikan agak tinggi. Ini telah menyebabkan kumpulan sasaran sukar untuk menjawab soalan tersebut berbanding soalan 1 dan soalan 2. Hasil daripada analisis tersebut, didapati kesemua murid menunjukkan peningkatan dalam menulis jawapan dengan betul.

ANALISIS PEMERHATIAN

Berdasarkan pemerhatian yang telah dilakukan oleh rakan pengkaji dan juga rakaman video yang dibuat, kesemua kumpulan sasaran pengkaji telah menunjukkan satu perubahan tingkah laku yang sangat memberangsangkan kerana mereka telah melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti yang dijalankan. Mereka juga mencuba untuk menjawab soalan yang pengkaji ajukan walaupun jawapan yang diberikan kurang tepat. Ini telah menunjukkan berlakunya modifikasi tingkah laku murid melalui intervensi yang telah pengkaji jalankan. Mereka juga yakin dan berani untuk mengemukakan pendapat dan juga soalan untuk dibincangkan bersama. Melalui pemerhatian yang dirakam melalui video pengkaji mendapati murid-murid saling bekerjasama dalam kumpulan semasa menjalankan aktiviti *hands-on*. Mereka juga bersungguh-sungguh untuk memahami jalan cerita yang terdapat dalam cerita pendek.

Kumpulan sasaran	Kod Kemahiran							Jumlah Kemahiran	Peratus
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7		
Murid 1	/							1/7	14.2%
Murid 2	/							1/7	14.2%
Murid 3	/							1/7	14.2%
Murid 4	/							1/7	14.2%
Murid 5	/	/						2/7	28.5%
Murid 6	/	/	/		/			3/7	42.8%
Murid 7	/	/	/	/	/			4/7	57.1%
Murid 8	/	/	/	/	/	/		4/7	57.1%
	Min							1/7	30.2%

Gambarajah 4 (a): Analisis Senarai Semak (Sebelum Intervensi)

Kumpulan sasaran	Kod Kemahiran							Jumlah Kemahiran	Peratus
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7		
Murid 1	/	/	/	/	/	/	/	5/7	71.4%
Murid 2	/	/	/	/	/	/	/	6/7	85.7%
Murid 3	/	/	/	/	/	/	/	6/7	85.7%
Murid 4	/	/	/	/	/	/	/	7/7	100%
Murid 5	/	/	/	/	/	/	/	7/7	100%
Murid 6	/	/	/	/	/	/	/	7/7	100%
Murid 7	/	/	/	/	/	/	/	7/7	100%
Murid 8	/	/	/	/	/	/	/	7/7	100%
	Min							7/7	92.8%

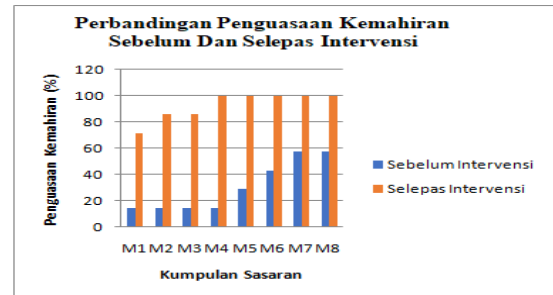
Gambarajah 4 (b): Analisis Senarai Semak (Selepas Intervensi)

Responden	Kemahiran Sebelum Intervensi	Kemahiran Selepas Intervensi	Perubahan (%)	Pola
Murid 1	14.2%	71.4%	57.2	Meningkat
Murid 2	14.2%	85.7%	71.5	Meningkat
Murid 3	14.2%	85.7%	71.5	Meningkat
Murid 4	14.2%	100%	85.8	Meningkat
Murid 5	28.5%	100%	71.5	Meningkat
Murid 6	42.8%	100%	57.2	Meningkat
Murid 7	57.1%	100%	42.9	Meningkat
Murid 8	57.1%	100%	42.9	Meningkat
Min	30.2%	92.8%	62.5	Meningkat

Gambarajah 4 (c) : Analisis Perbandingan Kemahiran Sebelum dan Selepas Intervensi

Oleh yang demikian, terdapat peningkatan dalam perubahan penguasaan kemahiran murid di mana Murid 1 telah meningkat 57.2, murid 2 meningkat 71.5, murid 3 meningkat sebanyak 71.5, murid 4 telah meningkat 85.8,

murid 5 meningkat 71.5, murid 6 meningkat sebanyak 57.2 dan murid 7 dan murid 8 meningkat sebanyak 42.9. Pola untuk penguasaan kemahiran kesemua murid adalah meningkat. Min keseluruhan penguasaan kemahiran murid adalah 62.5.



Gambarajah 5: Perbandingan Penguasaan Kemahiran Sebelum Dan Selepas Intervensi

Berdasarkan kepada jadual dan graf analisis pemerhatian di atas, pengkaji mendapati bahawa penguasaan kemahiran murid meningkat dan berlakunya perubahan tingkahlaku murid. Pemerhatian dijalankan adalah berbentuk pemerhatian berstruktur berdasarkan borang senarai semak pemerhatian yang telah ditetapkan.

ANALISIS TEMUBUAL

Pengkaji telah melakukan temu bual separa berstruktur secara langsung dengan dua orang kumpulan sasaran. Temubual yang dijalankan telah dirakam oleh pengkaji dengan menggunakan rakaman audio. Pengkaji telah menggariskan ayat-ayat penting untuk dikodkan menjadi tema-tema tertentu bagi memudahkan pengkaji untuk mengenal pasti apa yang telah mereka perolehi setelah melalui pembelajaran yang menggunakan intervensi tersebut. Data yang dikumpul melalui instrumen temubual dianalisis.

Pengkaji telah membuat kajian dengan bertanyakan pandangan mereka terhadap tajuk kemahiran membaca sama ada senang atau susah sebelum mempelajarinya dengan menggunakan kaedah *The Retelling Glove*. Berikut merupakan antara jawapan yang diberikan oleh peserta kajian yang terlibat.

Guru: Apakah pandangan kamu tentang tajuk kemahiran membaca sebelum menggunakan kaedah *The Retelling Glove*?

Murid A: Agak susah sebab saya tidak dapat membaca dengan lancar.

Murid B: Agak membosankan sebab saya tidak berminat untuk membaca teks yang panjang.

Hasil temubual mendapati mereka mengatakan bahawa tajuk ini adalah agak susah kerana mereka tidak dapat mengeja dan membatang suku kata dengan betul serta berasa bosan apabila membaca teks yang panjang. Seterusnya, pengkaji membuat kajian dengan lebih lanjut dengan bertanyakan tentang minat mereka untuk menjalankan aktiviti dalam tajuk membaca.

Guru: Bolehkah kamu memberitahu cikgu apakah aktiviti yang kamu minat semasa proses pembelajaran dan pengajaran cikgu.

Murid A: Saya suka aktiviti bermain dengan kawan sambil belajar.

Murid B: Saya suka aktiviti bermain dan berkumpulan

Guru: Adakah kamu suka belajar bersama rakan?

Murid A: Suka cikgu.

Murid B: Suka cikgu.

Didapati kedua-dua mereka mempunyai jawapan yang hampir sama iaitu mereka suka menjalankan aktiviti secara berkumpulan kerana mereka berasa sangat seronok belajar dengan rakan. Pengkaji berpendapat bahawa minat yang timbul dalam diri murid terhadap kaedah *The Retelling Glove* ini adalah disebabkan oleh beberapa daya tarikan yang dipersembahkan oleh kaedah ini. Buktinya, pelbagai pandangan positif diutarakan oleh murid berkenaan intervensi ini yang berjaya menarik minat mereka. Pengkaji telah bertanya kepada murid untuk menilai keberkesanan intervensi yang digunakan dalam membantu meningkatkan kemahiran dan penguasaan dalam kemahiran membaca.

Guru: Bolehkah kaedah *The Retelling Glove* membantu kamu dalam kemahiran membaca?

Murid A: Ya cikgu.

Murid B: Ya cikgu.

Guru: Bagaimana kaedah *The Retelling Glove* membantu kamu dalam kemahiran membaca?

Murid A: Melalui aktiviti yang kita buat menggunakan sarung tangan cikgu dan juga buku cerita.

Murid B: Aktiviti menggunakan sarung tangan dan buku cerita.

Kedua-dua murid mengatakan bahawa kaedah *The Retelling Glove* dapat membantu kefahaman mereka

untuk menguasai kemahiran membaca. Hal ini diperkukuhkan lagi apabila kedua-dua murid tersebut menyatakan perasaan mereka terhadap kaedah cerita pendek dan aktiviti *hands-on* berdasarkan respon mereka dalam temubual seperti berikut.

Guru: Apakah perasaan kamu selepas belajar tajuk membaca?

Murid A: Berasa seronok. Kerana dapat membaca cerita dan belajar bersama kawan.

Murid B: Berasa seronok.

Kedua-dua kumpulan sasaran mengatakan bahawa mereka berasa seronok selepas belajar tajuk membaca. Pengkaji telah mengemukakan soalan tentang keberkesanan gaya pengajaran guru menggunakan kaedah *The Retelling Glove* dalam membantu murid untuk menguasai dan memahami kemahiran membaca.

Guru: Apakah pandangan kamu terhadap proses pembelajaran dan pengajaran tentang tajuk membaca selepas menggunakan kaedah *The Retelling Glove*?

Murid A: Senang untuk saya membaca perkataan yang panjang.

Murid B: Tidak berasa bosan cikgu dan senang untuk faham.

Kedua-dua responden telah mengatakan mereka lebih faham pengajaran pengkaji setelah menjalani pembelajaran dengan menggunakan intervensi kaedah *The Retelling Glove*. Melalui hasil temubual, pengkaji boleh menyifatkan bahawa kaedah *The Retelling Glove* merupakan satu kaedah yang menarik serta menyeronokkan. Ia juga memudahkan murid memahami sesuatu ayat dengan mudah dan membantu meningkatkan penglibatan dalam aktiviti pembelajaran.

IX PERBINCANGAN

BAGAIMANA MENINGKATKAN KEMAHIRAN MEMBACA MENGGUNAKAN KAEDAH *THE RETELLING GLOVE*?

Pengkaji telah menggunakan instrumen analisis dokumen bagi menguji keberkesanan kaedah *The Retelling Glove* bagi menjawab persoalan kajian. Melalui analisis dokumen yang dijalankan, kesemua kumpulan sasaran telah menunjukkan peningkatan mereka semasa menulis

jawapan lembaran kerja yang diberikan. Ini bertepatan dengan objektif kajian pengkaji iaitu untuk mengenal pasti keberkesanan penggunaan kaedah *The Retelling Glove* dalam meningkatkan penguasaan kemahiran membaca dengan lancar. Didapati kesemua kumpulan sasaran dapat menjawab soalan dengan mendapat keputusan sekurang-kurangnya lima daripada sepuluh markah. Terdapat tiga orang kumpulan sasaran dapat menjawab dengan betul dan mendapat markah penuh lembaran kerja. Penggunaan kaedah *The Retelling Glove* membantu kesemua kumpulan sasaran untuk membaca ayat dengan menggunakan sebutan yang betul. Pengkaji telah menggunakan instrumen pemerhatian melalui rakaman video terhadap murid untuk mengukuhkan dapatan kajian pengkaji bagi menjawab persoalan kajian. Pemerhatian tersebut dikodkan berdasarkan kod pemerhatian yang telah ditetapkan. Pengkaji juga telah menjalankan pengumpulan data menggunakan kaedah temubual. Melalui temubual yang telah dijalankan, ia dapat membantu untuk menjawab persoalan kajian tindakan yang telah dijalankan oleh pengkaji. Kedua-dua mereka juga telah dapat berkomunikasi menggunakan ayat yang betul. Ini menunjukkan bahawa murid tersebut telah menguasai penggunaan istilah Bahasa Melayu dengan betul melalui penggunaannya secara verbal semasa menjawab soalan yang dikemukakan oleh pengkaji.

Berdasarkan kepada analisis ujian yang telah ditadbir, pengkaji mendapati bahawa terdapatnya peningkatan penguasaan murid dalam kemahiran membaca. Peningkatan penguasaan kemahiran membaca murid boleh dilihat melalui markah yang diperolehi oleh murid kumpulan sasaran. Kesimpulannya, semua murid menunjukkan peningkatan dalam ujian post dan menunjukkan bahawa kaedah *The Retelling Glove* ini dapat membantu pengkaji meningkatkan kemahiran membaca murid di samping membantu meningkatkan penyampaian pengajaran pengkaji dengan berkesan. Dapatan kajian ini selari dengan pandangan Piaget (1980) dalam Heliza dan Samuel (2009) menyatakan tahap operasi konkrit adalah tahap ketiga dari empat tahap perkembangan kanak-kanak yang bermula pada usia 7 hingga 11 tahun. Penggunaan bahan konkrit yang menarik akan dapat membantu kanak-kanak untuk mengaitkannya dengan pengetahuan sedia ada dan meningkatkan tahap penguasaannya dalam pembelajaran.

BAGAIMANAKAH KAEDAH *THE RETELLING GLOVE* DAPAT MENINGKATKAN MINAT DAN PENGLIBATAN MURID DALAM AKTIVITI SEMASA SESI PEMBELAJARAN DAN PENGAJARAN?

Setelah intervensi menggunakan kaedah *The Retelling Glove* dijalankan, pengkaji mendapati respon positif telah ditunjukkan oleh murid. Semasa aktiviti *hands-on* sarung tangan menggunakan bahan mautud dipamerkan, ternyata mereka sangat seronok dan tidak sabar untuk menjalankan aktiviti tersebut. Penggunaan cerita pendek pula dapat membantu meningkatkan

penglibatan murid dalam aktiviti kerana murid memberikan tumpuan untuk menghayati jalan cerita. Ini menunjukkan mereka turut melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran secara tidak langsung. Ternyata penggunaan media bercetak dengan watak kartun yang menarik dapat menarik perhatian dan juga minat murid. Dapatan pengkaji turut selari dengan kajian Abdul Basir (1990) dalam kajiannya menyatakan bahawa penggunaan alat bantu mengajar boleh menimbulkan rangsangan dan keinginan murid untuk mengetahui lebih mendalam akan sesuatu aspek pengajaran dan menjadikan pembelajaran lebih menarik dan berkesan.

BAGAIMANA MENINGKATKAN PENYAMPAIAN ISI KANDUNGAN DALAM TAJUK KEMAHIRAN MEMBACA MENGGUNAKAN KAEDAH *THE RETELLING GLOVE*?

Pengkaji telah menggunakan instrumen analisis dokumen bagi menguji keberkesanan kaedah *The Retelling Glove* bagi menjawab persoalan kajian di atas. Melalui analisis dokumen yang dijalankan, kesemua kumpulan sasaran telah menunjukkan peningkatan mereka semasa menulis jawapan lembaran kerja yang diberikan. Ini telah menunjukkan bahawa kaedah *The Retelling Glove* yang digunakan dalam kajian tindakan telah berjaya meningkatkan amalan pengajaran pengkaji di dalam bilik darjah.

Selain itu, pengkaji juga telah menjalankan pengumpulan data menggunakan kaedah temubual. Melalui temubual yang telah dijalankan, ia dapat membantu untuk menjawab persoalan kajian pengkaji dalam kajian tindakan pengkaji. Pengkaji telah mengemukakan soalan kepada murid yang menjadi kumpulan sasaran tentang keberkesanan pengajaran pengkaji menggunakan kaedah *The Retelling Glove*. Kedua-dua kumpulan sasaran mengatakan bahawa mereka berasa seronok selepas belajar tajuk membaca. Mereka berasa seronok kerana menjalankan aktiviti dan juga membaca cerita pendek. Mereka juga mengatakan mereka lebih faham pengajaran pengkaji setelah menjalani pembelajaran dengan menggunakan intervensi kaedah *The Retelling Glove*.

X CADANGAN KAJIAN SETERUSNYA

Pengkaji mencadangkan agar pada kajian seterusnya pengkaji boleh melaksanakan kaedah *The Retelling Glove* ini ke atas tajuk-tajuk lain dalam mata pelajaran Bahasa Melayu. Kaedah teks cerita pendek sesuai diaplikasikan dalam beberapa tajuk Bahasa Melayu kerana kaedah ini menekankan kemahiran mengenal pasti dan menghubungkan. Selain itu, kaedah *The Retelling Glove* juga membantu menstruktur idea murid dengan baik kerana setiap isi pelajaran disampaikan secara berperingkat. Penggunaan kaedah *The Retelling Glove* ini

dapat membantu murid mengingat melalui aktiviti yang dijalankan dan pengukuhan melalui pembacaan teks cerita pendek. Pengkaji juga mencadangkan supaya kaedah *The Retelling Glove* ini digunakan dalam tajuk mata pelajaran lain seperti Pendidikan Moral. Aktiviti *hands-on* menggunakan sarung tangan juga boleh digunakan dengan menjalankan aktiviti seperti melakonkan situasi contohnya, tajuk Berterima Kasih.

Namun begitu, pengkaji juga mencadangkan supaya teks cerita pendek yang digunakan dimasukkan lebih banyak lagi unsur kecedaan atau unsur lucu dalam jalan cerita dan mempelbagaikan lagi watak yang sesuai di dalam cerita tersebut supaya lebih menarik dan menyeronokkan. Jalan cerita juga haruslah disusun dengan sistematik supaya senang untuk dibaca oleh murid. Di samping itu juga, cerita pendek ini boleh dimasukkan dengan animasi yang lebih menarik dan pelbagai warna. Penerbitan cerita pendek juga boleh ditukarkan ke dalam bentuk komik supaya lebih menarik dan senang untuk dibaca. Dalam menjalankan aktiviti *hands-on* sarung tangan pula, pengkaji mencadangkan supaya memperbanyakkan lagi bahan maujud yang berkaitan untuk menjalankan aktiviti yang lebih menarik.

Pengkaji juga mencadangkan pada kajian akan datang untuk menyediakan soalan ujian yang variasi dan mempunyai skala pemarkahan yang sistematik. Ini bertujuan supaya ujian yang dijalankan dapat dijamin kesahan dan kebolehpercayaan. Soalan yang variasi akan dapat membantu dalam menilai tahap pencapaian murid dalam tajuk kemahiran membaca. Ujian yang disediakan haruslah mengandungi soalan objektif dan juga soalan struktur yang dibuat berdasarkan taksonomi Bloom dalam pembinaan soalan.

Pengajaran Bahasa Melayu seharusnya disampaikan dalam pendekatan yang lebih menarik dengan kepelbagaian bahan bantu mengajar serta kaedah pengajaran yang menarik dan mampu memperkembangkan lagi keupayaan kemahiran membaca murid. Selain itu, penggunaan bahan bantu mengajar yang menarik, bersesuaian dengan tahap kebolehan perkembangan intelek murid semasa merencanakan isi pelajaran dapat merangsang minat murid dan bermotivasi untuk terus belajar.

XI KESIMPULAN

Secara umumnya kajian ini dapat meningkatkan penambahbaikan amalan pengajaran pengkaji di samping meningkatkan kebolehan murid dalam menguasai kemahiran membaca dengan berkesan dengan menggunakan kaedah *The Retelling Glove*. Aplikasi media bercetak seperti penggunaan kartun serta penggunaan teks dan frasa yang berlainan warna dalam pembelajaran dan pengajaran membantu murid mengenal pasti suku kata dengan lebih berkesan sekaligus dapat membaca teks yang diberikan dalam cerita. Kajian tindakan pengkaji menggunakan cerita pendek telah disokong oleh Nani Menon (2010), dimana penggunaan gambar dan visual yang menarik dalam buku cerita dapat membantu merangsangkan pemikiran kreatif dan kritis kanak-kanak.

Triangulasi data melalui kaedah analisis dokumen dan juga pemerhatian mempunyai keselarian dengan kaedah temubual dan juga analisis ujian murid. Penggunaan bahan maujud dalam aktiviti *hands-on* sarung tangan pula, membantu meningkatkan penglibatan murid di samping memberikan pengalaman yang bermakna kepada murid melalui aktiviti yang dijalankan. Kajian tindakan pengkaji ini telah disokong oleh Niculae et. al.(2011) dalam Fathiyah (2007), dimana aktiviti *hands-on* dapat membantu guru membentuk persekitaran pembelajaran yang menarik dan memotivasikan murid dalam pembelajaran. Di samping itu, penggunaan kaedah *The Retelling Glove* ini juga membantu meningkatkan minat dan menarik perhatian murid terutamanya murid yang diklasifikasikan sebagai murid nakal dan mempunyai prestasi akademik yang agak rendah di dalam kelas tahun 3. Penggunaan kaedah *The Retelling Glove* ini juga turut membantu meningkatkan peratusan markah murid dengan jurang perbezaan markah yang agak tinggi. Triangulasi kaedah ujian pra dan ujian post telah menunjukkan peningkatan markah semua kumpulan sasaran dimana mereka telah menjawab soalan ujian dengan betul dan mendapat markah penuh.

XII RUJUKAN

- Abdul Basir 1990. Dalam Bahagian Perancangan dan Pengkajian Dasar Pendidikan. *Manual Kajian Tindakan*. Kuala Lumpur: Penerbit BPPDP, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Fontana, A. & Frey, J. 1994. *Interviewing: The Art of Science*. California: SAGE Publications.
- Haji Abdul Fatah Hassan. 1990. *Penggunaan Minda Yang Optimum Dalam Pembelajaran*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Harris. A. J & E.R. Sipay. 1980. *How to Increase Reading Ability*. New York: Longman.
- Heliza & Samuel 2008. *Child development for Program Perguruan Pendidikan Rendah Pengajian Empat Tahun*. Subang Jaya, Selangor: Kumpulan Budiman.
- Hj. Mohd Razak, M. N. & Masitah, A. 2015. Pendekatan Didik Hibur Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Melayu: Tinjauan Terhadap Sikap dan Minat Murid Orang Asli di Negeri Perak. *Jurnal Penyelidikan Dedikasi*, 9(Institut Pendidikan Guru Kampus Ipoh), 77–90.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. 1988. *The action research planner*. Deakin University Press. Victoria.
- Linah binti Summase 2009. *Belajar sambil bermain*. Dilayari pada 26 April 2018 dari laman web: <http://www.ipbl.edu.my/bm/penyelidikan/seminarpa/pers/2009/10%20Linah.Pdf>
- Mahzan Arshad. 2008. *Pendidikan Literasi Bahasa Melayu: Strategi Perancangan dan Pelaksanaan*.

- Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- McBrien, J.L & Brandt, R.S 1997. *The Language of Learning: A Guide to Education Terms*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Mel Silberman 2009. *Pembelajaran Aktif: 101 Strategi untuk Mengajar Apa Jua Subjek*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad.
- Nik Aziz Nik Pa. 1999. *Pendekatan Konstruktivisme Radikal dalam Pendidikan Matematik*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Rosinah Edinin. 2012. *Penyelidikan Tindakan: Kaedah dan Penulisan*. Kuala Lumpur: Freemind Horizons Sdn. Bhd.
- Ruhaiza Rusmin. 2015. 123 Juta Remaja Buta Huruf. Dilayari pada 26April 2018 dari laman web: <http://www.hmetro.com.my/node/32556>
- Subadrah Nair & Malar Muthiah. 2005. Penggunaan model konstruktivisme lima fasa Needham dalam pembelajaran Sejarah. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 20: 21-41.
- Sufian Sukhairi & Osman Ali Rawa. 2008. Kajian Penggunaan Muzik Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Di Bilik Darjah. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan IPGKTI*. 9(4):27-31.
- Sharifah Nor Puteh, Manisah Mohd Ali, Norshidah Mohamad Salleh & Aliza Alias. 2009. *Penggunaan dan pengurusan bahan pengajaran dan pembelajaran dalam kurikulum permainan pendidikan awal kanak-kanak*. Laporan Teknikal Projek Penyelidikan UKM-GG-05-FRGS0003-2007. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Suraya, H., Tarasat, H. & O'neill, S. 2012. Changing traditional reading paedagogy: The importance of classroom interactive talk for year one Malay readers. *International Journal of Pedagogies and Learning*, 7(3), 239–261. doi:10.5172/ijpl.2012.7.3.239.
- Tarasat, S. & Daud, A. 2014. Kesan Penggunaan Perisian Asas Membaca Terhadap Pencapaian Membaca Murid Peringkat Prasekolah. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 134, 399–407. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.262
- Wardle, F. 2008. Play as curriculum. Dilayari pada 28 April 2018 dari laman web:http://www.earlychildhoodnews.com/earlychildhood/article_view.aspx?ArticleID=127.
- Zainuree Mohd Sa'ad. 2003. *Kajian Penggunaan Elemen Muzik Dan Nyanyian Di Dalam Aktiviti Pengajaran Dan Pembelajaran Biologi SMK Buyong Adil*. Tesis Diploma Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Zulkifley Hamid. 2007. *Aplikasi Psikolinguistik Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Bahasa*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Zurida Ismail, Syarifah Norhaidah Syed Idros & Mohd. Ali. 2005. *Kaedah Pengajaran Sains*. Pahang: PTS Publishing Sdn. Bhd.

Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru

Dominic Anak Chungat dan Mohamed Yusoff Bin Mohd. Nor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak- Gaya kepimpinan guru besar berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah yang ditadbirnya. Keadaan ini boleh dicapai jika guru besar mempunyai gaya kepimpinan yang dapat memenuhi kepuasan kerja guru-guru. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti amalan kepimpinan lestari guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan guru besar di sekolah rendah Daerah Julau, mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru-guru di sekolah rendah Daerah Julau dan mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan kepuasan bekerja guru-guru di sekolah rendah Daerah Julau. Kaedah tinjauan berbentuk deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan maklum balas mengenai amalan kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Bagi tujuan ini sebanyak 8 buah sekolah di Daerah Julau, Sarawak terlibat bagi melihat amalan kepimpinan lestari dan seramai 60 orang guru dijadikan sebagai responden untuk melihat amalan kepimpinan lestari guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Data secara analisis deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menentukan profil demografi kajian dan menentukan tahap gaya kepimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru. Hasil dapatan menunjukkan amalan kepimpinan lestari guru besar ($\text{min} = 4.08$) dan kepuasan guru ($\text{min} = 4.12$) di 9 buah sekolah di kawasan Daerah Julau berada pada tahap yang tinggi. Analisis kolerasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pada tahap yang tinggi di antara kepimpinan lestari guru besar dan kepuasan guru di 9 buah sekolah di kawasan Zon Julau, Daerah Julau ($r = 0.867, n = 60, p < 0.01$). Kesimpulannya, guru besar di 9 buah sekolah di Daerah Julau telah mengamalkan gaya kepimpinan lestari di mana ia merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan guru.

Kata Kunci: *kepimpinan lestari, guru besar, kepuasan kerja guru, sekolah rendah, Zon Julau, Daerah Julau*

I. PENGENALAN

Pada era yang mencabar ini, terdapat banyak transformasi dalam pendidikan dan pembangunan sekolah yang dilaksanakan di Asia Pasifik termasuk Malaysia. Perubahan yang dijalankan oleh kerajaan adalah untuk menambah baik perancangan sistem pendidikan negara. Bersama-sama dengan itu, terdapat pelbagai transformasi dalam pendidikan seperti Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025), telah menjadi satu cabaran kepada para guru. Sesebuah organisasi yang berjaya dan cemerlang berpegang kuat dengan kepimpinan. Gaya kepimpinan yang berkesan di sesebuah organisasi mempengaruhi kejayaan organisasi tersebut. Kecemerlangan organisasi seperti sekolah bergantung kepada gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar atau pengetua. Oleh demikian, pentadbir sekolah dan para guru wajar berganding bahu dalam meningkatkan kualiti

pendidikan supaya rancangan yang telah dirancang oleh kerajaan melalui Kementerian Pendidikan Malaysia akan tercapai objektifnya.

Teori Kepimpinan Lestari atau *Sustainable Leadership* merupakan salah satu teori kepimpinan yang telah diasaskan oleh sarjana kepimpinan pendidikan. Ini bermakna, teori ini tidak dipinjam dari mana-mana teori kepimpinan lain yang bersifat universal. Oleh itu, penyelidik mengambil keputusan untuk menggunakan model kepimpinan lestari sebagai pemboleh ubah bebas dalam kajian ini. Kajian ini dilaksanakan bagi memerhati, meneliti dan merumuskan sama ada guru besar sekolah rendah adalah pemimpin lestari atau '*sustainable leaders*'. Dalam konteks kajian ini, penyelidik ingin memberi gambaran jelas tentang tahap tingkah laku dan amalan kepimpinan yang diaplikasikan oleh guru besar khususnya dalam membudayakan kepimpinannya di sekolah sebagaimana yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink sejak tahun 2003.

Keupayaan kepimpinan sekolah dan keperluan dalam meniti cabaran masa hadapan banyak diperbincangkan oleh pengkaji-pengkaji pendidikan. Sejak mutakhir ini, aspek keperkasaaan dan kecemerlangan kepimpinan sekolah menjadi agenda utama Kementerian Pelajaran Malaysia. Kepimpinan sekolah perlu sentiasa dinamik dan inovatif bagi mengisi harapan masyarakat dan cabaran negara dalam era globalisasi. Oleh itu, pemimpin utama di sekolah rendah iaitu guru besar perlu memainkan peranan penting dalam mendepani segala cabaran melestarikan kecemerlangan pendidikan negara tanpa meminggirkan kerjasama yang erat dengan semua kakitangannya.

Menurut Supian (2012), Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) dan peraturan-peraturan terpilih mentafsirkan guru besar dan pengetua sebagai seorang pegawai dalam Perkhidmatan Pelajaran yang dilantik oleh Ketua Pengarah Pelajaran yang akan dipertanggungjawabkan untuk mentadbir dan mengurus sesebuah sekolah. Peranan pengetua adalah umpama nakhoda dalam sesebuah organisasi dan diberi mandat untuk menguruskan sekolah. Jatuh bangunnya prestasi sesebuah sekolah bergantung kepada guru besar kerana hulu tuju sesebuah sekolah bergantung kepada pentadbirnya. Walau pun setiap pengetua di sekolah mempunyai bidang tugas yang telah digariskan oleh KPM, namun yang membezakan kecemerlangan antara mereka adalah gaya pengurusan kepimpinan yang diamalkan.

Guru besar selaku pemimpin utama sekolah memegang amanah dan tanggungjawab bukan sahaja untuk merealisasikan visi dan misi sekolah malah dasar transformasi pendidikan Negara yang telah dicanangkan oleh Y.A.B. Tan Sri Muhyidin Yassin, Mantan Timbalan Perdana Menteri Malaysia merangkap Menteri Pelajaran.

Dalam memastikan segala visi dan misi menjadi realiti, guru besar perlu kompeten dan mengamalkan gaya atau strategi kepemimpinan yang sesuai dalam memastikan segala matlamat sekolah tercapai. Lantas, gaya kepemimpinan baharu yang boleh diimplimentasikan oleh guru besar adalah kepemimpinan lestari. Kepimpinan lestari merupakan satu model kepimpinan yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2006) khusus bagi menilai kepimpinan dalam bidang pendidikan.

II. PERNYATAAN MASALAH

Kajian yang dijalankan oleh tokoh pendidikan (Harris, B.2007) mengenai sekolah dan keberkesanan kepimpinan menunjukkan bahawa organisasi sekolah yang semakin kompleks memerlukan anjakan amalan dan penyesuaian dari perspektif kepimpinan. Azlin Norhaini Mansor (2006), Foo Say Fooi (2003) dan Daresh (2001) menyatakan kebimbangan mereka kerana masih terdapat ramai pengetua menggunakan model pengurusan klasik. Penggunaan model klasik ini memberi impak kepada guru. Kepimpinan sekolah masa kini perlu berubah atau diperbaharui untuk memastikan sekolah mengalami perubahan yang berterusan.

Secara realitinya, perkara yang berlaku di sekolah adalah masa bekerja pengetua umumnya dihabiskan dengan urusan lain. Majoriti pengetua gagal mengamalkan fungsi utama mereka iaitu membantu pengajaran guru di bilik darjah disebabkan banyak masa terpaksa dihabiskan untuk mengurus hal-hal pentadbiran dan pengurusan sekolah yang umum (Maimunah, 2005). Menurut Azlin (2006), masa bekerja pengetua banyak dihabiskan dengan urusan seperti pentadbiran di pejabat, masalah disiplin, urusan kertas kerja, komunikasi telefon, atau internet dan sebagainya yang tiada kaitan langsung dengan pengajaran guru. Selain itu, menurut Mohd.Suhaimi dan Zaidatol Akmaliah (2007) kebanyakan pengetua banyak melaksanakan pelbagai tugas yang mendesak seperti menghadiri mesyuarat, berjumpa ibu bapa dan melihat kerosakan di kawasan sekolah, sekaligus menghadkan masa mereka untuk memberi perhatian terhadap amalan kepimpinan lestari.

Oleh itu, satu kajian ke arah mengenal pasti pengaruh dan impak kepimpinan lestari pengetua ke atas kepuasan kerja guru-guru perlu dijalankan untuk mendapat gambaran yang lebih mendalam dan menyeluruh. Perhubungan antara guru besar dan guru adalah gabungan yang mantap dalam menghasilkan pelajar yang boleh menambahkan kecemerlangan sekolah. Justeru, kajian ini dilakukan bagi mengenal pasti sejauh mana hubungan kepimpinan pengetua yang diserlahkan melalui peranannya sebagai pemimpin lestari dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau.

Terdapat beberapa isu utama yang wujud sebagai kesan dari amalan gaya kepimpinan yang tidak sesuai. Isu-isu ini adalah amat relevan dan memainkan peranan yang sangat signifikan bagi mewujudkan kepimpinan sekolah yang mantap dan berkesan. Guru besar sebagai pentadbir dikesan tidak mempunyai tahap kompetensi yang mencukupi bagi melaksanakan pengurusan dan

pentadbiran sekolah secara berkesan. Masih terdapat barisan pemimpin sekolah yang masih memandang sepi terhadap agenda perubahan dan kesediaan perubahan dalam persekitaran organisasi pendidikan (Azlin 2006; Jameela Bibi & Jainabee 2011) sedangkan kepimpinan organisasi pendidikan harus bertindak sebagai agen perubahan yang perlu melaksanakan perubahan dalam organisasi (Fullan 2007). Kajian yang dijalankan oleh Rosnah Ishak & Muhammad Faizal A. Ghani (2012) menyatakan kepimpinan sekolah perlu memberi perhatian sewajarnya kepada aspek pembangunan modal insan guru memandangkan selama ini kepimpinan sekolah lebih memberi tumpuan kepada pencapaian pelajar.

III. TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh guru besar dan hubungannya dengan tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah di sembilan buah sekolah rendah dalam daerah Julau.

IV. OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengetahui tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah Daerah Julau.
2. Mengetahui tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah Daerah Julau.
3. Mengetahui hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau.

V. PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah-sekolah rendah Daerah Julau?
2. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah Daerah Julau?
3. Adakah terdapat hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau?

VI. HIPOTESIS KAJIAN

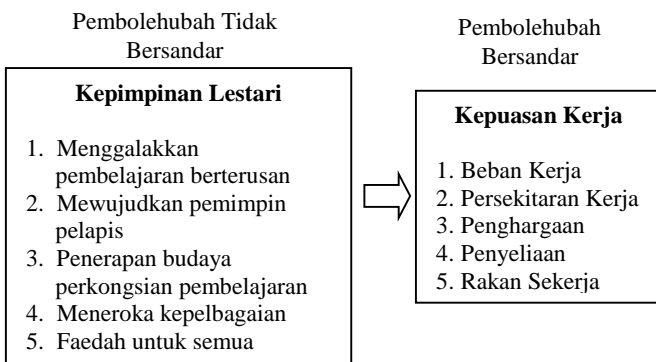
Kajian ini akan menjawab hipotesis seperti berikut:

Ho1- Tidak terdapat hubungan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau?

VII. KERANGKA KONSEP KAJIAN

Kajian kepimpinan ini adalah berdasarkan kepada Model Kepimpinan Lestari oleh Hargreaves dan Fink (2003) sebagai pembolehubah tidak bersandar. Dalam kajian ini, amalan kepimpinan lestari guru besar terdiri daripada lima dimensi iaitu menggalakkan pembelajaran berterusan, mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah, penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru,

meneroka kepelbagaian dan faedah untuk semua (pemeliharaan). Pembolehubah bersandar adalah merupakan kepuasan kerja guru yang terdiri daripada lima faktor iaitu beban kerja, persekitaran kerja, penghargaan, penyeliaan dan rakan sekerja. Berdasarkan kerangka konsep ini, pengkaji ingin mencari hubungan yang signifikan di antara kepimpinan lestari guru besar dan tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah. Rajah 1 menunjukkan dengan jelas pembolehubah dan arah aliran kajian yang dilakukan.



Rajah 1: Kerangka konsep kajian amalan kepimpinan lestari guru besar dan tahap kepuasan kerja guru.

VIII. KAJIAN LITERATUR

1. Kepimpinan Lestari

Beberapa kajian lepas menunjukkan bahawa amalan kepimpinan lestari telah membawa kepada perubahan yang positif kepada keberkesanan sekolah. Kajian oleh Habib & Zaimah (2012) mendapati bahawa amalan kepimpinan lestari guru besar di daerah Segamat berada pada tahap sederhana tinggi sekaligus menunjukkan bahawa kepimpinan lestari yang diamalkan akan membantu meningkatkan prestasi kerja guru. Supian & Khadijah (2012) menyatakan hasil kajian menunjukkan kepimpinan lestari yang telah diamalkan pada keseluruhannya berada pada tahap yang tinggi. Ini bermakna guru besar mengamalkan kepimpinan lestari dengan kadar yang kerap samaada secara sadar atau sebaliknya. Dapatan ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Syed Ishak (2015) di Sekolah Menengah Agama Bahagian Kuching menunjukkan keseluruhan dimensi amalan kepimpinan lestari pengetua di sekolah yang dikaji berada pada tahap yang tinggi.

Dalam kajian Lokman (2009) kepimpinan di sekolah telah mengamalkan strategi kepimpinan lestari dalam memastikan segala objektif, matlamat dan visi sekolah tercapai. Ng Shok (2014) dalam kajiannya mendapati kepimpinan lestari mempunyai hubungan secara langsung dengan prestasi kerja guru di sekolah. Manakala Koh (2008) menyatakan bahawa dengan kepimpinan lestari, pengetua sekolah yang cemerlang akan membangunkan minda guru-guru melalui keupayaan kepimpinan guru-guru iaitu merujuk kepada penglibatanmeluas dan ketrampilan dalam tugas memimpin.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru amat penting untuk menjamin kejayaan sesebuah organisasi. Ini kerana dengan adanya kepuasan kerja yang maksimum, para guru akan lebih bersemangat untuk melaksanakan kerja-kerja yang diberikan. Kepuasan kerja guru dapat diperolehi daripada pelbagai faktor. Menurut Junaidah dan Nik Rosila (2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantung, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas. Fatimah (2014) turut menyatakan faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja ialah peluang kenaikan pangkat, kepimpinan pengetua, persekitaran kerja, beban kerja, dan hubungan dengan rakan sekerja. Menurut Hussaini (2010) dalam kajiannya untuk mengenal pasti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menentukan tahap kepuasan kerja guru-guru di sekolah rendah di Daerah Kuching. Dapatan kajian menunjukkan guru berpuas hati dengan keadaan pekerjaan dan pencapaian tetapi kurang berpuas hati dengan beban tugas, pengiktirafan yang diterima. Dapatan seterusnya ialah guru berpuas hati dengan keadaan pekerjaan dan pencapaian tetapi kurang berpuas hati dengan status dan dasar kementerian pendidikan. Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja guru sekolah adalah neutral.

Terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan bagi melihat kepuasan kerja dalam kalangan guru ataupun pekerja. Gnana (2007) telah menjalankan kajian ke atas pegawai di sebuah organisasi di Kuala Lumpur. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pegawai adalah sederhana. Manakala Junaidah & Nik Rosila (2013) telah menjalankan kajian dalam kalangan guru pendidikan khas. Seramai 115 orang responden telah terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantung, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. Seterusnya, Ahmad Jawahir (2009) menjalankan kajian tentang kepuasan kerja GKMP mempunyai perkaitan signifikan pada kebarangkalian 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GKMP. Implikasi daripada itu, beliau mencadangkan supaya pihak dalam kalangan guru kanan mata pelajaran di salah sebuah daerah di Melaka. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah terdiri daripada 104 orang Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP).

3. Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Dengan Kepuasan Kerja Guru

Dapatan kajian Mohd Aziz (2008) menunjukkan terdapat hubungan kuat di antara amalan kepimpinan transformasional pengetua dan kepuasan kerja guru. Kajian oleh Fauzi Sulehan (2013) mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara gaya komunikasi guru besar dengan dengan kepuasan bekerja guru, terutamanya

gaya komunikasi ekspresi positif dan negatif. Manakala, kajian oleh Asuani Ismail & Azlin Norhaini (2015) mendapati amalan gaya kepimpinan pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah menengah daerah Petaling Utama Selangor berada pada tahap tinggi secara keseluruhannya. Seterusnya, kajian oleh Don Azizah Ismail & Yaakob Daud (2007), menunjukkan wujud hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan peluang peningkatan kerjaya dan gaya kepimpinan yang mementingkan tugas.

IX. METODOLOGI KAJIAN

1. Reka Bentuk Kajian

Secara keseluruhannya kajian ini adalah untuk melihat amalan kepimpinan lestari guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah daerah Julau, Sarawak. Kajian ini berbentuk kajian kuantitatif iaitu menggunakan kaedah tinjauan. Kaedah kuantitatif amat rasional digunakan kerana kaedah ini menyediakan data yang berbentuk nombor dan dapat dianalisis menggunakan ujian statistik bagi mendapatkan statistik deskriptif. Menurut Cresswell (2009), pendekatan kuantitatif hanya mengkaji sampel daripada populasi berkenaan dan mampu memberikan penjelasan secara kuantitatif mengenai sesuatu populasi. Malek (2007) pula menjelaskan bahawa kajian tinjauan dijalankan bagi mendapatkan bilangan, kuantiti atau data yang melibatkan angka (numerical). Instrumen yang digunakan pengkaji dalam kajian ini adalah borang soal selidik yang telah diadaptasi. Selain itu, maklumat tambahan turut diperoleh daripada rujukan dokumen dan melalui internet merangkumi kertas kerja, artikel, jurnal, serta kajian literatur yang dihasilkan oleh penyelidik. Rujukan-rujukan ini penting untuk memberi gambaran yang lebih jelas mengenai tajuk kajian dan mampu meningkatkan tahap kebolehpercayaan kajian.

2. Populasi Dan Sampel Kajian Populasi

Populasi kajian dalam penyelidikan ini terdiri daripada guru-guru yang berkhidmat di sembilan buah sekolah rendah dalam daerah Julau, Sarawak. Jumlah populasi guru sekolah rendah di sembilan buah sekolah ini adalah seramai 148 orang. Populasi ini diperolehi daripada unit pengurusan sekolah Pejabat Pendidikan Daerah Julau.

3. Sampel Kajian

Bilangan sekolah yang dilibatkan dalam kajian ini adalah sebanyak sembilan buah sekolah di Zon Julau dalam Daerah Julau, Sarawak di mana populasi guru-gurunya ialah 148 orang (Pejabat Pendidikan Daerah Julau). Menurut Roscoe (1975), sampel yang tepat merujuk kepada bilangan sampel yang dalam lingkungan 31 hingga 499 orang. Oleh itu, jumlah responden yang diperlukan adalah sebanyak 106 orang berdasarkan jadual penentuan saiz sampel yang dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970) pula, bilangan sampel yang perlu bagi bagi populasi 140 hingga 150 ialah 103 hingga 108.

Sehubungan itu, pengkaji mengambil keputusan menetapkan bilangan sampel sebanyak 60 orang. Walau bagaimanapun, setiap sekolah dalam kajian ini mempunyai saiz populasi yang berbeza.

4. Instrumen Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian yang dikaji, borang soal selidik digunakan sebagai instrumen penyelidikan. Borang soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan bahagian maklumat demografi responden iaitu jantina, umur, pengalaman mengajar, kelayakan akademik tertinggi, jawatan yang disandang, dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B mengandungi item-item bagi mengukur tahap amalan kepimpinan lestari Guru Besar di Daerah Julau. Di Bahagian C, item-item yang digunakan adalah untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah di daerah Julau. Kajian ini menggunakan instrumen yang telah diubahsuai oleh Ahmad Daud (2011). Borang soal selidik Bahagian B dan Bahagian C menggunakan Skala Likert Lima mata. Interpretasi skor min diterangkan berpandukan Jadual 1.

Jadual 1: Skala Likert Lima mata dan interpretasi

Nilai Skor	Interpretasi
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

5. Analisis Data

Data yang diperolehi daripada kajian akan dianalisis menggunakan dua jenis statistik iaitu statistik Deskriptif dan statistik Inferensi.

4.1 Statistik Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif dengan berasaskan pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan telah diaplikasikan untuk memperolehi data. Analisis statistik deskriptif diaplikasikan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan kerja guru. Berdasarkan statistik deskriptif yang diperolehi, frekuensi min dan peratusan bagi semua data yang terdapat dalam instrumen dapat diterangkan. Jadual interpretasi skor min ditunjukkan seperti di Jadual 2 bagi menentukan interpretasi skor min.

Jadual 2: Analisis Data Statistik Deskriptif

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.89	Sangat rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Sederhana
3.50 – 4.29	Tinggi
4.30 – 5.00	Sangat tinggi

(Sumber: Bahagian Perancangan Pendidikan dan Dasar Pendidikan, 2006)

4.2 Statistik Inferensi

Bagi mengenalpasti hubungan antara tahap kepimpinan lestari guru besar (pembolehubah bebas) dengan tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Julau (pembolehubah bersandar) pengkaji menjalankan Ujian Kolerasi *Pearson* untuk mendapatkan nilai Korelasi (r). Pekali korelasi yang digunakan bagi menentukan hubungan korelasi antara kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru diterangkan seperti di Jadual 3.

Jadual 3: Interpretasi nilai pekali korelasi (Chua, 2013)

Saiz Pekali Korelasi (r)	Interpretasi
0.91 – 1.00	Hubungan sangat kuat
0.71 - 0.90	Hubungan kuat
0.51 – 0.70	Hubungan sederhana
0.31 - 0.50	Hubungan lemah
0.01 - 0.30	Hubungan sangat lemah
0.00	Tiada hubungan

Aspek kepimpinan lestari terdiri daripada lima dimensi iaitu menggalakkan pembelajaran berterusan, mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah, membudayakan pembelajaran di sekolah, kepelbagaian dan pemeliharaan.

Seterusnya, item-item di Bahagian C pula adalah digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah. Tahap kepuasan kerja guru terdiri daripada lima faktor iaitu beban kerja, persekitaran kerja, penghargaan, penyeliaan dan rakan sekerja. Program yang digunakan dalam mentafsir data bagi kajian ini adalah perisian statistik berkomputer SPSS (Statistical Packages for The Social Science) versi 22. Program ini digunakan untuk menganalisis data kuantitatif.

X. DAPATAN KAJIAN

Tahap Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar

Amalan kepimpinan lestari guru besar di sekolah rendah dalam Daerah Julau dikaji berdasarkan lima dimensi (i) menggalakkan pembelajaran berterusan (ii) mewujudkan pemimpin pelapis (iii) budaya perkongsian pembelajaran (iv) meneroka kepelbagaian dan (v) Faedah untuk semua. Analisis deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menentukan tahap amalan kepimpinan lestari guru besar. Hasil analisis deskriptif adalah seperti di Jadual 4.

Jadual 4 Skor min dan sisihan piawai tahap kepimpinan lestari guru besar

Dimensi Kepimpinan Lestari	Min	S.P	Tahap
i. Menggalakkan pembelajaran berterusan	4.18	0.74	Tinggi
ii. Mewujudkan pemimpin pelapis	4.13	0.69	Tinggi
iii. Budaya perkongsian pembelajaran	4.16	0.61	Tinggi
iv. Meneroka kepelbagaian	4.04	0.73	Tinggi
v. Faedah untuk semua (Pemeliharaan)	3.89	0.63	Tinggi
Jumlah	4.08	.68	Tinggi

Berdasarkan Jadual 4, secara keseluruhannya tahap amalan kepimpinan lestari guru besar yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah di Zon Julau, Daerah Julau adalah pada tahap yang tinggi (min = 4.08, s.p = 0.68). Dapatan ini menunjukkan guru bersetuju pada tahap tinggi guru besar sekolah rendah dalam Zon Julau kerap mengamalkan kepimpinan lestari di sekolah. Daripada lima dimensi dalam kepimpinan lestari, dimensi budaya perkongsian pembelajaran menunjukkan nilai min yang paling tinggi (min = 4.16, s.p = 0.61). Seterusnya, dimensi menggalakkan pembelajaran mempunyai min sebanyak 4.15; sisihan piawai 0.74. Ini diikuti oleh dimensi mewujudkan pemimpin pelapis (min = 4.13, s.p = 0.69) dan dimensi meneroka kepelbagaian (min = 4.04, s.p = 0.73). Dimensi pada tahap yang paling rendah ialah pemeliharaan (min = 3.89, s.p = 0.63). Ini menunjukkan bahawa guru besar di sembilan buah sekolah yang dikaji telah memainkan peranan yang penting dalam mengamalkan corak kepimpinan lestari di sekolah.

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah Daerah Julau dikaji berdasarkan lima faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Analisis deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menentukan tahap kepuasan kerja guru. Hasil analisis deskriptif adalah seperti di Jadual 5.

Jadual 5: Skor min dan sisihan piawai tahap kepuasan kerja guru

Faktor Kepuasan Kerja	N	Min	Sisihan Piawai	Tahap interpretasi
i. Beban Kerja	60	4.15	.717	Tinggi
ii. Penghargaan	60	4.09	.672	Tinggi
iii. Penyeliaan	60	4.04	.770	Tinggi
iv. Persekitaran Kerja	60	4.06	.648	Tinggi
v. Rakan Sekerja	60	4.26	.703	Tinggi
Jumlah		4.13	.702	Tinggi

Petunjuk: - ST-Sangat Tinggi; T-Tinggi

Berdasarkan Jadual 5, analisis menunjukkan skor min dan interpretasi bagi semua faktor kepuasan guru. Secara keseluruhannya, tahap kepuasan guru adalah pada tahap yang tinggi (min = 4.13, s.p = 0.702). Ini menunjukkan bahawa guru-guru yang berkhidmat di sembilan buah sekolah yang dikaji mempunyai tahap kepuasan yang tinggi untuk bertugas di sekolah masing-masing.

Analisis dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa kesemua faktor berada pada tahap yang tinggi. Faktor rakan sekerja (min = 4.26, s.p = 0.703) mempunyai nilai min yang paling tinggi. Ini menunjukkan bahawa faktor rakan sekerja boleh mempengaruhi guru untuk mencapai tahap kepuasan yang lebih tinggi. Diikuti dengan beban kerja (min = 4.15, s.p = 0.717), penghargaan (min = 4.09, s.p = 0.672), dan persekitaran kerja (min = 4.06, s.p = 0.648). Seterusnya, faktor penyeliaan (min = 4.04, s.p = 0.770) merupakan nilai min yang paling rendah dan berada pada tahap yang tinggi.

Hubungan Antara Kepimpinan Lestari Dengan Keuasan Kerja Guru

Jadual 6 menunjukkan keputusan hubungan antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan keuasan kerja guru secara keseluruhan. Ujian korelasi pearson digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0). Kenyataan hipotesis tersebut adalah seperti berikut:

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan keuasan kerja guru.

Untuk menjawab persoalan kajian yang ditentukan dalam kajian ini, hipotesis kajian dibina untuk melihat korelasi antara dua pemboleh ubah ini, iaitu tahap kepimpinan lestari guru besar dan tahap keuasan kerja guru di sekolah. Ujian Pearson digunakan untuk menguji. Jadual 6 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan tahap keuasan kerja guru ($r = 0.867$, $p < 0.01$). Hasil daripada kajian yang dijalankan didapati terdapat perkaitan yang kuat antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan tahap keuasan kerja guru. Selain itu, perkaitan positif berdasarkan nilai pekali korelasi Pearson ' r ' menunjukkan bahawa sekiranya tahap amalan kepimpinan lestari guru besar meningkat, maka, tahap keuasan kerja guru juga akan meningkat. Oleh itu, hipotesis kajian, H_0 adalah ditolak.

Jadual 6: Analisis Korelasi Pearson hubungan amalan kepimpinan lestari Guru Besar dengan keuasan kerja guru.

		Kepimpinan Lestari	Keuuasan Kerja
Tahap Kepimpinan Lestari	Pearson Correlation	1	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	106	106
Tahap Keuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

XI. PERBINCANGAN

Fokus perbincangan adalah berpaksikan objektif kajian iaitu untuk merungkai persoalan kajian yang telah ditetapkan. Perbincangan akan menghuraikan objektif kajian seperti berikut:

- Mengenal pasti tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh guru besar di sekolah-sekolah rendah daerah Julau.
- Mengenal pasti tahap keuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah daerah Julau.
- Mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan lestari dan tahap keuasan kerja guru

Dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan lestari guru besar berada pada tahap yang

tinggi. Dimensi menggalakkan pembelajaran berterusan menunjukkan perolehan min yang paling tinggi berbanding empat dimensi kepimpinan lestari yang lain. Ia menunjukkan bahawa guru besar secara keseluruhannya memberi keutamaan kepada budaya belajar sepanjang hayat. Guru besar menggalakkan guru-guru untuk meningkatkan ilmu diri dengan meneruskan pembelajaran ke peringkat yang lebih tinggi melalui mod cuti sekolah. Dapatan kajian ini selari dengan Supian Hashim dan Khadijah Daud (2014) yang mendapati guru besar bukan sahaja menggalakkan guru melanjutkan pelajaran malah guru besar selaku pemimpin turut serta mengambil peluang untuk meneruskan pelajaran. Hasil kajian turut menunjukkan kepimpinan lestari yang telah diamalkan pada keseluruhannya berada pada tahap yang tinggi. Kajian oleh Syed Ishak (2015) di Sekolah Menengah Agama Bahagian Kuching menunjukkan keseluruhan dimensi amalan kepimpinan lestari pengetua di sekolah yang dikaji adalah berada pada tahap yang tinggi.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tahap keuasan kerja guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini bertekalan dengan dapatan kajian oleh Hishamuddin Shah et.al. (2012) dan Go (2004) menyatakan keuasan kerja adalah penting kerana ia berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang. Selain itu, kajian oleh Habib dan Zainab (2012) dan Ishak dan Anna Felicia (2012) serta Ishak dan Mastura (2007) turut menyokong dapatan kajian ini. Selain itu, kajian Theresammah (2002) dalam kajian Hishamuddin Shah et. Al. (2012) juga menyokong dapatan kajian ini di mana keuasan kerja 160 orang dari empat buah sekolah menengah di daerah Sepang mempengaruhi tekanan kerja dan komitmen kerjaya. Namun begitu, kajian oleh Hishamuddin Shah et. al. (2012) tidak menyokong dapatan kajian ini di mana beliau mendapati keuasan kerja guru di sebuah sekolah menengah di Tamparuli, Sabah adalah pada tahap sederhana.

Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan lestari guru besar dengan tahap keuasan kerja guru. Dapatan ini membuktikan bahawa semakin tinggi amalan gaya kepimpinan guru besar maka semakin tinggi pula tahap keuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru. Dapatan ini selari dengan kajian oleh Asuani Ismail & Azlin Norhaini (2015) mendapati amalan gaya kepimpinan pengetua dan hubungannya dengan keuasan kerja guru di sekolah menengah daerah Petaling Utama Selangor berada pada tahap tinggi secara keseluruhannya. Kajian Abdul Kadir (2000) mendapati kebanyakan guru sekolah mahukan ketua yang bertingkah laku bertimbang rasa. Sekiranya pemimpin terlalu mementingkan pendayautamaan struktur pengarahannya, maka ia akan menjejaskan hubungan dan mewujudkan tekanan kerja kepada subkordinat iaitu guru.

Kajian oleh Fauzi Sulehan (2013) mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara gaya komunikasi guru besar dengan keuasan bekerja guru, terutamanya gaya komunikasi ekspresi positif dan negatif. Seterusnya, kajian oleh Don Azizah Ismail & Yaakob Daud (2007), menunjukkan wujud hubungan yang signifikan antara keuasan kerja dengan peluang

peningkatan kerjaya dan gaya kepimpinan yang mementingkan tugas.

XII. CADANGAN KAJIAN

Merujuk kepada dapatan kajian ini, maka cadangan yang dikemukakan ini boleh dimanfaatkan untuk tujuan membantu meningkatkan lagi keberkesanan kepimpinan guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah. Setiap guru besar sekolah berupaya dalam meningkatkan kepimpinan lestari di sekolah. Oleh itu, guru besar hendaklah berperanan besar dalam merangka matlamat sekolah. Hal ini sebenarnya berkait rapat dengan kepimpinan lestari guru besar dalam mewujudkan persekitaran sekolah yang cemerlang dan kondusif. Tujuan pengamalan kepimpinan lestari ini adalah untuk melahirkan sekolah bertaraf dunia bagi memantapkan sistem pendidikan Malaysia setaraf dengan negara-negara maju yang lain. Dapatan kajian ini memberi beberapa implikasi penting terhadap pengurusan organisasi sekolah dalam usaha meningkatkan dan mengekalkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru sekolah di Daerah Julau, Sarawak. Oleh itu, pemberian insentif dan keperluan fasiliti untuk guru-guru di sekolah perlu diberikan perhatian serius oleh pihak pengurusan sekolah dan pihak berwajib memandangkan proses pengajaran, pembelajaran dan pemudahcara murid-murid mempunyai perbezaan ketara daripada segi demografi dan fasiliti. Pengkaji mencadangkan agar kajian lanjutan nanti dapat diperkemas lagi skop perbincangan berdasarkan kepada kajian tentang kepimpinan lestari yang terdapat di negeri Sarawak bagi mengetahui amalan kepimpinan lestari guru besar sekolah dan hubungannya terhadap kepuasan kerja guru di sekolah rendah.

XIII. RUMUSAN

Secara keseluruhan, kajian ini menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan lestari bagi kelima-lima dimensi dan kepuasan kerja guru telah berada pada tahap yang tinggi serta terdapatnya hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah. Melestarikan legasi kepimpinan pemimpin yang cemerlang merupakan satu pendekatan yang terbaik dalam usaha untuk memastikan kesinambungan kepimpinan bagi mencapai matlamat organisasi. Kesinambungan ini adalah menjadi harapan untuk membantu dalam pelaksanaan visi dan misi sesebuah organisasi dalam tempoh yang panjang dan mapan. Kajian ini akan dapat menjadi rujukan kepada guru besar terhadap aspek dan dimensi kepimpinan lestari yang perlu ada untuk mentadbir dan menguruskan sekolah dalam usaha meningkatkan prestasi dan pencapaian sekolah.

XIV. Rujukan

Abdul Ghani Abdullah, Abdul Rahman Haji Abdul Aziz, Tang Keow Ngang. (2008) Pincang Laku Kepimpinan Pengetua Menurut Perspektif Guru:

Satu Kajian Kes. Jurnal Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia. 34: 47 – 60.

Abdul Rahman Abdul Majid Khan (2010). Kepimpinan Dan Penyeliaan Instruksional Dari Perspektif Pendidikan. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.

Abdul Rahman Abdul Majid Khan (2009). Kepimpinan Penyeliaan. Kuala Lumpur: PTS Profesional Sdn. Bhd.

Ahmad Bin Esa dan Sarvinder Singh (2008). Kepimpinan Dalam Menghadapi Isu-Isu Semasa Pendidikan. *Prosiding Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan*, UTHM.

Asuani Ismail & Azlin Mansor (2015) Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Daerah Petaling Utama. *Prosiding ASEAN Comparative Education Research Conference (ACER-N 2015)*, Universiti Kebangsaan Malaysia: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

Bahrin Abdullah (2012). Hubungan Beban Tugas Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam Sekolah Rendah Gred A Zon Bandar Daerah Pontian, Johor, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.

Dolly Ratcha & Yusoff Nor (2017) Amalan Kepimpinan Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Di Daerah Julau, *Prosiding Seminar Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan*, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Fauzan Sulehan (2013). Amalan Kepimpinan Lestari Pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Di Daerah Pontian. Tesis sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.

Hassan Bin Hushin & Adnan Bin Hussin (2008). Hubungan Kepuasan Kerja Guru-Guru Dengan Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Sekolah Daerah Besut, Terengganu, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.

Lokman Mohd Tahir. (2008). Analisis Kepimpinan Pengetua Sekolah Menengah di Johor. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Lokman Mohd Tahir. (2009). Kepimpinan Sustainable Pentadbiran Akademik di dua Universiti Berteraskan Pendidikan Kejuruteraan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Lokman Mohd. Tahir et.al (2012) Strategi Kepimpinan Lestari/ Mapan Pengetua, Universiti Teknologi Malaysia.

- Nadiah Abdah & Azlin Mansor (2014) Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Cemerlang Di Daerah Seremban, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nor Azni Binti Abdul Aziz (2015). Hubungan antara kepimpinan instruksional pengetua dengan komitmen untuk perubahan guru sebagai mediator dalam melaksanakan Pentaksiran Berasaskan Sekolah. Tesis PhD yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia.
- Nur Syafiqah Alias & Mohd Izham Hamzah (2017) Amalan Kepimpinan Lestari Pentadbir Sekolah Dalam Pembangunan Kompetensi Profesionalisme Berterusan Guru. Social Sciences Postgraduate International Seminar (SSPIS), Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Raziah Mansir & Ahmad Esa (2009) Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah Di Seremban. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2009*, Universiti Tun Hussein Malaysia.
- Rohana Abdullah & Azlin Mansor (2014) Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Sekolah Cemerlang dan Kepuasan Kerja Guru, *Proceedings of The 4th International Conference On Learner Diversity (ICELD 2014)*, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Supian Bin Hashim & Khadijah Binti Daud (2014) Amalan Kepimpinan Lestari Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat, Universiti Teknologi Malaysia.
- Zakaria Bin Osman (2016). Kepimpinan instruksional guru besar di sekolah kurang murid. Tesis PhD yang tidak diterbitkan, Universiti Malaya.

Pelaksanaan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Di Sekolah Luar Bandar: Isu Dan Cabaran

Mohammad Fakhrol Anuar, Salleh Amat

Abstract – Guidance and counseling services play an important role in school. Nevertheless, in giving quality services, plenty of issues and challenges needed to be identified to make sure this services stay relevant to the students. Therefore, this research is conducted to see the full-timed guidance and counseling teachers in the rural areas on the implementation of guidance and counseling. A total of 5 GBKSM from 3 schools in the rural areas are involved in this study. Research is conducted using qualitative method which are questionnaire and interview with the research respondents to identify the issues and challenges faced by gbksm in rural area's secondary schools. There are two matters underlying this study which are the issues that took place in the guidance and counseling services in the rural areas and the challenges faced by GBKSM in practicing guidance and counseling services in rural areas. In challenges context, this study is studying the challenges received from the increased competency, working environments and parental involvement. Implications and some suggestions for guidance and counseling improvement are also given.

Keywords – perception, GBKSM, issues, challenge, rural area

Abstrak – Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling merupakan suatu perkhidmatan yang memainkan peranan yang sangat penting di sekolah. Walaubagaimanapun, dalam memberikan perkhidmatan yang berkualiti, pelbagai isu dan cabaran yang wujud perlu diatasi bagi memastikan perkhidmatan ini terus relevan kepada para pelajar. Oleh yang demikian, Kajian ini dijalankan bertujuan untuk melihat persepsi Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah (GBKSM) di kawasan luar bandar terhadap pelaksanaan perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling. Sebanyak 5 orang GBKSM daripada 3 buah sekolah di kawasan luar bandar terlibat dalam kajian ini. Penyelidikan dijalankan menggunakan kaedah kualitatif iaitu menggunakan soal selidik dan temubual bersama responden kajian untuk mengenalpasti isu dan cabaran yang dihadapi oleh GBKSM di sekolah menengah luar bandar. Terdapat dua perkara yang mendasari kajian ini iaitu isu yang berlaku dalam perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di kawasan pedalaman dan cabaran yang dihadapi oleh GBKSM dalam menjalankan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di kawasan luar bandar. Dalam konteks cabaran, kajian ini mengkaji cabaran yang diterima daripada aspek peningkatan kompetensi, persekitaran kerja dan kerjasama ibu bapa. Implikasi dan beberapa cadangan untuk menambah baik perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling juga turut diberikan.

Kata kunci – persepsi, GBKSM, isu, cabaran, luar bandar

Mohammad Fakhrol Anuar Madhi, Universiti Kebangsaan Malaysia (Alamat Emel: anuar_madhi@yahoo.com).
Prof. Madya Dr. Salleh Amat, Universiti Kebangsaan Malaysia (Alamat Emel: sallehba@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling mula diperkenalkan di Malaysia pada era 60-an. Perkembangan bidang ini berlaku akibat daripada ledakan pembangunan dan perkembangan bidang perindustrian di Malaysia. Setelah mencapai kemerdekaan pada tahun 1957, kerajaan telah memperkenalkan pelbagai dasar antaranya Dasar Ekonomi Baru pada tahun 1969 dan Rancangan Pembangunan Lima Tahun (Rancangan Malaysia Pertama (1956-1960) dan Rancangan Malaysia Kedua (1961-1965)) yang bermatlamat untuk mewujudkan peluang pekerjaan dalam pelbagai sektor dan merencanakan perkembangan ekonomi Negara (Fatin Ghazmi, 2013). Bagi memenuhi peluang pekerjaan tersebut, perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling menjadi suatu kemestian bagi menentukan sektor pekerjaan yang sesuai kepada masyarakat. Pada awalnya peranan kaunseling hanya berfokus kepada perkhidmatan kerjaya iaitu membantu pelajar lepasan sekolah untuk menembusi pasaran pekerjaan. Atas alasan tersebut pihak Kementerian Pelajaran, Pejabat Pendidikan Negeri, Bahagian dan sekolah secara tidak langsung telah mula bersama-sama berganding bahu dalam menjayakan perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling kepada pelajar sehingga Jawatankuasa Bimbingan dan Kaunseling secara rasminya telah ditubuhkan di sekolah melalui arahan yang dikeluarkan melalui Surat Pekeliling KP (BS) 8591 / Jld. 11 (29) pada tahun 1985. Bidang ini terus berkembang dengan sangat pesat sehingga melahirkan golongan kaunselor yang diiktiraf dan berkelayakan sehingga mendorong kepada penubuhan Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA) pada tahun 1989 (David, 2011). Perkembangan bidang Bimbingan dan Kaunseling terus berlaku dengan pesat sehingga secara rasminya jawatan Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBKSM) diwujudkan di Sekolah Menengah pada tahun 1996 dan Sekolah Rendah lapan tahun berikutnya (2002) melalui arahan penempatan GBKSM di semua sekolah.

Pada hari ini, jumlah keseluruhan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sepenuh Masa (GBKSM) yang ditempatkan di 12000 buah sekolah di Malaysia adalah seramai 15 000 orang. Walaubagaimanapun, malangnya daripada jumlah tersebut hanya 2 540 sahaja Kaunselor dan GBKSM yang berdaftar di bawah Lembaga Kaunselor Malaysia (Sinar Harian, 4 Mac 2014). Surat Siaran Perekayasaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di sekolah yang telah dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bertarikh 12 April 2012 adalah panduan perkhidmatan terkini yang perlu dilaksanakan oleh semua GBKSM. Secara terperinci penekanan diberi kepada pembangunan sahsiah dan disiplin murid dari sudut kemenjadian murid

dengan menetapkan empat fokus utama perkhidmatan yang perlu dilaksanakan oleh Guru Bimbingan dan Kaunseling iaitu Fokus 1, Pembangunan dan Pengembangan Sahsia Diri Murid, Fokus 2 Peningkatan Disiplin Diri Murid, Fokus 3 Pendidikan Kerjaya Murid dan Fokus 4 Psikososial dan Kesejahteraan Mental Murid (KPM, 2012)

II. PERNYATAAN MASALAH

Burnout dan keletihan emosi merupakan indikator yang membuktikan bahawa kesejahteraan mental kaunselor ataupun GBKSM tidak berada dalam kondisi yang baik. Kajian yang dijalankan oleh Lawson (2007) menunjukkan bahawa kaunselor yang stress murung ataupun tidak stabil tidak berkemampuan untuk memberikan perkhidmatan berkualiti kepada klien. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti isu dan cabaran yang dihadapi oleh GBKSM khususnya yang berkhidmat di kawasan luar bandar dalam melaksanakan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di sekolah. Semoga dengan adanya kajian ini, sebarang isu dan cabaran yang timbul akan dapat diatasi dengan segera bagi memastikan setiap GBKSM sentiasa bersedia dan berada pada kondisi yang terbaik untuk terus memacu profesion kaunseling kearah yang lebih gemilang disamping memberikan perkhidmatan yang berkualiti kepada para pelajar luar bandar.

III. SOROTAN KAJIAN

Pelbagai kajian telah dijalankan untuk melihat persepsi masyarakat dan pihak sekolah terhadap pelaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah. Antaranya adalah kajian oleh Suhaya et. al (2017) yang mendapati bahawa terdapat keperluan yang tinggi terhadap perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling dalam kalangan masyarakat. Kajian oleh Azhari (2014) juga mendapati bahawa pelajar mempunyai persepsi yang positif terhadap perkhidmatan bimbingan dan kaunseling. Respon positif juga diperolehi melalui kajian Mohammad Haidhir (2015) yang mendapati bahawa semua guru di SRA JAWI mempunyai respon yang positif terhadap perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling. Hal ini menunjukkan masyarakat pada hari ini telah mula menyedari kepentingan perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling.

Pada masa kini, perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di Malaysia bukan hanya tertumpu kepada pelajar normal sahaja bahkan telah maju setapak lagi dengan diadvokasikan kepada pelajar bekeperluan khas. Walaubagaimanapun, perkembangan ini juga datang bersama cabaran baru kepada para GBKSM. Buktinya kajian oleh Norafifah dan Mohamad Hashim, (2017) menunjukkan bahawa tiga cabaran terbesar yang dihadapi oleh GBKSM dalam perkhidmatannya terhadap Murid Bekeperluan Khas (MBK) adalah pengaplikasian pendekatan kaunseling, kolaborasi dan komunikasi bersama MBK.

Saban tahun, pelbagai cabaran baru yang wujud dan harus ditempuhi oleh golongan GBKSM. Setiap

cabaran yang wujud mampu memperkasakan dan mematangkan perkhidmatan ini. Walaubagaimanapun, sekiranya cabaran yang wujud gagal untuk diatasi sebaiknya, mungkin akan wujud isu lain yang boleh mengganggu kredibiliti GBKSM dan profesion Kaunseling amnya. Selain itu, melalui Surat Pekeliling dan Surat Siaran yang telah dikeluarkan oleh pihak Kementerian kepada para GBKSM jelas menunjukkan kerajaan serius dalam melantik GBKSM sebagai agen dalam pembangunan pelajar di sekolah pada hari ini. GBKSM adalah merupakan golongan profesional yang memberikan perkhidmatan bagi memastikan kesejahteraan mental dan psikososial pelajar sentiasa berada dalam keadaan terbaik. Oleh yang demikian, GBKSM sendiri perlu memastikan diri mereka berada dalam keadaan terbaik bagi memastikan perkhidmatan yang diberikan berada pada tahap yang terbaik. Malangnya, kajian yang telah dijalankan oleh Siti Syairah, Mohmed and Abd Malek (2013) mendapati bahawa telah wujud simptom *burnout* dan keletihan emosi dalam kalangan kaunselor sama ada Kaunselor Berdaftar mahupun Kaunselor tidak berdaftar. Mengapa gejala ini boleh berlaku kepada golongan kaunselor sedangkan mereka merupakan profesional yang berkelayakan dalam menangani masalah berkaitan kesejahteraan mental? Gejala ini wajar dielakkan kerana simptom ini boleh menjadi lebih teruk sekiranya tidak dirawat. Gejala ini bukan sahaja berlaku di Malaysia bahkan turut dialami oleh Kaunselor di luar Negara. Buktinya, kajian yang dijalankan oleh Rollin (2010) (dalam Ng Haw Kuen, 2015), terhadap kaunselor yang berkhidmat di Amerika menunjukkan bahawa 10% ataupun 5000 orang kaunselor yang berkhidmat di Amerika berdepan dengan masalah tidak stabil.

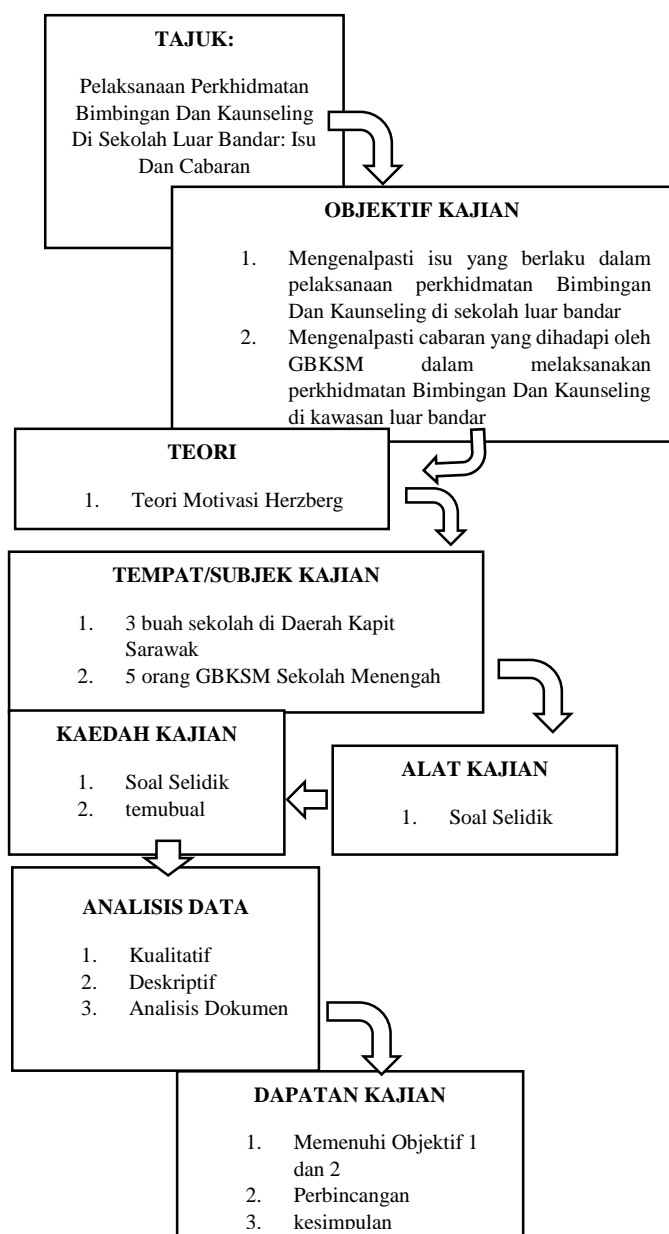
IV. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti isu yang berlaku dalam melaksanakan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling di sekolah luar bandar. Selain itu, kajian ini juga adalah bertujuan untuk mengenalpasti cabaran yang dihadapi oleh Guru Bimbingan Dan Kaunseling dalam menjalankan perkhidmatan Kaunseling di sekolah luar bandar.

V. PERSOALAN KAJIAN

- i. Apakah isu yang dialami oleh GBKSM dalam menjalankan perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling di sekolah luar bandar?
- ii. Apakah cabaran yang dihadapi oleh GBKSM dalam menjalankan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di sekolah luar bandar?

VI. KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN



Rajah 1: Kerangka Konseptual kajian

VII. METODOLOGI KAJIAN

i. Reka Bentuk Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kualitatif. Reka bentuk kajian ini adalah berdasarkan Kajian Kualitatif Asas yang telah digariskan oleh Merriam (2009).

ii. Persampelan Kajian

Responden kajian dipilih menggunakan kaedah Persampelan Bertujuan. Sebanyak 5 orang GBKSM daripada tiga buah sekolah Menengah di Bahagian Kapit dipilih sebagai responden kajian. Kriteria pemilihan responden kajian adalah (a) pengalaman berkhidmat minimum satu tahun dan (b) mempunyai latar belakang

pendidikan Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling), Ijazah Sarjana Muda Psikologi (Psikologi Kaunseling) ataupun Ijazah Sarjana Muda Kaunseling. Selain itu, responden kajian (c) mestilah bertugas sebagai GBKSM di sekolah.

iii. Protokol Temubual

Temubual dijalankan dengan menggunakan soalan separa berstruktur. Soalan separa berstruktur dalam kajian ini dibina melalui hasil tinjauan awal pengkaji terhadap GBKSM dalam kajian rintis sebelum kajian ini dilaksanakan.

iv. Prosedur Kajian

Proses menjalankan kajian dimulakan dengan mendapatkan kelulusan menjalankan kajian daripada Pejabat Pendidikan Daerah, dan tiga buah sekolah yang terlibat. Setelah pengkaji mendapat kelulusan daripada pihak berkenaan, pengkaji menghubungi GBKS secara bersemuka untuk menjelaskan tujuan kajian, menyatakan penyertaan secara sukarela, dan menetapkan temujanji bagi GBKS yang bersetuju menjadi peserta kajian. Kesemua aktiviti menemubual dijalankan secara bersemuka di bilik kaunseling yang disediakan di sekolah masing-masing. Proses menemubual dimulakan dengan GBKS memahami tujuan temubual dan keperluan rakaman serta menandatangani Borang Persetujuan Termaklum. Segala maklumat peribadi seperti nama GBKS dan sekolah yang digunakan dalam kajian ini adalah nama samaran untuk menjamin kerahsiaan.

v. Analisis Data

Analisis data dijalankan secara serentak antara proses menemubual, menranskrip temubual dan analisis data. Data dianalisis menggunakan kaedah Analisis Tematik yang dipelopori oleh Braun and Clarke (2013).

VIII. DAPATAN KAJIAN

i. Karakter Peserta Kajian

Kesemua responden kajian yang dipilih adalah merupakan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sepenuh Masa (GBKSM) di sekolah dan mempunyai tempoh perkhidmatan dalam lingkungan tiga tahun sehingga lapan tahun enam bulan. Dua daripada lima responden kajian mempunyai latar belakang pendidikan Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Bimbingan Dan Kaunseling), seorang responden mempunyai latar belakang Sarjana Psikologi Pendidikan, seorang responden mempunyai latar belakang pendidikan Ijazah Sarjana Muda Kaunseling (Diploma Pendidikan Lulusan Ijazah) manakala yang terakhir memegang Ijazah Sarjana Muda Psikologi (Diploma Pendidikan Lulusan Ijazah).

JADUAL I: KARAKTERISTIK PESERTA KAJIAN

Peserta kajian	Tempoh perkhidmatan	Latar belakang pendidikan	Kaunselor berdaftar

Eliza	8 tahun 6 bulan	Sarjana Psikologi Pendidikan	Ya
Anau	8 tahun	Ijazah Sarjana Muda Kaunseling (DPLI)	Tidak
Catrina	8 tahun	Ijazah Sarjana Muda Psikologi (DPLI)	Tidak
Najia	6 tahun	Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)	Ya
Abu Bakar	4 tahun	Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)	Ya

a) Isu Pelaksanaan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Di Kawasan Pedalaman

Dalam bahagian ini, pengkaji akan menunjukkan isu yang wujud dalam menjalankan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di sekolah luar bandar mengikut tema.

i. Kurang Pemantauan Daripada Pihak Berwajib

Isu pertama yang dihadapi oleh GBKSM di Daerah Kapit adalah kurangnya pemantauan daripada pihak berwajib. Hal ini mungkin berlaku kerana kedudukan Kapit yang jauh dan sukar untuk dihubungi.

“sepanjang lapan tahun setengah saya bertugas, baru sekali pihak berwajib datang memantau Unit Bimbingan Dan Kaunseling..pemantauan oleh pihak sekolah pula hanya pada pelaksanaan program dan bukan pada sesi..”(Eliza)

Kenyataan ini turut dipersetujui oleh Abu Bakar,

“saya tak tahu macm mana mereka memantau GBKSM..saya sendiri tak pernah dipantau..hanya sekali pada tahun 2016..mereka datang tengok fail dan bagi sedikit nasihat..”

Pemantauan oleh pihak berwajib merupakan suatu kemestian dalam melaksanakan perkhidmatan yang berkualiti kepada pihak sekolah. Apabila kurangnya pemantauan, GBKSM mungkin akan masih terikut dengan kaedah lama yang mungkin sudah tidak relevan kepada para pelajar pada masa kini. Kesannya, GBKSM gagal untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti bahkan adakalanya pendekatan yang digunakan oleh GBKSM gagal untuk menarik minat pelajar.

ii. Kaunselor Diberikan Jadual Waktu Mengajar Bagi Mengatasi Masalah Kekurangan Guru

Isu seterusnya adalah GBKSM diberikan jadual waktu mengajar. Berdasarkan Surat Siaran Kementerian Pelajaran Malaysia Bil 12/2012 (2012) berkaitan Perekrutanan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling

Sekolah, seorang GBKSM tidak dibenarkan mengajar dan hanya dibenarkan untuk masuk sebagai guru ganti di kelas tidak lebih daripada lapan waktu seminggu. Walaubagaimanapun, daripada soal selidik yang diedarkan, dua daripada lima responden kajian telah diberikan jadual waktu mengajar iaitu masing 4 waktu seminggu (Catrina) dan 16 waktu seminggu (Abu Bakar). Jumlah waktu ini belum lagi termasuk waktu sit-in yang perlu mereka jalankan di sekolah.

“saya diberikan jadual waktu mengajar, saya ajar PJ (Pendidikan Jasmani). sit-in pun saya ada..”(Abu Bakar)

Apabila GBKSM terpaksa mengajar dan menjalankan tugas-tugas pengkeranian yang lain bagi menampung kekurangan guru natijahnya GBKSM gagal untuk melaksanakan tugas hakiki yang telah digariskan oleh pihak kementerian. Akhirnya pelajar menjadi mangsa kerana GBKSM gagal untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti kerana terlalu sibuk dengan tugas lain.

iii. Kekangan Yang Wujud Dalam Melaksanakan Program Wajib

Isu yang ketiga yang berjaya diperolehi daripada kajian yang dijalankan adalah isu pelaksanaan program. Terdapat beberapa program yang wajib dijalankan di sekolah tidak dapat dijalankan atas beberapa kekangan antaranya kurangnya kerjasama daripada guru dan program yang dirangka tidak praktikal kepada sekolah dua sesi. Apabila program tersebut tidak dapat dijalankan, pelajar gagal untuk memperolehi input seterusnya gagal mencapai objektif pelaksanaan program. Antara program yang boleh dijadikan contoh adalah program mentor mentee.

“susah nak jalankan program mentor mentee, guru tak ada masa..kita dua sesi, tempat pulak tak ada..pernah dulu buat (mentor mentee) guru bising sampai pulaukan GBKSM sebab GBKSM mintak laporan program...” (Najia)

Walaubagaimanapun, terdapat juga responden kajian yang berjaya menjalankan program-program tersebut mengikut perancangan masing-masing.

“kami buat semua program..tapi adakalanya kami buat sekali..dalam satu program kami buat dua laporan..kalau tak memang tak sempat dan bajet pula tak cukup..”(Eliza)

b) Cabaran Yang Dihadapi Oleh GBKSM Dalam Menjalankan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Di Kawasan Luar Bandar

Dalam bahagian ini pengkaji akan menunjukkan cabaran yang dihadapi oleh GBKSM dalam melaksanakan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di kawasan luar bandar.

i. Kesukaran Menghadiri Kursus Untuk Peningkatan Kompetensi GBKSM

Melalui analisis yang dijalankan, cabaran utama yang dihadapi oleh GBKSM di Daerah Kapit adalah daripada aspek peningkatan kompetensi. 80 peratus daripada responden kajian menyatakan bahawa kesukaran untuk

menghadiri kursus berkaitan dengan profesion Kaunseling merupakan cabaran utama. Berikut merupakan keratan transkrip GBKSM yang bernama Eliza,

“masalah utama di Kapit adalah tiada kursus berkaitan kaunseling dijalankan..”

Pernyataan yang sama turut dikongsikan oleh GBKSM yang bernama Anau dan Catrina,

“tidak ada kursus..kalau ada pun susah mahu pergi..kos mahal, ekspres saja sudah berapa..hari itu ada sekali saya dapat maklumat kursus di Sibul tetapi berbayar, dan kursus itu tidak menarik, saya sudah tahu..kalau ada yang lain bolehlah..” (Anau)

“tidak ada kursus ley..kalau ada pun susah mahu pergi, mahal... semua duit sendiri ma...” (Catrina)

Dapatan kajian ini menunjukkan pola perkembangan yang tidak sihat dalam kalangan GBKSM luar Bandar. Hal ini kerana, kajian yang dijalankan oleh See Ching Mey (2004, dalam K. Arumugam 2010) mendapati masalah kekurangan latihan profesional adalah salah satu faktor yang memberi kesan kepada penampilan diri sebagai seorang GBKSM.

Daripada respon yang diterima kesemua responden kajian memberikan jawapan kos perjalanan yang mahal merupakan punca mereka sukar untuk menghadiri kursus peningkatan kompetensi. Hasil daripada temubual juga menunjukkan empat daripada lima responden sepakat mengatakan bahawa pengangkutan air adalah merupakan suatu masalah kepada mereka. Berikut adalah keratan transkrip perbualan bersama beberapa responden kajian,

“tu lah, ekspres, saya tidak suka..susah, saya suka guna kapal terbang atau kereta..kalau ada jalan senang..” (Anau)

“susah la jalan sungai..kita perlu ikut jadual ekspres..tak boleh atur masa sendiri..” (Najia)

“masalah utama di sini (Kapit) guna sungai..kalau ada jalan insyaallah ok..ni nak bergerak memang susah..” (Abu Bakar)

“letih la guna ekspres, saya tidak suka...” (Catrina)

Hanya seorang responden yang merasakan pengangkutan air bukan menjadi punca mereka sukar menghadiri kursus. Berikut adalah transkrip perbualan bersama Eliza,

“bagi saya okay, takda masalah sangat..Cuma kita perlu ikut jadual la..”

ii. Persekitaran Kerja

Aspek yang kedua yang dikaji adalah berkaitan persekitaran kerja. Dapatan kajian menunjukkan kesemua responden kajian seronok mengajar di Kapit. Persekitaran kerja sangat selesa dan pihak pentadbir juga memberikan kerjasama yang sangat mampan.

“saya suka kerja sini, senang..pelajar pun baik, kes disiplin tu biasalah..” (Anau)

“seronok kerja sini, budaya lain, pelajar tak la hardcore sangat banding dengan di Bandar..” (Najia)

Pernyataan ini turut dipersetujui oleh Catrina, Eliza dan Abu Bakar.

“kerja sini okay, semua boleh tolong-tolong, budak dengar kata...” (Catrina)

“sini seronok, pelajar yang bermasalah bila masuk bilik kaunseling masih boleh dikawal, masih bagi kerjasama, tiada masalah lah..” (Eliza)

“not bad la..kalau banding dengan Bandar budak sini masih senang nak handle..masalah disiplin tu semua sekolah ada..yang penting pentadbir sporting..senang kerja” (Abu Bakar)

iii. Kerjasama Ibu Bapa

Aspek ketiga yang dilihat dalam kajian ini adalah aspek kerjasama ibu bapa pelajar. Empat daripada lima responden kajian menyatakan mereka mendapat kerjasama yang baik daripada ibu bapa pelajar.

“satu yang saya suka di sini kerjasama ibu bapa..jarang kita panggil mereka tak datang..kecuali yang jauh la..” (Najia)

“ibu bapa bagi kerjasama baik oo..senang..” (Catrina)

Walaupun bagaimanapun respon yang diterima daripada Eliza pula berbeza daripada pendapat responden lain,

“kerjasama ibu bapa sangat menyedihkan, pernah kami buat program panggil ibu bapa, daripada 70 yang dipanggil dan menyatakan akan datang, tiba-tiba pada hari kejadian hanya 6 ke 7 orang je yang datang..”

IX. PERBINCANGAN

Hasil daripada kajian menunjukkan bahawa kesemua responden kajian mempunyai persepsi yang sangat positif terhadap pelaksanaan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling di Kapit. Walaupun bagaimanapun, beberapa isu dan cabaran yang timbul sejak sekian lama adakalanya merencatkan semangat mereka untuk terus memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada pelajar di luar Bandar.

GBKSM hendaklah sentiasa cakna terhadap keperluan klien di setting masing-masing. Oleh yang demikian, mereka perlu sentiasa meningkatkan kompetensi melalui penyeliaan dan pemantauan oleh pihak berwajib. Walaupun bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan bahawa situasi yang berlaku di Kapit adalah sebaliknya. Faktor kesukaran untuk menghadiri kursus yang berkaitan dengan bidang kaunseling dan kurangnya pemantauan boleh menyebabkan kaunselor tidak kompeten dan gagal memberikan khidmat terbaik kepada pelajar. Selain itu, menurut Buku Panduan Program Perkembangan Profesional Berterusan Kaunselor Berdaftar (2017), setiap Kaunselor berdaftar perlu mengumpul mata CPD (*Continuous Professional Development*) melalui penyertaan di kursus, konferen dan sebagainya untuk memperbaharui Sijil Perakuan Amalan.

Tanpa adanya kursus yang berkaitan sudah pasti mata CPD ini tidak dapat dikumpul dan menyukarkan proses memperbaharui lesen.

Daripada temubual yang dijalankan, kesemua responden bersetia menyatakan bahawa kesukaran untuk menghadiri kursus turut berpunca daripada masalah pengangkutan daripada Kapit ke Sibu. Walaubagaimanapun isu ini mungkin akan berakhir kerana menurut kenyataan yang telah dikeluarkan oleh Menteri Kerja Raya, Datuk Seri Fadillah Yusof, laluan Kapit ke Sibu dijangka akan siap sepenuhnya pada tahun 2019 (Sarawakvoice.com, 2017).

Selain itu, isu kurangnya pemantauan oleh pihak yang berwajib juga menjadikan masalah ini lebih serius. Hal ini kerana, tanpa adanya pemantauan pihak yang berwajib sukar untuk mengenalpasti masalah yang dihadapi oleh GBKSM di sekolah. Selain itu, GBKSM pula meneruskan perkhidmatan dengan kaedah lama kerana tiadanya pemantauan dan penyeliaan daripada pihak tertentu. Kesannya, pelajar mungkin mendapat perkhidmatan yang tidak berkualiti dan ketinggalan zaman daripada GBKSM.

Isu GBKSM diberikan jadual mengajar juga merupakan suatu isu yang agak menarik untuk dibincangkan. Isu ini wujud kerana berlakunya masalah kekurangan guru di sekolah. Mengapa isu ini timbul sedangkan saban hari kita dapat lihat di dada akhbar dan media sosial tentang keluhan dan lambakan graduan pendidikan yang masih lagi belum diberikan penempatan sedangkan sudah tamat belajar dalam tempoh yang lama. Sekiranya masalah kekurangan guru ini dapat diatasi masalah GBKSM diarahkan mengajar juga mungkin akan dapat diatasi.

X. IMPLIKASI KAJIAN

Hasil daripada dapatan kajian ini mampu memberikan impak terhadap kualiti pelaksanaan perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling di sekolah luar Bandar. Berikut merupakan beberapa implikasi kajian yang diperolehi daripada kajian ini:

- i. GBKSM perlu menyedari segala isu dan cabaran yang wujud dalam perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling luar Bandar dan berusaha untuk mengatasi segala masalah tersebut agar mampu terus memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada para pelajar luar Bandar.
- ii. Pihak yang berwajib terutama sekali Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) mahupun Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) harus mencari alternatif agar GBKSM di luar bandar menerima layanan yang setara dengan GBKSM di Bandar. Selain itu KPM dan JPN juga harus mengenalpasti keperluan GBKSM luar bandar dalam aspek peningkatan kompetensi agar GBKSM mampu menjadi agen penyebaran wadah akademik yang sangat berkesan kepada pelajar luar bandar.

- iii. Pihak kerajaan tidak boleh meminggirkan masyarakat luar bandar dalam aspek pembangunan infrastruktur asas. Kegagalan kerajaan dalam menyediakan kemudahan asas akan menyekat keupayaan pelajar luar bandar untuk terus berkembang.

XI. KESIMPULAN

Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa (GBKSM) memainkan peranan yang sangat penting terhadap perkembangan modal insan pelajar di sekolah. Hasil kajian yang diperolehi menunjukkan isu dan cabaran yang timbul dalam perkhidmatan ini wajar diberikan perhatian agar ia tidak melunturkan semangat GBKSM untuk terus memberikan khidmat kepada pelajar luar bandar. Kajian lanjutan terutamanya mengenai keberkesanan perkhidmatan yang diberikan oleh GBKSM kepada pelajar luar bandar wajar dilaksanakan untuk memastikan kualiti perkhidmatan yang diterima oleh pelajar luar bandar setaraf dengan pelajar di bandar. Hal ini kerana setiap pelajar berhak untuk mendapat perkhidmatan yang berkualiti daripada GBKSM. Selain itu penerokaan menegani tahap kompetensi GBKSM juga wajar dijalankan agar mereka sentiasa bersedia untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada pelajar.

XII. RUJUKAN

- Abu Yazid Abu Bakar (2015). Pola Isu, Persepsi, Serta Pengalaman Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling dalam Kalangan Pelajar Pintar dan Berbakat. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 40(2) (2015): 167-173
- Azhari Bin Hj. Abdul Rahman (2014). Persepsi Pelajar Terhadap Bimbingan Dan Kaunseling Berita Harian (2017), Graduan Pendidikan Tuntut Posting. <http://borneodihati.org/2017/08/30/7-destinasi-di-kapit-sarawak-yang-wajib-dikunjungi/>
- Buku Panduan Program Perkembangan Profesional Berterusan Kaunselor Berdaftar (2017)
- Fatin Ghazmi (2013). Ekonomi Sebelum Dan Selepas Merdeka
- Jayos, Samsiah and Jasmi, Kamarul Azmi (2013). Persepsi kaunselor bukan Islam terhadap perkhidmatan kaunseling dengan klien saudara baru. *Prosiding Seminar Pertama Pendidikan dan Penyelidikan Islam [SePPIM'13] (Proceedings of the First Seminar on Islamic Education and Research [SePPIM'13]), 17- 18 September 2013, The Main Hall, Faculty of Islamic Civilization, Universiti Teknologi Malaysia.*
- K. Arumugam (2010). Persepsi Pelaksanaan Dan Kepuasan Komuniti Sekolah Terhadap Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Di Sekolah Menengah, Perak, Malaysia.

- Mohamed Sharif Mustaffa, Ph.D & Roslee Ahmad (2005). Pendekatan Temubual Sebagai Metod Kajian Kes. Suatu Persepsi Di Kalangan Pelajar Perempuan Cemerlang Terhadap Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling. *3rd International Qualitative Research Convention on 21-23 August 2005*
- Mohd Haidhir Bin Md Yusof (2015). Persepsi Guru Terhadap Keperluan serta Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di SRA JAWI
- N. Manchelan (2017). Keberkesanan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Malaysia.
- Ng Haw Kuen (2015). Pengaruh Kesihatan Kaunselor Terhadap Penglibatan Kerja Dalam Kalangan Kaunselor Di Malaysia.
- Norafifah Bali & Mohamad Hashim Othman (2017). Keterlibatan dan Cabaran Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Terhadap Murid Berkeperluan Khas. *Asian Social Work Journal, Volume 2, Issue 2, (page 1 - 10), 2017*
- Sinar Harian, 4 Mac 2014: Guru Kaunseling perlu berdaftar <https://sarawakvoice.com/2017/11/13/laluan-sibu-kapit-siap-pada-2019-fadillah/>
- Siti Syairah, Mohmed and Abd Malek, Abd Rahman (2013). Perbandingan Stres Kerja Dan Burnout Dalam Kalangan Kaunselor Berdaftar Dan Tidak Berdaftar
- Suhaya et. al (2017). Persepsi Masyarakat terhadap Keperluan Perkhidmatan Kaunseling Spiritual. *ISLAMIYYAT 39(1) 2017: 57 – 65* <http://dx.doi.org/10.17576/islamiyyat-2017-3901-07>
- Surat Siaran Kementerian Pelajaran Malaysia Bil 12/2012: Perekayasan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah

Tahap Penyeliaan Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) Dibilik Darjah Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru.

Hairolnizam Bin Md Zin

Penyelia: Prof Madya Dr. Mohd Izham Mohd Hamzah

Abstrak – Kertas konsep ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap penyeliaan Pembelajaran dan Pemudahcaraan, PdPc dalam bilik darjah dan hubungannya dengan efikasi kendiri guru. Kertas konsep ini adalah berasaskan Model Penyeliaan PdPc STANDARD KUALITI PENDIDIKAN MALAYSIA GELOMBANG 2 (SKPMg2) Kementerian Pendidikan Malaysia, KPM 2017 serta Teori Efikasi Kendiri Guru - Teori Kognitif Sosial Bandura (1986) dan Model Efikasi Kendiri Guru – Tschannen-Moran dan Hoy (1998, 2001). Dapatan kajian lepas dari kajian literatur menunjukkan tahap penyeliaan PdPc dan tahap efikasi kendiri guru secara keseluruhan adalah berada pada tahap yang tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan. Kajian lepas dari kajian literatur juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap penyeliaan PdPc di bilik darjah mengikut jantina, tempoh perkhidmatan dan taraf pendidikan. Kertas konsep ini diharapkan dapat merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 aliran ke – 4, iaitu mengubah profesion guru ke suatu profesion pilihan, ini menunjukkan inisiatif kementerian dalam memperkasakan kualiti profesion keguruan. Selain itu, kertas konsep ini juga diharapkan dapat memberi implikasi kepada unit pembangunan profesional guru terutamanya dari segi perancangan latihan penyeliaan PdPc dalam bilik darjah. Kesimpulannya, tahap penyeliaan PdPc dalam bilik darjah mempunyai hubungan dengan efikasi kendiri guru.

Katakunci – Penyeliaan PdPc, Efikasi Kendiri Guru,

I. PENGENALAN

Transformasi pendidikan yang berlaku memerlukan pemantauan, penilaian dan penambahbaikan daripada semua pihak agar menjadi kitaran perancangan yang mampan dalam memajukan sistem pendidikan negara. Sejalan dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 aliran ke – 4, iaitu mengubah profesion guru ke suatu profesion pilihan, ini menunjukkan inisiatif kementerian pendidikan dalam memperkasakan kualiti profesion keguruan. Penyeliaan merupakan salah satu kaedah terbaik dalam meningkatkan teknik pengajaran guru di bilik darjah. Rous (2004) dan Peter (2011) menyatakan penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah ialah kaedah utama bagi menilai keberkesanan dan kualiti PdP guru di sekolah.

Di samping itu, penyeliaan juga dapat memastikan kaedah pedagogi terkini dirancang dan dilaksanakan secara terlatih dan tersusun di dalam bilik darjah. Norlela Ali et al. (2015) juga turut menyatakan guru pelatih perlu didedahkan dengan budaya kerjasama dan kecemerlangan

profesional melalui bimbingan yang baik, iaitu melalui penyeliaan pengajaran dan pembelajaran. Hal ini bagi meningkatkan efikasi guru pelatih dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran dengan lebih berkesan. Melalui kajian yang lepas juga membuktikan penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dapat meningkatkan efikasi guru (Ebmeier, 2003; Hallinger, P, 2005; Nurahimah & Rafisah, 2010; Chang et.al, 2010; Mohd Munaim, 2011). Disamping itu, Efikasi guru juga mempengaruhi pencapaian murid di sekolah yang mana secara tidak langsung akan dapat menjayakan dasar dan matlamat pendidikan negara.

II. KONSEP PENYELIAAN PEMBELAJARAN DAN PEMUDAHCARAAN, PdPc

Konsep penyeliaan juga mengalami perubahan dari masa ke semasa. Menurut Peter (2011) pula, pada masa sekarang konsep penyeliaan pengajaran guru lebih bersifat membimbing, membina, demokratik dan berbentuk sumbangsaran yang lebih fleksibel. Berbanding kaedah penyeliaan pengajaran lama yang lebih bersifat memerhati, menyiasat, memeriksa dan mengarah. Situasi ini berubah seiring dengan pembelajaran abad ke -21 di mana guru bukan lagi sebagai pemberi ilmu semata-mata, tetapi sebagai pemudahcara dalam proses pembelajaran masa kini. Menurut PdPc dalam SKPMg2, guru di bentuk berperanan sebagai perancang, pengawal, pembimbing, pendorong dan penilai dalam memperkembangkan potensi murid secara menyeluruh dan menghasilkan pencapaian murid pada tahap optimum secara berterusan. Seterusnya, peranan murid pula adalah sebagai pembelajar aktif untuk menguasai kemahiran dan pengetahuan serta mengamalkan nilai positif.

III. KONSEP EFIKASI KENDIRI GURU

Menurut Bandura (1997), efikasi kendiri guru merupakan kepercayaan terhadap kebolehan diri dalam mengatasi masalah pembelajaran murid melalui komitmen, kesungguhan dan sikap guru dalam pengajaran. Tambahan lagi, ia mengandaikan bahawa cara manusia berfungsi dalam kehidupannya adalah dipengaruhi oleh tiga elemen yang membentuk segi tiga iaitu: (a) faktor personal (efikasi kendiri) yang meliputi kognitif, perasaan dan unsur biologi, (b) tingkah laku individu dan (c) pengaruh persekitaran yang membentuk interaksi. Ketiga-

tiga elemen ini dilihat mempunyai hubungan timbal balik yang diistilahkan sebagai konsep ‘penentuan bersalingan’ (reciprocal determinism).

IV. TEORI PENYELIAAN KLINIKAL

Teori penyeliaan Klinikal oleh Glickman (1985:2001) telah melihat penyeliaan dalam bidang pendidikan adalah sebagai proses penambahbaikan amalan-amalan PdPc di bilik darjah dengan berurusan terus dengan guru. Buku “case studies and research in clicical supervision” oleh Cogan. M.L (1973) telah membincangkan mengenai istilah klinikal, selepas penambahbaikan oleh Goldhammer et. all (1980), merumuskan Istilah klinikal merangkumi konsep diagnostik dan pemulihan dari sudut perubahan sebelum memulakan perawatan. Melalui pendekatan di lihat dari sudut perubatan digunakan di mana pesakit diberi perhatian dan tumpuan sebelum memulakan perawatan secara terancang. Penyeliaan ini juga menekankan hubungan yang positif antara penyelia dan guru atas dasar persefahaman dan saling menghormati pendapat, idea dan pendekatan yang dicetuskan bagi mencapai objektif yang sama dalam memenuhi standard SKPMg2 sebagai panduan.

V. MODEL PENYELIAAN PEMBELAJARAN DAN PEMUDAHCARAAN, PdPc STANDARD KUALITI PENDIDIKAN MALAYSIA GELOMBANG 2, SKPMg2 2017.

Dalam penghasilan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2, SKPMg2 2017, asal pembentukannya bermula dari penghasilan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia, SKPM 2010, yang didasari dari konsep asas iaitu dari model sekolah berkesan (Effective School Model) Sammons, Hillman & Mortimore, (1995) dan Model Penaziran Kemenjadian Murid yang dikemukakan dalam Hala Tuju JNJK 2010-2015 (Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti KPM, 2009). Teori sistem dirujuk sebagai model sekolah berkesan yang menyatakan sesuatu organisasi seperti sekolah yang wujud dalam sesuatu persekitaran terdiri daripada pelbagai elemen yang memiliki ciri-ciri unik dan mempunyai hubungan antara satu sama lain. Melalui dokumen SKPMg2, enam aspek telah digariskan bagi memenuhi setiap kriteria kritikal seperti dalam jadual 1 dibawah:

Jadual 1: Kriteria kritikal bagi setiap aspek dalam penilaian PdPc SKPMg2, KPM 2017

Aspek	Kriteria Kritikal
a) Guru sebagai perancang	Guru bertindak sebagai perancang untuk memastikan kesediaan dan persediaan yang rapi dalam melaksanakan PdPc
b) Guru sebagai pengawal	Guru bertindak sebagai pengawal pelaksanaan PdPc

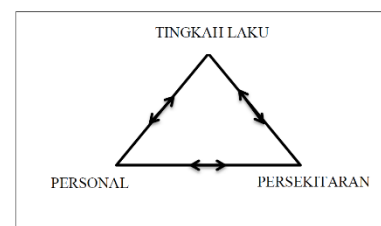
untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran mengikut perancangan.

c) Guru sebagai pembimbing	Guru bertindak sebagai pembimbing untuk membolehkan murid menguasai pengetahuan, kemahiran dan mengamalkan nilai berdasarkan objektif pelajaran.
d) Guru sebagai pendorong	Guru bertindak sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi dan kemahiran insaniah (soft skills) murid.
e) Guru sebagai penilai	Guru berperanan sebagai penilai untuk mengesan tahap penguasaan murid.
f) Murid sebagai pembelajar aktif	Murid bertindak sebagai pembelajar aktif untuk menguasai pengetahuan dan kemahiran serta mengamalkan nilai positif.

VI. TEORI EFIKASI KENDIRI GURU

Teori Kognitif Sosial Bandura (1986)

Menurut Bandura (1986) adalah konsep timbal balik (reciprocal determinism), yang mempunyai tiga elemen iaitu (i) faktor peribadi dalam bentuk kognitif; (ii) tingkah laku dan (iii) pengaruh persekitaran seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1



Rajah 1: Perhubungan ‘reciprocal determinism’ oleh Bandura (1986: p. 4).

Bandura (1986) telah menyatakan mengenai dua jenis jangkaan yang mempengaruhi daya kognitif seseorang dalam cara mereka bertingkah laku. Jangkaan tersebut adalah jangkaan hasil kerja (outcome expectancy) dan jangkaan efikasi sendiri (self-efficacy). Jangkaan hasil adalah kesan daripada usaha yang membawa kepada pencapaian atau hasil kerja yang dikehendaki oleh seseorang (outcome). Jangkaan efikasi pula adalah keyakinan seseorang yang beliau dapat melaksanakan tingkah laku yang dikehendaki untuk mengeluarkan hasil yang diinginkan dengan jayanya. Oleh itu, jangkaan hasil meneroka bagaimana ganjaran mempengaruhi motivasi

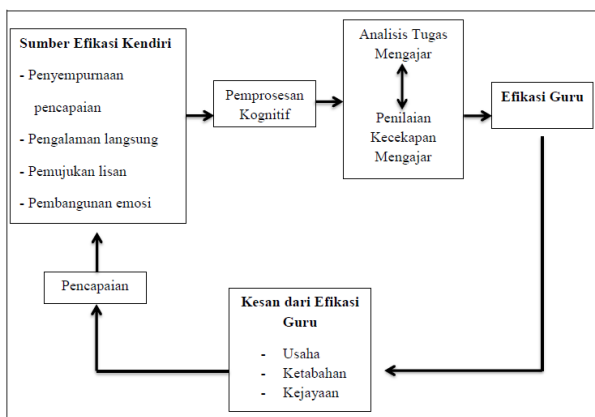
individu manakala efikasi sendiri meneroka bagaimana kepercayaan tentang kebolehan mempengaruhi motivasi.

VII. MODEL EFIKASI KENDIRI GURU

Tschannen-Moran dan Hoy (1998, 2001)

Model Efikasi Kendiri Guru (Rajah 2) telah dibina oleh Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (2001). Bersesuaian dengan Teori Kongnitif Sosial yang diperkenalkan oleh Bandura (1997) iaitu pengaruh utama kepada efikasi sendiri adalah analisis daripada hasil kajian terdahulu dan penginterpretasian empat sumber efikasi iaitu penyempurnaan pengalaman atau pencapaian kerja, pengalaman langsung, pemujukan lisan dan keadaan fisiologikal atau pembangunan emosi. Kesemua empat sumber ini adalah penting dalam mentafsir dan memproses kongnitif sesuatu maklumat. Menurut Tschannen-Moran, et al. (2001) efikasi sendiri guru adalah keyakinan yang ada pada seseorang guru terhadap kebolehannya untuk mengajar dan memotivasikan murid tanpa mengambil kira kebolehan dan latar belakang keluarga murid.

Rajah 2: Model Efikasi Kendiri Guru Oleh Tschannen-Moran, Hoy & Hoy 1998 dalam Hoy dan Mikel 2001



Model efikasi sendiri ini juga mempunyai kesan secara teori dan praktikal. Seperti yang digambarkan di dalam Rajah 2, pencapaian seseorang akan membentuk pengalaman utama yang akan menyumbang kepada maklumat baru yang akan diproses untuk membentuk kepercayaan efikasi sendiri di masa hadapan.

VIII. DAPATAN KAJIAN LITERATUR

A. Penyeliaan Pengajaran

Menurut Abebe (2014) dalam kajiannya mendapati bahawa kalangan guru tidak berminat melaksana program penyeliaan pengajaran guru di dalam bilik darjah di sekolah kerana guru kekurangan latihan, kekurangan peruntukan kewangan, kekurangan buku panduan dan

manual prosedur kerja bagi melaksana proses penyeliaan pengajaran yang terancang dan berkesan di sekolah mereka.

Manakala Berhane (2014) dalam kajiannya terhadap guru di Addis Ababa mendapati bahawa latihan penyeliaan pengajaran guru yang kerap boleh mengukuhkan lagi kemahiran pedagogi dalam kalangan guru. Kajian Hamdan dan Rahimah (2011) berkaitan amalan penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah kebangsaan di daerah Melaka Tengah mendapati guru-guru mempunyai tanggapan positif terhadap penyeliaan pengajaran di sekolah. Kajian Abdul Rahim et al. (2008) melaporkan para guru pelatih menunjukkan efikasi pengajaran yang tinggi. Mereka paling yakin dengan kebolehan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas berkaitan dengan aspek penglibatan murid diikuti dengan strategi pengajaran dan pengurusan kelas. Dapatan yang serupa juga dikongsi oleh kajian Abdul Rashid et al. (2013) dan Hamdan dan Nurlia (2011).

B. Efikasi Kendiri Guru

Nurrahimah dan Rafisah (2010) dan O'Neill Stephenson (2012) mendapati tahap efikasi adalah tinggi berkaitan pengaruh sumber efikasi sendiri guru terhadap guru pra-perkhidmatan di Australia. Kajian ini mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara efikasi sendiri guru pra-perkhidmatan dengan jantina. Kajian Nurrahimah dan Rafisah (2010) mendapati terdapat hubungan kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dengan efikasi sendiri guru yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah ini. Mohd Yusri Ibrahim (2012) melalui kajiannya menyatakan bahawa efikasi guru di Malaysia adalah tinggi, namun berbeza dengan kajian yang telah dijalankan oleh Khalid Johari et al. (2009) menunjukkan bahawa efikasi guru di Malaysia adalah pada aras sederhana tinggi.

C. Hubungan Penyeliaan PdPc dengan Efikasi sendiri guru.

Menurut Syed Kamarulzama et. al (2014) dalam kajiannya mengenai efikasi sendiri guru pendidikan jasmani terhadap pelaksanaan pengajaran mata pelajaran pendidikan jasmani, menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan pengalaman mengajar Pendidikan Jasmani di sekolah.

Hamdan & Nurlia (2011) yang berjaya menjelaskan melalui kajian mereka bahawa tanggapan guru terhadap penyeliaan pengajaran kini lebih positif kerana guru-guru jelas akan kepentingan dan matlamat sebenar penyeliaan pengajaran yang dilaksanakan terhadap mereka di dalam kelas. Mohd Fairuz Jafar et. all (2017), dalam kajiannya Mengenai Pengaruh Aspek Penyeliaan Pensyarah Dan Aspek Pemerhatian Pengajaran Rakan Terhadap Efikasi Kendiri Guru pelatih: Satu Struktur Model, menunjukkan

bahawa, guru pelatih mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi semasa menjalani latihan mengajar secara keseluruhannya.

Menurut Anusuya (2013) dalam kajiannya bertajuk tahap kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah dengan efikasi guru di sk zon batu anam menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap efikasi guru di sekolah kebangsaan Zon Batu Anam, Segamat dengan jantina, tempoh perkhidmatan dan taraf pendidikan.

IX. PERBINCANGAN

Berdasarkan analisis dapatan kajian lepas, secara keseluruhannya adalah didapati tahap penyeliaan PdPc di bilik darjah mempunyai hubungan pada tahap tinggi, signifikan dan positif dengan efikasi sendiri guru. Penemuan ini bertepatan dengan kajian Nurahimah dan Rafisah (2010), Anusuya (2013), Hamdan dan Rahimah (2011), dan Mohd Fairuz Jafar et. al (2017). Justeru, dapatan kertas konsep ini berdasarkan kajian-kajian lampau menjelaskan bahawa tahap penyeliaan PdPc di bilik darjah mempunyai kesan terhadap efikasi sendiri guru.

Secara keseluruhannya, kertas konsep ini berdasarkan kajian-kajian lampau mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap penyeliaan PdPc di bilik darjah mengikut jantina, tempoh perkhidmatan dan taraf pendidikan. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian Anusuya (2013), Syed Kamarulzama et. al (2014), O'Neill et.al (2012), Tschannen-Moran et.al (2002).

Selain itu, kertas konsep ini adalah berdasarkan kajian-kajian lampau yang juga mendapati latihan penyeliaan pengajaran guru yang kerap boleh mengukuhkan lagi kemahiran pedagogi dalam kalangan guru. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian Abebe (2014), Berhane (2014) dan Peter (2011)

X. IMPLIKASI

Kertas konsep ini diharapkan dapat merealisasikan PPPM 2013-2025 dalam aliran ke – 4 menjadikan profesion guru sebagai profesion pilihan dengan meningkatkan kualiti pengajaran melalui penyeliaan. Hal ini selaras pendapat Mukoro & Pupu, 2013 yang menyatakan bahawa, penyeliaan pengajaran seharusnya dilihat sebagai satu cara untuk meningkatkan kualiti pengajaran guru bagi meningkatkan mutu pembelajaran murid. Keberkesanan pelaksanaan program kurikulum tersebut di sekolah juga memerlukan proses penyeliaan pengajaran yang lancar dan sistematik.

Manakala di Malaysia, pelaksanaan amalan penyeliaan PdPc di dalam bilik darjah wajib dilaksanakan oleh semua warga guru. Selain itu, ia dapat memastikan semua guru melaksana PdPc dengan berkualiti dan

professional. Hal ini selaras apabila merujuk kepada Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 3/1987, KPM yang mengarahkan supaya semua guru melaksana penyeliaan PdPc guru di dalam bilik darjah di sekolah masing-masing dengan dipimpin oleh pihak guru besar dan pengetua di setiap sekolah rendah dan menengah (KPM, 2010).

Melalui kertas konsep ini diharapkan dapat menyumbang dari aspek ilmu latihan dalam bidang penyeliaan pengajaran di sekolah khususnya kepada warga guru biasa, guru pentadbir di sekolah, pegawai perkhidmatan dan penaziran di PPD, JPN, JNJK dan khususnya kepada pihak pegawai penggubal dasar bidang pengurusan kurikulum dan pendidikan di KPM. Kewujudan peluang seumpama ini dapat meralisasikan impian kerajaan untuk meningkatkan kualiti penyeliaan PdPc sekaligus memartabatkan profesion perguruan.

XI. KESIMPULAN

Kesimpulannya, penyeliaan PdPc amat diperlukan untuk membolehkan semua guru dapat menyumbangkan sesuatu berdasarkan kepada bakat dan posisi masing-masing ke arah meningkatkan kualiti pengajaran guru. Sehubungan dengan itu, pengetua perlu mengambil kira setiap dimensi dalam penyeliaan PdPc selaras dengan aspek penilaian SKPMg2 bidang penyeliaan PdPc sebagai faktor penting dalam kepimpinan mereka. Ini adalah kerana enam aspek telah digariskan bagi memenuhi setiap kriteria kritikal sebagai instrumen penilaian dalam PdPc yang dapat merealisasikan kecemerlangan khususnya kepada bidang kualiti pengajaran pendidikan.

XII. RUJUKAN

Abebe Tesema. (2014). The Practices And Challenges Of School-Based Supervision In Government Secondary Schools Of Kamashi Zone Of Benishangul Gumuz Regional State. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. University of Ethiopia.

Abdul Rahim Bakar, Mohd Majid Konting, Abdul Rashid Jamian, & Lyndon, N. (2008). Teaching efficacy of Universiti Putra Malaysia science student teachers. College. Student Journal, 42, 493–509

Abdul Rashid Jamian, Othman, S., & Baharom, R. (2013). The Teaching Efficacy Among Trainee Teachers In The Classroom Environment. ICERI2013 proceedings, 3614–3619.

Ahmad Kamal, Ariffin. (2016). Pelaksanaan Penyeliaan Pengajaran Dan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Negeri Selangor. PhD thesis, University of Malaya.

Anusuya Kaliappan. (2013). Tahap Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Dalam Bilik Darjah Dengan Efikasi Guru Di SK Zon Batu Anam,

Segamat. Tesis kedoktoran yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52:1 – 26

Berhane Assefa Ekyaw. (2014). *The Practices And Challenges Of Instructional Supervision In Asossa Zone Primary Schools*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Jimma University of Ethiopia.

Cogan M. L. (1973). *Clinical Supervision*. Boston: Houghton Mifflin.

Chang, T.S., McKeachie, W., & Lin, Y.G. (2010). Faculty Perceptions Of Teaching Support And Teaching Efficacy In Taiwan. *Higher Education*. Vol.59, (2), pp. 207-220.

Ebmeier, H., (2003). How Supervision Influences Teacher Efficacy And Commitment: An Investigation Of A Path Model, *Journal Of Curriculum And Supervision*, 18(2), 110-141.

Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1993). *Clinical supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers* (3rd ed.). Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Glickman, C., Gordan, S. & Ross, G. (2007). *Supervision and Instructional Leadership*. Boston: Allyn & Bacon.

Hallinger, P. (2005). *Instructional Leadership And The School Principal: A Passing Fancy That Refuses to Fade Away*. *Leadership and Policy in Schools*, 4, 221-239

Hamdan Said dan Rahimah Abdul Rasid. (2011). Amalan Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Di Sekolah-Sekolah Kebangsaan Di Daerah Melaka Tengah. *Jurnal Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia*, 3, 40-59.

Hamdan Said & Nurlia Binti Mohamad. (2011). *Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Di Sekolah-Sekolah Kebangsaan Di Daerah Kota Tinggi, Johor*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Sammons, P., Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: A review of school effectiveness research*. London: Office for Standards in Education [OFSTED].

Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman, & Ahmad Tajuddin Othman. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34, 3-14.

Kementerian Pelajaran Malaysia. (2010). *Hala Tuju Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti 2010-2015*. Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti. Putrajaya.

Lunenburg F. C., (2011) *Goal-Setting Theory of Motivation*. *International Journal of Management, Business and Administration*. Volume 15, Number 1: 2011. Sam Houston State University.

Mukoro AS, Pupu O. (2013). *Instructional Supervision As A Catalyst For Quality Improvement In Secondary Educational Settings*. *Journal of Educational and Social Research* 3(6), 59-67.

Mohd Yusri Ibrahim. (2012). *Model Kepimpinan Pengajaran Pengetua, Efikasi Dan Kompetensi Pengajaran*. Terengganu, Universiti Malaysia Terengganu.

Nurahimah Mohd Yusoff & Rafisah Osman. (2010). Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Di Bilik Darjah Dengan Efikasi Guru. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, Vol. 25, 53–71, 2010. Pusat Pengajaran Pembelajaran Universiti, Universiti Utara Malaysia

Mohd Fairuz Jafar, Shahizan Hasan dan Azalina Yusoff. (2017). Pengaruh Aspek Penyeliaan Pensyarah Dan Aspek Pemerhatian Pengajaran Rakan Terhadap Efikasi Kendiri Guru pelatih: Satu Struktur Model. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan. Universiti Sains Malaysia.

Mohd Munaim. (2011). Pengaruh Kepimpinan Instruksional Guru Besar Ke Atas Efikasi Guru. Universiti Utara Malaysia.

Norlela Ali & Mohd Munaim Mahmud. (2015). *Pengaruh Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Ke Atas Efikasi Guru*. Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas, Kuala Lumpur.

O'Neill, S. & Stephenson, J. (2012). Exploring Australians Pre – Service Teachers Sense Of Efficacy, Its Sources, And Some Possible Influences. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 535 – 545.

Peter Baffour Awuah (2011). *Supervision Of Instruction In Public Primary Schools In Ghana: Teachers And Headteachers Perspectives*. Doctoral Dissertation Of Education. Ghana: Murdoch University

Rous, B (2004). Perspectives Of Teachers About Instructional Supervision And Behaviour That Influence Pre-School Instruction. *Journal Of Early Intervention*, 26(4).266-283. Diperolehi Ogos 21, 2012 daripada <http://www.10.1177/105381510402600403>.

Sergiovanni & Starratt. (2007). *Supervision: A redefinition*. New York

Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan dan Julismah Jani. (2014). Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pelaksanaan Pengajaran Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani. Universiti Malaya.

Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning And Measure. *Review of Educational Research* 68(2): 202-248.

20002. New Orleans, LA.

Tschannen Moran, M. and Hoy, A.W. (2002).The Influence of Resources and Support on Teachers' Efficacy Beliefs. Paper Presented At Annual Meeting Of The American Educational Research Association. April 2,

Teachers' Attitudes on the Use Of ICT in Their ESL Classrooms

Elizabeth Anak Daniel and Parilah Mohd. Shah

Abstract – Improving English proficiency in Malaysia is one of the prominences in the new Malaysia Education Blueprint 2013-2025. In the blueprint, the government has outlined strategies to upscale the language including leveraging Information and Communication Technologies (ICT) for the teaching and learning of English. This is because today's digital learners require ICT to support their acquisition of the language. Despite the high budget to provide schools with ICT, the use of ICT in English as Second Language (ESL) classrooms is still limited. Past studies revealed that teachers' attitudes affect the use of ICT in their classrooms. Thus, this study attempted to investigate the attitudes of ESL teachers towards the use of ICT in their classrooms. The current use of ICT among ESL teachers was also further explored in this study. This is a quantitative research and data was collected via an online survey. For the purpose of this study, 49 English teachers were randomly selected from various primary schools in Sibul, Sarawak. SPSS version 22 was used to analyse the data quantitatively. Findings indicated that despite the respondents yielded positive attitudes towards the use of ICT in their ESL classrooms, it was found that their use of ICT was low. It is hoped the results of this study may be beneficial to ESL educators in incorporating ICT in their classrooms.

Keywords - Attitudes, ICT, Malaysia primary schools, teachers, education, ESL

Elizabeth Anak Daniel, National University of Malaysia (Email address: eliz89@yahoo.com.my).

Parilah Mohd. Shah, National University of Malaysia (Email address: drparila@gmail.com).

I. INTRODUCTION

English is widely used across all continents and till today, it is still the lingua franca that understood by most people across countries. It is used in almost all domains such as education, technology, trading and politics. In Malaysia, English is recognized as the second language and it represents the modern and global world (Lee et al., 2010; Faisal, 2017). Therefore, the government has developed many plans to upscale the language in the country.

Past studies revealed that ESL learners need external support for their learning. External support such as Information and Communication Technologies (ICT) has proven to be an effective language-learning tool for English (Nomass, 2013; Ghavifekr & Rosdy, 2015; Bhattacharjee & Deb, 2016). Besides, today's digital learners are no longer driven by traditional teaching approaches; instead, they are highly motivated to use ICT in their learning. As education and technology are rapidly changing, teachers and learners need to adapt to changes (Melor and Ashairi, 2014). This is moving together with the changing times and to ensuring the Malaysian students

are on par with other students from around the world. Therefore, it is pivotal for teachers in Malaysia to use ICT in TL so as to equip the millennial in the country with the 21st-century learning skills.

II. PROBLEM STATEMENT

Recognising the importance of ICT in education, the Malaysia Ministry of Education aims to leverage ICT for teaching and learning (Ministry of Education, 2012). Since then, the government has been on-going trying to equip schools with ICT. However, despite the high budget to equip schools with ICT, ICT usage in the country is not at the maximum level (Parilah & Josclyn, 2015; Ghavifekr & Rosdy, 2015; Tan, 2016). To understand this problem, researches should be done on teachers' attitudes towards ICT usage. This is because teachers are the key implementers of ICT in a classroom (Ghavifekr & Rosdy, 2015; Bhattacharjee & Deb, 2016). Besides, Safitry et al. (2015) claimed that the reformation of ICT usage in the classroom has failed because teachers' beliefs, skills and attitudes were ignored. Moreover, despite the close connection between teachers' attitudes and ICT usage, there are not many researches done on teachers' attitudes in using ICT in Malaysia (Parilah & Josclyn, 2015). Hence this study will look into primary school teachers' attitudes towards the use of ICT in teaching ESL classroom.

This study aims to investigate the ESL teachers' attitudes towards using ICT in teaching ESL primary schools in Sibul, Sarawak. This study will also delve into the current levels of ICT usage among the primary school English teachers. Data were gathered through an online survey. 49 ESL teachers from various primary schools in Sibul, Sarawak were randomly selected. For the purpose of this study, the following research questions were formulated:

1. What are the teachers' attitudes in the usage of ICT tools in teaching ESL classrooms?
2. What are the current levels of ICT usage in teaching ESL classrooms among the English teachers?

III. LITERATURE REVIEW

The use of Information and Communication Technology (ICT) in education

ICT encompasses hardware, software applications and information systems (Josclyn & Parilah, 2015). Therefore, ICT does not only refer to computer hardware and software such as word processor or spread sheet but it also includes Internet browsing, virtual learning

environment and online communication tools. In Malaysia, the importance of ICT in education has led the country to allocate funds on the integration of ICT in schools. For example, SMART SCHOOL programme was initiated to equip their students with the 21st-century skill (Moganashwari & Parilah, 2013). Besides, most schools in the country are now equipped with ICT tools or hardware. However, despite the allocated funds and ICT tools, The Executive Summary in 2012 disclosed that 80% of teachers in Malaysia utilised less than one hour of ICT in a week (Tan, 2016). This indicating that the teachers in the country do not make full use of ICT facilities in a classroom.

Teacher's attitude towards the use of ICT in ESL classroom

Several studies have been done on teachers' use of ICT in the classroom. A study by Parilah and Joselyn (2015) revealed that most of the teachers have positive attitudes towards ICT usage. This is further supported by Hendejhan and Niyosha (2013) where they revealed that most of their teachers have the confidence in ICT skills. Besides, their study also revealed that the majority of their respondents claimed that ICT improves their job, save times and make their work faster. In addition, a majority of them also stated that ICT keeps them more productive and they perceived ICT to be useful. Therefore, both of these studies showed that the educators possess positive attitudes towards the use of ICT in the classroom.

Ghavifekr and Rosdy (2015) also revealed that most teachers are aware of the benefits of ICT in teaching and agreed that ICT improves their teaching. Besides, most of the respondents agreed that ICT makes learning in classroom more effective. Furthermore, their study found that ICT usage in classroom resulted in students being more active and attentive during lessons. Their result also indicated that most of their respondents believe that ICT is easy to use although they claimed that the conventional way of teaching could still produce effective teaching quality. However, their study revealed that despite the positive attitudes towards ICT, teachers still do not make full use of ICT in a classroom.

Safitry et al. (2015) also revealed that 70% of their respondents feel comfortable using ICT for TL. Half of their respondents found that ICT is stressful and more than half of the respondents believe that they could fix ICT if there are errors while using it. Majority of their respondents agreed that ICT in TL is fascinating and interesting. However, only half of the respondents believe that ICT is useful for TL although 90% of them believe that ICT makes their teaching more effective. In addition, only half of the teachers perceived ICT as useful in helping their students to understand a concept better. This shows that the respondents believe that ICT makes their job easier and more effective but not so much on their students' learning. This could be because of the fact that the country is still very much relies on public examination where ICT is not a part of it

Melior and Ashairi (2014) conducted a study on ESL teachers in Kapit, Sarawak and they found that most

teachers have positive attitudes towards ICT usage. The respondents mostly believe in their readiness and capabilities in using ICT in the classroom. The respondents also believe that ICT motivates their students to learn. However, this study also discovered that the respondents have low use of ICT despite most of them own positive attitudes towards the use of ICT. The low usage could be caused by the remote nature of the location itself whereby access to gain information and ICT tools are limited.

Moganashwari and Parilah (2013) found that 60% of their respondents agreed that they feel comfortable using ICT although more than half of the respondents feel neutral towards ICT usage in a classroom. However, all of the respondents believe that computers to be an essential tool for them as teachers and majority of the teachers claimed computers changed the way their students learning. All of their respondents believe that ICT helps their students to understand a lesson better and it makes their teaching more effective. Despite these positive attitudes towards ICT, a majority of them seldom use ICT for TL. This is supported by a study conducted by Raman and Mohamed (2013) and Umar and Amat (2015) where they also discovered that teachers do have positive perceptions towards the use of ICT despite the low use of it in classrooms.

IV. CONCEPTUAL FRAMEWORK

Technology Acceptance Model was developed by Davis in 1989 and it supports the use of ICT in TL. Paul et al. (2003) posited that TAM model by Davis is the most utilised framework for technology acceptance. This model helps researchers to understand individual's acceptance and rejection on the use of ICT. Besides, this theory has been used extensively over the years and this proves its credibility in understanding human attitudes towards ICT usage.

This study proposed the following conceptual framework and this framework was adapted from Technology Acceptance Model by Davis (1989) and Zarina (2016).

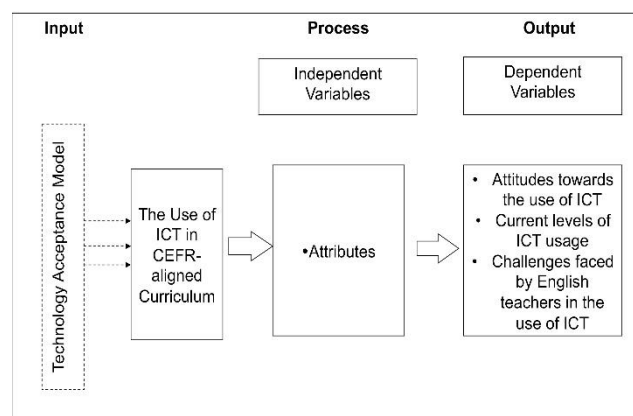


Figure 1: Conceptual Framework

V. METHOD

Research Design

The research design for this study used a quantitative approach. A set of a questionnaire was employed as the instrument to collect findings concerning the objectives of the study. Survey design is relevant for this study as Creswell (2014) stated that this design allows researchers to explore individual's opinions, attitudes and behaviours over the issues related to their studies.

Participants

The respondents for this study were selected through convenience sampling procedure. This sampling procedure was outed due to the nature of this study as it utilises respondents who are willing and available to be studied by researchers (Creswell, 2014). Hence, the respondents for this study are relevant to the research objectives.

The respondents for this study were the ESL primary school teachers in Sibu district, Sarawak. Among the respondents, 10 were males and 39 were females.

Instruments

The instrument for this study was adopted and adapted from Albirini (2006), Almaghlouth (2008), Moganashwari and Parilah (2013) as well as Parilah and Josclyn (2015).

There are 3 parts in the questionnaires. Part 1 will be on the demographic aspects such as gender, age, teaching experience, computer ownership and professional development courses. Part 2 is on the teachers' attitude with 15 statements. A four-point scale is utilised for Part 2 (ranging from strongly disagree, disagree, agree and strongly agree). Part 3 will look at the level of ICT usage among the respondents. Question 1 and 2 will require the respondents to tick the relevant answers while Question 3 and 4 use the scale ranging from never, rarely, seldom to often.

Procedures

The questionnaires were formed using the Google Form. Link to the Google Form was sent to the Sibu English Teacher Group via the Whatsapp app after permission was acquired from a District Education officer.

VI. FINDINGS

TABLE I: PARTICIPANTS PROFILE

Items	Particulars	Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	10	20.4
	Female	39	79.6

Teaching experience	1-5	15	31.3
	6-10	10	20.8
	11-15	10	18.8
	16-20	6	12.5
Experience with using computers	More than 21 years	8	16.7
	Less than 2 years	1	2.1
Formal training on ICT received	More than 2 years	48	97.9
	Yes	25	51
	No	24	49

Table I shows the respondents' profile. Majority of the respondents were females (79.6%). Most of the respondents were young teachers with 1-5 years of teaching experience. The data revealed almost all of the respondents have more than 2 years of experience using computers. However, almost half of the respondents claimed to never receive formal training on ICT.

Data for Part 2 and 3 were analysed using frequency, percentage and mean. The average means were categorized into 3 categories (high, moderate, and low). This categorisation was adapted from Oxford (1990).

TABLE II: AVERAGE MEANS CATEGORY (OXFORD, 1990)

Frequency	Mean scores
High	3.50 – 5.00
Moderate	2.50 – 3.49
Low	1.50 – 2.49
	1.00 – 1.49

Adapted from Oxford (1990)

TABLE III: TEACHERS' ATTITUDES IN THE USAGE OF ICT TOOLS IN TEACHING ESL CLASSROOMS

Items	100%				Mean
	SD	D	A	SA	
I feel comfortable with the idea of ICT as a tool in teaching and learning.	2.0	4.1	69.4	24.5	3.16
The use of ICT in ESL classroom stresses me out.	14.3	44.9	34.7	6.1	2.67
The idea of using ICT tools in ESL classroom makes me sceptical	18.4	53.1	26.5	2.0	2.88

The use of ICT tools in ESL classroom scares me.	24.5	71.4	4.1	0	3.20
Using ICT tools will change the way I teach in ESL classroom.	2.0	6.1	75.5	16.3	3.06
ICT tools are not conducive to student learning because it is not easy to use.	12.2	71.4	16.3	0	2.96
ICT helps students understand concepts in more effective ways.	2.0	2.0	77.6	18.4	3.12
ICT helps students learn because it allows them to express their thinking in better and different ways.	2.0	8.2	77.6	12.2	3.00
ICT tools help teachers to teach in more effective ways.	2.0	2.0	75.5	20.4	3.14
ICT tools are not conducive to good teaching because it creates technical problems.	10.2	44.9	40.8	4.1	2.61
ICT tools save time and effort in creating my ESL classroom.	4.1	6.1	81.6	8.2	2.94
I do not think I would ever need to use any ICT tools in my ESL classroom.	22.4	67.3	6.1	4.1	3.08
I would rather do things by hand than with ICT tools.	16.3	71.4	10.2	2.0	3.02
I have no intention to use ICT tools in the near future.	38.8	55.1	6.1	0	3.33
ICT tools do more harm than good	24.5	71.4	4.1	0	3.20
Average mean					3.02

SD = strongly disagree, D = disagree, A=agree, SA=Strongly agree

From the data above, a majority of the respondents felt comfortable using ICT for TL in their ESL classroom with the percentage of 67.4% and 55.1% respondents had the intention to use ICT tools in their ESL classroom. A majority of the respondents believe that ICT helps their students to understand concepts better and ICT helps their students to express their thinking more. The data also shows a majority of the respondents believe ICT helps them to be more creative (75.5%) and almost all of the respondents agreed that ICT saves their time and effort in TL (81.6%). The data also illustrates that the respondents have positive attitudes towards ICT usage as most respondents disagreed to all of the negative items. For example, 44.9% respondents claimed that ICT usage do not stress them out, 53.1% refuted that they are sceptical using ICT tools, 71.4% do not think ICT scares them,

71.4% believe that ICT is easy to use, 67.3% supposed that they would use ICT tools in their ESL classroom, 71.4% preferred to use ICT tools overdoing things by hand, and 71.4% argued that ICT does more good than harm to TL in ESL classroom. The average mean of 3.02 shows that the respondents yielded positive attitudes towards the use of ICT in ESL classrooms.

TABLE IV: CURRENT LEVELS OF ICT USAGE IN TEACHING ESL CLASSROOMS AMONG THE ENGLISH TEACHERS

Items	N	R	S	O	Mean
How often do you use digital projector in your ESL classroom?	5.6	5.6	66.7	22.2	3.06
How often do you use TV monitor/VCR/ DVD player in your ESL classroom?	11.1	38.9	38.9	11.1	2.50
How often do you use a scanner in your ESL classroom?	33.3	5.6	44.4	16.7	2.44
How often do you use printers in your ESL classroom?	0	22.2	11.1	66.7	3.44
How often do you use a digital camera in your ESL classroom?	27.8	33.3	22.2	16.7	2.28
How often do you use an overhead projector in your ESL classroom?	16.7	5.6	61.1	16.7	2.78
How often do you use computer/ laptop for teacher use in your ESL classroom?	5.6	16.7	38.9	38.9	3.11
How often do you use students computer in a lab?	33.3	38.9	33.3	5.6	2.00
How often do you use students computer in classroom in your ESL classroom?	50.0	16.7	16.7	16.7	2.67
How often do you use the	16.7	22.2	38.9	22.2	3.22

Internet connection in your ESL classroom?					
How often do you use Microsoft Office in your ESL classroom?	5.6	16.7	27.8	50.0	1.78
How often do you use Web 2.0 applications in your ESL classroom?	56.6	22.2	11.1	11.1	1.78
Average mean					2.31

N=never, R=rarely, S=seldom, O=often

The table above shows the current levels of ICT usage among teachers in ESL classrooms. The data shows most of the respondents seldom use digital projector (66.7%), scanner (44.4%), overhead projector (61.1%), TV monitor (38.9%), and Internet connection (38.9%) in their ESL classrooms. However, a majority of them claimed to often use ICT tools such as printers, computer or laptop and Microsoft Office. Interestingly, most of the respondents stated that they do not bring their students to the computer lab in their school often. This could be because bringing the students to the computer lab consumes a lot of times. In addition, half of the respondents claimed to never use students computer in classroom. This could be due to lack of students computer in classrooms. In addition, more than half of the respondents never use Web 2.0 applications in their ESL classroom. Web 2.0 such as Facebook, blogs, video sharing websites, etc. might be used for personal activities only. The average mean for the current levels of ICT usage among the respondents is 2.31 and according to Oxford (1990), this is a low mean. Thus, the tabulated data above shows the current level of ICT among the respondents is low.

TABLE V: CURRENT LEVELS OF ICT USAGE IN TEACHING ESL CLASSROOMS AMONG THE ENGLISH TEACHERS

Items	Yes	No
Using a computer/laptop to deliver instruction to your pupils	77.8	22.2
Developing English lessons by designing informative PowerPoint Slides	77.8	22.2
Perform research and lesson planning using the internet browsers	77.8	22.2
Creating/using animated cartoon presentations (i.e., Powtoon, Voki, etc.) that demonstrate real-world interaction	33.3	66.7
Using YouTube to create a video clip related to the English lesson.	27.8	71.2

The table above shows the current ICT tools used by ESL teachers in their classroom. Majority of the respondents claimed to use computer, laptop, Microsoft PowerPoint to teach English. They also use the Internet for research and lesson planning. However, a majority of the respondents do not create learning materials using attractive learning tools such as cartoon presentations and YouTube. This could be because creating attractive learning materials using these tools consumes times and requires certain ICT skills.

VII. DISCUSSIONS

Teachers' Attitudes in the Usage of ICT Tools in Teaching ESL Classrooms

From the data presented in Table 3, it was found that a majority of teachers in Sibul, Sarawak has moderately positive attitudes towards incorporating ICT in their ESL classrooms. This finding is similar to a study conducted by Melor and Ashari (2014) where they found out that most teachers in Kapit, Sarawak have positive attitudes towards the use of ICT in classrooms. Another study by Parilah and Joselyn (2015) also revealed that most of the teachers exhibit positive attitudes toward integrating ICT in their classrooms. It is of no surprise since ICT is part and parcel of daily lives in the 21st century.

Specifically, 69.4% of the respondents in this study agreed that they are comfortable with using ICT as a tool in teaching and learning in ESL classrooms. The percentage of respondents being comfortable with using ICT in ESL classroom is higher than the data provided by Moganashwari and Parilah (2013) whereby 60% of their respondents reported of having similar attitudes. Meanwhile, a majority of respondents in this study agreed that using ICT in ESL classrooms does not stress them out. Evidently, Singh and Chan (2014) also showed a similar result. Lower stress level and being comfortable are signs that teachers are confident with their skills in utilising ICT tools in classrooms. Confidence is one of the positive attitudes necessary to incorporate ICT in teaching and learning.

A majority of the respondents agreed that ICT helps students understand concepts better, allows them to express their thinking and helps teachers to teach in more effective ways. This shows that most of them are aware of the benefits of ICT in supplementing the teaching and learning process in ESL classrooms. A study conducted by Ghavifekr and Rosdy (2015) also provided a similar finding whereby most teachers find that ICT is beneficial to teaching.

While lack of time is blamed for low to moderate use of ICT in teaching and learning (Moganashwari & Parilah, 2013; Safitry et al., 2015), this study found that most teachers believe that ICT tools would save time and efforts in creating teaching materials for their ESL classrooms. However, this does not mean that their confidence and belief correspond to the number of times they use ICT in

their classrooms. There might be some factors or challenges that impede the use of ICT although one may have the right mentality and attitudes.

Current Levels of ICT Usage in Teaching ESL Classrooms among the English Teachers

The current levels of ICT usage in teaching ESL classrooms among Sibu English teachers is low as evidently presented by the average mean of 2.31 in Table 4.0. Despite having moderate attitudes towards the use of ICT in the classrooms, the majority of respondents do not use the tools extensively.

Advancement in digital tools and environments is so rapid that any model of hardware or version of software from the last couple of years would be out-dated today. Thus, it is not easy to get the latest hardware or software for educational purposes especially when a school lacks funding to upgrade its facility. Therefore, it can be said that low usage of ICT is also caused by hardware and software that are unavailable to pupils.

Data from Table 4.0 shows that teachers do not use ICT tools in ESL classrooms often except for printers, laptop or desktop computer and performing task using Microsoft Office. A majority of them claimed that they seldom use a digital projector although the device is beneficial for visual or animated presentation. There are many possible reasons as to why teachers seldom use a digital projector in their classroom. The device itself might not be readily available in a classroom, out-dated in terms of its technology or simply broken. Plus, bringing the digital projector to classroom and setting it up might take up a few minutes' worth of instructional time. Interestingly, only a handful of respondents use student computers in a computer laboratory as illustrated by the data in Table 4.0. This could be due to the fact that not all schools have a computer laboratory. While computer laboratories can be found in town schools, rural children may not enjoy the same benefit.

In Table 4.1, most of the respondents reported of using a computer to deliver instruction to pupils, developing English lesson using Microsoft PowerPoint as well as researching and planning their lesson with the help of the Internet. However, a majority of them are not keen into spending the time to develop videos and using YouTube to create English teaching aids. Teachers nowadays are burdened with many clerical tasks other than teaching. Preparing a digital teaching material requires hours of planning, designing and running the program. Besides, limited knowledge and training in using tools like video editing software, virtual learning environment, blogs, etc. may limit the use of ICT in the classroom. These challenges were also revealed in previous studies by Hendejhan and Niyosha (2013), Safitry et al. (2015), Parilah and Josclynn (2015) as well as Umar and Hassan (2015).

Low ICT usage among ESL teachers in Malaysia also could be due to the nature of the education system in the country where it is still very much exam-oriented. Tan

(2016) found that more than half of his respondents claimed that ICT does not contribute to examination results. Thus, teachers opt for teaching styles until today.

Therefore, this study has revealed the attitudes ESL teachers have towards using ICT in classroom. Since ESL teachers in Malaysia possess positive attitudes towards using ICT in the classroom, there is an urgent need to increase the level of ICT usage by addressing the possible challenges that may impede teachers' use of ICT in classrooms.

VIII. CONCLUSION

The Malaysian government spent a big budget to equip schools with ICT as the ministry realises the benefits ICT has on students' learning of English. Teachers are also aware of the advantages of ICT to their students' learning of English. The findings from this study indicated that despite ESL teachers possess positive attitudes towards using ICT in their classroom, their current level of ICT usage is low. Therefore, there is an urgent need to identify the factors for teachers' low level of ICT usage in ESL classrooms. Besides, future research could also be done on a bigger scale as this study was only conducted in Sibu, Sarawak. Therefore, the finding may not be applicable to the wider population. In addition, the data for this study was collected through a survey with close-ended questions. Therefore, to gain better insights on ICT usage among ESL teachers, a qualitative research could be carried out. It is hoped that the findings from this study will be beneficial to the ESL educationists and the Education Ministry in understanding teachers' attitudes towards using ICT in classrooms.

REFERENCES

- Albirini, A. (2006). Teachers' attitudes toward information and communication technologies: The case of Syrian EFL teachers. *Computers & Education*, 47(4), 373-398.
- Almagnolouth, O. A. D. (2008). *Saudi secondary school science teachers' perceptions of the use of ICT tools to support teaching and learning* (Doctoral dissertation, The University of Waikato).
- Bhattacharjee, B., & Deb, K. (2016). Role of ICT in 21st century's teachers education. *Int. J. Educ. Inf. Stud*, 6(1), 1-6.
- Creswell, J. W. (2014). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluation Quantitative and Qualitative Research* (4th ed). United States of America: Pearson Education Limited
- Ghavifekr, S., & Rosdy, W. A. W. (2015). Teaching and learning with technology: Effectiveness of ICT integration in schools. *International Journal of Research in Education and Science*, 1(2), 175-191.
- Hendejhan, N. M., & Noordin, N. (2013). Level of information & communication technology (ICT) usage

- among ESL teachers in Malaysia. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 1(1), 7-14.
- Lee, S. K., Lee, K. S, Wong, F. F. & Azizah Ya'acob. (2010). The English Language and Its Impact on Identities of Multilingual Malaysian Undergraduates. *GEMA Online Journal of Language Studies*, 10 (1): 87-101.
- Melor Md. Yunus & Ashairi Suliman. (2014). Information & communication technology (ICT) tools in teaching and learning literature component in Malaysian secondary schools. *Asian Social Science* 10(7): 136 - 152
- Ministry of Education. (2012). Educational development plan 2013-2025. Kuala Lumpur.
- Mirzajani, H., Mahmud, R., Ayub, A. F. M., & Luan, W. S. (2015). A review of research literature on obstacles that prevent use of ICT in pre-service teachers' educational courses. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 3(2), 25-31.
- Mohd. Faisal, B. H. (2017). English Language and the Language of Development: A Malaysian Perspective. *Jurnal Kemanusiaan*, 106-120.
- Nomass, B.B. (2013). The impact of using technology in teaching English as a second language. *English Language and Literature Studies* 3(1), 111 – 116.
- Parilah Md. Shah, & Josclynn, L. E. (2015). ESL Teachers' Attitudes towards using ICT in Literature Lessons. *International Journal of English Language Education* 3(10), 202-218.
- Legris, P., Ingham, J., & Collette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & Management*, 40(3), 191-204.
- Safitry, T. S., Mantoro, T., Mayumi, I., Dewanti, R., & Azmeela, S. (2015). Teachers' perspectives and practices in applying technology to enhance learning in the classroom. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 10(3), 10-14.
- Tan, K. E. (2016). Internet Integration as Sociocultural Practices by Urban English Teachers in Malaysia.
- Umar, I. N., & Hassan, A. S. A. (2015). Malaysian teachers' levels of ICT integration and its perceived impact on teaching and learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 19.
- Zarina Abdul Rashid. (2016). Tahap kesediaan guru dalam aspek pengetahuan dan keperluan latihan berfokuskan aplikasi KBAT. Master Thesis in Technical Education, Faculty of Technical and Vocational Education, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

‘BRIDGING’ KE ARAH KELESTARIAN PENDIDIKAN PEMULIHAN KHAS

Wizura Binti Merekan (wizuramerekan@gmail.com)
Dr. Nurfaradilla binti Mohamad Nasri (nurfaradilla@ukm.edu.my)
Fakulti pendidikan
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA

ABSTRAK- Konsep ‘*bridging*’ telah diperkenalkan dalam kalangan Guru Pemulihan Khas (GPK) seluruh Malaysia bermula tahun 2017. ‘*Bridging*’ dalam pemulihan membawa makna integrasi sukatan pelajaran kelas pemulihan dan perdana sesuai dengan gaya pembelajaran terkini dan turut menjadi salah satu keutamaan ke arah kelestarian pendidikan di sekolah. Pengenalan konsep ‘*bridging*’ telah membuka dimensi baharu dalam program pemulihan ke arah menyediakan pendidikan yang lebih holistik dan sejajar dengan gaya Pembelajaran Abad ke-21 (PAK-21) bertujuan merapatkan jurang pembelajaran antara kelas aliran pemulihan dan perdana. Konsep ‘*bridging*’ dilihat mempunyai potensi dalam menjayakan hasrat menjadikan pendidikan pemulihan lebih relevan dan berdaya saing. UNESCO (2015), penyesuaian dengan situasi pendidikan semasa juga hendaklah dilaksanakan sebagai persediaan menghadapi cabaran dalam perubahan dunia pendidikan masa kini. Oleh itu, kertas konsep ini bertujuan membincangkan konsep ‘*bridging*’ secara meluas berdasarkan kajian-kajian lepas ke arah kelestarian pendidikan pemulihan khas di sekolah. Kertas konsep ini juga mengupas kepentingan ‘*bridging*’ dari aspek peningkatan profesionalisme guru dan kesannya ke atas perkembangan murid pemulihan.

Kata kunci: *bridging*, pemulihan, lestari, integrasi, profesionalisme

i. PENGENALAN

Kelemahan dalam pencapaian murid seringkali dikaitkan dengan kebolehpayaan guru dalam mendidik murid di sekolah. Wujudnya murid yang lemah berbanding rakan lain haruslah diakui dan diberikan bimbingan yang sewajarnya kepada golongan murid yang berada di kelas pemulihan. Kita malah tiada sukatan pelajaran mahupun mekanisma yang boleh menjamin murid untuk pandai membaca, menulis dan mengira (3M) dalam pelajaran dalam sekelip mata. Aspek kepelbagaian individu juga menjadi penyumbang kepada kebolehan murid yang pelbagai aras. Oleh itu, konsep *bridging* telah diperkenalkan bagi membantu para Guru Pemulihan Khas (GPK) ke arah melonjakkan prestasi dalam kalangan murid pemulihan disamping mempertingkatkan profesionalisme keguruan sebagai GPK yang berkebolehan memulihkan murid.

ii. PERNYATAAN MASALAH

GPK memainkan peranan penting ke arah memastikan kejayaan murid pemulihan. Setiap GPK tidak terlepas daripada menggalas tanggungjawab yang sama seperti juga guru lain iaitu ke arah menyediakan murid dengan kemahiran yang boleh digunakan di kelas

pemulihan, malah juga apabila murid berada di kelas perdana. Perkara ini adalah kerana murid pemulihan kebiasaannya mampu mengikuti pelajaran di kelas pemulihan, namun akan ketinggalan dan terpinggir apabila kembali ke kelas perdana. Punca berlakunya masalah ini adalah kerana wujudnya jurang dimensi sukatan kemahiran yang terlalu besar antara kedua-dua jenis bilik darjah ini. Takbir Ali (2013) turut bersetuju bahawa kesukaran dalam kalangan murid dalam pembelajaran adalah akibat jurang kurikulum yang berbeza dengan keupayaan kognitif murid.

Menyedari akan masalah inilah konsep *bridging* telah diperkenalkan untuk meminimalkan masalah yang dihadapi oleh murid pemulihan. Kesenambungannya, kajian ini adalah bertujuan untuk meninjau kepentingan program pemulihan khas yang dinamai sebagai konsep *bridging*. Konsep *bridging* adalah kesinambungan daripada kesedaran tentang wujudnya jurang ruang lingkup pembelajaran antara murid pemulihan dengan murid kelas perdana. Menurut Long & Boatman (2013), perkara ini adalah kerana program pemulihan sahaja tidak pernah dibuktikan benar-benar berkesan. Tom Dewing (2013) pula membahaskan bahawa perkara ini adalah kerana wujudnya jurang pengetahuan yang disebut sebagai ‘*knowing-doing gap*’. Jurang pengetahuan ini adalah merupakan cabaran yang terbesar bagi seorang guru dalam meningkatkan tahap penguasaan murid dengan melaksanakan amalan terbaik dalam PdP. Oleh itu, pendekatan konsep ‘*bridging*’ adalah merupakan inisiatif Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) ke arah membantu GPK untuk merapatkan jurang pengetahuan murid ke arah meningkatkan adaptasi murid pemulihan supaya boleh melonjakkan prestasi sejajar dengan murid perdana.

Isu profesionalisme guru turut dikaitkan sebagai salah satu aspek yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Hal ini merupakan dimensi humanistik yang sangat berguna untuk membuka dimensi emosi dan sosial individu (Mohammad Khatib, 2013) ke arah PdP yang berkesan. PdP yang tidak berkesan seringkali dikaitkan dengan rendahnya tahap profesionalisme guru (Browsers. A dan Tomic. W, 2000). Isu keprihatinan dikaitkan sebagai salah satu faktor yang membantu bukan sahaja perkembangan murid malah meningkatkan profesionalisme guru (Broos dan Korte 2007 dan Vermunt 2009).

Justeru, konsep *bridging* bukan sahaja sangat penting dalam Program Pemulihan Khas, malah sangat berkait profesionalisme guru ke arah meningkatkan kualiti

pendidikan di Malaysia tanpa berlakunya ketirisan ilmu antara murid di kelas perdana dan juga murid di kelas pemulihan khas. UNESCO (2015), penyesuaian situasi pendidikan hendaklah dilaksanakan sebagai persediaan menghadapi cabaran dalam perubahan dunia pendidikan masa kini. Sementelahan itu, kertas konsep ini akan membincangkan tentang kepentingan konsep *bridging* ke arah kelestarian pendidikan pemulihan dan profesionalisme GPK.

iii. KONSEP BRIDGING

Konsep *Bridging* Dalam Pendidikan Secara Umum

Konsep *bridging* menurut Leviatan (2008) adalah merupakan suatu proses transisi ke arah merapatkan jurang pengetahuan dari peringkat yang lebih rendah kepada lebih tinggi. Roussel (1990) juga berpendapat bahawa jurang pengetahuan tidak boleh dilangkaui begitu sahaja, tetapi adalah berdasarkan proses transisi dari asas yang berlaku secara perlahan-lahan dengan mengambil kira aras pengetahuan individu melalui latihan dari semasa ke semasa. Higgs (2015) menjelaskan bahawa *bridging* adalah melibatkan suatu proses mental untuk memahami konsep yang sedang dipelajarinya melalui pengalaman sedia ada, dan dibantu untuk meningkatkan kefahaman melalui aktiviti menghubungkan secara mentalis.

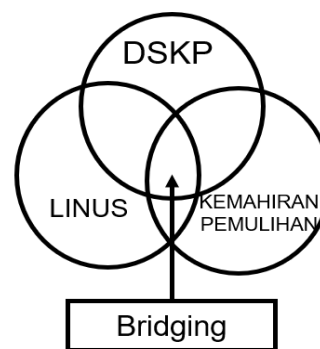
Pettit (2012) menyatakan bahawa proses *bridging* ini juga memerlukan suatu mekanisme untuk menghubungkan kedua aras iaitu dari aspek kefahaman kepada aspek aplikasi. Hal ini menjelaskan konsep *bridging* merupakan suatu integrasi pelbagai teori yang bertujuan membantu menghubungkan dua aras yang berbeza. Integrasi pelbagai teori menurut Lewin (1951) adalah merupakan satu amalan yang efektif berbanding bergantung kepada satu teori amalan sahaja. Perkara ini adalah kerana pelaksanaan integrasi pelbagai teori akan menjadikan seseorang pengamal itu untuk lebih berupaya memahami pelbagai permasalahan yang dihadapinya. Perkara ini turut disokong oleh Jackson (2013) yang menyatakan bahawa, amalan penggunaan pelbagai teori secara kreatif berpotensi untuk mengembangkan sesuatu teori dengan lebih baik dan praktikal sesuai dengan senario semasa. Justeru, hal ini menjelaskan bahawa konsep *bridging* adalah merupakan suatu bentuk integrasi kepelbagaian teori yang dirangka menepati keperluan pembelajaran individu murid.

Konsep *Bridging* Dalam Program Pemulihan Khas Sekolah Rendah

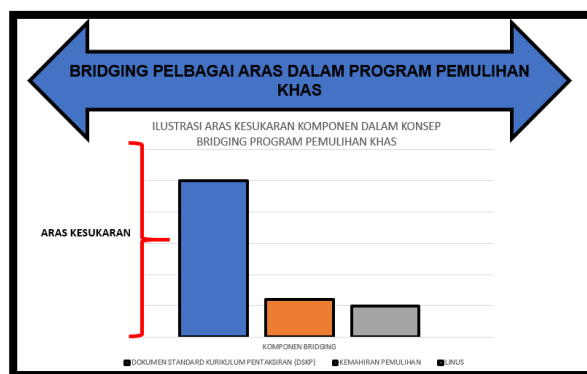
Konsep *bridging* adalah merupakan suatu integrasi pelbagai teori dalam suatu konsep. Integrasi pelbagai teori menurut Lewin (1951) merupakan satu amalan yang efektif berbanding bergantung kepada satu-satu teori amalan sahaja. Perkara ini adalah kerana pelaksanaan integrasi pelbagai teori akan menjadikan seseorang pengamal itu lebih berupaya memahami pelbagai permasalahan yang dihadapinya. Perkara ini turut disokong oleh Jackson (2013) yang menyatakan bahawa,

amalan penggunaan pelbagai teori secara kreatif berpotensi untuk mengembangkan sesuatu teori dengan lebih baik dan praktikal sesuai dengan senario semasa.

Sesuai dengan konsep *bridging*, amalan integrasi pelbagai teori bukan sahaja boleh diaplikasi oleh guru di kelas perdana, malah juga dalam kalangan murid lemah di kelas pemulihan khas. Konsep pengajaran '*bridging*' dalam program pemulihan telah diperkenal oleh Persatuan Guru Pemulihan Khas Malaysia kepada guru pemulihan melalui Program Kelestarian Guru Pemulihan Khas sepanjang tahun 2017 oleh Jurulatih Utama Kebangsaan (JUK) pemulihan bagi daerah-daerah seluruh di Malaysia mengikut zon. Konsep ini telah dipersembahkan dalam Rancangan Pengajaran Harian (RPH) dalam Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) di bilik darjah. Konsep pengajaran '*bridging*' adalah hasil pertautan antara tiga aspek iaitu 33 kemahiran pemulihan yang diselaraskan dengan 12 konstruk LINUS dan juga Dokumen Standard Pembelajaran (DSKP) kelas perdana tahun 1, tahun 2 dan tahun 3.



Rajah 2 Komponen konsep *bridging* dalam program Pemulihan Khas



Rajah 3 Ilustrasi Aras Kesukaran Komponen Dalam Konsep Bridging Program Pemulihan Khas

Bridging dalam program Pemulihan Khas juga bertujuan untuk menghubungkan kepelbagaian aras kesukaran yang dihadapi oleh murid pemulihan. Rajah 3 memaparkan komponen dalam *bridging* program pemulihan khas yang digarapkan untuk murid pemulihan khas iaitu melibatkan aras konstruk LINUS, aras kemahiran pemulihan dan juga keperluan murid pemulihan untuk mengadaptasi diri dengan aras sukatan

pelajaran (DSKP) yang sangat tinggi apabila berada di kelas perdana.

Kesinambungan konsep *bridging*, satu garis panduan *bridging* telah didokumentasikan dalam bentuk pemetaan bagi kedua subjek iaitu pemetaan bahasa Malaysia dan pemetaan matematik. Dokumen pemetaan telah dijadikan sebagai garis panduan oleh Guru Pemulihan Khas (GPK) ke arah melaksanakan PdP yang berkesan dalam kalangan murid pemulihan disamping menyediakan murid ini untuk kelas perdana. Namun begitu, selain dari aspek dokumen, *bridging* dalam program pemulihan ini juga harus menepati semua seperti mana kelas perdana misalnya penerapan unsur Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT), Pendidikan Alaf ke-21 (PAK21), penggunaan peta i-Think, unsur didik hibur, seni, Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) dan semua aspek seperti yang boleh dirujuk pada DSKP bagi setiap darjah.

Pada dasarnya sukatan pelajaran yang menjadi rujukan bagi program pemulihan khas adalah berdasarkan kepada senarai kemahiran yang melibatkan kemahiran membaca dan menulis perkataan sehingga ayat mudah yang mengandungi tiga puluh tiga (33) kemahiran. Sesi PdP dilaksanakan berdasarkan Rancangan Pengajaran Individu (RPI) mengikut keupayaan murid dari semasa ke semasa dalam proses pemulihan.

Konsep *bridging* dalam program pemulihan ini telah diperkenal bagi membuka dimensi baharu agar proses pemulihan dalam kalangan murid sekolah rendah berlangsung dengan efektif dan menepati tuntutan kurikulum semasa. Kesinambungan daripada dimensi baharu yang diperkenalkan ini, pengkaji ingin mengkaji tentang tahap keprihatinan guru tentang pelaksanaan *bridging* dalam program ini. Hal ini adalah demikian kerana dengan mendapatkan maklumat tentang tahap keprihatinan guru boleh membantu menjadi penanda aras yang menjurus untuk kepentingan semua pihak untuk menyediakan rancangan yang lebih efektif dan terancang dalam kalangan guru agar konsep *bridging* dapat diperkasa demi kepentingan anak didik yang ingin dipulihkan.

iv. TINJAUAN LITERATUR

KEPENTINGAN *BRIDGING*

Bridging Merentas Kepelembagaan Budaya Dalam Kalangan Murid.

Guru hendaklah prihatin melaksanakan PdP yang mengambil kira aspek kepelembagaan budaya dalam kalangan murid. Aktiviti *bridging* bukan sahaja mampu menghubungkan sukatan pelajaran malahan juga menghubungkan pelbagai pengalaman pembelajaran yang bermakna dalam kalangan murid. Mullings (2015), aktiviti *bridging* dalam kepelembagaan budaya mampu dilakukan secara kumpulan-kumpulan kecil sekaligus merapatkan jurang pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, *bridging* dilihat menepati pelbagai gaya pembelajaran semasa iaitu Pembelajaran Abad Ke-21 (PAK-21) kerana turut

melibatkan pembelajaran berkumpulan, perbincangan, projek malahan secara maya dengan penggunaan aplikasi teknologi. Menurut Allen (2004), merentas kepelembagaan budaya mampu meningkatkan keyakinan diri dan membangunkan personaliti individu. Malahan Al-Hazza & Butcher (2008), prihatin akan kepentingan *bridging* merentas kepelembagaan budaya mampu melatih individu untuk berupaya mengasimilasikan diri mereka dengan kepelembagaan budaya sekeliling dan membangunkan solidariti terhadap kepelembagaan budaya secara positif. Hal ini menjelaskan akan kepentingan aktiviti *bridging* bukan sahaja penting dalam perkembangan intelektual murid malahan dalam membangunkan jati diri, etniksiti dan sosial individu.

Bridging Sebagai Satu Proses Yang Dinamik Untuk Melonjakkan Prestasi Individu.

Ledakan teknologi juga harus menjadi aspek keprihatinan guru dalam memenuhi tuntutan gaya pembelajaran dan kecenderungan masa kini. *Blended-learning* merupakan bentuk *bridging* dalam pendidikan yang harus diberikan perhatian dalam melonjakkan prestasi individu murid sesuai dengan peredaran semasa. Ostrowski (2017), penggunaan bahan-bahan berasaskan web dan komunikasi berasaskan komputer mampu merangsang peningkatan potensi dalam diri murid melalui pembelajaran terarah sendiri dengan bimbingan guru. Seorang guru juga harus lebih kompeten menghadapi dimensi pendidikan masa kini yang kompleks dengan implementasi inovasi pembelajaran melepasi sempadan bilik darjah. Oleh itu, guru wajar menyediakan suasana pembelajaran yang bukan sahaja bertujuan untuk memenuhi keperluan kanak-kanak malah menyediakan murid secara fizikal dan mental sebagai orang dewasa suatu masa kelak (Greenberg, 2003).

PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU MELALUI KONSEP *BRIDGING*

Fuller (1969), tahap keprihatinan guru merupakan asas perkembangan profesionalisme keguruan. Tahap keprihatinan ini melibatkan perkembangan tiga (3) domain utama iaitu domain diri (misalnya, kelangsungan hidup, kecukupan sendiri, dan penerimaan), tugas (misalnya, prestasi pelajar dan tugas guru), dan kesan (misalnya, impak sosial dan pendidikan ke atas sistem). Domain keprihatinan ini mendorong guru untuk sentiasa meningkatkan daya kompetensi sendiri untuk mengenal pasti keperluan muridnya dalam sesuatu inovasi yang baharu diperkenalkan ke arah pembelajaran yang berkesan dari semasa ke semasa (George, Hall, & Stiegelbauer, 2006).

Menurut Nichols (2003), adalah penting bagi guru untuk membangunkan domain-domain yang membelenggu jiwa guru ini agar guru dapat membuat refleksi sendiri, mengenalpasti permasalahan yang dihadapi murid dan merencana penyelesaian. Secara tidak langsung, keprihatinan guru dapat membina minat dan rangsangan emosi murid supaya bersikap lebih positif agar lebih bersedia dan terbuka ketika berhadapan situasi semasa. Hal ini turut sepadan dengan konsep yang

dinyatakan oleh Bandura (1977), kecenderungan guru untuk membangunkan kompetensi diri mempunyai korelasi dengan objektif yang ingin dicapainya iaitu merujuk kepada perkara baharu yang diperkenalkan dalam konteks kajian ini. Terdapat banyak kajian yang telah dijalankan di dalam mahupun luar negara berkenaan kepentingan aspek keprihatinan guru terhadap isu *bridging* seperti yang dibincangkan dalam kajian ini.

Guru Prihatin Sebagai Agen Perubahan.

Guru yang prihatin bertindak secara proaktif sebagai individu yang menggerakkan anak didiknya ke arah mencapai objektif yang dihasratkan. Boyle (2013), kejayaan sistem pendidikan negara adalah berdasarkan tenaga kerjanya yang menjadi agen pelaksana perubahan. Cansız & Cansız (2018), menyatakan bahawa guru yang mempunyai sikap yang positif, prihatin terhadap keperluan murid dan peka terhadap dasar-dasar pendidikan akan menentukan keberkesanan mereka sebagai pendidik. Malah individu murid juga akan menjadi lebih yakin berada di dalam bilik darjah, bersikap lebih terbuka terhadap kaedah pengajaran yang digunakan oleh guru sekali gus memberikan manfaat kepada murid.

Keprihatinan Terhadap Kepentingan Pembelajaran Professional Dan Kolaborasi Sebagai Asas Perkembangan Pedagogi Guru.

Allen (2016) menyatakan bahawa berada di dalam bilik darjah seumur hidup tidak akan menjadikan seseorang guru mahir dan pakar dalam bidangnya. Hal ini adalah kerana kolaborasi dalam kalangan guru sebagai pendekatan profesional ke arah mentransformasikan bidang ilmu dan kepakaran dalam mendidik. Smith (2009) juga bersetuju bahawa guru yang prihatin hendaklah berbincang, membuat refleksi dan seterusnya bertindak sebagai pelaksana untuk melaksanakan intervensi melalui hasil sumbang saran sesama warga pendidik. Keprihatinan melaksanakan tugas secara berpasukan mampu menyumbang ke arah kejelekitan sesama guru menjangkau semangat berpasukan dan kekitaan yang tinggi dan padu. Sementelahan itu, guru juga hendaklah prihatin dan mantap dalam bidang ilmu kepakarannya. Ball, Thames & Phelps, (2008) menyatakan bahawa guru yang lemah dalam bidangnya juga akan lemah dalam menyampaikan ilmu dalam kalangan murid dan juga sebaliknya. Melanjutkan pelajaran adalah pilihan yang boleh dilakukan oleh guru agar boleh menguasai bidang ilmu dan menyampaikannya dengan baik.

Guru Sebagai Faktor Penghubung Kepelbagaian Aras Pengetahuan Murid.

Pada masa yang sama, Dewing (2013) turut menyatakan bahawa guru yang prihatin merupakan '*engaging factor*' atau faktor penghubung dalam konsep *bridging*. Murid haruslah disediakan dengan ilmu yang lebih terkehadapan agar dapat menyediakan diri ke arah pembelajaran yang lebih mendalam. Dewing (2013) turut mencadangkan agar guru mempunyai strategi dan pengurusan instruksional yang terancang dan kreatif untuk mencapai sesuatu objektif dalam PdPnya.

Guru Yang Prihatin Akan Kepentingan Bridging Dalam Membangunkan Modal Insan.

Menurut Hanifah Mahat (2016), guru yang cakna hasrat membangunkan modal insan dan peka akan perubahan dalam sistem pendidikan semasa adalah guru yang kompeten. Chong & Cheah (2009) menjelaskan dengan mengutarakan kepentingan kemahiran menghubungkan antara ilmu pengetahuan guru dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan peredaran zaman. Secara tidak langsung pengkaji turut menyedari akan kepentingan sikap keprihatinan terhadap isu *bridging* dalam kemahiran dan kaedah pengajaran ke arah membangunkan dan menjayakan visi dan misi pendidikan negara.

Guru Sebagai Pengguna Inovasi Sebelum Menjadi Pengajar.

Hall dan Hord (2011), guru yang prihatin adalah merupakan pelajar yang sentiasa mempelajari segala selok belok inovasi yang diperkenal sebelum menyampaikan dan melaksanakannya dalam kalangan murid. Melalui pemahaman guru secara menyeluruh, inovasi yang diperkenalkan dapat disampaikan secara berkesan seperti yang telah direncana untuk direalisasikan. Sharifah (2012), guru yang tidak berupaya untuk mengenalpasti segala kelemahan dalam inovasi yang diperkenalkan akan menyebabkan wujudnya jurang antara hasrat yang ingin dicapai dengan pencapaian sebenar. Hal ini menjelaskan guru sebagai pelaksana dan penyelidik sama ada secara langsung atau tidak langsung.

v. RUMUSAN KAJIAN

Hasil penelitian terhadap kajian-kajian lepas telah menunjukkan kepentingan 'bridging' dalam pemulihan dan peranannya ke arah mempertingkatkan profesionalisme guru. Tuntasnya 'bridging' dalam program pemulihan mampu merentas kepelbagaian budaya dalam kalangan murid yang membantu memberikan pembelajaran yang bermakna dalam kalangan murid. Malah 'bridging' merupakan suatu proses yang dinamik untuk melonjakkan prestasi individu yang menghubungkan kemahiran yang dipelajari di kelas pemulihan dan diadaptasi ketika berada di kelas perdana.

Dari aspek peningkatan profesionalisme guru pula, guru yang prihatin akan kepentingan bridging akan mampu menjadi pemangkin perubahan yang menggerakkan murid secara proaktif ke arah keperluan masa hadapan yang mampu menyediakan murid secara mental dan fizikal dengan keadaan yang lebih sukar berbanding berada pada aras rendah. Malah guru juga akan semakin berpotensi untuk meningkatkan profesionalisme dengan melaksanakan kajian dan mengadakan kerjasama kolaboratif menyediakan intervensi untuk menghubungkan kemahiran dan kepelbagaian aras dalam kalangan murid. Sementelahan itu, murid semakin yakin diri dan secara perlahan-lahan guru dapat menyuntikkan hasratnya untuk membangunkan modal insan ke arah menjayakan visi dan misi pendidikan negara.

vi. CADANGAN KAJIAN

Keseluruhan kajian ini telah mempamerkan akan kepentingan 'bridging' dari aspek murid dan juga perkembangan profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahawa untuk meningkatkan prestasi murid pemulihan haruslah bermula dengan perkembangan profesionalisme guru. Oleh hal yang demikian, cadangan lanjut yang boleh dijalankan berdasarkan kajian ini adalah dengan meneliti tahap keprihatinan GPK terhadap kepentingan konsep 'bridging' dalam program pemulihan khas. Perkara ini adalah demikian kerana dengan mengetahui tahap keprihatinan GPK terhadap konsep bridging mampu menjadi indikator pengetahuan GPK tentang konsep ini dan juga secara tidak langsung membantu mengenalpasti tahap pelaksanaan bridging dalam kalangan guru di kelas pemulihan khas. Kesimpulannya, kajian lanjut perlu dijalankan agar konsep bridging mampu dijadikan sebagai satu mekanisme ke arah melonjakkan prestasi murid pemulihan dan juga ke arah melahirkan insan guru yang kompeten dan berwibawa.

vii. RUJUKAN

- Al-Hazza T.C & Butcher K.T. (2008). Books About The middle East: Selecting And using Them With Children and Adolescent. *Worthington, OK: Linworth*
- Allen. (2004). Difference Matters: Communicating Social Identity. *Long Grove, IL: Waveland.*
- Ball, D. L., Thames, M. H., & Phelps, G. (2008). Content knowledge for teaching: What makes it special? *Journal for Teacher Education, 59(5), 389-407. doi:10.1177/0022487108324554*
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review, 84(2), 191-215.*
- Boyle et al. (2013). Teachers' attitudes towards inclusion in high schools. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 19(5), 527-542.*
- Broos, F., & Korte, E. (2007). Space for the teacher. *Alphen aan de Rijn, the Netherlands: Kluwer.*
- Browsers. A & Tomic. W. (2000). A Longitudinal Study Of Teacher Burnout and perceived Self-efficacy In Classroom management. *Teaching and teacher Education. 16(2), 239-253*
- Buhendwa & Frank M. (1996). Stages of Concerns in Preservice Teacher Development:
- Cansız, N., & Cansız, M. (2018). The Validity and Reliability Study of Turkish Version of the Sentiments, Attitudes, and Concerns about Inclusive Education Scale. *Kastamonu Education Journal. 26(2), 271-280. doi:10.24106/kefdergi.389872*

- Chong S, Cheah HM. (2009). A Values, Skills and Knowledge Framework for Initial Teacher Preparation Programmes. *Australian Journal of Teacher Education 34 (3), 1-17*
- Cochran Smith et al. (2009). Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation. *New York, NY: Teachers College Press.*
- Delores V. Mullings. (2015). Bridging the Learning Gap: Cross-Cultural Learning and Teaching through Distance. *World Journal of Education. Memorial University of Newfoundland and Labrador, St. John's, Canada. Vol. 5, No. 2; 2015*
- Djurovic, Lj. (2011). Kecekapan guru untuk menilai kualiti buku teks. Teknologi, Informatika dan Pendidikan. *Symposium Antarabangsa ke-6, Fakulti Teknologi Cacak, 304-307.*
- Instrument Reliability and Validity in a Small Private Liberal Arts College. Conference of the National Center on Post-Secondary Learning. *University Park, Illinois Texas.*
- Fuller, F.F. (1969). *Concerns of teachers: A developmental study of teacher concerns across time. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Boston, MA.*
- Fuller. F, Parsons JS & Watkins JE. (1974). Concerns of teachers: Research and reconceptualization. Annual Meeting of the American Education Association, Chicago, IL. Available at <http://eric.ed.gov/?id=ED091439>
- George A.A, Hall. G.E & Stiegelbauer M.S. (2006). Measuring Implementation in Schools: THE STAGES OF CONCERN QUESTIONNAIRE. *Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education, under contract number ED-01- CO-0009. ISBN: 978-0-9777208-0-4*
- Greenberg, M. T., Weissberg, R. P., O'Brien, M. U., Zins, J. E., Fredericks, L., Resnik, H., & Elias, M. J. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning. *American Psychologist, 58(6-7), 466-474.*
- Hall & G. E. (1985). A Stages of Concern Approach to Teacher Preparation. *Annual Meeting of the American Education Association, Chicago, IL. Available at https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED265126.pdf*
- Hall, G. E., Dirksen, D. J., & George, A. A. (2006). Measuring implementation in schools: Levels

- of Use. Austin, TX: SEDL. Available from <http://www.sedl.org/pubs/catalog/items/cbam18.html>
- Hall, G. E. & Hord, S. M. (2001). *Implementing change: Patterns, principles and potholes. Boston: Allyn and Bacon.*
- Hall, G. E. & Hord, S. M. (2011). *Implementing change: pattern, principles and potholes. 3rd Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.*
- Jennifer Allen. (2016). Practitioner Research: A “Refreshing Change” for Professional Learning. i.e.: inquiry in education. *University of West Georgia, Carrollton, USA. Vol.8: Iss. 2, Article 4. Retrieved from: http://digitalcommons.nl.edu/ie/vol8/iss2/4*
- Karyn Higgs et al. (2015). Bridging Skill and Task-Oriented Reading, Discourse Processes, DOI: [10.1080/0163853X.2015.1100572](https://doi.org/10.1080/0163853X.2015.1100572)
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science; selected theoretical papers. D. Cartwright (ed.). New York: Harper & Row.*
- Linda Roussel. (1990). *Concept And Theories Guiding Professional Practices. Jones and Bartlett publisher. United States.*
- Long B.T & Boatman.A . (2013). *The Role Of Remedial And Developmental Courses In Access And Persistence. Routledge Books. New York.*
- Mohammad Khatib. (2013). *Humanistic Education: Concerns, Implications and Applications. Journal of Language Teaching and Research, Allameh Tabatabaie University, Iran Vol. 4, No. 1, pp. 45-51, January 2013*
- Nichols, W. D., Jones, J. P., & Hancock, D. R. (2003). Teachers’ influence on goal orientations: Exploring the relationship between eighth graders’ goal orientation, their emotional development, their perceptions of learning, and their teachers’ instructional strategies. *Reading Psychology, 24, 57-85.*
- Nonis, K. P. (2005). Kindergarten teachers’ views about the importance of preschoolers’ participation in sports in Singapore. *Early Child Development and Care, 175(7&8), 719-742.*
- Jethro Pettit. (2012). *Empowerment and Participation: bridging the gap between understanding and practice. Institute of Development Studies, Sussex, United Kingdom*
- Ostrowski, B., Windeatt, S., & Clark, J. 201). How “blended” should “blended learning” be? In K. Borthwick, L. Bradley & S. Thouëсны (Eds), *CALL in a climate of change: adapting to turbulent global conditions – short papers from EUROCALL 2017(pp.242-247). https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.eurocall2017.720*
- Pianta, R.C. (2004). Patterns of relationships between children and kindergarten teachers. *Journal of School Psychology, 32,5-31.*
- Sara C. Jackson. (2013). Bridging the scholar-practitioner gap: The San Antonio Export Leaders Program. *Journal of Instructional Pedagogies. University of the Incarnate Word.*
- Sharifah, N.R, Nor Adibah Ghazali. G, Mohd Mahzan. T & Aliza.A. (2012). Keprihatinan Guru Bahasa Melayu Dalam Melaksanakan Kemahiran Berfikir Secara Kritis Dan Kreatif. Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu. ISSN: 2180-4842. Vol. 2, Bil. 2 (Nov. 2012): 19-31*
- Talma Leviatan. (2008). Bridging a Cultural Gap. *Mathematics Education Research Journal. Beit Berl Academic College and Tel Aviv University. 2008, Vol. 20, No. 2, 105-116*
- Takbir Ali. (2013). A Case Study of the Common Difficulties Experienced by High School Students in Chemistry Classroom in Gilgit-Baltistan (Pakistan). *Educational Development, Aga Khan University, IED-PDC, 1-5/B-VII,*
- Tom Dewing. (2013). *Instructional Strategies Motivate and Engage Students in Deeper Learning. 592 10th Street, N.W. Atlanta, GA 3031.*
- Tucker, Edwin W. (1965). *The Morality of Law, by Lon L. Fuller. Indiana Law Journal: Vol.40:Iss.2,Article5.Available at: http://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol40/iss2/5*
- UNESCO. (2015). *Education for All 2000-2015: Achievements and Challenges. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, France.*
- Vermunt, J. D. (2009). *Professionalise Lecture In The Context Of The Chair Regarding Educational Innovation And Collaboration. University of Antwerp.*

KEPIMPINAN TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI GURU BESAR DAN TAHAP KUALITI PDPC PAK-21 DI DAERAH KINABATANGAN

Muhammad Huzaifah Bin Arip
Azlin Norhaini Mansor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK-Amalan kepimpinan teknologi dan komunikasi mempunyai hubungan yang kuat ke arah meningkatkan kualiti Pdpc guru. Namun demikian, kajian tentang amalan kepimpinan berkenaan masih kurang dilaksanakan di kawasan pedalaman. Sehubungan itu, tujuan kajian ini dijalankan ialah untuk meninjau tahap amalan kepimpinan teknologi maklumat dan komunikasi, dan kesannya terhadap kualiti pdpc guru di daerah Kinabatangan, Sabah. Responden kajian terdiri daripada 30 orang guru telah dipilih secara rawak di daerah Kinabatangan. Data dikumpulkan menggunakan soal selidik dan dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan teknologi guru besar di sekolah adalah tinggi; pengurusan organisasi guru besar sekolah adalah tinggi; dan tahap kualiti PDPC PAK-21 adalah tinggi. Beberapa cadangan juga dikemukakan sebagai langkah untuk meningkatkan lagi tahap kepimpinan teknologi guru besar.

Kata kunci: guru, guru besar, kepimpinan, pengajaran dan pembelajaran, PDPC PAK-21, sekolah rendah

I. PENGENALAN

Aspek yang mempengaruhi keberkesanan inisiatif memperkasakan TMK di sekolah ialah dengan adanya kepimpinan dan sokongan pentadbir sekolah. Guru besar selaku pentadbir utama sekolah hendaklah memainkan peranan yang penting dalam bersama-sama merealisasikan anjakan ke-7 seperti yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) tercapai. Menurut Noraini et.al (2014), pelaksanaan ICT di sekolah perlu bermula daripada keprihatinan dan tindakan pentadbir sekolah itu sendiri. Pentadbir selaku pemimpin sekolah perlu merangka dan merancang segala perubahan budaya positif dan teknologi yang berasaskan ICT di sekolah.

Pengenalan kaedah Pembelajaran Abad ke-21 merupakan satu transformasi dalam dunia pendidikan negara di mana antara ciri utama yang diperkenalkan ialah perubahan PdPc kepada kaedah Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc). Ini sekali gus merubah peranan seorang guru daripada hanya sebagai seorang pengajar kepada seorang perancang, pembimbing, pendorong dan penilai dalam memperkembangkan bakat dan potensi muridnya. Kini, penggunaan peralatan digital menjadi lebih menyeluruh, bukan hanya setakat projektor dan layar putih, tetapi termasuk komputer riba, tablet dan telefon pintar.

OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan kajian ini diadakan adalah untuk meninjau tahap amalan kepimpinan teknologi dan kesannya terhadap kualiti pdpc guru di daerah Kinabatangan, Sabah. Khususnya, objektif kajian ini diadakan adalah untuk:

- i. Mengetahui tahap amalan kepimpinan teknologi guru besar di daerah Kinabatangan, Sabah.
- ii. Mengetahui tahap kualiti pdpc guru di daerah Kinabatangan, Sabah.
- iii. Mengetahui hubungan antara amalan kepimpinan teknologi guru besar dengan tahap kualiti pdpc guru di daerah Kinabatangan, Sabah.

II. KAJIAN LITERATUR

Laporan Penyelidikan Ofsted (2008) dalam *Achieving Excellence Through Visionary Leadership And The Creative Application Of ICT: An Innovative School Case Study* (2008) menegaskan bahawa TMK mempengaruhi semua aspek kejayaan sesebuah sekolah, dan salah satu daripada tiga faktor yang utama ialah kepimpinan inspirasional guru besar. Kajian kes oleh IAB juga menunjukkan pengaruh dan kesungguhan pemimpin menggalakkan penggunaan TMK di kalangan staf dalam proses pengurusan dan pentadbiran sekolah.

Menurut (Prokopiadou-2012), pengetua gagal menyediakan perkakasan dan perisian yang lengkap kepada para guru dan murid untuk mengintegrasikan TMK dalam bilik darjah. Majoriti pengetua yang disoal mengatakan bahawa kekangan masa mengurus hal pentadbiran yang lain telah menjadi halangan dalam menyediakan kemudahan teknologi yang diperlukan. Justeru itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan teknologi dalam membantu guru besar di sekolah-sekolah dalam daerah Kinabatangan.

Tambahan pula, pelaksanaan dan implementasi TMK dalam konteks pendidikan yang luas memerlukan guru besar sebagai pemimpin di sekolah untuk berperanan menguruskan kurikulum sekolah yang khususnya bertujuan untuk memastikan proses P&P berjalan dengan lancar dan berkesan.

Anderson dan Dexter (2005) menjelaskan hubungan antara kepemimpinan teknologi di sekolah dengan tiga penunjuk teknologi iaitu:

- i. Penggunaan rangkaian: penggunaan emel dan juga laman web oleh guru dan pelajar
- ii. Integrasi teknologi: bilangan guru yang mengintegrasikan teknologi ke dalam pelbagai aktiviti pengajaran
- iii. Penggunaan alatan: tahap pelajar menggunakan komputer bagi tujuan pembelajaran

Kepimpinan teknologi dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kejayaan integrasi teknologi di sekolah (Bingham & Byron, 2001). Menurut (Mohd Izham & Norazah, 2007; Hall, Hord & Griffin, 1980; Hall, 1988) Pelaksanaan inisiatif integrasi teknologi di sekolah banyak bergantung kepada kepimpinan teknologi oleh pentadbir itu sendiri. Pentadbir selaku pemimpin sekolah perlu merangka dan merancang segala perubahan budaya positif dan teknologi yang berasaskan ICT di sekolah.

Flanagan dan Jacobsen (2003) telah menyatakan dalam kajiannya berkenaan isu-isu semasa yang berkaitan dengan integrasi teknologi mendapati matlamat kepemimpinan, ketrampilan dan tanggungjawab amat diperlukan bagi mencapai hala tuju masa depan ICT yang telah dirancang. Jelas di sini bahawa tahap kepimpinan teknologi guru besar memainkan peranan dalam membentuk hala tuju penggunaan ICT di sekolah. Pelaksanaan ICT di sekolah bergantung kepada kemahiran guru besar dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin teknologi. Kiu & Zaidatol Akmaliah (2004) menganggap kepimpinan teknologi sebagai pelengkap dalam memastikan kejayaan dan kecemerlangan pendidikan peringkat sekolah. Oleh itu kemahiran guru besar dalam kepimpinan teknologi mampu meningkatkan prestasi sekolah selari dengan pembelajaran dan pengajaran abah ke – 21.

III. METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian tinjauan bagi mengenal pasti tahap kepemimpinan teknologi guru besar terhadap tahap kualiti pembelajaran abad ke – 21 di sekolah dalam daerah Kinabatangan. Kajian ini melibatkan tiga pembolehubah iaitu kepemimpinan teknologi guru besar, tahap kualiti PdPc guru dan hubungan kepimpinan teknologi guru besar terhadap tahap kualiti PdPc PAK21 di sekolah.

Populasi dan Sampel Kajian

Sampel kajian ini ialah seramai 30 orang guru dalam daerah Kinabatangan. Kaedah persampelan berlapis, kelompok dan juga rawak mudah digunakan untuk mendapatkan perwakilan sub-kategori yang ditetapkan.

Instrumen

Kajian tinjauan ini menggunakan soal selidik yang adaptasi daripada soal selidik *Principal Technology Leadership Assessment* (PTLA) daripada *UCEA Center for the Advanced Study of Technology Leadership in Education* (CASTLE) (2005), *ICT Usage Survey* (ICTUS) (Gulbahar dan Guven, 2008) dan juga *Integrating Technology in Schools Program Survey* (ITSP Survey) (Cenzon, 2008). Kajian rintis mendapati tahap kesahan dan kebolehpercayaan untuk ketiga-tiga faktor adalah antara 0.91 – 0.98 manakala kajian sebenar antara 0.75 – 0.97.

Pengumpulan Data

Sejumlah 30 set borang kaji selidik diedarkan kepada 30 orang guru di setiap 3 buah sekolah yang dipilih.

Analisis Data

Secara ringkasnya, data kajian dianalisis seperti berikut:

Jadual 1 Kaedah Analisis Berdasarkan Soalan Kajian

Soalan Kajian	Analisis/Ujian
S1 – S3	Statistik deskriptif
S4 – S6	Ujian-t dan ANOVA
S7 – S8	Korelasi

IV. DAPATAN KAJIAN

Analisis Statistik Deskriptif Pembolehubah Kajian

Berdasarkan hasil, tahap kepemimpinan teknologi guru besar berada pada tahap sederhana, iaitu dengan nilai min=3.39 (SP=.680). Ini menunjukkan bahawa para guru besar perlu mengambil inisiatif bagi meningkatkan tahap kepemimpinan teknologi bagi menjayakan misi dan visi khususnya untuk memastikan kejayaan implementasi TMK di sekolah.

Manakala analisis mendapati bahawa kualiti PdPc guru-guru berada dalam keadaan tahap yang tinggi dengan nilai min 3.44 (SP=.291). Keadaan ini membayangkan bahawa berbanding dapatan kajian terdahulu, telah terdapat peningkatan dan penambahbaikan daripada aspek keterampilan dan kesediaan guru menggunakan TMK.

Walau bagaimanapun, hubungan kepimpinan guru besar dan tahap kualiti PdPc PAK-21 di sekolah daripada perspektif guru-guru masih berada pada tahap yang rendah, iaitu min=2.57 (SP=.341), yang menunjukkan bahawa amalan dan praktikal terhadap TMK yang dilaksanakan di sekolah masih belum mencukupi bagi mengintegrasikan dan mengimplementasikan TMK secara sepenuhnya di sekolah sama ada dari segi pentadbiran mahupun pengajaran dan pembelajaran.

Jadual 2 *Kepemimpinan Teknologi, Tahap Kualiti PdPc PAK-21 dan Hubungan antara kepimpinan teknologi guru besar terhadap Kualiti PdPc PAK-21.*

Skala	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepemimpinan Teknologi Guru Besar	3.39	.680	Sederhana
Kualiti PAK Guru	3.55	.318	Tinggi
Hubungan kepimpinan dan PAK-21	2.57	.341	Rendah

Kepemimpinan Teknologi Guru Besar

Secara umumnya, kesemua enam dimensi dalam skala kepemimpinan teknologi ini berada dalam julat min 3.22 hingga 3.61.

Jadual 3 *Min dan Sisihan Piawai Kepemimpinan Teknologi*

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepemimpinan dan visi	3.53	.785	Tinggi
Pengajaran dan pembelajaran	3.61	.726	Tinggi
Produktiviti dan amalan profesional	3.46	.760	Tinggi
Sokongan, pengurusan dan operasi	3.26	.809	Sederhana
Pengujian dan penilaian	3.25	.748	Sederhana
Isu sosial, undang-undang dan etika	3.22	.899	Sederhana
Skor Keseluruhan	3.39	.680	Sederhana

Berdasarkan kesemua dimensi dalam pembolehubah kepemimpinan teknologi guru besar ini, guru besar mengutamakan dimensi pengajaran dan pembelajaran dalam mentadbir TMK di sekolah dengan skor min yang paling tinggi. Guru Besar kurang memberi tumpuan terhadap aspek sokongan, pengurusan dan operasi, pengujian dan penilaian serta isu sosial, undang-undang dan etika dalam melaksanakan kepemimpinan teknologi di sekolah. Seharusnya, aspek – aspek tersebut dititikberatkan dan diberi perhatian yang sama rata.

Tahap Kualiti PdPc PAK-21

Secara umumnya, kesemua dimensi dalam pembolehubah tahap kualiti PdPc PAK-21 berada dalam julat min 3.01 hingga 3.91 berbanding dengan skor min keseluruhan 3.44.

Jadual 4 *Tahap Kualiti PdPc PAK-21*

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Guru sebagai pendorong	3.22	.626	Sederhana
Guru sebagai perancang	3.91	.580	Tinggi
Guru sebagai penilai	3.85	.549	Tinggi
Murid sebagai pembelajar aktif	3.67	.436	Tinggi
Guru sebagai pengawal	3.07	.621	Sederhana
Skor Keseluruhan	3.55	.318	Tinggi

Hubungan kepimpinan guru besar dan tahap kualiti PdPc PAK-21

Keseluruhan dimensi dalam skala hubungan kepimpinan guru besar dan tahap kualiti PdPc PAK-21 di sekolah pula berada dalam julat min 1.30 hingga 3.34 berbanding dengan skor min keseluruhan 2.57.

Jadual 5 *Hubungan Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Kualiti PdPc PAK-21*

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Alatan teknologi	1.30	.283	Sangat Rendah
Strategi pengajaran berbantuan teknologi	3.06	.652	Sederhana
Sokongan (kesediaan dan kualiti)	3.34	.634	Sederhana
Skor Keseluruhan	2.57	.341	Rendah

Hubungan Antara Kepemimpinan Teknologi Guru Besar Dan Tahap Kualiti PdPc PAK-21.

Ujian korelasi dijalankan bagi menentukan hubungan antara tiga pembolehubah kajian iaitu kepemimpinan teknologi guru besar, tahap kualiti PdPc PAK-21 dan hubungan antara kepimpinan guru besar terhadap tahap kualiti PdPc PAK-21.

Berdasarkan analisis kajian ini, didapati bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana dan signifikan antara kepemimpinan teknologi guru besar dan tahap kualiti PdPc PAK-21 di sekolah dengan $r=.457$, $p<.05$. Ini menunjukkan bahawa terdapatnya hubungan yang sederhana antara kepemimpinan teknologi guru besar dengan tahap kualiti PdPc PAK-21 di sekolah. Ini bermakna peranan kepimpinan guru besar adalah penting dalam menentukan tahap kualiti PdPc PAK-21 dalam urusan pentadbiran serta pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

V. RUMUSAN

Secara keseluruhannya, analisis kajian ini mendapati bahawa tahap kepemimpinan teknologi guru besar secara keseluruhan adalah sederhana. Walau bagaimanapun, tahap kualiti PdPc PAK-21 pula berada pada tahap tinggi, manakala hubungan antara kepimpinan teknologi guru besar terhadap tahap kualiti PdPc PAK-21 di sekolah adalah rendah, Keputusan analisis ujian korelasi Spearman Rho menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepimpinan teknologi guru besar dan tahap kualiti PdPc PAK-21. Ini mengesahkan bahawa bagi mencapai tahap kualiti PdPc di sekolah amat bergantung kepada amalan kepimpinan teknologi guru besar di sekolah.

RUJUKAN

- Achieving Excellence Through Visionary Leadership And The Creative Application Of ICT: An Innovative School Case Study* (2008). USA: Microsoft Corporation.
- Alimuddin Mohd Dom. (2006). *Membina Sekolah Cemerlang: Peranan Pengetua dan Guru Besar Bagi Meningkatkan Kecemerlangan Sekolah*. Jemaah Nazir Sekolah: Kementerian Pelajaran Malaysia
- Anderson, R. E. & Dexter, S. L. (2005). School Technology Leadership: An Empirical Investigation of Prevalence and Effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1). 49-82.
- Barak, M. (2006). Instructional Principles For Fostering Learning With ICT: Teachers' Perspectives As Learners And Instructors. *Education and Information Technologies*. 11(2), 14.
- Flanagan, L., & dan Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership for the Twenty-First Century Principal. *Journal of Education Administration*. 41(2). 124-142.
- Heaney, L. (2004). Leading Professional Development: A Case Study. *The International Journal of Education Management*. 18 (1), 37-48.
- IAB (2008). Kerangka Teori Bagi Mengimplementasi Perubahan ICT Dalam Pendidikan: Kajian Kes.
- Kad Laporan Kedua - *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006 – 2010*. (2007). Dicapai pada 8 September 2008, daripada <http://apps2.emoe.gov.my/tayang.php?laman=penyelidikan&unit=utama&info=8&bhs=my&mod=baca>.
- Kellenberger, D. W., & Hendricks, S. (2008). *Predicting Teachers' Computer Use for Own Needs, Teaching, and Student Learning*. Canada: University of Windsor.
- Laporan Sekolah Bestari (2006). Dicapai pada 8 September 2008, daripada <http://www.scribd.com/doc/2180417/EseiTK3-DG44>
- Okafor, N. (2008). Towards Enhancing Information And Communication Technology (ICT) Compliance Of The Primary School Teachers For Effective Teaching. *MSTA Journal*. 35-39.
- Perkins, D. (1992). *Smart Schools*. New York: The Free Press. Chapter 3: Teaching and Learning (pp. 43-72). Dicapai pada 29 Oktober 2008, daripada http://www.gse.harvard.edu/faculty_research/profiles/cv/david_perkins.pdf
- Rancangan Malaysia Ke-9 2006-2010. (2008). Dicapai pada 8 September 2008, daripada <http://www.utusan.com.my/utusan/SpecialCover/age/RMK9/html/bahasa.htm>
- Schiller, J. (2003). Working With ICT. *Journal of Education Administration*. 41(2). 171-185.
- Shiung, T. K., & Ling, W. Y. (2005). *Penggunaan ICT Dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional: Sikap Guru, Peranan ICT dan Kekangan/Cabaran Penggunaan ICT: Seminar Pendidikan 2005*. Dicapai pada 8 September 2008, daripada <http://eprints.utm.my/6587/>
- Sisco, H. T. (2008), *A Correlation of Technology Implementation and Middle School Academic Achievement in Tennessee's Middle Schools*. East Tennessee State University.
- So, T., & Swatman, P. M. C. (2006). *e-Learning Readiness of Hong Kong Teachers*: University of South Australia. Dicapai pada 28 Oktober 2008, daripada http://www.collector.org/archives/2006_June/22.pdf
- Tella, A., Tella, A., Toyobo, O. M., Adika, L. O., & Adeyinka, A. A. (2007). An Assessment of Secondary School Teachers Uses of ICTs: Implications for Further Development of ICT's Use in Nigerian Secondary Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 6(3), 12.
- Kiu, T. L., & Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (2004). Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Pengetua: Implikasi Dalam Pengurusan Sekolah Bestari. *Jurnal Teknologi (UTM)*. 41(E), 11-32.
- Utusan Malaysia. (2008). *Kepimpinan Sekolah Jadi Kunci Kejayaan*. Dicapai pada 8 September 2008, daripada http://www.utusan.com.my/utusan/arkib.asp?y=2007&dt=0117&pub=utusan_malaysia.html

Yuen, A. H. K., Law, N., & Wong, K. C. (2003). ICT Implementation and School Leadership: Case Studies of ICT Integration in Teaching and

Pengaruh Media Sosial Terhadap Pendidikan Kesehatan dan Keselamatan Golongan Belia

Amirah Khairan, Abdul Razaq Ahmad

Abstrak- Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan di antara pengaruh media sosial terhadap pendidikan kesihatan dan keselamatan golongan belia. Pengaruh media sosial yang dikaji adalah daripada dua aspek iaitu aspek pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan golongan belia. Kajian yang digunakan merupakan kajian tinjauan. Soal selidik yang digunakan mempunyai 3 bahagian. Bahagian A merupakan demografi, bahagian B merupakan penggunaan media sosial. Manakala bahagian C merupakan penggunaan media sosial dalam aspek pendidikan kesihatan dan keselamatan. Hasil kajian rintis menunjukkan nilai chromba alpha adalah 0.932. Sampel melibatkan 300 orang golongan belia yang terdiri daripada belia Semenanjung, Sabah dan Sarawak. Dapatan kajian mendapati bahawa golongan belia merupakan pengguna aktif media sosial serta media sosial berupaya mempengaruhi dalam aspek pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan mereka. Didapati juga bahawa pengaruh media sosial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pendidikan kesihatan dan keselamatan belia di Malaysia. Hal ini menunjukkan bahawa penggunaan media sosial bagi tujuan memperoleh serta menambah baik pengetahuan membentuk kesihatan dan keselamatan diri yang baik.

Kata kunci : Media Sosial, Pendidikan Kesihatan, Pendidikan Keselamatan, Golongan Belia

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini kemajuan teknologi informasi yang menuju ke arah globalisasi komunikasi dirasakan cenderung berpengaruh langsung terhadap tingkat peradaban masyarakat dan bangsa. Media sosial merupakan salah satu bentuk kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, melalui media sosial yang semakin banyak berkembang memungkinkan informasi menyebar dan disebar dengan mudah pada masyarakat. Informasi dalam pelbagai bentuk dapat di sebar luaskan dengan mudah dan cepat sehingga mempengaruhi corak pandangan, gaya hidup, serta budaya suatu bangsa.

Manaf et al (2016) media sosial merupakan aplikasi yang menggunakan teknologi Web 2.0 dan memberi peluang kepada pengguna untuk menghasilkan bahan-bahan dalam pelbagai bentuk seperti teks, audio dan video yang dapat dikongsi dengan pengguna lain. Penggunaan media sosial seperti blog, Facebook, YouTube dan Twitter tidak sekadar menjadi ruangan sembang kosong atau hanya untuk meluangkan masa lapang. Media komunikasi ini turut menjadi satu cara untuk Kerajaan terutamanya pemimpin menyelami masalah rakyat dan mendekati golongan masyarakat. Media sosial masa kini menjadi rangkaian komunikasi yang meluas kepada segenap

lapisan masyarakat tidak kira golongan remaja, dewasa mahu pun pemimpin

memilih untuk menggunakannya. Secara ringkasnya media sosial merujuk kepada sejenis saluran komunikasi dalam talian yang membolehkan pengguna berinteraksi dengan mudah secara bebas, berkongsi dan membincangkan maklumat dengan menggunakan gabungan multimedia yang terdiri daripada teks, gambar, video dan audio.

II. PERNYATAAN MASALAH

Media sosial merupakan salah satu bentuk kemajuan teknologi dalam bidang informasi dan komunikasi. Kemajuan bidang informasi membawa kita memasuki abad revolusi komunikasi. Bahkan ada yang menyebutnya sebagai 'ledakan komunikasi'. Pengaruh media sosial berbeza-beza terhadap setiap individu. Selain itu, peranan media terhadap pengetahuan masyarakat juga bertindak sebagai bahan rujukan kepada masyarakat. Masyarakat yang mementingkan maklumat berkaitan dengan pelbagai aspek dapat merujuk kepada media sosial dalam mencapai maklumat tersebut. Sebagai contoh, masyarakat ingin mengetahui dengan lebih lanjut berkaitan gaya hidup sihat. Oleh itu, mereka boleh melayari internet dan mencari maklumat tentang gaya hidup sihat bagi membantunya mengamalkan gaya hidup sihat tersebut. Selain itu, mereka juga boleh mencari maklumat tersebut melalui media cetak seperti majalah kesihatan dan sisipan akhbar dalam bahagian kesihatan. Merujuk pada keadaan sekarang di mana masyarakat lebih di pengaruhi melalui media elektronik tentang penjualan produk kesihatan. Hamid (2016) Masyarakat lebih terpengaruh dengan penjualan produk melalui internet seperti di dalam 'facebook'.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Wan Hamat, W.,N. et. al (2013) mendapati melayari laman web merupakan aktiviti yang paling digemari oleh pelajar-polajar di sebuah institusi pengajian dengan bertujuan untuk bersantai. Dari hasil kajian mereka juga menunjukkan pelajar menghabiskan masa lebih daripada tiga jam dalam sehari bagi melayari web untuk bersantai. Laman web untuk bersantai ini termasuk dengan laman web sosial seperti facebook, twitter, instagram dan sebagainya. Dapatan ini juga turut diakui oleh Fariza, M.,S.(2010) facebook merupakan antara laman web yang paling popular di Malaysia dan mendapati juga kebanyakan masyarakat di Malaysia yang ramai melayari web facebook ini adalah dikalangan yang berumur 12 hingga 35 tahun. Media sosial merupakan saluran teknologi yang digunakan untuk menyebarkan mesej dengan tujuan

untuk menarik perhatian penonton yang ramai. Aplikasi media sosial pada masa kini banyak digunakan untuk menyebar dan memapar maklumat kepada pengguna. Maklumat seperti teks, grafik, audio, animasi dan video dapat dikongsi secara dalam talian dengan mudah dan cepat. Selain itu, aplikasi media sosial memudahkan pengguna untuk menjalinkan hubungan dan membina rangkaian hubungan peribadi dengan pengguna lain. Jika dilihat dari konteks keselamatan dan risiko privasi, perkara ini akan memberi kesan kepada pengguna kerana maklumat dan aktiviti mereka dapat diakses melalui rangkaian sosial dengan mudah. Isunya disini, sejauhmana belia pada hari ini mempunyai kesedaran, kefahaman dan pengetahuan tentang keselamatan dan privasi maklumat peribadi ketika berkomunikasi secara dalam talian. Kesihatan yang baik akan membantu individu untuk menjalani kehidupan yang lebih berkualiti dan dapat melaksanakan tugas dengan sempurna. Setiap individu menginginkan kehidupan yang lebih selesa dan ingin meningkatkan ekonomi mereka termasuklah golongan belia. Konsep pendidikan kesihatan telah diperkenalkan sejak abad ke 19. Ia merupakan sebahagian daripada kurikulum persekolahan yang diperkenalkan di Eropah (Lindstrom & Eriksson 2011). Konsep kesihatan dianggap sebagai sesuatu yang bertentangan dengan penyakit dan pengetahuan mengenai perkara yang menyebabkan berlakunya sesuatu penyakit. Maka, fokus dalam bidang pendidikan kesihatan ialah perlindungan, pengurangan risiko dan pencegahan terhadap sesuatu penyakit. Pendidikan kesihatan yang dijadikan sebahagian dari aktiviti kurikulum di sekolah mahupun institusi pengajian tinggi adalah untuk mempromosi kesihatan yang baik, menyokong kejayaan akademik pelajar, produktiviti dan mencapai kualiti kehidupan yang baik dan bebas daripada penyakit tidak berjangkit, kecacatan, kecederaan dan kematian awal (Crossman 2016).

Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) mentakrifkan perkataan sihat sebagai keadaan sempurna fizikal, mental, dan sosial, dan tidak hanya ketika ketiadaan sakit. Bagi mana-mana organisma, kesihatan ialah satu bentuk homeostasis. Ini merupakan satuimbangan di mana tenaga dan jisim masuk dan keluar berada dalam keseimbangan iaitu membolehkan pertumbuhan. Kesihatan juga membawa erti kemampuan untuk meneruskan hidup dengan prospek positif. Bagi manusia, dengan kemampuan untuk menganalisa dan menjangka, kesihatan adalah lebih daripada itu. Maknanya bukan sahaja semuanya perlu tepat pada masa yang tepat, tetapi pemahaman subjektif penting bagi meneruskan pengimbangan yang sihat. Pemahaman ini datangnya daripada persepsi yang pelbagai termasuk sakit dan tidak selesa dan persepsi kognitif. Untuk merasai sihat, seseorang itu perlu merasakan dirinya sihat dan tiada risiko dalaman atau luaran yang boleh mengganggu kesihatannya. Suhor et al (2014), uang lingkup perundangan kesihatan persekitaran manusia secara umumnya memperkatakan hubungan antara manusia

dengan persekitarannya dan ini antara lainnya termasuklah memperundangkan perkara berkaitan dengan kesihatan dan keselamatan diri setiap orang. Setiap orang merupakan pengguna dan harus diberikan perlindungan

III. SOROTAN LITERATUR

Menurut kajian yang dilakukan oleh Wan Hamat, W.,N. et. al (2013) mendapati melayari laman web merupakan aktiviti yang paling digemari oleh pelajar-polajar di sebuah institusi pengajian dengan bertujuan untuk bersantai. Dari hasil kajian mereka juga menunjukkan pelajar menghabiskan masa lebih daripada tiga jam dalam sehari bagi melayari web untuk bersantai. Laman web untuk bersantai ini termasuk dengan laman web sosial seperti facebook, twitter, instagram dan sebagainya. Dapatan ini juga turut diakui oleh Fariza, M.,S.(2010) facebook merupakan antara laman web yang paling popular di Malaysia dan mendapati juga kebanyakan masyarakat di Malaysia yang ramai melayari web facebook ini adalah dikalangan yang berumur 12 hingga 35 tahun. Media sosial merupakan saluran teknologi yang digunakan untuk menyebarkan mesej dengan tujuan untuk menarik perhatian penonton yang ramai. Pendedahan mesej yang dibuat tersebut sekurang-kurangnya dapat memperolehi sokongan (Potter, 2011). Samad (2014), terdapat pelbagai jenis media yang wujud pada hari ini merangkumi media cetak seperti akhbar dan majalah; media elektronik seperti internet; media sosial seperti Facebook dan Twitter; dan aplikasi atas talian seperti WhatsApp, WeChat dan Telegram serta banyak lagi lambakan media yang muncul. Media sosial memainkan peranan yang penting dalam memberikan maklumat kepada orang ramai tentang apa yang berlaku di dunia, terutamanya dalam aspek-aspek yang khalayak sendiri tidak memiliki pengetahuan ataupun pengalaman mengenai sesuatu hal tersebut (Happer & Philo, 2013). Aplikasi media sosial pada masa kini banyak digunakan untuk menyebar dan memapar maklumat kepada pengguna. Maklumat seperti teks, grafik, audio, animasi dan video dapat dikongsi secara dalam talian dengan mudah dan cepat. Selain itu, aplikasi media sosial memudahkan pengguna untuk menjalinkan hubungan dan membina rangkaian hubungan peribadi dengan pengguna lain. Jika dilihat dari konteks keselamatan dan risiko privasi, perkara ini akan memberi kesan kepada pengguna kerana maklumat dan aktiviti mereka dapat diakses melalui rangkaian sosial dengan mudah. Isunya disini, sejauhmana belia pada hari ini mempunyai kesedaran, kefahaman dan pengetahuan tentang keselamatan dan privasi maklumat peribadi ketika berkomunikasi secara dalam talian.

Junus (2013), peranan media sosial tidak terhenti kepada sekadar berinteraksi, bahkan turut boleh digunakan sebagai medium berguna dalam menjayakan sesebuah kempen serta menyebarkan

maklumat. Kajian yang dijalankan oleh Hassali et al. (2012) mendapati bahawa media sosial telah dinilai sebagai sumber informasi terbaik tentang promosi aktiviti kesihatan. Majoriti responden menyatakan bahawa media sosial secara umum sebagai sumber terbaik diikuti dengan pemilihan akhbar dan pengiklanan sebagai sumber kedua dan ketiga terbaik. Hasil kajian yang dijalankan oleh Mohamad, Haniff, Salleh, Ahmad, dan Hashim (2015) pula mendapati majoriti responden memilih internet sebagai sumber mereka mendapatkan maklumat tentang kesihatan. Internet menjadikan kebolehcapaian maklumat tentang kesihatan dan nutrisi kanak-kanak lebih cepat dan mudah. Hasil kajian ini juga mendapati bahawa sumber maklumat daripada media sosial tidak terkecuali turut mudah untuk dirujuk. Kajian yang dijalankan oleh Sern dan Zanuddin (2015) menunjukkan bahawa 72.2 peratus responden cenderung mendapatkan maklumat tentang HIV/AIDS melalui media sosial. Hasil kajian menyimpulkan bahawa media sosial memiliki potensi yang besar dalam memperbetulkan salah faham dan persepsi masyarakat tentang HIV/AIDS dan orang yang hidup dengan HIV/AIDS di samping memberikan maklumat berkenaan inisiatif dan usaha kerajaan bagi menangani HIV/AIDS dalam komuniti.

Media sosial turut menjadi alat pendidikan yang berguna. Kesedaran masyarakat tentang isu kesihatan awam dirujuk dapat dipertingkatkan menerusi mesej media yang bermaklumat. Peningkatan tahap pengetahuan masyarakat tentang isu-isu kesihatan seperti tanda-tanda gejala sesuatu penyakit dan faktor-faktor berisiko kepada penyakit tertentu ternyata perkembangan yang memberangsangkan. Sikap dan tingkah laku negatif kesihatan masyarakat juga dapat diubah menjadi positif. Malah, terdapat mesej-mesej kesihatan yang disampaikan oleh media sosial turut diamalkan dalam kalangan anggota masyarakat. Dapatan ini jelas seiring dengan kajian yang dijalankan oleh Boleset al (2014). Hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa hampir 80 peratus responden bersepakat yang kempen media berjaya memberikan kesedaran kepada mereka tentang keburukan penggunaan gula secara berlebihan dalam minuman yang boleh mengakibatkan masalah kesihatan. Malah, kesan kempen pengiklanan media sosial ini juga berjaya memujuk mereka untuk mengurangkan penggunaan soda dan minuman manis yang selalu diberikan kepada anak-anak mereka di rumah.

Malah, peranan media dan komunikasi yang besar membolehkannya mempengaruhi persepsi masyarakat. Salah faham dan persepsi negatif yang wujud dalam diri masyarakat tentang sesuatu isu kesihatan dapat diperbetulkan menggunakan media sosial. Sebagai contoh, stigma dan diskriminasi terhadap penghidap HIV/AIDS yang masih wujud dalam diri segelintir masyarakat dapat dikikis sedikit demi sedikit. Dapatan kajian ini disokong dengan hasil kajian oleh Bekaluet al (2014). Hasil kajian tersebut mendapati bahawa pendedahan media sosial yang

banyak mampu membawa kepada pengurangan stigma terhadap HIV/AIDS.

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap pengaruh media sosial bagi golongan belia.

Persoalan Kajian

Kajian ini telah menimbulkan empat isu utama iaitu.

- i) Apakah tahap penggunaan media sosial golongan belia?
- ii) Apakah tahap pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan kesihatan golongan belia?
- iii) Apakah tahap pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan keselamatan golongan belia?
- iv) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan kesihatan dan keselamatan golongan belia berdasarkan jantina, bangsa, umur dan pekerjaan?

IV. METODOLOGI

Kajian ini bertujuan bagi mengenal pasti pengaruh media sosial dalam kalangan belia bagi aspek pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan. Pengaruh media sosial yang dikaji adalah daripada dua aspek iaitu pendidikan kesihatan diri dan pendidikan keselamatan serta sejauh mana media sosial mempengaruhi golongan belia. Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik yang melibatkan seramai 300 orang sampel yang dipilih secara rawak mudah dari kalangan golongan belia di Semenanjung, Sabah dan Sarawak. Kajian tinjauan ini menggunakan soal selidik tinjauan sebagai instrumen utama dalam menjawab soalan penyelidikan. Menurut Frankel dan Warren (2009), kaedah tinjauan adalah sesuai untuk mengukur pandangan responden mengenai isu atau topik, matlamat pencapaian program dan sikap serta tingkah laku responden. Di samping itu, kaedah kaji selidik adalah satu kaedah yang boleh mengumpul data asal dengan cepat dan melibatkan responden awam melalui teknik sampling (Babbie, 2007) Instrumen soal selidik dibangunkan melalui adaptasi instrumen soal selidik kajian Ventola (2014). Soal selidik kemudian diedarkan bagi tujuan mengumpul data. Instrumen terbabit mengandungi tiga bahagian iaitu : (i) latar belakang demografi responden iaitu jantina, umur, etnik, pekerjaan responden; (ii) penggunaan media sosial; (iii) penggunaan media sosial bagi tujuan pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan.

Item-item melibatkan latar belakang demografi berbentuk soalan-soalan tertutup manakala item yang berkaitan penggunaan media sosial dan penggunaan media sosial bagi tujuan pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan, responden perlu memilih daripada lima respons yang disediakan iaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = tidak pasti, 4 = setuju atau 5 = sangat setuju. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Hasil kajian rintis menggunakan analisis cronbha alpha, dapatan menunjukkan keseluruhan item berada di tahap kebolehpercayaan yang tinggi iaitu 0.932. Nilai alfa Cronbach daripada analisis kebolehpercayaan menunjukkan kesemua item dalam konstruk yang dikaji berada pada tahap tinggi dengan purata 0.9. Mohd. Majid (2000) menyarankan nilai Alfa yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Tafsiran skor min ialah aras tinggi berada pada nilai 3.36 hingga 5.00, aras sederhana berada pada nilai 1.68 hingga 3.35 dan aras rendah pada nilai 0.01 hingga 1.67. Data kajian dianalisis mengikut analisis deskriptif dan analisis inferensi. Hasil dapatan kajian dilaporkan dalam bentuk min, sisihan piawai, peratusan dan ujian-t tidak bersandar.

Saya mengikuti laman sesawang (page) pakar perubatan atau doktor untuk mengetahui info terkini tentang kesihatan dan produk-produk yang boleh mengancam keselamatan.	300	3.8833	.94483	Tinggi
Media sosial merupakan platform untuk saya mengakses maklumat berkaitan pendidikan kesihatan dan keselamatan.	300	4.0233	.90490	Tinggi
Dengan adanya media sosial, saya mudah untuk mendapatkan dan mengakses maklumat berkaitan dengan pendidikan kesihatan dan keselamatan.	300	4.1467	.89133	Tinggi
Saya memilih untuk mengetahui maklumat berkaitan kesihatan dan keselamatan melalui media sosial berbanding berjumpa dengan doktor.	300	3.3200	1.43683	Sederhana
SKOR MIN KESELURUHAN	300	3.8803	.69165	Tinggi

V. DAPATAN KAJIAN

Apakah tahap pengaruh media sosial dalam kalangan golongan belia?

JADUAL 1: PENGARUH MEDIA SOSIAL GOLONGAN BELIA

	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya mempunyai sekurang-kurangnya satu akaun media sosial.	300	4.6300	.48361	Tinggi
Saya merupakan pengguna aktif media sosial.	300	4.4200	.82007	Tinggi
Saya mengemas kini status di akaun media sosial setiap hari.	300	3.2700	1.50042	Sederhana
Saya mudah terpengaruh dengan informasi yang dimuat naik atau dikongsi di dalam media sosial.	300	3.4467	1.35151	Tinggi
Saya gemar berkongsi informasi di dalam media sosial.	300	3.6333	1.06897	Tinggi
Saya sering menggunakan media sosial untuk mencari maklumat berkaitan pendidikan kesihatan dan keselamatan.	300	4.0300	.71470	Tinggi

Jadual 1 menunjukkan bahawa penggunaan media sosial dalam kalangan belia berada pada tahap tinggi iaitu dengan skor min keseluruhan 3.8803 (s.p=.69165). Daripada jadual 2 juga didapati bahawa 8 item daripada 10 item pengaruh media sosial mendapat skor min tinggi dan hanya 2 item sahaja mendapat skor min sederhana iaitu item “Saya mengemas kini status di akaun media sosial setiap hari” dan “Saya memilih untuk mengetahui maklumat berkaitan kesihatan dan keselamatan melalui media sosial berbanding berjumpa dengan doktor”. Ini menunjukkan bahawa pengaruh media sosial amat tinggi dalam kalangan belia terutama dalam aspek yang melibatkan kesihatan dan keselamatan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Naslund et al (2016) bahawa media sosial meningkatkan pendidikan kesihatan belia terutama masalah berkaitan kesihatan mental. Selain itu, dapatan ini juga menunjukkan bahawa golongan belia merupakan pengguna media sosial yang aktif dan menggunakan media sosial bagi tujuan menambah pengetahuan terutama berkaitan kesihatan dan keselamatan. Smith et al (2015), belia di bawah umur 30 tahun merupakan pengguna paling aktif media sosial.

Apakah tahap pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan kesihatan golongan belia?

JADUAL 2. TAHAP PENGARUH MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN PENDIDIKAN KESEHATAN GOLONGAN BELIA.

	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya mengamalkan panduan-panduan pendidikan kesihatan yang dimuat naik di media sosial.	300	3.5767	.98354	Tinggi
Saya menggunakan akaun media sosial untuk membuat pencarian dan pembacaan berkaitan pendidikan kesihatan.	300	3.7600	.98266	Tinggi
Saya sedar tentang tahap kesihatan saya melalui pembacaan di media sosial.	300	3.8167	.99651	Tinggi
Saya sering menggunakan media sosial untuk mencari pautan-pautan yang menjurus ke arah pendidikan kesihatan.	300	3.8500	.98526	Tinggi
Saya menjaga pemakanan agar berat badan ideal seperti yang disarankan di media sosial.	300	3.9033	.96458	Tinggi
Saya berinteraksi dengan rakan-rakan di media sosial untuk mendapatkan panduan dan tips pendidikan kesihatan.	300	3.7233	1.10644	Tinggi
Saya menggunakan media sosial untuk mencari aktiviti-aktiviti yang berfaedah kepada tubuh badan.	300	4.0567	.85002	Tinggi
Saya menggunakan media sosial untuk mencari maklumat berkaitan makanan yang baik untuk kesihatan.	300	4.2067	.76980	Tinggi
Saya menggunakan media sosial untuk mencari maklumat berkaitan penyakit-penyakit mudah berjangkit.	300	4.1467	.78350	Tinggi
Saya percaya bahawa media sosial merupakan medium terbaik dalam meningkatkan pendidikan kesihatan.	300	4.0533	.85220	Tinggi
SKOR MIN KESELURUHAN	300	3.9093	.69097	Tinggi

Berdasarkan Jadual 2 data menunjukkan bahawa tahap keseluruhan pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan kesihatan golongan belia secara keseluruhannya berada di tahap tinggi iaitu dengan skor min 3.9093 (s.p= .69097). Ini menunjukkan bahawa rata-rata belia menggunakan ledakan teknologi media sosial bagi tujuan pendidikan kesihatan serta menambah baik kesihatan diri. Grajales et al (2014), menyatakan bahawa belia di Kanada menggunakan media sosial terutamanya "twitter" bagi tujuan menyebarkan maklumat berkaitan kesihatan. Selain daripada itu, ia juga menunjukkan bahawa golongan belia sedar bahawa media sosial mampu mendidik golongan belia dari aspek kesihatan. Vaterlaus et al (2015), media sosial dijadikan alat bagi

menyebarkan serta mendidik orang ramai terutamanya belia berkaitan kesihatan. Kajian Freeman et al (2015), kerajaan New Zealand mengambil langkah berbeza bagi meningkatkan taraf kesihatan rakyat negara mereka dengan membenarkan aplikasi permainan kesihatan di media sosial bagi tujuan menyedarkan orang ramai berkenaan pendidikan kesihatan serta pendidikan kesihatan. Namun begitu, Gabriel (2014), mendapati bahawa media sosial lebih banyak membawa keburukan berbanding kebaikan terutama kepada golongan belia. Hal ini kerana media sosial dilihat sebagai medium untuk meraih populariti berbanding mendapat pengetahuan dan manfaat.

Apakah tahap pengaruh media sosial dalam meningkatkan pendidikan keselamatan golongan belia?

JADUAL 3 TAHAP PENGARUH MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN PENDIDIKAN KESELAMATAN BELIA.

	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya sedar bahaya berkenaan sesuatu produk kesihatan melalui media sosial.	300	4.3300	.58501	Tinggi
Saya menggunakan media sosial untuk mencari makanan tambahan yang baik untuk kesihatan dan selamat.	300	3.9133	1.05334	Tinggi
Saya memastikan produk makanan tambahan mempunyai kelulusan KKM.	300	4.6967	.46047	Tinggi
Sebagai seorang muslim saya memastikan produk makanan tambahan mempunyai logo Halal.	300	4.5733	.65782	Tinggi
Saya membaca ulasan sesuatu makanan tambahan sebelum membeli.	300	4.4233	.60994	Tinggi
Saya sedar tentang bahaya sesuatu produk makanan tambahan melalui perkongsian di media sosial.	300	4.3967	.64863	Tinggi
Saya gemar membaca perkongsian di media sosial berkenaan pendidikan keselamatan.	300	4.1833	.83589	Tinggi
Media sosial banyak menyediakan info berkaitan pendidikan keselamatan.	300	4.1500	.74567	Tinggi
Media sosial memudahkan saya untuk mengakses dan mendapatkan maklumat berkaitan dengan pendidikan keselamatan.	300	4.2400	.65613	Tinggi
Saya percaya bahawa media sosial merupakan medium terbaik dalam meningkatkan pendidikan keselamatan.	300	4.0600	.88639	Tinggi

Berdasarkan jadual 3, data menunjukkan tahap pengaruh media sosial dalam pendidikan keselamatan golongan belia. Hasil kajian mendapati bahawa keseluruhannya berada pada tahap tinggi iaitu dengan min keseluruhan 4.2967 (s.p = .47498). Ini menunjukkan bahawa media sosial memberi kesan terhadap pendidikan keselamatan diri belia. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Collin & Swist (2016), belia bukan sahaja menggunakan media sosial bagi meluaskan jaringan tetapi belia sedar bahawa media sosial membantu mereka lebih peka terhadap keselamatan sesuatu produk. Hal ini kerana belia akan membuat bacaan di laman web serta banyak berinteraksi di media sosial bagi mendapatkan pandangan semua pihak berkaitan sesuatu isu. Hudson et al (2016), belia turut sedar bahawa penggunaan serta pengaruh media sosial memberi impak kepada pendidikan keselamatan mereka, malah mereka menggunakan kemudahan teknologi maklumat melalui media sosial bagi menaik taraf pendidikan keselamatan diri belia. Namun begitu hasil kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Allcott & Gentzkow (2017), media sosial bukan media mahupun medium terbaik bagi meningkatkan pendidikan keselamatan, malahan terdapat pihak yang tidak bertanggungjawab memanipulasi data bagi tujuan mempengaruhi orang ramai.

Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengaruh media sosial dalam golongan belia berdasarkan jantina?

JADUAL 4 UJIAN-T TIDAK BERSANDAR

Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	Sig.
M.SOSIAL Lelaki	118	4.0593	.54053	.000
Perempuan	182	3.7643	.75296	

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
M.SOSIAL	Equal variances assumed	17.005	.000	3.684	298	.000	.29504	.08008	.13744	.45263
	Equal variances not assumed			3.946	294.879	.000	.29504	.07477	.14788	.44220

Ujian -t dilakukan adalah untuk menguji, mencari dan melaporkan perbandingan atau perbezaan dua min antara dua pemboleh ubah. Dalam kajian ini ujian-t dilakukan untuk mencari perbezaan diantara belia lelaki dan belia perempuan terhadap pengaruh media sosial. Berdasarkan jadual 5, menunjukkan terdapat perbezaan min yang signifikan di antara belia lelaki min = 4.0593 dengan belia perempuan min = 3.7643 terhadap pengaruh media sosial. Didapati skor min belia lelaki lebih tinggi berbanding dengan skor min belia perempuan. Maka dapat disimpulkan bahawa belia lelaki mempunyai tahap pengaruh media sosial lebih tinggi berbanding belia perempuan. Ini bermakna belia lelaki lebih mudah terpengaruh dengan isu serta perkara yang dilontarkan di dalam media sosial berbanding belia perempuan. Hal ini berbeza dengan kajian Bonilla & Rosa (2015), belia perempuan lebih mudah terpengaruh dengan media sosial berbanding belia lelaki. Jadual 5.1 menunjukkan Levene's test digunakan bagi menentukan kedua-dua sampel (belia lelaki dan belia perempuan) dalam faktor jantina adalah daripada populasi yang sama. Nilai .000 di dalam Levene's test menunjukkan bahawa sampel adalah daripada populasi yang tidak sama. Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina belia dengan pengaruh media sosial $t(298) = 3.684, p < 0.05$. Dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian Koutamanis et al (2015), media sosial mempengaruhi golongan belia tanpa mengira jantina terutama mereka yang berumur lingkungan 18 tahun ke atas.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KESIHATAN

Scheffe

(I) Bangsa	(J) Bangsa	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Melayu	Cina	.07177	.23335	.999	-.6516	.7951
	India	-.27823	.16838	.604	-.8002	.2437
	Bumiputera Sabah	.11106	.13794	.957	-.3165	.5387
	Bumiputera Sarawak	-.27823	.12369	.284	-.6617	.1052
Cina	Melayu	-.07177	.23335	.999	-.7951	.6516
	India	-.35000	.27984	.815	1.2174	.5174
	Bumiputera Sabah	.03929	.26265	1.000	-.7749	.8535
	Bumiputera Sarawak	-.35000	.25545	.758	1.1419	.4419
India	Melayu	.27823	.16838	.604	-.2437	.8002
	Cina	.35000	.27984	.815	-.5174	1.2174
	Bumiputera Sabah	.38929	.20708	.474	-.2526	1.0312
	Bumiputera Sarawak	.00000	.19787	1.000	-.6134	.6134
Bumiputera Sabah	Melayu	-.11106	.13794	.957	-.5387	.3165
	Cina	-.03929	.26265	1.000	-.8535	.7749
	India	-.38929	.20708	.474	1.0312	-.2526
Bumiputera Sarawak	Melayu	.27823	.12369	.284	-.1052	.6617
	Cina	.35000	.25545	.758	-.4419	1.1419
	India	.00000	.19787	1.000	-.6134	.6134
	Bumiputera Sabah	.38929	.17272	.282	-.1461	.9247

Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengaruh media sosial terhadap pendidikan kesihatan dengan bangsa?

JADUAL 5 ANOVA

KESIHATAN					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.149	4	1.037	2.207	.068
Within Groups	138.605	295	.470		
Total	142.754	299			

Berdasarkan jadual analisis 5, tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengaruh media sosial terhadap pendidikan kesihatan dengan bangsa, $F(4, 299) = 2.207, p > 0.05$. Berdasarkan ujian Post-hoc ANOVA Scheffe didapati bahawa media sosial mempengaruhi belia tanpa mengira bangsa. Kajian Bonilla & Rosa (2015), media sosial mempengaruhi rakyat Amerika Syarikat tanpa mengira bangsa mahupun warna kulit. Malahan dapatan kajian ini juga turut disokong oleh kajian Wolfe et al (2016) bahawa pengguna media sosial mudah terpengaruh dengan media sosial tanpa mengira bangsa.

Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengaruh media sosial terhadap pendidikan keselamatan dengan umur dan pekerjaan?

JADUAL 6 ANOVA 2 HALA

Descriptive Statistics					
Dependent Variable: KESELAMATAN					
Umur	Pekerjaan	Mean	Std. Deviation	N	
18 - 20 Tahun	Kakitangan Swasta	4.2500	.46305	18	
	Tidak Bekerja	4.5000	.26062	54	
	Total	4.4375	.33753	72	
21 - 30 Tahun	Kakitangan Kerajaan	4.3873	.42419	102	
	Kakitangan Swasta	4.2250	.51900	36	
	Bekerja Sendiri	4.1000	.45919	36	
Total	Tidak Bekerja	4.1167	.59550	54	
	Total	4.2522	.50324	228	
	Total	Kakitangan Kerajaan	4.3873	.42419	102
	Kakitangan Swasta	4.2333	.49678	54	
	Bekerja Sendiri	4.1000	.45919	36	
	Tidak Bekerja	4.3083	.49637	108	
Total	Total	4.2967	.47498	300	

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: KESELAMATAN

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power
Corrected Model	6.436 ^a	5	1.287	6.201	.000	.095	31.007	.996
Intercept	3476.359	1	3476.359	16749.164	.000	.983	16749.164	1.000
Umur	1.385	1	1.385	6.674	.010	.022	6.674	.731
Pekerjaan	3.355	3	1.118	5.388	.001	.052	16.165	.933
Umur * Pekerjaan	1.067	1	1.067	5.140	.024	.017	5.140	.618
Error	61.021	294	.208					
Total	5605.860	300						
Corrected Total	67.457	299						

a. R Squared = .095 (Adjusted R Squared = .080)
b. Computed using alpha = .05

Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengaruh media sosial dengan umur $F(1, 6.674)$, $p < .010$. Begitu juga dengan pekerjaan $F(3, 5.388)$, $p < .001$. Dengan itu, dapatlah dinyatakan bahawa umur dan pekerjaan belia memberi kesan terhadap pengaruh media sosial. Richard et al (2015), umur pengguna media sosial mempengaruhi tahap pengaruh media sosial terhadap aspek pendidikan keselamatan. Belia yang berumur bawah 20 tahun didapati kurang mengambil peduli pendidikan keselamatan berbanding belia yang berumur 20 tahun ke atas.

V. RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan dan responden seramai 300 orang ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pengaruh media sosial dengan pendidikan kesihatan dan pendidikan keselamatan golongan belia di Malaysia. Media sosial boleh ditafsirkan sebagai aplikasi yang menggabungkan pelbagai fungsi sosial seperti kerjasama, perkongsian, kebebasan, keterbukaan, interaktif dan penglibatan. Menurut

kajian yang dilakukan oleh Wan Hamat, W.,N. et. al (2013) mendapati melayari laman web merupakan aktiviti yang paling digemari oleh pelajar- polajar di sebuah institusi pengajian dengan bertujuan untuk bersantai. Dari hasil kajian mereka juga menunjukkan pelajar menghabiskan masa lebih daripada tiga jam dalam sehari bagi melayari web untuk bersantai. Laman web untuk bersantai ini termasuk dengan laman web sosial seperti facebook, twitter, instagram dan sebagainya. Dapatan ini juga turut diakui oleh Fariza, M.,S.(2010) facebook merupakan antara laman web yang paling popular di Malaysia dan mendapati juga kebanyakan masyarakat di Malaysia yang ramai melayari web facebook ini adalah dikalangan yang berumur 12 hingga 35 tahun.

Hasil kajian ini bersamaan dengan kajian yang dilakukan oleh Best et al (2014) dan kajian Hamm et al (2015) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pengaruh media sosial terhadap pendidikan kesihatan dan keselamatan golongan belia. Golongan belia dilihat menggunakan medium media sosial sebagai platform bagi mendapatkan maklumat berkaitan pendidikan kesihatan dan keselamatan secara cepat dan mudah. Malahan mereka menggunakan medium ini sebagai satu cara mendidik diri berkaitan aspek kesihatan dan keselamatan. Collin dan Swith (2016), belia masa kini tidak hanya menggunakan media sosial sebagai alat untuk berhibur mahupun mencari kenalan baru, bahkan media sosial digunakan bagi memperoleh serta menyebarkan maklumat serta ilmu pengetahuan khususnya perkara berkaitan penyakit berjangkit. Hal ini menunjukkan bahawa golongan belia sememangnya peka terhadap teknologi dan menggunakannya dengan sebaik mungkin. Pelbagai pihak perlu berhenti menyatakan bahawa media sosial hanya memberi impak negatif kepada diri khususnya golongan belia.

Pendidikan kesihatan diri dapat ditingkatkan melalui penggunaan medium media sosial. Belia masa kini semakin bijak memilih bahan yang boleh dipercayai dan tidak bertindak melulu. Mereka biasanya akan membuat pembacaan yang meluas berkaitan sesuatu isu sebelum menyatakan pendapat mereka. Hal ini disokong oleh Richards et al (2015) yang mana menyatakan bahawa golongan belia tidak mudah percaya sepenuhnya kenyataan yang dikeluarkan oleh pihak lain tanpa mendapat kepastian. Kerajaan New Zealand telah melancarkan permainan berkaitan kesihatan bagi tujuan mendidik rakyat berkenaan pentingnya kesihatan diri dalam menghasilkan sumber manusia yang boleh memberi sumbangan kepada negara seterusnya membawa negara terus maju ke depan. Penggunaan media sosial tidak harus dikesalkan skopnya untuk berhibur sahaja. Yonker et al (2015), pengaruh media sosial amat besar terutama bagi golongan remaja dan belia. Oleh sebab itu, ramai pihak harus memainkan peranan dalam menyebarkan maklumat serta pengetahuan berkaitan kesihatan dan keselamatan. Antara pihak yang perlu bekerjasama dan mula menggunakan medium media

sosial ini sebagai langkah serta alternatif lain bagi mendekati golongan belia ialah kementerian kesihatan.

Selain itu, media sosial mempengaruhi penggunaannya tanpa mengira bangsa. Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak ada bangsa yang mempunyai pengaruh media sosial berbanding bangsa lain. Kajian Bonilla & Rosa (2015), media sosial mempengaruhi rakyat Amerika Syarikat tanpa mengira bangsa mahupun warna kulit. Malahan dapatan kajian ini juga turut disokong oleh kajian Wolfe et al (2016) bahawa pengguna media sosial mudah terpengaruh dengan media sosial tanpa mengira bangsa. Ini bermakna bahawa pengguna media sosial tanpa mengira bangsa menggunakan media sosial bagi tujuan mendapatkan informasi dan tidak hanya kepada satu-satu bangsa. Pengguna media sosial menolak sikap prejudis kepada bangsa lain dalam menyampaikan maklumat terutama dalam info berkaitan kesihatan dan keselamatan.

Media sosial turut menjadi alat pendidikan yang berguna. Kesedaran masyarakat tentang isu kesihatan awam dirujuk dapat dipertingkatkan menerusi mesej media yang bermaklumat. Peningkatan tahap pengetahuan masyarakat tentang isu-isu kesihatan seperti tanda-tanda gejala sesuatu penyakit dan faktor-faktor berisiko kepada penyakit tertentu ternyata perkembangan yang memberangsangkan. Sikap dan tingkah laku negatif kesihatan masyarakat juga dapat diubah menjadi positif. Malah, terdapat mesej-mesej kesihatan yang disampaikan oleh media sosial turut diamalkan dalam kalangan anggota masyarakat. Dapatan ini jelas seiring dengan kajian yang dijalankan oleh Boleset al (2014). Hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa hampir 80 peratus responden bersepakat yang kempen media berjaya memberikan kesedaran kepada mereka tentang keburukan penggunaan gula secara berlebihan dalam minuman yang boleh mengakibatkan masalah kesihatan.

RUJUKAN

- Allcott, H., & Gentzkow, M. (2017). Social media and fake news in the 2016 election. *Journal of Economic Perspectives*, 31(2), 211-36.
- Bonilla, Y., & Rosa, J. (2015). # Ferguson: Digital protest, hashtag ethnography, and the racial politics of social media in the United States. *American Ethnologist*, 42(1), 4-17.
- Collin, P., & Swist, T. (2016). From products to publics? The potential of participatory design for research on youth, safety and well-being. *Journal of Youth Studies*, 19(3), 305-318.
- Fariza, M. S., & Muhammad, F. A. (2010). Media Sebagai Tarikan Psikologi Dalam Dakwah. Kertas kerja Muzakarah Ulama' dan Cendekiawan Islam. Perak: Pejabat SUK Negeri Perak.
- Grajales III, F. J., Sheps, S., Ho, K., Novak-Lauscher, H., & Eysenbach, G. (2014). Social media: a review and tutorial of applications in medicine and health care. *Journal of medical Internet research*, 16(2).
- Hamid, S. A. (2016). Pengaruh media massa terhadap perubahan sosial masyarakat.
- Hamzah, M. R., Mohamad, E., & Abdullah, M. Y. (2016). Pengaruh literasi kesihatan terhadap tingkah laku pencarian maklumat kesihatan dalam kalangan pelajar universiti awam. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 32(2).
- Hudson, S., Huang, L., Roth, M. S., & Madden, T. J. (2016). The influence of social media interactions on consumer-brand relationships: A three-country study of brand perceptions and marketing behaviors. *International Journal of Research in Marketing*, 33(1), 27-41.
- Jamri, M. H., Ismail, N., Ahmad, J., & Singh, D. (2017). Kempen Kesedaran Kesihatan Awam: Satu Tinjauan Literatur Dari Sudut Penggunaan Media dan Komunikasi di Malaysia. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 33(3).
- Koutamanis, M., Vossen, H. G., & Valkenburg, P. M. (2015). Adolescents' comments in social media: Why do adolescents receive negative feedback and who is most at risk?. *Computers in Human Behavior*, 53, 486-494.
- Manap, J., Hamzah, M. R., Amin, A. S., Izani, N. N. M., Idris, F., Hamjah, S. H., ... & Saim, N. J. (2016). Penggunaan Dan Implikasi Media Sosial Terhadap Remaja Generasi Z. In *Kertas Kerja International Conference on Social and Economic Development (ICSED)*.
- Naslund, J. A., Aschbrenner, K. A., Marsch, L. A., & Bartels, S. J. (2016). The future of mental health care: peer-to-peer support and social media. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 25(2), 113-122.
- Richards, D., Caldwell, P. H., & Go, H. (2015). Impact of social media on the health of children and young people. *Journal of paediatrics and child health*, 51(12), 1152-1157.
- Salleh, M. A. M., Abdullah, M. Y. H., Salman, A., & Hasan, A. S. A. (2018). Kesedaran Dan Pengetahuan Terhadap Keselamatan Dan Privasi Melalui Media Sosial Dalam Kalangan Belia (Awareness and knowledge of safety and privacy through social media among youth). *e-Bangi*, 12(3).
- Smith, B. G., & Gallicano, T. D. (2015). Terms of engagement: Analyzing public engagement with organizations through social media. *Computers in Human Behavior*, 53, 82-90.
- Suhor, S., Yusoff, S. S., Ismail, R., Aziz, A. A., & Razman, M. R. (2014). Kesihatan dan Keselamatan

Makanan: Kesedaran Pengguna dan Peruntukan Perundangan. *Jurnal Kanun*, 26(2), 236-253.

Vaterlaus, J. M., Patten, E. V., Roche, C., & Young, J. A. (2015). # Gettinghealthy: The perceived influence of social media on young adult health behaviors. *Computers in Human Behavior*, 45, 151-157.

Wan Norina W.H.,Zaharah,H.,Ahmad, F.,Mohamed ,Y., & Ahmad Arifin,S.(2013). Pengaruh Media Massa Terhadap Penampilan Akhlak Pelajar Islam Politeknik Malaysia. *The Online Journal of Islamic Education*. Januari 2013, Vol.1, Issue 1.

Wolfe,S. E., & Nix, J. (2016). The alleged “Ferguson Effect” and police willingness to engage in community partnership. *Law and human behavior*, 40(1), 1.

Yonker, L. M., Zan, S., Scirica, C. V., Jethwani, K., & Kinane, T. B. (2015). “Friending” teens: systematic review of social media in adolescent and young adult health care. *Journal of medical Internet research*, 17(1)

Kesan T-Trace Dalam Meningkatkan Kehadiran Murid Tahun 3 Dalam Satu Bulan

Ngu Lih Hui, Dr. Ku Suhaila Ku Ali @ Ku Johari

Abstrak- Ponteng sekolah dilabelkan sebagai salah satu masalah utama negara Malaysia. Tujuan kajian ini adalah untuk meningkatkan kehadiran 5 orang murid Tahun 3 dalam tempoh satu bulan melalui kaedah T-Trace. Kajian ini melibatkan seramai 3 orang murid lelaki dan 2 orang murid perempuan Tahun 3 dari sebuah sekolah kebangsaan di daerah Kuching, Sarawak. Objektif kajian adalah untuk mengenalpasti kesan kaedah *Token Trace* (T-Trace) dalam meningkatkan peratus kehadiran murid. Tindakan-tindakan intervensi yang digunakan dalam kajian ini ialah '*Talking Token Chips*', '*Token Race Ranking*' dan '*Token Target*'. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpul data dalam kajian ini ialah pemerhatian berstruktur, temu bual berstruktur dan analisis dokumen digunakan bagi menyokong data utama kajian ini. Hasil kajian ini menunjukkan terdapat peningkatan peratus kehadiran dalam kalangan murid Tahun 3 selepas kaedah T-Trace dijalankan untuk tempoh satu bulan. Kaedah ini sebagai satu alternatif untuk guru bimbingan dan kaunseling membantu meningkatkan kehadiran murid atau mengurangkan masalah ponteng sekolah dalam kalangan murid. Pengkaji mencadangkan supaya mengurangkan sehingga menghentikan motivasi ekstrinsik dan menyeluruhkan motivasi intrinsik supaya mengekalkan tingkah laku murid menghadiri sekolah secara sukarela.

Kata Kunci: T-Trace, Peratus Kehadiran, Motivasi ekstrinsik, Motivasi intrinsik.

Ngu Lih Hui, Universiti Kebangsaan Malaysia (Alamat Emel: white_eagle91@hotmail.com).
Dr. Ku Suhaila Ku Ali @ Ku Johari, Universiti Kebangsaan Malaysia (Alamat Emel: suhaila@ukm.edu.my).

I. PENGENALAN

“Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 merupakan satu pelan menyeluruh yang merangkumi hala tuju system pendidikan negara bermula daripada prasekolah hingga pendidikan menengah.” (Utusan Online, 2017). PPPM berhasrat untuk mencapai lima keberhasilan teras pendidikan bagi menentukan kejayaan sistem pendidikan Malaysia secara keseluruhan iaitu akses, kualiti, ekuiti, perpaduan dan kecekapan. Peratusan enrolmen adalah 100% merentas semua peringkat pendidikan daripada prasekolah hingga menengah atas menjelang tahun 2020. Oleh itu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengambil inisiatif meneruskan sokongan pendidikan sedia ada termasuk bantuan asrama, pengangkutan, Rancangan Makanan Tambahan, Susu 1Malaysia, dan bantuan persekolahan bagi menangani dan memantau isu keciciran murid dari sekolah rendah. Bekas Ketua Pengarah Pelajaran, Datuk Dr. Amin Senin berkata, “Setiap PPD bertindak memantau kehadiran murid, disiplin murid, kehadiran guru, kualiti pengajaran dan kepimpinan sekolah” (Utusan Online, 2017). Pihak

sekolah akan mengeluarkan surat amaran ketidakhadiran ke sekolah jika murid ponteng sekolah 3 hari berturut-turut atau lebih daripadanya tanpa alasan yang kukuh. Namun, berita yang terkini melaporkan seorang budak lelaki berusia 12 tahun dikatakan ponteng sekolah selama 53 hari hingga terpaksa dijemput ke sekolah oleh pihak polis (Nadia, 2018). Surat amaran dan tindakan guru yang aktif adalah penting untuk menangani masalah murid berisiko keciciran dari sekolah.

Kaunselor Nurhaiza Bt Che Mat (2017) telah mengambil inisiatif untuk melaksanakan satu modul pendekatan psikologi kaunseling *Zoom In* bagi meningkatkan kehadiran murid ke sekolah dan modul ini berjaya menurunkan kadar murid dibuang sekolah keciciran sekolah. Namun, modul ini telah menggunakan masa 2 tahun untuk dijalankan dan lebih bermanfaat kepada murid yang berisiko tinggi keciciran sekolah. Melentur buluh biarlah dari rebungunya. Masalah ponteng sekolah seharusnya diambil perhatian sejak murid tersebut tidak hadir ke sekolah berturut-turut dalam tempoh masa yang pendek supaya dapat dicegah sejak awal dan intervensinya tidak membebankan guru.

Kaedah T-Trace yang digunakan oleh Jenny dan Che Nazrah (2016) telah memerangkap perhatian saya dalam tindakan-tindakan intervensi yang boleh digunakan oleh kaunselor untuk meningkatkan kehadiran murid dalam tempoh masa yang pendek dengan efektif. Ia merupakan sejenis motivasi ekstrinsik di mana murid diberi hadiah jika mencapai target kehadiran. Tempoh pelaksanaan kaedah tersebut tidak jelas dan pengkaji telah mencadangkan supaya motivasi intrinsik seperti pujian digunakan dalam kajian yang seterusnya. Jadi, saya ingin menentukan tempoh pelaksanaan kaedah tersebut dalam satu bulan sebab satu tabiat dapat dipupukkan jika kita melakukannya dalam masa 21 hari secara berturut-turut. Saya juga akan memasukkan motivasi intrinsik dalam salah satu tindakan intervensi untuk melihat kesannya dalam meningkatkan kehadiran murid.

II. PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah kelebihan kaedah T-Trace dalam meningkatkan jumlah kehadiran murid Tahun 3 ke sekolah?
2. Berapakah peningkatan dalam peratus kehadiran murid selepas satu bulan T-Trace dijalankan?

III. OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengenalpasti kelebihan kaedah T-Trace dalam meningkatkan jumlah kehadiran murid ke sekolah.
2. Meningkatkan peratus kehadiran murid Tahun 3 dalam masa satu bulan.

IV. PESERTA KAJIAN

Peserta kajian terdiri daripada lima orang murid Tahun 3 iaitu 3 orang murid lelaki dan 2 orang murid perempuan dari sebuah sekolah rendah di daerah Kuching, Sarawak. Kesemua peserta kajian berbangsa Bidayah dan mempunyai pencapaian akademik yang sederhana. Persampelan dilakukan secara bertujuan iaitu jumlah ketidakhadiran setiap peserta kajian ke sekolah adalah lebih daripada 10 hari dalam 91 hari. Peserta kajian dikodkan sebagai Sasaran 1 (S1), Sasaran 2 (S2), Sasaran 3 (S3), Sasaran 4 (S4) dan Sasaran 5 (S5).

V. TINDAKAN YANG DIJALANKAN

Model Kurt Lewin (1946) digunakan untuk pelaksanaan kajian tindakan tersebut. Konsep peneguhan positif dan teknik token ekonomi telah diaplikasi dalam kaedah ini berdasarkan Teori Behaviorisme. Pengkaji menggunakan kaedah T-Trace untuk meningkatkan peratus kehadiran dalam kalangan peserta kajian. Pelaksanaan tindakan merangkumi tiga jenis aktiviti iaitu *Talking Token Chips*, *Token Race Ranking* dan *Token Target*.

Aktiviti 1: Talking Token Chips

Aktiviti ini memastikan semua suara peserta didengar semasa perbincangan. Peserta kajian diberi topik perbincangan dan beberapa minit untuk berfikir secara individu. Setiap peserta menerima dua token untuk digunakan semasa perbincangan. Apabila peserta mengambil bahagian dalam perbincangan, mereka meletakkan satu token di tengah meja. Peserta yang menghabiskan tokennya hanya dapat mendengar dan tunggu sehingga semua peserta menghabiskan token mereka serta seorang pelajar meringkaskan perbualan. Token dibahagikan semula kepada peserta untuk meneruskan perbualan sehingga masa tamat. Penggunaan token mendorong semua peserta menyampaikan idea, berkongsi pengalaman dan pandangan mereka serta menjadi pendengar yang aktif dengan penuh perhatian. Tiga topik perbincangan dalam aktiviti ini adalah 'Sebab tidak hadir ke sekolah', 'Akibat ketidakhadiran ke sekolah' dan 'Kepentingan hadir ke sekolah'. Topik diasingkan dan dibincangkan dalam tempoh tiga hari.

Aktiviti 2: Token Race Ranking

Motivasi ekstrinsik digunakan dalam aktiviti ini untuk meningkatkan tingkah laku murid menghadiri dirinya ke sekolah. Peserta kajian menerima satu token setiap hari jika mereka hadir ke sekolah. Nombor 1 hingga 5 dilabelkan pada token untuk menentukan ranking peserta yang hadir pada hari tersebut. Nombor 1 merupakan peserta yang paling awal tiba di sekolah pada hari tersebut dan mereka dapatkan token daripada guru bertugas menjaga pintu pagar pada hari tersebut. Seterusnya, token dikumpul dalam satu tin kecil yang mempunyai label nama peserta kajian. Jumlah token yang berjaya dikumpul setiap minggu ditukarkan dengan hadiah yang disediakan oleh kaunselor.

Aktiviti 3: Token Target

Ini merupakan peringkat akhir dalam kaedah T-Trace. Peserta kajian perlu menetapkan sasaran kehadiran mereka dalam sebulan di dalam Kad Kehadiran Saya. Setiap kali peserta hadir ke sekolah, pengkaji menanda kehadiran mereka menggunakan token dan memberi pujian kepada mereka. Pada akhir hari persekolahan tersebut, peserta kajian diminta menulis satu ilmu pengetahuan baru yang dipelajari pada hari tersebut. Pada akhir setiap minggu, pengkaji mengulangi pengetahuan baru yang dipelajari oleh peserta pada minggu tersebut dan mengukuhkan motivasi intrinsik mereka supaya tidak melepasi peluang belajar di sekolah.

VI. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

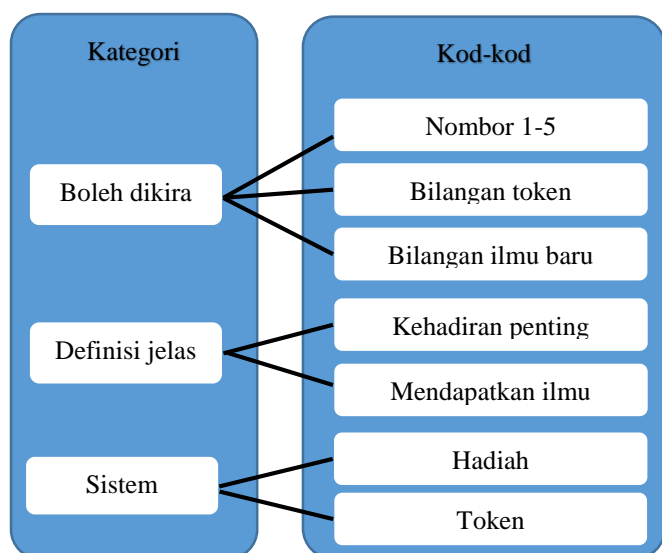
Pengumpulan data amat penting bagi menjawab soalan-soalan kajian tindakan saya. Oleh itu, instrumen yang digunakan untuk mengumpul data dalam kajian ini ialah pemerhatian berstruktur, temu bual berstruktur dan analisis dokumen. Penggunaan tiga kaedah ini adalah untuk memastikan data yang dikumpul mencukupi dan menyeluruh serta berupaya memberi bukti dan sokongan dalam menjawab soalan-soalan kajian saya.

VII. TEKNIK MENGANALISIS DATA

Data triangulasi digunakan untuk menganalisis data dalam kajian ini iaitu analisis kandungan, analisis secara kuantitatif serta analisis pola. Analisis kandungan digunakan untuk menganalisis nota lapangan dan transkrip temu bual antara pengkaji dan peserta kajian. Manakala peratus kehadiran peserta telah dianalisis secara kuantitatif. Peratus kehadiran sebelum dan selepas intervensi dibandingkan serta dipersembahkan dalam bentuk jadual untuk mengetahui peningkatan peratus kehadiran peserta selepas intervensi kaedah T-Trace. Selain itu, semua transkrip temu bual telah dibandingkan untuk mencari kesignifikan pola dan menganalisis persamaan pola. Kategori dan kod-kod digunakan untuk menanda pola dalamnya.

VIII. DAPATAN KAJIAN

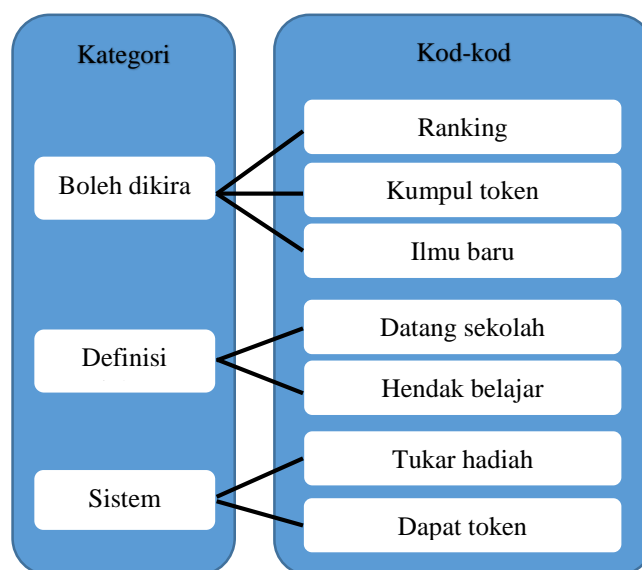
Untuk menjawab persoalan kajian yang pertama, apakah kelebihan kaedah T-Trace dalam meningkatkan jumlah kehadiran murid ke sekolah? Pengkaji telah menggunakan pemerhatian berstruktur iaitu catatan nota lapangan untuk menganalisis kandungan dan menggariskan perkara yang berhubung dengan objektif kajian. Berikut merupakan analisis dapatan pemerhatian tidak berstruktur untuk kajian ini.



Rajah 1. Dapatan nota lapangan tentang kelebihan kaedah T-Trace.

Berdasarkan kod-kod dalam Rajah 1, pengkaji boleh merumuskan bahawa kaedah T-Trace mempunyai nombor 1 hingga 5 untuk dikira ranking murid, bilangan token dan bilangan ilmu baru yang boleh dikira sekiranya murid tersebut hadir ke sekolah. Selain itu, kaedah tersebut mempunyai definisi yang jelas tentang penggunaannya. Murid dan guru dapat mengetahui dengan jelas definisi kehadiran memainkan peranan penting dalam menjayakan aktiviti intervensi tersebut. Murid juga mengetahui betapa penting kehadiran mereka berkaitan dengan mempelajari sesuatu ilmu yang baru. Satu lagi kelebihan kaedah T-Trace adalah ia mempunyai sistem pertukaran yang melibatkan hadiah dan ganjaran dalam menggalakkan murid secara ekstrinsik.

Dapatan di atas disokong oleh temu bual antara pengkaji dengan peserta kajian. Penglibatan murid telah jelas menunjukkan kaedah ini mempunyai kelebihannya dalam menarik minat murid untuk menunjukkan tingkah laku yang diinginkan secara ekstrinsik dan intrinsik. Rajah 2 menunjukkan rumusan temu bual dengan peserta kajian.

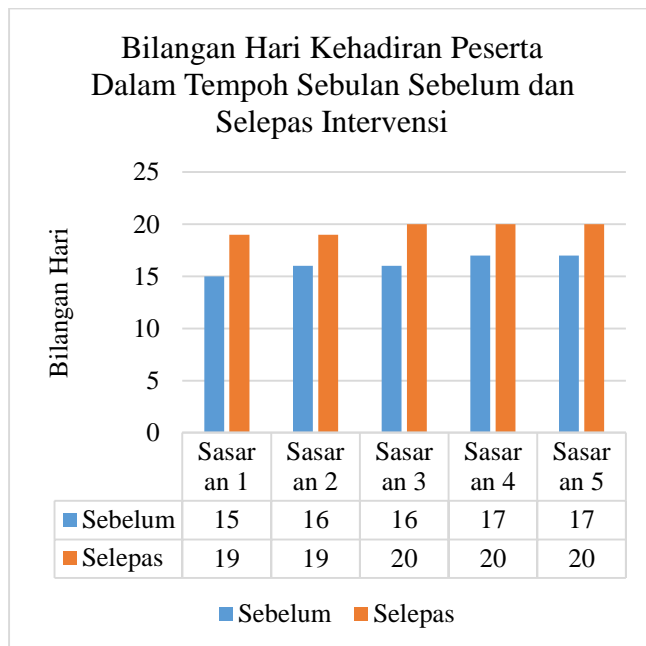


Rajah 2. Dapatan temu bual dengan murid.

Berdasarkan Rajah 2, peserta kajian dapat mengira ranking, token dan ilmu baru melalui kaedah T-Trace dan mempunyai tingkah laku yang jelas untuk mencapai matlamatnya. Mereka hadir dan sanggup datang awal ke sekolah setelah menyertai aktiviti intervensi tersebut. Mereka juga menyatakan keinginan belajari ilmu yang baru supaya tidak ketinggalan penguasaan akademik mereka. Perkara yang paling menyeronokkan mereka adalah sistem pertukaran di mana mereka berusaha mendapatkan token supaya boleh tukar dengan hadiah.

Kesimpulannya, kelebihan kaedah T-Trace jelas digambarkan iaitu mendorong dan menarik minat peserta kajian untuk hadir ke sekolah setiap hari secara berturut-turut. Ia juga merangkumi motivasi ekstrinsik dan intrinsik untuk meningkatkan kehadiran murid. Tiga kelebihannya adalah boleh dikira, definisi jelas dan mempunyai sistem pertukaran. Analisis dapatan nota lapangan dan temu bual telah berjaya menjawab persoalan kajian yang pertama.

Seterusnya, pengkaji menggunakan graf perbandingan dan jadual peningkatan peratus kehadiran peserta untuk menjawab persoalan kajian yang kedua iaitu berapakah peningkatan dalam peratus kehadiran murid selepas satu bulan T-Trace dijalankan? Rajah 3 menunjukkan graf perbandingan bilangan hari kehadiran peserta dalam tempoh sebulan sebelum dan selepas intervensi.



Rajah 3. Graf perbandingan bilangan hari kehadiran peserta dalam tempoh sebulan sebelum dan selepas intervensi

Berdasarkan Rajah 3, peningkatan bilangan hari kehadiran peserta dapat dilihat dengan jelas selepas kaedah T-Trace dijalankan dalam sebulan. Perubahan yang berlaku pada Sasaran 1 dan 3 paling ketara iaitu sebelum intervensi mereka hanya mencatat kehadiran sebanyak 15 dan 16 hari daripada keseluruhan 20 hari persekolahan dalam sebulan. Namun, mereka dapat mencatat peningkatan 4 hari kehadiran dalam bulan intervensi dijalankan. Manakala, Sasaran 2, 4 dan 5 telah menunjukkan peningkatan 3 hari kehadiran setelah intervensi iaitu sebelum ini, Sasaran 2 hanya hadir 16 hari dan selepas ini telah mencatat kehadiran 19 hari dalam tempoh sebulan persekolahan. Intervensi ini juga membantu mencatatkan kehadiran penuh bagi Sasaran 3, 4 dan 5 pada bulan selepas intervensi.

Jadual 1 Peningkatan peratus kehadiran.

Sasaran	Sebelum Intervensi (%)	Selepas Intervensi (%)	Peningkatan (%)
1	75	95	+20
2	80	95	+15
3	80	100	+20
4	85	100	+15
5	85	100	+15

Merujuk kepada Jadual 1, peningkatan dalam peratus kehadiran bagi kelima-lima orang peserta kajian adalah sekurang-kurangnya 15% hingga 20%. Peratus peningkatan kehadiran yang paling tinggi iaitu 20% telah dicatat oleh Sasaran 1 dan 3. Manakala Sasaran 2, 4 dan 5 sama-sama mencatat peratus peningkatan kehadiran sebanyak 15%. Kesimpulannya, kaedah T-Trace berjaya meningkatkan peratus kehadiran peserta sekurang-kurangnya 15% dalam kalangan murid Tahun 3 dalam tempoh sebulan.

IX. REFLEKSI

Kaedah T-Trace telah menunjukkan impak yang positif dalam meningkatkan peratus kehadiran peserta kajian dalam tempoh satu bulan. Melalui kajian tindakan ini, kelima-lima orang peserta kajian telah menunjukkan kemajuan dalam menghadiri sekolah dan mempelajari ilmu baharu. Mereka turut dapat memahami kepentingan kehadiran mereka ke sekolah. Kaedah tersebut mempunyai kelebihan yang dapat ditentukan. Secara keseluruhannya, selepas kajian tindakan tersebut, pengkaji telah menukar tindakan yang terburu-buru sebelum ini menjadi sistematik kerana membuat perancangan yang teliti dan langkah demi langkah. Pengkaji juga dapat memperbaiki amalan sendiri yang sebelum ini menggunakan teknik konfrontasi untuk meningkatkan kesedaran dalam kalangan murid tentang kepentingan kehadiran mereka ke sekolah. Selain itu, kesan kajian ini yang positif telah membantu meningkatkan kepuasan kerja pengkaji. Pengkaji akan sentiasa meningkatkan amalan sendiri serta menambahkan kaedah tersebut demi kepentingan murid.

X. CADANGAN TINDAKAN SUSULAN

Motivasi ekstrinsik yang terlebih banyak akan menyebabkan murid lain cemburu dan mungkin mendorong murid yang mempunyai kehadiran baik mencatat kehadiran buruk supaya dipilih sebagai sasaran untuk mendapatkan ganjaran. Pengkaji mencadangkan supaya meneruskan kajian dengan melebihkan motivasi intrinsik dan mengurangkan motivasi ekstrinsik secara sedikit demi sedikit untuk melihat adakah murid dapat menghadiri sekolah secara sukarela tanpa keinginan mendapatkan ganjaran. Peneguhan positif adalah digalakkan untuk mengekalkan keinginan murid menunjukkan tingkah laku yang diinginkan.

XI. RUJUKAN

- Jenny, M.J., & Che. (2016). T-Trace: MENINGKATKAN KEHADIRAN KE SEKOLAH DALAM KALANGAN MURID TAHUN 4. *ICECRS, 1*, 167-176.
- Nadia, S.B. (2018). *Ibu-bapa gagal kejut anak ketagihan video, polis akhirnya datang menjemput*. Diakses pada 20 Julai 2018 dari <http://www.mstar.com.my/berita/berita-semasa/2018/07/19/ponteng-sekolah-53-hari/>
- Norzawat, Y., Leni, T., Ahmad, N.J., Lim, K.K., Faizah, P., & Noor, S. (2016). *Prevalence of truancy and its associated factors among school-going malaysian adolescents: Data from Global School-Based Health Survey 2012*. Kuala Lumpur: Scientific Research Publishing Inc.

Nurhaiza, C.M. (2017). Mengurangkan bilangan Murid berisiko keciciran sekolah melalui intervensi modul pendekatan psikologi kaunseling. *Jurnal psikologi dan kaunseling*, 8, 1 - 18 .

Utusan Online. (2017). *Gelombang kedua PPPM – Memacu peningkatan sistem pendidikan*. Diakses pada 9 Julai 2018 dari <http://www.utusan.com.my/video/gelombang-kedua-pppm-memacu-peningkatan-sistem-pendidikan-1.561516>

Amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar Di Sekolah- Sekolah Tamil Di Daerah Jempol, Jelebu Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru

Transformational Leadership Practices Among Principals in Jempol Jelebu District Tamil Schools and Relationship with Job Satisfaction

Thilaka A/P Veloosamy (Thilasharma@gmail.com)
Prof Dr. Aida Hanim
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRACT-The purpose of this study is to examine the level of transformation leadership as well as its effect on teacher's job satisfaction. The research is carried out in national Tamil schools (Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil) in Jempol Jelebu district and to test if there is a significant correlation between Transformation Leadership of Headmasters and teacher job satisfaction. This research was conducted because there is a gap in leadership studies at the National Tamil Primary Schools. The study was conducted using a survey design involving 118 teachers from 12 primary schools from Jempol Jelebu district. The researcher uses the quantitative data collection method, where the researcher will use a questionnaire (instrument) consisting of 30 questions, namely 16 questions to test transformational leadership and 14 questions to assess the level of teacher's job satisfaction. The questionnaire was measured using 5 points likert scale. This instrument will be analyzed statistically descriptively using statistical package for social science (SPSS Version 16.0 for windows). Through this research, the researcher hopes to find out the correlation between leadership transformation to teachers' satisfaction. This study is also to examine the level of job satisfaction of teachers in Tamil schools in Jempol Jelebu district. This study is expected to provide exposure to the school leaders to practice an effective leadership because the relationship between the leader and the teachers is very important in order to create job satisfaction in the followers in order to achieve the goal or mission of the organization's and to make the educational institutions successful. This study also hopes to help certain parties, especially the school leadership what is the kind of leadership needed by the teachers in order to achieve job satisfaction.

ABSTRAK-Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepimpinan transformasi serta tahap kepuasan guru, amalan kepimpinan transformasi guru besar terhadap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah jenis kebangsaan Tamil di daerah Jempol Jelebu dan menguji sekiranya terdapat hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Oleh sebab terdapat jurang dalam kajian kepimpinan pada peringkat Sekolah- Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Tamil maka kajian ini dilaksanakan. Kajian dijalankan menggunakan reka bentuk tinjauan yang melibatkan 118 guru dari 12 sekolah rendah dari daerah Jempol Jelebu. Pengkaji menggunakan kaedah pengumpulan data secara kuantitatif, dimana pengkaji akan menggunakan instrumen soal selidik yang terdiri daripada 30 soalan iaitu 16 soalan bagi menguji kepimpinan transformasi dan 14 soalan bagi mengkaji tahap kepuasan kerja guru. Soal selidik ini diukur menggunakan skala likert 5 mata. Instrumen ini akan

dianalisis secara statistik deskriptif menggunakan statistical package for social science (SPSS Version 16.0 for windows). Melalui kajian ini pengkaji mengharapkan dapat mengetahui kaitan antara kepimpinan transformasi guru besar terhadap kepuasan kerja guru. Kajian ini juga adalah untuk mengkaji tahap kepuasan kerja guru-guru di sekolah –sekolah Tamil di daerah Jempol Jelebu. Kajian ini diharapkan dapat memberi pendedahan kepada guru besar-guru besar untuk mengamalkan satu kepimpinan yang efektif kerana hubungan antara pemimpin dan guru-guru sangat penting demi mewujudkan kepuasan kerja dalam diri pengikut supaya dapat mencapai visi misi organisasi dan menjayakan institusi pendidikan. Kajian ini juga harap dapat membantu pihak tertentu terutamanya golongan kepimpinan sekolah apakah sebenarnya yang diperlukan oleh pihak guru-guru.

I. PENGENALAN

Pembangunan sesebuah negara dari segi kemajuan sosial dan ekonomi bergantung kepada keberkesanan pelaksanaan sistem pendidikan negara tersebut. Selaras dengan tujuan ini pelbagai transformasi sedang dilakukan dalam sistem pendidikan negara bagi membentuk rakyat Malaysia yang mampu bersaing dalam pasaran ekonomi global. Di negara kita TN50 merupakan satu inisiatif pembangunan negara yang merangkumi tahun 2020 hingga 2050. TN50 ini bakal menjunjung visi anak muda Malaysia untuk 3 dekat. Antara komponen generasi TN50 ialah pembangunan, kompetensi kepimpinan, tingkah laku dan berminda par excellence Mohd (2017). Maka sekolah merupakan sebuah institusi pendidikan formal yang mendukung amanah bagi menunaikan hasrat TN50 untuk melahirkan modal insan yang berpengetahuan dan seimbang serta dapat menyumbang kepada diri sendiri, keluarga, masyarakat dan negara selaras dengan falsafah pendidikan.

Menurut Amin (2018) organisasi pendidikan merupakan faktor penting dalam membentuk modal insan yang serba boleh dan berkemahiran seiring dengan ledakan Revolusi Perindustrian Keempat (IR 4.0). Setiap institusi pendidikan ini diketuai oleh seorang pemimpin. Dalam konteks sekolah kepimpinan ini merujuk kepada guru besar atau guru besar. Guru besar atau guru besar merupakan pemimpin yang bertanggungjawab untuk mentadbir dan menerajui sekolah dengan sistematik bagi

memenuhi keperluan murid, jangkauan masyarakat serta hasrat negara. Sistem pendidikan sesebuah negara tidak akan Berjaya tanpa dedikasi dan kewibawaan guru serta pemimpin sekolah. Maka kepimpinan tersebut merupakan asas kepada kemajuan sistem pendidikan sesebuah negara.

Secara amnya kepimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh sosial yang boleh dibuat oleh seseorang melibatkan sokongan individu –individu lain dalam menjayakan sesuatu tugas (Chemers, 1997). Menurut pandangan (Koontz O'Donnell, 1982) kepimpinan adalah aktiviti memujuk orang untuk bekerjasama dalam mencapai sesuatu objektif tertentu. Kepimpinan juga dimaksudkan sebagai mana –mana individu yang mempunyai kecekapan yang melebihi kecekapan biasa untuk memberi stimulasi psikologi kepada individu lain untuk membuat penyesuaian bersama terhadap sesuatu perkara.

Polisi pendidikan setiap negara memberi keutamaan kepada kepimpinan organisasi sekolah kerana fungsinya dalam memperbaiki prestasi sekolah, polisi pendidikan. Ini kerana kepimpinan sekolah memainkan peranan penting dalam memperbaiki prestasi sekolah dengan memotivasi serta mempengaruhi guru-guru dan persekitaran sekolah. kepimpinan yang efektif penting dalam menentukan kecekapan dan ekuiti (K. Leithwood, A Harris, D. Hopkins, 2008).

Pemimpin sekolah mempunyai peranan penting dalam pelan pembangunan pendidikan negara kita. Pelan Pembangunan pendidikan dilaksanakan secara 3 gelombang iaitu gelombang pertama 2013 hingga 2015 yang menjurus kepada peningkatan standard, penambahbaikan sistem sokongan dan penyediaan asas bagi membentuk sekumpulan besar pemimpin yang berkemampuan tinggi di semua sekolah-sekolah. Gelombang kedua 2016 hingga 2020 memberi tumpuan kepada laluan kerjaya dan skim kemajuan yang baharu dan penstrukturan semula Kementerian, JPN dan PPD untuk meningkatkan keupayaan pelaksanaan kurikulum yang disemak semua supaya setanding dengan standard antarabangsa. Gelombang ketiga dari 2021 hingga 2025 berfokus kepada semua sekolah, guru besar, guru besar dan guru-guru menunjukkan prestasi melebihi standard minimum dalam kecemerlangan profesionalisme dari segi pencetusan inovasi dan pencapaian yang lebih tinggi.

Maka berdasarkan pelan pembangunan gelombang pertama dan kedua kepimpinan sekolah memainkan peranan penting dalam mengembalikan kedinamian sekolah. kepimpinan sekolah memainkan peranan penting dalam memantapkan profesionalisme guru serta kecekapan organisasi. Pemimpin yang mampu membina visi dan matlamat yang jelas mampu menggalakkan guru dan memotivasikan pelajar untuk berjaya. Kepimpinan yang efektif dan dinamik mampu mempengaruhi komitmen guru terhadap prestasi organisasi, Sharifah (2012).

Kemajuan dan kecemerlangan sesuatu institusi pendidikan bergantung pada keberkesanan pengajaran guru. Jadi guru besar perlu memastikan guru-guru

dibawah kepimpinannya memberi komitmen terhadap visi dan matlamat yang ditentukan oleh guru besar. Walau bagaimanapun keupayaan guru serta komitmen guru bergantung kepada stail kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar di sekolah. (Ibrahim et al., 2014; Aydin, Savier, & Uysal, 2013; Ibrahim & Wahab, 2012). Satu lagi kajian yang membuktikan kepimpinan dan komitmen guru mempunyai pengaruh terhadap kejayaan serta prestasi organisasi. (Day 2000; Fullan; 2002; Louis 1998).

Sehubungan dengan ini pentingnya setiap guru besar memahami dengan jelas tentang pengaruh tingkahlaku dan amalan kepimpinan yang mencerminkan keupayaan dan kredibilitinya akan memberi kesan terhadap keupayaan kerja guru. Pencapaian sesebuah sekolah bergantung pada amalan kepimpinan guru besar yang dapat memanipulasikan sumber tenaga pengajar yang ada untuk mencapai kejayaan yang optimum.

II. PENYATAAN MASALAH

Kini Pendidikan Tamil di sekolah-sekolah tamil ditadbir oleh kerajaan Malaysia dibawah Kementerian Pendidikan Malaysia dan mempunyai matlamat pendidikan yang sama seperti sekolah kebangsaan di seluruh Malaysia. Sekolah-sekolah ini dipimpin oleh Guru Besar sebagai ketua tertinggi. Gaya kepimpinan guru besar amat berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah dan berupaya mempengaruhi semua guru-guru untuk melaksanakan program, Raziah & Ahmad (2009). Keadaan ini boleh dicapai jika guru besar berupaya mempengaruhi semua guru dan memenuhi keupayaan kerja guru-guru. Berdasarkan latar belakang kajian yang dikemukakan didapati wujud perselisihan faham antara kepimpinan dan guru-guru dalam melaksanakan tugas. Masalah ini timbul apabila guru-guru tidak hormati pemimpin sekolah disebabkan isu peribadi ataupun tidak selesa dengan kepimpinan di sekolah tersebut Sarvender Singh, Ahmad (2008).

Walaupun Kementerian Pendidikan Negara berusaha untuk memartabatkan sektor pendidikan negara namun masih ada juga isu-isu kepimpinan yang kurang berkesan wujud seluruh negara. Masih lagi ada kes-kes salahlaku guru-guru, ketidakpuasan ibubapa kerana cara anak mereka dilayan, disabit kesalahan merotan atau mencederakan pelajar, gangguan emosi dan tekanan dan tanggungjawab jatuh pada bahu pemimpin ataupun ketua sesuatu organisasi. Untuk membolehkan seorang pemimpin menerajui kepimpinan di bawahnya dan mengendalikan isu-isu yang wujud beliau perlu ada kebolehan untuk mempengaruhi orang bawahannya.

Kepimpinan amat berkait rapat dengan keupayaan kerja guru (A.Y Ismail. 2017, Jaafar. M.N.2012, Ruvendi. 2005). Komunikasi dan komitmen guru besar memainkan peranan penting dalam menjayakan aktiviti-aktiviti sekolah. Setiap guru besar perlukan kerjasama dan sokongan guru-guru untuk mencapai tujuan organisasi. Guru-guru pula perlu ada hubungan yang baik dengan guru besar bagi memastikan keberkesanan pendidikan di sekolah. Menurut Azizi

(2010) sesungguhnya tingkahlaku kepemimpinan guru besar berada di paras 'kuadran-rendah' iaitu struktur konsiderasi yang rendah tetap memberikan kesan dan tekanan kepada guru. Maka guru akan hilang kepuasan kerja. Ciri-ciri kepemimpinan yang diinginkan oleh setiap guru ialah mungkin beberbeza. Manakala ada guru besar yang mengamalkan kepemimpinan transformasi dan ada guru besar yang mengamalkan kepemimpinan transaksional. Kepimpinan transformasional diamalkan oleh kebanyakan guru besar. Pelbagai gaya kepemimpinan diamalkan namun kepemimpinan transformasional digunakan di kebanyakan organisasi-organisasi cemerlang, Khalip, Hamidah, Jamal, Suriani (2014). Berdasarkan pernyataan masalah diatas dan jurang kajian di sekolah-sekolah rendah aliran Tamil, kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan kepemimpinan transformasional guru besar terhadap kepuasan kerja guru di sekolah rendah jenis kebangsaan di daerah Jempol.

III. KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL TEORI DAN MODEL KONSEP

Teori Kepimpinan Transformasional Burns

Menurut pakar kepimpinan James McGregor Burns (1978) yang memperkenalkan kepimpinan transformasional mendefinisikan kepimpinan transformasional sebagai proses dimana pemimpin dan pengikut saling menaikkan masing-masing dari segi amalan nilai dan motivasi. Pemimpin ini menarik perhatian pengikut dengan mengamalkan nilai-nilai dan visi yang lebih tinggi. Menurut Burns, pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasi akan menggalakkan kolaborasi berbanding kerja secara individu. Pemimpin transformasi memberi semangat untuk terus berkembang kearah tujuan/visi yang lebih tinggi. Menurut teori ini seorang pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional, mempunyai kecenderungan melaksanakan idea-idea baru, sentiasa memperbaiki diri sendiri, mengamalkan fleksibiliti dan dapat menyesuaikan diri dengan apa jua perubahan yang berlaku sekeliling mereka, dan sentiasa peka dan memperbaiki kesilapan yang dilakukan oleh pengikut-pengikut.

Teori Kepimpinan Transformasional Bass

Menurut teori Bass, seorang pemimpin boleh membuat perubahan positif dalam kehidupan seseorang. Beliau dalam teorinya menjelaskan bagaimana transformasi kepimpinan dapat diukur, serta bagaimana ianya mempengaruhi motivasi dan prestasi pengikut-pengikutnya. Dimana tahap seorang pemimpin transformasional diukur terlebih dahulu dari segi pengaruhnya terhadap para pengikutnya. Para pengikut yang berjaya dipengaruhi oleh seorang pemimpin transformasional seperti itu akan merasa amanah, kagum, setia dan menghormati pemimpin dan kerana sifat transformasional yang diamalkan oleh mereka. Pemimpin transformasional ini sentiasa bersedia untuk bekerja lebih keras dan baik daripada yang diharapkan

pada awalnya. Hasil ini berlaku kerana pemimpin transformasi mempunyai sifat mementingkan kepentingan organisasi lebih daripada kepentingan peribadinya. Mereka akan menawarkan pengikut dan organisasinya, sesuatu yang lebih daripada sekadar bekerja untuk keuntungan diri; mereka menyediakan diri sendiri dan pengikut supaya selari dengan misi dan matlamat organisasi. Pemimpin transformasi berupaya mengubah dan memotivasi para pengikut melalui pengaruhnya (ini disebutkan sebagai karisma dan rangsangan intelektual). Di samping itu, pemimpin-pemimpin sebegini menggalakkan pengikut untuk menghasilkan cara baru dan unik untuk mencabar status quo dan mengubahnya persekitaran supaya menyokong kejayaan yang diharapkan.

Menurut Teori Transformasi Bass kepimpinan ini teragih kepada 4 dimensi iaitu Karisma, stimulasi intelek, motivasi berinspirasi dan pertimbangan individu. Karisma (charisma), iaitu pemimpin yang karismatik akan mampu memberi kebanggaan dan kepercayaan dan mendorong mereka untuk mengemukakan pendapat secara bebas. Tindakan pemimpin berkarisma sentiasa lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

Manakala dimensi kedua ialah stimulasi intelek (intellectual stimulation). Pemimpin yang memiliki kebolehan untuk menggalakkan anggota organisasi untuk berfikir secara rasional serta menggunakan data dan fakta bagi menghadapi cabaran dan merungkai masalah-masalah yang wujud. Para pengikut juga akan didorong untuk berfikir dengan sendiri, menghadapi apa jua cabaran, dan mempertimbangkan cara-cara yang kreatif untuk menambahbaik diri mereka sendiri.

Dimensi ketiga ialah motivasi berinspirasi iaitu keupayaan pemimpin-pemimpin menunjukkan kefahaman dan kemahiran yang baik dalam psikologi, sehinggakan pengikut atau anggota bawahannya sentiasa dimotivasikan oleh pemimpin mereka, membangkitkan komitmen dan akhirnya membawa kepada peningkatan produktiviti serta organisasi mereka.

Perhatian individual (individualized consideration). Pemimpin selalu memberikan perhatian kepada pengikut-pengikutnya secara individu dan pada waktu yang sama mereka akan pastikan kesaksamaan serta keadilan. Pemimpin yang mempunyai perhatian individual ini akan menepati keperluan orang bawahan, bertindak sebagai mentor-mentee dalam membantu mereka mengambil keputusan berkaitan kerja dan juga mendengar pandangan dan idea mereka dalam sesuatu keputusan yang diambil.

Menurut Yammarino dan Bass (1990) teori kepimpinan transformasional memberi tekanan terhadap aspek emosi antara hubungan pemimpin dan pengikut dalam meningkatkan matlamat, visi, misi organisasi untuk meningkatkan pencapaian organisasi. Dalam hal ini kepimpinan transformasional dapat memotivasikan para

pengikut dalam memperkuat kepercayaan terhadap pemimpin dan visi misi organisasi.

IV. KEPUASAN KERJA TEORI DAN MODEL KONSEP

Teori Kepuasan Kerja Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang ahli psikologi. Dalam usaha mengembangkan kebenaran teorinya, Herzberg membuat kajian dan penelitian dengan tujuan untuk menjawab persoalannya iaitu 'apakah yang diinginkan oleh seseorang dalam pekerjaannya? Timbulnya keinginan menemukan jawapan terhadap pertanyaan ini berdasarkan keyakinan Herzberg bahawa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan sikap itu seseorang itulah mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya kerjaya tersebut. Yang sangat menarik dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg ialah apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam kerjaya dan kemajuan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik seperti seperti ketidak sistematik organisasi, matlamat dan visi, misi yang telah ditetapkan, kepemimpinan organisasi, peraturan-peraturan organisasi, hubungan interpersonal dan persekitaran kerja. Frederick Herzberg menyatakan bahawa ada faktor-faktor di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja. Oleh yang demikian kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan antara satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut digelar sebagai hygiene factors (faktor *hygiene*) dan motivation factors (faktor motivasi).

Apabila faktor-faktor hygiene dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka guru-guru akan merasa tidak puas (dissatisfied) dan akan mula mengeluh. Manakala faktor-faktor tersebut dirasakan ada atau diberikan maka akan timbul perasaan kepuasan.

Oleh itu setiap organisasi atau kepimpinan perlu berusaha memenuhi keperluan-keperluan asas pekerjaannya dan membuatkan pekerjaannya merasa puas dalam kerjaya supaya meningkatkan komitmen pekerja dan menambahbaik prestasi organisasi.

Teori Kepuasan Maslow

Teori Maslow mengandungi lima peringkat keperluan manusia iaitu keperluan asas keperluan keselamatan dan jaminan diri, keperluan untuk berkasih sayang, keperluan untuk penghormatan diri dan yang terakhir ialah keperluan untuk pencapaian diri. Menurut Maslow (1943), tingkat memenuhi keperluan diri ini adalah

mengikut susunan secara berhierarki. Untuk memenuhi satu hierarki keperluan di atas, seseorang perlu memenuhi hierarki keperluan yang terdahulu. Ini bermakna, seseorang itu tidak mungkin dapat memenuhi keperluan di tingkat atas terlebih dahulu tanpa memenuhi tingkat keperluan di bawah. Teori ini mencadangkan ketua organisasi untuk mengenal pasti kekurangan dalam keperluan pekerja yang mendesak serta boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku yang negatif. Pada masa yang sama, menyediakan peluang untuk memenuhi keperluan seseorang pekerja itu boleh menjadi sumber motivasi yang positif. Menurut Zeynep dan Mert (2014), keperluan motivasi Maslow dipenuhi melalui tiga jenis ganjaran iaitu tahap yang paling teratas iaitu tahap pencapaian diri dipenuhi sepenuhnya melalui ganjaran yang bersifat intrinsik seperti penghormatan sosial, penghargaan, anugerah berprestij, pujian sosial dengan mendapat nama baik dan yang seumpamanya; kedua iaitu di peringkat memenuhi keperluan penghormatan diri, ia diperolehi daripada ganjaran bersifat intrinsik dan ekstrinsik; ketiga, di peringkat keperluan sosial sehingga keperluan fisiologi, ia diperolehi melalui ganjaran bersifat ekstrinsik semata-mata.

Teori kepuasan kerja Edwin A. Locke (Range of Affect Theory)

Teori ini menyatakan bahawa kepuasan kerja ialah perbezaan yang wujud antara apa yang pekerja inginkan dari pekerjaan dan apa yang pekerja mendapat dari pekerjaan. Perbezaan itu menentukan tahap kepuasan kerja sama ada tinggi atau kurang berpuas hati dengan pekerjaan. Menurut teori ini keutamaan yang diberi kepada satu aspek tugas berbeza bagi setiap pekerja atau individu. Contohnya, seseorang pekerja boleh menghargai keadaan kerja atau persekitaran yang lebih baik daripada apa-apa kerja manakala ada pekerja yang mencabar pekerjaan berbanding dengan keadaan atau persekitaran kerja. Ketiadaan aspek ini akan mengakibatkan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerja. Oleh itu, untuk menjamin kepuasan kerja, kita perlu mengenal pasti aspek yang paling penting dalam pekerjaan yang dikehendaki oleh pekerja dan memastikan aspek ini dipenuhi dengan baik, Steve M. Jex, Thomas W. Britt (2014).

Model ciri kerja (JCM)

Model ciri kerja (JCM) menerangkan bahawa kepuasan kerja berlaku apabila persekitaran kerja menggalakkan motivasi intrinsik. 5 ciri kerjaya iaitu kepelbagaian kemahiran, identiti tugas, kepentingan tugas, autonomi dan maklumbalas menghasilkan hasil yang berpotensi dan kepuasan kerja. Menurut model ciri kerja kepuasan kerja merangkumi motivasi kerja yang tinggi, komitmen kerja yang tinggi. "Multiple Regression Analysis" digunakan untuk membuktikan bahawa lima sumber faktor-faktor (pelbagai kemahiran, identiti tugas, kepentingan tugas, autonomi dan maklum balas kerja)

mempunyai hubungan positif yang ketara dengan penglibatan pekerja dalam pekerjaan di Malaysia Nurul (2013).

V. DAPATAN KAJIAN LAMPAU/ SOROTAN KAJIAN LEPAS

Terdapat bukti-bukti berdasarkan kajian yang menunjukkan kepimpinan transformasional guru besar mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja guru. Menurut, Kammerhoff, Jana & Lauenstein, Oliver & Schuetz, Astrid. (2018). Kepimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja dan prestasi guru.

Transformational leadership, on the other hand, has been shown to have strong positive relations with both job satisfaction and performance, but is negatively related to conflicts at the workplace

Manakala menurut Mohd Yusri (2014), turut menyokong pernyataan tersebut iaitu kepimpinan transformasi berketepatan peranan seorang pengetua sebagai pemimpin dalam membuat perubahan kepada organisasi dalam pada masa yang sama ia juga turut mengubah sikap, gaya berfikir dan tingkah laku guru-guru di sekolah.

Menurut kajian Anantha Raj A. Arokiasamy, Abdul Ghani, Mohammad Zohir, Shaari dan Aziah (2016) kepemimpinan transformasi telah membawa perubahan yang positif kepada keberkesanan sekolah. Kepimpinan merangkumi faktor-faktor yang berkarisma, inspirasi bermotivasi, stimulasi intelektual dan pemerhatian individual bagi merealisasikan sebuah organisasi yang lebih mantap. Dapatan kajian juga menunjukkan gaya kepimpinan yang demokratik menyumbang kepada kepuasan kerja yang tinggi manakala gaya kepimpinan autokratik dan laissez faire menyumbang kepada kepuasan kerja yang rendah. Gaya kepimpinan pengetua mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Mohd Yusri, 2013; Che Hasniza, 2013; Siti Zaimah, 2013).

Menurut Tan Teck-Hong dan Anna Waheed (2011), keputusan kajian mereka menunjukkan bahawa pekerja boleh dimotivasikan secara intrinsik dan ekstrinsik pada waktu yang sama. Oleh itu, pemimpin harus menggunakan campuran kaedah iaitu ganjaran kewangan, pujian dan pengiktirafan untuk memotivasi pekerja dengan berkesan dan menggalakkan kepuasan kerja serta mencapai matlamat organisasi.

Joung-Gun Kim dan Su-Yol Lee (2011) dalam kajiannya menyatakan bahawa amalan transformasional mempunyai implikasi dalam memupuk kreativiti, kepimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Sapora dan Justina (2010) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi dilihat berperanan besar dalam usaha memperkembangkan dan meningkatkan tahap profesionalisme keguruan di negara ini. Gaya kepimpinan pengetua pula sering dikaitkan dengan

kepuasan kerja guru. Gaya kepimpinan yang berkesan seringkali dilihat menyumbang kepada tahap kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya. Selari dengan itu, kertas kerja ini akan melihat hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru. Beliau telah membuat kajian di sebuah sekolah menengah di Sabah. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari aspek kepuasan kerja antara jantina. Amalan komunikasi kepemimpinan ketua sama ada kolaboratif terbuka atau autoritatif membina mempunyai pengaruh yang ketara terhadap kepunyaan yang kuat oleh warga organisasi serta mempengaruhi sikap dan penglibatan mereka secara berkesan terhadap tugas dalam organisasi. Walaupun gaya-gaya kepemimpinan tersebut memberi motivasi dan kepuasan kerja staf, namun pengaruh gaya kepimpinan kolaboratif terbuka didapati lebih kuat (Raziah, 2009).

Abdul Shukor (2004) menyatakan pengurusan dan kepemimpinan pengetua adalah faktor utama yang akan menentukan keberkesanan sekolah serta akan menentukan jatuh bangun sekolah tersebut. Abdul Ghani (2005) menegaskan bahawa pengamalan gaya atau amalan kepemimpinan transformasi oleh pengetua berkeupayaan meningkatkan prestasi guru (perlakuan warga organisasi) dan sikap guru (komitmen guru). Manakala Koh (2008) menyatakan bahawa dengan kepemimpinan transformasi, pengetua sekolah yang cemerlang akan membangunkan minda guru-guru melalui keupayaan kepimpinan guru-guru iaitu merujuk kepada penglibatan meluas dan berketerampilan dalam tugas-tugas memimpin.

Kajian Azrul (2009) mendapati faktor bebanan tugas adalah antara penyebab kepada guru menghadapi tekanan. Hal ini kerana guru sentiasa terikat dengan pelbagai jenis tugas lain di samping tugas hakiki mereka. Selain itu, usaha menambah baik kecekapan peringkat mikro organisasi pendidikan atau sekolah telah menyebabkan tekanan terhadap organisasi sekolah supaya meningkatkan prestasi dan pencapaian, Abdul Ghani (2010) dan ianya menyebabkan beban tugas kepimpinan peringkat sekolah semakin bertambah. Menurut Abdul Rahim (2007), tanda-tanda ketidakpuasan kerja ialah bosan, ponteng kerja, komitmen rendah, rungutan, protes, meletakkan jawatan, persaraan awal, hilang kepercayaan, tekanan, burnout, prestasi merosot dan memohon pertukaran. Manakala sebab-sebab ketidakpuasan kerja berlaku disebabkan faktor diskriminasi, pilih kasih, beban kerja, amalan tidak sihat, keadaan tempat kerja, tidak dapat menyesuaikan diri dan ganjaran serta prospek (ibid.).

Justeru Jazmi (2009) mencadangkan agar pengetua mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi. Hal ini kerana pengetua akan berhadapan dengan guru-guru, staf dan pelajar yang merupakan elemen-elemen yang memerlukan perhubungan kemanusiaan yang lebih tinggi. Perkara ini penting kerana ia memberikan kepuasan kerja kepada guru. Misalnya Woo (2007) mendapati guru-guru teknikal dan vokasional mengalami kepuasan kerja tinggi dalam

dimensi penyeliaan kerana mereka amat berpuas hati dengan corak penyeliaan pengetua masing-masing yang berpengaruh, kemas kini, selalu memberi penghargaan terhadap kerja yang baik, percayakan kemampuan guru dan sentiasa ada apabila diperlukan. Selain itu, sifat penyelia yang mesra, berbudi bahasa, cerdas, bersabar dan berhati-hati semasa menjalankan tugas turut memberi kepuasan kepada guru.

Berdasarkan kajian lepas tentang kepemimpinan transformasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru, Mohamad Zabidi (2009), Mohd Aziz (2008), Tafri (2010), Serina (2008) dan Nursuhaila (2007) menunjukkan wujudnya ciri-ciri kepemimpinan transformasi pada pengetua dan persepsi responden terhadap keempat-empat dimensi amalan kepemimpinan transformasi pengetua adalah tinggi. Namun begitu, dapatan kajian mereka bercanggah dengan dapatan kajian Aziah et al. (2005) terhadap 93 orang guru di dua buah sekolah kluster di sebuah negeri Utara Semenanjung Malaysia mendapati amalan kapasiti kepemimpinan guru di sekolah tersebut tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasi pengetua dan berada pada tahap sederhana.

Manakala dapatan kajian Mohamad Zabidi (2009) dan Mohd Aziz (2008) menunjukkan terdapat hubungan kuat di antara amalan kepemimpinan transformasi pengetua dan kepuasan kerja guru. Namun begitu, kajian Jazmi (2009) di SMKA dan SMK di negeri Kedah menunjukkan ia mempunyai hubungan sederhana.

Ringkasnya kajian lepas berkaitan amalan kepemimpinan transformasi pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja hanya melibatkan responden yang diwakili oleh guru-guru aliran perdana yang mengajar di sekolah menengah kluster (Aziah & Abdul Ghani, 2007; Tafri, 2010), sekolah menengah harian (Mohd Aziz, 2008), sekolah menengah berprestasi tinggi (Serina, 2008), sekolah menengah agama (Jazmi, 2008) dan sekolah menengah teknik (Mohamad Zabidi, 2009). Justeru kajian ini dilakukan di sekolah menengah kebangsaan Integrasi yang melibatkan guru-guru pendidikan khas.

VI. IMPLIKASI KAJIAN

Membantu **Bahagian Pendidikan Guru, KPM** dalam merancang hala tuju latihan pembangunan profesionalisme keguruan dan mengubal dasar latihan kepimpinan bagi guru besar dan pengetua sekolah. Menyumbang kepada **Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, KPM** sebagai panduan dalam merancang, mengubal, menyelaras latihan serta kursus pemimpin bagi pemantapan perkhidmatan guru. Menjadi panduan bagi **pihak pentadbir sekolah** bertanggungjawab menggunakan amalan kepimpinan yang sesuai dengan situasi serta bekerjasama dan mempunyai hubungan baik dengan guru-guru supaya guru-guru mempunyai perasaan kepuasan terhadap kerja dan memberi

komitmen yang baik kepada pihak sekolah dan pentadbir untuk menjayakan visi misi sekolah.

Kajian ini memberi sumbangan dalam **merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025** terutamanya anjakan ke-5 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan setiap sekolah. Kajian ini mempunyai implikasi terhadap usaha Kementerian Pendidikan Malaysia kearah meningkatkan kemenjadian murid dan sekolah berkualiti melalui **Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25)**. Strategi program ini ialah mengaplikasikan amalan terbaik dalam pelaksanaan pengurusan dan kepimpinan serta pedagogi dalam pengajaran dan pemudahcaraan. Maka kajian ini akan membantu memberi panduan dari segi kepimpinan terbaik yang sesuai diamalkan bagi era ini.

Secara keseluruhannya kajian ini akan memberi implikasi terhadap bidang pendidikan negara mengenai fungsi serta kepentingan kepimpinan transformasi dalam meningkatkan kualiti pentadbiran, kualiti guru-guru, kualiti organisasi serta kualiti sistem pendidikan negara kita.

VII. KESIMPULAN

Kajian juga berjaya membuktikan gaya kepemimpinan guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kajian ini mendedahkan bahawa walaupun banyak keluhan dan rintihan tentang beban kerja guru yang terpaksa dilakukan oleh guru pada masa kini tetapi sebenarnya tahap kepuasan kerja guru masih lagi berada pada tahap yang tinggi dan sederhana. Maklumat daripada kajian – kajian lepas juga menunjukkan bahawa kebanyakan pemimpin di sekolah telah terlibat melaksanakan elemen-elemen kepemimpinan transformasi dalam pentadbiran di sekolah-sekolah samaada secara langsung atau tidak langsung. Gaya kepimpinan yang berkesan seringkali dilihat sebagai penyumbang kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya.

Kajian ini diharap dapat menambahkan lagi nilai dan kualiti pemimpin di sekolah-sekolah di Malaysia. Kajian penambahbaikan bidang kepemimpinan amat perlu dititik beratkan memandangkan bidang kepemimpinan merupakan suatu bidang yang akan menentukan hala tuju sesebuah negara yang bermula dari kepemimpinan di peringkat sekolah. Pihak berwajib haruslah sentiasa memantau tahap kepemimpinan sekolah agar wujudnya hubungan dua hala di mana pemimpin sekolah berjaya melakukan perubahan positif dan guru-guru mencapai tahap kepuasan dalam kerjanya. Kepimpinan yang baik bakal mewujudkan iklim sekolah yang kondusif seterusnya akan mencapai sistem pendidikan yang efektif seperti yang dirancang melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM).

RUJUKAN

- Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K. Anandan a/ Kuppan. (2009). Pengaruh kepemimpinan transformasi sekolah dan efikasi kolektif guru terhadap komitmen kualiti pengajaran. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke-16.
- Abdul Shukor Abdullah. (2004). Ucapan tema: Kepimpinan unggul tonggak bidang pendidikan cemerlang. Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke 12. Institut Aminuddin Baki.
- Abdul Rahim Abd. Rashid. (2007). Profesionalisme keguruan. prospek dan cabaran. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Ahmad Yusri Ismail. Gaya Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Marang, Terengganu. (2016). International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016, Universiti Utara Malaysia, Malaysia, 69-72
- Anantha Raj A. Arokiasamy, Abdul Ghani Kanesan Abdullah, Mohammad Zohir Ahmad @ Shaari, Aziah Ismail. 2016. Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 229, 2016, (151-157)
- Mohd Yusri Ibrahim, Che Hasniza Che Noh, & Siti Zaimah Ibrahim. (2013). Model of e-leadership, intra-team communication and job satisfaction among school leaders in Malaysia. Dalam International Conference on Education & Educational Psychology, 2, 94-109
- Aydin, A., Savier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school Principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 805-811
- Aziah Ismail, Abdul Ghani Kanesan & Abdullah Saad. (2005). Amalan Kepimpinan Transformasi & Kapasiti Kepimpinan di Dua Buah Sekolah Kluster di Malaysia. Universiti Sains Malaysia
- Azizi Yahaya, Jamaludin Ramli, Mazeni Ismail (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Empat Buah Negeri Jilid 25 Asia Pasific Journal of Educators and Education ISSN 2180-3463 Penerbit USM
- Azrul Hisham Abdul Manaf. (2009). Faktor-faktor tekanan dan kesannya kepada guru sekolah menengah kebangsaan: Satu kajian di daerah timur laut, pulau pinang. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia
- Chemers, M. M. (1997). An integrative theory of leadership. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 3rd Edition. Los Angeles: Sage Publications.
- Day, C. (2000). Beyond transformational leadership. *Educational Leadership*, 57(7), 56–59.
- Edwin A. Locke, what is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 4, Issue 4, 1969, Pages 309-336, ISSN 0030-5073, [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0). (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130>)
- Edwin A. Locke, Gary P. Latham. 2013. *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY: Routledge.
- Fullan, M. (2002). Leadership and sustainability (Vol. 3, No. (4), pp. 1–9) Paper presented in the National Association of Secondary Schools Principals.
- Ibrahim, M. S., Ghavifekr, S., Ling, S., Siraj, S., & Azeez, M. I. K. (2014). Can Transformational Leadership influence on teachers' commitment towards organizational, teaching profession and students learning? A quantitative analysis. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 15, 177-190. <http://dx.doi.org/10.1007/s12564-013-9308-3>
- Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). *Educational leadership*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Ibrahim. M.Y., Amin, Aziz. Model Kepemimpinan Pengajaran Pengetua dan Kompetensi Pengajaran Guru. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 2(1), p. 11-25, Oct. 2017. ISSN 2289-3008. Dalam <http://juku.um.edu.my/index.php/JUKU/article/view/8059> Date accessed: 13 July 2018.
- Joung-Gun Kim & Su-Yol Lee (2011) Effects of transformational and transactional leadership on employees' creative behaviour: mediating effects of work motivation and job satisfaction, *Asian Journal of Technology Innovation*, 19:2, 233-247, DOI: 10.1080/19761597.2011.632590

- Jazmi Md Isa. (2009). Gaya kepemimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru: kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Kammerhoff, Jana & Lauenstein, Oliver & Schuetz, Astrid. (2018). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*. 10.1016/j.emj.2018.06.003.
- K Musa, Khalip & Yusof, Hamidah & Yunus, Jamal & Abdul Hamid, Suriani. (2014). Kepimpinan Transformasional Pengetua: Perbandingan Antara Sekolah Menengah Awam Dan Swasta Cemerlang. *Management Research Journal*. 3. 120-139.
- Koh Lee Lee. (2008). Kepimpinan transformasi terhadap perubahan komitmen guru di beberapa buah sekolah di daerah Petaling. Tesis Sarjana. Universiti Malaya
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1982). *Essentials of management*. New York: McGraw-Hill.
- K. Leithwood, A Harris, D. Hopkins (2008). Seven Strong Claims about School Leadership. *School Leadership and Management*. 28(1), 27-42
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1–27.
- Mohamad Zabidi Abdullah. (2009). Kepimpinan transformasi pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Tesis Sarjana. Universiti Malaya
- Mohd Aziz Saad. (2008). Gaya kepemimpinan transformasional pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sebuah sekolah dalam daerah Maran, Pahang. Kertas projek Sarjana Kepengetuaan. Universiti Malaya
- Mohd, Mohd Fuad Mat Jali, Junaidi Awang Besar, Marlisa Abdul Rahim. (2017). TN50 Generasi Muda: Suara Kepimpinan Masa Hadapan. Kertas Seminar He International Seminar O N Islam, Culture and Heritage: Socio-Political and Economic Issues, Universiti Utara Malaysia, 30 – 31 October 2017
- Mohd Yusri Ibrahim. (2017). Model of E-Leadership, Intra-team Communication and Job Satisfaction among School Leaders in Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5(23).
- Nurul Salwana Binti Mohamad Kamal. (2013). Job Characteristics Affecting Employees' Job Involvement in Fast Food Industry. Thesis Ijazah Sarjana Muda, Faculty of Technology, Universiti Malaysia Pahang
- Nursuhaila Ghazali. (2007). Tahap amalan kepimpinan transformasi dalam kalangan pengetua Sekolah Menengah Bandar Tangkak. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia
- Razia Bte Mansor, Ahmad Bin Esa (2009). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Guru Di Tioga Buah Sekolah Rendah Di Seremban. Seminar Pengurusan Pendidikan PKPGB 2009.
- Sarveder Singh, Ahmad Bin Esa. 2008. Kepimpinan dalam menghadapi isu-isu semasa pendidikan. seminar kebangsaan pengurusan pendidikan PKPGB 2008, 16 Oktober 2008. UTHM
- Serina Jaafar. (2008). Kepemimpinan transformasional pengetua di sebuah sekolah menengah berprestasi tinggi di hulu selangor. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.
- Steve M. Jex, Thomas W. Britt. 2014. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons Publication. New Jersey; Canada.
- Tan Teck-Hong dan Anna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 1, 73–94,
- Tafri Mohd Amin (2010). Amalan kepimpinan transformasional Pengetua dan keupayaan guru-guru di sekolah-sekolah Menengah di Pahang. Tesis Sarjana Kepengetuaan. Institusi Kepengetuaan. Universiti Malaya.
- Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. New York: John Wiley & Sons.
- Woo Yoke Ling. (2007). Kepuasan kerja guru-guru aliran pendidikan teknikal dan vokasional di sekolah-sekolah menengah teknik di negeri Johor Darul Takzim. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia
- Zeynep Ozguner & Mert Ozguner. 2014. A Managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science* 5(7): 207-215.

PENGGUNAAN TALI DALAM MENINGKATKAN KEMAHIRAN MENGECEM HURUF BAGI MURID BERKEPERLUAN KHAS

Abang Zulfadli Abang Mustapha dan Ruhizan Mohammad Yasin

Abstrak - *Akta Pendidikan 1996 dan Peraturan Pendidikan (2013) telah menyatakan bahawa murid berkeperluan khas merupakan murid yang telah diperakui oleh pegawai perubatan bahawa mereka yang mempunyai ketidakupayaan dari segi penglihatan, pendengaran, pertuturan, keupayaan fizikal, masalah pembelajaran mahupun yang mempunyai kecacatan pelbagai. Murid berkeperluan khas mempunyai pelbagai masalah dan salah satu daripadanya ialah masalah dalam mengecam huruf. Masalah ini menyebabkan murid tidak dapat melibatkan diri sepenuhnya dalam pembelajaran di bilik darjah. Penggunaan tali adalah sesuai dalam pembelajaran mengecam huruf bagi murid berkeperluan khas. Penggunaan tali memberi peluang kepada murid untuk terlibat secara langsung dalam menggunakan pendekatan bermain sambil belajar. Hal ini kerana murid berkeperluan khas lebih tertarik dengan penggunaan alatan dan mainan melalui interaksi dalam pembelajaran. Aplikasi multi sensori seperti menggunakan deria sentuhan dan deria penglihatan dalam menggunakan tali bagi mengecam huruf dikatakan mampu merangsang minat murid untuk terus terlibat dalam pengajaran guru. Malah, murid juga didedahkan dengan pembelajaran konkrit kepada abstrak yang memberi peluang kepada mereka untuk memahami maklumat baru apabila mereka berjaya memproses dan menjelmakan maklumat yang diterima semasa menggunakan tali tersebut. Namun, terdapat pelbagai cabaran dalam melaksanakan penggunaan tali ini dalam pembelajaran murid berkeperluan khas. Oleh itu, kertas konsep ini akan membincangkan penggunaan tali dalam membantu murid berkeperluan khas untuk mengecam huruf.*

Kata Kunci: *Murid Berkeperluan Khas, Tali, Kemahiran Mengecam Huruf*

I. PENGENALAN

Akta Pendidikan 1996 yang memperuntukkan peraturan – peraturan pendidikan bagi Pendidikan Khas (2013) menyatakan bahawa pendidikan khas merupakan pendidikan khusus bagi murid berkeperluan khas di sebuah sekolah khas mahupun sekolah yang melaksanakan program pendidikan khas inklusif pada peringkat pra sekolah, peringkat rendah, peringkat menengah dan lepasan menengah (Siti & Mohamad, 2016).

Murid berkeperluan khas juga bererti murid yang telah diakui oleh pegawai perubatan dan pegawai lain yang setaraf dengannya sebagai murid yang

mempunyai masalah dari segi penglihatan, pendengaran, pertuturan, masalah keupayaan fizikal serta masalah pembelajaran mahupun gabungan masalah yang telah dinyatakan. Menurut Siti & Mohamad (2016), murid berkeperluan khas juga adalah golongan yang telah diperakui oleh pegawai perubatan mempunyai masalah seperti ADHD, hipoaktif, palsi serebral, masalah emosi serta tingkah laku, masalah dalam percakapan dan juga pelbagai ketidakupayaan.

Perancangan pengajaran bagi murid berkeperluan khas perlu disediakan dengan merujuk kepada Huraian Sukatan Pelajaran Pendidikan Khas (Masalah Pembelajaran) Peringkat Rendah dan Menengah di Program Pendidikan Khas Integrasi (Masalah Pembelajaran) iaitu antara komponen

yang akan dipelajari oleh murid meliputi komponen Bahasa Melayu.

Oleh kerana murid berkeperluan khas mempunyai tahap yang berbeza maka guru perlulah menyediakan aktiviti pembelajaran yang sesuai dan berkesan mengikut tahap kebolehan mereka. Aktiviti pembelajaran yang kreatif perlu dirancang dan dipilih oleh guru dalam mengembangkan potensi, keupayaan dan bakat diri serta dapat menarik minat mereka untuk belajar (Noor dan Nur, 2015).

Isu yang selalu dibangkitkan dalam program pendidikan khas integrasi ialah cabaran dalam mempelajari kemahiran prabacaan seperti kemahiran pengamatan dan kemahiran untuk mengenal huruf A sehingga Z (Whithurst dan Lonigan, 2001). Murid berkeperluan khas ini mengambil masa yang lama untuk mengecam dan mengingati sesuatu bentuk abjad semasa mempelajarinya. Aspek tumpuan mereka semasa pengajaran berlangsung di dalam kelas juga adalah rendah.

Kenyataan ini juga disokong oleh Manisah dan Norizza (2016) yang menyatakan bahawa murid bermasalah pembelajaran berisiko untuk memahami dan menyimpan maklumat kerana mereka hanya mampu menumpukan perhatian kepada pengajaran dalam tempoh yang singkat. Kepentingan bahan bantu khususnya dalam pengajaran guru mampu memberikan impak kepada murid.

Marzuki (2005) juga menyokong dengan menerangkan bahawa sesuatu proses P&P dikatakan berkesan sekiranya sebelum proses P&P guru telah membuat persediaan dari aspek bahan bantu mengajar,

mengetahui isi kandungan pelajaran yang akan diajar serta menggunakan kaedah pengajaran yang pelbagai.

II. KESUKARAN MURID DALAM MENGEKAM HURUF

Kertas konsep ini akan membincangkan penggunaan tali sebagai bahan bantu dalam meningkatkan pembelajaran abjad bagi murid berkeperluan khas. Penggunaan tali mampu menjadikan pembelajaran huruf menarik sekaligus membolehkan murid tersebut bermain tali sambil mempelajari huruf. Penggunaan tali yang sesuai dengan murid berkeperluan khas sebagai alat bantu mengajar yang maju merupakan antara sebab mengapa kajian ini menggunakan tali sebagai pemboleh ubah dalam kajian ini.

Oleh itu, pemilihan bahan bantu yang bersesuaian adalah penting dalam pembelajaran murid. Kamarul et al (2011) juga menyatakan bahawa antara ciri bahan bantu mengajar yang baik ialah mampu menjelaskan idea yang samar, memberi penjelasan kepada bahagian yang sukar untuk difahami, bersaiz besar dan jelas, keadaan visual seperti warna yang menarik, tahan lama, paling memberi kesan dalam pembelajaran serta dan murah untuk dibeli oleh guru. Penggunaan tali sebagai contohnya, merupakan bahan bantu yang mudah digunakan oleh murid. Selain itu, harga tali yang digunakan juga tidak terlalu mahal serta tahan lasak untuk digunakan sepanjang pengajaran guru berlangsung.

Abdullah & Che (2014) berpendapat bahawa ramai dalam kalangan pendidik yang kurang mahupun tidak mendapat kursus persediaan bagi mengajar murid berkeperluan khas ini. Masalah seperti komunikasi secara lisan merupakan ketidakupayaan dalam murid untuk berkomunikasi secara pertuturan serta tidak dapat memahami komunikasi lisan orang lain. Masalah seperti ini mampu memberi kesan kepada murid terutamanya bagi mendapatkan pendidikan. Contohnya, apabila mereka mempunyai masalah dalam bertutur maka proses penyampaian maklumat akan menjadi sukar dan mereka turut terdedah kepada kesukaran mereka menerima kemahiran yang diajar di dalam kelas oleh guru (Abdullah & Che, 2014).

Abdul (2011) turut menyokong dengan mengatakan bahawa guru bertindak menjadi pelaksana di dalam kurikulum dan harus menitikberatkan tentang hasil pembelajaran yang dirancang supaya membolehkan hasrat kerajaan tercapai. Oleh itu, seseorang guru terutamanya guru pendidikan khas mestilah mempunyai kepakaran dalam mengenali murid yang mempunyai masalah lisan agar aktiviti pemulihan dapat dijalankan bagi membantu murid yang berkenaan.

Abdullah & Che (2014) turut menyatakan bahawa murid yang sukar berkomunikasi secara lisan akan mempunyai masalah dalam mengikuti

pembelajaran dan mereka sangat memerlukan bimbingan khusus daripada guru. Murid berkeperluan khas ini juga dikatakan mempunyai masalah dari segi aspek emosi.

Kekeliruan dalam mengekam huruf juga sering berlaku bagi beberapa peringkat. Peringkat pertama dikenali sebagai permulaan belajar membaca, meliputi proses nyah-kod atau *decoding*, iaitu menterjemah huruf kepada suatu bentuk fonologikal serta bahasa. Proses seterusnya yang terlibat ialah peringkat memahami atau *comprehension* yang lebih kompleks serta meliputi maksud fonologikal yang terhasil (Ai & Noor, 2002).

Kes seperti ini memerlukan para guru untuk memainkan peranan dalam membimbing murid pada tahap permulaan membaca bagi membezakan huruf secara visual dengan menggunakan pelbagai alat bantu mengajar seperti kad imbas. Ai & Noor (2002) turut menyatakan bahawa terdapatnya suatu masa pada awal usia murid untuk mereka mula mengenali huruf. Tahap kesediaan mereka juga mengambilkira kematangan pemikiran dalam memudahkan mereka faham perkara yang disampaikan dalam pembelajaran.

Yahya et al (2012) turut menyokong kenyataan ini dengan menyatakan bahawa guru berperanan penting seperti mengadakan inisiatif dan kreatif dalam menyediakan bahan pengajaran yang mampu membantu murid dalam penguasaan kemahiran yang ditekankan. Beliau berpendapat bahawa perbezaan tahap keupayaan individu menyebabkan segelintir murid tidak berupaya menguasai kemahiran membaca sepenuhnya dan akan menyebabkan mereka ketinggalan dari rakan - rakan mereka yang lain.

Menurut Abdul (2011), kemampuan membaca adalah suatu tahap yang sangat penting merupakan proses yang sering berubah - ubah serta melibatkan komunikasi aktif di antara pembaca dan penulis. Proses membaca juga merupakan kemahiran seseorang untuk mengenal bentuk visual dan menyatukan hubungan antara bentuk bersama bunyi dengan pengalaman dalam menterjemah maksudnya. Pemahaman seseorang adalah bergantung kepada aspek pengetahuan bahasa dan pengalaman pembaca.

Selain itu, tahap kemampuan dalam membaca akan menjadi asas dalam proses pembelajaran yang meninggalkan impak kepada pelbagai bidang ilmu di sekolah (Abdul, 2011). Tahap pencapaian yang tinggi dalam kemahiran ini akan meningkatkan tahap mereka untuk mempelajari bahasa Melayu dengan lebih baik.

III. BELAJAR HURUF MELALUI BERMAIN

Aliza & Zamri (2016) dalam kajian mereka menyebut bahawa pembelajaran bahasa pada peringkat pendidikan rendah adalah perlu agar selaras dengan perkembangan serta kemahiran murid tersebut bagi terus

belajar. Murid akan dapat mempelajari bahasa secara tidak formal melalui bermain. sebagai seorang guru, maka sumber serta latihan dalam meningkatkan kepakaran untuk mengajar bahasa dalam persekitaran yang berpusatkan murid.

Murid didapati berupaya membina pemahaman mengenai huruf melalui aktiviti bermain seperti tali yang dikelola oleh guru dan dilakukan menurut perancangan mereka. Melalui aktiviti sebegini, maka murid akan menjadi lebih bermotivasi, tidak tertekan dan berupaya memahami konsep bacaan dengan mudah. Oleh itu, pembelajaran membaca akan berlaku secara tidak langsung tanpa bimbingan guru sepenuhnya (Aliza & Zamri, 2016).

Sharifah & Aliza (2011) menerangkan bahawa pelbagai kaedah boleh digunakan semasa melaksanakan aktiviti bermain murid berkeperluan khas bagi menentukan tahap perkembangan mereka. Aktiviti bermain juga membolehkan murid meneroka pengetahuan di sekitar mereka dengan lebih berkesan. Mereka akan lebih peka dengan keadaan persekitaran sewaktu bermain. Murid berkeperluan khas dikatakan mampu meningkatkan pelbagai aspek seperti emosi, sosial serta kognitif dalam proses bermain di samping mengkaji keupayaan diri mereka serta orang di sekitarnya.

Pelaksanaan pendekatan belajar melalui bermain juga menjadi cabaran bagi sesetengah guru kerana tidak semua guru berpengalaman dalam menerapkan kemahiran ini dalam bilik darjah yang berpusatkan murid (Miller & Almon, 2009). Guru yang efektif memerlukan sumber, panduan dan bimbingan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemahiran terutamanya dalam melakukan pengajaran bahasa dalam persekitaran pembelajaran yang berpusatkan murid.

IV. TEKNIK MULTISENSORI DALAM PEMBELAJARAN HURUF

Pembelajaran menggunakan teknik multisensori merupakan teknik yang mempunyai prinsip deria dalam menguatkan pemahaman seseorang murid (Vijayaletchumy et al, 2017).

Teknik multisensori adalah suatu kaedah pengajaran yang membabitkan lebih dari satu deria iaitu deria mata untuk melihat, deria bunyi untuk mendengar, aspek kinestetik iaitu pergerakan dan taktil iaitu sentuhan. Seperti penggunaan tali, teknik multisensori dikatakan dapat memberi peningkatan terhadap keseluruhan deria murid. Hal ini kerana guru yang mengajar menggunakan teknik ini akan dapat memberi rangsangan kepada pelbagai deria murid dan akan memudahkan murid untuk memahami pembelajaran dengan keadaan yang bersifat konkrit (Nur & Faridah, 2016).

Nur & Faridah (2016) turut menyatakan bahawa teknik multisensori dalam pengajaran murid

akan mengoptimumkan penggunaan beberapa deria serta membolehkan pengajaran guru menjadi lebih menarik. Hal ini juga mampu mengurangkan kebosanan murid semasa pembelajaran berlangsung di dalam bilik darjah.

V. PEMBELAJARAN KONKRIT KEPADA ABSTRAK

Kolb (1984) menyatakan bahawa gaya pembelajaran adalah bukan sahaja bermaksud keupayaan seseorang dalam memproses maklumat bahkan juga bermaksud perbezaan individu dalam memproses dan mengorganisasi maklumat. Kolb menerangkan bahawa setiap individu mempunyai empat kategori kepintaran yang berbeza iaitu pengalaman konkrit (concrete experience, CE), pemerhatian reflektif (reflective observation, RO), pengkonsepsian abstrak (abstract conceptualization, AC) dan pengujikajian aktif (active experimentation, AE).

Beliau merumuskan teorinya dalam dua dimensi iaitu Pengalaman konkrit-Pengujikajian aktif dan Pengkonsepsian abstrak-Pemerhatian reflektif. Dimensi Pengalaman konkrit-Pengujikajian aktif menerangkan bagaimana seseorang individu memahami maklumat baru atau pengalaman baru manakala dimensi Pengkonsepsian abstrak-Pemerhatian reflektif pula menerangkan bagaimana seseorang individu memproses dan menjelmakan maklumat yang diterima.

VI. CABARAN PENGGUNAAN TALI DALAM PEMBELAJARAN HURUF

Nur & Faridah (2016) menjelaskan bahawa penggunaan bahan seperti tali ini mampu meningkatkan perkembangan murid dalam mengecam huruf dan kemahiran membaca bagi murid berkeperluan khas. Selain itu, tidak banyak kajian yang dilaksanakan mengenai penggunaan tali bagi membantu murid berkeperluan khas dalam mengecam huruf melalui pengajaran oleh guru yang terlibat. Pelaksanaan ini juga menjadi persoalan kerana penggunaan tali dalam pengajaran juga belum dilaksanakan secara meluas bagi guru pendidikan khas yang lain dalam membantu murid berkeperluan khas untuk mengecam huruf dengan berkesan.

Guru perlu memahami teknik multisensori ini kerana jika mereka masih belum menguasai teknik ini, maka hal ini akan menyukarkan mereka untuk terlibat bersama murid bagi menggunakan teknik multisensori tersebut. Pengajaran melalui teknik multisensori berbantuan tali dikatakan tidak menelan belanja yang besar kerana aktiviti ini hanya melibatkan murid bermain dan meneroka menggunakan pancaindera mereka sahaja (Nur & Faridah, 2016).

Penyediaan bahan bantu mengajar serta keadaan sekeliling yang sesuai akan membantu murid untuk terlibat dengan baik dalam teknik ini. Bahan bantu seperti tali akan dapat membantu penguasaan deria murid. Kekangan masa dan tugas guru saban hari menyebabkan mereka tidak mampu menghasilkan bahan bantu mengajar yang berkualiti berasaskan teknik multisensori.

Salah satu daripada cabaran dalam melaksanakan teknik multisensori ini juga ialah kesukaran untuk mendapatkan sokongan dan penyertaan daripada ibu bapa murid dalam proses pembelajaran di sekolah mahupun semasa murid terlibat dalam pembelajaran di rumah.

VII. KESIMPULAN

Aktiviti menggunakan tali adalah sesuai untuk mengajar kemahiran mengenal dan mengecam huruf. Sebagai seorang guru pendidikan khas, maka sikap positif haruslah dipupuk. Mereka perlu sentiasa berusaha dan bersiap - sedia untuk menggunakan pelbagai pendekatan dalam menjadikan tahap pencapaian murid berkeperluan khas semakin meningkat di samping mengamalkan pengajaran yang berimpak positif sepanjang waktu.

Vijayaletchumy et al (2013) menyatakan bahawa pendedahan mengenai pengajaran dan pembelajaran seperti kertas konsep ini adalah untuk memberikan maklumat yang secukupnya bagi meningkatkan kefahaman dalam kalangan guru mengenai pendidikan yang diperlukan oleh murid – murid berkeperluan khas. Oleh itu, para guru dan ibu bapa perlu memikul tanggungjawab dalam membantu merangsang murid – murid ini dengan kemahiran membaca yang berkesan.

Penglibatan dan kerjasama daripada semua pihak adalah sangat penting dalam memastikan agar murid – murid berkeperluan khas mampu mempelajari kemahiran membaca dengan baik. Malah, bagi memperolehi kemahiran membaca, mereka perlu mengikuti tahap perkembangan pembelajaran dalam memenuhi peringkat kefahaman di dalam kehidupan mereka.

Dalam kajian Noor (2015) juga mendapati bahawa aktiviti multisensori seperti penggunaan doh mampu membantu murid berkeperluan khas dalam mengecam huruf dengan berkesan. Oleh itu, cadangan untuk menyediakan modul juga dirancang agar para guru akan mudah melaksanakan aktiviti berunsur multisensori seperti penggunaan tali dalam pengajaran bahasa Melayu bagi murid berkeperluan khas (Noor, 2015).

Para guru boleh mempelbagaikan rentak dalam memberikan arahan, agar lebih banyak masa dapat diluahkan bersama pembelajaran murid dengan huruf.

Guru perlu melihat semula kepada tahap murid dalam menentukan huruf yang dipelajari (Cindy et al, 2012).

Pelaksanaan teknik multisensori menggunakan tali perlulah melibatkan guru dan murid. Pembelajaran berasaskan teknik multisensori ini perlu disebar luas dalam sistem pendidikan terutamanya pendidikan khas bagi murid berkeperluan khas di negara kita dalam usaha memperkembangkan potensi mereka di peringkat yang lebih tinggi.

Para guru dan murid juga boleh menggunakan teknik multisensori dan penggunaan tali ini bagi mata pelajaran lain selain bahasa Melayu di sekolah. Selain itu, para guru hendaklah berubah arah pengajaran kepada yang lebih kreatif dan merangsang minat murid seperti multisensori penggunaan tali. Hal ini kerana pengajaran bersifat tradisional sudah tidak relevan pada hari ini dan menyebabkan murid cepat bosan.

Diharapkan teknik pengajaran yang lebih menarik ini akan mampu membantu melonjakkan prestasi murid dalam sistem pendidikan di negara ini. Selain itu, penggunaan teknik multisensori tali ini juga boleh juga dilaksanakan kepada aktiviti di luar bilik darjah.

RUJUKAN

- Abdul, R, J. 2011. Permasalahan Kemahiran Membaca Dan Menulis Bahasa Melayu Murid - Murid Sekolah Rendah Di Luar Bandar. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 1(1), 1-12
- Ai, H, C. Noor, S, M. (2002). Kekeliruan Mengecam Huruf B-D-P-Q Di Kalangan Kanak-Kanak Pra-Sekolah. *Jurnal Kesihatan Masyarakat Isu Khas*, 46-49.
- Cindy, D, J. Sarah, K, C, D. Ray, Reutzell. (2012). Enhancing Alphabet Knowledge Instruction: Research Implications and Practical Strategies for Early Childhood Educators. *Early Childhood Education Journal*. Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Buku Panduan Pengoperasian Ppki 2015*. Selangor.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. New Jersey, USA : Prentice Hall.
- Manisah, M, A. Norriza, S. (2016). Intervensi Meningkatkan Tumpuan dalam Pembelajaran Murid Bermasalah Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 4(1), 1-6.
- Marzuki, S.C.(2005). *Amalan Guru Yang Berkesan : Kajian Di Beberapa Sekolah Menengah Di Malaysia*. Fakulti Pendidikan. Universiti Malaya.

- Miller, E. & Almon, J. (2009). Crisis in the kindergarten: Why children need to play in school. www.eddigest.com. Dilayari pada 19 Jun 2018.
- Noor, A, A. Nur, L, L. (2015). Belajar Kemahiran Mengenal Huruf Menggunakan Aktiviti Membentuk Doh. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 5(1), 71-80.
- Noor, A, A. Zamri, M. (2015). Pengubahsuaian dalam Pengajaran Kemahiran Bahasa Malaysia Bagi Murid Bermasalah Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(1), 63-73.
- Noor, S, M, M. Mohd, H, M, Y. 2017. Application of Multisensory in Learning Alphabets Identification Skills for Special Education Students. *Journal of ICSAR*, 1(2), 150-154.
- Nur, S, M. A. W. Faridah, Y. (2016). *Teknik Multisensori Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Literasi Huruf Kanak-Kanak Prasekolah*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sharifah, N, P. Aliza, A. 2011. Pendekatan Bermain Dalam Pengajaran Bahasa Dan Literasi Bagi Pendidikan Prasekolah. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 1(2), 1-15.
- Vijayaletchumy, S. Vijay, K, M. Noor, H, C, M. (2017). Multi-Senses Explication Activities Module for Dyslexic Children in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 241-267
- Whitehurst, G. J. & Lonigan, C. (2001). *Emergent literacy: Development from prereaders to readers*. Dlm. S. Neuman & D. Dickinson (Eds.). *Handbook of early literacy research*, 11- 30. New York: Guilford.
- Yahya, O. Aisah, M, D. Azmey, O. DK, S, A, M. (2012). Maszuraimah, M, S. Pelaksanaan Pengajaran Membaca Menggunakan Kaedah Fonik. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 2(1), 93-109.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Terhadap Penggunaan Ict Dalam Meningkatkan Keberkesanan Amalan Pengajaran Dan Pemudahcaraan (Pdpc)

Rebecca Laie Ak Ramjuta¹ & Mohd Isa Bin Hamzah²
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
gp05540@siswa.ukm.edu.my & isa_hamzah@ukm.edu.my

ABSTRAK: Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti profil tahap keprihatinan guru terhadap penggunaan ICT dalam meningkatkan keberkesanan amalan pengajaran dan pemudahcaraan (PdPc) di sekolah. Tahap keprihatinan ini memberi gambaran jelas berkaitan dengan pemahaman dan maklum balas guru terhadap perubahan yang diperlukan dalam pendidikan. Kajian ini menggunakan Model Penerimaan Berasaskan Keprihatinan (MPBK) atau Concerns-Based Adoption Model (CBAM) sebagai reka bentuk untuk menjelaskan tahap keprihatinan guru sekolah rendah dalam penggunaan ICT dalam amalan PdPc mereka. Data dikumpul melalui soal selidik di peringkat kebimbangan guru atau the Stages of Concern Questionnaire (SoCQ) yang diterbitkan berdasarkan CBAM. Analisis deskriptif dilakukan pada sampel kajian. Sampel kajian terdiri daripada 30 guru dari 6 sekolah rendah di daerah Saratok, Sarawak. Dapatan menunjukkan bahawa tahap penggunaan profil untuk guru-guru siswazah adalah sebagai "pengguna berpengalaman" dalam melaksanakan ICT dalam PdPc. Manakala profil untuk kumpulan guru berdasarkan faktor umur demografi, pengalaman mengajar dan bilangan kali mengikuti kursus/latihan dalam perkhidmatan berkaitan ICT menunjukkan bahawa guru mempunyai kebimbangan yang tinggi untuk kesedaran, maklumat, peribadi, pengurusan dan memfokuskan semula dalam melaksanakan ICT dalam PdPc. Ini menunjukkan guru lebih gemar menggunakan kaedah lain dalam PdPc selain menggunakan ICT.

Kata kunci: ICT, PdPc, tahap keprihatinan, model penerimaan berasaskan keprihatinan (MPBK), model pengambilan berasaskan keprihatinan (CBAM).

ABSTRACT: *The purpose of this study is to identify the profile of teachers' level of concern towards the use of ICT in improving the effectiveness of teaching and facilitating (PdPc) in schools. This level of concern gives a clear picture of the teacher's understanding and feedback on the changes needed in education. This study uses the Concerns-Based Adoption Model (CBAM) as a design to clarify the level of primary school teachers' concerns in the use of ICT in their PdPc practices. The data were collected through questionnaires at the Stages of Concern Questionnaire (SoCQ) published under CBAM. Descriptive analysis was done on the sample. The sample consists of 30 teachers from 6 primary schools from Saratok, Sarawak. The findings show that the level of profile usage for graduate teachers as "experienced users" in implementing ICT in PdPc. While profiles for teacher groups based on demographic factors, teaching experience and number of times involved in ICT-related courses/training demonstrate that teachers have high concern for awareness, information, personalization, management and refocusing in implementing*

ICT in PdPc. This shows that teachers prefer using other methods in PdPc as well as using ICT.

Key words: *ICT, PdPc, level of concern, concern based acceptance model (MPBK), model of concern based on taking (CBAM).*

I. PENGENALAN

Dewasa kini penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi atau Information and Communication Technology (ICT) begitu meluas dalam pelbagai aspek kehidupan manusia. Penggunaan ICT dapat meningkatkan prestasi dan kecekapan operasi, menjadikan sumber maklumat diuruskan dengan lebih sistematik dan pantas serta merupakan alat yang strategik untuk mencapai sesuatu objektif. Ia merupakan automasi untuk pembangunan dan kemajuan sesebuah organisasi dalam menggarap rangkaian dan perhubungan yang lebih meluas.

ICT merupakan satu agenda utama dalam pembangunan dan kemajuan masa kini. Penggunaan ICT secara optimum memberi kesan kepada perubahan atau transformasi sesebuah organisasi, malah akan mempengaruhi halatuju pembangunan serta peningkatan keberkesanan organisasi. Perkembangan ICT membolehkan maklumat diperolehi dalam masa yang singkat dan dalam jumlah yang banyak. Melalui capaian maklumat menerusi internet, maklumat boleh diperolehi dengan mudah dan cepat serta tanpa sempadan.

Model Penerimaan Berasaskan Keprihatinan (MPBK)

Model Penerimaan Berasaskan Keprihatinan (MPBK) atau Concern-Based Adoption Model (CBAM) merupakan panduan kajian kepada guru untuk mengenal pasti tahap keprihatinan guru dalam inovasi kurikulum. Menurut Hall dan Hord (2011), keprihatinan boleh dikategorikan kepada tujuh tahap iaitu Tahap 0 (Kesedaran), Tahap 1 (Maklumat), Tahap 2 (Peribadi), Tahap 3 (Pengurusan), Tahap 4 (Kesan), Tahap 5 (Kerjasama) dan Tahap 6 (Fokus Semula). Sehubungan dengan itu, tujuh tahap keprihatinan dikategorikan kepada empat peringkat keprihatinan iaitu tiada berkaitan, diri, tugas dan impak.

Hall dan Hord (2011) menyatakan bahawa keprihatinan guru melibatkan perkembangan dalam proses perubahan. Seseorang guru yang berpengalaman akan menjadi seolah-olah guru novis apabila sesuatu kurikulum baru diimplementasikan (Hall & Hord, 2011). Menurut Sanders dan Ngxola (2009), hal ini berlaku kerana guru harus menghadapi topik baru seperti isi kandungan baru dan pengetahuan kandungan pedagogi yang baru. Oleh itu, keprihatinan guru akan menunjukkan intensiti yang paling tinggi pada peringkat awal inovasi iaitu Peringkat Keprihatinan Diri. Walau bagaimanapun, apabila guru menjadi lebih berpengalaman dalam mengendalikan inovasi, intensiti akan beralih kepada Peringkat Keprihatinan Tugas dan seterusnya kepada Peringkat Keprihatinan Impak (Hall & Hord, 2011).

II. PERNYATAAN MASALAH

Perkembangan kurikulum terkini yang memerlukan kemahiran pengaplikasian dan pemikiran yang tinggi, ia amat memerlukan kelestarian penggunaannya dalam amalan PdPc guru yang melibatkan pemikiran secara kritis dan kreatif melalui gabungan pembelajaran konstruktivisme, kontekstual dan kajian kerja lapangan. Oleh itu, sudah tiba masanya kemahiran penggunaan ICT dalam proses PdPc di sekolah perlu diberi penekanan dan keutamaan.

Penggunaan ICT dalam proses PdPc ini berlaku bukan hanya setakat di dalam bilik darjah semata-mata, tetapi juga merentasi di luar bilik darjah sehingga ke peringkat global. Transformasi maklumat boleh dilakukan dari satu hala menjadi dua hala atau lebih. Dengan ini suasana pengajaran pembelajaran menjadi lebih menarik melalui penggunaan interaktiviti elemen ICT seperti teks, audio, video, grafik dan animasi yang melibatkan sensori manusia.

Dengan ini sebagai menyahut anjakan paradigma dalam perkembangan pendidikan sekolah rendah masa kini, kelestarian penggunaan ICT secara terancang, bersesuaian dan berfikir adalah amat diperlukan untuk meningkatkan kecekapan proses dan keberkesanan PdPc guru di sekolah. Untuk ini guru perlu memainkan peranan masing-masing dalam melengkapi diri dengan pelbagai kemahiran dan pengetahuan termasuk pedagogi dan kemahiran memilih perisian ICT demi meningkatkan kualiti PdPc mereka di sekolah.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum kajian ini ialah untuk melihat kelestarian penggunaan ICT dalam meningkatkan keberkesanan amalan pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) guru sekolah rendah di kawasan luar bandar.

Manakala objektif khusus kajian ini seperti berikut:

1. Mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja guru dan komitmen pengajaran guru dengan amalan PdPc mereka menggunakan ICT berdasarkan ciri demografi.

III. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kerana ia bersesuaian dengan objektif penyelidikan yang dapat mengumpul sejumlah besar maklumat bagi mewakili populasi (Baron, 1995). Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan digunakan bagi mengumpul data.

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian menggunakan borang soal selidik yang telah disediakan.

Sampel Kajian

Soal selidik telah diedarkan kepada 40 orang guru yang dipilih secara rawak dari 6 buah sekolah rendah daerah Saratok, Sawarak. Daripada 40 soal selidik yang diedarkan, sebanyak 30 soal selidik dikumpul balik (75%). Pemerihalhan responden dibahagikan kepada jantina, umur, kelayakan akademik, pengalaman mengajar menggunakan ICT (tahun) dan bilangan kali menghadiri kursus/LDP ICT (Jadual 2).

Instrumen Kajian

Instrumen kajian diadaptasi daripada soal selidik tahap keprihatinan atau dikenali sebagai Stages of Concern Questionnaire, SoCQ (George et al., 2006) yang dibina berdasarkan model CBAM oleh Hall dan Hord (2011) (Rujuk Lampiran A). SoCQ yang digunakan dalam kajian ini telah diterjemahkan daripada Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu. Maka, kesahan kandungan soal selidik telah disemak dan disahkan oleh seorang Profesor dari Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan (PIIP), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).

SoCQ mengandungi 35 item soal selidik berkaitan dengan tujuh tahap keprihatinan yang diadaptasi daripada Hall dan Hord (2011). Setiap pernyataan berpandu kepada 8 skala mengikut intensiti yang berbeza iaitu dari 0 (tidak berkaitan) hingga 7 (sangat benar) pada skala Likert. Soal selidik tahap keprihatinan (SoCQ) telah mula digunakan sejak 1970-an; kesemua 35 item dalam soal selidik mempunyai kesahan (Cronbach alpha dari .64 ke .83) dan kebolehpercayaan (ujian koefisiensi dari .65 ke .86) yang tinggi (Hall & Hord, 2011).

Analisis Data

Penganalisan data deskriptif dijalankan untuk menjana profil kumpulan demografi serta profil umum terhadap kelestarian penggunaan ICT dalam PdPc guru berdasarkan panduan SoCQ Quick Scoring Device (George et al., 2006) (Rujuk Lampiran B). Untuk menjana profil tahap keprihatinan guru, pemarkahan dikira dengan menjumlahkan markah pada kelima-lima item dalam setiap tahap. Jumlah bagi setiap peringkat merupakan “skor peringkat mentah” (Raw stage score). Kemudian, skor peringkat mentah ditukarkan kepada “skor peratusan” (Percentile Score) dengan merujuk kepada Carta Penukaran Peratusan Tahap Keprihatinan seperti dalam Lampiran C (George et al., 2006). Skor peratusan diplotkan dan disambung untuk mendapat suatu profil umum tahap keprihatinan responden dalam pelaksanaan ICT dalam amalan PdPc mereka.

IV. DAPATAN KAJIAN

Profil Tahap Keprihatinan Guru dalam Penggunaan ICT semasa PdPc Berdasarkan Umur

Profil guru bagi kesemua kumpulan umur guru menunjukkan Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0), Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3) yang tinggi. Selain itu, profil juga menunjukkan Keprihatinan Fokus Semula (Tahap 6) yang tinggi iaitu “kenaikan ekor” pada graf seperti yang ditunjukkan pada

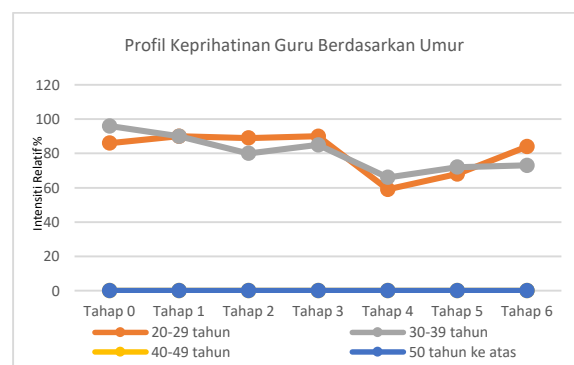
Rumusan Pemerihalan Responden			
Pemboleh ubah	Demografi	Kekerapan N=30	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	12	40
	Perempuan	18	60
Umur	20-29	22	73.3
	30-39	8	26.6
	40-49	0	0
	50 ke atas	0	0
Kelayakan Akademik	Bukan Siswazah	0	0
	Siswazah	30	100
	Siswazah lanjutan	0	0
Pengalaman mengajar menggunakan ICT (tahun)	1 tahun	5	16.6
	2 tahun	0	0
	3 tahun ke atas	25	83.3
Bilangan kali menghadiri kursus/LDP ICT	Tidak Pernah	9	30
	1 kali	10	33.3
	2 kali	7	23.3
	3 kali ke atas	4	13.3

Rajah 4. Skor peratusan kumpulan umur ditunjukkan dalam Jadual 3 seperti berikut.

Jadual 3

Skor Bagi Kumpulan Umur

Kumpulan Umur	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
20-29 tahun	86	90	89	90	59	68	84
30-39 tahun	96	90	80	85	66	72	73
40-49 tahun	0	0	0	0	0	0	0
50 tahun ke atas	0	0	0	0	0	0	0



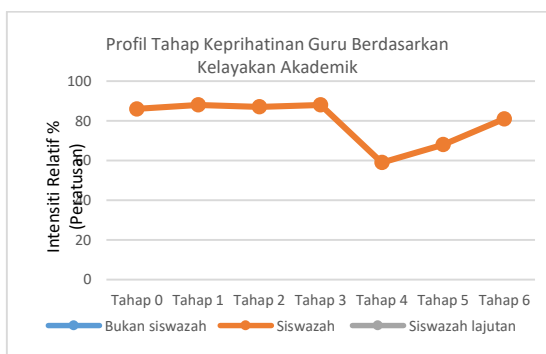
Rajah 4. Profil Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan ICT Berdasarkan Umur.

Profil Tahap Keprihatinan Guru dalam Penggunaan ICT semasa PdPc Berdasarkan Kelayakan Akademik

Profil bagi kumpulan guru yang berkelayakan siswazah menunjukkan intensiti peratusan yang paling rendah bagi Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 4), intensiti peratusan semakin meningkat pada setiap tahap berikutnya sehingga ke Tahap 6. Skor peratusan kumpulan kelayakan akademik adalah ditunjukkan dalam Jadual 4 seperti berikut.

Jadual 4
Skor Bagi Kumpulan Kelayakan Akademik

Kumpulan Kelayakan Akademik	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
Bukan siswazah	0	0	0	0	0	0	0
Siswazah	86	88	87	88	59	68	81
Siswazah lajukan	0	0	0	0	0	0	0



Rajah 5. Profil Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan ICT Berdasarkan Kelayakan Akademik.

Profil Tahap Keprihatinan Guru dalam Penggunaan ICT semasa PdPc Berdasarkan Pengalaman Mengajar Menggunakan ICT

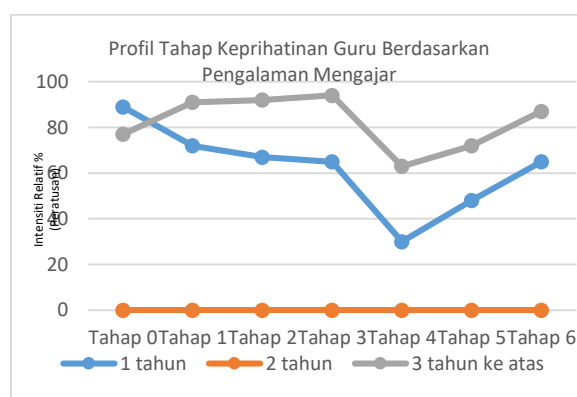
Hasil dapatan kajian mendapati 1 kumpulan iaitu guru yang berpengalaman mengajar menggunakan ICT selama 3 tahun ke atas menunjukkan intensiti yang paling tinggi bagi Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3). Manakala, 1 kumpulan yang pengalaman 1 tahun mengajar menunjukkan intensiti yang paling rendah dengan memperolehi skor 30% pada Peringkat Keprihatinan Kesan (Tahap 4).

Kumpulan guru yang berpengalaman mengajar 1 tahun ke menunjukkan skor peratusan yang paling tinggi bagi Tahap 0. Walau bagaimanapun kesemua guru bagi kumpulan pengalaman mengajar menunjukkan “kenaikan

ekor” pada profil iaitu kenaikan skor peratusan bagi Tahap 6 seperti yang ditunjukkan pada Rajah 6. Skor peratusan bagi guru berdasarkan kumpulan pengalaman mengajar adalah ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 5
Skor Bagi Kumpulan Pengalaman Mengajar Menggunakan ICT

Kumpulan Pengalaman Mengajar	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
1 tahun	89	72	67	65	30	48	65
2 tahun	0	0	0	0	0	0	0
3 tahun ke atas	77	91	92	94	63	72	87



Rajah 6. Profil Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan ICT Berdasarkan Pengalaman Mengajar.

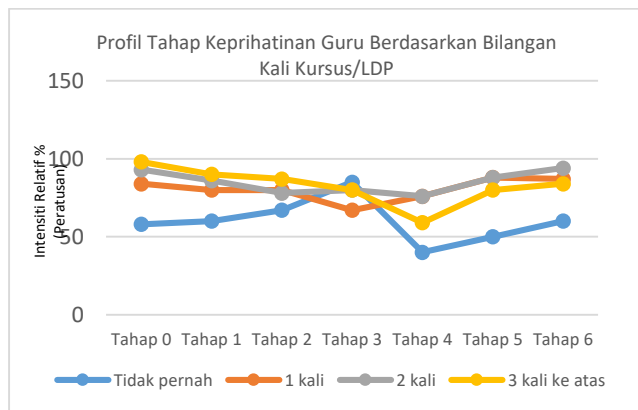
Profil Tahap Keprihatinan Guru dalam Penggunaan ICT semasa PdPc Berdasarkan Bilangan Kali Guru Menghadiri Kursus ICT atau Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) ICT

Profil bagi kumpulan guru yang tidak pernah menghadiri kursus/LDP ICT menunjukkan skor peratusan yang tinggi bagi Tahap 0 dan Tahap 1 serta menurun intensiti bagi setiap tahap seterusnya. Tahap 4 dan Tahap 5 menunjukkan skor peratusan yang paling rendah. Profil bagi kumpulan guru yang menghadiri 1 kali dan 2 kali kursus/LDP ICT menunjukkan skor peratusan yang paling tinggi bagi Tahap 1 dan Tahap 2 dan menunjukkan intensiti kedua tinggi bagi Tahap 3. Secara kebetulan, kedua-dua kumpulan guru ini juga menunjukkan intensiti paling rendah bagi Tahap 4. Bagi kumpulan guru yang menghadiri kursus/LDP ICT 3 kali ke atas profil guru menunjukkan intensiti yang paling tinggi Tahap 3 dan menunjukkan intensiti yang paling rendah bagi Tahap 4

dan Tahap 5. Kumpulan guru yang menghadiri kursus 1 kali, 2 kali dan 3 kali ke atas menunjukkan “Kenaikan ekor” pada profil, iaitu skor peratusan meningkat bagi Tahap 6. Skor peratusan bagi kumpulan bilangan kali guru

menghadiri kursus/LDP ICT adalah ditunjukkan dalam adual 6 seperti berikut.

Bilangan Kali Menghadiri Kursus /LDP ICT	Tahap 0	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
Tidak pernah	58	60	67	85	21	40	50
1 kali	84	80	80	67	76	88	87
2 kali	93	86	78	80	76	88	94
3 kali ke atas	98	90	87	80	59	80	84

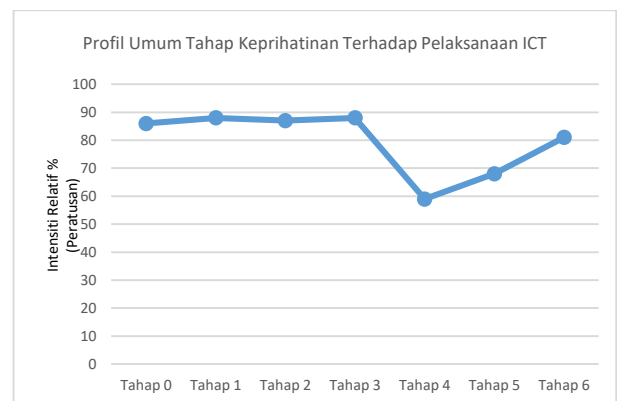


Rajah 7. Profil Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan ICT Berdasarkan Bilangan Kali Kursus/LDP.

Profil Umum Tahap Tahap Keprihatinan Guru dalam Penggunaan ICT semasa PdPc

Profil Umum Peringkat Keprihatinan Tiada Berkaitan (Tahap 0), Peringkat Keprihatinan Diri (Tahap 1 dan Tahap 2) dan Peringkat Keprihatinan Tugas (Tahap 3) responden adalah lebih tinggi daripada Peringkat Keprihatinan Impak (Tahap 4, Tahap 5 dan Tahap 6). Bagi Peringkat Keprihatinan Diri yang terdiri daripada Tahap 1, profil menunjukkan intensiti yang paling tinggi (98%), iaitu empat peratus lebih berbanding dengan Tahap 6 yang merupakan intensiti kedua tinggi (94%). Jumlah skor mentah (Min 5 Item) dan skor peratusan responden bagi setiap tahap keprihatinan ditunjukkan dalam

Tahap Keprihatinan	Skor Peratusan	Jumlah skor mentah (Min 5 item)	Min
Tahap 0	86	12.30	2.46
Tahap 1	88	24.00	4.80
Tahap 2	87	26.20	5.24
Tahap 3	88	24.90	4.89
Tahap 4	59	26.10	5.22
Tahap 5	68	25.50	5.10
Tahap 6	81	24.80	4.96



Rajah 8. Profil Umum Tahap Keprihatinan Guru Terhadap Pelaksanaan ICT.

V. PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Profil Tahap Keprihatinan Guru Berdasarkan Umur

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kedua-dua kumpulan umur bagi guru di sekolah rendah daerah Saratok, Sarawak menunjukkan profil “bukan pengguna yang bercuriga” atau dikenali sebagai “distrustful nonuser”.

Guru dalam kumpulan yang berumur 20-29 tahun ke atas menunjukkan intensiti yang paling tinggi bagi Tahap 1 dan intensiti kedua tinggi bagi Tahap 3. Menurut George et al. (2006) apabila profil menunjukkan skor yang tertinggi pada Tahap 0 adalah wajar memerhati skor kedua tinggi. Oleh itu, kesemua kumpulan umur prihatin terhadap proses dan tugas berkaitan dengan pelaksanaan ICT dalam PdPc. Mereka prihatin terhadap masa, logistik, atau masalah pengurusan lain yang berkaitan dengan ICT. Hasil kajian Lu dan Overbaugh (2009) bagi kumpulan guru yang berumur 25 tahun ke bawah adalah konsisten dengan dapatan kajian.

Kumpulan guru yang berumur 20-29 tahun dan 30-39 tahun menunjukkan skor yang sama rendah bagi Tahap 4 berbanding Tahap 5. Ini menunjukkan mereka memberi keprihatinan yang minima atau kurang prihatin tentang hubungan kesan pelaksanaan ICT dengan murid. Selain itu, mereka juga kurang bekerjasama atau berkongsi maklumat dengan rakan sekerja dalam menyediakan pengajaran berkaitan ICT.

Profil bagi semua kumpulan peringkat umur menunjukkan “kenaikan ekor” bagi Tahap 6. Ini menunjukkan guru dalam kesemua kumpulan umur yang terlibat mempunyai idea yang berlainan daripada idea berkenaan pelaksanaan ICT; mereka mempunyai pandangan bahawa mereka patut diberi lebih masa dalam merancang pelaksanaan ICT dalam PdPc.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Berdasarkan Kelayakan Akademik

Kumpulan guru yang berkeelayakan siswazah menunjukkan bentuk profil “bukan pengguna yang bercuriga”. Kumpulan guru berkeelayakan siswazah menunjukkan intensiti yang paling tinggi bagi Tahap 3 dan menunjukkan intensiti yang kedua tinggi bagi Tahap 2. Oleh itu kumpulan guru ini menunjukkan keprihatinan yang tinggi dalam pengurusan masa yang diperuntukkan dalam melaksanakan ICT dan aspek lain berkaitan dengan keperluan ICT.

Guru kumpulan berkeelayakan siswazah menunjukkan keprihatinan yang rendah bagi Tahap 4 (Kesan) dalam pelaksanaan ICT ini. Ini menunjukkan guru kurang prihatin terhadap kesan pelaksanaan ICT semasa PdPc terhadap murid. “Kenaikan ekor” pada Tahap 6 bagi kumpulan ini merupakan suatu penemuan yang penting bagi profil bukan pengguna aktif ke arah penggunaan ICT.

Dapatan kajian menunjukkan guru yang berkeelayakan bukan siswazah dan siswazah menunjukkan intensiti yang tinggi bagi Peringkat Keprihatinan Tugas dan menunjukkan intensiti yang rendah bagi Peringkat Keprihatinan Impak. Dapatan kajian ini konsisten dengan hasil kajian Sharifah Nor Puteh, Kamarul Azman, dan Kamaruzaman (2011) bahawa kumpulan guru ini menunjukkan Keprihatinan Tugas yang tinggi.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Kumpulan guru yang berpengalaman mengajar 3 tahun ke atas menunjukkan Peringkat Keprihatinan Tugas yang terdiri daripada Tahap 3 paling tinggi. Manakala guru yang berpengalaman mengajar 1 tahun menunjukkan skor peratusan yang paling tinggi bagi Tahap 0. Dapatan kajian ini konsisten dengan hasil kajian Haugen (2008) bahawa bagi semua kumpulan pengalaman mengajar dalam

kajiannya menunjukkan intensiti yang tinggi bagi Tahap 0 dan Tahap 3.

Secara keseluruhannya, kedua-dua kumpulan guru yang berpengalaman mengajar menunjukkan profil “bukan pengguna yang bercuriga”. Profil menunjukkan “kenaikan ekor” bagi Tahap 6. Hasil dapatan adalah sama dengan dapatan Faizah (2011). Menurut George et al. (2006) skor peratusan yang tinggi bagi peringkat awal keprihatinan dengan “kenaikan ekor” melambangkan terdapat rintangan dalam pelaksanaan ICT.

Profil Tahap Keprihatinan Guru Berdasarkan Bilangan Kali Guru Menghadiri Kursus ICT atau Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) ICT

Dapatan kajian menunjukkan bahawa profil guru yang tidak pernah menghadiri kursus/LDP ICT menunjukkan bentuk profil “bukan pengguna” mengikut interpretasi George et al. (2006). Guru bagi kumpulan ini menunjukkan intensiti yang paling tinggi bagi Tahap 0, ini menunjukkan mereka sedar akan kepentingan ICT akan tetapi kurang berminat tentang kewujudan pelaksanaan ICT di sekolah.

Ciri profil “bukan pengguna bercuriga” menunjukkan “kenaikan ekor” (tailing up) pada Tahap 6 memberi erti bahawa terbentuk penentangan bagi profil tahap keprihatinan yang menunjukkan rintangan guru semasa melaksanakan ICT. Ini menunjukkan guru berkemungkinan terdapat idea untuk melaksanakan ICT dengan cara yang berbeza. Idea ini mungkin bersifat positif atau negatif terhadap pelaksanaan ICT.

Sementara itu, “kenaikan ekor” juga menunjukkan guru mungkin masih ragu-ragu dan tidak yakin terhadap keberkesanan pelaksanaan ICT dalam PdPc mereka. Keadaan ini menunjukkan kemungkinan terdapat rintangan dalam pelaksanaan, atau mungkin keinginan mengubah inovasi yang diimplementasikan. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan Cheung (2002), Norazila (2008) dan Sharifah et al. (2012) dalam kajian mereka yang menunjukkan Peringkat Keprihatinan Diri yang tinggi iaitu menunjukkan profil “bukan pengguna tipikal” atau “typical nonuser” serta menunjukkan “kenaikan ekor” bagi Tahap 6. Ini dapat membawa maksud bahawa pelaksanaan ICT pada institusionalisasi masih belum dikendalikan dengan baik.

V. KESIMPULAN

Dalam kajian ini, profil umum tahap keprihatinan guru sekolah rendah daerah Saratok, Sarawak terhadap pelaksanaan ICT semasa PdPc dikenal pasti sebagai profil “bukan pengguna bercuriga”. Profil jenis ini melambangkan penyampaian maklumat mengenai ICT

gagal disampaikan dengan berkesan. Sehubungan dengan itu, guru yang dikaji bergelut dengan isu peribadi dalam melaksanakan ICT dalam PdPc mereka. Profil dengan “kenaikan ekor” pada tahap 6 menunjukkan terdapat rintangan dalam melaksanakan perubahan (George et al., 2006). Ini harus dipandang serius dan perlu dipertimbangkan sebagai suatu amaran.

Dengan merujuk kepada prinsip ke-9 dalam model CBAM, sekolah merupakan unit utama dalam sesuatu perubahan (Hall & Hord, 2011). Sesebuah organisasi tidak akan berubah sehingga seseorang individu yang melaksanakan inovasi itu berubah. Oleh itu, sekolah merupakan institusi yang memainkan peranan penting dalam menyokong guru supaya perubahan kurikulum dapat dilaksanakan dengan lancar. Ini seterusnya mengesahkan prinsip yang ke-10 bahawa “usaha berpasukan memudahkan perubahan” (Hall & Hord, 2011).

Justeru itu, fasilitator disarankan supaya mengenal pasti rintangan dengan mengambil kira keraguan guru, ketakutan ataupun kebimbangan guru semasa melaksanakan ICT dalam PdPc di sekolah supaya masalah guru dapat diatasi melalui intervensi yang sesuai sama ada secara individu atau dalam kumpulan. Akhir sekali, adalah wajar pihak sekolah menilai dan menangani punca rintangan guru dalam melaksanakan ICT dalam PdPc mereka melalui penyelidikan dan intervensi.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Hamdan. 2007. *Pengajian kurikulum*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Bahagian Pembangunan Kurikulum. 2010. Dimuat turun daripada <http://www.moe.gov.my/bpk/v2/index.php>
- Baharuddin Jabar. 2009. *Sikap, pengetahuan, kemahiran pedagogi dan keprihatinan guru terhadap perubahan kurikulum sejarah*. (Disertasi PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia).
- Cheung, D. 2001. *School-based assessment in public examinations: Identifying the concerns of teachers*. Educational Journal, 29(2), 105-123
- Cheung, D. 2002. *Refining a stage model for studying teacher concerns about educational innovations*. Australian Journal of Education, 46(3), 305-322.
- Conroy, C. A. 1999. *Identifying barriers to infusion of aquaculture into secondary agriscience: Adoption of a curriculum innovation*. Journal of Agricultural Education, 40(3), 1-10
- Dass, P. M. 2001. *Implementation of instructional innovations in K-8 science classes: Perspectives of inservice teachers*. International Journal of Science Education, 23(9), 969-984.
- Fullan, M., & Stiegelbauer, S. M. 1991. *The new meaning of educational change* (2nd ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. 2011. *Implementing change: Patterns, principles, and potholes* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Haugen, K. S. 2008. *Preparation for high school Mathematics reform in the Northeast Georgia Resa District: A “Stage of concerns” approach to examining professional learning*. (PhD dissertation, Georgia Southern University).
- Jabatan Pelajaran Pulau Pinang. 2012. Rujukan JPNPP (KUR) 600-6/12 Jilid 2(61). Surat Siaran: Kajian Pelaksanaan Kurikulum Sekolah Rendah (KSSR).
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2010. *Pekeliling Ikhtisas Bilangan 2 Tahun 2010*.
- Lu, R., & Overbaugh, R. C. 2009. *The impact of a federally funded grant on a Professional Development Program: Teachers’ stages of concern toward technology integration*. Journal of Computing in Teacher Education, 25(2), 45-55.
- Norazila Abdul Aziz. 2008. *Teacher’s stage of concern about adoption of technological innovations: A profile of English language teachers in the Kuching Samarahan*. (Disertasi PhD yang tidak diterbitkan, Universiti Sains Malaysia).
- Sanders, M., & Ngxola, N. 2009. *Identifying teachers’ concerns about teaching evolution*. Journal of Biological Education, 43(3), 121-128.
- Sharifah Nor Puteh, Kamarul Azman Abd. Salam, & Kamaruzaman Jusoff. 2011. *Using CBAM to evaluate teacher concerns in Science literacy for human capital development at the preschool*. World Applied Science Journal 14 (Learning Innovation and Intervention for Diverse Learners), 81-87.
- Sharifah Nor Puteh, Nor Adibah Ghazali, Mohd Mahzan Tamyis, & Aliza Ali. 2012. *Keprihatinan guru Bahasa Melayu dalam melaksanakan kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif*. Journal Pendidikan Bahasa Melayu, 2(2), 19-31.

Kepimpinan Transformasi dan Komitmen Guru

Rohaiyah Jumin

ABSTRAK - Guru Besar atau Pengetua adalah individu yang paling berkuasa dan berpengaruh di sekolah. Peranan seorang Guru Besar dan Pengetua sekolah dianggap sebagai orang yang utama dan penting dalam memastikan keberkesanan sekolah dan kecekapan dalam pengurusan di sekolah (Rahimah, 2004). Oleh itu, para pendidik dan pembuat dasar yang bekerjasama dapat menghasilkan kepimpinan berkesan yang boleh menghasilkan penambahbaikan sekolah lestari dan komitmen guru berterusan (Lambertz, 2002). Ia juga dikatakan oleh Swanepoel, Erasmus, Van Wyk dan Scheck (2000) bahawa gaya kepimpinan yang baik adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk berjaya dalam mencapai matlamat mereka. Secara tradisinya, peranan pengajaran dan pembelajaran merupakan cara membangunkan pelajar yang berpotensi. Ini menuntut peranan dan komitmen yang tinggi dan terdapat kebimbangan yang semakin meningkat tentang kesejahteraan dan kecekapan guru itu sendiri dalam menghadapi peningkatan tahap tekanan dan burnout (Pillay, Goddard & Wilss, 2005). Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Sabariah et al. (2002), Universiti Malaysia Sabah, Gaya Kepimpinan Pengetua dan Komitmen Guru Sekolah Rendah Luar Bandar di Malaysia, menunjukkan bahawa purata tahap komitmen guru dalam organisasi adalah merupakan satu fenomena yang kurang sihat jika negara bertujuan mencapai kemajuan secara holistik. Komitmen guru kepada profesion mereka benar-benar memerlukan perhatian segera dan serius. Penyelidik berminat mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dan komitmen guru di sekolah-sekolah rendah kerajaan di daerah Sepang. Teori yang diguna pakai adalah Teori Kepimpinan Transformasional berasaskan pada teori oleh Bass dan Rigglo (2006). Objektif penyelidikan utama kajian ini adalah untuk mengkaji kepimpinan transformasi dalam mendapatkan komitmen guru dan untuk mengenal pasti hubungan antara kepimpinan transformasi, komitmen guru, dan moderator (keberkesanan guru dan pengalaman mengajar) di sekolah-sekolah rendah daerah Sepang Selangor. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (rujuk Rajah 3.1). Penyelidik menggunakan soal kaji selidik sebagai instrumen untuk mengumpul data kuantitatif. Kajian adalah alat yang sesuai dan berguna untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi dan tingkah laku atau mata pelajaran. Dengan membina keupayaan individu, membolehkan organisasi mencapai matlamat (Leithwood & Riehl, 2003) tahap yang lebih tinggi, komitmen dan keupayaan ahli organisasi dianggap penyebab kepada produktiviti yang lebih tinggi dan hasil persekolahan yang lebih baik (Timmerman, 2007).

I. PENGENALAN

Guru Besar atau Pengetua adalah individu yang paling berkuasa dan berpengaruh di sekolah. Peranan seorang Guru Besar dan Pengetua sekolah dianggap sebagai orang yang utama dan penting dalam memastikan keberkesanan sekolah dan kecekapan dalam pengurusan di sekolah (Rahimah, 2004). Oleh itu, para pendidik dan pembuat dasar yang bekerjasama dapat menghasilkan kepimpinan berkesan yang boleh menghasilkan penambahbaikan sekolah lestari dan komitmen guru berterusan (Lambertz, 2002). Ia juga dikatakan oleh Swanepoel, Erasmus, Van

Wyk dan Scheck (2000) bahawa gaya kepimpinan yang baik adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk berjaya dalam mencapai matlamat mereka.

Bagi memastikan kepimpinan sekolah yang berkesan dan dinamik pemimpin sekolah perlu mengambil iktibar dan mengamalkan kepimpinan berkesan kepada tahap komitmen guru di arena pendidikan di Malaysia. Kepimpinan sekolah menjadi keutamaan dalam agenda dasar pendidikan. Ia memainkan peranan penting dalam meningkatkan pencapaian sekolah dengan mempengaruhi motivasi dan kapasiti guru, serta iklim sekolah dan alam sekitar. Kepimpinan sekolah yang berkesan adalah penting bagi meningkatkan kecekapan dan ekuiti persekolahan (Direktorat Bahagian Dasar Latihan 2008 Pendidikan, Pendidikan).

Di samping itu, penyelidikan dalam pendidikan juga menunjukkan bahawa kepimpinan dan komitmen guru adalah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan organisasi dan sekolah. Kepimpinan yang berkesan di sekolah dianggap sangat penting dalam mempengaruhi guru dan tahap komitmen serta penglibatan dengan wujudnya inisiatif baru dan pembaharuan (Day, 2000; Fullan, 2002; Louis, 1998). Oleh itu, pemimpin sekolah adalah amat penting dalam mewujudkan dan mengekalkan hubungan dalam melahirkan idea-idea pendidikan baru dan guru-guru yang sedia ada dalam merangka ideologi. Ini kerana pemimpin sekolah dianggap sebagai penterjemah dan penyambung antara sekolah dalam mencapai matlamat dan amalan guru tertentu (Elliott & Crosswell, 2001).

Seterusnya, Guru Besar atau memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju untuk mencapai kejayaan bagi sekolah masing-masing, melalui pengetahuan sedia ada dan mengenai cara-cara yang terbaik untuk menyediakan dan membangunkan calon yang berkelayakan (Davis, Darling-Hammond, LaPointe & Meyerson, 2005). Tambahan pula, sebagai kesan kepimpinan kepada pencapaian pelajar menjadi jelas, pembuat dasar meletakkan tanggungjawab yang lebih kepada pengetua atau guru besar.

Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Sabariah et al. (2002), Universiti Malaysia Sabah, Gaya Kepimpinan Pengetua dan Komitmen Guru Sekolah Rendah Luar Bandar di Malaysia, menunjukkan bahawa purata tahap komitmen guru dalam organisasi adalah merupakan satu fenomena yang kurang sihat jika negara bertujuan untuk maju secara holistik. Komitmen guru kepada profesion mereka benar-benar memerlukan perhatian segera dan serius.

Selain itu, guru-guru yang berkomitmen dilaporkan berkurangan secara beransur-ansur sepanjang menjalankan pengajaran mereka (Fraser, Draper & Taylor, 1998; Huberman, 1993). Pada awal kerjaya guru

mempunyai sikap berdaya saing untuk mengajaryang berkaitan dengan pilihan identiti profesional diikuti dengan peringkat uji kaji dan mencari cabaran baru; namun guru sering mengalami peringkat konservatif dan yang boleh membawa kepada pengunduran akhirnya (Huberman, 1993). Peralihan dan tekanan yang dialami menyebabkan guru-guru kurang bersemangat untuk lebih active, ini mengurangkan kesediaan seorang guru untuk mengadakan pembaharuan amalan dalam bilik darjah, penglibatan inisiatif sekolah dan tahap penyertaan dalam tambahan dalam aktiviti kurikulum. Penurunan tahap komitmen sepanjang kerjaya perguruan juga menjadi satu masalah berhubung dengan pengekatan guru yang berpengalaman di dalam kelas. Oleh itu, perhatian perlu diberikan terhadap isu ini atau ia akan menurunkan kualiti komitmen guru dalam sistem pendidikan (Huberman, 1993).

Selain itu, kajian berkaitan tentang Profesionalisme Guru dan Komitmen Organisasi: Bukti daripada Malaysia yang dijalankan oleh Fauziah et al. (2008) dari Universiti Teknologi MARA mendapati bahawa guru mempunyai intergriti rendah hingga sederhana tahap profesionalisme, dan tidak ada hubungan antara komitmen afektif dan persekitaran kerja. Kajian ini juga melaporkan bahawa guru hanya mempunyai tahap sederhana afektif, penerusan, dan komitmen normatif. Oleh itu, gaya kepimpinan pengetua yang lebih dinamik diperlukan dan perlu dikaji untuk meningkatkan tahap profesionalisme guru ke tahap komitmen yang lebih tinggi

Selain itu, tahap komitmen secara langsung dipengaruhi oleh peranan pengetua atau guru besar. Berdasarkan pangkalan data kajian kebangsaan yang telah digunakan untuk mengkaji kesan sokongan profesional terhadap komitmen guru-guru dalam profesion perguruan, kepimpinan pengetua mempengaruhi komitmen guru secara langsung. Dapatan kajian menunjukkan kepentingan kepimpinan utama dalam meningkatkan komitmen guru dan pengetua memberi kesan terhadap guru (Singh & Billingsley, 1996). Tambahan pula, kekurangan pengiktirafan dan sokongan profesional dari pemimpin sekolah mengurangkan tahap komitmen guru (Elliott & Crosswell, 2001).

Di samping itu, komitmen kepada tempat kerja adalah semakin difahami sebagai ciri-ciri kejayaan organisasi (Rosenholtz & Simpson, 1990). Tahap komitmen guru dilihat sebagai faktor utama dalam kejayaan agenda reformasi pendidikan semasa (Crowley et al, 1998; Air bawah tanah -. Smith et al, 2001).

Seterusnya, komitmen guru adalah faktor yang paling penting dalam mempengaruhi prestasi sekolah (Graham, 1996). Guru Besar juga memainkan peranan penting dalam pembangunan sekolah. Walau bagaimanapun, tingkah laku Guru Besar yang tidak fleksibel dan kurang pemahaman terhadap guru menimbulkan persepsi yang menghalang mereka daripada menjadi guru yang berkesan dalam menguruskan hal ehwal sekolah (Yuen, 1991).

Sebaliknya, penyelidikan sebelum ini jelas mendokumenkan kepentingan kepimpinan yang berkesan

dan peranan kritikal pengetua sekolah. Walau bagaimana pun, tidak ada kaedah kepimpinan yang jelas yang bekerja untuk semua sekolah. Kepimpinan transformasi adalah bentuk yang berkesan memimpin suasana sekolah yang lebih empirikal untuk menjelaskan jenis kesan kepimpinan dalam pencapaian pelajar (Leithwood, Jantzi & Steinbach, 1999).

Tambahan pula, pendekatan transformasi kepada kepimpinan semakin diperjuangkan untuk sekolah. Hasil kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa kesan kepimpinan dalam hasil pembelajaran pelajar dapat diselesaikan melalui iklim yang diwujudkan oleh sekolah seperti matlamat, struktur, manusia dan budaya sekolah. Dengan menggunakan pendekatan gabungan analisis bertingkat dan pemodelan struktur, kajian menyiasat hubungan kepimpinan dengan budaya pembelajaran sekolah. Data yang dikumpul daripada sampel rawak 100 orang guru. Keputusan mencadangkan hubungan antara budaya kepimpinan atau pembelajaran sekolah itu wujud dan mereka menekankan kepentingan hubungan antara ibu bapa dan guru di sekolah (McCormick, 2004). Selain itu, kepimpinan transformasi akan menyumbang kepada komitmen guru terhadap nilai-nilai organisasi secara eksklusif melalui keberkesanan guru kolektif. Lebih-lebih lagi, kepimpinan akan memberi kesan langsung kepada komitmen guru dan kesan tidak langsung melalui keberkesanan guru. Tambahan pula, kepimpinan transformasi memberi kesan kepada keberkesanan guru kolektif sekolah, keberkesanan guru sahaja meramalkan komitmen guru untuk perkongsian masyarakat, dan kepimpinan transformasi mempunyai kesan langsung dan tidak langsung terhadap komitmen guru kepada misi sekolah dan komitmen kepada komuniti pembelajaran profesional (Ross & Gray, 2006). Di samping itu, kepimpinan transformasi juga menyumbang kepada konsep yang berkait rapat, kewarganegaraan organisasi, yang merujuk kepada kesediaan individu memenuhi kehendak rasmi kerja bagi melibatkan diri dalam fungsi produktif untuk meningkatkan keberkesanan organisasi (Koh et al., 1995; Leithwood, Tomlinson & Genge, 1996; Nguni et al, 2006; Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990; Tschannen-Moran, 2004).

Beberapa kajian telah mengkaji kepentingan atau faedah kepimpinan transformasi. Sebagai contoh, perubahan di sekolah untuk iklim yang lebih positif yang mempunyai kesan yang lebih positif ke atas pembelajaran dan persekitaran kerja (Pepper & Hamilton Thomas, 2002). Selain itu, berdasarkan dapatan penyelidikan, ' Kesan Kepimpinan Transformasi Komitmen Guru dan Usaha Ke Arah Pembaharuan Sekolah, kajian tersebut diuji menggunakan dua set data yang dikumpul daripada sampel guru Kanada dan Belanda. Dapatan kajian menunjukkan dimensi kepimpinan transformasi menjejaskan kedua-dua komitmen guru dan usaha tambahan. Kesan daripada pembangunan dimensi dan rangsangan intelektual kelihatan ketara khususnya. Secara keseluruhan, hasil kajian jelas menunjukkan betapa pentingnya menganalisis dimensi kepimpinan transformasi untuk kesan yang berasingan terhadap komitmen guru dan usaha tambahan dalam konteks reformasi pendidikan (Fenke, 2003).

Tambahan pula, Hyu, Leithwood dan Jantzi (2002) mengkaji Pengetua: kesan-kesan amalan kepimpinan transformasi komitmen guru berubah dalam Sekolah Rendah Hong Kong. Keputusan mencadangkan kesan yang penting perlu untuk kepimpinan transformasi pada pembolehubah pengantara (budaya sekolah, strategi untuk perubahan, struktur sekolah dan persekitaran sekolah) dan kesan lemah tetapi memberi impak yang besar ke atas komitmen guru-guru dalam melakukan perubahan. Berbanding dengan bukti lain yang berkaitan, adalah dicadangkan bahawa corak kesan kepimpinan transformasi adalah sama dalam kedua-dua Amerika Utara dan Hong Kong tetapi magnitud kesan-kesan ini adalah hampir menyamai Hong Kong.

Penyelidik berminat mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dan komitmen guru di sekolah-sekolah rendah kerajaan di daerah Sepang. Perhatian penyelidikan Minimal telah disasarkan ke arah hubungan antara amalan kepimpinan transformasi dan komitmen guru di sekolah-sekolah rendah khususnya di Sepang. Walau bagaimanapun, terdapat kajian mengenai hubungan antara komitmen guru dan kepuasan kerja. Banyak sebab-sebab yang membawa kepada kepuasan kerja adalah gaji yang tinggi, persekitaran kerja yang menggalakkan dan ganjaran. Walau bagaimanapun, punca utama kepuasan kerja adalah guru besar yang memegang kepada kualiti kepimpinan transformasi yang meningkatkan prestasi profesion guru-guru dan membawa kesan positif terhadap prestasi akademik pelajar (Bass, 1985; Vroom & Jago, 1988).

Dalam menangani isu penting mengenai kepentingan kepimpinan transformasi, ia melibatkan proses di mana pemimpin perlu membangunkan pengikut menjadi pemimpin. Ini merupakan matlamat yang sedar; pemimpin perlu mempunyai rancangan pembangunan kepada setiap pengikutnya. Selain itu, kepimpinan transformasi asasnya bermoral. Pemimpin seperti ini merangsang cabaran dan mereka amat dipercayai dan mempamerkan perspektif moral untuk mewajarkan amanah dalam profesion guru. Kesanggupan dan pengorbanan setiap ketua akan membina kepercayaan yang amat besar di kalangan pengikut, bersama-sama membina bentuk mengikut corak mereka sendiri.

Selain itu, pemimpin transformasi meletakkan tahap kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pengikut beliau dan menuntut kesetiaan dan prestasi di luar jangkaan normal. Melalui tahap kualiti yang luar biasa dan inspirasi interaksi kepada individu itu sendiri, pemimpin transformasi mengubah dan mendorong pengikut untuk membuat usaha tambahan untuk memulihkan keadaan organisasi ke dalam era kejayaan.

Kekurangan dalam pengetahuan sedia ada tentang hubungan antara tingkah laku kepimpinan transformasi dan komitmen guru adalah jelas. Dengan memeriksa hubungan ini antara kepimpinan transformasi dan komitmen guru di institusi pendidikan, kita boleh meningkatkan pemahaman kita mengenai kepentingan kepimpinan transformasi dan kesannya ke atas komitmen

guru-guru terhadap organisasi, pengajaran dan pembelajaran pelajar. Selain itu, kajian ini memberikan asas-asas untuk menilai dan meningkatkan gaya kepimpinan guru besar sekolah di daerah Sepang, Selangor Malaysia. Seterusnya, ia membantu guru besar untuk membangunkan kualiti kepimpinan transformasi. Sumbangan besar yang dibuat oleh guru besar dilihat sebagai tingkah laku kepimpinan yang membawa kepada perubahan tingkah laku di dalam diri guru afektif. Selain itu, ia membantu Kementerian Pendidikan Malaysia untuk memahami keperluan melaksanakan kepimpinan transformasi di kalangan guru besar sekolah rendah untuk mendapatkan komitmen guru terhadap organisasi, pengajaran dan pembelajaran murid di sekolah.

II TEORI TRANSFORMASI KEPIMPINAN

Teori Kepimpinan Transformational adalah berasaskan pada teori oleh Bass dan Rigglo (2006). Sebaliknya, rangka kerja mengenai 'Komitmen Guru' disesuaikan daripada Dannetta (2002). Faktor kajian analisis daripada Bass (1985) untuk Howell dan Avolio (1993), dan Bycio, Hackett, dan Allen (1995) untuk Avolio, Bass dan Jung (1997) telah mengenal pasti komponen Kepimpinan Transformational: Pengaruh unggul, Inspirasi Motivasi, Rangsangan Intelpek dan Pertimbangan Individu.

Pertama, ia berpengaruh. Pemimpin transformasi mempunyai pengaruh yang membolehkan mereka berkhidmat sebagai model kepada pengikut mereka. Mereka juga merupakan pemimpin-pemimpin dikagumi, dihormati dan dipercayai. Pengikut akan mengenal pasti pemimpin yang berkaliber dan mahu mencontohi mereka; pemimpin dikurniakan oleh pengikut mereka sebagai mempunyai keupayaan luar biasa, ketabahan dan keazaman. Oleh itu, terdapat dua aspek pengaruh terunggul: Pemimpin tingkah laku dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin dengan pengikut dan rakan lain. Di samping itu, pemimpin-pemimpin yang mempunyai banyak pengaruh terunggul sanggup mengambil risiko dan konsisten dalam tindakan. Mereka boleh diharapkan untuk melakukan perkara yang betul, menunjukkan standard kelakuan yang tinggi etika dan moral.

Kedua, ia adalah motivasi inspirasi. Pemimpin transformasi berkelakuan dalam cara yang mendorong dan memberi inspirasi kepada orang di sekeliling mereka dengan memberikan makna dan cabaran kepada pengikut kerja mereka. Semangat berpasukan yang timbul. Semangat dan keyakinan di paparkan. Pemimpin mendapatkan pengikut yang terlibat dalam membayangkan negara masa depan yang menarik; mereka buat dengan jelas jangkaan bahawa pengikut mahu bertemu dan juga memberikan komitmen kepada matlamat dan visi yang dikongsi.

Kepimpinan Motivasi inspirasi dan motivasi inspirasi biasanya membentuk satu faktor tunggal tergabung berkarisma - kepimpinan inspirasi. Berkarisma - faktor inspirasi adalah sama dengan tingkah laku yang dinyatakan dalam teori kepimpinan berkarisma (Bass & Avolio, 1993a; House, 1977).

Ketiga, ia adalah rangsangan intelektual. Pemimpin transformasi merangsang pengikut mereka berusaha untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempersoalkan andaian, reframing masalah, dan menghampiri keadaan lama dengan cara baru. Kreativiti adalah digalakkan tetapi tidak ada kritikan awam terhadap kesilapan individu. Idea-idea baru dan penyelesaian masalah yang kreatif diminta daripada pengikut, termasuk dalam proses menangani masalah dan mencari penyelesaian. Pengikut digalakkan untuk mencuba pendekatan baru dan idea-idea mereka tidak mengkritik perbezaan idea pemimpin. An item sampel dari MLQ yang mewakili rangsangan intelek adalah pemimpin melihat masalah orang lain daripada pelbagai sudut yang berbeza.

Keempat, ia adalah pertimbangan individu. Pemimpin transformasi memberi perhatian khas kepada setiap keperluan pengikut individu kerana pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai jurulatih atau mentor. Potensi pengikut dan rakan-rakan yang dibangunkan berturut-turut ke tahap yang lebih tinggi. Pertimbangan individu adalah praktikal apabila peluang pembelajaran yang baharu dicipta bersama-sama dengan iklim sokongan. Perbezaan individu dari segi keperluan dan kehendak diiktiraf. Pemimpin tingkah laku menunjukkan penerimaan perbezaan individu. Individu yang mempamerkan kepemimpinan transformasi sering mempunyai set nilai dan cita-cita dalaman yang kuat, dan mereka berkesan pada pengikut motivasi untuk bertindak dengan cara yang menyokong kebaikan yang lebih baik daripada kepentingan diri mereka sendiri (Kuhnert, 1994).

III Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor 1 dipanggil *karisma atau pengaruh ideal*. Ia menerangkan pemimpin yang bertindak sebagai model peranan yang kuat untuk pengikut; pengikut mengenal pasti dengan pemimpin-pemimpin ini dan sangat ingin meniru mereka. Para pemimpin ini biasanya mempunyai tingkah laku moral dan etika yang sangat tinggi dan boleh dihitung untuk melakukan perkara yang betul. Mereka sangat dihormati oleh pengikut, yang biasanya meletakkan banyak di dalamnya. Mereka memberikan pengikut dengan visi dan rasa misi. Pada dasarnya, faktor karisma menggambarkan individu yang istimewa dan yang membuat orang lain mahu mengikut visi yang mereka sampaikan.

Faktor 2 dilabel *inspirasi atau motivasi inspirasi*. Faktor ini adalah deskriptif para pemimpin yang menyampaikan harapan yang tinggi kepada para pengikut, memberi inspirasi kepada mereka melalui motivasi untuk menjadi komited dan sebahagian daripada visi bersama dalam organisasi. Dalam praktiknya, para pemimpin menggunakan simbol dan rayuan emosional untuk menumpukan usaha anggota kumpulan untuk mencapai lebih daripada yang mereka inginkan sendiri. Semangat berpasukan dipertingkatkan oleh kepimpinan jenis ini.

Faktor 3 merujuk kepada *rangsangan intelektual*. Ia termasuk kepimpinan yang merangsang pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif, dan mencabar keyakinan dan nilai mereka sendiri serta pemimpin dan organisasi.

Kepimpinan jenis ini menyokong pengikut ketika mereka mencuba pendekatan baru dan mengembangkan cara-cara inovatif dalam menangani masalah organisasi. Ia menggalakkan pemikiran 'pemikiran' pengikut sendiri dan melibatkan penyelesaian masalah yang teliti

Faktor 4 faktor transformasi dipanggil *pertimbangan individu*. Faktor ini adalah wakil pemimpin yang menyediakan iklim yang menyokong di mana mereka mendengar dengan teliti terhadap keperluan individu. Para pemimpin berperanan sebagai jurulatih dan penasihat sambil berusaha membantu individu dalam merealisasikan sepenuhnya. Para pemimpin ini boleh menggunakan delegasi sebagai cara untuk membantu para pengikutnya melangkah melalui cabaran peribadi. Pada dasarnya, kepimpinan transformasi menghasilkan kesan yang lebih besar daripada kepimpinan transaksional.

Ketika kepemimpinan transaksional menghasilkan hasil yang diharapkan, kepemimpinan transformasional menghasilkan prestasi yang melampaui apa yang diharapkan. Dalam meta-analisis 39 kajian dalam literatur transformasi, Lowe, Kroeck, dan Sivasubramaniam (1996) mendapati bahawa individu yang mempamerkan kepimpinan transformasi dianggap sebagai pemimpin yang lebih berkesan dengan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang mempamerkan kepimpinan transaksional sahaja. Penemuan ini adalah benar untuk pemimpin-pemimpin peringkat tinggi dan juga pemimpin dalam pengaturan awam dan swasta. Kepimpinan transformasi menggerakkan para pengikut untuk mencapai lebih daripada apa yang biasanya diharapkan daripada mereka. Mereka menjadi bermotivasi untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan kumpulan atau organisasi (Bass & Avolio, 1990a).

Kepimpinan transaksional berpindah dari kepemimpinan transformasi di mana pemimpin transaksional tidak mensosialisasikan keperluan bawahan atau menumpukan pada perkembangan peribadi mereka. Pemimpin transaksional menukar perkara-perkara yang bernilai dengan orang bawahan untuk memajukan agenda mereka sendiri serta agenda bawahan mereka (Kuhnert, 1994). Pemimpin transaksional adalah berpengaruh kerana ia adalah kepentingan terbaik bawahan untuk melakukan apa yang pemimpin inginkan (Kuhnert & Lewis, 1987).

Faktor 5, yang diberi nama *ganjaran kontingen*, adalah yang pertama daripada dua faktor kepimpinan transaksional. Ia merujuk kepada proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut di mana usaha para pengikut ditukarkan untuk mendapatkan ganjaran tertentu. Dengan kepemimpinan semacam ini, pemimpin cuba mendapatkan persetujuan dari pengikut tentang apa yang perlu dilakukan dan apa hasilnya untuk orang yang melakukannya.

Faktor 6 dilabelkan dalam model sebagai *pengurusan dan pengecualian* dan merujuk kepada kepimpinan yang melibatkan kritikan pembetulan, maklum balas negatif, dan pengukuhan negatif. Pengurusan oleh pengecualian mengambil dua bentuk: aktif dan pasif. Seorang pemimpin yang menggunakan

bentuk aktif pengurusan oleh pengecualian jam tangan pengikut rapat untuk kesilapan atau pelanggaran peraturan dan kemudian mengambil tindakan pembetulan. Seorang pemimpin yang menggunakan bentuk pasif campur tangan hanya selepas standard belum dipenuhi atau timbul masalah. Pada dasarnya, kedua-dua jenis pengurusan aktif dan pasif menggunakan lebih banyak corak tetulang negatif daripada corak tetulang positif yang dijelaskan dalam Faktor 5 di bawah ganjaran luar jangka.

Faktor 7 menerangkan kepemimpinan yang jatuh di sebelah kanan persimpangan kepemimpinan transformasi transaksional. Faktor ini mewakili ketiadaan kepemimpinan. Sebagai ungkapan frasa Perancis, pemimpin *laissez-faire* mengambil pendekatan 'tangan-off-let-things-ride'. Pemimpin ini menyerahkan tanggungjawab, menunda keputusan, tidak memberikan maklum balas, dan membuat sedikit usaha untuk membantu para pengikut memenuhi keperluan mereka. Tidak ada pertukaran dengan pengikut atau percubaan untuk membantu mereka berkembang (Northouse, 2004).

IV LITERASI

Kajian literatur ini dimulai dengan gambaran luas tentang penemuan tentang pentingnya peranan utama sebagai pengurus, pemimpin pengajaran, dan akhirnya pemimpin transformasional. Seterusnya, dengan pemahaman mengenai peranan Guru Besar yang berkembang, kajian semula dan analisis ciri-ciri guru besar yang berkesan juga disediakan. Tinjauan literatur menyimpulkan analisis penyelidikan yang berkaitan dengan hasil keupayaan sekolah seperti pemulihan dalam prestasi akademik sekolah yang diharapkan sebagai akibat dari guru besar yang efektif. Selain itu, kepemimpinan utama yang berkesan dikaitkan dengan kepemimpinan transformasi dalam kajian ini. Secara khusus, tingkah laku kepemimpinan transformasi yang mempengaruhi komitmen guru diperiksa. Kesimpulan kajian kesusasteraan ini akan menentukan sebab dan keperluan kajian ini

Nelson dan Quick (2008) mendefinisikan kepemimpinan dalam organisasi adalah proses membimbing dan mengarahkan tingkah laku manusia dalam persekitaran kerja. Kepimpinan formal berlaku apabila organisasi secara rasmi memberikan pemimpin kepada pihak berkuasa untuk membimbing dan mengarahkan orang lain dalam organisasi. Kepimpinan tidak formal berlaku apabila seseorang tidak diberi kuasa secara tidak rasmi oleh orang lain dalam organisasi dan menggunakan pengaruh untuk membimbing dan mengarahkan tingkah laku mereka. Kepimpinan adalah antara topik yang paling diteliti dalam tingkah laku organisasi dan salah satu proses sosial yang paling kurang difahami dalam organisasi.

Huber dan West (2002) menggariskan peringkat kepemimpinan kepada empat fasa yang ditakrifkan secara meluas. Fasa pertama adalah keberibadian atau teori kepemimpinan, di mana pemimpin yang berjaya dipandang sebagai memiliki ciri-ciri dan ciri-ciri yang khas dari para pemimpin yang baik. Pemimpin dijangka akan mempelajari kehidupan para pemimpin ini dan kemudian cuba meniru tingkah laku dan sikap mereka. Ramai

pemimpin hebat ini berbeza-beza dan menyamakan tingkah laku mereka adalah tugas yang hampir mustahil. Fasa kedua termasuk meneliti apa yang sebenarnya dilakukan para pemimpin yang baik. Dalam fasa ini, ciri-ciri tertentu dipercayai berkaitan dengan kepemimpinan yang berjaya; Walau bagaimanapun, kajian empirikal tidak menghasilkan hubungan yang pasti di antara ciri-ciri tertentu, atau kumpulan ciri, dan kepemimpinan yang berkesan.

Para penyelidik mengalih perhatian mereka kepada konteks di mana kepemimpinan dijalankan. Tingkah laku yang berkaitan dengan tugas dan pentafsiran ditakrifkan secara berbeza oleh kumpulan dalam konteks yang berlainan. Para penyelidik cuba untuk mengasingkan sifat-sifat tertentu dari situasi kepemimpinan yang berkaitan dengan tingkah laku dan prestasi pemimpin. Fasa keempat yang merangkumi menghubungkan budaya organisasi kepada para pemimpin disepadukan dalam model kepemimpinan transformasi. Kepimpinan instruksional dan kepemimpinan transformasi telah menjadi topik perbualan dan perbincangan di kalangan para pengkaji sejak sedekad yang lalu. Tumpuan semasa menghubungkan tingkah laku pemimpin dengan budaya organisasi (Murphy, 2002).

Burns (2003) dalam bukunya yang berjudul *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness* (2003) menawarkan pengembangan buku terdahulunya. Dia percaya bahawa untuk memahami kepemimpinan dan perubahan, kita mesti mengkaji keperluan manusia dan perubahan sosial. Penjelajahannya juga termasuk mencari di kepemimpinan sebagai satu bentuk kuasa berdasarkan 'pemilikan sumber oleh pihak yang memegang kekuasaan, serta interaksi dari kehendak dan kebutuhan, motif, nilai, dan kemampuan para pemimpin yang bakal menjadi pemimpin dan para pengikut mereka' (p.16). Burns berpendapat bahawa kepemimpinan adalah usaha moral dan respon terhadap keinginan manusia seperti yang dinyatakan dalam nilai manusia. Beliau percaya bahawa tugas yang paling besar dan paling berani dari kepemimpinan global adalah untuk menanggapi kemiskinan dunia. Burns mencadangkan bahawa, 'mengubah kepemimpinan bermula dengan istilah rakyat, didorong oleh kehendak dan keperluan mereka, dan mesti berakhir dalam mengembangkan peluang untuk kebahagiaan' (hal.230). Semasa memeriksa tokoh-tokoh terkenal di dunia, Burns memberi tumpuan kepada cara pemimpin muncul sebagai 'pembuat urusan biasa' untuk menjadi ejen dinamik perubahan sosial utama.

Burns berpendapat bahawa kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling diperhatikan dan paling tidak difahami di bumi. Selain itu, Burns mencatatkan bahawa walaupun kepemimpinan ada dalam banyak kesusasteraan, tiada konsep kepemimpinan utama muncul kerana sarjana bekerja dalam bidang yang berasingan untuk menjawab soalan-soalan tertentu yang unik untuk kepakaran mereka. Kerana kerja yang dijalankan dalam bidang psikologi humanistik, Burns menyatakan bahawa ia memungkinkan untuk membuat pengumuman mengenai kepemimpinan merentas budaya dan masa.

Menurut Burns, kepemimpinan harus selari dengan tujuan kolektif dan pemimpin yang efektif harus dinilai oleh kemampuan mereka untuk membuat perubahan sosial. Beliau menyarankan agar peranan pemimpin dan pengikutnya bersatu secara konseptual dan bahawa proses kepemimpinan adalah gabungan konflik dan kuasa. Burns menggambarkan dua jenis asas kepemimpinan: transaksional dan transformasi. Pemimpin transaksional mendekati pengikut dengan niat untuk menukar satu perkara yang lain. Sebagai contoh, pemimpin boleh memberi ganjaran kepada guru yang bekerja keras dengan peningkatan elaun bajet. Di sisi lain, pemimpin transformasi mencari motif berpotensi dalam pengikut, berusaha untuk memenuhi keperluan yang lebih tinggi, dan melibatkan orang penuh pengikut. Hasil kepemimpinan ini adalah hubungan bersama yang mengubah pengikutnya menjadi pemimpin dan pemimpin menjadi agen moral. Konsep kepemimpinan moral dicadangkan sebagai sarana bagi para pemimpin untuk mengambil tanggungjawab untuk kepemimpinan mereka dan bercita-cita memenuhi keperluan para pengikut. Kedudukan Burns adalah pemimpin tidak dilahirkan dan tidak dibuat; Sebaliknya, pemimpin berevolusi dari struktur motivasi, nilai dan matlamat (Steward, 2006).

Selain itu, Burns (1978: 20) membuat kesimpulan bahawa kepemimpinan transformasi berlaku apabila satu atau lebih orang terlibat dengan satu sama lain dan mereka meningkatkan tahap motivasi dan moral mereka. Pangkalan kuasa, dalam hal ini, saling menyokong tujuan bersama. Bentuk kepemimpinan yang terakhir ini bertujuan untuk meningkatkan tahap tingkah laku manusia dan aspirasi etika kedua-dua pemimpin dan dipimpin, dan dengan demikian ia mempunyai perubahan yang berubah-ubah pada keduanya.

Takrif ringkas kepemimpinan melibatkan beberapa anggapan dan pemahaman dari kedua sumber empirikal dan konseptual (Leithwood & Riehl, 2003). Kepimpinan (a) wujud dalam hubungan sosial dan berkhidmat dengan hujung sosial; (b) melibatkan maksud dan arahan; (c) adalah proses pengaruh; (d) adalah suatu fungsi; dan (e) adalah konteks dan kontinjen. Oleh itu, kepimpinan melibatkan orang-orang yang bekerjasama dengan orang lain untuk memberi arahan dan memberi pengaruh kepada orang dan benda untuk mencapai matlamat sekolah (Leithwood & Riehl, 2003: 9). Begitu juga, Northouse (2004) mencadangkan bahawa kepemimpinan 'L' adalah satu proses di mana individu mempengaruhi sekumpulan individu untuk mencapai matlamat bersama.

Takrif kepimpinan juga berdasarkan kepada pemimpin yang sebenarnya. Menurut Kouzes dan Posner (1987) pemimpin berada pada tahap yang terbaik apabila mereka mencabar proses itu dengan mempunyai kesediaan untuk mengambil risiko; memberi inspirasi kepada wawasan bersama yang menjadi daya penggerak yang mewujudkan masa depan; membolehkan orang lain bertindak dengan mewujudkan rasa pemilikan; model jalan melalui contoh peribadi dan pelaksanaan, dan menggalakkan hati orang lain dan diri mereka pada masa-masa sulit.

Di samping itu, kajian terdahulu menunjukkan komitmen guru (Riehl & Sipple, 1996) dan keberkesanan individu dan kolektif guru (Ashton, 1985; Goddard, Hoy & Hoy, 2000; Ross, 1993). Guru Besar sekolah memainkan peranan penting dalam memupuk komitmen guru dan keberkesanan guru (VanderStoep, Anderman & Midgley, 1994).

Rosenholtz dan Simpson (1990) mencontohi 78 sekolah rendah untuk menentukan sama ada tahap komitmen guru berbeza di antara guru-guru orang baru (1-5 tahun), guru kerjaya pertengahan (6-10 tahun), dan guru veteran (10+ tahun). Mereka mendapati perubahan sederhana merentas karier pengajaran dengan kejatuhan selepas lima tahun dan sebahagiannya kembali dalam peringkat veteran. Mereka menyatakan bahawa terdapat perbezaan dalam kesan kualiti organisasi tertentu pada guru pemula berbanding dengan guru veteran. Guru baru telah memberi kesan yang lebih besar dengan menguruskan sistem normatif pelajar dan menimbulkan kerja profesional dari pelbagai gangguan bukan profesional. Guru yang berpengalaman, sebaliknya, lebih banyak dipengaruhi oleh keadaan yang berkaitan langsung dengan tugas utama seperti kebijaksanaan dan autonomi yang dirasakan dalam konteks sekolah. Autonomi bilik darjah dikaitkan secara positif dengan tahap komitmen profesional dan guru yang diberi kuasa dengan lebih banyak autonomi bilik darjah lebih cenderung bertahan ketika bekerja ke arah tujuan sekolah (Richl & Sipple, 2006).

Namun penemuan Rosenholtz dan Simpson (1990) mengenai kesan persekitaran tugas bertentangan dengan beberapa kajian semasa. Richl dan Sipple (1996) mendapati bahawa persekitaran tugas mempunyai hubungan yang lemah dan tidak konsisten kepada komitmen guru. Walau bagaimanapun, Guskey (1982) mendefinisikan keberkesanan guru sebagai kesediaan guru untuk mengambil tanggungjawab terhadap kejayaan dan kegagalan pelajar. Secara umum, keberkesanan guru adalah kepercayaan guru bahawa dia dapat mempengaruhi seberapa baik pelajar belajar; bahkan pelajar-pelajar tersebut dianggap sukar atau kelihatan kurang motivasi (Guskey & Passaro, 1994). Walaupun terdapat beberapa variasi dalam definisi keberkesanan guru sendiri, para penyelidik sentiasa mendapati hubungan antara keberanian guru dan kebiasaan dan pembelajaran pelajar (Henson, 2002). Keberkesanan guru merujuk kepada persepsi guru bahawa mereka mempunyai kemahiran dan keupayaan untuk membantu pelajar belajar, kompeten dalam membina program yang berkesan untuk pelajar, dan boleh mempengaruhi perubahan dalam pembelajaran pelajar (Pendek, 1998: 490). Kepercayaan guru bahawa usaha atau keupayaan mereka mempengaruhi hasil adalah penting untuk definisi keberkesanan guru.

V METADOLOGI

Reka Bentuk Kajian Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (rujuk Rajah 3.1). Penyelidik menggunakan soal kaji selidik sebagai instrumen untuk mengumpul data kuantitatif. Menurut Babbie (2001), kajian adalah alat yang terbaik untuk mengumpul data

yang sah dari penduduk besar melalui teknik persampelan. Kajian adalah alat yang sesuai dan berguna untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi dan tingkah laku atau mata pelajaran. Sifat keseluruhan kajian ini adalah berbentuk deskriptif dan ia cuba untuk menggambarkan dengan tepat atau mengukur perkara yang benar-benar wujud dalam persekitaran berkenaan dengan pembolehubah (Borg dan Gall, 1989).

Kajian ini bermula dengan pengumpulan data kuantitatif yang diikuti oleh analisis data untuk mendapatkan dapatan kajian. Pembolehubah dikategorikan kepada empat dimensi. Pertama, ia adalah pada kepimpinan transformasi termasuk pengaruh unggul, motivasi inspirasi, rangsangan intelek dan pertimbangan individu. Kedua, ia adalah komitmen guru yang terdiri daripada komitmen terhadap organisasi, komitmen terhadap profesion perguruan, dan komitmen terhadap pembelajaran pelajar. Ketiga, ia adalah pada moderator yang terdiri keberkesanan guru dan pengalaman mengajar. Keempat, ia adalah pada demografi (umur guru - kumpulan, tahun kategori Perkhidmatan pengalaman mengajar, status).

Tujuan menjalankan kajian penyelidikan adalah untuk mengumpul data bagi pembolehubah (Mohd Majid, 1990). Satu penyelidikan kajian melibatkan pengumpulan data dari sampel yang mewakili penduduk pada satu tempoh masa. Ia membolehkan penjelasan sikap, kepercayaan, persepsi, tingkah laku, dan ciri-ciri penduduk (Cresswell, 2005; Wiersma & Jurs, 2005). Dalam kajian ini, sampel merangkumkan semua guru besar sekolah rendah kebangsaan yang terlatih bukan siswazah dan guru siswazah yang berkhidmat di Sepang Selangor.

Soal selidik penyelidikan kuantitatif berasaskan kepada empat komponen Kepimpinan Transformational (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelek dan pertimbangan individu) dengan Bass dan Rigglo (2006); tiga kategori yang luas kepada komitmen guru (komitmen terhadap organisasi, komitmen terhadap profesion perguruan, dan komitmen terhadap pembelajaran pelajar) dengan Danna (2002); dan dua komponen moderator (keberkesanan guru) oleh Berman et al (1997); Guskey & Passaro (1994), dan (pengalaman mengajar) oleh Adeyemi (2008).

Dalam kajian ini, soalan-soalan pada profil sekolah, guru besar dan profil guru adalah dalam skala nominal, dan bahagian-bahagian lain ditentukan jawapan pada lima - titik Likert - Scale. Item kajian adalah Likert - jenis pengisian berbeza telah dijelaskan dalam bahagian masing-masing: 1 = Tidak pernah, 2 = Jarang 3 = Sederhana, 4 = Selalu dan 5 = Sentiasa; dan 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Sederhana Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Sebelum pengumpulan data sebenar, kajian rintis telah dijalankan pada awal bulan Jun 2018 untuk memastikan kejelasan dan kesahan daripada arahan dan kandungan soal selidik. Soal selidik yang dilaksanakan secara perintis bagi guru-guru di bahagian lain, di Sepang Selangor kerana Tuckman (1996) telah mencadangkan bahawa kajian rintis adalah penting untuk dijalankan dalam

kalangan penduduk yang tidak akan diambil sebagai sampel sebenar dalam kajian. Oleh itu, untuk menjalankan kajian rintis, instrumen telah diedarkan kepada seratus guru bukan siswazah dan siswazah terlatih di Sepang. Namun begitu kajian masih lagi dijalankan oleh penyelidik.

VI Perbincangan

Bagi Bass (1985), kepimpinan transformasi dan transaksional adalah proses yang berbeza tetapi tidak saling eksklusif. Kepimpinan transformasional meningkatkan motivasi pengikut dan prestasi lebih daripada kepimpinan transaksional tetapi pemimpin yang berkesan menggunakan gabungan kedua-dua jenis kepimpinan.

Ia tidak mencukupi untuk mengungkapkan visi menarik; pemimpin mesti juga meyakinkan pengikut bahawa penglihatan itu dapat dilaksanakan. Adalah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi dan strategi yang boleh dipercayai untuk mencapainya. Pautan ini lebih mudah untuk menentukan jika strategi mempunyai beberapa tema yang jelas yang berkaitan dengan nilai bersama ahli organisasi (Nadler, 1988). Bilangan tema harus cukup besar untuk memberi tumpuan kepada isu-isu utama tetapi tidak terlalu besar untuk menyebabkan kekeliruan dan menghilangkan tenaga. Pemimpin tidak boleh berpura-pura mengetahui semua jawapan tentang cara mencapai visi, tetapi sebaliknya harus memberi tahu para pengikut bahawa mereka akan memiliki peranan penting dalam mengetahui tindakan khusus yang diperlukan.

Pemimpin haruslah Bertindak *dengan yakin dan optimis*. Pengikut tidak akan mempercayai visi kecuali pemimpin menunjukkan keyakinan diri dan keyakinan. Adalah penting untuk terus optimis mengenai kejayaan kumpulan itu dalam mencapai visinya terutamanya dalam menghadapi sekatan jalan dan kemunduran sementara. Keyakinan dan keyakinan pengurus dapat sangat menular. Adalah lebih baik untuk menekankan apa yang telah dicapai setakat ini dan tidak banyak lagi yang akan dilakukan. Adalah lebih baik untuk menekankan aspek positif penglihatan dan bukannya halangan dan bahaya yang akan berlaku.

Kesan motivasi penglihatan juga bergantung kepada sejauh mana orang bawahan yakin dengan keupayaan mereka untuk mencapainya. Penyelidikan mengenai 'kesan Pygmalion' mendapati bahawa orang melakukan lebih baik apabila seorang pemimpin mempunyai harapan yang tinggi untuk mereka dan menunjukkan keyakinan mereka (Eden, 1984, 1990; Eden & Shani, 1982; Field, 1989; Shutton & Woodman, 1989). Terdapat lebih banyak keperluan untuk memupuk keyakinan dan keyakinan apabila tugas itu sangat sukar atau berbahaya atau ketika anggota pasukan kurang percaya diri. Sekiranya sesuai, pemimpin harus mengingatkan para pengikut bagaimana mereka mengatasi rintangan untuk mencapai kemenangan sebelumnya. Jika mereka tidak pernah berjaya, pemimpin mungkin dapat membuat analogi antara situasi dan kejayaan semasa oleh pasukan atau unit organisasi yang

serupa. Mengkaji kekuatan, aset, dan sumber yang dapat mereka lakukan untuk melaksanakan strategi itu. Senaraikan kelebihan yang mereka ada terhadap lawan atau pesaing. Beritahu mereka bahawa mereka adalah lebih baik atau lebih baik daripada pasukan terdahulu yang berjaya melakukan jenis aktiviti yang sama.

Selain daripada itu menggunakan tindakan dramatik, simbolik untuk menekankan nilai-nilai penting juga perlu. Tindakan simbolik untuk mencapai matlamat penting atau mempertahankan nilai penting mungkin lebih berpengaruh apabila pengurus menghadapi kerugian peribadi yang besar, membuat pengorbanan diri, dan melakukan hal-hal yang tidak konvensional. Kesan tindakan simbolik semakin meningkat apabila mereka menjadi subjek cerita dan mitos yang beredar di kalangan anggota organisasi dan berkali-kali berkali-kali selama bertahun-tahun kepada pekerja baru.

Nilai-nilai yang disokong oleh pemimpin harus ditunjukkan dalam tingkah laku hariannya, dan ia mesti dilakukan secara konsisten, bukan hanya apabila mudah. Pemimpin peringkat tertinggi selalu menjadi tumpuan, dan tindakan mereka diperiksa dengan teliti oleh pengikut dalam mencari maksud tersembunyi yang tidak mungkin ditujukan oleh pemimpin. Kenyataan samar-samar boleh disalah tafsir dan tindakan yang tidak bersalah boleh diwakili salah. Untuk mengelakkan menghantar mesej yang salah, penting untuk mempertimbangkan terlebih dahulu bagaimana komen dan tindakan seseorang itu mungkin ditafsirkan.

Bahagian penting kepemimpinan transformasi adalah untuk memberdayakan orang ramai untuk mencapai visi. Pemberdayaan bermakna mendelegasikan pihak berkuasa untuk membuat keputusan tentang bagaimana melakukan kerja kepada individu dan pasukan. Ini bermakna membuat orang menentukan sendiri cara terbaik untuk melaksanakan strategi atau mencapai matlamat, dan bukannya memberitahu secara terperinci apa yang harus dilakukan. Ia bermaksud menggalakkan orang bawahan untuk mencadangkan penyelesaian kepada masalah jika mereka datang kepada anda untuk mendapatkan bantuan, dan ini bermakna menyokong orang bawahan yang memastikan tanggungjawab untuk menyelesaikan masalah sendiri, walaupun mereka tidak melakukannya dengan cara yang sama. Memperkasakan juga bermakna mengurangkan kekangan birokrasi mengenai bagaimana kerja dilakukan supaya orang mempunyai lebih banyak kebijaksanaan. Akhirnya, memberi kuasa bermaksud menyediakan sumber yang mencukupi bagi orang

bawahan untuk menjalankan tugas yang mana mereka dipertanggungjawabkan.

VI. Rumusan

Sebagai kesimpulan, output menunjukkan bahawa persoalan penyelidikan adalah sesuai digunakan untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan transformasi dan komitmen guru di daerah Sepang Selangor. Penyelidik mendapati kertas projek ini akan dapat mengenalpasti keperluan transformasi kepemimpinan di kalangan pemimpin dan guru bagi meningkatkan mutu pendidikan dan pencapaian di daerah Sepang. Disamping itu ia membantu transformasi sesebuah sekolah dan pelajar dalam mencapai kejayaan. Givens (2008) dalam artikel penyelidikan pendidikan beliau mengenal pasti bahawa pemimpin transformasi memberi inspirasi kepada pengikut untuk mencapai lebih banyak dengan menumpukan perhatian pada nilai pengikut dan membantu pengikut menyesuaikan nilai-nilai ini dengan nilai-nilai organisasi. Di samping itu, hasil peribadi pengikut seperti pemberdayaan, kepuasan kerja, komitmen, kepercayaan, keyakinan diri, dan motivasi turut dilihat. Dengan memahami kesan kepemimpinan transformasi ke atas hasil ini, pemimpin transformasi dapat mempengaruhi tingkah laku pekerja supaya tingkah laku mempunyai kesan positif terhadap organisasi.

Rujukan

- Simic, I. (1998). Transformational leadership- the key to successful management of transformational organizational changes. *Facta Universitas*, 1(6), pp.49-55.
- Sabariah, Sharif., Juninah, Dullah., Khaziyati, Osman., & Salina, Sulaiman. (2002). Headmaster's leadership style and teacher's commitment in Malaysia's rural primary schools. Retrieved on 18 March 2009 from http://109.cgpublisher.com/proposals/527/index_html.
- Rahimah Haji Ahmad & Tie, F. H. (Eds) (2004). *Principalship and School Management*. Kuala Lumpur, Principals Institute, University of Malaya.
- Fullan, M. (2002). Leadership and sustainability. *National Association of Secondary Schools*. Principal Leadership December 2002, Vol. 3, No. 4.

Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dalam Teknologi Maklumat dan Komunikasi Dan Hubungannya Terhadap Tahap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Rendah Daerah Seremban

Kayethrie Ramakrishnan & Dr Mohamed Yusoff Bin Mohd Noor
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
kayethrie2603@gmail.com

Abstrak-Seiring dengan ledakan arus pemodenan teknologi pada masa kini, kemahiran pengetahuan teknologi maklumat amat penting untuk kecemerlangan guru dan juga sekolah. Kepimpinan lestari pula adalah salah satu jenis kepimpinan yang berusaha mengenal pasti dan memenuhi keperluan setiap pekerja demi mencapai matlamat organisasi. Sehubungan dengan itu, kajian ini juga diharapkan memberi kesedaran kepada guru besar untuk mencapai pencapaian yang baik serta menguasai kemahiran- kemahiran yang terdapat dalam penguasaan dan penggunaan teknologi maklumat dan kesannya terhadap prestasi kerja guru. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan lestari mengikut persepsi guru di sekolah jenis kebangsaan tamil di daerah Seremban, Responden kajian ini terdiri daripada guru sekolah rendah dan guru penolong kanan. Sampel kajian terdiri 201 orang guru dipilih dari sekolah rendah jenis kebangsaan tamil di Negeri Sembilan. Reka bentuk kajian adalah kajian kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan (soal selidik). Soal selidik ini diadaptasi daripada soal selidik yang digunakan oleh Supian (2006). Dapatan kajian iaitu soal selidik akan dianalisis secara statistik deskriptif dengan menggunakan Statistical Package For Social Science (SPSS Version 16.0 for Windows). Kajian ini diharapkan dapat membantu memberi pendedahan kepada guru besar mengenai kepimpinan lestari terhadap prestasi kerja guru. Semoga hasil daripada kajian ini akan dapat membantu pihak tertentu terutamanya Kementerian Pelajaran Malaysia dalam penyelesaian masalah dalam kepimpinan guru besar dan juga prestasi kerja guru.

Kata kunci: Kepimpinan lestari, teknologi maklumat dan komunikasi, prestasi kerja guru

1.0 PENGENALAN

Kecemerlangan sesebuah sekolah adalah disebabkan oleh banyak faktor. Walaubagaimanapun ramai pengurus dan penyelidik dalam bidang kepimpinan dan pengurusan cenderung untuk melihat kepimpinan sebagai penyumbang utama atau penyebab langsung kepada pencapaian organisasi. Antaranya adalah Andersen (2002) yang mengatakan bahawa literatur mengenai kepimpinan secara umumnya banyak berasaskan andaian bahawa kepimpinan adalah penyebab kepada keberkesanan organisasi. Selain Andersen, Fiedler (1967) juga berpendapat, kepimpinan berkesan sering dilihat sebagai sesuatu yang amat penting dalam menerangkan atau membuat ramalan tentang kejayaan organisasi. Bennis dan Nanus (1985), turut menyatakan kejayaan sesebuah organisasi adalah disebabkan oleh kepimpinan. Begitu juga

Yukl (1998) yang turut berpendapat, kepimpinan memberi impak yang positif terhadap kejayaan organisasi.

Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) atau secara istilah antarabangsa ICT (*Information and Communication Technology*) sangat penting pada masa kini. ICT juga telah mendai satu keperluan khas dalam bilik darjah masa kini. Penggunaan komputer untuk mengakses, mengolah dan mendapatkan informasi baik secara individu mahupun secara kumpulan dalam rangkaian dalaman dan luaran merupakan keperluan asas di era digital. Perkembangan dalam penyelidikan yang berhubung dengan ICT memerlukan anjakan peranan guru besar, pendidik dan profesion keguruan. Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) dan peraturan-peraturan terpilih mentafsirkan guru besar sebagai seorang pegawai dalam Perkhidmatan Pelajaran yang dilantik oleh Ketua Pengarah Pelajaran yang dipertanggungjawabkan untuk mentadbir dan mengurus sesebuah sekolah. Oleh itu, pemimpin utama di sekolah rendah iaitu guru besar perlu memainkan peranan penting dalam mendepani segala cabaran melestarikan kecemerlangan pendidikan negara tanpa meminggirkan kerjasama yang erat dengan semua kakitangannya.

2.0 KEPIMPINAN LESTARI

2.1 KONSEP

Teori kepimpinan lestari atau sustainable leadership adalah orientasi kepimpinan yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink pada tahun 2003. Mengikut latar belakangnya, teori kepimpinan lestari atau sustainable adalah satu-satunya teori kepimpinan yang telah diasaskan oleh sarjana kepimpinan pendidikan. Ini bermakna, teori ini tidak dipinjam atau diambil daripada teori kepimpinan yang bersifat universal. Oleh itu, teori kepimpinan lestari adalah merujuk kepada model kepimpinan sekolah iaitu gambaran bagaimana amalan dan tingkah laku guru besar dalam membudayakan kepimpinan di sekolah. Lokman Mohd Tahir (2009) menghuraikan kepimpinan lestari kepada tujuh dimensi kepimpinan iaitu:

- i. Mengutamakan dan Memimpin Pembelajaran di sekolah (Menggalkan Pembelajaran Berterusan)
- ii. Keutamaan Matlamat jangka panjang

- iii. Mengagihkan kepimpinan kepada orang bawahan
- iv. Utamakan Faedah Untuk Semua
- v. Membina kapisiti dan kepelbagaian Persekitaran Sekolah
- vi. Menghargai aset manusia dan material
- vii. Mewujudkan pemimpin pelapis di Sekolah

2.2 TEORI/MODEL

Menurut Hargreaves dan Fink (2006), ketujuh-tujuh dimensi kepimpinan lestari tersebut dapatlah diperincikan setiap dimensi seperti berikut:

- i. Mengutamakan dan Memimpin Pembelajaran di sekolah (Menggalakkan Pembelajaran Berterusan)

Guru besar sebagai pemimpin utama di sekolah seharusnya memberi keutamaan untuk menggalakkan pembelajaran berterusan. Hargreaves dan Fink (2006) menekankan bahawa tanggungjawab utama pemimpin-pemimpin sekolah ialah melestarikan pembelajaran. Pemimpin pembelajaran mementingkan pelajaran dalam semua perkara yang dilakukan, mengambil berat tentang pembelajaran pelajar dan seterusnya memberi galakkan yang sangat tinggi kepada guru-guru ke arah mewujudkan proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik.

Guru besar perlu menekankan kepada usaha menggalakkan pelajar dan guru dalam memberi tumpuan kepada pembelajaran dalam jangka panjang. Menurut dimensi membudayakan pembelajaran dalam kepimpinan lestari, guru besar bukan sahaja perlu mencapai kecemerlangan dalam akademik semata-mata tetapi turut memfokuskan pembentukan seluruh warga yang mampu meneroka ilmu dan berupaya menerapkan elemen intelektual. Matlamat utama membudayakan pembelajaran adalah untuk membentuk individu yang celik ilmu, cintakan ilmu dan menggunakan ilmu yang diperoleh untuk kepentingan diri, keluarga, komuniti dan seterusnya berupaya menyumbang kepada kemajuan negara.

- ii. Keutamaan Matlamat Jangka Panjang

Menurut Hargreaves dan Fink (2006), penekanan kepada matlamat jangka panjang memerlukan guru besar menetapkan matlamat, visi dan misi sekolah dengan jelas ke arah pembentukan modal insan yang berkualiti dan holistik. Modal insan yang dimaksudkan dalam konteks ini adalah para pelajar yang akan meneruskan kehidupan sebagai seorang rakyat selepas tamat persekolahan. Pengamalan konsep pembelajaran sepanjang hayat, nilai-nilai terpuji dan beretika dan berupaya menyumbang kepada kemajuan Negara bangsa melalui kekuatan intelek, emosi, rohani serta kemahiran sosial yang tinggi. Oleh itu, para pendidik perlu menggarap kekuatan untuk membentuk modal insan yang berkualiti, holistik dan seimbang seiring dengan tumpuan yang diberikan dalam bidang akademik.

- iii. Mengagihkan Kepimpinan kepada Orang Bawahan

Cabaran zaman langit terbuka kini semakin kompleks. Kepimpinan tidak boleh tertumpu kepada seorang pemimpin sahaja. Kecemerlangan sekolah bukan sahaja bergantung kepada pihak pentadbir semata-mata tetapi juga pihak guru-guru yang melaksanakan setiap dasar, program dan aktiviti pada peringkat akar umbi. Lokman Tahir (2009) merumuskan konsep kepimpinan demikian sebagai gabungan kepandaian antara guru besar dan guru-guru bagi memantapkan lagi pengurusan dan pentadbiran sekolah. Berdasarkan konsep dalam dimensi pengagihan kepimpinan, guru besar perlu terlebih dahulu berfikir terbuka dan tidak prajudis terhadap kakitangan bawahannya. Pengagihan kepimpinan perlu dilaksanakan dengan telus dan bijaksana. Dengan demikian, setiap kakitangan guru merasa sumbangan mereka diperlukan untuk kemajuan sekolah. Akhirnya guru-guru berasa selesa bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan.

- iv. Menitik Beratkan Faedah dan Kemajuan Semua Pihak di Sekolah (Faedah Untuk Semua)

Setiap tindakan dan keputusan yang dibuat oleh guru besar perlu mengambil kira faedah dan kesannya kepada seluruh warga sekolah. Sebarang tindakan yang dibuat secara semborono akan memberi impak besar kepada setiap warga sekolah termasuk kakitangan bukan guru dan para pelajar. Kepimpinan lestari melalui dimensi mengutamakan faedah untuk semua turut menekankan perkongsian ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki antara komuniti dan sekolah-sekolah lain. Justeru, tidak hairanlah ada guru-guru yang diundang untuk berkongsi ilmu dengan sekolah lain seperti jemputan menyampaikan ceramah tentang teknik menjawab peperiksaan awam dan sebagainya.

- v. Membina Kapisiti dan Kepelbagaian Persekitaran Sekolah (Meneroka Kepelbagaian)

Guru besar harus berani meneroka pelbagai sumber untuk kelestarian kepimpinan mereka. Sebagai pemimpin utama di sekolah, guru besar mesti mempunyai jalinan dan jaringan yang mantap dengan sekolah-sekolah lain dan pihak luar sama ada agensi kerajaan yang lain mahupun pihak swasta agar dapat mengembleng tenaga dan kepakaran bersama-sama untuk kemajuan sekolah. Natijahnya, jalinan dan jaringan perhubungan antara pihak-pihak luar ini dapat meraih sumbangan kewangan, material atau setidak-tidaknya ilmu dan cetusan idea bagi memimpin sekolah yang berkesan. Ini selari dengan kehendak pelopor model kepimpinan lestari ini iaitu jalinan dan jaringan perhubungan antara warga sekolah dan komuniti setempat perlu dilakukan secara tekal dan akrab supaya mereka dapat memberi sokongan padu khususnya kepada polisi yang melibatkan kemajuan anak-anak mereka (Hargreaves dan Fink, 2006).

- vi. Menghargai Aset Manusia dan Material

Lain padang lain belalang. Lain orang lain ragamnya. Setiap guru mempunyai kebolehan, kepakaran dan ketrampilan mereka tersendiri. Ia sangat bergantung kepada pengalaman dan tahap pendidikan serta ikhtisas masing-masing. Guru besar yang bijak berupaya menggunakan kebolehan, kepakaran dan ketrampilan kakitangan bawahannya secara

optimum bagi menjana sekolaah yang cemerlang. Bahkan sekolah sebagai satu institusi pendidikan memerlukan sumbangan dan sokongan kepakaran dalam segenap aspek kehidupan. Guru besar harus bijak menghargai kepakaran guru sebagai aset sekolah yang harus dihargai dan dipelihara sewajarnya. Guru besar perlu menawan hati guru dan bijak mengagih intensif agar wujud keadaan selesa dalam kalangan semua warga di sekolah. Kepakaran yang dimiliki guru perlulah dikongsi bersama-sama bukan sahaja untuk kepentingan sekolah sahaja tetapi semua pihak yang terlibat dalam pendidikansama ada sekolah lain, pejabat pelajaran, jabatan pelajaran waima kementerian pelajaran.

vii. Mewujudkan Pemimpin Pelapis di Sekolah

Salah satu prinsip utama dalam kepimpinan lestari adalah mewujudkan kepimpinan yang dikongsi bersama-sama antara guru besar dan guru. Segala keputusan yang dibuat bukan menggunakan kuasa veto guru besar sahaja tetapi juga keputusan yang dicapai melalui konsesus. Menurut Hargreaves dan Fink (2006) individu yang telah dilatih oleh guru besar untuk memimpin sekolah secara langsung atau tidak langsung berupaya mengurus sekolah dengan baik dan berkesan apabila ketiadaanya. Dimensi mewujudkan pemimpin pelapis sekolah dalam kepimpinan lestari menuntut guru besar membuat keputusan dan merangka matlamat sekolah secara kolaboratif. Lantas, beban tugas guru besar menjadi ringan, menjimatkan kos dan masa, dapat dilaksanakan secara menyeluruh dan yang paling penting guru-guru lain dapat ilmu dan pengalaman secara tidak langsung dalam urusan pengurusan dan pentadbiran sekolah.

Sebagai rumusannya, pemimpin membina kelestarian dengan pendekatan yang mereka amalkan iaitu membina iklim dan mengutamakan elemen pembelajaran di sekolah, mengagihkan kepimpinan dan mewujudkan golongan pemimpin pelapis di sekolah, memberi insentif dan ganjaran dalam menghasilkan guru dan pelajar yang bermotivasi. Namun, aspek utama yang harus dititikb eratkan adalah sistem yang dibina oleh guru besar yang mampu dipraktikkan oleh setiap guru untuk kebaikan bersama.

3.0 PRESTASI KERJA GURU

3.1 KONSEP

Prestasi Kerja disebut juga hasil kerja atau "performance". Menurut Purnama (2012), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan kepada sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan kepada sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam itu, jelas bahawa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat

melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan fikiran secara maksimal. Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualiti dan kuantiti yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualiti mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantiti mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahawa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualiti dan kuantiti hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan.

3.2 TEORI/MODEL

3.2.1 TEORI PRESTASI KERJA

Teori Prestasi Kerja yang dikembangkan oleh Bernardin dan Russell (1993) digunakan dalam kajian ini. Dalam hal ini, Bernardin & Russell menyatakan bahawa: "adalah perlu untuk menjalankan penilaian prestasi, untuk mengurus dan meningkatkan prestasi pekerja, untuk membuat keputusan kakitangan tepat pada masanya dan tepat serta meningkatkan kualiti pengeluaran dan perkhidmatan syarikat keseluruhan".

Menurut Bernardin dan Russell (1993), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah seperti berikut:

1. Kuantiti Kerja

Bilangan hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu dipertimbangkan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat kerja dapat diselesaikan.

2. Mutu kerja

Mutu atau kualiti kerja berdasarkan standard yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketepatan, kemahiran, kebersihan kerja. Tahap yang mana proses atau hasil menjalankan aktiviti mendekati kesempurnaan, dari segi sama ada sesuai dengan cara ideal yang sama untuk melaksanakan aktiviti atau memenuhi tujuan tujuan kegiatan.

3. Ketepatan Masa

Kewujudan pekerja di tempat kerja untuk bekerja mengikut masa / jam kerja yang telah ditentukan. Tahap yang mana

satu aktiviti selesai, atau keputusan yang dihasilkan, pada masa yang paling awal yang diinginkan dari sudut pandangan kedua-dua menyelaraskan dengan output orang lain dan memaksimumkan masa yang tersedia untuk aktiviti lain.

4. Keberkesanan Kos

Keberkesanan kos ialah nisbah yang diperolehi hasil daripada membahagikan jumlah kos untuk mengendalikan program berbanding dengan outcome atau output, iaitu keberkesanan yang didapati hasil daripada menyertai program-program tersebut. Tahap yang digunakan oleh sumber organisasi (contohnya, manusia, kewangan, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam erti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit atau contoh penggunaan sumber.

Menurut Sutrisno (2012), pengukuran prestasi kerja dibahagikan kepada 6 aspek yang merupakan bidang utama pencapaian syarikat berkenaan. Bidang pencapaian utama adalah:

1. Hasil kerja, iaitu tahap kuantiti dan kualiti yang telah yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dijalankan.
2. Pengetahuan pekerjaan, iaitu tahap pengetahuan yang berkaitan dengan tugas kerja yang akan memberi kesan langsung ke atas kuantiti dan kualiti kerja.
3. Inisiatif, yang merupakan tahap inisiatif semasa tugas kerja terutamanya dari segi menangani masalah yang timbul.
4. Kemahiran mental, iaitu tahap keupayaan dan kemahiran dalam menerima arahan kerja dan penyesuaian untuk kaedah kerja juga keadaan kerja yang sedia ada.
5. Sikap, iaitu tahap semangat kerja dan sikap positif dalam menjalankan tugas kerja.
6. Disiplin masa dan kehadiran, iaitu tahap ketepatan waktu dan kadar kehadiran.

Menurut Sutrisno (2010), faktor –faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah seperti berikut:

1. Usaha yang menunjukkan jumlah tenaga fizikal dan mental yang digunakan untuk menjalankan pergerakan tugas.
2. Keupayaan iaitu ciri-ciri peribadi yang diperlukan menjalankan tugas.
3. Persepsi tugas iaitu semua tingkah laku dan aktiviti yang dianggap perlu bagi individu untuk menyelesaikan sesuatu tugas.

4.0 DAPATAN KAJIAN LAMPAU BERKAITAN KEPIMPINAN LESTARI

Dapatan kajian Supian (2016) yang mengkaji kepimpinan lestari dan hubungannya dengan prestasi kerja guru di Segamat menunjukkan dimensi “membudayakan pembelajaran” memperoleh min yang paling tinggi berbanding enam dimensi kepimpinan lestari yang lain. Dapatan ini menunjukkan bahawa majoriti guru besar di daerah Segamat secara keseluruhannya memberi keutamaan kepada budaya pembelajaran sebagai strategi melestarikan sistem Pengurusan dan pentadbiran di sekolah. Budaya

pembelajaran yang diamalkan ini bukan sahaja berpusat kepada guru besar semata-mata tetapi turut digalakkan kepada semua guru dan kakitangan demi memastikan semua pihak akan memperoleh manfaat bukan sahaja kepada pihak sekolah khususnya, namun juga kepada perkembangan kerjaya masing-masing. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan lestari guru besar di daerah Segamat berada pada tahap sederhana kerap dengan nilai skor min 3.7682 manakala prestasi kerja berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 4.0794. Berdasarkan hasil kajian, bolehlah dirumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap prestasi kerja guru. Ini bertepatan dengan dapatan kajian Aizat, Intan dan Zainal Ariffin (2006) yang mendapati bahawa kepimpinan yang berorientasikan manusia mampu mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan produktiviti mereka.

Dapatan kajian ini selari dengan Roslizam, Iswarddy dan Azita (2017) iaitu dimensi “pembelajaran berterusan” memperoleh min yang paling tinggi berbanding lain iaitu 3.05. Ringkasannya, pengetua menggalakkan pembelajaran berterusan di kalangan guru dan juga pelajar.

Selain itu, John (2014) juga menyatakan dimensi pembelajaran berterusan menunjukkan peratus sokongan yang paling tinggi di kalangan pentadbir. Galakkan daripada pentadbir untuk pembangunan profesional dan pertumbuhan peribadi dilihat sebagai suatu yang penting untuk meningkatkan kemahiran di kalangan guru yang menyumbang kepada kemajuan sekolah. Persepsi peserta ini selaras dengan penemuan Cherkowski (2012) yang menyatakan bahawa pentadbir perlu mewujudkan keadaan yang membangkitkan keinginan untuk kepimpinan dan komitmen daripada orang lain dalam masyarakat untuk menyumbang kepada pembangunan dan mengekalkan visi, matlamat dan tujuan.

5.0 DAPATAN KAJIAN LAMPAU BERKAITAN PRESTASI KERJA GURU

Berdasarkan analisis dapatan kajian Supian (2012), pada keseluruhannya tahap prestasi kerja guru masih berada pada tahap tinggi walaupun amalan kepimpinan lestari berada pada tahap sederhana tinggi. Perkara ini berlaku akibat motivasi yang diberikan oleh pihak kerajaan melalui tawaran baru kepada pihak sekolah yang mengungguli kecemerlangan dalam semua aspek pendidikan di sekolah. Intensif dalam bentuk kewangan diberikan kepada semua kakitangan sekolah tidak kira kakitangan guru mahupun kakitangan bukan guru yang bertugas sebagai pembantu tadbir, pembantu am pejabat, pengawal keselamatan dan pembantu am rendah. Guru besar menerima RM 7500 diikuti dengan 5 % kakitangan menerima RM 1800, RM 900 kepada guru-guru lain dan RM 500 diberikan kepada kakitangan sokongan.. Ini bertepatan dengan dapatan kajian Aizat, Intan dan Zainal Ariffin (2006) yang mendapati bahawa kepimpinan yang berorientasikan manusia mampu mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan produktiviti mereka.

Menurut Atiya dan Palwasha (2014), analisis menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara motivasi guru dan prestasi kerja. Sebagai motivasi peningkatan, tahap prestasi juga meningkat. Penemuan kajian yang dipersetujui dengan penemuan Mustafa dan Othman (2010), yang juga mendapati hubungan yang signifikan antara motivasi dan prestasi.

Penemuan menunjukkan bahawa guru –guru mempunyai motivasi yang tinggi kerana kebanyakan responden bersetuju faktor –faktor yang mempengaruhi seperti persekitaran yang baik, kakitangan yang mesra, kepuasan kerja, kepimpinan pengetua dan tekanan kerja yang kurang. Ia juga mendapati bahawa majoriti responden bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka didorong oleh gaji dan faedah yang mereka terima. Ini bermakna gaji dan ganjaran sangat penting faktor untuk meningkatkan motivasi guru yang dapat menambah baik prestasi kerja mereka dengan berkesan.

Edaham (2009) telah menjalankan kajian peranan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Kementerian Pelajaran Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perkaitan yang positif di antara dimensi iklim organisasi iaitu, struktur, ganjaran, hubungan mesra dan budaya kepimpinan dengan prestasi kerja. Iklim organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja secara berasingan pada aras $p < 0.05$.

Manakala, dapatan kajian Muh (2005) pula menggariskan pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap pekerjaan, pengetahuan, perhatian kepimpinan dan tanggungjawab, peluang untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, kepuasan kerja serta persekitaran kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

6.0 IMPLIKASI

Kertas konsep ini diharapkan dapat merealisasikan anjakan ke – 5 PPPM 2013-2025 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah. Ini bermakna kertas konsep ini diharapkan dapat membantu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dalam memperkukuhkan dasar pendidikan yang digubal dari segi amalan kepimpinan lestari dan tahap prestasi kerja guru. Maklumat dan data yang diperoleh daripada kertas konsep ini juga dapat digunakan sebagai garis panduan dalam pendidikan.

Dari aspek latihan dalam perkhidmatan (LADAP), pihak berkepentingan seperti unit pembangunan professional guru akan memperoleh khazanah ilmu dan panduan terutamanya dari segi perancangan latihan kepimpinan guru besar.

Kertas konsep ini boleh dijadikan asas kepada pihak perancang pendidikan untuk menggubal latihan dan dasar perlantikan jawatan pentadbir sekolah di Malaysia pada masa hadapan. Ini turut dapat meningkatkan keberkesanan latihan di mana kemahiran pemimpin dapat dipertingkatkan selepas menghadiri kursus atau bengkel.

Akhir sekali, kertas konsep ini juga diharapkan dapat berperanan sebagai pembuka ruang kepada penyelidik yang berminat melaksanakan kajian yang lebih mendalam mengenai amalan kepimpinan lestari terhadap tahap prestasi kerja guru.

7.0 KESIMPULAN

Kesimpulannya, kepimpinan lestari amat diperlukan untuk membolehkan semua guru dapat menyumbangkan sesuatu berdasarkan kepada bakat dan posisi masing-masing ke arah meningkatkan kualiti guru. Sehubungan dengan itu, guru besar perlu mengambil kira setiap dimensi dalam kepimpinan lestari tersebut sebagai penyumbang utam kepada kualiti guru dan dalam merealisasikan kecemerlangan dalam pendidikan.

RUJUKAN

- Aizat Mohd. Nasurdin, Intan Osman dan Zainal Ariffin Ahmad. 2006. Pengantar Pengurusan. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn.Bhd.
- Andersen, J. A. 2002. "What we know about leadership and effectiveness?" Paper presented at The First International Workshop on Leadership Research, European Institute of Advance Studies in Management (EIASM), Oxford, 16-17 December.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Atiya Inayatullah & Palwasha Jehangir. 2011. *Teacher's Job Performance: The Role of Motivation*. Peshawar: City University of Science and Information Technology.
- Bennis, W., Nanus, B. 1985. *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Cherkowski, S. 2012. *Teacher commitment in sustainable learning communities: A new Ancient story of educational leadership*. Canadian Journal of Education 35: 56-58
- Edaham bin Ismail. 2009. *Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Fiedler, F.E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.

- Hargreaves, A dan Fink, D. 2003. "Sustaining Leadership".Phi Delta Kappan
- Hargreaves, A, & Fink, D. 2006. Sustainable leadership. San Francisco, CA: John Wiley & Sons
- John W.Cook. 2014. *Sustainable School Leadership: The Teachers Perspective*. Governors State University.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025*. Malaysia.
- Lokman Mohd Tahir. 2009. *Kepimpinan Sustainable Pentadbiran Akademik di Dua Universiti Berteraskan Pendidikan Kejuruteraan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muh Ghufran Faqih. 2005. *Pengaruh Sikap, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mustafa, M., & Othman, N. 2010. *The effect of work motivation on teacher's work performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia*. SOSIOHUMANIKA, 3(2), 259-272.
- Purnama Sejati. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Roslizam Hassan, Mohd Iswarddy Ngah & Azita Abdul Rahim. 2017. *Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Di Daerah Johor*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia
- Supian Hashim & Khadijah Daud. 2012. *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Sutrisno, Edy.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. A. 1998. *Leadership in Organizations*. New York: Prentice-Hall

Kepimpinan Transaksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Zon Keramat

Hanizah Binti Shariff & PM DR Mohd Izham Bin Mohd Hamzah
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
hanizah77@yahoo.com.my
izham@ukm.edu.my

Abstrak-Kepimpinan transaksional adalah salah satu jenis kepemimpinan yang berusaha mengenal pasti dan memenuhi keperluan peringkat rendah orang bawahan demi pencapaian matlamat organisasi. Gaya kepemimpinan ini seiring dengan peranan utama pentadbir sekolah, iaitu menginterpretasikan perubahan dalam iklim dan budaya sekolah, mengaplikasikan tingkah laku kepemimpinan yang bersesuaian dengan situasi di samping mampu mengurangkan tekanan kerja yang dihadapi oleh tenaga pengajar ini. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepemimpinan transaksional guru besar mengikut persepsi guru dan hubungannya dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Keramat Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Reka bentuk kajian adalah kajian kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan (soal selidik) yang melibatkan 317 orang guru daripada 34 buah sekolah rendah di Zon Keramat Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Soal selidik berkenaan tekanan kerja guru adalah berpandukan instrumen Teacher Stress Inventory yang digunakan oleh Boyle et al. (1995) dan ia telah diubahsuai oleh Mokhtar (1998), Mazlan (2002) dan Ibrahim (2012) manakala aspek kepemimpinan transaksional guru besar pula ialah ganjaran luar jangka dan pengurusan pengecualian. Dapatan kajian akan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Dapatan kajian dijangka berupaya mengenalpasti hubungan tekanan kerja yang perlu diberi tumpuan bagi memperbaiki kelemahan dalam amalan gaya kepemimpinan guru besar supaya setiap program dan aktiviti di sekolah dapat dijalankan secara berkesan dan teratur.

Kata kunci: Kepimpinan Transaksional, tekanan kerja, guru besar, guru

1.0 PENGENALAN

Bidang pendidikan merupakan teras kepada pembangunan negara. Bagi mendapatkan sebuah pendidikan yang baik, kepemimpinan yang mengelolakan bidang pendidikan sesebuah negara harus memainkan peranan. Oleh yang demikian, guru besar harus memainkan peranan mereka sepenuhnya dan sentiasa kompeten dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin pendidikan. Pelbagai usaha yang telah dilakukan oleh pihak kementerian untuk memastikan kepemimpinan sekolah berada pada tahap yang membanggakan. Misalnya, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 telah menyatakan dalam anjakan kelima iaitu memastikan kepemimpinan berprestasi tinggi di tempatkan di setiap sekolah. Oleh itu, terciptalah program seperti NPQEL dan SKKSM.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diguna pakai oleh pemimpin sesebuah organisasi ialah gaya kepemimpinan transaksional. Misalnya, guru diberi anugerah cemerlang pada setiap tahun sekiranya mereka berjaya menunjukkan prestasi yang cemerlang. Seiring dengan peranan utamanya sebagai seorang pentadbir sekolah, seseorang guru besar itu juga seharusnya mempunyai pelbagai kebolehan seperti menginterpretasikan perubahan dalam iklim dan budaya sekolah, berkemahiran dalam mengaplikasikan tingkah laku kepemimpinan yang bersesuaian dengan situasi yang berlainan di samping mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru dengan mengurangkan tekanan kerja yang dihadapi oleh tenaga pengajar ini.

Dewasa ini, guru-guru berhadapan dengan pelbagai perubahan dan reformasi pendidikan yang menyumbang kepada tekanan kerja. Selain itu, guru-guru turut dibebani dengan pelbagai tugas yang diluar dari skop tugas utamanya seperti menghadiri mesyuarat, mengendalikan program-program murid, mengurus kereh pelajar dan ibu bapa, berhadapan dengan kereh pentadbir serta tugas-tugas pengurusan lain yang melibatkan penggunaan sumber-sumber yang terhad serta kekangan masa (Lemaire, 2009). Menurut Sapora Sipon (2007), tekanan yang dihadapi oleh guru akan menyebabkan guru berada dalam keadaan yang murung, mengalami kekecewaan, tekanan jiwa dan kebimbangan. Sekiranya guru gagal menangani permasalahan ini ia akan bakal memberi kesan negatif terhadap mutu pengajaran serta akan membantutkan usaha kerajaan Malaysia dalam mencapai kecemerlangan dan kegemilangan mutu pendidikan negara.

2.0 KEPIMPINAN TRANSAKSIONAL

2.1 KONSEP

Menurut Bass (1985) dan Yulk (2006) kepemimpinan transaksional boleh didefinisikan sebagai satu proses transaksi antara pemimpin dengan orang bawahannya. Pemimpin transaksi menggunakan ganjaran dan hukuman untuk mendapatkan pematuhan daripada pengikut mereka. Pertukaran ini membolehkan para pemimpin mencapai objektif prestasi mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan, mengekalkan keadaan organisasi semasa, memotivasi para pengikut melalui perjanjian kontrak, tingkah laku langsung pengikut ke arah pencapaian matlamat yang ditetapkan, menekankan ganjaran ekstrinsik, menghindari risiko yang tidak perlu, dan fokus untuk

meningkatkan kecekapan organisasi. Kepemimpinan transaksional juga membolehkan para pengikut untuk memenuhi kepentingan diri mereka sendiri, meminimumkan kebimbangan tempat kerja, dan menumpukan perhatian kepada objektif organisasi yang jelas seperti meningkatkan kualiti, khidmat pelanggan, mengurangkan kos, dan meningkatkan pengeluaran (Sadeghi & Pihie, 2012).

Menurut Edwin A. Locke (1999), kepemimpinan transaksional ialah kepemimpinan yang menggunakan kaedah pertukaran iaitu ganjaran akan diberikan kepada pengikut jika arahan yang diberikan diikuti. Namun, transaksi tersebut tidak semestinya sentiasa melibatkan ganjaran kemewahan jangka pendek. Keperluan pengikut seharusnya sentiasa disedari oleh pemimpin sama ada keperluan itu sengaja ditunjukkan ataupun tidak. Wang atau hadiah merupakan ganjaran yang boleh dilihat manakala bekerja bersama-sama untuk mencapai matlamat dan tujuan organisasi merupakan ganjaran yang tidak boleh dilihat. Keduanya-dua bentuk ganjaran tersebut boleh digunakan oleh seseorang pemimpin untuk menarik minat pengikut mereka.

2.2 TEORI/MODEL

Menurut Jos Mesu (2013), teori mengenai kepemimpinan transaksional dikonseptualisasikan oleh James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass (1985). Kepimpinan transaksional terdiri daripada dua komponen (Pan Xiaoxia et. al., 2006):

1. Ganjaran luar jangka (contingent reward) yang menunjukkan sejauh mana pemimpin memberitahu pekerja bawahan apa yang perlu dilakukan untuk dihargai, menekankan apa yang diharapkan oleh pemimpin dari mereka, dan mengambil tahu pencapaian mereka.
2. Pengurusan pengecualian (management-by-exception) menilai sama ada pemimpin memberitahu orang lain keperluan pekerjaan, berpuas hati dengan prestasi standard.

Teori kepemimpinan transaksional yang digambarkan oleh Burns (1978) dlm. Jos Mesu (2013) adalah memunculkan hubungan antara pemimpin dan pengikut sebagai satu siri pertukaran yang dirancang untuk memaksimumkan keuntungan organisasi dan individu. Kepimpinan transaksional berkembang untuk pasaran transaksi cepat dan mudah di kalangan pemimpin dan pengikut yang ramai, masing-masing bergerak dari transaksi ke transaksi untuk mencari kepuasan. Pasaran menuntut timbal balik, fleksibiliti, kebolehsuaian, dan analisis kos faedah masa (Burns, 1978). Bukti empirikal menyokong hubungan antara kepemimpinan dan keberkesanan transaksional dalam beberapa keadaan.

3.0 TEKATAN KERJA GURU

3.1 KONSEP

Kyriacou dan Sutcliffe (1978) dlm. Raja Maria Diana (2011) menegaskan tekanan kerja sebagai tindak balas negatif seperti kemarahan atau tekanan jiwa yang mana kebiasaannya diikuti dengan kenaikan dengupan jantung

atau pelepasan horman "andrenocorticotrophic" ke dalam saluran darah. Keyakinan dan kesihatan diri boleh tergugat disebabkan oleh tekanan kerja dan akan memberi dampak negatif kepada prestasi kerja.

Menurut Brief et. al (1981), tekanan kerja boleh terjadi akibat daripada interaksi antara individu dengan kerjaya dan boleh mengakibatkan individu terbabit akan berfungsi secara tidak normal daripada biasa. Pada permulaan sesuatu pengalaman kerja, tubuh badan dan fikiran manusia akan berada dalam keadaan yang seimbang. Namun, keseimbangan tersebut boleh jadi terganggu akibat daripada kejadian tertentu yang berkaitan dengan kerja. Oleh itu, dalam usaha untuk pulih daripada gangguan atau ketidakseimbangan tersebut, individu terbabit akan berfungsi secara berlainan daripada yang biasa.

Menurut Salvendy dan Smith (1988), konsep tekanan kerja boleh diklasifikasikan kepada beberapa sudut pandangan. Antaranya adalah tekanan yang wujud daripada suasana tempat kerja. Sebagai contoh, keadaan bising dan pengudaraan yang kurang baik yang boleh menyebabkan motivasi kerja seseorang menurun. Seterusnya adalah tekanan yang wujud daripada dua faktor organisasi iaitu penglibatan dalam tugas dan sokongan organisasi.

3.2 TEORI/MODEL

3.2.1 TEORI TEKATAN KERJA

Menurut Normarina (2015), teori tekanan kerja dapat disimpulkan kepada beberapa aspek yang menyebabkan tekanan iaitu dari segi emosi, fizikal dan psikologi.

1. Emosi dapat dijelaskan melalui perasaan gembira, keyakinan, suka, duka dan lain lagi yang berkaitan dengan emosi.
2. Tekanan fizikal pula adalah merujuk kepada aspek ketahanan tubuh badan yang boleh menyebabkan pelbagai penyakit seperti jantung, darah tinggi dan buah pinggang ke atas kesihatan seorang.
3. Tekanan dari aspek psikologi pula disifatkan sebagai kajian saintifik tentang tingkah laku dan proses mental organisma.

Menurut Mahmood Nazar (2000), beberapa teori telah dikemukakan yang berkaitan dengan tekanan ini antaranya ialah Teori Pembelajaran (Learning Theory) dari sudut kognitif, behaviorisme, psikodinamik, tingkah laku dan biologikal.

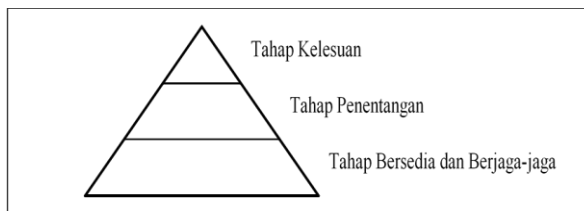
(a) Teori Kognitif

Lazarus dan Folkman (1984) telah membicarakan tentang hal penilaian kognitif terhadap tekanan secara lebih mendalam. Mereka mendefinisikan penilaian kognitif sebagai proses mengkategorikan sesuatu penemuan dan sebagai aspek lain yang berkaitan dengannya serta mengkaitkannya dengan makna yang ada pada kesihatan sendiri. Penilaian ini menumpukan perhatian kepada mereka dan penilaian berlaku dalam keadaan sedar.

(b) **Teori Behaviorisme**
Dari pandangan behaviorisme iaitu Skinner, seseorang yang menunjukkan tingkah laku yang tertekan terhadap sesuatu rangsangan telah diteguhkan masa lampau untuk memberi tindak balas tersebut. Lazarus dan Opton (1996) pula mencatatkan bahawa tingkah laku yang berkaitan dengan tekanan ini lebih dipengaruhi oleh proses pembelajaran daripada pengaruh unsur mekanisme naluri.

(c) **Teori Psikodinamik**
Seorang pakar psikoanalisa yang bernama Franz Alexander mengatakan bahawa tekanan ini disebabkan oleh ketegangan emosi yang tertekan yang terlibat dengan konflik kesedaran. (Lauzun 1965).

(d) **Teori Tingkah Laku dan Biologi**
Hans Selye (1974) mendefinisikan teori ini sebagai satu tindak balas yang tidak spesifik oleh tubuh terhadap apa-apa rangsangan atau permintaan. Tindak balas ini yang menjadi tumpuan. Beliau yang banyak mengkaji tentang tekanan telah memperkenalkan teori Sindrom Adaptasi Am (General Adaptation Syndrom, GAS). Mengikut teori ini tindak balas manusia adalah sama terhadap sesuatu tekanan. Dalam sindrom ini terdapat tiga tahap asas perkembangan yang berlaku ketika tekanan iaitu tahap bersedia dan berjaga-jaga (alarm reaction), tahap penentangan (stage of resistance) dan tahap kelesuan (stage of exhaustion).

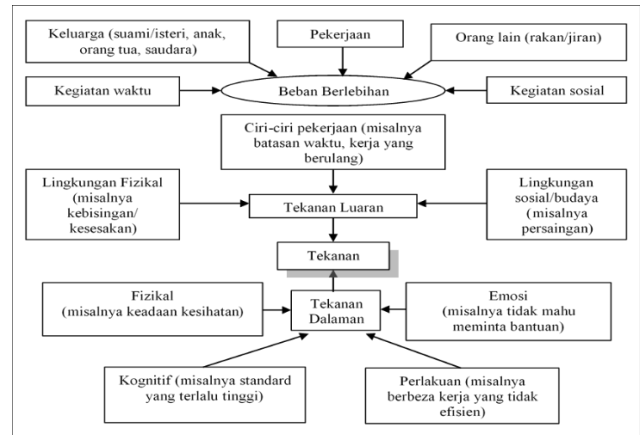


Rajah 1.1: Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum.
Sumber: Selye (1974)

Dalam tahap bersedia dan berjaga-jaga (alarm reaction), ia berlaku pada kali pertama kewujudan tekanan untuk satu jangka masa yang akan mempunyai tahap rintangan yang lebih rendah dari tahap normal. Kebanyakan tekanan jangka pendek diselesaikan pada fasa atau peringkat ini. Tekanan jangka pendek seperti ini dikenali sebagai tindak balas tekanan kuat. Dalam tahap penentangan (stage of resistance), sekiranya tekanan berterusan disebabkan oleh faktor-faktor di luar kawalan organisasi ataupun tindakbalas pertama tidak berjaya, badan akan mula mengalami satu perubahan pada skala penuh. Dalam tahap kelesuan (stage of exhaustion), sekiranya tekanan tidak juga dapat dikawal, badan akan kehabisan tenaga dan pasti akan mengalami keletihan yang

melampau. Segala daya ketahanan mungkin hilang kesemuanya dan kematian akan berlaku selepas itu.

3.2.2 Model Tekanan Atkinson (1988)



Rajah 1.2: Model Tekanan Atkinson
Sumber: Atkinson J.M. (1988)

Menurut Atkinson (1988), tekanan boleh diertikan sebagai satu permintaan berlebihan yang melampaui kebolehan seseorang individu. Mempunyai kerja yang banyak dan ketidakcukupan masa adalah masalah yang biasa kita hadapi. Permintaan daripada pelbagai sumber pasti akan mendatangkan tekanan. Oleh yang demikian, tekanan boleh dikategorikan kepada dua iaitu tekanan luaran dan tekanan dalaman. Tekanan luaran iaitu persekitaran fizikal (seperti piawai yang terlalu tinggi) dan emosi (seperti tidak mahu meminta bantuan).

4.0 DAPATAN KAJIAN LAMPAU BERKAITAN KEPIMPINAN TRANSAKSIONAL

Wahyu Rusdiyanto dan Asri Laksmi Riani (2015) telah membuat analisis mengenai pengaruh gaya kepimpinan transformasional, gaya kepimpinan transaksional, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hasil kajian menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja berperanan sebagai mediator pengaruh kepada kepimpinan transformasional dan kepimpinan transaksional pada OCB karyawan. Secara ringkasnya, gaya kepimpinan transformasional dan gaya kepimpinan transaksional mampu mempengaruhi kepuasan pekerja dan OCB.

Syed Talib Hussain et. al., (2017) telah mengkaji peranan kepimpinan transaksional dalam mewujudkan kreativiti organisasi melalui tingkah laku perkongsian pengetahuan antara pekerja dan pemimpin. Kajian ini menerangkan ganjaran kontingen seperti perkongsian pengetahuan untuk kreativiti organisasi dalam organisasi. Kajian ini menerangkan sama ada sistem ganjaran kontingen melalui tingkah laku transaksional mencipta kreativiti organisasi.

Kajian yang dibuat menunjukkan bahawa kepimpinan transaksional dan perkongsian pengetahuan mempunyai hubungan positif dengan kreativiti, dan perkongsian pengetahuan berperanan sebagai pengantara di antara pemimpin transaksional dan kreativiti organisasi.

5.0 DAPATAN KAJIAN LAMPAU BERKAITAN TEKANAN KERJA GURU

Menurut Raja Maria Diana (2011), tekanan kerja guru di adalah pengalaman yang dialami oleh guru yang berkaitan dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan dan kedukacitaan yang berpunca daripada aspek-aspek berkerja sebagai seorang guru. Terdapat tiga aspek tekanan yang dihadapi oleh guru sehingga boleh menjejaskan kesihatan mental atau fizikal mereka iaitu:

1. Tidak berupaya menerima tekanan kerja yang dihadapi.
2. Mengalami kesusahan untuk menerima tekanan yang dihadapi.
3. Kegagalan untuk menerima tekanan kerja.

Menurut Sapora (2007) dlm. Nurul Shafinaz (2013), tekanan kerja guru akan menyebabkan guru cenderung berada dalam keadaan murung, mengalami tekanan jiwa, kekecewaan dan kebimbangan. Guru yang gagal untuk mengawal tekanan kerja akan membawa kepada wujudnya kesan negatif terhadap perhubungan guru dengan pelajar dan juga terhadap mutu pengajaran dan pembelajaran. Perkara ini sekaligus akan memberi kesan kepada kualiti pendidikan dan juga profesion perguruan. Selain itu, perkara ini juga menyebabkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan akan terbantut.

Menurut Normarina (2015), tugas guru bukan hanya terbatas kepada pengajaran dan pembelajaran dalam kelas sahaja. Namun, guru juga merupakan mereka yang dipertanggungjawabkan sebagai pendidik, fasilitator, mentor, kaunselor dan malah sebagai ibu bapa kedua di sekolah. Kenyataan ini juga disokong oleh Kasiman (2012) dlm. Normarina (2015), yang mengatakan bahawa dari sehari ke sehari bebanan kerja guru menjadi semakin kompleks. Tugas utama mereka iaitu mengajar perlu dilaksanakan kemudian ditambah pula dengan tugas lain seperti menyediakan soalan-soalan peperiksaan dari semasa ke semasa, mengisi buku kedatangan, buku disiplin, ringkasan mengajar, borang kesihatan dan rekod kemajuan murid, kelab dan persatuan, serta mengendalikan persiapan hari sukan.

Menurut Mangkunegara (2008) dlm. Erma Yulia dan Djudi Mukzam (2017), antara punca berlakunya tekanan kerja adalah disebabkan amalan gaya kepimpinan. Di mana wujudnya tekanan daripada beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan sebagainya. Gaya kepimpinan menggambarkan bagaimana pola tingkah laku Pemimpin dalam memimpin pekerja. Tingkah laku pemimpin yang dilaksanakan dalam gaya kepimpinan dapat memberikan pengaruh kepada tekanan yang dialami pekerja. Seperti yang diterangkan oleh Hamdani (2012) dlm. Erma

Yulia dan Djudi Mukzam (2017) bahawa peningkatan tekanan kerja berlaku terhadap pekerja boleh jadi disebabkan oleh perilaku pihak atasan atau pemimpin.

6.0 IMPLIKASI

Kajian ini diharap dapat memberikan manfaat kepada guru besar, pengetua, pentadbir sekolah, pemimpin pendidikan mahupun kepada bakal pemimpin pendidikan. Manfaat berupa maklumat berguna yang mampu untuk meningkatkan pengetahuan dan kefahaman berkaitan dengan amalan kepimpinan transaksional dalam usaha meningkatkan pencapaian akademik pelajar di sekolah. Selain itu, kajian ini juga diharap dapat membina peningkatan dalam prestasi kerja kepada barisan pemimpin sekolah.

Selain itu, kajian ini juga mampu memberi sumbangan berupa maklumat yang berguna sebagai rujukan dan panduan kepada pegawai-pegawai di peringkat Kementerian, Jabatan dan Pejabat Pelajaran Daerah dalam usaha menentukan aspek-aspek kepimpinan yang harus diberi keutamaan semasa membuat penyusunan kursus-kursus dalam perkhidmatan atau program perkembangan profesional bagi pemimpin sekolah.

Di samping itu, kajian ini juga amat berguna kepada para guru memandangkan profesion yang diceburi adalah profesion perguruan. Kajian ini yang merupakan satu usaha untuk mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan transaksional guru besar dengan tekanan kerja guru akan dapat membantu para guru membuat persediaan bagi menempuhnya di medan sebenar. Dapatan kajian dijangka berupaya mengenalpasti hubungan tekanan kerja yang perlu diberi tumpuan bagi memperbaiki kelemahan dalam amalan gaya kepimpinan guru besar supaya setiap program dan aktiviti di sekolah dapat dijalankan secara berkesan dan teratur.

7.0 KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, sekiranya gaya kepimpinan berpengaruh kepada tekanan kerja, maka ianya sekaligus memberikan pengaruh kepada prestasi kerja pekerja. Kepemimpinan yang kurang baik boleh menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan kurang efektif sehingga memberi kesan kepada tidak tercapainya karier yang menjadi cita-cita pekerja dan juga membuatkan pekerja merasa tekanan terhadap pekerjaannya. Selain itu, akibat yang mungkin timbul dengan mewujudkan gaya kepimpinan yang tidak berkesan atau kepimpinan yang lebih berorientasikan hanya kepada tugas semata-mata terhadap pekerja adalah penurunan prestasi kerja serta tekanan dikalangan pekerja yang boleh membawa dampak kepada penurunan daya produktiviti organisasi.

RUJUKAN

Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md Yussof, Ramli Mustapha & Mohamed Sani Ibrahim (2010). Analisis Kompetensi Pengetua Berdasarkan Kualiti

- Peribadi, Pengetahuan, Kemahiran dan Amalan dalam Bidang Pengurusan Sekolah Menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35 (2): 31-41
- Brief, A.P, Schuler, R.S. & Sell, M.V. (1981). *Managing Job Stress*. New York: Little Brown and Company.
- Edwin A. Locke (1999). *The Essence of Leadership*. New York: Lexington Books.
- Erma Yulia & Djudi Mukzam (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Pg Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 51 No. 2, 22-31
- Groves, K. S., & LaRocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 103(4), 511-528.
- Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamed, H.A., Rafiuddin, N.M., Zhen, K.W.P. (2011). Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 17 No. 6(547), pp. 89 – 104.
- Jos Mesu (2013). *Transformational and Transactional Leadership: Does It Work in Small to Medium-Size Enterprises?*. University of Twente: Saxion
- Kyriacou, C. (2010). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Lazarus, R. S., Opton, E.M. (2009). *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Liu, J., Liu, X., & Zeng, X. (2011). Does transactional leadership count for team innovativeness? *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 282-298.
- Mokhtar Ahmad (1998). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: 115 Satu kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman. *Tesis Sarjana Sains*. Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak.
- Normarina Binti Ramlee (2015). Tahap Stres Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Vokasional di Johor. *Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Raja Maria Diana Bt Raja Ali (2011). Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. *Tesis Sarjana Pendidikan*. Open University Malaysia.
- Sarvinder Singh & Ahmad Esa (2008). Kepimpinan dalam Menghadapi Isu-isu Semasa Pendidikan. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008*, 16 Oktober 2008, UTHM diakses pada Jun 2018, daripada http://eprints.uthm.edu.my/2712/1/21._PKPGB_2008_1.pdf.
- Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan & Habib Mat Som (2017). Tekanan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Journal Of Global Business And Social Entrepreneurship (Gbse)*, Vol. 1: No.1, Page 122–135.
- Titi Rosnani (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012*, Vol. 3, No. 1, 1-28.
- Wahyu Rusdiyanto & Asri Laksmi Riani (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, 161-168.
- Zuraimy Ali, Azizi Abu Bakar & Mohd Nor Jaafar (2016). Tekanan Kerja Serta Hubungannya dengan Komitmen Guru Pendidikan Islam Terhadap Organisasi. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, Vol. 2: no. 2 (2016) page 69–79.

HUBUNGAN AMALAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DENGAN STANDARD KUALITI PENDIDIKAN MALAYSIA GELOMBANG 2: ASPEK PENGURUSAN KURIKULUM DI SEKOLAH RENDAH ZON BANGSAR

Devin Xaviour Joseph Albert & Prof. Madya Dr. Mohd Izham Mohd Hamzah

Abstrak – Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti amalan kepimpinan transformasional guru besar dan hubungannya dengan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2: Aspek Pengurusan Kurikulum di Sekolah Rendah Zon Bangsar. Fokus utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara amalan kepimpinan transformasional di kalangan guru besar dan kualiti pengurusan kurikulum sekolah rendah di Zon Bangsar. Alat Ukur kepimpinan transformasional guru besar diubahsuai daripada skala Multifactor Leadership Questionnaire adaptasi dari Model Kepimpinan Transformasi Slocum dan Hellriegel manakala bagi mengukur kualiti pengurusan kurikulum sekolah rendah di Zon Bangsar pula diubahsuai dari Standard 3, Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2 (SKPMg2). Seramai 346 responden telah dipilih, merangkumi tiga jenis sekolah rendah aliran berbeza di Zon Bangsar telah dipilih sebagai responden kajian ini. Kajian ini diharapkan dapat memberi pendedahan kepada guru besar sekolah rendah di Zon Bangsar dalam memilih gaya kepimpinan yang bersesuaian dengan iklim sekolah masing-masing. Kajian ini juga diharap dapat membantu pihak-pihak tertentu untuk meneruskan hasrat murni mereka kearah penambahbaikan kualiti pengurusan sekolah secara lebih menyeluruh.

Kata Kunci – amalan kepimpinan, transformasional, kualiti pengurusan sekolah

Devin Xaviour Joseph Albert & Prof. Madya Dr. Mohd Izham Mohd Hamzah, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

(e-mel*: devin_xaviour@yahoo.com)

I. PENDAHULUAN

Kemajuan sesebuah negara pada era modenisasi ini banyak bergantung kepada kemajuan pemikiran serta keupayaan modal insan yang mampu dijana oleh sistem pendidikannya. Apatah lagi bagi sebuah negara yang sedang berkembang pesat seperti Malaysia yang ingin memacu ekonomi berasaskan pengetahuan, sudah pasti memerlukan modal insan kelas pertama. Secara umumnya, pemimpin mempunyai peranan yang sangat besar dalam menentukan tahap kecemerlangan atau kejayaan sesuatu organisasi yang dipimpinnya. Para pemimpin akan menentukan arah tuju masa depan organisasinya. Cabaran utama yang dihadapi oleh para pemimpin ialah bagaimana hendak mempengaruhi individu-individu yang dipimpinnya supaya menyokong visi, misi dan strategi-

strategi yang telah digubalnya itu. Pemimpin wujud untuk mencipta dan menangani perubahan. Menurut Bennis dan Nanus (1985), mengatakan para pemimpin adalah individu-individu yang membuat perkara-perkara yang betul sahaja. Dalam erti kata lain, pemimpin mementingkan perkara, manakala pengurusan mementingkan cara.

Guru besar ataupun pengetua merupakan orang yang memiliki jawatan tertinggi dalam carta organisasi sekolah. Mereka juga bertanggungjawab dalam memastikan segala objektif dan matlamat pendidikan negara tercapai seperti yang dipersembahkan dalam Falsafah Pendidikan Negara. Guru besar atau pengetua yang berkualiti sudah tentu menjadi teraju utama di sekolah yang cemerlang. Sekolah memerlukan guru besar atau pengetua yang berpengetahuan tentang pengurusan dan dapat bertindak dengan fleksibel terhadap cabaran-cabaran dan situasi semasa.

Oleh itu, keupayaan dan kebolehan mereka dalam menghadapi dan menangani situasi ini memerlukan pelbagai alternatif. Menurut Pertubuhan Pentadbiran dan Pengurusan Pendidikan Malaysia (PPPPM), Institut Aminuddin Baki, mengatakan bahawa kepimpinan sekolah yang cemerlang, berwibawa, mantap dan perihatin bertunjangan kepada adanya penguasaan ilmu, kemahiran serta kebolehan menyesuaikan diri dengan persekitaran tugas. Antara gaya kepimpinan yang perlu diamalkan dan ditekan oleh guru besar atau pengetua di dalam mengorak perubahan yang positif di sekolah ialah amalan kepimpinan transformasi.

Malah, kesedaran dikalangan para guru besar atau pengetua dalam usaha untuk meningkatkan kualiti bagi menghasilkan kejayaan juga harus diberi penekanan. Kualiti dalam pendidikan bukannya satu perubahan tetapi adalah satu pilihan (Advant & Makhirja, 2003). Kualiti dalam pendidikan memerlukan pelaburan modal, kemahiran dan kesungguhan dari pelbagai pihak yang terlibat. Kualiti dalam pendidikan diperlukan kerana dalam era globalisasi ini, kepuasan pelanggan adalah perkara yang sangat penting. Pelajar sebagai pelanggan utama dalam bidang pendidikan berhak untuk mendapatkan pendidikan yang berkualiti khususnya dalam era di mana kos pendidikan yang perlu di tanggung semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Kesan daripada fenomena itu, pelbagai jabatan telah diwujudkan bagi mengawal kualiti dalam bidang

pendidikan. Antara jabatan dan bahagian yang diwujudkan untuk tujuan pengawalan kualiti adalah seperti bahagian Jaminan Kualiti di Kementerian Pelajaran Malaysia dan untuk peringkat sekolah pula Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) telah ditubuhkan untuk memantau kualiti yang terhasil. Menjelang tahun 2010, bidang pendidikan telah diperkenalkan dengan satu dokumen iaitu Dokumen Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (2010). Dokumen ini telah dikeluarkan oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti, Kementerian Pelajaran Malaysia yang bertujuan untuk memastikan taraf (standard) pengajaran yang memuaskan diwujudkan dan dikekalkan di institusi pendidikan. Dokumen ini diperkenalkan bertepatan dengan matlamat kerajaan dalam menghasilkan sekolah-sekolah berkesan menjelang tahun 2020.

Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) ini membolehkan pihak sekolah menggunakan SKPM-Sekolah untuk mengenal pasti kekuatan, kelemahan dan isu yang dihadapi melalui Penarafan Kendiri Sekolah (PKS). Maklumat ini dijadikan asas untuk sekolah melakukan penambahbaikan secara berterusan. Bagi pemantauan dan penilaian pula Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti dan bahagian lain Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) untuk memeriksa dan menilai sekolah bagi memastikan standard yang diperlukan sentiasa dicapai pihak sekolah.

Dari aspek bahasa Standard membawa erti keseragaman bagi penawaran perkhidmatan manakala standard kualiti pula bermaksud penumpuan tahap yang perlu dicapai oleh organisasi bagi tujuan kepuasan pelanggan. Secara keseluruhannya, sistem standard kualiti merupakan cara mengendalikan kerja bagi mengeluarkan sesuatu produk atau perkhidmatan yang tidak tertumpu kepada produk atau perkhidmatan tetapi lebih menitikberatkan kepada proses bagaimana produk atau perkhidmatan tersebut dikeluarkan (Abdul Rahim & Khadijah, 2012).

Standard Kualiti Pendidikan Malaysia ini adalah antara perkara baharu yang diperkenalkan oleh kerajaan untuk mencapai Transformasi Pendidikan dan Bidang Keberhasilan Utama Negara [National Key Result Areas (NKRA)] berkaitan dengan kualiti pendidikan di Malaysia. Perhubungan antara kepimpinan transformasi dan kualiti pengurusan sekolah ini akan dilihat dengan sedalam-dalamnya dan data yang diperoleh akan dapat menjawab persoalan kajian ini iaitu adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasi pentadbir sekolah dengan tahap kualiti sekolah dibawah pentadbiran mereka.

II. KONSEP KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Elemen kepimpinan dan dan pengurusan organisasi adalah merupakan elemen-elemen yang paling signifikan dalam pembentukan sesebuah organisasi yang berjaya. Kepimpinan tidak hanya melihat kepada perkara-perkara positif yang terdapat dalam diri seseorang individu malah

ia juga melihat kualiti dan peranan yang dimainkan oleh pemimpin organisasi tersebut. Antara kualiti-kualiti yang boleh diterjemah oleh pemimpin dalam konteks organisasi pendidikan yang baik ialah gaya pengkhususan, hubungan dan wawasan, penetapan nilai dan matlamat sekolah serta pendekatan yang digunakan oleh para pemimpin dalam usaha melaksanakan perubahan (Ishak, 2001).

Kepemimpinan transformasi ialah satu set kemampuan pemimpin yang membolehkan mereka mengesan keperluan untuk melakukan perubahan, mencipta wawasan, komitmen terhadap wawasan, membimbing perubahan itu dan seterusnya melaksanakan perubahan dengan cekap (Abdul Kudus, 2000). Bass (1997) pula menyatakan bahawa teori kepimpinan transformasi ini memberi kefahaman tentang cara seseorang pemimpin boleh mempengaruhi pengikutnya dalam sebarang situasi untuk melakukan pengorbanan diri, komited terhadap matlamat organisasi dan mencapai prestasi melampaui sasaran. Menurut Case (2003), fungsi-fungsi utama seorang pemimpin transformasi adalah sebagai agen perubahan (*catalyst of change*), dan dalam masa yang sama juga memainkan peranan sebagai pengawas dari perubahan yang mendatang (*a controller of change*). Case (2003) juga menyatakan bahawa meskipun terdapat beberapa perbezaan dalam mendefinisikan kepemimpinan transformasional, akan tetapi secara umum masyarakat akan melihat pemimpin transformasi ini sebagai agen perubahan (*an agent of change*). Kajian Awamleh (1999) mendapati pemimpin yang menyampaikan ucapan-ucapan atau amanat yang bercirikan wawasan, mempunyai gaya penyampaian amanat yang kukuh dan mempunyai prestasi organisasinya yang baik ditanggap sebagai pemimpin yang berkesan dan berkarisma. Abdul Ghani (2005) pula dalam kajiannya mendapati bahawa gaya kepimpinan transformasi mampu untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka.

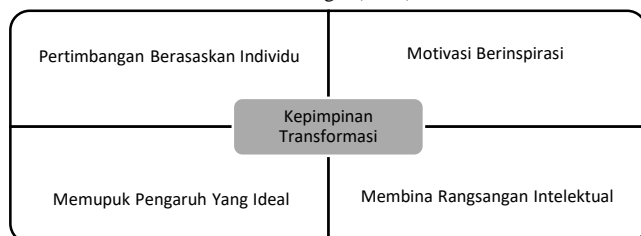
Kepimpinan transformasi mula diperkenalkan sebagai salah satu teori dalam bidang kepimpinan sejak 1970-an lagi. James McGregor pada 1978 telah memperkenalkan model kepimpinan transformasi ini dalam kajian kepimpinan politik, kepimpinan tentera dan kepimpinan eksekutif perniagaan (Abdul Ghani et al, 2008). Namun kepimpinan transformasi ini menjadi semakin popular sejak polisi top-down diperkenalkan dalam kepimpinan transaksi pada era 1980 an. Oleh yang demikian, sebagai tindak balas dalam sistem tersebut, kepimpinan transformasi mula digunapakai secara meluas. Jenis kepimpinan ini dikatakan lebih sesuai dalam mengurus perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Di samping itu, kepimpinan transformasi juga dilihat lebih konsisten dengan trend revolusi dalam reformasi pendidikan seperti pengupayaan, perkongsian, kepimpinan dan pembelajaran organisasi (Fuziah, 2011). Model kepimpinan ini dikatakan mengiktiraf kapasiti organisasi untuk mencapai matlamat melalui pembangunan visi, komitmen terhadap perubahan dan sokongan terhadap perubahan yang berlaku dalam penambahbaikan proses pengajaran dan pembelajaran. Hallinger (2003) telah menggariskan dua ciri kepimpinan

transformasi iaitu bersifat distributif dan menjurus kepada pembangunan kapasiti setiap individu di dalam komuniti.

III. TEORI DAN MODEL KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Rajah 1 : Model Kepimpinan Transformasional Slocum Dan Hellriegel (2007)



Teori Kepimpinan Leithwood (1994) menyatakan mengenai komponen kepimpinan transformasional melalui dimensi membina visi dan matlamat sekolah, menawarkan sokongan secara individu, menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi, menyediakan rangsangan intelektual, menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, membangunkan struktur dan menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan serta membina budaya sekolah yang kreatif. Menurut Leithwood, pemimpin transformasional memperlihatkan nilai kepimpinan yang tinggi berdasarkan komitmen terhadap mencapai hasrat organisasi melalui galakkan penglibatan guru dalam mencapai matlamat, membangunkan intelek serta merangsang motivasi guru agar dapat memberikan komitmen yang di luar kebiasaan. Budaya dan iklim sekolah yang kreatif terutama dalam cara berfikir untuk menyelesaikan sesuatu masalah sekalipun cabaran dilalui juga dapat diwujudkan melalui amalan kepimpinan transformasional.

Dalam kajian ini, model kepimpinan transformasional Slocum dan Hellriegel (2007) didalami dengan menjadikan model Bass sebagai asas dalam merungkai faktor-faktor membentuk kepimpinan transformasi. Hal ini dijelaskan secara lebih sistematik dan lebih sesuai dengan situasi kepemimpinan guru besar atau pengetua sekolah masa kini. Menurut Slocum dan Hellriegel (2007), kepimpinan transformasi dapat dibahagikan kepada empat dimensi utama yang terdiri daripada sikap yang menunjukkan pertimbangan berasaskan individu, membina rangsangan intelektual, merangsang motivasi dan memupuk pengaruh yang ideal dalam kalangan pengikutnya atau dalam konteks ini dalam kalangan guru-guru di bawah pimpinan guru besar atau pengetua transformasi.

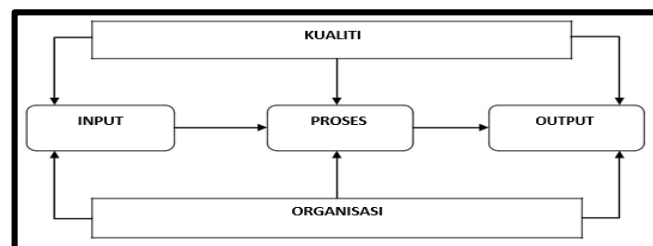
Rajah 1 menjelaskan model kepimpinan transformasional Slocum dan Hellriegel (2007). Intipati model kepimpinan transformasional Slocum, Hellriegel (2007) melibatkan suatu keupayaan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya melalui tingkah laku kepimpinan yang diamalkan. Ia melibatkan tingkah laku

yang menjadi teladan dalam menjangkakan masa depan organisasi, menjadi inspirasi dalam kalangan pengikut terutama dalam hal yang berkaitan dengan inovasi pemikiran dan idea-idea baru, membangunkan pengikut kearah menjadi pemimpin atau pemimpin yang lebih baik serta membimbing organisasi ke arah menjadi komuniti yang boleh menyahut cabaran. Seorang pemimpin transformasi sebagai pemimpin yang berintergriti tinggi dapat dihasilkan melalui faktor-faktor seperti ini. Pengkaji melihat kesinambungan kepimpinan transformasi ini sebagai suatu wadah pengisian dalam menjayakan modal insan melalui bidang pendidikan. Perubahan sikap yang lahir dari hati dapat diwujudkan melalui kepimpinan transformasi.

IV. KONSEP PENGURUSAN KUALITI

Istilah kualiti membawa kepada pengertian yang berbeza bergantung kepada setiap individu. Terdapat individu yang mengatakan kualiti sebagai ciri-ciri terhadap sesuatu perkhidmatan seperti kemesraan, ketepatan masa serta kesopanan. Kualiti juga digambarkan sebagai ciri-ciri keluaran seperti daya ketahanan, estetik, kebolehpercayaan, kefungisian serta keselamatan. Pengguna beranggapan bahawa sesuatu perkhidmatan atau keluaran akan menjadi berkualiti sekiranya ciri-ciri perkhidmatan tersebut dapat dipenuhi. Pengeluar pula melihat kualiti sebagai satu aspek yang memenuhi kehendak serta spesifikasi yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Islam pula, pengurusan kualiti dilihat daripada dua faktor iaitu kelayakan diri yang perlu dipenuhi oleh seseorang yang terdiri daripada komitmen, pengetahuan, integriti, boleh merancang dan membuat perubahan. Faktor kedua yang dilihat pula ialah faktor interaktif iaitu pertalian dengan orang lain seperti menjadi contoh (*role model*), memberi motivasi, runding cara dan sebagainya (Roselena, 2007).

Dalam membincangkan konsep kualiti terutamanya yang berkaitan dengan pentadbiran organisasi, perkara utama yang akan difikirkan bagaimana untuk melihat hubungan antara input, proses dan output. Perkara ini berlaku kerana pada masa kini organisasi merupakan sistem terbuka dan oleh yang demikian hubungan antara organisasi dan elemen-elemen kualiti adalah amat jelas. Hubungan tersebut boleh dilihat dalam Rajah 2.



Rajah 2 : Hubungan Organisasi Dan Elemen Elemen Kualiti

V. TEORI DAN MODEL PENGURUSAN KUALITI PENDIDIKAN

Kualiti adalah agenda utama dalam perbincangan mengenai standard pendidikan di Malaysia. Ini kerana, dalam bidang pendidikan perbezaan antara kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi akan ditentukan dengan sejauh manakah kualiti yang berjaya diraih oleh institusi tersebut. Persoalan-persoalan tersebut seringkali bermain di minda setiap pentadbir organisasi pendidikan tentang program-program yang ingin diterapkan di dalam sekolah pentadbirannya. Selain itu, sejauh manakah keberkesanan program yang diberikan kepada murid serta bagaimanakah untuk memperbaiki kualiti yang telah sedia ada.

Definisi kualiti pendidikan pada pandangan Gordon dan Partington (1993) adalah kejayaan sesebuah institusi dalam menyediakan persekitaran pendidikan yang membolehkan pelajar mencapai matlamat pembelajaran yang berkesan termasuk pencapaian akademik yang tinggi. Fokus definisi adalah pengalaman pembelajaran pelajar yang mana tumpuan adalah terhadap penilaian pengajaran dan pembelajaran dan penilaian terhadap kualiti pengalaman pelajar secara keseluruhan. Harvey dan Green (1993) pula melihat kualiti pendidikan dari lima aspek yang mempunyai hubungan antara satu dengan lain.

Lima aspek tersebut ialah (1)kualiti adalah terbaik-kualiti dalam pendidikan dilihat sebagai sesuatu yang cemerlang serta melepasi standard yang ditentukan, (2)kualiti sebagai suatu kesempurnaan - fokus terhadap proses pendidikan dan menepati spesifikasi yang telah ditetapkan, (3)kualiti pendidikan menepati tujuan - pendidikan hanya bermakna jika menepati tujuan pelajar, (4)kualiti pendidikan adalah *value for money* - hasil pendidikan haruslah sepadan dengan kos yang telah dibelanjakannya dan (5)kualiti dalam pendidikan adalah satu bentuk transformasi - pendidikan sedia harus diperbaiki dari semasa ke semasa.

Cheng (1995) dalam Roselena (2007) pula berpendapat bahawa kualiti pendidikan terdiri daripada elemen-elemen input, proses dan output sistem yang menyediakan perkhidmatan yang memuaskan kehendak konstituensi dalaman dan luaran institusi pendidikan berkenaan dengan sepenuhnya. Cheng dan Tam (1997) telah memperkenalkan beberapa model kualiti dalam pendidikan. Model-model tersebut adalah seperti berikut (a)Model Matlamat Dan Spesifikasi, (b)Model Sumber Input, (c)Model Proses, (d)Model Kepuasan, (e)Model Penerimaan (Legitimacy), (f)Model Tiada Masalah dan (g)Model Organisasi Pembelajaran.

VI. KONSEP STANDARD KUALITI PENDIDIKAN MALAYSIA 2010

Dalam memajukan proses pendidikan negara ini, pelbagai perubahan dan transformasi telah dilakukan agar seiring dengan kepesatan dan kemajuan teknologi pada masa ini. Antara perubahan-perubahan yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia ialah untuk peningkatan taraf kualiti sekolah-sekolah di Malaysia. Antara perubahan-perubahan yang dilakukan ialah dengan penghasilan dokumen Standard Kualiti Pendidikan Malaysia 2010 (SKPM 2010). SKPM 2010 merupakan satu dokumen standard dan rasmi bagi sekolah-sekolah di seluruh Malaysia melakukan penarafan sendiri dalam penilaian kualiti sesebuah sekolah. Dalam Akta Pendidikan 1996 subseksyen 117(a) telah menyatakan dengan jelas bahawa Ketua Nazir Sekolah (KNS) telah dipertanggungjawabkan untuk memastikan taraf (standard) pengajaran yang memuaskan diwujudkan dan dikekalkan di institusi pendidikan (Dokumen SKPM, 2010). Ia bukan sahaja berkaitan dengan dengan bidang pengajaran namun ia juga meliputi bidang pengurusan institusi pendidikan juga merupakan perkara yang dilibatkan dalam skop kewajipan Ketua Nazir Sekolah (KNS) dan Nazir Sekolah (NS) seperti mana yang termaktub dalam subseksyen 117 (b), (c), (d) dan subseksyen 121.

VII. TEORI DAN MODEL BERKAITAN STANDARD KUALITI PENDIDIKAN MALAYSIA 2010

Dalam menghasilkan instrumen-instrumen SKPM 2010, beberapa model telah dikenalpasti dan diguna pakai dalam menghasilkan mekanisme ini. Model pertama yang diguna pakai dalam menghasilkan mekanisme ini adalah Model Sekolah Berkesan (*Effective School Model*) oleh Sammons, Hillman, dan Mortimore (1995). Model Sekolah Berkesan adalah berdasarkan Teori Sistem. Teori ini menyatakan bahawa sesuatu organisasi seperti sekolah yang wujud dalam suatu persekitaran terdiri daripada pelbagai elemen yang memiliki ciri-ciri unik. Elemen-elemen tersebut selalunya akan mempunyai hubungan antara satu sama lain. Oleh yang demikian, setiap elemen yang wujud dalam organisasi tersebut akan berinteraksi antara satu sama lain secara berterusan dan akan menghasilkan impak/kesan. Jika organisasi tersebut dilihat dalam konteks sekolah, impak yang dapat dilihat ialah dalam kemenjadian murid.

Model kedua adalah Model Penaziran Kemenjadian Murid (HALA TUJU JNJK 2010-2015) (JNJK, 2009). Model Penaziran Kemenjadian Murid yang dirangka oleh Jemaah Nazir dan Kualiti mengambil kira beberapa elemen dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) dan tugas teras, tabung ilmu, pengalaman serta amalan pengajaran. Berdasarkan konsep-konsep berkenaan, setiap unsur, gerak kerja, serta pengemblengan sumber di organisasi pendidikan memberi sumbangan ke arah

kemenjadian murid. Faktor penyumbang kepada proses pembelajaran yang menentukan corak kemenjadian murid ialah (a)kepimpinan dan pengurusan organisasi Pendidikan, (b)profesionalisme keguruan, (c)pengurusan kurikulum dan kokurikulum, (d)prasarana dan sumber pendidikan, (e)pembangunan sahsiah dan kebajikan, (f)penglibatan komuniti dalam pendidikan, serta (g)pembelajaran dan pengajaran serta penilaian.

Berdasarkan kedua-dua model yang telah dihuraikan (Model Sekolah Berkesan dan Model Penaziran Kemenjadian Murid) serta beberapa teori dan model yang berkaitan, maka Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti menghasilkan SKPM 2010 yang terdiri daripada 5 standard iaitu:

- Standard 1 : Kepimpinan dan hala tuju.
- Standard 2 : Pengurusan organisasi
- Standard 3 : Pengurusan kurikulum, kokurikulum dan sukan serta hal ehwal murid
- Standard 4 : Pembelajaran dan pengajaran
- Standard 5 : Kemenjadian murid

VIII. TUJUAN KAJIAN

Kertas konsep ini bertujuan untuk mengenalpasti kepemimpinan transformasional guru besar dan hubungannya dengan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2: Aspek Pengurusan Kurikulum di Sekolah Rendah Zon Bangsar.

IX. DAPATAN KAJIAN LAMPAU (DALAM NEGARA)

Hasil kajian yang telah dilakukan oleh Wan Faridah et al. (2002) dalam kajiannya pula menyatakan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan dan ciri kerja. Perbezaan dalam kepimpinan sama ada pengurus lebih bergaya transaksi atau transformasi tidak menunjukkan perbezaan yang nyata dari aspek pemberian kerja kepada pekerja masing-masing. Guru besar atau pengetua perlulah adil dalam pembahagian tugas kepada guru-guru di sekolah. Ini bertepatan dengan paksi-paksi keberkesanan guru besar atau pengetua yang melihat guru besar atau pengetua yang berkesan mempunyai sikap, etika dan persepsi pada tugas yang baik. Guru besar atau pengetua yang adil akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada guru. Impak daripada kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru, maka prestasi kerja yang cemerlang akan terhasil (Abdul Shukor, 2004).

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pengurus Teknologi Maklumat yang mengamalkan tahap kepemimpinan transformasi tinggi memberikan ciri kerja

pelbagai kemahiran lebih tinggi kepada pekerjanya berbanding pengurus yang mengamalkan tahap kepemimpinan transaksi. Pengurus yang mengamalkan kepemimpinan transformasi lebih mempercayai pekerjanya dan mempunyai misi yang lebih jelas berbanding pengurus yang mengamalkan kepemimpinan transaksi. Dapatan kajian ini juga dibincang oleh Abdul Ghani (2010) yang menyatakan antara ciri-ciri kepemimpinan transformasi adalah mempunyai visi, misi dan matlamat yang jelas. Impaknya, pengurus yang mengamalkan sikap kepemimpinan transformasi, terbukti lebih menggalakkan subordinatnya menggunakan teknologi yang mampu meningkatkan kualiti kerja mereka dalam mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Khairul Zaman (2004) dalam kajiannya mendapati bahawa guru besar yang mengamalkan kepemimpinan transformasi senang didampingi dan berpengaruh keatas iklim pengajaran dan pembelajaran akan memberi galakan kepada guru dan murid mempunyai kesan yang positif dalam proses pengurusan kurikulum. Guru besar yang berkepimpinan transformasi akan sentiasa memberi pengiktirafan kepada guru dan murid dari semasa ke semasa. Pengiktirafan kepada pekerja adalah penting untuk meningkatkan motivasi pekerja bagi mencapai kecemerlangan organisasi (Ishak Mad Shah, 2004). Dapatan kajian ini juga menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan kurikulum dengan pencapaian pembelajaran murid-murid. Pengurus kurikulum yang mengamalkan kepemimpinan transformasi mampu untuk meningkatkan kualiti pencapaian akademik pelajar-pelajarnya sekaligus meningkatkan kualiti sekolah. Dengan mengamalkan kepemimpinan transformasi, pemimpin dapat mengubah sikap pekerjanya dan akan lebih mengutamakan kejayaan organisasi (Ainon dan Abdullah, 2003).

Seterusnya, hasil dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Abdul Ghani dan Ananda (2010) telah menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasi sekolah secara signifikan menyumbang kepada varians komitmen pengajaran dan inovasi guru. Seterusnya, dapatan juga memperlihatkan bahawa efikasi kolektif guru memberi kesan kepada hubungan antara kepimpinan transformasi sekolah dengan komitmen inovasi pengajaran. Guru-guru yang berinovasi selalunya akan berusaha membawa kelainan dalam aspek pengajarannya tidak kira dalam aspek kurikulum, ko-kurikulum dan disiplin dan akan menarik minat pelajar-pelajarnya bersama mengikuti sesi pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Perkara ini juga turut dipersetujui oleh mantan Menteri Pelajaran Malaysia yang menyatakan bahawa guru-guru yang berinovasi adalah guru yang berkualiti terutamanya dalam meningkatkan kualiti pendidikan negara pada era globalisasi sekarang (Muhyiddin, 2012).

Selain itu, dapatan dari kajian Othman dan Ishak (2008) ke atas kepimpinan transformasi pengetua di 13 buah sekolah menengah kebangsaan di sekitar bandaraya Johor Baharu dan melibatkan seramai 432 responden guru menunjukkan bahawa tingkahlaku kepimpinan transformasi pengetua mempunyai impak yang signifikan

kepada kepuasan kerja guru. Kenyataan ini juga turut disokong dengan dapatan kajian oleh Hishamuddin (2013) yang menyatakan pemimpin transformasi mempunyai pengaruh yang kuat ke atas melahirkan sebuah sekolah yang berkualiti dan cemerlang melalui orientasi kepimpinan yang diamalkan. Kepuasan kerja yang diperoleh ini akan dibalas oleh guru dengan memberi lebih komitmen kepada tugas-tugasnya di sekolah dan sebagai hasilnya, pelbagai program berkaitan dengan peningkatan kualiti pelajar dari pelbagai aspek akan dijalankan dan mendatangkan hasil yang positif terhadap usaha mencapai kualiti yang diinginkan.

Berdasarkan dapatan kajian-kajian yang telah dihuraikan, maka dapatlah disimpulkan bahawa bagi aliran pendidikan tempatan, kepimpinan transformasi yang diamalkan dalam kalangan guru besar sekolah akan mendatangkan impak dan kesan positif dalam peningkatan kualiti di sekolah. Selain itu, aliran sekolah yang berbeza tidak membawa perbezaan yang besar terhadap pengamalan kepimpinan transformasi dalam kalangan guru besar.

X. DAPATAN KAJIAN LAMPAU (LUAR NEGARA)

Berdasarkan kajian luar negara pula, kajian Button (2003) mendapati bahawa kepimpinan transformasional merupakan gaya kepimpinan yang terbaik untuk diamalkan di sekolah. Hal ini kerana amalan kerjasama dalam usaha menangani sebarang permasalahan telah diterapkan di dalam diri masing-masing. Struktur organisasi kepimpinan transformasional seperti yang dikaji adalah rata dan tidak berhierarki daripada sudut perkongsian kepimpinan. Button (2003) dalam Nursuhaila (2007), menjelaskan kenyataan ini melalui pemerhatian terhadap aplikasi prinsip-prinsip dalam kepimpinan transformasional dalam aspek pembangunan guru. Berdasarkan kajian tersebut, melalui kepimpinan transformasi yang diamalkan memberi persepsi baik dalam kalangan guru-guru terhadap kepimpinan guru besar. Kepimpinan transformasional yang diamalkan pengetua akan membiasakan mereka untuk bekerja secara berpasukan dan sentiasa menghidupkan semangat serta motivasi dalam mencapai visi dan misi yang ingin dicapai oleh guru besar dan sekolah.

Dapatan kajian oleh Barnett (2003) terhadap kesan gaya kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar sekolah terhadap iklim pembelajaran mencadangkan penekanan perlu diberikan terhadap model tingkahlaku kepimpinan yang mementingkan elemen kejelekitan dalam kalangan guru dan guru besar. Hal ini kerana hasil dapatan kajian menunjukkan hubungan pengetua tetap sebagai ketua dan guru tetap sebagai pengikut berbanding dengan konsep hubungan kerja sepasukan dalam konsep kepimpinan transformasional. Kajian juga mendapati bahawa guru-guru secara individu dilihat lebih bermotivasi apabila perhatian secara individu diberikan

oleh ketua dalam usaha mencapai visi organisasi berbanding dengan motivasi yang didorong oleh visi itu sendiri.

Dapatan ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Abdul Kudus (2000) dan Nursuhaila (2007). Kepimpinan guru besar merupakan salah satu faktor dalam peningkatan motivasi guru. Dalam hal ini secara tidak langsung peningkatan kualiti kerja guru akan meningkat seterusnya meningkatkan kualiti sekolah. Antara faktor lain yang mampu meningkatkan motivasi guru untuk bekerja adalah keseronokan mengajar dan diberi penghargaan yang sewajarnya oleh pentadbir-pentadbir sekolah (Ahmad Johari dan Zuhairy, 2010).

Tambahan pula, dapatan kajian Ali (2000) di Brunei Darussalam menyatakan bahawa kepimpinan pengetua sekolah merupakan masalah terakhir dalam masalah-masalah dalam bidang pengurusan kokurikulum dan tidak berada dalam tahap yang membimbangkan. Pentadbir dalam kalangan pengetua sekolah di negara Brunei berjaya mengurus dan mentadbir aktiviti kokurikulum dengan baik di sekolah mereka. Namun masalah lain seperti kekurangan alatan, sumber serta kewangan membantutkan usaha peningkatan kurikulum di sekolah-sekolah tersebut. Dapatan juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam pengurusan aktiviti kokurikulum dan sukan antara guru lelaki dan perempuan. Kepimpinan dan pengurusan yang baik dalam kalangan pentadbir telah mampu menjayakan bidang kokurikulum seterusnya memperlihatkan kualiti unggul sesebuah sekolah.

XI. IMPLIKASI KAJIAN

Melalui kajian ini, pengkaji menjangkakan agar dapat mengenalpasti tahap amalan dan tingkah laku guru besar dalam membudayakan kepimpinan transformasi di sekolah. Kajian ini diharap dapat memberi maklumat dan panduan kepada para pegawai perkhidmatan pendidikan sama ada menjawat jawatan yang paling tinggi di KPM sehinggalah guru besar di sekolah tentang tahap keberkesanan amalan kepimpinan transformasi dengan tahap kualiti pendidikan di Malaysia. Secara tidak langsung, kekuatan, kelemahan dan cabaran dalam mengaplikasikan sikap kepimpinan transformasi dapat diperhati dan didokumentasikan. Dengan cara ini, sebarang penambahbaikan dapat dilakukan untuk memberi maklum balas kepada semua pihak yang terlibat dengan profesion pendidikan sama ada di peringkat kementerian, jabatan pelajaran, pejabat pelajaran, institusi pendidikan guru mahupun pusat-pusat pengajian tinggi awam dan swasta secara menyeluruh.

XII. KESIMPULAN

Kesimpulannya, kejayaan organisasi sekolah berkait rapat dengan gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru. Untuk menjadi seorang pemimpin transformasi dalam

organisasi sekolah bukannya sesuatu yang sukar dicapai. Kriteria-kriteria sebagai seorang pemimpin transformasi memang sebahagian besar telah menjadi amalan dan budaya sesetengah guru besar. Pemimpin transformasi adalah seorang yang suka melakukan perubahan dan pembaharuan. Ini jelas melalui visi dan misi yang dibentuknya. Oleh itu, sebagai seorang pemimpin, mereka harus mempunyai tanggungjawab untuk menjelaskan visi dan misi sehingga difahami, diterima dan dihayati oleh semua pengikutnya.

XIII. RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah. 2005. Kepimpinan Transformasi Pengetua Dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi Dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan Jil 20*. Universiti Sains Malaysia.
- Abdul Ghani Abdullah, Abd Rahman Abd Aziz & Mohammed Zohir Ahmed. 2008. *Gaya-Gaya Kepimpinan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publications Sdn Bhd.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K Anandan. 2010. Pengaruh Kepimpinan Transformasi Sekolah dan Efikasi Kolektif Guru Terhadap Komitmen Kualiti Pengajaran. *Jurnal Institut Aminuddin Baki*.
- Abdul Kudus Abu Bakar. 2000. Kepemimpinan Transformasi: Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Guru. Tesis Sarjana. Universiti Sains Malaysia.
- Abdul Shukor Abdullah. 2004. Kepimpinan Unggul Tonggak Pengurusan Pendidikan Cemerlang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Jun 04*. Institut Aminuddin Baki.
- Advant, S.B. & Makhirja, S.J. 2003. *Quality and education*. Dlm. Singh, R. K (pnyt.). *Quality education: opportunities and challenges in the 21st century*, hlm. 20-30. Delhi: Abijeet Publication.
- Abdullah Hassan & Ainon Mohd. 2003. *Komunikasi Untuk Pemimpin*. Pahang: Pts Publication & Distributors.
- Awamleh, R. dan W. L. Gardner. 1999. *Leadership: Charisma (Personality trait); Perception*. *Leadership Quarterly*. 10(3): 345-374.
- Barnett, A. 2003. The impact of transformational leadership style of the school principal on school learning environments and selected teacher outcomes: a preliminary report. Paper presented at NZARE AARE, Auckland, New Zealand.
- Bass, B. M. 1997. Does the transactional–transformational paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52, 130–139.
- Case, Agnes. 2003. Transformational Leadership. Dissertation, Doctoral in University at Buffalo in Urban School Districts.
- Cheng, Y. C. & Tam, W. M. 1997. Multi-models of quality in education. *Quality Assurance in Education* 5(1): 22-33.
- Fuziah Mat Yakop. 2011. Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Pengetua Dengan Amalan Organisasi Pembelajaran Gun Di Sekolah Menengah Kluster. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Gordon, G. & Partington, P. 1993. Quality in higher education: overview and update. USDU Briefing Paper Three. Sheffield: USDU.
- Harvey, L. & Green, D. 1993. Defining quality. Assessment and Evaluation in Higher Education 18 (1): 9-34.
- Hallinger, P. 2003. Leading Educational Change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. [Electronic version]. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351.
- Hishamuddin Shah Bin Mokri, Mohd Rizal Bin Atan & Supian Bin Hashim. 2013. Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. Seminar Nasional ke 20. Institut Aminuddin Baki.
- Ishak Sin. 2001. Pengaruh Kepimpinan Pengajaran, Kepimpinan Transformasi Dan Gantian Kepada Kepimpinan Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi, Spesifikasi Dan Kepuasan Kerja Guru. Tesis Doktor Falsafah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti. 2010. *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia 2010*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Leithwood, K. 1994. *Leadership for School Restructuring*. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Nursuhaila Ghazali. 2007. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Bandar Tangkak. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Othman Md Johan dan Ishak Mad Shah. 2008. Impak tingkah laku kepimpinan transaksi dan transformasi pengetua terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap sekolah. *Jurnal Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*. 13. pp. 31-43.
- Roselena Mansor. 2007. Kualiti Pendidikan Kolej Profesional MARA Daripada Perspektif Pelajar. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. 2007. *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States. Thomson / South-Western.

Kepimpinan Distributif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Motivasi Guru Sekolah Kebangsaan Di Wilayah Persekutuan Putrajaya

Hartini Abdul Ghani & Jamalul Lail Abdul Wahab

Abstrak - kajian ini bertujuan adalah untuk mengenalpasti amalan kepimpinan distributif dan hubungannya dengan motivasi guru sekolah Kebangsaan. Fokus utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara amalan kepimpinan distributif di kalangan guru besar dan motivasi guru sekolah kebangsaan di Wilayah Persekutuan Putrajaya. Alat ukur kepimpinan distributif guru besar diubahsuai daripada skala *Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS)* adaptasi daripada Model Kepimpinan Distributif Gordon manakala bagi mengukur tahap motivasi guru sekolah kebangsaan di Wilayah Persekutuan Putrajaya pula diadaptasi dari *Teori Hirarki Keperluan Maslow*. Seramai 210 responden telah terpilih, merangkumi tiga jenis sekolah kebangsaan Berprestasi Tinggi (SBT) di Wilayah Persekutuan Putrajaya sebagai responden kajian ini. Kajian ini juga diharapkan dapat membantu pihak-pihak tertentu untuk meneruskan hasrat murni mereka memahami peranan sebagai pemimpin distributif untuk mengenal pasti kekurangan dalam keperluan pekerja supaya menjadi sumber peningkatan tahap motivasi dalam kalangan guru.

Kata Kunci – Kepimpinan distributif, guru besar, motivasi guru

I. PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan tonggak sesebuah organisasi. Kepimpinan adalah keupayaan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasikan orang lain dengan menggunakan keupayaan dan kebolehan mereka dalam melaksanakan sesuatu tugas (Eyal, O.; Roth 2011). Hal ini kerana, kepimpinan pemimpin sekolah pada zaman sekarang tidak lagi memikul semua tanggungjawab. Sebaliknya, pencapaian sekolah merupakan usaha bersama antara pemimpin sekolah dengan guru-guru. Menurut Bass & Bass (2008) pemimpin yang berwibawa adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi.

Amalan kepimpinan distributif oleh pemimpin sekolah merupakan satu elemen yang penting dalam menjayakan pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Kepimpinan distributif merupakan kepimpinan yang mengandungi aspek teori kepemimpinan popular lain (Harun et al. 2016). Dengan itu, kepimpinan distributif dapat dikenali sebagai pemimpin pelbagai (Harris & Spillane 2008). Gaya kepimpinan distributif membenarkan pemimpin berkongsi bebanan tugas yang semakin meningkat dengan orang bawahan (Tian et al. 2016). Guru besar memikul pelbagai tugas dan tanggungjawab. Oleh itu, guru besar perlu menyebar luas dan berkongsi tanggungjawab tersebut kepada guru-guru sekolah di bawahnya. Dalam hal ini, Fullan (2006) menegaskan bahawa sesebuah organisasi tidak akan dapat berkembang maju jika hanya diurus oleh seorang

pemimpin tetapi memerlukan pelbagai pemimpin di setiap peringkat organisasi. Maka di sini berlaku peralihan tanggungjawab daripada konsep peranan seorang pemimpin kepada konsep transformasi kepimpinan yang dikongsi bersama dan disebar atau diagihkan kepada kumpulan guru-guru atau warga organisasi sekolah yang lain. Amalan kepimpinan distributif memberi tumpuan kepada cara menghasilkan satu mekanisme kerja dengan tanggungjawab bersama dan budaya pembelajaran bersama iaitu tanggungjawab memimpin sekolah tidak lagi sepenuhnya diserahkan atau dipertanggungjawabkan kepada pemimpin sekolah semata-mata (*one-man-show*) (Wahab et al. 2013).

Motivasi adalah suatu faktor yang muncul dalam dua keadaan sama ada secara dalaman atau luaran serta amat berpengaruh dari segi mendorong seseorang individu untuk melakukan sesuatu tindakan bagi mendapatkan apa yang dikehendakinya (Uk Raai a/p Chen et al. 2014). Sokongan yang diterima oleh pekerja daripada organisasi mereka akan meningkatkan semangat untuk melaksanakan tugas, kepuasan kerja, motivasi global, motivasi kerja, kepuasan kerja, keinginan berhenti kerja yang rendah dan kepuasan hidup yang tinggi (Mafini & Dlodlo 2014). Pekerja berasa mereka diterima serta dianggap sebagai ahli yang sangat bermakna kepada organisasi dan ahli kumpulannya serta sokongan yang diberikan oleh organisasi boleh menyumbang kepada kewujudan persekitaran yang menyokong di mana ia memberi kesan kepada tingkah laku pekerjaan seseorang pekerja. Setiap masalah yang dialami melibatkan pekerjaan serta peribadi dapat dikongsi dan perkongsian itu mendapat tindak balas positif daripada majikan dan rakan sekerja (Karami et al. 2010 & Gillet et al. 2013). Kepimpinan guru besar yang mengamalkan kepimpinan distributif iaitu berkongsi tanggungjawab kepada subordinatnya dan menjadi pemimpin yang menggalakkan kerjasama, bekerja secara kolaboratif dan menggalakkan penyertaan guru untuk memimpin serta bersikap terbuka menerima pandangan daripada guru-guru dilihat mampu menyuntik motivasi positif para guru sekaligus memberi kejayaan kepada sekolah (Nur Atiqah Ahmad & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2018). Kesimpulannya, kepimpinan guru besar dan motivasi guru penting dalam meningkatkan kerjasama yang erat bagi menjamin kestabilan sistem organisasi sekolah.

II. PENYATAAN MASALAH

Menurut Meng Tian et al. (2016), kekurangan bukti empirikal terhadap amalan dan kesan kepimpinan distributif merupakan satu jurang penyelidikan dalam sistem pendidikan. Hal ini disokong oleh hasil kajian

Jamallulail et al. (2013) yang merumuskan bahawa konsep 258 kepimpinan distributif di Malaysia masih berada di peringkat permulaan kerana pentadbir sekolah masih mengangap kepimpinan ini masih baharu dan asing kepada mereka.

Keperluan untuk perkongsian usaha dalam mencapai misi dan visi sekolah dilihat amat perlu mengikut Laporan Pemeriksaan Bertema JNJK (2008) yang memeriksa kualiti Kepimpinan Sekolah ke atas 51 buah sekolah (38 buah sekolah rendah dan 13 buah sekolah menengah) mendedahkan bahawa tahap kepimpinan sekolah berada pada tahap sederhana (67.79%), di mana visi dan misi kurang diberi perhatian (68.84%) di samping budaya berfikir yang sederhana (68.92%) dan peranan pemimpin sekolah yang lemah sebagai sumber rujukan (56.80%). Begitu juga Laporan Pemeriksaan Penuh (2008) ke atas sebuah sekolah di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, mendapati visi dan misi dirangka tanpa penglibatan guru yang mengakibatkan ia tidak difahami dan tidak jelas oleh warga sekolah. Lebih menyedihkan lagi, komunikasi pentadbir dan guru kurang berkesan yang akhirnya mewujudkan konflik (Bahrin & Mohd Izham, 2013). Aspek budaya kolaborasi atau kerjasama, budaya sekolah, amalan kepimpinan dan perkongsian tanggungjawab ini menarik minat pengkaji untuk melihat sama ada amalan kepimpinan distributif wujud di sekolah-sekolah dan sejauhmanakah ia diamalkan. Ini kerana penekanan kepimpinan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan (PPP) 2013-2025 lebih terarah mempraktikkan amalan Kepimpinan distributif (Bahrin & Mohd Izham, 2013).

Tanpa komitmen dan dedikasi yang tinggi daripada guru dan pemimpin sekolah, adalah sangat sukar untuk merealisasikan matlamat sistem pendidikan di Malaysia iaitu pendidikan bertaraf dunia. Beberapa dapatan kajian komitmen organisasi telah menunjukkan hubungan yang positif terhadap kecekapan organisasi dan prestasi kerja, dan hubungan yang negatif terhadap ketidakhadiran pekerja (Mowday, Porter & Steers, 1982). Kepimpinan guru dan kepimpinan pengetua harus diberi pendedahan dan kaedah yang sesuai untuk membuat perubahan dalam memupuk budaya kecemerlangan di sekolah (Jamil et al., 2017).

Terdapat sesetengah guru yang tidak berminat untuk melibatkan diri dalam membuat sebarang keputusan. Menurut Azliana (2012), di peringkat sekolah, penglibatan guru dalam proses membuat keputusan adalah penting. Beliau menegaskan ianya adalah berkaitan dengan pelaksanaan proses pengupayaan yang terhad diperingkat sekolah. Ini terbukti melalui hasil tinjauan yang dijalankan Mohd Anuar Abd Rahman, Azizi Yahaya dan Hamdan Zainal Alfuad (2008), tahap pengupayaan dalam kalangan guru-guru adalah berada di tahap sederhana di mana, pengupayaan yang diberikan adalah meliputi program pengajaran dan pembelajaran serta yang berkaitan dengan pelajar sahaja. Secara keseluruhannya, terdapat kekurangan data empirikal mengenai kepimpinan distributif dan motivasi guru. Masih kekurangan kajian mengenai hubungan antara kepimpinan distributif dengan motivasi guru yang mendorong penyelidik untuk menjalankan kajian terhadap kedua-dua hubungan ini di sekolah.

III. KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

Kepimpinan distributif merupakan satu konsep yang muncul pada awal 2000-an dari gabungan teori sosiologi, kognitif, psikologi dan antropologi yang sedia ada (Hermann, 2016). Konsep ini semakin popular dalam penulisan empirikal dan normatif dalam bidang pendidikan (Joseph Flessa, 2009). Menurut McBeth (2008), kepimpinan distributif merupakan amalan kepimpinan yang bermakna di mana ia dapat meningkatkan pembelajaran murid. Kepimpinan distributif merupakan satu pemikiran kerangka kerja yang menggalakkan lebih ramai individu terlibat dalam kepimpinan baik secara rasmi atau tidak rasmi (Spillane, 2006). Kepimpinan distributif merupakan kepimpinan yang dikongsikan kepada ahli-ahli untuk kebaikan organisasi (Angella, 2010). Dalam sistem pendidikan, kepimpinan distributif boleh dilihat sebagai kolaborasi antara guru besar, guru-guru dan ahli-ahli pasukan lain dalam penambahbaikan sekolah demi memperbaiki sekolah dari segi pengajaran yang lebih berkesan (Heck & Hallinger, 2011).

Menurut kajian ini, lima dimensi amalan kepimpinan distributif iaitu misi, visi dan matlamat, budaya sekolah, membuat keputusan, Penilaian dan perkembangan profesional dan amalan kepimpinan yang dikenal pasti oleh Elmore (2000) telah diubah dan dikurangkan kepada empat dimensi oleh Gordon (2005) melalui faktor analisis. Antaranya termasuk:

Dimensi 1: Misi, Visi dan matlamat: Misi merupakan tujuan yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi manakala visi memberi satu hala tuju kepada organisasi tersebut (DuFour & Eaker, 1998). Misi, visi dan matlamat sekolah hanya berkesan sekiranya ia mendapat kesedaran daripada warga sekolah, jelas, terkini dan mencerminkan nilai-nilai pendidikan yang menyokong hala tuju pendidikan negara (Gordon, 2005)

Dimensi 2: Budaya sekolah: Budaya terbentuk sepanjang sejarah sekolah dan ia merangkumi kepercayaan, nilai-nilai dan tabiat yang dapat membentuk norma organisasi (DuFour & Eaker, 1998; Gordon, 2005). Budaya kolabolatif penting dalam kepimpinan distributif supaya dapat menyediakan satu medium yang berdaya maju untuk mengawal dan memberi makna kepada situasi baharu.

Dimensi 3: Berkongsi tanggungjawab: Perkongsian tanggungjawab bermaksud guru besar dan guru-guru berkongsi akauntabiliti untuk pencapaian murid (Gordon, 2005). Perkongsian tanggungjawab perlu dibentuk mengikut kepentingan, kemahiran, pengalaman dan bidang kepakaran setiap ahli (Elmore, 2000).

Dimensi 4: Amalan kepimpinan: Menjelaskan cara pemimpin sekolah menentukan, menyampaikan arahan dan mengamalkan interaksi mereka dengan orang lain dalam proses kepimpinan (Gordon, 2005). Amalan kepimpinan harus disebar dalam kalangan pemimpin sekolah secara formal dan tidak formal dan pemimpin sekolah haruslah jelas akan tanggungjawab dan berkeyakinan untuk bekerja baik dengan guru-guru.

Menurut kajian ini, amalan kepimpinan merujuk kepada “bagaimana pemimpin sekolah membuat

keputusan, keberadaannya, dan berinteraksi dengan orang bawahan dalam proses memimpin". Amalan kepimpinan memberi gambaran tentang bagaimana pemimpin sekolah melaksanakan rutin harian dalam menstrukturkan sekolah. Pemimpin sentiasa memantau rutin pelaksanaan tugas, mesyuarat atau aktiviti; bertanggungjawab melaksanakan tugas; dan kepimpinan tugas direka untuk menangani fungsi dan matlamat sekolah. Amalan kepimpinan ini membentuk kerjasama dengan guru dari setiap peringkat atau gred, menunjukkan bukan sahaja melalui interaksi pemimpin, tetapi juga pemimpin bekerjasama dengan pemimpin-pemimpin yang lain dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama untuk peningkatan prestasi sekolah.

IV. GURU BESAR

Guru besar ialah individu yang dilantik dan bertanggungjawab dalam pengurusan sekolah di bawah peruntukan Peraturan Sekolah Umum 1951. Menurut Mohd Nor Jaafar (2004) dalam kajian Shambani (2013), guru besar ialah ketua eksekutif dan merupakan pemimpin bagi sesebuah sekolah rendah. Mereka ini telah dilantik oleh Kementerian Pendidikan Malaysia untuk mengetuai sesebuah sekolah dan bertanggungjawab mengurus, mentadbir dan memimpin sekolah. Menurut Sabri (1998), guru besar adalah orang yang bertanggungjawab untuk mengambil inisiatif bagi menggerakkan sesebuah sekolah. Penampilan guru besar yang hebat dan disegani berkait rapat dengan gaya kepimpinan yang diamalkan.

Menurut kajian ini, guru besar merupakan ketua dalam sesebuah organisasi sekolah. Guru besar merupakan pemimpin yang menguruskan dan mentadbir sekolah berlandaskan tanggungjawab dan mandat yang telah diberikan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia.

V. MOTIVASI GURU

Teori hierarki keperluan Maslow masih lagi diguna pakai secara meluas dalam pengurusan organisasi moden masa kini kerana minat yang sentiasa berterusan dalam kalangan penyelidik dalam kerka-kerja penyelidik Maslow (Dye et al. 2005). Teori ini dikemukakan oleh Maslow pada tahun 1943 dalam kertas kerjanya *A Theory of Human Motivation* dalam jurnal *Scientific Psychological Review*. Teori Maslow ini mengandungi lima peringkat keperluan manusia iaitu; pertama, keperluan asas; kedua, keperluan keselamatan dan jaminan diri; ketiga, keperluan untuk berkasih sayang; keempat, keperluan untuk penghormatan diri; dan yang terakhir ialah keperluan untuk pencapaian diri. Menurut Maslow (1943), tingkat memenuhi keperluan diri ini adalah mengikut susunan secara berhierarki. Untuk memenuhi satu hierarki keperluan di atas, seseorang perlu memenuhi hierarki keperluan yang terdahulu. Ini bermakna, seseorang itu tidak mungkin dapat memenuhi keperluan di tingkat atas terlebih dahulu tanpa memenuhi tingkat keperluan di bawah.

Menurut kajian ini, teori Maslow mencadangkan pengurus organisasi atau guru besar untuk mengenal pasti

kekurangan dalam keperluan pekerja yang mendesak serta boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku yang negatif. Pada masa yang sama, menyediakan peluang untuk memenuhi keperluan seseorang pekerja itu boleh menjadi sumber motivasi yang positif. Menurut Zeynep dan Mert (2014), tahap keperluan Maslow dipenuhi melalui tiga jenis ganjaran; pertama, tahap yang paling teratas iaitu tahap pencapaian diri dipenuhi sepenuhnya melalui ganjaran yang bersifat intrinsik seperti penghormatan sosial, penghargaan, anugerah berprestij, pujian sosial dengan mendapat nama baik dan yang seumpamanya; kedua iaitu di peringkat memenuhi keperluan penghormatan diri, ia diperolehi daripada ganjaran bersifat intrinsik dan ekstrinsik; ketiga, di peringkat keperluan sosial sehingga keperluan fisiologi, ia diperolehi melalui ganjaran bersifat ekstrinsik semata-mata.

VI. DAPATAN KAJIAN LAMPAU

KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

Kajian yang telah dibuat oleh Marlia Jamail dan Yahya Don (2016) menunjukkan dapatan tahap kepimpinan distributif pengetua seperti berikut:

Jadual 1, dapatan menunjukkan bahawa setiap dimensi dalam kepimpinan distributif memperlihatkan nilai min yang tinggi dengan nilai min yang paling tinggi adalah pada dimensi kepimpinan pengetua iaitu 4.31. Analisis bagi tahap komitmen guru terhadap organisasi pula menunjukkan nilai min yang tinggi pada dimensi komitmen normatif iaitu 3.63. Keseluruhannya, kepimpinan distributif dipraktikkan pada tahap yang tinggi dan juga komitmen guru terhadap organisasi juga diamalkan pada tahap yang tinggi di dalam kajian ini. Jadual 1 menunjukkan ujian korelasi Pearson di mana kepimpinan distributif mempunyai hubungan yang signifikan ($r = .31$, $p < .01$) dengan komitmen guru terhadap organisasi. Namun dapatan menunjukkan hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru terhadap sekolah adalah sangat lemah ($r = .31$).

Jadual 1: Ujian Korelasi Pearson: Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi

Pemboleh ubah	Kepimpinan Distributif		
	N	Pekali Korelasi	Sig. (2 hujung)
Komitmen Guru Terhadap Organisasi	279	.313	.000

**p < .05

Pengkaji telah mengenalpasti bahawa guru-guru bersetuju perkongsian tanggungjawab ($\text{min}=4.28$) dan berkongsi hala tuju ($m=4.22$) merupakan indikator-indikator pendekatan kepimpinan distributif yang sentiasa dipraktikkan di sekolah mereka. Perkongsian tanggungjawab merujuk kepada peranan pemimpin bersama warga sekolah yang terdiri daripada pemimpin pertengahan dan guru bekerjasama dan beriltizam ke atas pencapaian dan peningkatan prestasi pelajar. Hal ini dapat dijelmakan kerana sekolah merupakan tempat di mana berlakunya aktiviti-aktiviti yang berkaitan pengajaran dan pembelajaran termasuk bidang kokurikulum dan

akademik. Berdasarkan kajian ini, guru menyatakan persetujuan bahawa mereka sentiasa berusaha membuat penambahbaikan terhadap pengajaran dan pembelajaran berpandukan maklumat kejayaan atau kegagalan pelajar. Maklumat ini membantu guru meningkatkan prestasi pelajar melalui aktiviti-aktiviti intervensi yang sesuai berdasarkan tahap pencapaian mereka.

MOTIVASI GURU

Kajian yang telah dibuat oleh Evonne Lai Eng Fei dan Crispina Gregory K Han (2017) menunjukkan dapatan Hubungan kepimpinan pengetua guru dan Motivasi guru seperti berikut:

Jadual 2, menunjukkan dapatan hubungan antara kepimpinan n pengetua dengan motivasi guru dapatan ujian korelasi Pearson menunjukkan wujudnta hubungan yang lemah ($r=.206$) antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru. Hubungan positif menunjukkan semakin baik kepimpinan yang ditunjukkan oleh pengetua maka semakin tinggi motivasi guru. Sementara nilai signifikan ialah .005 iaitu lebih kecil dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu $p<0.01$. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang lemah antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru.

Jadua 2: Ujian Korelasi Pearson Kepimpinan Pengetua dengan Motivasi Guru

		Kepimpinan pengetua	Motivasi Guru
Kepimpinan Pengetua	Pearson	1	.206*
	Correlation		.005
	sig. (2-tailed)	188	188
	N		
Motivasi Guru	Pearson	.206**	1
	Correlation	.005	
	sig. (2-tailed)	188	188
	N		

** . Signifikan pada aras 0.01 (2-hujung)

VII. IMPLIKASI

Kepimpinan distributif yang berkesan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru untuk melibatkan diri dalam usaha meningkatkan prestasi sekolah. Guru besar perlu memahami peranan sebagai pemimpin distributif kerana mereka merupakan penggerak utama dalam organisasi sekolah memastikan segala perancangan dilaksanakan dengan baik.

Amalan kepimpinan distributif guru besar yang menetapkan misi dan visi bersama guru dan komuniti dapat menggalakan penglibatan mereka dalam proses kepimpinan serta mengelakkan berlakunya konflik antara matlamat dan harapan dalam kalangan individu.

Amalan kepimpinan memberi gambaran tentang bagaimana pemimpin sekolah melaksanakan rutin harian dalam menstrukturkan sekolah. Pemimpin sentiasa memantau rutin pelaksanaan tugas, mesyuarat atau aktiviti; bertanggungjawab melaksanakan tugas; dan kepimpinan tugas direka untuk menangani fungsi dan matlamat sekolah. Amalan kepimpinan ini membentuk kerjasama dengan guru dari setiap peringkat atau gred, menunjukkan bukan sahaja melalui interaksi pemimpin, tetapi juga pemimpin bekerjasama dengan pemimpin-

pemimpin yang lain dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama peningkatan prestasi sekolah.

Selain itu, amalan perkongsian kuasa kepimpinan memberi peluang kepada guru yang menyumbang idea dapat mencungkil bakat dan potensi mereka dalam meningkatkan prestasi pelajar dan sekolah dengan seiring. Pemimpin yang menjaga keperluan guru-guru menimbulkan perasaan dihargai dan secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif dan bertanggungjawab.

VII. RUMUSAN

Melalui kajian ini, pengkaji menjangkakan agar dapat mengetahui tahap kepimpinan guru besar sekolah dalam aspek tahap kemahiran bawahan, sifat kerja yang terlibat, persekitaran organisasi dan gaya pilihan pemimpin paling berkesan. Seorang pemimpin yang baik akan mendapati dirinya sentiasa menggunakan pendekatan berbeza untuk memberi inspirasi kepada pasukan dan membawa visi organisasi bersamanya. Kajian ini juga adalah untuk mengetahui tahap motivasi guru yang diukur berdasarkan keharmonian kumpulan, integrasi terhadap tugas, komitmen terhadap tugas dan pembangunan peribadi mereka dalam organisasi. Kajian ini juga diharap dapat meneliti aspek-aspek yang perlu diberi penekanan kepada pemimpin dan guru untuk mencapai kesatuan serta kepimpinan yang berkesan dan cekap dapat meningkatkan kemajuan dan kejayaan sesebuah organisasi.

Rujukan

- Eyal, O.; Roth, G. 2011. Principals' leadership. *Journal of Educational Administration*. doi:10.1108/09578231111129055
- Fullan, M. 2006. The future of educational change: system thinkers in action. *Journal of Educational Change*. doi:10.1007/s10833-006-9003-9
- Harris, a. & Spillane, J. 2008. Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education*. doi:10.1177/0892020607085623
- Harun, A., Basri, R., Akmaliah, Z., Pihie, L. & Asimiran, S. 2016. Hubungan antara Amalan Kepemimpinan Distributif Pengetua dan Kepemimpinan Guru di Sekolah Menengah. *International Journal of Education and Training (InJET) International Journal of Education and Training (InJET) International Journal of Education and Training*. doi:eISSN 2462-2079
- Faridah Juraime & Mohd Izham Mohd Hamzah.2011. Kepimpinan Teknologi Pentadbiran dan Hubungannya Dengan SKPM Sekolah Dalam Pengurusan Sekolah Berprestasi Tinggi. *2nd Regional Conference on Educational Leadership and Management*. Diterbitkan oleh Institut Aminuddin Baki KPM
- Bahrin Mohd Kassim & Mohd Izham Mohd Hamzah.2013.

- Amalan Kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir sekolah Prosiding *Seminar Internasional Pendidikan Serantau Ke-6 (UKM-UR)*.
- Abd Ghani bin Jaafar. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Guru Dengan Motivasi Dan Pencapaian Akademik Pelajar*. Psikologi Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia. No perolehan: 9274.
- Harris, A. (2004). *Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading*. *Educational Management Administration & Leadership*. London: SAGE Publication.
- Wahab, J. A., Hamid, A. H. A., Zainal, S. & Rafik, M. F. M. 2013. The relationship between headteachers' distributed leadership practices and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Sosial Science*. doi:10.5539/ass.v9n16p161
- Rushamda & Jamalullail, (2016). *Kepimpinan Distributif dalam Menjayakan PPPM*. International Conference on Global Education IV. Education & Framework Towards Global Challenges Vol. 1. Faculty of Education Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Fei, E. L. E. & Han, C. G. K. (2017). Hubungan Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(5), 145-159.
- Jamail, M. & Don, Y. Praktis Kepimpinan Distributif Dan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Kohort Generasi Guru. , International Seminar on Generating Knowledge Through Research (2016). doi:10.21070/picccrs.v1i1.612

Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya Dengan Tahap Kepuasan Guru Sekolah Rendah

Petrus Anak Sigi dan Mohamed Yusoff Mohd Nor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak- Kepimpinan transformasional telah dikenal pasti sebagai salah satu gaya kepimpinan yang terbaik bagi melaksanakan perubahan dalam organisasi sekolah. Tujuan kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar dan hubungannya dengan tahap kepuasan guru di sekolah rendah di Daerah Padawan. Kajian ini berbentuk kajian kuantitatif iaitu menggunakan kaedah tinjauan deskriptif. Sampel kajian melibatkan 124 orang guru yang dipilih secara rawak dari empat buah sekolah rendah di kawasan Batu Kawa, Daerah Padawan, Sarawak. Instrumen soal selidik yang digunakan pengkaji untuk mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar telah dibina dan diubahsuai berdasarkan Model Teori Kepimpinan Transformasional Burns (1978) dan Bass (1985) manakala borang soal selidik untuk mengukur tahap kepuasan guru dibina dan diubahsuai berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Hasil kajian mendapati amalan kepimpinan transformasional guru besar ($\text{min} = 3.90$) dan kepuasan guru ($\text{min} = 3.97$) di empat buah sekolah di kawasan Batu Kawa, Daerah Padawan berada pada tahap yang tinggi. Analisis kolerasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pada tahap yang tinggi di antara kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru di empat buah sekolah di kawasan Batu Kawa, Daerah Padawan ($r = 0.748$, $n = 124$, $p < 0.01$). Kesimpulannya, guru besar di empat buah sekolah di kawasan Batu Kawa, Daerah Padawan telah mengamalkan gaya kepimpinan transformasional di mana ia merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan guru. Pemimpin sekolah haruslah mempunyai kebijaksanaan untuk mengamalkan corak kepimpinan yang berkesan supaya dapat meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Kepimpinan transformasional, kepuasan guru, guru besar, sekolah rendah, Batu Kawa, Daerah Padawan*

I. PENGENALAN

Sistem pendidikan negara perlu melaksanakan perubahan dalam usaha mencapai aspirasi yang tinggi dalam persaingan yang semakin sengit di peringkat globalisasi. Pembaharuan strategi dan pendekatan yang terkini amat diperlukan dalam proses mentransformasi pendidikan agar semua murid dapat menguasai kemahiran yang diperlukan pada abad ke-21. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia adalah merupakan satu dasar untuk melaksanakan tranformasi sistem pendidikan negara yang dilihat semakin ketinggalan. Pelan ini digubal berdasarkan kajian yang

melibatkan pemimpin sekolah, guru, ibu bapa, murid dan masyarakat di seluruh negara. Prestasi semasa pendidikan negara dinilai berdasarkan pencapaian terkini dan lampau serta membuat perbandingan mengikut tanda aras peringkat antarabangsa. Anjakan kelima daripada sebelas anjakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 menjelaskan kualiti kepimpinan sekolah merupakan salah satu faktor menentukan keberhasilan murid. Kualiti kepimpinan guru besar di peringkat sekolah amat penting dalam menentukan kejayaan atau kegagalan sesuatu dasar kerajaan. Menurut Bass (1990) dalam Yahaya, A et. al. (2010), faktor kewibawaan seseorang pemimpin sangat penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Dalam sesuatu organisasi, pemimpin dan proses kepimpinannya merupakan sebahagian daripada faktor penyumbang yang boleh menentukan pencapaian sesuatu matlamat yang dihasratkan. Pemimpin juga boleh menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Lebih penting lagi pemimpin juga boleh memberi kesan terhadap jatuh dan bangun sesebuah entiti, masyarakat dan negara.

Dalam konteks pendidikan di Malaysia, guru besar merupakan pemimpin utama di sesebuah sekolah rendah dan mempunyai pelbagai peranan kerana mereka perlu mentadbir, mengurus, dan juga mengajar. Secara umumnya, tugas guru besar terbahagi kepada dua kategori, iaitu tugas profesional yang merangkumi bidang yang berkaitan dengan pengurusan kurikulum dan kokurikulum, dan tugas bukan profesional yang meliputi bidang yang berkaitan dengan pengurusan hal ehwal pentadbiran dan perkhidmatan. Guru besar harus menggunakan kebijaksanaan melakukan pelbagai perubahan dalam sistem pentadbiran di sekolah agar boleh membawa kemajuan. Gilley dan McMilan (2009) juga menyatakan faktor kejayaan sesebuah organisasi ialah perubahan yang berterusan. Corak pemikiran yang luas, kreatif dan mampu mencabar kebiasaan merupakan ciri-ciri guru besar sebagai pemimpin yang boleh meningkatkan mutu kecemerlangan sesebuah sekolah. Guru Besar haruslah melakukan perubahan di sekolah dengan mengaplikasikan gaya kepimpinan yang bersesuaian berdasarkan situasi yang berbeza dan boleh meningkatkan motivasi guru, staf dan murid-murid (Baharin, B. Et. al., 2017). Kemahiran memimpin harus dipertingkatkan dari semasa ke semasa. Sikap bekerjasama amat dititik beratkan dalam sesebuah organisasi bagi mencapai matlamat dan kecemerlangan. Seseorang pemimpin harus memiliki kemahiran melihat masa hadapan dalam memainkan peranan

utama untuk sesebuah organisasi mencapai kejayaan yang cemerlang. Pada abad ke-21 ini, guru mempunyai peranan utama yang banyak seperti mendidik anak murid, menyediakan perancangan pengajaran, mengurus hal-hal sekolah dan murid-murid, menjadi fasilitator serta menjalankan tugas-tugas lain mengikut arahan daripada guru besar di sekolah. Maka, guru besar harus berkebolehan menjadi pemimpin yang mampu mempengaruhi guru-gurunya supaya rela memberikan kerjasama ke arah keberkesanan, kejayaan dan kecemerlangan sekolah. Dengan itu, gaya kepimpinan transformasional guru besar wajar dipraktikkan serta harus dijadikan satu panduan kepimpinan ke arah pembaharuan sistem untuk mempertingkatkan lagi mutu dan kualiti kejayaan sekolah. Menurut Fullan (1992), dalam usaha transformasi sekolah, pemimpin memainkan peranan utama sebagai panduan dan penyelesaian bagi meningkatkan kualiti pembelajaran murid dan pembangunan profesionalisme guru. Kepimpinan transformasional telah dikenal pasti sebagai salah satu gaya kepimpinan yang terbaik bagi melaksanakan perubahan dalam organisasi sekolah (Musa, K., Yusof, H., & Yunus, S. A. H., 2014).

Hubungan pemimpin dan guru sangat penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh sekolah. Sekolah yang cemerlang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Keperluan yang diberi keutamaan akan menyebabkan guru merasa kepuasan bekerja, lebih komited, berdedikasi dan lebih bertanggungjawab. Kenyataan ini disokong berdasarkan kajian lepas yang melaporkan bahawa komitmen mempunyai hubungan dengan kepuasan bekerja (Chua, 2010; Kimball dan Nink, 2006; Whitecare, 2006). Guru yang mengalami kepuasan bekerja akan membolehkan mereka lebih bertanggungjawab dan berdedikasi untuk melahirkan pelajar yang cemerlang (Affendi, F., 2014).

II. PERNYATAAN MASALAH

Perubahan yang berlaku dalam dunia pendidikan semakin drastik dan berkembang pesat sejajar dengan perkembangan dunia teknologi masa kini. Perkembangan tersebut akan memberi kesan yang mendalam terhadap corak pendidikan di sekolah khususnya. Setiap perubahan haruslah melibatkan semua pihak sama ada pihak pentadbir, guru-guru, staf sokongan murid-murid dan pihak ibu bapa. Gaya kepimpinan yang berkesan harus diamalkan untuk membawa pembaharuan yang berkualiti dan seimbang di organisasi. Salah satu masalah yang timbul ialah cara untuk mendapatkan sokongan dan kepuasan hati dari pihak pelaksana seperti guru-guru. Pemimpin sentiasa memikul tanggungjawab dalam penyempurnaan tugas dan sering dianggap memberi arahan, desakan dan tekanan terhadap pekerja.

Guru besar perlu melengkapkan diri dengan pelbagai kemahiran dalam pengurusan pentadbiran sekolah seiring dengan cabaran transformasi sistem pendidikan pada masa kini. Guru besar seharusnya mampu memikul pelbagai

tanggungjawab termasuk memantau sistem pembelajaran, meningkatkan keceriaan sekolah dan terlibat dalam pembangunan prestasi guru serta murid-murid. Guru besar juga tidak boleh mengabaikan sebarang isu dan masalah yang melibatkan guru dan murid di sekolah. Pelbagai halangan kini timbul di sekolah disebabkan amalan pemimpin yang tidak memberikan peluang kepada guru-guru untuk bersuara, berbincang dan membuat keputusan bersama. Sebagai pemimpin di sekolah, guru besar tidak boleh mengamalkan pendekatan duduk di pejabat dan hanya mengeluarkan memo atau arahan kepada guru-guru dan kakitangan (Utusan, 2016). Institusi pendidikan boleh ditambahbaik secara berterusan melalui gaya kepimpinan yang efektif (Muijs & Harris, 2007; Abdul Ghani & Anandan, 2009). Ini disokong oleh Sidra et al. (2012) yang menjelaskan bahawa kepimpinan yang berkualiti diperlukan untuk melakukan perubahan yang lebih efektif terhadap organisasi. Di sekolah, guru besar sering berhadapan dengan guru-guru yang mempunyai pelbagai personaliti dan tingkahlaku. Guru-guru tersebut akan mempunyai cara bekerja dan pengurusan perkara yang berbeza dengan kehendak guru besar. Perubahan sesuatu organisasi tidak dapat dilakukan sekiranya status quo menjadi budaya di sekolah (Jamelaa Bibi, 2013; Park & Jeung, 2013). Amalan kepimpinan guru besar akan mempengaruhi kepuasan kerja guru terhadap tugas-tugas di sekolah. Pelaksanaan dasar yang dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan cabaran kepada guru besar kerana segala perubahan yang dilakukan akan menimbulkan perasaan tidak puas hati di kalangan guru.

Pelbagai isu dan masalah telah timbul dalam kalangan guru-guru di sekolah yang disebabkan oleh amalan kepimpinan guru besar. Salah satu faktor ketidakpuasan hati di kalangan guru ialah masalah dalam penilaian prestasi. Antara masalah yang ketara dalam pelaksanaan sistem penilaian prestasi ialah ketidakmampuan pihak pentadbir untuk mengukur dengan tepat prestasi guru-guru. Kelemahan yang sering berlaku ialah kelemahan penilai menilai prestasi guru seperti penilaian yang berat sebelah, bersikap prejudis, tidak sistematik dan tidak rapi. Kesilapan penilai ini akan memberi kesan yang serius ke atas kredibiliti sistem penilaian prestasi walaupun organisasi berkenaan mempunyai sistem penilaian yang baik.

Terdapat juga masalah yang berlaku di beberapa sekolah dalam satu daerah, di mana terdapat sekolah yang masih mengalami masalah kekurangan guru dan guru subjek tertentu, sehingga menyebabkan guru bukan opsyen diminta memikul tanggungjawab untuk mengajar mata pelajaran yang di luar kepakaran mereka. Perkara ini akan mengakibatkan kesan terhadap pelajar kerana guru tidak dapat mengajar dengan baik serta menyampaikan ilmu pengetahuan dengan sepenuhnya dan berkesan. Guru-guru ini terpaksa akur dengan arahan dan perintah pihak sekolah dan pentadbir untuk menggantikan tempat guru yang kekosongan tanpa memikirkan akibat pada masa hadapan. Keadaan ini bukan sahaja mengaibkan guru berkenaan, malah menjatuhkan kredibiliti guru untuk menjadi

penyampai ilmu dan pelaksana kurikulum yang berkesan. Selain mengajar, guru dibebankan dengan kerja pentadbiran dan juga terpaksa berhadapan dalam pengurusan pentadbiran (Affendi, F. 2014).

Amalan kepimpinan transformasional telah menunjukkan perubahan yang positif terhadap keberkesanan sekolah berdasarkan kajian-kajian yang lepas. Kualiti dan sikap guru dapat ditingkatkan melalui kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh pemimpin sekolah (Abdul Ghani, 2005). Rolfe (2011) pula menjelaskan bahawa ciri-ciri kepimpinan transformasional ialah pemimpin yang berwawasan, menjadi penggerak, bermotivasi, mempunyai matlamat yang jelas, berpandangan jauh bersama pekerjanya dan mewujudkan amalan yang terbaik.

Menurut Mohd Aziz (2008), Serina (2008), Jazmi Md Isa (2009), Mohamad Zabidi (2009) dan Adnan Riaz et al (2010), hubungan kepimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah positif. Pernyataan ini disokong oleh kajian Aniza (2014) yang menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang tinggi antara amalan kepimpinan transformasional pemimpin institusi pendidikan dengan kepuasan kerja pensyarah. Namun begitu, Hishamuddin, Mohd Rizal & Supian (2013) telah menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Berdasarkan isu-isu, kajian lepas dan persoalan-persoalan yang dibincangkan, maka kajian ini dijalankan bertujuan untuk meneliti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah di daerah Padawan serta faktor peramal yang paling menyumbang terhadap kepuasan kerja guru di daerah Padawan.

III. KAJIAN LITERATUR

Kajian Ali, S. N. N. (2017) yang dilakukan di sekolah-sekolah menengah daerah Gua Musang mengenai hubungan antara gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan komitmen guru PJK mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru pjk mengikut jantina dan pengalaman mengajar. Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan transformasi pengetua dengan komitmen guru PJK. Kajian Ali, S. B., & Yunus, J. N. B. H. (2017) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru pendidikan Islam di Bintulu, Sarawak mendapati bahawa semua dimensi gaya kepemimpinan guru besar mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai pengaruh terhadap komitmen guru pendidikan Islam. Kajian para penyelidik ke atas penstrukturan semula sekolah telah menghasilkan dapatan yang menyokong kepercayaan bahawa kepimpinan transformasional amat menyumbang kepada peningkatan sekolah secara keseluruhan (Leithwood, 1994; Leithwood et al., 1993; Silins, 1994).

Kajian terdahulu oleh Evan (1998) dalam Bogler, R., & Nir, A. E. (2012) telah menunjukkan bahawa beberapa faktor yang akan mendorong motivasi guru serta berkaitan dengan kepuasan kerja guru adalah seperti dalam membuat keputusan, harga diri, kebebasan dan tidak bergantung pada orang. Menurut Gullu (2009) dalam (Aydin, A. et. al. 2013), organisasi bermaksud tempat di mana pekerja sangat bermotivasi, kecekapan yang tinggi dan objektif organisasi tercapai. Kecekapan organisasi adalah mungkin berkaitan dengan keadaan kepuasan kerja guru dan kesediaan mereka bertindak bersesuaian dengan matlamat organisasi. Tahap kepuasan kerja individu boleh menjejaskan kesihatan fizikal dan mental mereka, persekitaran kerja dan kecekapan dalam pembangunan sosial dan ekonomi (Aydin, A. et. al, 2013). Pemimpin transformasional meningkatkan tahap kepuasan pekerja dengan membangunkan visi bersama, memotivasikan para pengikut (Voon, M. L. et. al, 2011).

Dapatan kajian Othman bin Md Jihan, Ishak bin Madsyah (2008) ke atas kepimpinan transformasi pengetua dengan melibatkan seramai 432 orang responden guru dari 13 buah sekolah kebangsaan di sekitar Johor Bharu menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasi pengetua mempunyai kesan yang signifikan kepada kepuasan kerja guru. Hasil tinjauan yang telah dilakukan oleh Jazmi Md Isa (2009) juga menunjukkan amalan kepimpinan transformasi pengetua mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMKA dan SMK. Menurut Zuriman (2013), dapatan kajian terhadap guru di sekolah menengah daerah Kuala Terengganu Utara menunjukkan kepuasan kerja guru pada tahap yang rendah. Kajian yang telah dijalankan oleh Hishamuddin, Mohd Rizal dan Supian (2013) daripada tujuh buah sekolah di Gemilang Tujuh Segamat bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah kebangsaan kurang murid pula mendapati bahawa hanya satu sahaja aspek kepimpinan para guru besar berada pada tahap tinggi iaitu aspek timbang rasa. Namun, aspek pengaruh yang ideal, merangsang intelek dan motivasi inspirasi pada tahap yang sederhana sahaja. Namun begitu, analisis mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru. Ini disokong oleh kajian Jamalullail (2014) terhadap tahap amalan kepimpinan transformasi guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah kebangsaan di daerah Temerloh mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru dan kepuasan guru adalah tinggi. Kajian yang dilakukan oleh Rosmawati (2014) untuk melihat hubungan gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah harian di daerah Seremban menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasi pengetua dan setiap dimensi mempunyai hubungan yang signifikan positif dan kuat dengan kepuasan kerja guru.

IV. TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar dan hubungannya dengan tahap kepuasan guru-guru sekolah rendah di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan.

V. OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengetahui pasti tahap kepimpinan transformasional guru besar sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan.
2. Mengetahui pasti tahap kepuasan guru-guru sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan.
3. Mengetahui pasti hubungan di antara tahap kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru-guru sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan.

VI. PERSOALAN KAJIAN

1. Adakah tahap kepimpinan transformasional guru besar sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan?
2. Adakah tahap kepuasan guru-guru sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan?
3. Adakah terdapat hubungan di antara tahap kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru-guru sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan?

VII. HIPOTESIS KAJIAN

Kajian ini akan menjawab hipotesis seperti berikut:

- H_0 – Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan guru-guru sekolah rendah di daerah Padawan.
- H_a – Terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan guru-guru sekolah rendah di daerah Padawan.

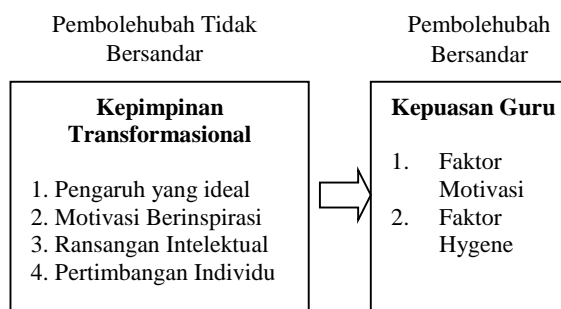
VIII. KERANGKA KONSEP KAJIAN

Kajian kepimpinan ini adalah berdasarkan kepada Teori Kepimpinan Transformasional oleh Burns (1978) dan Bass (1985) sebagai pemboleh ubah tidak bersandar manakala Teori Dua Faktor Herzberg (1959) sebagai pemboleh ubah bersandar.

Dalam kajian ini, pemboleh ubah tidak bersandar adalah amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan empat konstruk iaitu pengaruh yang ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Pemboleh ubah bersandar adalah merupakan kepuasan kerja guru yang terdiri daripada 2 faktor iaitu

faktor motivasi dan faktor hygiene. Berdasarkan kerangka konsep ini, pengkaji ingin mencari hubungan yang signifikan di antara kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah. Rajah 1.2 menunjukkan dengan jelas pemboleh ubah dan arah aliran kajian yang dilakukan.

Rajah 1: Kerangka konsep kajian amalan kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan guru



IX. METODOLOGI

1. Reka Bentuk Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengenal pasti adakah terdapat hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu tahap kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar (pemboleh ubah bebas) dan tahap kepuasan guru di sekolah rendah di daerah Padawan (pemboleh ubah bersandar). Reka bentuk kajian merupakan satu kaedah sesuatu penyelidikan untuk menjawab persoalan kajian yang telah dikenal pasti. Kajian ini berbentuk kajian kuantitatif iaitu menggunakan kaedah tinjauan. Kaedah kuantitatif amat rasional digunakan kerana kaedah ini menyediakan data yang berbentuk nombor dan dapat dianalisis menggunakan ujian statistik bagi mendapatkan statistik deskriptif. Menurut Cresswell (2009), pendekatan kuantitatif hanya mengkaji sampel daripada populasi berkenaan dan mampu memberikan penjelasan secara kuantitatif mengenai sesuatu populasi. Malek (2007) pula menjelaskan bahawa kajian tinjauan dijalankan bagi mendapatkan bilangan, kuantiti atau data yang melibatkan angka (numerical). Instrumen yang digunakan pengkaji dalam kajian ini adalah borang soal selidik yang telah diadaptasi. Pengkaji juga memperolehi maklumat tambahan daripada laman web dan pusat sumber.

2. Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian dalam penyelidikan ini ialah guru-guru yang bertugas di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan, Sarawak. Jumlah responden yang diperlukan adalah sebanyak 124 orang berdasarkan jadual penentuan

saiz sampel telah dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970).

3. Instrumen Kajian

Borang soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan bahagian maklumat demografi responden iaitu umur, jantina, taraf perkahwinan, skim perkhidmatan, tempoh perkhidmatan, pengalaman mengajar, kelayakan akademik dan ikhtisas. Bahagian B mengandungi item-item bagi mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional Guru Besar di Daerah Padawan. Item – item tersebut diperoleh dan diubahsuai daripada borang soal selidik Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) yang telah diasaskan oleh Avolio & Bass (2004). Di Bahagian C, item-item yang digunakan adalah untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah di daerah Padawan. Kajian ini menggunakan instrumen yang telah diubahsuai oleh Ahmad Daud (2011) daripada Instrumen Job Descriptive Index (JDI) yang diperkenalkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969). Borang soal selidik Bahagian B dan Bahagian C menggunakan Skala Likert Lima mata. Interpretasi skor min diterangkan berpandukan Jadual 1.

JADUAL 1: SKALA LIKERT LIMA MATA DAN INTERPRETASI

Nilai Skor	Interpretasi
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

4. Analisis Data

Data yang diperolehi daripada kajian akan dianalisis menggunakan dua jenis statistik iaitu statistik Deskriptif dan statistik Inferensi.

4.3 Statistik Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif dengan berasaskan pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan telah diaplikasikan untuk memperolehi data. Analisis statistik deskriptif diaplikasikan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan kerja guru. Berdasarkan statistik deskriptif yang diperolehi, frekuensi min dan peratusan bagi semua data yang terdapat dalam instrumen dapat diterangkan. Jadual interpretasi skor min ditunjukkan seperti di Jadual 2 bagi menentukan interpretasi skor min.

JADUAL 2: INTERPRETASI SKOR MIN

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.89	Sangat rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Sederhana
3.50 – 4.29	Tinggi
4.30 – 5.00	Sangat tinggi

Sumber: Izani & Yahya (2014)

4.4 Statistik Inferensi

Hubungan antara tahap kepimpinan transformasional guru besar (pembolehubah bebas) dengan tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Padawan (pembolehubah bersandar) dapat dikenal pasti dengan menjalankan Ujian Kolerasi *Pearson* untuk mendapatkan nilai Korelasi (r). Pekali korelasi yang digunakan bagi menentukan hubungan korelasi antara kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru diterangkan seperti di Jadual 3.

JADUAL 3: INTERPRETASI NILAI PEKALI KORELASI

Saiz Pekali Korelasi (r)	Interpretasi
0.91 – 1.00	Hubungan sangat kuat
0.71 - 0.90	Hubungan kuat
0.51 – 0.70	Hubungan sederhana
0.31 - 0.50	Hubungan lemah
0.01 - 0.30	Hubungan sangat lemah
0.00	Tiada hubungan

Sumber: Cua (2013)

X. DAPATAN KAJIAN

1. Profil Responden

JADUAL 4: PROFIL RESPONDEN KAJIAN

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	25	20.2
	Perempuan	99	79.8
Jumlah		124	100
Umur	20 - 29 tahun	6	4.8
	30 - 39 tahun	41	33.1
	40 - 49 tahun	52	41.9
	50 tahun ke atas	25	20.2
	Jumlah		124
DG29 – DG38		32	25.8

Gred Jawatan	DG41 – DG42	58	46.8
	DG44	34	27.4
	DG48 ke atas	0	0
Jumlah		124	100
Pengalaman Mengajar	1 - 5 tahun	9	7.3
	6 - 10 tahun	24	19.4
	11 - 15 tahun	20	16.1
	16 - 20 tahun	14	11.3
	21 tahun ke atas	57	46.0
	Jumlah		124
Bilangan tahun berkhidmat di sekolah ini	1 - 5 tahun	46	37.1
	6 - 10 tahun	44	35.5
	11 - 15 tahun	17	13.7
	16 - 20 tahun	10	8.1
	21 tahun ke atas	7	5.6
	Jumlah		124

Jumlah responden yang dipilih secara rawak daripada empat buah sekolah rendah di kawasan Batu Kawa, Daerah Padawan, Sarawak adalah seramai 124 orang. Jadual 4 menunjukkan profil lengkap responden-responden tersebut.

Berdasarkan analisis yang dijalankan, jumlah guru lelaki yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 25 orang (20.2%) manakala jumlah guru perempuan pula adalah seramai 99 orang (79.8%). Daripada jumlah responden tersebut, guru-guru yang berumur 40 hingga 49 tahun merupakan responden yang paling ramai iaitu sebanyak 52 orang (41.9%), diikuti oleh guru-guru yang berumur 30 hingga 39 tahun iaitu seramai 41 orang (33.1%), 50 tahun ke atas seramai 25 orang (20.2%) dan 20 hingga 29 tahun iaitu seramai 6 orang (4.8%). Berdasarkan analisis bagi tempoh berkhidmat pula, seramai 57 orang guru (46.0%) telah berkhidmat selama 21 tahun ke atas. Ini diikuti oleh guru-guru yang mengajar selama 6 hingga 10 tahun iaitu seramai 24 orang (19.4%), 11 hingga 15 tahun seramai 20 orang (16.1%), 16 hingga 20 tahun seramai 14 orang (11.3%) dan 1 hingga 5 tahun iaitu seramai 9 orang (7.3%). Berdasarkan gred jawatan pula, hampir separuh guru berada di gred DG41-DG42 iaitu seramai 58 orang (46.8%), manakala guru yang berada di gred DG44 pula adalah seramai 34 orang (27.4%) dan selebihnya berada di gred DG29-DG38 iaitu seramai 32 orang (25.8%). Berdasarkan tempoh berkhidmat

di sekolah kajian, guru yang berkhidmat selama 1 hingga 5 tahun adalah paling ramai iaitu sebanyak 46 orang (37.1%), diikuti oleh guru yang berkhidmat selama 6 hingga 10 tahun iaitu seramai 44 orang (35.5%), 11 hingga 15 tahun iaitu seramai 17 orang (13.7%), 16 hingga 20 tahun iaitu seramai 10 orang (8.1%) dan selebihnya adalah guru-guru yang telah berkhidmat selama 21 tahun ke atas iaitu seramai 7 orang (5.6%).

2. Analisis tahap amalan kepimpinan transformasional di kalangan guru besar

JADUAL 5: RUMUSAN KESELURUHAN SKOR MIN DAN SISIHAN PIAWAI TAHAP AMALAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DALAM KESEMUA DIMENSI

Dimensi	Keseluruhan		
	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Memupuk Pengaruh Ideal	4.06	0.838	Tinggi
Motivasi Berinspirasi	3.93	0.847	Tinggi
Ransangan Intelektual	3.88	0.824	Tinggi
Pertimbangan Individu	3.73	0.879	Tinggi
Kepimpinan Transformasional	3.90	0.847	Tinggi

Berdasarkan Jadual 5, analisis menunjukkan skor min dan interpretasi bagi semua dimensi dalam amalan kepimpinan transformasional. Secara keseluruhannya, tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah pada tahap yang tinggi (min = 3.90, s.p = 0.847). Ini menunjukkan guru-guru di empat buah sekolah yang dikaji berpendapat bahawa guru besar telah bertanggungjawab dalam mengamalkan gaya kepimpinan yang baik dan disukai.

Analisis dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa dimensi pada tahap yang paling tinggi adalah memupuk pengaruh ideal atau berkarisma (min = 4.06, s.p = 0.838). Ini diikuti oleh dimensi motivasi berinspirasi (min = 3.93, s.p = 0.847) dan dimensi ransangan intelektual (min = 3.88, s.p = 0.824). Dimensi pada tahap yang paling rendah ialah pertimbangan individu (min = 3.73, s.p = 0.879). Ini menunjukkan bahawa guru besar di empat buah sekolah yang dikaji telah memainkan peranan yang penting dalam mengamalkan corak kepimpinan transformasional di sekolah.

3. Analisis tahap kepuasan guru

JADUAL 6: SKOR MIN DAN SISIHAN PIAWAI BAGI TAHAP KEPUASAN GURU

Faktor Kepuasan Guru	Keseluruhan
----------------------	-------------

	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Faktor Motivasi	3.91	0.743	Tinggi
Faktor Hygiene	4.04	0.711	Tinggi
Kepuasan Guru	3.97	0.727	Tinggi

Berdasarkan Jadual 6, analisis menunjukkan skor min dan interpretasi bagi semua faktor kepuasan guru. Secara keseluruhannya, tahap kepuasan guru adalah pada tahap yang tinggi (min = 3.97, s.p = 0.727). Ini menunjukkan bahawa guru-guru yang berkhidmat di empat buah sekolah yang dikaji mempunyai tahap kepuasan yang tinggi untuk bertugas di sekolah masing-masing.

Analisis dalam Jadual 6 menunjukkan bahawa tahap bagi faktor hygiene adalah lebih tinggi (min = 4.06, s.p = 0.838) berbanding faktor motivasi (min = 3.91, s.p = 0.743). Ini menunjukkan bahawa faktor hygiene boleh mempengaruhi guru untuk mencapai tahap kepuasan yang lebih tinggi.

4. Pengujian hipotesis

Dimensi	Pekali Korelasi (<i>r</i>)	Interpretasi Hubungan
Memupuk Pengaruh Ideal	0.693	Tinggi
Motivasi Berinspirasi	0.731	Tinggi
Ransangan Intelektual	0.732	Tinggi
Pertimbangan Individu	0.690	Tinggi
Kepimpinan Transformasional	0.748	Tinggi

JADUAL 7: HUBUNGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DAN KEPUASAN GURU

***Signifikan pada aras 0.01*

Berdasarkan Jadual 7, analisis menunjukkan dapatan daripada Ujian Korelasi Pearson bagi menjawab persoalan kajian ketiga sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru sekolah rendah di empat buah sekolah dalam daerah Padawan. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pada tahap yang kuat di antara kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru ($r = 0.748, p < 0.01$).

Secara terperinci, analisis dalam Jadual 7 menunjukkan bahawa dimensi ransangan intelektual mempunyai hubungan yang signifikan pada tahap yang

tertinggi dengan kepuasan guru ($r = 0.732, p < 0.01$). Ini diikuti oleh dimensi motivasi berinspirasi ($r = 0.731, p < 0.01$) dan dimensi memupuk pengaruh yang ideal ($r = 0.693, p < 0.01$). Dimensi pertimbangan individu mempunyai hubungan dengan kepuasan guru yang paling rendah berbanding dimensi yang lain namun masih pada tahap yang tinggi ($r = 0.690, p < 0.01$). Ini menunjukkan guru besar masih kurang mengamalkan amalan pertimbangan individu dalam kepimpinan transformasional di sekolah berbanding dimensi yang lain.

XI. PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah pada tahap yang tinggi iaitu skor min ialah 3.90. Ini bermaksud guru-guru di sekolah yang dikaji bersetuju menyatakan persepsi bahawa guru besar di sekolah yang dikaji telah mengamalkan kepimpinan transformasional dalam urusan pentadbiran. Dapatan ini juga mendapati bahawa persepsi guru-guru terhadap guru besar di empat buah sekolah yang dikaji telah bersetuju mengatakan bahawa pemimpin mereka telah mengamalkan kesemua dimensi kepimpinan transformasional pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Abdul Wahab, J et. al. (2014) yang mendapati bahawa guru besar dalam daerah Temerloh di Malaysia telah mengamalkan kepimpinan transformasional pada tahap tinggi.

Kajian yang dilakukan di sekolah rendah zon Tebedu di daerah Serian, Serawak oleh Ann Felicia dan Ishak (2012) turut menyokong dapatan kajian ini di mana hasil kajian mendapati bahawa tahap kepimpinan transformasional di kalangan guru besar di berada pada tahap tinggi. Mohamad Radzi et. al. (2014), Juninah et al. (2010), Ramli dan Moganeswari (2011), Rosmawati (2013), Habib dan Zaimah (2012), Tafri (2010), Mohamad Zabidi (2009), Mohd Aziz (2008) dan Nursuhaila (2007) yang mendapati amalan kepimpinan transformasional adalah pada tahap tinggi. Namun begitu, terdapat juga kajian-kajian lepas yang tidak selari dengan dapatan kajian ini. Dapatan kajian yang dijalankan oleh Abdul Kudus Abu Bakar (2000) mendapati tahap amalan kepimpinan transformasional pemimpin di sekolah berada pada tahap sederhana.

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tahap kepuasan guru adalah pada tahap yang tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Abdul Wahab, J et. al. (2014) terhadap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Temerloh dan mendapati kepuasan guru pada tahap yang tinggi. Kajian yang dijalankan di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor oleh Mokri (2013) turut menyokong dapatan kajian ini di mana tahap kepuasan guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini juga disokong oleh kajian-kajian yang dijalankan oleh Nadiyah dan Azlin (2014), Jamalullail et. al. (2014) dan Rosmawati (2013) yang menunjukkan persamaan dapatan bagi tahap kepuasan guru iaitu pada tahap yang tinggi.

Dapatan kajian ini yang secara keseluruhannya mendapati bahawa terdapat hubungan yang kuat, positif dan signifikan di antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru-guru di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan. Dapatan ini telah menjawab persoalan ketiga kajian dan seterusnya menolak hipotesis nul kajian. Dapatan kajian ini bertepatan dengan kajian yang dijalankan oleh Munir, R. I. S. et. al. (2012) yang mendapati terdapat hubungan yang kuat, positif dan signifikan di antara amalan kepimpinan transformasional pemimpin dan warga pendidik. Kajian oleh Adnan Riaz dan Mubarak Hussain Haider (2010) juga menepati dapatan kajian ini yang mendapati bahawa hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru adalah tinggi dan signifikan. Kajian-kajian lain seperti yang dijalankan oleh Abdul Wahab, J. et. al. (2014), Rahman (2013), Hukpati, C. A. (2009), Isa (2009) dan Kudus, A. & Bakar, A. (2000) turut menyokong dapatan kajian ini. Namun begitu, dapatan kajian ini tidak bertekalan dengan kajian yang dijalankan oleh Griffith (2004) mendapati bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja staf bawahan.

XII. IMPLIKASI KAJIAN

Kajian ini penting sebagai rujukan kepada pengkaji-pengkaji mengenai amalan kepimpinan transformasional pada masa akan datang. Perubahan-perubahan dalam pendidikan yang berlaku sama ada di peringkat global mahupun berlaku di dalam negara akan memberi kesan terhadap corak kepimpinan dan penerimaan guru terhadap perubahan yang perlu dilakukan dalam tugas seharian. Sebagai pemimpin, amalan kepimpinan yang berkesan mampu menghasilkan pencapaian yang cemerlang untuk organisasi tanpa membelakangkan kepuasan kerja guru-guru dan staf-staf yang lain.

Dapatan kajian ini menunjukkan guru besar di empat buah sekolah rendah di daerah Padawan mengamalkan gaya kepimpinan transformasional pada tahap yang tinggi. Hasil kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang kuat dan signifikan di antara kepimpinan transformasional dan kepuasan guru di sekolah-sekolah kajian. Oleh itu, gaya kepimpinan bertindak sebagai ejen utama yang akan mempengaruhi sikap dan tahap kepuasan guru-guru di sekolah. Berdasarkan dapatan kajian ini juga, setiap pemimpin harus meningkatkan amalan untuk semua dimensi dalam kepimpinan transformasional secara seimbang supaya tidak wujud masalah yang akan memberi tekanan emosi, pertelingkahan dan ketidakpuasan hati dikalangan guru-guru. Menurut Abdul Wahab, J. et. al. (2014), seorang pemimpin sentiasa memastikan prestasi kepimpinannya berada pada tahap yang tinggi untuk mendapatkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan dan komitmen staf-staf di sekolah.

Kajian ini diharap dapat dijadikan panduan kepada pihak Kementerian untuk meneliti aspek-aspek yang perlu diambil kira dalam pemilihan dan pembentukan pemimpin

sama ada guru besar di sekolah rendah atau pengetua di sekolah menengah. Berdasarkan dapatan kajian ini, pemimpin harus meningkatkan aspek-aspek seperti meluangkan masa membimbing, memberi peluang untuk memberi pendapat, membantu dalam memperkembangkan potensi guru dan juga memberi penghargaan serta pengiktirafan kepada guru-guru. Setiap lantikan guru besar dan pengetua haruslah dilaksanakan dengan lebih profesional dan hanya individu yang berjaya melepasi tapisan yang berkaitan dengan bidang pengurusan dan pentadbiran serta memenuhi kriteria kepimpinan yang berkesan layak memegang jawatan tersebut. Latihan lanjutan yang berkaitan dengan pengurusan emosi dan ilmu psikologi haruslah dititikberatkan agar persekitaran yang harmoni, peka terhadap keperluan semasa, perasaan guru yang gembira, kurang bebanan dan kekurangan stres dapat diwujudkan di sekolah untuk mencapai prestasi yang berkualiti dan gemilang di mata dunia.

XIII. CADANGAN

Kajian ini amat berguna sebagai rujukan kepada pengkaji pada masa yang akan datang. Selain itu, kajian ini penting sebagai panduan kepada pihak Kementerian pendidikan untuk mengetahui dan mendalami tentang gaya kepimpinan yang sesuai diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah. Kajian ini dijalankan di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan dan hanya melibatkan jumlah sampel populasi yang kecil sahaja. Oleh itu, dapatan kajian ini tidak sesuai digeneralisasi secara umum kerana kajian ini tidak mencerminkan tahap sebenar amalan kepimpinan transformasional guru besar secara keseluruhannya bagi daerah Padawan. Dengan ini, pengkaji mencadangkan agar kajian secara lebih menyeluruh dan komprehensif dengan melibatkan jumlah sampel populasi yang lebih besar dapat dijalankan ke seluruh sekolah rendah di daerah Padawan. Di samping memperluaskan skop kajian, kaedah kajian harus dipelbagaikan agar memperoleh data dan dapatan kajian yang lebih terperinci kesahihannya. Pengkaji juga mencadangkan agar kajian lanjutan mengambil kira faktor demografi sebagai pemboleh ubah yang dikaji seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan gred jawatan. Kajian lanjutan mengenai hubungan kepuasan guru juga dicadangkan agar tidak terbatas kepada faktor motivasi dan hygiene sahaja, malahan harus memperluaskan kajian mengenai pemboleh ubah bersandar yang lain. Dicapadkan juga agar kajian diperluaskan dengan melibatkan staf sokongan, murid-murid dan ibu bapa untuk menilai tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di sekolah.

XIV. RUMUSAN

Kepimpinan transformasional amat penting dan merupakan salah satu amalan kepimpinan yang mampu memberi kesan yang positif terhadap perubahan di sekolah. Kajian yang dijalankan ini sangat penting untuk menilai tahap

kepemimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar dan hubungannya dengan tahap kepuasan guru di sekolah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepemimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar di empat buah sekolah rendah daerah Padawan adalah pada tahap yang tinggi. Analisis kajian juga menunjukkan kepuasan guru di sekolah yang dikaji berada pada tahap yang tinggi. Kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru di sekolah rendah daerah Padawan.

XV. RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah. 2005. Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan, Jurnal Pendidik dan Pendidikan, Jilid 20, 2005, Page 53-68, Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia
- Abdul Kudus Abu Bakar. 2000. Kepimpinan Transformasi: hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi guru. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Wahab, J., Fuad, M., Fuzlina, C., Ismail, H., & Majid, S. 2014. Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40-48.
- Abdullah, A. G. K., & Kuppam, K. A. (2009). Pengaruh kepemimpinan transformasi sekolah dan efikasi kolektif guru terhadap komitmen kualiti pengajaran. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke-16.
- Adnan Riaz & Mubarak Hussain Haider. 2010. Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons (BEH)* vol. 1, issue 1, 29-38.
- Affendi, F. (2014). *Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: pendekatan structural equation model* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Ali, S. B., & Yunus, J. N. B. H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASI GURU BESAR TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI BINTULU SARAWAK. *Tarbawi*, 1(01), 119-132.
- Ali, S. N. N. (2017). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI PENGETUA DENGAN KOMITMEN GURU PJK DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH DAERAH GUA MUSANG, KELANTAN. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1).
- Aniza Binti Dahri (2014). Hubungan Kepimpinan Transformasional Ketua Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah di Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS). Artikel 2/2014 Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin, Arau Perlis.
- Ann Felicia & Ishak Sin. 2012. Hubungan antara kepemimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Guru* 7: 77-88.
- Avolio, B.J. & Bass, B. M. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sample*, Ed. 3. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*, 13(2), 806-811.
- Baharin, B., Adnan, M. H., Zin, M. H. M., Kamaludin, M. N., & Mansor, A. N. (2017). Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9-17.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*. 18(3):19-36.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York. Harper & Row.
- Chua, L. (2010). A follow-up study of commitment and job satisfaction of teacher educators. *Journal of Penyelidikan IPBL*, 9, 1-16.
- Chua Yan Piaw. (2013). Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 3: Asas Statistik Penyelidikan: Analisis Data Skala Likert. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 3rd Edition. Los Angeles: Sage Publications.
- Fullan, M.G. (1992). Getting reform right: What works and what doesn't. *Phi Delta Kappa*, 73(10), 744-52.
- Gilley, A., McMillan, H. S., & Gilley, J. W., 2009. Organizational change and characteristics of leadership effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 38-47.
- Griffith, J. 2004. Relation of Principal Transformational Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, and School Performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333-356.
- Habib Ismail & Zaimah Ramli. 2012. Amalan kepemimpinan transformasi pengetua dan hubungannya dengan kepuasa kerja guru. *Prosiding Perkem VII*, Jilid 2:1471-1478.
http://www.ukm.my/fep/perkem/pdf/perkemVII/PKEM2012_5C5.pdf [11 April 2013].
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.

- Hishamuddin Shah Mokri, Mohd Rizal Atan & Supian Hashim. 2013. Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke 20. Anjuran Institut Aminuddin Baki, 1-4 Julai. http://www.iab.edu.my/sn20_papers/KK_L415_Rizal.pdf diperoleh pada 3 Disember 2015.
- http://www.utusan.com.my/berita/nasional/guru-besar,pengetua-8232-perlu-cekap-urus-sekolah.1.197368_
- Hukpati, C. A. 2009. Transformational Leadership and Teacher Job Satisfaciton: A Comparative Study of Private and Public Tertiary Institutions in Ghana (Master's thesis, University of Twente).
- Isa, J. M. 2009. Gaya Kepimpinan Ketua Jabatan dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan antara SMKA dan SMK. Thesis Master, Universiti Utara Malaysia.
- Izani Ibrahim, & Yahya Don. 2014. Kepimpinan Servant dan Pengaruhnya Terhadap Pengurusan Perubahan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 39(1), 19-26.
- Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid. 2014. Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments. *International Education Studies*; Vol. 7, No. 13, Published by Canadian Center of Science and Education.
- Jamelaa Bibi Abdullah & Jainabee Md Kasim. 2013. Sikap Terhadap Perubahan Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Negeri Pahang Dalam Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-20, 2013, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jazmi Md Isa. 2009. Gaya Kepimpinan Ketua Jabatan dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK. Thesis Master, Universiti Utara Malaysia (UUM).
- Juninah @ Junainah Dullah, Sabariah Sharif, Khaziyati Osman & Salina Sulaiman. 2010. Headmaster's Leadership Style and Teacher's Commitment in Malaysian Rural Primary Schools. *International Journal of Learning* 01(2010): 16:231-244.
- Krejcie, R.V & D.W Morgan (1970). Determining Sample Size For Research Activities Educational And Psychological Measurement. Duluth: University of Minnesota. 30(3):607-610.
- Kudus, A. & Bakar, A. (2000). Kepemimpinan Transformasi: Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Guru (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood K, Dart B, Jantzi D, et al. (1993) Fostering organizational learning: a study of British Columbia intermediate sites 1990–1992. Report, Victoria, BC, Canada.
- Malek Muhamat Said (2007). Mengurus Khidmat Bimbingan & Kaunseling Sekolah. 180-182. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.
- Mohamad Radzi Saidin, Azlin Norhaini Mansor, Mohamad Yusoff Mohd Nor, Jamallullail Abd Wahab (2014). Kepimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Rendah SBT di Negeri Selangor. The 4th International Conference on Learner Diversity, UKM.
- Mohamad Zabidi Abdullah. (2009). Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Mohd Aziz Saad. (2008). Gaya Kepemimpinan Transformasional Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sebuah Sekolah Dalam Daerah Maran, Pahang. Kertas Projek Sarjana Kepengetuaan, Universiti Malaya.
- Mokri, H. S. B., Atan, M. R. B., & Hashim, S. B. (2013). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor.
- Muijs, D., & Harris, A. (2007). Teacher leadership in (in) action: Three case studies of contrasting schools. *Educational management administration & leadership*, 35(1), 111-134.
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amor, H. (2012). Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction Among The Academic Staff. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 885-890.
- Musa, K., Yusof, H., & Yunus, S. A. H. (2014). KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA: PERBANDINGAN ANTARA SEKOLAH MENENGAH AWAM DAN SWASTA CEMERLANG PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: COMPARISON BETWEEN. *Management Research*, 3, 120-139.
- Nadiah Mohd. Abdah, & Azlin Norhaini Mansor (2014). Amalan Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru sekolah Cemerlang di Daerah Seremban. Seminar Antarabangsa Pendidikan Global II, UKM.
- Nursuhaila Ghazali (2007). Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Bandar Tangkak. Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Othman Bin Md Johan & Ishak Bin Mad Shah (2008). Impak Tingkah Laku Kepimpinan Transaksi dan Transformasi Pengetua Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Sekolah. *Jurnal*

- Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia, Jilid, 13
Oktober 2008 hal.34-43
- Park, J.H. & Jeung, D.W. (2013). School Reforms, Principal Leadership and Teacher Resistance: Evidence from Korea. *Asia Pacific Journal of Education* 33(1): 34-53.
- Ramli Basri dan Moganawari Arumugam. 2011. Hubungan Antara Amalan Kepemimpinan Transformasional Guru Besar dan Kompetensi Guru Di SJKT Daerah Petaling Perdana, Selangor. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-dekan Pendidikan IPTA 2011.
- Rolfe, P. (2011). Transformational Leadership Theory: What Every Leader Needs To Know. *Nurse Leader*, 9(2): 54-57.
- Rosmawati Abdullah (2013). Kepimpinan Transformasional Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Harian Di Daerah Seremban. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor
- Rosmawati Binti Abdullah (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Harian Di Daerah Seremban, Negeri Seremban. National Action Reseach Conference (NARC) 2014
- Serina Jaafar. (2008). Kepemimpinan Transformasional Pengetua di Sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Hulu Selangor. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Sidra, A., Zuhair, M.F., Noman, S. & Sajid, A. (2012). Role of leadership in change management process. *Abasyn Journal of Social Sciences* 5(2): 111-124.
- Silins H (1994) The relationship between transformational leadership and school improvement outcomes. *School Effectiveness and School Improvement* 5(3): 272-298.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.I. 1969. The Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Mc Nally.
- Tafri Mohd Amin. (2010). Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Keupayaan Guru Sekolah Menengah Di Pahang. Tesis Sarjana Kependetaan, Institut Kependetaan, Universiti Malaya.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2 (1), 24-32.
- Yahaya, A., Yahaya, N., & Theng, L. T. (2010). Gaya kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan faktor-faktor kepimpinan di sekolah penerima Anugerah Sekolah Cemerlang di negeri Melaka. *My Science Work*.
- Zuriman Bin Abdul Rahman (2013). Hubungan Gaya Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Daerah Kuala Terengganu Utara, Terengganu. Kertas Penyelidikan Sarjana. Universiti Utara Malaysia. Proceeding of International Seminar on Educational Comparative in Curriculum for Actice Learning Between Indonesia dan Malaysia. ISBN :978-602-9098-12-9

Isu – Isu Yang Mempengaruhi Kemahiran Berkomunikasi Dalam Bahasa Inggeris Dalam Kalangan Pelajar Luar Bandar

Nur Kamariah Ensima dan Dr Mohd Isa Hamzah
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK -Kepentingan penguasaan Bahasa Inggeris menjadikan Malaysia mewujudkan pembelajaran Bahasa Inggeris sejak berzaman lagi. Namun, penguasaan Bahasa Inggeris murid di luar bandar berada di tahap yang rendah terutamanya melibatkan kemahiran berkomunikasi. Justeru, Kertas konsep ini bertujuan untuk mengenal pasti strategi yang berkesan dalam meningkatkan kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris bagi murid luar bandar. Beberapa jurnal telah dianalisis secara terperinci menggunakan kaedah dokumen analisis bagi mengkaji masalah berkomunikasi dalam kalangan murid luar bandar dan strategi untuk mengatasinya. Hasil kajian mendapati isu dalam komunikasi meliputi aspek ketidakbolehan pasaran kerja, latar belakang, penerimaan dasar dan penilaian prestasi. Oleh itu, pendidikan guru, pembelajaran didik hibur dan perbincangan dalam kumpulan, pembentangan serta penglibatan dalam aktiviti adalah strategi yang berkesan dalam meningkatkan kemahiran berkomunikasi murid dalam Bahasa Inggeris. Hasil kertas konsep ini diharapkan dapat memberi input kepada penggubal kurikulum, pentadbir pendidikan dan guru sebagai pemangkin kepada kecemerlangan dunia pendidikan.

Kata Kunci – Komunikasi, Bahasa Inggeris, luar bandar

Nur Kamariah Ensima, Universiti Kebangsaan Malaysia
(nur_kem86@yahoo.com),
Mohd Isa Hamzah, Universiti Kebangsaan Malaysia
(isa_hamzah@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Sejarah pendidikan Bahasa Inggeris bermula di Malaysia pada tahun 1816 dengan dengan tertubuhnya Penang Free School. Pada pertengahan abad ke 19, beberapa sekolah mubaligh Kristian yang Kurikulumnya bercorak Kurikulum ber grammar School of Great Britain (Nik,2016). Menyedari hakikat bahawa pendidikan adalah sebuah pelaburan yang menguntungkan, makanya usaha membasmi kadar buta huruf dalam kalangan rakyat Malaysia terus dipertingkatkan. Namun begitu, kepentingan Bahasa Inggeris sebagai bahasa komunikasi global terus terpelihara. Malaysia, dibawah Bahagian Pembangunan Kurikulum mengangkat Bahasa Inggeris sebagai bahasa Kedua dan merangka kurikulum yang membantu murid menguasai Bahasa Inggeris asas untuk tujuan berkomunikasi, melanjutkan pelajaran dan kebolehpasaran. Bahasa Inggeris juga telah diajar secara

formal dan dimasukkan dalam silibus kurikulum pendidikan seawal pra sekolah.

Pada tahun 2013 kerajaan telah memperkenalkan Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Inggeris dalam pengajaran dan pembelajaran Sains dan Matematik yang kemudiannya menemui kegagalan ekoran tentangan beberapa pihak termasuklah kumpulan ativitis Bahasa Melayu. Maka dengan itu, wujud pula inisiatif yang baru dikenali sebagai Memperkasa Bahasa Melayu dan Mempertingkatkan Bahasa Inggeris (MBMMBI), PRO – ELT, ELTP dan yang terbaru Highly Immersive Programme

II. PENYATAAN MASALAH

Tuntutan literasi Abad Ke – 21 termasuk kepada kemahiran menggunakan, memahami, menganalisis dan menguraikan maklumat khususnya dalam Bahasa Inggeris.Koo & Hazita (2010). Lantaran itulah, komunikasi memainkan peranan yang sangat besar dalam kehidupan manusia dimana 75% pekerjaan memerlukan kemahiran berkomunikasi dan hanya 25% memerlukan kemahiran teknikal. Prabhakar (2004). Oleh itu, kemahiran berkomunikasi adalah satu element yang penting dalam kriteria pemilihan pekerja. Zedeck & Goldstein (2000). Justeru, keyakinan diri yang rendah dalam berkomunikasi dalam bahasa Inggeris menyebabkan seseorang itu tidak mendapat peluang pekerjaan. Zeigler (2007).

Dalam proses sosialisasi, kemahiran berkomunikasi ini dapat membantu ahli sosiologi bagi melahirkan institusi sosial dan seterusnya memberi pengaruh ke atas budaya dan struktur sosial (Abdullah,

2008). Dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) di dalam kelas, guru dan pelajar seharusnya mengamalkan komunikasi dua hala antara supaya mereka bertukar-tukar pengalaman dan pengetahuan antara satu sama lain. Justeru, pemahaman dalam sesuatu bidang itu penting bagi mengelakkan kecairan maklumat dan kesilap tafsiran ilmu. Amir Sharifuddin (2011).

Dalam Laporan Tahunan PPPM (2015) menunjukkan bahawa jurang diantara pelajar bandar dan luar bandar adalah semakin mengecil. Ini merupakan pertunjuk positif dalam pendidikan Malaysia terutamatanya melibatkan pembangunan pendidikan bahasa Inggeris. Walaubagaimanapun, isu yang sering diketengahkan ketika ini adalah kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris

yang masih lemah. Ironinya, murid yang mendapat keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan tetapi masih belum mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris dengan baik. Baker & Wetsup (2003)

Malah Laporan PPPM 2013 – 2015, telah menyatakan majikan telah mengengahkan dua faktor utama

III. ISU – ISU KOMUNIKASI BAHASA INGGERIS

1. KETIDAKBOLEH PASARAN KERJA

Ketidakboleh pasaran graduan sekarang ini menjadi isu yang hangat diperkatakan. Beberapa kajian menunjukkan ketidakpuasan majikan terhadap kemahiran berkomunikasi graduan IPTA dalam Bahasa Inggeris. Megat, (2007), Long Muda, (2009) dan Ismail (2012). Lantaran itu, kadar pengangguran meningkat. Mazlan, (2011), Mamat, (2011), Jabatan Perangkaan Malaysia, (2013). Hal ini berlaku kerana wujud ketidakselarasan pencapaian akademik dengan tahap kemahiran berkomunikasi. Baker & Wetsup (2003). Malah menurut Abdul Rahman (2010), sebab utama kegagalan seseorang dalam pekerjaannya apabila mereka gagal mewujudkan interaksi yang positif dengan persekitaran mereka. Hakikat sebenar, murid mengetahui akan kepentingan penguasaan kemahiran bertutur dalam Bahasa Inggeris.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Laila (2016) terhadap murid luar bandar di daerah Batu Pahat, Johor mendapati kesemua responden bersetuju bahawa Bahasa Inggeris penting dalam pembangunan mereka. Namun begitu 20 % daripada responden gagal memahami Bahasa Inggeris, 36 % menghadapi kesukaran untuk memahami dan bertutur dalam bahasa Inggeris. Kajian telah menunjukkan bahawa 46% calon yang berhasrat untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat tertiary hanya memperoleh Band 1 atau 2 (paling rendah) dalam Malaysian University English Test (MUET). Laporan PPPM (2015). Ini memberi kesukaran kepada pelajar yang ingin mengikuti bidang professional seperti perubatan dan perundangan.

2. LATAR BELAKANG

Menurut Baker & Wetsup (2003), pencapaian murid dalam sesebuah kelas dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, sikap, persekitaran, pengalaman dan pendedahan murid kepada golongan yang pelbagai aras dan jurang dalam sesebuah kelas. Justeru, kemahiran berkomunikasi adalah sangat diperlukan bagi membolehkan mereka saling mengenali dan berkongsi maklumat sesama rakan sekelas. Kemahiran berkomunikasi ini juga melibatkan penguasaan kosa kata murid dan kosa kata ini berkait rapat dengan sikap membaca murid. Guo (2012) dalam kajian terhadap dua kumpulan murid di Taiwan mendapati 60 % murid menghabiskan 4 jam masa seminggu

menyebabkan graduan baharu tidak mendapat pekerjaan ialah penguasaan bahasa Inggeris yang lemah dan kurang kemahiran berkomunikasi. Kementerian Pendidikan Malaysia juga mendapati bahawa pembelajaran dan pencapaian murid dalam bahasa Inggeris boleh dipertingkatkan dengan penggunaan Bahasa Inggeris yang lebih meluas.

untuk membaca bahan bacaan dalam bahasa ibunda sendiri dan hanya 40% murid membaca bahan dalam Bahasa Inggeris. Justeru, murid yang lebih meminati bahan bacaan berbahasa Inggeris akan lebih menguasai kosa kata bahasa Inggeris sekali gus berupaya berkomunikasi dalam bahasa Inggeris.

3. PENERIMAAN DASAR

Dalam meningkatkan kebolehan pasaran belia di Negara ini, polisi pengajaran dan pembelajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Inggeris (PPSMI) mula diperkenalkan pada tahun 2003 namun menemui kegagalan sehingga diumumkan pemansuhannya pada 8 Julai 2009. Menurut Junaidi (2011) dalam kajiannya ke atas murid di salah sebuah sekolah di Terengganu mendapati 41.4 peratus murid kurang faham apa yang diajar guru, 29.0 peratus murid tidak faham dengan istilah dan penguasaan bahasa Inggeris yang sangat lemah. Selain itu, kemahiran berkomunikasi guru juga menjadi salah satu isu kelemahan murid dalam berbahasa Inggeris. Terdapat guru yang tidak fasih berbahasa Inggeris dan pengajaran disampaikan dalam Bahasa Melayu dan Inggeris. Malah, jurang diantara keyakinan dan minat murid menggunakan BI dalam Sains dan Matematik adalah sangat ketara iaitu 67.9 % bagi bandar dan 32.1% sahaja bagi murid luar bandar bagi 12 sekolah Terengganu dan Selangor. Junaidi (2011)

4. PENILAIAN PRESTASI

Guru lebih banyak memberi fokus kepada kemahiran tatabahasa dan kosa kata kerana kemahiran ini yang diuji dalam peperiksaan. Baker & Wetsup (2003). Justeru, penggunaan Bahasa Inggeris sebagai pertuturan menjadi terhad kepada proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas semata. Walhal, menurut Nik (2016), tahap penguasaan individu murid dalam sesuatu bahasa diukur dalam kebolehan mendengar, bertutur, membaca dan menulis. Oleh itu, terdapat juga murid yang mendapat keputusan yang cemerlang dalam Bahasa Inggeris tetapi tidak mampu bertutur dengan baik dalam bahasa tersebut. Baker & Wetsup (2003).

IV. CADANGAN, CABARAN DAN KEJAYAAN PENDIDIKAN BAHASA INGGERIS DI MALAYSIA

Perubahan dalam arena pendidikan Negara mula menampakkan hasil daripada pelbagai dasar, akta, laporan, ataupun penyata seperti Dasar Pendidikan Negara, Laporan Razak 1956, Laporan Rahman Talib 1960, Akta Bahasa Kebangsaan 1967 dan Laporan Jawatkuasa Kabinet 1979.

Kini, pengajaran dan pembelajaran abad ke 21 hangat diketengahkan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 -2025) termasuklah mempertingkatkan penguasaan Bahasa Inggeris murid.

1. PENDIDIKAN GURU

Setelah PPSMI menemui kegagalan, kerajaan memperkenalkan dasar “Mempertabatkan Bahasa Malaysia dan Memperkukuhkan Bahasa Inggeris” pelbagai langkah telah diambil termasuk mewujudkan lima buah Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) Kampus Bahasa Inggeris khusus untuk melatih guru – guru bahasa Inggeris. Guru – guru Bahasa Inggeris terbaik dan guru – guru luar bandar diambil bagi meningkatkan penguasaan bahasa Inggeris murid di luar bandar. Walau bagaimanapun dasar kerajaan gubal namun kejayaan ini bergantung kepada kepimpinan pentadbir di sekolah dan guru sebagai badan pelaksana. Nor Azni (2015) berpendapat bahawa segala perubahan yang dilaksanakan bagi tujuan meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah adalah ditakrifkan sebagai perubahan dalam dunia pendidikan. Justeru, badan pelaksana perlu melaksanakan segala perubahan ini dengan penuh komitmen dan tanggungjawab bagi memastikan dasar yang digubal membuahkan hasil.

Dasar Memartabatkan Bahasa Malaysia dan Memperkukuh Bahasa Inggeris (MBMMBI) 2009 yang bertujuan untuk memartabatkan status bahasa Melayu dan dalam pada masa yang sama memperkukuhkan kemahiran berbahasa Inggeris dalam kalangan murid. Bagi meningkatkan usaha ini, kementerian menyediakan peruntukkan yang besar bagi meningkatkan kemahiran berbahasa Inggeris dalam kalangan murid dan guru. Usaha ini ditumpukan kepada beberapa bidang tertentu termasuklah latihan guru, kurikulum, pengajaran dan pembelajaran serta pentaksiran.

Dalam Laporan PPPM 2015, seramai 16,012 orang guru telah mengikuti Latihan Professional Upskilling of English Language Teachers (ProELT) DAN berdasarkan keputusan ujian bagi tiga kohort guru, sebahagian besar guru Bahasa Inggeris berada dalam Band 2. Oleh itu, guru disarankan untuk menggunakan bahan pembelajaran akses sendiri bagi meningkatkan kemahiran kepada C1.

English Language Training Centre (ELTC) telah menjalankan satu kajian terhadap 242 orang guru yang telah tamat mengikuti kursus ProELT di 15 buah sekolah rendah dan 5 sekolah menengah yang pada tahun 2015 mendapati sebahagian besar guru mempunyai motivasi dan menggunakan pendekatan pengajaran yang lebih kreatif. Manakala murid menunjukkan peningkatan pencapaian 4% berdasarkan ujian pra dan pasca yang merangkumi item cloze passages dan penulisan karangan yang ditadbir dalam tempoh tiga bulan. Kajian ini secara langsung telah menunjukkan ProELT telah memberi kesan langsung kepada perkembangan pembelajaran murid. (Laporan PPPM, 2015)

2. PEMBELAJARAN YANG MENYERONOKKAN

Pembelajaran kaedah tradisional pada abad kini adalah sesuatu yang kurang menarik minat murid. Maka dengan itu, pengajaran menggunakan kaedah didik hibur yang menggunakan alatan media seperti melihat menonton movie berbahasa Inggeris, mendengar radio dan lagu lebih mempercepatkan peningkatan kemahiran bertutur dalam bahasa Inggeris murid. Menurut Mohamad (2016) pengajaran Bahasa Inggeris akan menemui kejayaan dengan mengaplikasikan semua kaedah seperti menggunakan media untuk mendengar, bercakap dan meningkatkan kosa kata, membantu memahami arahan guru serta membantu murid memahami perkara yang diajar dan mampu mencari sendiri maksud perkataan.

Kementerian Pendidikan Malaysia melalui program school support plan dan aktiviti Out – Of – Class Component. School Support Plan telah membantu sekolah yang mempunyai prestasi rendah dalam SPM bagi kertas Bahasa Inggeris. Sekolah hotspot ini akan diberi perhatian khusus dibawah Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah (SISC+) yang memberi latihan dan bimbingan kepada guru Bahasa Inggeris dari 300 buah sekolah. Latihan ini memberi focus kepada peningkatan kemahiran mereka bentuk intervensi terbeza berdasarkan kemahiran berbahasa murid. Impaknya, hampir 85% guru melaporkan bahawa murid menunjukkan maklum balas dan penglibatan baik disebabkan penggunaan pendekatan pembelajaran berbeza di dalam bilik darjah. Kesan positif ini dapat dilihat melalui tugas yang disiapkan terutamanya melibatkan penulisan karangan iaitu pengurangan bilangan kesalahan yang dilakukan dan karangan yang dihantar lebih panjang. (Laporan PPPM, 2015)

3. PEMBELAJARAN BERKUMPULAN, PEMBENTANGAN DAN PENGLIBATAN DALAM AKTIVITI

Selain itu, pembelajaran berasaskan kumpulan dan pembentangan juga mampu meningkatkan kemahiran berkomunikasi murid. (Ilianis,2016; Hairuzila,2011; Salma, 2014). Hal ini kerana, melalui kaedah pembentangan dan perbincangan dalam bahasa Inggeris mampu meningkatkan keyakinan diri individu dan sekaligus melatih murid untuk berkomunikasi menggunakan bahasa Inggeris yang mudah dan ringkas. Penglibatan murid kepada aktiviti berunsurkan pengucapan awam juga membantu murid meningkatkan kemahiran berkomunikasi selain daripada dapat membina keyakinan. Menurut Ilianis (2016) dalam dapatan kajiannya terhadap tiga orang murid mendapati murid berkenaan lebih berkeyakinan dan mempunyai kelancaran dalam bertutur dalam bahasa Inggeris setelah melibatkan diri dalam program public speaking.

Sementara itu, English In Camp yang dijalankan oleh kementerian sebanyak 7 kali melibatkan penyertaan 680 orang murid dapat meningkatkan pengukuhan pemahaman

kompan kesusteraan yang terdapat dalam Kertas Bahasa Inggeris Aktiviti seperti drama terbukti berkesan dalam menerapkan keyakinan pada diri murid dan guru untuk menghargai sastera. Justeru, kementerian terus memberi sokongan kepada program ini memandangkan ianya dalam meningkatkan penguasaan murid dalam Bahasa Inggeris serta mampu membina persekitaran ceria Bahasa Inggeris. (Laporan PPPM, 2015)

Ketidakbolehpasaran graduan baharu lantaran penguasaan Bahasa Inggeris yang lemah dan kurang kemahiran berkomunikasi membawa kepada cadangan yang dikemukakan oleh Majlis Ekonomi pada tahun 2015 yang meminta kementerian mencadangkan pelan yang radikal bagi meningkatkan pencapaian murid bagi mata pelajaran Bahasa Inggeris, Matematik dan Sains. Oleh itu, Makmal Bahasa Inggeris telah diwujudkan dengan matlamat untuk menyediakan strategi bagi meningkatkan penguasaan Bahasa Inggeris dalam kalangan murid. Makmal ini dilaksanakan dalam dua fasa dan dianggotai oleh pelbagai pihak yang berkepentingan seperti universiti awam dan swasta, yayasan pendidikan, kumpulan ibu bapa, kesatuan dan kementerian lain yang membawa kepada dua inisiatif iaitu Program Dwi Bahasa (Dual Language Programme – DLP) dan Program Imersif Tinggi (Highly Immersive Programme - HIP). Laporan PPPM, (2015)

V. RUMUSAN

Pada era globalisasi, Bahasa Inggeris telah menjadi Bahasa Pengantar di seluruh dunia. Justeru, Malaysia turut menekankan kepentingan bahasa ini bagi meningkatkan martabat negara setanding dengan negara – negara di dunia.

Namun, isu membelenggu negara ketika ini adalah penguasaan para pelajar yang masih ditahap yang rendah, khususnya golongan pelajar sekolah di luar bandar. Masyarakat ataupun komuniti masyarakat luar bandar masih belum mampu mengaplikasikan penggunaan Bahasa Inggeris di dalam mahupun di luar bilik darjah sehingga menyebabkan jurang diantara masyarakat bandar dan luar bandar semakin ketara.

Selain itu, kemudahan di sekolah luar bandar agak kekurangan dan masih daif disamping motivasi murid luar bandar masih ditahap yang agak sederhana. Selain pendedahan mereka kepada dunia luar agak terbatas. Justeru, murid diluar bandar perlu diberi pendedahan tentang kepentingan pengajaran dan pembelajaran Bahasa Inggeris bukan semata – mata mengharap mereka lulus dengan cemerlang tetapi lebih kepada pengaplikasian ilmu itu dalam kehidupan seharian. Persekitaran yang mesra Bahasa Inggeris perlu diwujudkan bagi memangkin kepada peningkatan kemampuan murid berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris walaupun sekadar menggunakan bahasa yang mudah.

Justeru, satu pelan strategik perlu diwujudkan dan dilaksanakan di sekolah – sekolah luar bandar bagi membantu meningkatkan keyakinan murid berkomunikasi

serta membudayakan Bahasa Inggeris sebagai satu bahasa yang perlu dipertuturkan dalam kehidupan seharian.

VI. RUJUKKAN

- Abdullah Rahman Abdul Aziz (2010) *Kemahiran Sosial ASAS*, Kula Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Guo Siao Cing (2012) *Using Authentic Material for Extensive Reading to Promote English Proficiency*
- Hairuzia Idrus, Rohani Salleh & Mohd Ridwan Tony Lim Abdullah (2011) *Oral Communication Ability in English: An essential Skill for Engineering Graduates*
- Ismail, M. H (2012) *Kajian Mengenai Kebolehpasaran siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan, Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia le VII 2012*
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2013) *Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah Malaysia 2011*
- Junaidi Awang Besar & Mohd Fuad Mat Jali (2010) *Permansuhan Dasar PPSMI: Tinjauan daripada Persepsi Parti Politik, Ahli Akademik dan NGO serta Pengalaman di sekolah*
- Joanna Baker and Heater Westrup (2003) *Essential Speaking Skills, Vso Sharing skills, Changing Lives*. A&C Balck publisher
- Koo, Yew Lie & Hazita Azman (2010), *Tahap Lliterasi Dalam Bahasa Inggeris di Kalangan Belia di Institut Belia Kebangsaan*.
- Laila Sabiha (2016) *Kertas Cadangan untuk memperkasakan Penggunaan Bahasa Inggeris di Kawasan Luar Bandar*.
- Laporan Pelan Pembangunan pendidikan (2013 – 2015) *Kementerian Pelajaran Malaysia*.
- Long Muda, N (2009) *Keperluan Latihan dan Kemahiran Kebolehpasaran dalam Industri Pembuatan Automatif*. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Mamat, M.I (2011) *Masalah Pengangguran di Malaysia: Kesan Terhadap Negara dan Langkah – Langkah Mengatasinya*. Tesis Sarjana, Universiti Sains Malaysia.
- Megat Aman Zahiri Megat Zakaria (2007). *Hubungan Antara Kemahiran Generik dengan Jantina, Pengkhususan dan Pencapaian Guru – Guru Pelatih UTM: Satu tinjauan Seminar Penyelidikan Institut Pendidikan Guru Batu Lintang,2007*. *Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*.

- Mohammad Hafizuddin bin Ma'mor (2016) Strategies of Successful English Languages Learners in One Lubok Antu's Rural Primary School
- Mohd Amir Sharifuddin Hashim (2011) Pengurusan Bilik Darjah; Interaksi Guru – Murid, Selangor: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Nik Mohd Fazreen Sham Azam Shah (2016) Investigating Interlingual Influence in Pupil's English Writings: A case in Sarawak, Malaysia
- Norhayati bt Azir @ Esa (2016) Peranan Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Kesediaan Guru Terhadap Perubahan Dalam Pelaksanaan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi
- Nur Iianis Adnan (2016) Using Public Speaking to Improve Malaysiaan Student's Confidence Level In Speaking Skill: A Case Study
- Zedeck, S, & Goldstein (2000) Sliding bands. An alternative to top – down selection. In R. Bareet
- Zeiger, R (2007) Student perceptions of “soft” skills in Mechanical Engineering ICEE 2007 Conference.
- Nurul Salma Mohd Dazali (2014) Tahap kemahiran Komunikasi Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Muda Pendidikan IPTA di Utara Semenanjung Malaysia.
- Prabhakar, B. (2004) The paradox of soft skills versus technical skills in hiring. The journal of Computer Information Systems.
- Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, PPPM (2013 – 2015)
- Surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 4 (2016) Pelaksanaan Highly Immersive Program di semua Institusi Pendidikan Mulai 2016. Kementerian Pelajaran Malaysia
- (Ed), Handbook of fair employment strategies. Westport, CT. Courum Books.

Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Hubungannya dengan Kesediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Luar Bandar Daerah Kecil Engkilili.

Alexander Patrick Anak Uring & Jamalul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak – Kepimpinan instruksional merupakan gaya kepimpinan yang sangat relevan untuk diaplikasikan dalam pentadbiran dan pengurusan di sesebuah sekolah. Amalan kepimpinan instruksional pengetua atau guru besar yang berkesan dipercayai akan membawa kecemerlangan ke atas sesuatu program baharu di sesebuah sekolah seperti penerapan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan kesediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar. Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan kaedah kuantitatif dan data diperolehi melalui kaedah soal selidik. Seramai 33 orang guru di 3 buah sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak telah dipilih sebagai responden melalui persampelan rawak mudah. Hasil kajian dibentangkan dalam bentuk deskriptif, iaitu min, sisihan piawai dan peratusan. Analisis terhadap skala jawapan responden pula, dibentuk berdasarkan kepada nilai skor min. Selain itu, kajian ini juga menggunakan Ujian Pekali Korelasi Pearson untuk menguji hipotesis kajian. Hasil kajian mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah luar bandar adalah tinggi. Selain itu, dapatan kajian turut menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan kuat yang positif dan signifikan dengan tahap kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah. Oleh itu, kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di setiap sekolah tidak perlu diragui lagi sekiranya para guru besar mengamalkan gaya kepimpinan instruksional yang baik dan berkesan.

Kata Kunci – Kepimpinan Instruksional Guru Besar, KBAT, Kesediaan Guru, Luar Bandar

I. PENGENALAN

Demi menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi digital masa kini, sistem pendidikan di negara kita telah mengalami pelbagai inovasi dan anjakan paradigma yang telah membawa perubahan yang besar terutamanya kepada kurikulum, pedagogi serta pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Salah satu anjakan paradigma dalam pendidikan negara kita ialah penerapan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) dalam Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc). Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (2013), KBAT boleh ditakrifkan sebagai keupayaan untuk mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan, berinovasi dan berupaya mencipta sesuatu yang baru.

Amalan atau gaya kepimpinan seseorang pemimpin sekolah seringkali dikaitkan dengan keupayaan sesebuah

sekolah untuk menghadapi segala perubahan dalam sistem pendidikan seperti pelaksanaan elemen KBAT dalam PdPc. Menurut Mohd. Yusri dan Aziz (2014), amalan kepimpinan guru besar merupakan salah satu faktor yang dianggap penyumbang kepada kecemerlangan sesebuah sekolah. Satu bentuk amalan kepimpinan guru besar yang sesuai dengan perubahan dalam pendidikan ialah Kepimpinan Instruksional. Menurut Carrier (2011), amalan kepimpinan instruksional guru besar adalah faktor utama yang boleh membawa kepada kejayaan perubahan dan pencapaian sesebuah sekolah. Guru besar yang mempunyai amalan kepimpinan instruksional di sekolah akan sentiasa menggalakkan guru untuk mencapai matlamat akademik sekolah, berusaha lebih gigih dalam kerjanya dan bersedia untuk melaksanakan sebarang perubahan di sekolah.

Menurut Hallinger (2003, 2012), konsep kepimpinan instruksional telah dikaji dengan meluas sejak tahun 1980an dan 1990an lagi. Konsep kepimpinan instruksional tersebut adalah berasaskan kepada kajian sekolah berkesan, pelaksanaan perubahan dan penambahbaikan sekolah yang telah dijalankan di pelbagai negara oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Kajian-kajian tersebut telah membuktikan bahawa kepimpinan instruksional merupakan gaya kepimpinan yang relevan dan lebih baik untuk diaplikasikan dalam pentadbiran dan pengurusan di sekolah terutamanya bagi mengatasi perubahan kurikulum dalam pendidikan yang melibatkan tugas hakiki seorang guru di sekolah.

Sememangnya, kepimpinan instruksional seorang guru besar memainkan peranan penting dalam menghadapi perubahan dalam pendidikan seperti pelaksanaan KBAT di sekolah luar bandar. Penerapan KBAT dalam kurikulum di Malaysia telah dibuat menerusi Program *i-Think* yang melibatkan 10 buah sekolah rintis pada tahun 2011, kemudian diperluaskan ke semua sekolah pada tahun 2014 (Wan Ismail, Hamzah & Lubis, 2016). Di sekolah luar bandar daerah kecil Engkilili, Sarawak pula, penerapan KBAT dalam kurikulum atau PdPc mula diperluaskan sepenuhnya pada tahun 2018. Namun begitu, masih timbul keraguan adakah guru-guru di sekolah rendah luar bandar daerah kecil Engkilili, Sarawak sudah bersedia untuk melaksanakan KBAT tersebut di sekolah masing-masing? Selain itu, timbul juga persoalan adakah guru besar di sekolah terbabit mengamalkan amalan kepimpinan instruksional sepertimana yang diharapkan?

Oleh yang demikian, penulis mendapati satu kajian perlu dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional guru besar di sekolah luar bandar daerah kecil Engkilili, Sarawak. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti tahap kesediaan guru

sekolah rendah luar bandar daerah kecil Engkilili, Sarawak dalam melaksanakan KBAT di sekolah. Selain itu, kajian ini juga akan turut melihat hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.

II. OBJEKTIF DAN HIPOTESIS KAJIAN

Objektif Kajian

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk;

1. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.
2. Mengenal pasti tahap kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.
3. Mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.

Hipotesis Kajian

Hipotesis nol (H_0) yang telah dibentuk bagi jangkaan hasil dapatan kajian ini adalah berdasarkan objektif 3 iaitu:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.

III. TINJAUAN LITERATUR

Amalan Kepimpinan Instruksional pengetua atau guru besar yang berkesan dipercayai akan membawa kecemerlangan ke atas sesuatu program pengajaran dan pembelajaran di sesebuah sekolah. Penerapan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran merupakan salah satu pembaharuan dalam sistem pendidikan yang berlandaskan pembelajaran abad ke-21 (PAK21). Terdapat banyak kajian telah dijalankan oleh para penyelidik berkaitan dengan amalan kepimpinan instruksional pengetua atau guru besar di sekolah. Begitu juga dengan kajian yang berkaitan dengan kesediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah. Namun begitu, kajian yang berkaitan dengan hubungan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua atau guru besar dengan kesediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah agak sukar diperolehi.

Kajian yang telah dijalankan oleh Siti Nur Aaisyah & Jamalul Lail (2017) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional pengetua dengan penglibatan kerja guru dalam pelaksanaan KSSM. Ini bermakna amalan kepimpinan instruksional pengetua yang berkesan akan meningkatkan kesediaan guru dalam melaksanakan KSSM di sekolah. Kaedaan ini turut disokong oleh artikel yang ditulis oleh Alimuddin dalam *Majalah Pendidik* (2010) yang menjelaskan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar dan pengetua mampu mewujudkan persekitaran

sekolah yang kondusif dan dapat memberi impak yang signifikan dalam kecemerlangan murid.

Shahrul dan Azlin (2015) pula, menyatakan bahawa amalan kepimpinan instruksional merupakan proses kesinambungan pengajaran antara guru, murid dan kurikulum serta peranan pengetua atau guru besar dalam menangani perkara yang berkaitan dengan guru seperti pemantauan, penilaian, perkembangan profesionalisme dan latihan dalam perkhidmatan. Johan & Jamalul Lail (2017) juga, telah menyatakan bahawa kepimpinan instruksional merupakan kebolehan pemimpin memberi sokongan dan galakan kepada guru dan murid serta mencorakkan kepemimpinan untuk mempertingkatkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan kajian-kajian lepas tersebut, jelaslah amalan kepimpinan instruksional mampu membawa kecemerlangan dalam organisasi pendidikan. Namun begitu, menurut Yusri & Aziz (2015), terdapat juga pengetua dan guru besar yang menghadapi masalah dalam mengamalkan sepenuhnya amalan kepimpinan instruksional di sekolah. Perkara ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh James & Balansandran (2009) yang mendapati bahawa pertambahan tugas guru besar dan pengetua dalam mengurus pelbagai bidang telah menghadkan peruntukkan masa untuk merancang, mengelola, memimpin dan mengawal pelaksanaan kurikulum sekolah. Keadaan ini telah menyebabkan amalan kepimpinan instruksional pengetua atau guru besar tersebut menjadi kurang berkesan.

Kajian berkenaan dengan kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah khususnya dalam PdPc juga telah menjadi subjek yang begitu popular dalam kalangan penyelidik masa kini. Antaranya ialah kajian yang telah dijalankan oleh Wan Nor Shairah & Norazah (2017) yang mendapati bahawa kebanyakan guru belum bersedia melaksanakan KBAT di sekolah. Antara faktor utama yang menyumbang kepada ketidaksediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah ialah kurangnya pendedahan yang diberikan kepada guru sebagai medium pelaksana dan pengajar kemahiran tersebut. Guru-guru tidak diberikan kursus dan latihan yang sepatutnya untuk memperkenalkan mereka kepada KBAT tersebut (Sharuji & Mohd Nordin, 2017). Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian yang pernah dibuat oleh Siti Mistima (2015), yang turut mendapati bahawa guru kurang diberi pendedahan berkaitan dengan kaedah pengajaran dan pedagogi bersifat KBAT.

Kajian yang dijalankan oleh Mohamad Nurul Azmi & Nurzatulshima (2017) pula mendapati bahawa secara umumnya, kebanyakan guru mata pelajaran RBT dijangka dapat menerapkan elemen KBAT dalam pengajaran RBT. Namun, masih terdapat guru yang belum bersedia sepenuhnya dalam melaksanakan KBAT dalam PdPc mata pelajaran RBT. Dapatan kajian tersebut didapati bertentangan dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Sukiman, Noor Shah & Mohd. Uzi (2012) yang menjelaskan bahawa setiap guru mempunyai kemahiran yang mencukupi untuk menerapkan elemen KBAT dalam PdPc di sekolah. Menurut Sukiman et al. (2012) lagi, guru-guru mempunyai persepsi yang positif terhadap nilai dan kepentingan pengajaran KBAT. Dapatan tersebut selari

dengan kajian yang dijalankan oleh Mohd. Syaubari & Ahmad Yunus (2017), yang turut mendapati bahawa tahap pelaksanaan kurikulum yang mengintergrasikan KBAT dalam kalangan guru-guru pendidikan Islam di Negeri Perak adalah tinggi. Ini menunjukkan bahawa terdapat juga guru yang sudah bersedia sepenuhnya untuk melaksanakan KBAT di sekolah.

Sememangnya, amalan kepimpinan instruksional guru besar yang berkesan pastinya dapat menghadapi perubahan pendidikan dengan berkesan dan seterusnya mencapai perkembangan dan kemajuan dalam sistem pendidikan. Menurut Kursungoglu & Tanriogen (2009), pemimpin instruksional adalah individu yang bertanggungjawab dalam menganjur, membangun dan memastikan sikap positif terhadap perubahan di sekolah. Ini bermakna bahawa amalan kepimpinan intruksional yang diamalkan oleh seseorang guru besar itu akan dapat mempengaruhi komitmen serta kesediaan guru untuk melaksanakan apa-apa perubahan dalam pendidikan dan seterusnya mewujudkan sebuah sekolah yang cemerlang. Oleh yang demikian, berdasarkan kajian-kajian lepas, keberkesanan amalan kepimpinan instruksional guru besar dijangka akan dapat mempengaruhi kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar.

IV. METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah kajian tinjauan yang menggunakan kaedah kuantitatif. Menurut Rosinah (2015), kajian tinjauan merupakan salah satu kaedah penyelidikan bukan berbentuk eksperimen yang banyak digunakan dalam bidang pendidikan untuk mendapatkan pandangan responden mengenai sesuatu isu semasa. Dalam kajian ini, kajian tinjauan ini digunakan untuk meninjau amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak.

Populasi dan Sampel Kajian

Dalam kajian ini, populasi kajian ialah guru-guru yang bertugas di 3 buah sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili, Sarawak. Saiz sampel kajian ditentukan berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Oleh itu, berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970), seramai 33 orang guru di 3 buah sekolah tersebut telah dipilih sebagai responden melalui persampelan rawak mudah. Data dan maklumat yang berkaitan dengan sampel kajian tersebut telah diperolehi melalui Pejabat Pendidikan Daerah Lubok Antu, Sarawak.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini ialah soal selidik. Oleh itu, satu set borang soal selidik telah dibentuk untuk mendapatkan maklumat dan data yang dikehendaki. Borang soal selidik yang digunakan terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A adalah berkaitan dengan

maklumat demografi responden. Bahagian B pula berkaitan dengan amalan kepimpinan instruksional guru besar yang mengandungi 55 item. Item yang digunakan telah diubahsuai berdasarkan item '*Principal Instructional Management Rating Scale*' yang telah digunakan oleh Mohd. Zaini (2009) dalam kajiannya. Manakala bagi Bahagian C pula merupakan 32 item yang digunakan untuk menilai kesediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar. Item-item yang digunakan adalah berdasarkan instrumen yang digunakan dalam kajian Shanila dan Kamisah (2017) dan 'Instrumen Standard Penarafan KBAT dalam PdP' daripada Kementerian Pendidikan Malaysia (2017) yang telah diubahsuai. Bahagian B dan bahagian C dalam soal selidik ini menggunakan kaedah Skala Likert Lima.

Kaedah Analisis Data

Data kajian dikumpulkan, diproses dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi perisian *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Hasil kajian dibentangkan dalam bentuk deskriptif, iaitu min, sisihan piawai dan peratusan. Analisis terhadap skala jawapan responden pula dibentuk berdasarkan kepada nilai skor min. Nilai skor min yang diperolehi daripada setiap dimensi kajian akan menentukan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar berdasarkan julat min sepertimana dalam Jadual 1.

Jadual 1: Tahap Mengikut Nilai Skor Min

Skor Min	Tahap
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Selain itu, kajian ini juga menggunakan Ujian Pekali Korelasi *Pearson* untuk menguji hipotesis kajian. Dalam kajian ini, pengkaji ingin melihat hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar. Interpretasi dapatan kajian Korelasi *Pearson* yang digunakan adalah seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2: Interpretasi Korelasi Pearson

Skala	Interpretasi
0.81 – 1.00	Sangat Kuat
0.61 – 0.80	Kuat
0.41 – 0.60	Sederhana
0.21 – 0.40	Lemah
< 0.20	Sangat Lemah

V. DAPATAN KAJIAN

Maklumat Demografi Responden

Seramai 33 orang responden iaitu 18 lelaki dan 15 perempuan telah dijadikan sebagai sampel kajian. Maklumat demografi responden kajian adalah merangkumi jantina, umur, kelayakan akademik dan pengalaman mengajar. Di samping itu, responden juga turut ditanya tentang pernahkah mereka menerima pendedahan berkaitan KBAT (Jadual 3).

Jadual 3: Analisis Maklumat Demografi Responden

Demografi		Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	18	54.5
	Perempuan	15	45.5
Jumlah		33	100.0
Umur	20 - 29 Tahun	7	21.2
	30 - 39 Tahun	12	36.4
	40 - 49 Tahun	8	24.2
	50 - 59 Tahun	6	18.2
Jumlah		33	100.0
Kelayakan akademik	Sijil	1	3.0
	Diploma	4	12.1
	Ijazah Sarjana Muda	26	78.8
	Ijazah Sarjana	2	6.1
Jumlah		33	100.0
Pengalaman Mengajar	Kurang 5 Tahun	7	21.2
	5 - 10 Tahun	8	24.2
	11 - 20 Tahun	5	15.2
	Lebih 20 Tahun	13	39.4
Jumlah		33	100.0
Pernahkah anda menerima pendedahan berkaitan KBAT?	Ya	29	87.9
	Tidak	4	12.1
Jumlah		33	100.0

Berdasarkan taburan umur responden, seramai 7 orang responden (21.2%) adalah berumur 20 hingga 29 tahun, 12 orang responden (36.4%) berumur 30 hingga 39 tahun, 8 orang responden (24.2%) berumur 40 hingga 49 tahun manakala 6 orang responden lagi (18.2%) berumur 50 hingga 59 tahun. Selain itu, berdasarkan kelayakan akademik pula, terdapat seorang responden (3%) hanya berkelayakan sijil, 4 orang responden (12.1%) memiliki diploma, 26 orang responden (78.8%) memiliki ijazah sarjana muda, manakala 2 orang (6.1%) memiliki ijazah sarjana. Berdasarkan pengalaman mengajar pula, seramai 7 orang responden (21.2%) mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun, 8 orang responden (24.2%) mempunyai pengalaman mengajar 5 hingga 10 tahun, 5 orang responden (15.2%) berpengalaman 11 hingga 20 tahun, manakala 13 orang lagi (39.4%) berpengalaman lebih daripada 10 tahun dalam bidang pendidikan. Di samping itu, berdasarkan soalan pernahkah mereka menerima pendedahan berkaitan KBAT?, seramai 29

orang responden (87.9%) menjawab 'Ya', manakala 4 orang responden lagi (12.1%) menjawab 'Tidak'.

Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Sekolah Rendah Luar Bandar

Tahap kepimpinan instruksional guru besar di sekolah rendah luar bandar dalam kajian ini telah diukur melalui 55 item yang mengandungi 3 dimensi berserta 11 elemen. Nilai skor min (*M*) dan sisihan piawai (*S.P*) yang diperolehi daripada setiap dimensi atau elemen telah menentukan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar tersebut (Jadual 4).

Jadual 4: Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar di Sekolah Rendah Luar Bandar

Dimensi	Elemen	Min (<i>M</i>)	Sisihan Piawai (<i>S.P</i>)	Tahap
Dimensi 1: Mendefinikan Misi Sekolah	i. Merangka Matlamat Sekolah.	4.04	0.69	Tinggi
	ii. Menyampaikan Matlamat Sekolah	4.19	0.74	Tinggi
Skor		4.12	0.72	Tinggi
Dimensi 2: Mengurus Program Instruksional	iii. Penyeliaan dan Penilaian Instruksional	4.03	0.77	Tinggi
	iv. Menyelaras Kurikulum	4.05	0.69	Tinggi
	v. Memantau Kemajuan Murid	3.92	0.78	Tinggi
Skor		4.00	0.75	Tinggi
Dimensi 3: Membentuk Iklim Sekolah Yang Positif	vi. Melindungi Masa Instruksional (Waktu PdPc)	4.01	0.77	Tinggi
	vii. Mempromosi Pembangunan Profesional	4.16	0.68	Tinggi
	viii. Mengekalkan Visibiliti (Kehadiran) Yang Jelas	3.94	0.77	Tinggi
	ix. Penguatkuasaan Piawaian Akademik	3.90	0.67	Tinggi
	x. Menyediakan Insentif Kepada Murid	4.05	0.75	Tinggi
	xi. Menyediakan Ganjaran Kepada Guru	3.84	0.68	Tinggi
Skor		3.98	0.72	Tinggi
Skor Keseluruhan		4.03	0.73	Tinggi

Berdasarkan Jadual 4 di atas, secara keseluruhannya, tahap kepimpinan instruksional guru besar di sekolah

rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili berada pada tahap tinggi ($M=4.03$, $S.P=0.73$). Setiap elemen yang diukur kesemuanya menunjukkan bacaan min pada tahap tinggi. Elemen yang menunjukkan min yang paling tinggi adalah elemen guru besar menyampaikan matlamat sekolah ($M=4.19$, $S.P=0.74$), manakala elemen yang menunjukkan min yang paling rendah adalah elemen guru besar menyediakan ganjaran kepada guru ($M=3.84$, $S.P=0.68$). Berdasarkan tiga dimensi dalam kepimpinan instruksional pula, dimensi mendefinikan misi sekolah menunjukkan nilai min yang paling tinggi ($M=4.12$, $S.P=0.72$), diikuti oleh dimensi mengurus program instruksional ($M=4.00$, $S.P=0.75$), manakala dimensi membentuk iklim sekolah yang positif menunjukkan nilai min yang paling rendah ($M=3.39$, $S.P=0.73$). Walaubagaimanapun, ketiga-tiga dimensi tersebut berada pada tahap yang tinggi.

Tahap Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Rendah Luar Bandar

Dalam kajian ini, nilai skor min (M) dan sisihan piawai ($S.P$) turut digunakan untuk menilai tahap kesiediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah luar bandar sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 5 di bawah.

Jadual 5: Tahap Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Rendah Luar Bandar

Instrumen	Komponen	Min (M)	Sisihan Piawai (S.P)	Tahap
Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Rendah Luar Bandar	1. Pengetahuan Guru Terhadap KBAT.	3.64	0.71	Tinggi
	2. Kemahiran Guru Dalam Melaksanakan KBAT	3.87	0.67	Tinggi
	3. Sikap Guru Terhadap Pelaksanaan KBAT.	3.91	0.73	Tinggi
Skor Keseluruhan		3.81	0.70	Tinggi

Tahap kesiediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar telah dibahagikan kepada tiga komponen. Berdasarkan Jadual 5, ketiga-tiga komponen tersebut telah menunjukkan nilai min yang tinggi, iaitu komponen pengetahuan guru terhadap KBAT mencatat skor min(M)=3.64; $S.P=0.7$, komponen kemahiran guru dalam melaksanakan KBAT mencatat skor min(M)=3.87; $S.P=0.67$ dan komponen sikap guru terhadap pelaksanaan KBAT mencatat skor min tertinggi iaitu $M=3.91$; $S.P=0.73$. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa kesiediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili adalah pada tahap yang tinggi ($M=3.81$, $S.P=0.70$).

Hubungan antara Kepimpinan Instruksional Guru Besar dengan Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Rendah Luar Bandar.

Hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan tahap kesiediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar telah diuji dengan menggunakan ujian pekali Korelasi *Pearson*. Keputusan ujian pekali Korelasi *Pearson* tersebut telah ditunjukkan dalam Jadual 6.

Jadual 6: Hubungan Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dengan Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT di Sekolah Rendah Luar Bandar

		Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar	Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT
Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar	Korelasi <i>Pearson</i>	1	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Kesiediaan Guru Melaksanakan KBAT	Korelasi <i>Pearson</i>	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

** Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Berdasarkan Jadual 6, keputusan ujian pekali Korelasi *Pearson* tersebut menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan yang kuat ($r=0.690$, $p<0.01$) dan signifikan ($p=0.000 < 0.005$) dengan tahap kesiediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar. Oleh itu, hipotesis kajian (H_0) adalah ditolak. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan yang positif dengan kesiediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar. Ini bermakna, sekiranya tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar meningkat, maka tahap kesiediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar juga akan turut meningkat.

VI. PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Perbincangan

Amalan kepimpinan instruksional seseorang guru besar adalah amat penting untuk menentukan keberkesanan prestasi dan kualiti sesebuah sekolah serta berperanan penting dalam menghadapi pelbagai perubahan seperti pelaksanaan KBAT di sekolah. Berdasarkan kajian ini, dapatan kajian telah menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili adalah pada tahap yang tinggi. Ketiga-tiga dimensi yang mengandungi 11 elemen kepimpinan instruksional juga turut mencatat skor min pada tahap yang tinggi. Dimensi kepimpinan instruksional guru besar yang mencatat skor min yang paling tinggi ialah dimensi mendefinisikan misi sekolah. Keadaan ini menggambarkan bahawa guru besar di sekolah rendah luar bandar telah merangka dan menyampaikan matlamat sekolah masing-masing dengan berkesan dan praktikal. Dapatan kajian juga turut menunjukkan bahawa dimensi membentuk iklim sekolah yang positif telah mencatat skor min yang paling rendah. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Jamelaa

(2012). Guru besar didapati kurang memberi penekanan terhadap penguatkuasaan piawaian akademik serta kurang memberi insentif atau ganjaran kepada para guru. Oleh itu, guru besar haruslah mengambil perhatian terhadap elemen-elemen tersebut, supaya dapat membentuk iklim sekolah yang lebih positif dan kondusif.

Selain daripada tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar, dapatan kajian ini juga turut menunjukkan bahawa tahap kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar di daerah kecil Engkilili adalah tinggi. Dapatan kajian ini bertepatan dengan kajian yang telah dijalankan oleh Nor Hasmaliza & Zamri Mahamod (2015). Kebanyakan guru mempunyai sikap yang positif terhadap pelaksanaan KBAT dalam PdPc. Namun begitu, walaupun bersedia melaksanakan KBAT di sekolah, terdapat juga guru yang mengakui kurang pengetahuan tentang KBAT. Keadaan ini turut disokong oleh kajian yang telah dijalankan oleh Norazilawati, Noraini, Mahizer & Nik Azmah (2014), yang menyatakan bahawa sebahagian guru masih belum bersedia sepenuhnya untuk melaksanakan KBAT dalam PdPc disebabkan kurang diberi pendedahan berkaitan dengan kaedah pengajaran dan pedagogi KBAT. Oleh itu, pihak Kementerian Pendidikan haruslah mengambil berat tentang hal ini untuk mempergiatkan lagi kursus-kursus atau bengkel-bengkel yang berkaitan dengan pengetahuan KBAT kepada guru-guru.

Kajian yang berkaitan dengan amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan kesediaan guru melaksanakan KBAT di sekolah luar bandar pula, masih kurang dijalankan oleh mana-mana pengkaji di Malaysia. Ini adalah kerana pelaksanaan KBAT di negara ini hanya bermula pada tahun 2014. Melalui kajian ini, didapati amalan kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah luar bandar khususnya di daerah kecil Engkilili mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Dapatan ini telah menyokong dapatan kajian-kajian lepas yang menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar selalunya mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan kesediaan guru untuk melaksanakan pelbagai dasar atau program pendidikan negara seperti pelaksanaan KSSM sepertimana kajian yang telah dijalankan oleh Siti Nur Aaisyah & Jamalul Lail (2017). Perkara ini turut disokong oleh kajian yang telah dibuat oleh Noorshazrina & Mohd Izham (2016) yang menunjukkan bahawa kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja guru.

Oleh yang demikian, seseorang guru besar haruslah meningkatkan amalan kepimpinan instruksional mereka untuk meningkatkan kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah khususnya sekolah rendah luar bandar. Guru besar perlulah mempraktikkan sepenuhnya fungsi kepimpinan instruksional mereka sepertimana yang ditekankan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025. Sebagai pemimpin di sekolah, seorang guru besar mestilah dapat memastikan penerapan KBAT dalam PdPc dapat dilaksanakan dengan berkesan.

Rumusan

Secara keseluruhannya, dapat dirumuskan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar mempunyai hubungan yang kuat, positif dan signifikan dengan tahap kesediaan guru dalam melaksanakan KBAT di sekolah. Sebagai pemimpin sekolah, guru besar haruslah mengamalkan setiap dimensi dalam kepimpinan instruksional bagi mencapai matlamat dan objektif sekolah seterusnya mewujudkan sekolah yang bertaraf dunia. Amalan kepimpinan instruksional seseorang guru besar telah terbukti impaknya kepada kecemerlangan prestasi di sekolah. Oleh itu, guru besar yang mengamalkan kepimpinan instruksional secara berkesan pastinya akan dapat meningkatkan kesediaan guru untuk melaksanakan KBAT di sekolah rendah khususnya di sekolah luar bandar.

VII. RUJUKAN

- Alimuddin Mohd. Dom. (2010). Ciri-ciri pengetua yang cemerlang. *Pendidik Selangor* Vol.73: 15-18.
- Alimuddin Mohd. Dom. (2012). Kemahiran berfikir dalam pendidikan. *Utusan Malaysia*, 29 Disember: 3.
- Carrier, L. (2011). What Is Instructional Leadership And What Does It Look Like In Practice? A Multi-Case Study Of Elementary School Principals Who Have Led Schools From Being Identified As Under Performing To Performing. Doctoral Dissertation. University of Massachusetts Amherst.
- Chia, C., M., Wellington, E., Faridah Anum Abdul Wahid, Lew, M., M., Lim, Z., C., Masitah Hj. Taib, Munira Mohsin, Rorlinda Yusof & Shahrul Arba'iah Othman. (2015). *Penyelidikan Tindakan: Panduan Penulisan Laporan*. Bangi: Pelangi Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Fazleen Mohamad, Norazlinda Saad & Surendran Sankaran. (2017). Kepimpinan instruksional pengetua dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. *E-Journal Of The 3rd Global Conference On Economics And Management Sciences* (2017): 11 – 18.
- Hallinger, P. (2003). *Two Decades of Ferment in School Leadership Development in Retrospect:1980-2000, Dalam P. Hallinger (Ed.). Reshaping the Landscape of School Leadership Development: A Global Perspective*. Netherlands: Sweets & Zeitlinger.
- Hallinger, P. (2012). A Data-Driven Approach To Assess And Develop Instructional Leadership with the PIMRS. dlm Shen, J., *Tools for improving principals' work* (pp. 47–69). New York: Peter Lang Publishing.
- Hussein, M. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Jamelaa, B., A. (2012). Amalan Kepimpinan Instruksional Dan Sikap Terhadap Perubahan Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Di Negeri Pahang. Tesis PHD. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- James, A.J.E. & Balasandran Ramiah. (2009). *Kepimpinan Instruksional Satu Panduan Praktikal*. Selangor: PTS Akademia.
- Johan Gohet & Jamalul Lail Abdul Wahab. (2017). Amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di daerah Asajaya. *Prosiding Seminar Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan 2017*, hlm. 617 – 630.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2011). *Kurikulum Standard Sekolah Rendah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi*. Putrajaya: Lembaga Peperiksaan Malaysia.
- Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size For Research Activities Educational And Psychological Measurement*. Duluth: University of Minnesota.
- Kursunoglu, A. & Tanriogen, A. (2009). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principal and teachers' attitudes towards change. *Proceeding Social and Behavioral Sciences 1 2009*, hlm. 252-258.
- Lu, D., L., L. & Jamalul Lail Abdul Wahab. (2017). Amalan gaya kepimpinan instruksional pengetua di sekolah menengah swasta daerah Miri dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. *Prosiding Seminar Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan 2017*, hlm. 542 – 552.
- Mohamad Nurul Azmi Mat Nor & Nurzatulshima Kamarudin. (2017). Penerapan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT): Kesiediaan guru dalam pengajaran dan pembelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) di sekolah rendah. *International Journal of Education and Training (InjET)* 3(2): 1- 7.
- Mohamad Zaidir Zainal Abidin & Kamisah Osman. (2017). Tahap pengetahuan, pemahaman, kemahiran dan pelaksanaan guru sains terhadap Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences* 1(2017): 97 – 113.
- Mohd. Syaubari & Ahmad Yunus. (2017). Pelaksanaan kurikulum Pendidikan Islam mengintegrasikan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) berdasarkan Model Dick and Carey di Negeri Perak. *International Academic Research Journal of Social Science* 3(2): 1- 9.
- Mohd. Yusri Ibrahim & Aziz Amin. (2014). Model kepemimpinan pengajaran pengetua dan kompetensi pengajaran guru, *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* 2(1): 15-29.
- Mohd. Zaini Ismail. (2009). Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi Dengan Sekolah Menengah Berprestasi Rendah Di Daerah Kota Setar Kedah Darul Aman. Tesis Sarjana Sains, Pengurusan Pendidikan. Universiti Utara Malaysia.
- Nik Mustafa, Mohd. Radzi, Hazlina, Aida Rohana & Mohd. Nawawi. (2014). Principals' instructional leadership and teachers' commitment in three Mara Junior Science Colleges (MJSC) In Pahang, Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 191(2015):1848 – 1853
- Noorshazrina Faustine & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2016). Amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya terhadap komitmen kerja guru sekolah rendah di daerah Lawas. *Prosiding Seminar Pendidikan Transdisiplin (Sted 2017)*, hlm. 439 – 447.
- Norazilawati Abdullah, Noraini Mohd Noh, Mahizer Hamzah & Nik Azmah Nik Yusuf. (2014). Kesiediaan guru sains dan matematik dalam pelaksanaan Kurikulum Standard Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik Malaysia* 4(1): 81-96.
- Nor Azni, A., Foo, S.F., Soab, A. & Aminuddin, H. (2014). Kepimpinan instruksional pengetua dalam pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS). *Proceeding Of The Global Summit On Education 2014*, hlm. 516 – 524.
- Rahman Haron, A., Jamaludin Badusah & Zamri Mahamod. (2015). Kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dalam SALAK DIDIK dengan elemen nyanyian dan elemen pantun. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu* 5(1): 53-60.
- Rosinah Edinin. (2015). *Penyelidikan Tindakan: Kaedah & Penulisan*. Bangi: Pelangi Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Sharuji, W., N., S., & Mohd Nordin, N.(2017). Kesiediaan guru dalam pelaksanaan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). *Simposium Pendidikan di Peribadikan: Perspektif Risalah An-Nur (SPRiN2017)*, hlm. 140 – 146.

Siti Nur Aaisyah Alias & Jamalul Lail Abdul Wahab. (2017). Kepimpinan instruksional pengetua dan pengaruhnya terhadap penglibatan kerja guru dalam pelaksanaan KSSM. *Prosiding Seminar Pendidikan Serantau ke-VIII 2017*, hlm. 738 – 750.

Sukiman Saad, Noor Shah Saad, & Mohd Uzi Dollah. (2012). Pengajaran kemahiran berfikir aras tinggi: Persepsi dan amalan guru matematik semasa pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia* 2(1): 18-36

Wan Ismail, W., A., Hamzah, M., I. & Lubis, M., A. (2016). Kesiediaan guru Pendidikan Islam sekolah rendah di Selangor terhadap penerapan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences* 3(1): 79 – 95.

Yahya Othman. (2014). Peranan guru Bahasa Melayu dalam merangsang Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). *Dewan Bahasa* 14(25): 20-24.

Amalan Bimbingan Dan Pementoran School Improvement Specialist Coaches (SISC+) Dengan Kesediaan Guru Di Daerah Samarahan, Sarawak

James Anak Nesserd Robert dan Mohamed Yusoff Bin Mohd Nor

Abstrak - School Improvement Specialist Coaches (SISC+) yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia di bawah Program Transformasi Daerah (DTP) adalah pegawai pembimbing yang dilantik untuk membantu guru-guru meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka di sekolah. Kajian ini dilakukan bagi melihat sama ada terdapatnya hubungan tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kesediaan guru dibimbing di Daerah Samarahan. Satu kajian tinjauan terhadap guru-guru yang dibimbing pegawai SISC+ telah dijalankan di daerah Samarahan. Seramai 100 orang guru telah dipilih sebagai sampel kajian dan menjawab borang soal selidik yang telah disediakan secara dalam talian. Dapatan data telah dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan perisian Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ adalah pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa pegawai SISC+ dilihat sebagai berpengalaman, berkemahiran dan mempunyai gaya komunikasi yang baik. Selain itu, tahap kesediaan guru yang dibimbing dari segi ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap juga adalah pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan guru yang dibimbing menilai pegawai SISC+ sebagai banyak membantu meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran serta sikap mereka. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ dan tahap kesediaan guru dibimbing. Dapatan kajian ini dapat dijadikan refleksi terhadap kerja buat dan membantu pegawai-pegawai SISC+ Daerah Samarahan untuk melihat dan merancang bimbingan yang akan dibuat dengan guru-guru yang dibimbing di sekolah. Kesimpulannya, program bimbingan SISC+ ini harus diteruskan sebagai satu usaha meningkatkan tahap profesionalisme guru dari segi ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap.

Kata kunci - Program Transformasi Daerah, Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah, School Improvement Specialist Coaches Plus (SISC+), bimbingan, pementoran

I. PENGENALAN

Dewasa ini, keperluan untuk guru-guru memperoleh ilmu pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran abad ke-21 adalah amat penting. Ini bagi memastikan generasi yang akan dilahirkan nanti mampu bersaing diperingkat global dan sekaligus meletakkan negara kita setanding dengan negara-negara maju yang lain. Selaras dengan usaha untuk menuju sebuah negara maju menjelang tahun 2020, setiap guru perlu memiliki ilmu pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran abad ke 21 ini, untuk bersaing dengan negara maju yang lain. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) (2012) telah menyatakan hasratnya untuk meletakkan negara dalam kelompok sepertiga teratas dalam pentaksiran antarabangsa seperti TIMSS dan PISA dalam tempoh 15

tahun. Menurut laporan TIMSS dan Pisa 2016, Malaysia masih berada pada kedudukan yang rendah berbanding negara-negara lain di Asia Tenggara walaupun berlaku peningkatan semenjak tahun 1999. Keadaan ini wujud disebabkan kurangnya amalan KBAT dalam pengajaran dan pembelajaran hasil dari kaedah yang masih lama dan tidak sesuai dengan abad ke 21 yang diamalkan oleh guru-guru di sekolah.

Ekoran itu, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah mengambil inisiatif untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem pendidikan di Malaysia dengan memperkenalkan Program Transformasi Daerah (DTP) di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Di bawah program DTP ini, KPM telah memberi penekanan terhadap peningkatan ilmu pengetahuan dan kemahiran guru dengan memperkenalkan perjawatan baru di kementerian iaitu pegawai *School Improvement Specialist Coaches Plus* (SISC+). Peranan pegawai SISC+ ini adalah untuk memberi bimbingan dan pementoran kepada guru-guru dalam *aspek pedagogi* bagi meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran abad ke-21. Ini merupakan satu langkah untuk menghasilkan golongan guru yang berkemahiran tinggi dan meningkatkan kualiti penyampaian kurikulum (*Buku panduan Program Transformasi Daerah, Edisi 3.0*) bagi memastikan hasrat negara untuk membangunkan modal insan tercapai (KPM 2014). Bermula dari tahun 2014, pegawai-pegawai SISC+ ini telah ditempatkan di semua Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) seluruh negara dan mereka ini bergerak ke sekolah-sekolah yang mempunyai *band* yang rendah bagi membantu guru-guru yang telah dipilih berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh KPM.

Namun, adalah amat penting bagi kita tahu sejauh manakah amalan bimbingan dan pementoran ini berlaku di sekolah dan kesediaan guru terhadap bimbingan yang diberi oleh pegawai SISC+ ini. Kejayaan hasrat KPM ini amat bergantung kepada tahap amalan bimbingan dan pementoran ini dan juga tahap kesediaan guru untuk menerima bimbingan dan pementoran tersebut.

Banyak kajian yang telah dijalankan sebelum ini berkait dengan amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ kepada guru-guru di sekolah. Kajian-kajian tersebut lebih menekankan kepada impak bimbingan dan pementoran kepada guru-guru yang dibimbing. Terdapat juga kajian yang melihat dari sudut bimbingan dan pementoran ini sebagai satu corak kepimpinan yang wujud di sekolah. KPM juga dengan usahasama universiti tempatan, sedang membuat kajian yang hanya berfokus kepada tahap kepuasan kerja SISC+.

Namun tidak banyak kajian yang dibuat tentang hubungan bimbingan dan pementoran yang dilakukan oleh pegawai SISC+ terhadap kesediaan guru terutamanya di daerah Kota Samarahan, Sarawak.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebut tadi, maka kajian ini bertujuan untuk menjawab beberapa soalan kajian iaitu adakah terdapat hubungan amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ dengan kesediaan guru di Daerah Kota Samarahan. Lebih spesifik lagi, kajian ini ingin melihat tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ melalui atribut-atribut yang terkandung dalam amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ iaitu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi dengan kesediaan guru dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap guru setelah diberi bimbingan dan pementoran oleh pegawai SISC+.

Kertas kajian ini mengandungi 4 bahagian utama. Bahagian pertama membincangkan kajian literatur yang berkaitan dengan bimbingan dan pementoran dalam bidang pendidikan. Selain itu ia juga membincangkan berkaitan kesediaan guru terhadap bimbingan dan pementoran yang diberi. Bahagian kedua akan membincangkan metodologi dan teknik data analisis yang digunakan dalam kajian ini. Seterusnya, kertas kajian ini akan membincangkan hasil dapatan kajian dan rumusan kajian. Akhir sekali, kertas kajian ini akan membuat kesimpulan dengan membincangkan kesan-kesan daripada dapatan kajian dan cadangan-cadangan penambahbaikan untuk kajian akan datang.

II. ULASAN LITERATUR

Terdapat beberapa kajian sebelum ini yang mengkaji tentang amalan bimbingan dan pementoran yang telah dijalankan oleh pegawai SISC+ di sekolah seperti kajian impak Pembimbing Pakar Pembangunan Sekolah Matematik (SISC+ MT) (Syamsila dan Mistima, 2017), *Exploring the School Improvement Specialist Coaches' Experience in Coaching English Language Teachers* (Ahmad et al., 2016), Kajian Penerimaan Guru-Guru Dibimbing Terhadap Kualiti Personaliti Dan Kualiti Ilmu Dan Bimbingan Pegawai SISC+ (Ahmad et al., 2014), Bimbingan dan Pementoran Berfokus oleh SISC+ BM: Impak Terhadap Kualiti Pengajaran Guru Bahasa Melayu Di Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Samarahan, Sarawak (Rozita et al., 2016) dan Persepsi Guru Terhadap Program Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah (SISC+) (Hilmi & Jamil, 2017). Kesemua kajian ini telah menunjukkan bahawa bimbingan dan pementoran yang dijalankan oleh pegawai SISC+ ada membawa kesan positif kepada perubahan dan peningkatan kualiti pedagogi guru dalam pengajaran dan pembelajaran guru di sekolah.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) (2012), melalui Inisiatif Program Transformasi Daerah (DTP) telah mewujudkan perjawatan *School Improvement Specialist Coaches Plus* (SISC+) bagi membantu guru-guru di sekolah band rendah untuk meningkat dari segi ilmu pengetahuan dan kemahiran. Pegawai SISC+ ini bertanggungjawab untuk memberi bimbingan dan

pementoran kepada guru-guru ini selaras dengan hasrat KPM tersebut. Menurut buku Panduan Pengurusan Program Transformasi Daerah, Edisi 3.0, SISC+ bertanggungjawab memberikan bimbingan mengikut ketiga-tiga dimensi yang saling berkait iaitu kurikulum, pentaksiran dan pedagogi. SISC+ membimbing guru ke arah pengajaran dan pembelajaran (pdp) dalam bilik darjah yang lebih menarik dan berkesan selaras dengan perkembangan semasa.

Kepentingan bimbingan dan pementoran untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dinyatakan sendiri oleh Y.A.B Dato' Seri Mohd Najib Tun Haji Abdul Razak, mantan Perdana Menteri Malaysia, semasa Persidangan Perkhidmatan Awam ke-13 yang lalu... *"Another approach to develop the knowledge-based workforce is through mentoring and continuous training. In grooming good leaders, it is significant that they learn to lead from relationship with senior leaders who have served as coaches, mentors, teachers and above all, good examples. In addition, young leaders more often than not learn to lead far more from tacit rather than from cognitive knowledge –as apprentices of "masters"."* (Y.A.B Dato' Seri Mohd Najib Tun Haji Abdul Razak, 2008)

Bimbingan (coaching) boleh didefinisikan sebagai proses membimbing dan menyokong bagi mencapai pembangunan personal dan profesional secara optima, (Kilburg, 1996; Nowack, 2003). Menurut Abdul Razak Alias (2016), bimbingan adalah tentang memberi kuasa, motivasi secara individu kepada yang dibimbing (coachee) untuk mencari penyelesaian oleh diri mereka (coachee) sendiri. Dr. Shaker Mustafa (2012) dalam bukunya bertajuk *'Mudahnya Coaching dan Mentoring'* pula memberi definisi bimbingan sbagai proses interaktif melalui pengurus-pengurus dan penyelia-penyelia, bertujuan untuk menyelesaikan masalah prestasi atau membina kebolehan pekerja. Bimbingan juga adalah usaha memastikan orang yang dibimbing (coachee) dapat memberi komitmen sepenuhnya untuk pembangunan diri dan seterusnya organisasi. Ini bermakna bimbingan adalah merupakan satu proses berfokuskan coachee yg bertujuan melepaskan potensi (unleashed the potential) seseorang coachee tersebut melalui penemuan sendiri.

Pementoran (mentoring) pula adalah penyampaian kepakaran mereka kepada mentee, menerangkan atau menjadi model, cara yang sebelum ini telah berkesan, dan bukannya menggalakkan mentee untuk melakukan sesuatu yang baru. Menurut Azhar Ahmad (2002), pementoran merupakan suatu proses di mana seorang *mentor* yang mempunyai kepimpinan tinggi serta mempunyai kemahiran atau kompetensi tertentu, membimbing secara terancang dan sistematik seorang *protege/mentee* yang telah dikenalpasti dengan tujuan untuk membangunkan keupayaan kepimpinan dan kompetensi tertentu melalui program yang disusun rapi oleh pihak pengurusan. Menurut Dr Shaker Mustafa (2012), pementoran adalah satu kemahiran yang disediakan dalam bimbingan. Kebanyakan pembimbing (coach) adalah mentor kepada pekerja-pekerja mereka. Pementoran lebih bersifat tidak

rasmi dan hubungan terbuka berbanding bimbingan (coaching).

Pembimbing kebiasaannya ialah mentor. Oleh sebab itu, kedua-dua istilah itu diletakkan bersama-sama dalam banyak perkara seperti bengkel dan mana-mana seminar pengurusan termasuklah nama perjawatan SISC+ itu sendiri.

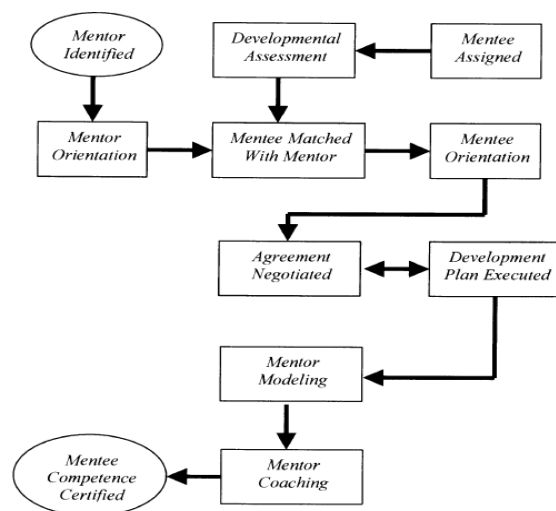
Teori Bandura (1977) mengatakan bahawa pembelajaran berlaku melalui pemerhatian dan tingkahlaku positif yang ditunjukkan oleh guru atau mentor. Teori ini menjelaskan bahawa seorang guru akan menunjukkan satu perkembangan positif atau peningkatan dalam prestasi sekiranya mentor atau pembimbing (pegawai SISC+) yang memberi bimbingan dapat menunjukkan tingkah laku yang positif kepada guru seterusnya ditiru oleh guru itu.. Semakin tinggi amalan positif dalam bimbingan dan pementoran yang ditunjukkan oleh pegawai SISC+ itu, maka semakin tinggi jugalah perkembangan serta prestasi seseorang guru tersebut setelah dibimbing. Ini menunjukkan bahawa seseorang pegawai SISC+ yang memberi bimbingan dan pementoran kepada guru-guru di sekolah harus mempunyai ciri-ciri seorang pembimbing yang baik dan disenangi oleh guru.

Sebagai seorang pembimbing, seseorang pegawai SISC+ seharusnya mempunyai kualiti seorang pembimbing dan mentor yang baik. Berilmu pengetahuan, berkemahiran dalam bidang yang disampaikan dan mempunyai komunikasi yang baik dengan guru adalah merupakan kualiti seorang pembimbing dan mentor. Menurut seorang pakar kaunseling, Universiti Malaysia Perlis, Wan Saniah Wan Yahya, antara ciri-ciri seorang pembimbing dan mentor yang baik ialah mempunyai kemahiran komunikasi lisan atau bukan lisan dan kemahiran mendengar yang baik. Menurut Abdul Razak Alias (2016) pula, mereka yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk bekerja melalui proses perbualan, menggunakan pendekatan bimbingan adalah pembimbing dan mentor yang baik. Menurut Rayle et al.,(2006) dan Azman et al., (2013), kebolehan dan kemahiran pembimbing dalam amalan komunikasi memberikan kesan tidak langsung kepada pembangunan efikasi sendiri guru.

Standard Guru Malaysia (SGM) (2009) telah menggariskan kompetensi profesional yang patut dicapai oleh guru dalam aspek amalan nilai profesionalisme keguruan, pengetahuan dan kefahaman, serta kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, keperluan yang patut jua perlu disediakan bagi membantu guru mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan. Maka dengan itu, guru yang berkesan dan berprestasi tinggi perlulah mempunyai ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap yang positif setelah diberi bimbingan dan pementoran yang dari pegawai SISC+. Guru yang boleh menguasai pengetahuan, kemahiran dan sikap yang positif mempunyai peluang yang besar untuk meningkatkan prestasi mereka. (Kleinman, Siegel & Eckstein, 2001). Hal ini juga

disokong oleh kenyataan Piper dan Zuilkowski (2015) bahawa guru-guru yang berprestasi rendah memerlukan satu bentuk bimbingan dan sokongan yang boleh meningkatkan prestasi mereka dalam pengajaran dan pembelajaran. Model Guskey (1985) pula menyatakan bahawa, guru yang mempunyai prestasi dan kualiti kerja yang tinggi mampu menguasai pedagogi sekaligus meningkatkan prestasi pelajar. Sailors dan Price (2015) memberi pernyataan bahawa bimbingan mampu membawa peningkatan ke atas pedagogi guru dan prestasi pelajar. DuFour dan Mattos, (2013) juga menyatakan bahawa kualiti guru adalah salah satu faktor penting dalam penguasaan seseorang pelajar.

Setiap organisasi mempunyai kepelbagaian dan keunikan masing-masing. Kepelbagaian ini telah melahirkan model-model bimbingan dan pementoran yang berbeza-beza mengikut organisasi (Annan et.al., 2005). Gambarajah 1 di bawah menunjukkan Model Program Bimbingan dan Pementoran yang digunakan dalam pembangunan kerjaya.



Gambarajah 1: Model Program Bimbingan dan Pementoran
Sumber: Pementoran Dalam Pembangunan Kerjaya, 2002
Azhar Bin Ahmad, *Pengurusan Awam* Jilid 1 Bilangan 2, Julai 2002

Model Program Pementoran di atas menunjukkan bahawa seseorang guru yang telah dikenalpasti untuk diberi bimbingan dan pementoran oleh seorang pegawai pembimbing seperti SISC+ akan menjalani satu proses pembangunan yang di mana berlakunya bimbingan dan sokongan yang melibatkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi SISC+. Di akhir proses tersebut, guru yang diberi bimbingan dan pementoran akan mencapai satu tahap kompetensi yang diharapkan. Guru ini perlu mencapai tahap kesediaan yang tinggi dalam ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap seperti yang diharapkan.

Selain itu, terdapat juga model bimbingan dan pementoran yang menunjukkan cara –cara yang lebih spesifik untuk seorang pembimbing lalui bagi menjadi seorang pembimbing dan mentor yang lebih efektif. Model

G.R.O.W yang dipelopori oleh Sir John Whitmore dari United Kingdom adalah satu model bimbingan dan pementoran yang banyak digunakan oleh pembimbing-pembimbing (coaches) terutamanya pegawai SISC+. Model ini berasaskan 4 peringkat iaitu Matlamat (Goal), Realiti (Reality), Pilihan (Option) dan Tindakan (Way Forward). Jadual dibawah menunjukkan 4 peringkat bimbingan dalam Model G.R.O.W.

Peringkat	Tujuan
1. Matlamat	Bersetuju dengan matlamat sesi.
2. Realiti	Mendapat kejelasan tentang situasi semasa
3. Pilihan	Meneroka idea-idea yang mungkin untuk mencapai matlamat
4. Tindakan	Mendapatkan komitmen apa yang coachee akan lakukan.

Sebagai rumusannya, berdasarkan perbincangan di atas, maka hipotesis yang akan diuji ialah:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kesediaan guru dibimbing.

III. METODOLOGI

Dalam kajian ini, seramai 99 orang guru yang sedang dibimbing telah diambil sebagai sampel daripada 115 populasi guru yang sedang diberi bimbingan dan pementoran SISC+. Bilangan sampel yang digunakan ini adalah berdasarkan jumlah borang soal selidik yang telah dikembalikan oleh guru yang mengisi borang tersebut dengan lengkap. Peratus bilangan sampel adalah 86% dari jumlah populasi yang merupakan jumlah yang boleh diterima untuk dikaji. Guru-guru ini terdiri daripada guru-guru sekolah rendah dan sekolah menengah yang mengajar mata pelajaran teras seperti Matematik, Sains, Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris di PPD Samarahan. Semua guru ini juga adalah merupakan guru-guru dari 20 buah sekolah fokus yang telah dipilih secara terperinci mengikut band.

Kaedah penyelidikan yang digunakan ialah kaedah kuantitatif. Reka bentuk kajian yang digunakan ialah reka bentuk kajian tinjauan kerana ianya lebih berstruktur dan sesuai dengan bilangan sampel yang agak besar. Manakala teknik persampelan yang digunakan ialah teknik sampel bertujuan atau 'purposive sampling'. Antara kelebihan teknik sampel bertujuan ini ialah sampel yang dipilih berupaya memberi maklumat yang dikehendaki dan mempunyai perkaitan atau hubungan terus dengan kajian dan lokasi kajian. Creswell (2008) Merriam (2001). Selain itu sampel berupaya memberi maklumat yang diperlukan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan sampel tersebut. Namun, teknik ini tidak sesuai sekiranya melibatkan populasi kecil kerana akan berlaku ralat. Persampelan kajian ini akan mengambil 80% sampel yang ada dalam populasi yang dikaji. Saiz sampel sasaran ditentukan berdasarkan jumlah sampel dalam populasi. 80% sampel dari populasi diambil untuk mendapatkan

hasil kajian yang tepat. Untuk kajian ini, Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik dalam talian yang telah dibina berpandukan Buku Panduan Program Transformasi Daerah 3.0 dan juga Buku Standard Guru Malaysia. Soal selidik ini terdiri daripada 3 bahagian. Bahagian pertama ialah Demografi yang mengandungi 5 item iaitu jantina, umur, tempoh berkhidmat dan mata pelajaran diajar yang dibimbing. Bahagian kedua ialah Amalan Bimbingan dan Pementoran Pegawai SISC+ yang mengandungi 3 domain iaitu kemahiran, pengetahuan dan komunikasi. Setiap domain mempunyai 5 item soalan yang perlu dijawab berdasarkan 4 skala likert. Skala itu dilabelkan seperti berikut, 1- sangat tidak setuju, 2-tidak setuju, 3-setuju, 4-sangat setuju. Bahagian ketiga pula ialah Kesediaan Guru yang mengandungi 3 domain iaitu kemahiran, pengetahuan dan sikap. Setiap domain juga mempunyai 5 item soalan yang perlu dijawab berdasarkan 4 skala likert. Skala itu dilabelkan seperti berikut, 1- sangat tidak setuju, 2-tidak setuju, 3-setuju, 4-sangat setuju. Keseluruhan, terdapat 34 item telah dibina bagi mengukur tahap amalan Bimbingan dan Pementoran Pegawai SISC+ dengan kesediaan guru berdasarkan kepada persoalan kajian yang telah dikemukakan.

Data yang telah dikutip dianalisis secara deskriptif dan inferensi. Data ini dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for the Social Science (SPSS). Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan skor min, frekuensi, peratusan dan juga sisihan piawai. Skor Interpretasi min yang digunakan adalah mengikut 3 tahap berdasarkan julat yang digunakan mengikut Min Skala Lima Likert seperti jadual 1 di bawah. Analisis inferensi menggunakan metod Korelasi Pearson pula digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji. Nilai Pekali Korelasi pula adalah mengikut 6 tahap berdasarkan julat seperti jadual 2 di bawah.

Jadual 1: Min Skala Lima Likert Mengikut Tiga Tahap

Nilai Min	Interpretasi
1.00 hingga 2.00	rendah
2.10 hingga 3.00	sederhana
3.01 hingga 4.00	tinggi

Sumber: *Abdull Sukor Shaari (2008), Keadilan Penilaian Prestasi Dalam Kalangan Guru Dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Dan Prestasi Akademik Sekolah Di Kolej Sastera Dan Sains Universiti Utara Malaysia*

Jadual 2: Nilai Pekali Korelasi

Nilai Pekali Korelasi (r)	Tafsiran Pekali
0.01 – 0.09	Boleh diabaikan
0.10 – 0.29	Rendah
0.30 – 0.49	Sederhana
0.50 – 0.69	Kukuh
0.70 – 0.99	Sangat Tinggi
1.00	Sempurna

Sumber: *Davies, I.I.C.1971. The Management of Learning. London: C. Gain Hill.*

Bagi memastikan kebolehpercayaan instrument kajian, satu kajian rintis telah dijalankan kepada 30 orang guru yang dibimbing oleh pegawai SISC+ dari PPD Serian dan PPD Padawan. Nilai Alpha Cronbach digunakan sebagai

rujukan untuk kebolehppercayaan instrument ini. Nilai ini diperolehi melalui analisis menggunakan perisian SPSS. Nilai Pekali Alpha Cronbach yang diperolehi ialah 0.98. Menurut Pallant (2010), nilai Pekali Alpha Cronbach yang lebih tinggi daripada 0.7 menunjukkan instrumen mempunyai kebolehppercayaan yang boleh diterima. Ini menunjukkan instrumen yang digunakan mempunyai kebolehppercayaan yang sangat baik dan diterima.

IV. DAPATAN

Analisis Data

Tahap Amalan Bimbingan dan Pementoran SISC+

1. Tahap Kemahiran SISC+

	ITEM	MIN	SISIHAN PIAWAI
1	SISC+ seorang pendengar yang baik.	3.4949	0.61235
2	SISC+ membina hubungan yang baik dengan GDB.	3.5152	0.57789
3	SISC+ menghormati pandangan GDB sebagai rakan guru.	3.4343	0.65717
4	SISC+ sedia berkongsi pengalaman.	3.4343	0.65717
5	SISC+ memberi motivasi untuk melaksanakan tugas.	3.4040	0.66883
	MIN KESELURUHAN	3.4566	0.59387

Lima item digunakan bagi mengukur konstruk kemahiran SISC+. Secara keseluruhannya, persepsi guru terhadap tahap kemahiran SISC+ berada pada tahap tinggi (Min=3.4566, SP=0.59387). Nilai min bagi item 5 adalah yang terendah (Min=3.4040, SP=0.66883) manakala nilai min yang tertinggi adalah item 2 (Min=3.5152, SP=0.57789). Tiga item lain adalah item 1 (Min=3.4949, SP=0.61235), item 3 (Min=3.4343, SP=0.65717) dan item 4 (Min= 3.4343, SP= 0.65717). Semua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap kemahiran SISC+ adalah kecil.

2. Tahap Ilmu Pengetahuan SISC+

	ITEM	MIN	SISIHAN PIAWAI
1	SISC+ berpengetahuan tinggi mengenai Dasar Pendidikan Malaysia.	3.3535	0.67481
2	SISC+ berpengetahuan tinggi mengenai pedagogi.	3.3838	0.66558
3	SISC+ mencadangkan pelbagai kaedah pengajaran.	3.4545	0.61067
4	SISC+ mendorong GDB untuk meningkatkan kualiti PdP.	3.3939	0.63597
5	SISC+ membimbing GDB membuat penambahbaikan terhadap pdp.	3.3838	0.60114
	MIN KESELURUHAN	3.3939	0.58026

Terdapat lima item yang digunakan untuk mengukur konstruk pengetahuan SISC+. Persepsi guru terhadap tahap ilmu pengetahuan SISC+ secara keseluruhannya adalah berada di tahap tinggi (Min=3.3939, SP=0.58026). Item 3 dalam konstruk ilmu pengetahuan SISC+ menunjukkan nilai min yang tertinggi (Min=3.4545,

SP=0.61067) manakala item 1 mempunyai nilai min yang terendah (Min=3.3535, SP=0.67481). Item 2 (Min=3.3838, SP=0.66558), item 4 (min=3.3939, SP=0.63597) serta item 5 (Min=3.3838, SP=0.60114) merupakan tiga item lain. Kesemua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap ilmu pengetahuan SISC+ adalah kecil.

3. Tahap Komunikasi SISC+

	ITEM	MIN	SISIHAN PIAWAI
1	SISC+ berkomunikasi secara terbuka.	3.4545	0.64322
2	Saya selesa berbual dengan SISC+.	3.4444	0.68842
3	SISC+ menggunakan aras bahasa yang sesuai.	3.5152	0.57789
4	SISC+ memberi tumpuan semasa saya bercakap.	3.4747	0.64434
5	SISC+ menggunakan komunikasi badan yang sesuai.	3.4343	0.62534
	MIN KESELURUHAN	3.4646	0.59647

Terdapat lima item yang digunakan untuk mengukur konstruk tahap komunikasi SISC+. Persepsi guru terhadap tahap komunikasi SISC+ secara keseluruhannya adalah berada di tahap tinggi (Min=3.4646, SP=0.59647). Item 3 dalam konstruk komunikasi SISC+ menunjukkan nilai min yang tertinggi (Min=3.5152, SP=0.57789) manakala item 5 mempunyai nilai min yang terendah (Min=3.4343, SP=0.62534). Item 1 (Min=3.38, SP=0.63), item 2 (Min=3.4444, SP=0.68842) serta item 4 (min=3.40, SP=0.68) merupakan tiga item lain. Kesemua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap komunikasi SISC+ adalah kecil.

Tahap Kesiediaan Guru

1. Tahap Kemahiran Guru Dibimbing

	ITEM	MIN	SISIHAN PIAWAI
	Bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+...		
1	membantu saya mengenal pasti pelbagai kaedah pengajaran yang sesuai.	3.3636	0.63010
2	membantu saya mengenal pasti strategi bagi menangani masalah-masalah pdp.	3.3232	0.63613
3	membantu saya menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam pdpc dalam kelas.	3.2626	0.69379
4	membantu saya menjadi mahir dalam teknik penyoalan samada lisan atau bertulis.	3.3131	0.64912
5	membantu saya menjadi lebih mahir dalam perancangan pdp dalam kelas.	3.3232	0.65197
	MIN KESELURUHAN	3.3172	0.61280

Terdapat lima item yang digunakan untuk mengukur konstruk tahap kemahiran guru dibimbing. Persepsi guru terhadap tahap kemahiran mereka sendiri hasil bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+ secara keseluruhannya adalah berada di tahap tinggi (Min=3.3172, SP=0.61280). Item 1 dalam konstruk tahap kemahiran guru dibimbing menunjukkan nilai min yang

tertinggi (Min=3.3636, SP=0.63010) manakala item 3 mempunyai nilai min yang terendah (Min=3.2626, SP=0.69379). Item 2 (Min=3.3232, SP=0.63613), item 4 (min=3.3131, SP=0.64912) serta item 5 (Min=3.3232, SP=0.65197) merupakan tiga item lain. Kesemua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap kemahiran guru dibimbing adalah kecil.

2. Tahap Ilmu Pengetahuan Guru Dibimbing

	ITEM Bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+...	MIN	SISIHAN PIAWAI
1	membantu meningkatkan ilmu pengetahuan saya.	3.3535	0.64386
2	membantu meningkatkan ilmu pedagogi saya.	3.3535	0.62781
3	membantu saya lebih memahami keperluan dasar pendidikan Malaysia	3.2828	0.65528
4	membantu meningkatkan pengetahuan kandungan mata pelajaran.	3.2929	0.65858
5	membantu saya mewujudkan pengajaran yang inovatif.	3.3030	0.66170
	MIN KESELURUHAN	3.3172	0.60879

Terdapat lima item yang digunakan untuk mengukur konstruk tahap ilmu pengetahuan guru dibimbing. Persepsi guru terhadap tahap ilmu pengetahuan mereka sendiri hasil bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+ secara keseluruhannya adalah berada di tahap tinggi (Min=3.3172, SP=0.60879). Item 1 dan 2 dalam konstruk tahap ilmu pengetahuan guru dibimbing menunjukkan nilai min yang tertinggi (Min=3.3535, SP=0.64386, SP=0.62781) manakala item 3 mempunyai nilai min yang terendah (Min=3.2828, SP=0.65528). Item 4 (Min=3.2929, SP=0.65858) serta item 5 (Min=3.3030, SP=0.66170) merupakan dua item lain. Kesemua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap ilmu pengetahuan guru dibimbing adalah kecil.

3. Tahap Sikap Guru Dibimbing

	ITEM Bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+...	MIN	SISIHAN PIAWAI
1	membantu saya menjadi lebih bermotivasi untuk mengajar murid-murid saya.	3.3535	0.67481
2	membantu saya menjadi lebih yakin dengan keupayaan saya mengajar di dalam kelas.	3.3232	0.66744
3	membantu saya menjadi lebih rajin menyediakan RPH mengikut ketetapan kurikulum.	3.3030	0.67695
4	membantu saya menjadi lebih sedia menerima program-program Kementerian yang dilaksanakan di sekolah.	3.3030	0.63010
5	membantu saya menjadi lebih peka kepada keperluan pdp abad ke 21.	3.4040	0.60473
	MIN KESELURUHAN	3.3374	0.61786

Terdapat lima item yang digunakan untuk mengukur konstruk tahap sikap guru dibimbing. Persepsi guru

terhadap tahap sikap mereka sendiri hasil bimbingan dan pementoran yang diberi oleh SISC+ secara keseluruhannya adalah berada di tahap tinggi (Min=3.374, SP=0.61786). Item 5 dalam konstruk tahap sikap guru dibimbing menunjukkan nilai min yang tertinggi (Min=3.4040, SP=0.60473) manakala item 3 dan item 4 mempunyai nilai min yang terendah (Min=3.3030, SP=0.67695, SP=0.63010). Item 1 (Min=3.3535, SP=0.67481) dan item 2 (Min=3.3232, SP=0.66744) merupakan dua item lain. Kesemua item berada di tahap tinggi. Nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data guru terhadap tahap sikap guru dibimbing adalah kecil.

Secara keseluruhannya, bagi tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+, MIN = 3.4384 dan Sisihan piawainya SP = 0.56785. Bagi tahap persediaan guru pula, MIN = 3.3239 dan sisihan piawainya SP = 0.59909. Ujian Korelasi Pearson yang dijalankan pula menunjukkan nilai pekali korelasinya adalah pada TAHAP 0.890.

V. PERBINCANGAN

Peranan pegawai SISC+ untuk memberi bimbingan dan pementoran kepada guru-guru dalam *aspek pedagogi* adalah bagi meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran abad ke-21 yang diperlukan oleh guru kita bagi memastikan hasrat negara untuk membangunkan modal insan tercapai (KPM 2014). Kajian ini ingin melihat tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ melalui atribut-atribut yang terkandung dalam amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ iaitu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi dengan kesediaan guru dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap guru setelah diberi bimbingan dan pementoran oleh pegawai SISC+.

Kajian ini diharap akan membantu pegawai-pegawai SISC+ Daerah Samarahan khasnya untuk melihat dan merancang bimbingan yang akan dibuat dengan guru-guru yang dibimbing di sekolah. Hasil kajian dapat dijadikan refleksi terhadap kerja buat pegawai SISC+ semasa bimbingan ke sekolah. Selain itu, langkah-langkah penambahbaikan juga boleh dilakukan bagi memastikan perkhidmatan bimbingan yang diberi kepada guru adalah pada tahap yang tinggi.

Hasil dari dapatan yang telah diperolehi dari kajian ini, didapati bahawa guru yang dibimbing melihat pegawai SISC+ yang membimbing mempunyai ilmu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi yang tinggi semasa membimbing. Guru yang dibimbing juga melihat bahawa bimbingan dan pementoran yang diberikan oleh pegawai SISC+ ini telah banyak membantu mereka untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka. Jelas juga di sini bahawa terdapatnya hubungan yang tinggi antara tahap ilmu, kemahiran dan komunikasi yang dimiliki oleh pegawai SISC+ dalam membantu meningkat tahap ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap guru yang dibimbing.

Hal ini sesuai dengan teori Bandura (1977) yang menyatakan bahawa pembelajaran berlaku melalui pemerhatian dan tingkahlaku positif yang ditunjukkan oleh guru atau mentor. Perubahan yang berlaku pada guru dibimbing ini adalah hasil dari bimbingan yang diberi oleh pegawai SISC+ yang mempunyai ilmu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi yang bagus dengan guru yang dibimbing. Selain itu, Abdul Razak Alias (2016) pula, mereka yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk bekerja melalui proses perbualan, menggunakan pendekatan bimbingan adalah pembimbing dan mentor yang baik. Jelas juga di sini bahawa dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa seseorang pembimbing yang baik iaitu pegawai SISC+ perlulah seorang yang mempunyai ilmu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi yang baik. Dengan ini baru lah guru yang dibimbing itu menjadi guru yang boleh menguasai pengetahuan, kemahiran dan sikap yang positif dan mempunyai peluang yang besar untuk meningkatkan prestasi mereka. (Kleinman, Siegel & Eckstein, 2001).

Kajian ini menunjukkan bahawa tahap amalan bimbingan dan pementoran yang diberikan oleh pegawai SISC+ mengikut 3 konstruk iaitu ilmu pengetahuan, kemahiran dan komunikasi adalah pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa guru yang dibimbing melihat pegawai SISC+ sebagai orang yang berpengalaman, berkemahiran dan mempunyai gaya komunikasi yang baik. Guru yang dibimbing juga dilihat sebagai mempunyai pandangan yang tinggi terhadap kemampuan pegawai SISC+ member bimbingan dan pementoran kepada mereka. Selain itu, tahap kesediaan guru yang dibimbing dari segi ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap juga adalah pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan guru yang dibimbing merasakan bimbingan yang diberi oleh pegawai SISC+ banyak membantu untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran serta sikap mereka. Jelas di sini terdapat hubungan yang signifikan antara tahap amalan bimbingan dan pementoran SISC+ dan tahap kesediaan guru dibimbing. Hal ini jelas menunjukkan bahawa program SISC+ ini perlu diteruskan sebagai satu usaha meningkatkan tahap profesionalisme guru. Perkara ini selari dengan hasrat program DTP, di mana KPM telah memberi penekanan terhadap peningkatan ilmu pengetahuan dan kemahiran guru dengan memperkenalkan jawatan baru dalam pendidikan iaitu pegawai School Improvement Specialist Coaches (SISC+). Peranan pegawai SISC+ ini adalah untuk memberi bimbingan dan pementoran kepada guru-guru dalam aspek *pedagogi* bagi meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran abad ke-21 yang diperlukan oleh guru kita bagi memastikan hasrat negara untuk membangunkan modal insan tercapai (KPM 2014). Secara tidak langsung, peningkatan dalam ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap guru ini akan menghasilkan guru yang berkemampuan tinggi dan boleh meningkatkan kemenjadian murid. Ini akan memastikan murid kita mampu bersaing diperingkat global.

Antara limitasi kajian ini adalah ianya tidak mengambilkira sejauhmanakah prestasi murid atau kemenjadian murid berlaku hasil dari bimbingan yang telah

diberi kepada guru yang dibimbing itu. Hal ini mungkin akan menyebabkan kajian ini hanya melihat kepada persepsi guru dan bukannya reality yang berlaku di sekolah di mana apa yang ditekankan dalam proses bimbingan ini ialah produk akhirnya iaitu peningkatan prestasi murid atau kemenjadian murid. Selain itu, limitasi lainnya ialah kajian ini tidak melihat perbezaan persepsi guru dibimbing yang berada di bandar dengan luar bandar. Ini adalah kerana keadaan yang berbeza dari segi lokasi ini mungkin akan memberi hasil yang berbeza kerana keperluan guru di luar bandar mungkin berbeza dengan keperluan guru di bandar disebabkan keperluan murid yang berbeza.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, terdapat beberapa cadangan yang boleh dikemukakan untuk kajian pada masa hadapan. Cadangan yang pertama ialah untuk dilakukan satu kajian penilaian terhadap Program SISC+ ini sendiri terutama sekali terhadap proses-proses bimbingan yang dibuat oleh pegawai SISC+. Kajian ini perlu melihat kepada keberkesanan proses bimbingan yang dibuat bermula dari perancangan sehinggalah guru dibimbing itu dilepaskan dari bimbingan. Ini penting agar tahap keberkesanan bimbingan yang diberi oleh pegawai SISC+ itu dapat dikenalpasti bagi membantu pegawai SISC+ ini memperbaiki mana yang perlu dalam proses bimbingan yang mereka lakukan. Selain itu, kajian berupa halatuju guru yang telah dilepaskan dari bimbingan juga perlu dilakukan. Setiap guru yang telah dilepaskan perlu ada kelestarian. Apa yang dirisaukan adalah guru-guru yang dilepaskan ini mungkin akan balik kepada keadaan mereka sebelum dibimbing. Satu kajian yang melihat kepada halatuju guru-guru ini perlu dibuat bagi melihat samada apa yang dipelajari selama mereka dibimbing dipraktikkan atau tidak selepas mereka dibimbing. Kajian berupa penilaian yang lebih komprehensif juga perlu dilakukan terhadap elemen-elemen yang terkandung dalam pelaksanaan Program SISC. Ini adalah sebagai satu langkah bagi penambahbaikan pelaksanaan program tersebut secara menyeluruh. Penilaian yang dilakukan terhadap Program SISC+ juga diharapkan dapat mengenal pasti faktor-faktor yang dapat menyumbang kepada pencapaian matlamat serta objektif program tersebut dengan lebih mendalam. Salah satu matlamat yang terkandung dalam Program SISC+ adalah untuk mengurangkan jurang pencapaian murid bandar dengan murid luar bandar. Satu kajian harus dilakukan bagi mengkaji dengan menyeluruh aspek lokasi sekolah. Pelbagai jenis instrumen boleh digunakan untuk mendapatkan maklumbalas responden dan tidak terikat dengan borang soal selidik sahaja. Ini bagi mendapatkan maklumat yang lebih telus dan sahih daripada responden.

VI. KESIMPULAN

Program SISC+ dilaksanakan bagi membantu Kementerian Pendidikan Malaysia mencapai matlamatnya untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem pendidikan di Malaysia melalui peningkatan ilmu pengetahuan dan kemahiran guru. Apa yang penting adalah semua guru yang diberi bimbingan oleh pegawai SISC+ akan mendapat segala ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap

yang perlu ada pada seseorang guru itu. Ini bagi memastikan guru yang dihasilkan adalah guru yang berkualiti yang mampu melaksanakan pengajaran dan pembelajaran dalam kelas dengan berkesan. Berdasarkan maklum balas yang diperolehi melalui tahap amalan bimbingan dan pementoran pegawai SISC+ dan tahap kesediaan guru dalam kajian ini, jelas terdapatnya hubungan yang signifikan antara kedua-dua perkara tersebut. Akhirnya, usaha pihak Kementerian dalam memastikan peningkatan keberhasilan pelajar akan berlaku seperti yang diharapkan.

VIII. RUJUKAN

- Abdul Halim Abdul Majid, Nik Maheran Nik Muhammad & Rosni Abd Wahid. (2001). Peranan Program Latihan Sumber Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja. *Jurnal Pengurusan*, 2(2), 13–19.
- Ahmad Syahiran Mohamad et al. (2016). Exploring the School Improvement Specialist Coaches' Experience in Coaching English Language Teachers. *Arab World English Journal (AWEJ)*, Volume 7, Number 3, Pp. 259-271, September 2016.
- Azhar Ahmad (2002). *Mentoring Dalam Pembangunan Kerjaya*. Pengurusan Awarn Jilid 1 Bilangan 2.
- Dr Shaker Mustafa (2012). *Mudahnya Coaching & Mentoring*. Kaedah Transformasi berkesan. Minda dan Sikap Insan Cemerlang. Inteam Publishing Sdn.Bhd.
- GTP 2.0. (2013). Program Transformasi Kerajaan: Pelan Hala Tuju 2.0. Memangkin Transformasi Ke Arah Masa Depan Yang Lebih Cerah. Jabatan Perdana Menteri.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 - 2015 (Ringkasan Eksekutif) hlm.Vol. 1. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP1.0)
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP 2.0)
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP 3.0)
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). Buku Standard Guru Malaysia
- Mohd Hilmi Anwa & Jamil Ahmad. (2017). Persepsi guru terhadap Program Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah (SISC+). *Prosiding STEd 2017*, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Gaya Kepimpinan Laluan Matlamat Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru

Fauziah Yusuf dan Jamalul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak-Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan hubungannya dengan tahap motivasi guru di sekolah rendah Zon Kabong, Saratok, Sarawak. Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan. Seramai 103 orang guru dipilih secara persampelan rawak sebagai responden. Data diperolehi menggunakan instrumen soal selidik yang diadaptasi dari *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)* dan *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)*. Hasil kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar secara keseluruhannya adalah berada pada tahap tinggi (skor min=4.121). Kajian juga mendapati tahap motivasi guru berada pada tahap tinggi (skor min=4.118). Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru. Justeru, pemimpin sekolah harus mempunyai kebijaksanaan untuk mengamalkan gaya kepimpinan yang berkesan supaya dapat meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru.

Kata kunci: Gaya kepimpinan laluan matlamat, guru besar, motivasi guru

Fauziah Binti Yusuf* & Jamalul Lail bin Abdul Wahab, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor (e-mel*: fauziah Yusuf29@gmail.com).

sentiasa terkehadapan selaras dengan perkembangan pesat teknologi. Dalam meneruskan momentum pertumbuhan dan rentak perjalanan ke arah pengajaran dan pembelajaran abad ke-21, motivasi guru dianggap sebagai satu konstruk utama berikutan kesannya terhadap motivasi pelajar dan fungsi sekolah berkesan (Rufini *et al.*, 2012).

Menurut Lokman dan Ai Ling (2011), tanggungjawab guru besar bukan sahaja terhad sebagai pentadbir sekolah, namun mereka juga adalah pendidik dan pemimpin profesionalisme kepada guru-guru di sekolah. Kerjasama guru akan diperolehi jika guru besar mengamalkan gaya kepimpinan yang sesuai dan dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas mereka. Guru yang bermotivasi akan menyumbang sesuatu di dalam bidang pendidikan supaya ianya akan lebih cemerlang. Sekiranya motivasi kerja mereka tinggi pasti akan menghasilkan sesuatu yang baik dan begitulah sebaliknya. Menurut Kyak *et al.* (2011), gaya kepimpinan pengetua mampu untuk meningkatkan tahap motivasi guru dan seterusnya memberi kejayaan kepada pihak sekolah. Sehubungan itu, gaya kepimpinan guru besar mampu mempengaruhi motivasi seseorang guru itu sekiranya kena pada tempatnya bagi meningkatkan kualiti dan kecemerlangan sekolah.

I. PENGENALAN

Pendidikan berkait rapat dengan pembangunan sesebuah negara. Perubahan arus dalam dunia pendidikan yang semakin deras telah mencetus transformasi pendidikan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam Anjakan ke-4 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 akan memperluas laluan guru untuk peranan kepimpinan, pakar pengajaran dan pakar bidang khusus menjelang 2016. Selain itu, Anjakan ke-5 PPPM turut menggariskan untuk memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah. Usaha ini dilaksanakan untuk menjadikan sistem pendidikan di Malaysia diubah menjadi lebih baik dan bermutu (Thilagavathy *et al.* 2012).

Dalam konteks sekolah, kewibawaan dan kecemerlangan seseorang pemimpin tertinggi berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah. Guru besar merupakan pemimpin tertinggi memainkan peranan penting dalam merancang strategi yang berkesan terhadap pelaksanaan program-program yang harus dilaksanakan di sekolah. Tanggungjawab guru besar bukan sahaja menggerakkan orang bawahannya untuk berubah malah juga memastikan kesinambungan struktur dan sistem yang sedia ada

II. PERNYATAAN MASALAH

Gaya kepimpinan pemimpin di sekolah menjadi isu yang popular dalam mengawal manusia dan proses kerja (Awang & M. Hasani, 2016). Hal ini terbukti apabila berlaku ketidakseimbangan dalam hubungan kepimpinan guru besar dengan guru PPK Integrasi sekolah rendah aliran perdana (McLeskey & Tayler, 2012). Isu kepimpinan semakin rumit apabila guru-guru mengalami stres akibat terbeban dengan tugas dalam dan luar bilik darjah yang perlu digalas demi mematuhi arahan pengurusan tertinggi iaitu guru besar (Tajulashikin, Noor Fazura, & Mohd Burhan, 2013).

Menurut Ghani, Abdullah, & Kuppan (2009), guru sering mengeluh kerana kurang keyakinan diri dan matlamat kerja yang tidak jelas, kekurangan cabaran kerja dan ganjaran yang diberikan adalah tidak menepati kehendak mereka. Oleh hal yang demikian, keperluan dan kebijakan guru-guru harus diberi perhatian supaya motivasi dan kepuasan bekerja kekal dalam diri mereka supaya tidak berlaku rasa tidak puas hati yang menyumbang kepada kemerosotan prestasi kerja (Lokman dan Anuar, 2011).

Dari sudut motivasi guru pula, soal penglibatan guru dalam proses membuat keputusan menjadi isu

penting. Sesetengah guru tidak suka melibatkan diri dalam proses membuat keputusan. Kebanyakan guru yang tidak bermotivasi selalunya tidak rela menghabiskan masa dengan menghadiri mesyuarat pengurusan sekolah. Menurut Jamalullail et. al, (2013), guru lebih berminat dengan tugas mengajar sahaja daripada turut terlibat dan komited dalam membuat keputusan.

Pelbagai kajian lepas (Muyan Alu 2017: Evonne 2017: dan Shambani 2013) telah menunjukkan hubungan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan tahap motivasi guru. Namun begitu, sejak kebelakangan ini pelbagai isu dan masalah telah timbul dalam kalangan guru di Zon Kabong akibat tertekan dengan gaya kepimpinan guru besar, dan guru memikul terlalu banyak beban tugas, serta guru-guru berasa kurang bermotivasi dalam melakukan tugas masing-masing. Perkara ini meninggalkan impak yang negatif terhadap tahap kecemerlangan sekolah. Tambahan pula, kajian belum pernah dijalankan di kawasan Zon Kabong. Berdasarkan semua situasi dan persoalan yang dibincangkan, kajian amatlah diperlukan untuk mengenal pasti tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan hubungannya dengan tahap motivasi guru di Zon Kabong. Hasil kajian ini diharapkan sedikit sebanyak dapat memberi sumbangan dalam meningkatkan pencapaian sekolah.

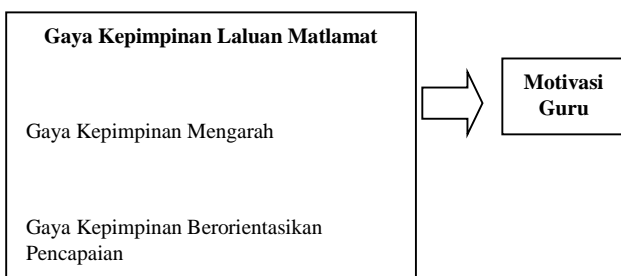
Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengetahui pasti tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar sekolah rendah di Zon Kabong, Saratok.
- ii. Mengetahui pasti tahap motivasi guru sekolah rendah di Zon Kabong, Saratok.
- iii. Mengetahui pasti hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan motivasi guru sekolah rendah di Zon Kabong, Saratok.

Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian seperti ditunjukkan dalam Rajah 1.



Rajah 1 : Kerangka Konseptual Kajian

Sumber: Dibina dan diadaptasi berdasarkan Teori Laluan Matlamat (1974) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959).

Berdasarkan Rajah 1, didapati kajian ini merangkumi dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas ialah gaya kepimpinan mengarah dan kepimpinan berorientasikan pencapaian, manakala pembolehubah bersandar ialah tahap motivasi guru sekolah rendah di Zon Kabong, Saratok.

III. KAJIAN LITERATUR

Kajian Muyan Alu (2017) terhadap 248 orang guru daripada 17 buah sekolah rendah di Daerah Bau, Sarawak untuk melihat hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan tahap motivasi guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap sederhana antara gaya kepimpinan guru besar dengan motivasi guru ($r = 0.478, p < .05$).

Kajian yang dijalankan oleh Evonne Lai Eng Fei (2017) terhadap 188 orang guru di empat buah sekolah menengah di Daerah Sri Aman, Sarawak. Untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan pengetua dengan motivasi guru dalam kalangan guru-guru sekolah menengah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan pengetua dan motivasi guru adalah pada tahap tinggi. Analisis kajian mendapati terdapatnya hubungan positif yang lemah dan signifikan antara hubungan kepimpinan pengetua dengan motivasi guru ($r = .206, p < .05$).

Abdul Said Ambotang (2003) telah menjalankan kajian berkaitan dengan hubungan gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru sekolah menengah di daerah Beaufort, Sabah. Analisis korelasi Pearson, r menunjukkan terdapat hubungan sederhana kukuh di antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru dengan nilai $r = .394$. Tahap motivasi guru adalah sederhana dan dijangka meningkat sebanyak 30.4 peratus dengan adanya gaya kepimpinan yang baik dan tekal.

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Shambani (2013) untuk mengenal pasti hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan tahap motivasi guru di dua buah sekolah rendah luar bandar Kota Tinggi. Dapatan kajian menunjukkan gaya kepimpinan guru besar yang meliputi kepimpinan menyokong, kepimpinan penglibatan dan kepimpinan mengarah serta kepimpinan berorientasikan kejayaan berada pada tahap tinggi. Daripada analisa tersebut juga mendapati bahawa tahap motivasi guru juga berada di tahap yang tinggi. Hasil daripada kajian mendapati bahawa terdapat hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan tahap motivasi guru.

Menurut Nurul Jalilah (2013), satu kajian untuk mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi kerja guru di sekolah menengah zon bandar Segamat, Johor. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang lemah antara gaya kepimpinan pengetua dengan motivasi kerja dalam kalangan guru.

Kajian yang telah dilaksanakan oleh Leithwood dan Sun (2012) telah menunjukkan bahawa kepimpinan pemimpin sekolah mempunyai kesan sederhana kuat dan positif kepada perasaan dalaman dan motivasi guru, seterusnya mempengaruhi tingkah laku guru. Hasil dapatan kajian Azizi Yahaya, Halimah Maalip, Nordin Yahya dan Lim Ting Theng (2011) telah menunjukkan dapatan pengamalan faktor kepimpinan guru besar dari aspek budaya ilmu berfikir, permuafakatan, motivasi dan dorongan, kepimpinan kurikulum dan pengupayaan kepimpinan berada pada tahap tinggi. Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepimpinan guru besar secara menyeluruh dengan kesemua aspek faktor kepimpinan yang dikaji.

IV. METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan. Data diperolehi menggunakan instrumen borang soal selidik yang telah diadaptasi. Selain itu, pengkaji juga memperoleh maklumat-maklumat tambahan daripada rujukan dokumentasi daripada perpustakaan, laman web dan pusat sumber.

Populasi Dan Sampel Kajian

Populasi bagi kajian ini ialah seramai 137 orang guru yang berkhidmat di 7 buah sekolah rendah di Zon Kabong, Saratok. Sampel kajian seramai 103 orang responden telah dipilih melalui kaedah persampelan rawak sistematik berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, instrumen soal selidik digunakan sebagai alat pengukur bagi mengumpul data yang diperlukan. Set soal selidik merangkumi tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan maklumat demografi responden. Bahagian B merangkumi gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar manakala Bahagian C merangkumi tahap motivasi guru. Soal selidik yang disediakan adalah adaptasi daripada *Leader Behaviour Description Questionnaire (LDBQ)* yang dibentuk oleh Universiti Ohio, 1957 dan digunakan oleh Azizi, Noordin, dan Theng (2010) bagi mengukur gaya kepimpinan guru. Penyelidik juga mengadaptasi soalan daripada instrumen *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)* yang dibentuk oleh Mehrabian dan Bank (1978) untuk mengukur tahap motivasi guru. Soal selidik ini menggunakan skala Likert Lima Poin.

Kesahan, Kebolehpercayaan dan Kajian Rintis

Sebelum menjalankan kajian, kajian rintis dijalankan bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen. Seramai 30 orang guru dari sebuah sekolah rendah di Daerah Saratok, Sarawak dipilih

sebagai responden secara persampelan rawak dalam kajian rintis. Hasil dapatan kajian rintis diukur dengan menggunakan nilai pekali alpha Cronbach. Berdasarkan kajian rintis tersebut, nilai alpha Cronbach bagi soal selidik ialah $\alpha = 0.91$. Menurut Best dan Khan (1986), nilai pekali alpha yang melebihi 0.6 boleh dianggap mencukupi untuk menerima kebolehpercayaan instrumen yang digunakan.

Analisis Data

Pengkaji menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0* untuk menganalisis data. Penggunaan SPSS amat diperlukan dalam usaha mendapatkan maklumat tentang kajian yang dilakukan oleh pengkaji. Oleh itu, dapatan kajian dipersembahkan dalam bentuk kuantitatif. Data yang diperolehi akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang digunakan dalam kajian ini bertujuan untuk menerangkan ciri-ciri sampel atau kombinasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Statistik deskriptif yang digunakan untuk huraian demografi responden ialah kekerapan dan peratusan. Manakala huraian untuk gaya kepimpinan laluan matlamat bagi setiap dimensi dan tahap motivasi guru dijelaskan dengan menggunakan min dan sisihan piawai. Jadual interpretasi skor min yang digunakan dalam kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 1.

JADUAL 1: JADUAL INTERPRETASI SKOR MIN

Skala	Tahap
1.00 – 2.00	Rendah
2.01 – 3.00	Sederhana Rendah
3.01 – 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 – 5.00	Tinggi

(Sumber: Disesuaikan daripada Mohd. Majid, 2000)

Statistik Inferensi

Ujian Kolerasi Spearman digunakan bagi mengenal pasti perhubungan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru. Ujian ini dipilih oleh pengkaji kerana ujian ini dapat mengenal pasti perhubungan antara kedua-dua variabel berskala ordinal sebagai skala pengukuran (Chua, 2013). Rujukan bagi nilai kolerasi (r) dan orientasinya adalah seperti pada Jadual 2.

JADUAL 2: JADUAL RUJUKAN NILAI KOLERASI (R)

Nilai Kolerasi (r)	Hubungan
$r \geq 0$	Positif
$r < 0$	Negatif

Sumber: (Chua, 2013)

Daripada Jadual 2, sekiranya nilai kolerasi (r) yang diperolehi adalah sama dan melebihi daripada sifar ($r \geq 0$), maka tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar adalah berhubungan positif dengan tahap motivasi guru iaitu terdapat hubungan signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Namun, sekiranya nilai kolerasi (r) yang diperolehi adalah kurang daripada sifar ($r < 0$), maka tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar adalah berhubungan negatif dengan tahap motivasi guru iaitu tidak terdapat hubungan signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut.

Aras kekuatan nilai pekali korelasi (r) bagi menentukan kekuatan kolerasi mempunyai sela antara -1 dan $+1$ (Chua, 2013). Pekali korelasi dilaporkan dalam bentuk dua titik perpuluhan. Misalnya, $r = .65$ dan $r = -.23$ (nilai sifar di depan titik perpuluhan tidak perlu dilaporkan). Jadual 3 menunjukkan aras kekuatan nilai r (Chua, 2013).

JADUAL 3: ARAS KEKUATAN NILAI PEKALI KOLERASI

Skala	Tahap
.91 hingga 1.00 atau -.91 hingga -1.00	Sangat Kuat
.71 hingga .90 atau -.71 hingga -.90	Kuat
.51 hingga .70 atau -.51 hingga -.70	Sederhana
.31 hingga .50 atau -.31 hingga -.50	Lemah
.01 hingga .30 atau -.01 hingga -.30	Sangat Lemah
.00	Tiada Kolerasi

(Sumber: Chua, 2013)

V. DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

Bagi analisis demografi, kekerapan dan peratusan digunakan bagi menganalisis maklumat jantina, umur, taraf pendidikan dan pengalaman mengajar. Majoriti responden terdiri daripada perempuan iaitu sebanyak 85 orang (82.52%). Hanya 18 orang (17.48%) responden lelaki daripada jumlah keseluruhan responden seramai 103 orang. Seterusnya, dari segi taburan umur, majoriti responden dalam lingkungan umur 31-40 tahun iaitu 58 orang (56.31%). 26 orang responden (25.24%) terdiri daripada lingkungan umur 51 tahun dan ke atas, diikuti dengan 41-50 tahun seramai 15 orang (14.56%). Hanya 4 orang (3.88%) daripada lingkungan 30 tahun dan ke bawah. Dari segi taraf pendidikan, responden yang memiliki ijazah sarjana muda menunjukkan kekerapan yang paling tinggi iaitu seramai 94 orang (91.26%). 6 orang (5.83%) responden memiliki kelayakan Sarjana

manakala responden yang berkelayakan Sijil @ Diploma ialah seramai 3 orang (3%). Walau bagaimanapun, tiada responden yang memiliki kelayakan PHD. 4 orang responden (3.88%) berkhidmat selama 1-5 tahun sahaja. Seterusnya 67 orang responden (65.05%) berkhidmat 6-10 tahun, manakala 32 orang (31.07%) berkhidmat 11 tahun dan ke atas.

Objektif 1: Tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar di Zon Kabong, Saratok

Berdasarkan analisis diskriptif, dapatan menunjukkan bahawa kedua-dua gaya kepimpinan guru besar iaitu kepimpinan berorientasikan arahan dan kepimpinan berorientasikan pencapaian adalah dinyatakan pada tahap yang tinggi.

JADUAL 4. TAHAP GAYA KEPIMPINAN LALUAN MATLAMAT GURU BESAR

Ciri	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepimpinan berorientasikan Arahan	4.027	0.210	Tinggi
Kepimpinan berorientasikan Pencapaian	4.216	0.270	Tinggi
Jumlah	4.121	0.188	Tinggi

Merujuk Jadual 4, tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar sekolah rendah didapati berada pada tahap yang tinggi dengan skor min 4.121 secara keseluruhannya. Kedua-dua gaya kepimpinan berada pada tahap yang tinggi. Gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian mendapat skor min paling tinggi iaitu 4.216 dan diikuti oleh gaya kepimpinan berorientasikan arahan juga mencatat skor min yang tinggi iaitu 4.027.

Objektif 2: Tahap motivasi guru di Zon Kabong, Saratok

JADUAL 5. MIN DAN SISIHAN PIAWAI TAHAP MOTIVASI GURU

Aspek	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Motivasi guru	4.118	.138	Tinggi

Hasil analisis kajian daripada Jadual 5 menunjukkan min skor bagi tahap motivasi guru secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi dengan min = 4.118 (SP = .138).

Objektif 3: Hubungan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru

JADUAL 6: ANALISIS KORELASI SPEARMAN TERHADAP GAYA KEPIMPINAN GURU BESAR DENGAN TAHAP MOTIVASI GURU

Correlations

			Gaya Kepimpinan	Motivasi
Spearman's rho	Gaya Kepimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.257**
		Sig. (2-tailed)	.	.009
		N	103	103
	Motivasi	Correlation Coefficient	.257**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.
		N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 6 menunjukkan dapatan kolerasi antara tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru. Keputusan analisis Ujian Kolerasi Spearman terhadap hubungan antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru mendapati terdapat hubungan yang signifikan ($r=.257$, $p<.05$). Keputusan kajian menunjukkan H_0 ditolak dan korelasinya adalah positif. Dapatan juga menunjukkan terdapat hubungan yang sangat lemah antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dengan tahap motivasi guru di sekolah rendah di Zon Kabong.

VI. PERBINCANGAN

Fokus utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan hubungannya dengan tahap motivasi guru di Zon Kabong, Saratok. Dapatan kajian menunjukkan guru besar mengamalkan gaya kepimpinan laluan matlamat pada tahap yang tinggi. Gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian merupakan gaya kepimpinan yang paling tinggi. Dapatan ini disokong dapatan kajian lepas dari pengkaji lain iaitu Azizi Yahaya, Halimah Maalip, Nordin Yahaya dan Lim Ting Theng (2011); Hassan Bin Hushin & Ab.Majid Bin Salleh (2011) yang mendapati bahawa gaya kepimpinan yang paling dominan diamalkan oleh guru besar ialah gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian. Dapatan menunjukkan tahap motivasi guru berada pada tahap tinggi. Dapatan turut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepimpinan laluan matlamat guru besar dan motivasi guru di Zon Kabong, Saratok. Dapatan kajian ini bertepatan dengan hasil kajian lepas yang dijalankan oleh Muyan Alu (2017), Evonne (2017) dan Shambani (2013). Dapatan kajian ini penting kepada guru besar dalam menambahbaik gaya

kepimpinan supaya mampu meningkatkan motivasi guru dan prestasi sekolah.

Berdasarkan dapatan kajian, bagi mendapatkan lebih banyak maklumat mengenai gaya kepimpinan guru besar dan tahap motivasi guru, pengkaji mencadangkan:

1. Kajian lanjutan untuk meneruskan kesinambungan penyelidikan ini. Kajian ini hanya melihat persepsi guru-guru terhadap kepimpinan pengetua dan motivasi guru. Dengan ini, kajian lanjut boleh juga dilihat terhadap persepsi penolong-penolong kanan, ketua-ketua bidang, dan staf bukan akademik yang dapat memberikan pelbagai perspektif.
2. Kajian ini juga perlu dilakukan dengan pemboleh ubah lain yang masih boleh diterokai dan bukannya terhad kepada dua pemboleh ubah sahaja untuk memantapkan pengetahuan terhadap kepimpinan guru besar dan motivasi guru seperti kepimpinan teknologi, kepimpinan lestari, kemahiran, personaliti dan lain-lain.

VII. KESIMPULAN

Kecemerlangan sesebuah organisasi bergantung kepada kebolehan semua pihak untuk memainkan peranan masing-masing. Guru besar perlulah memainkan peranan agar visi, misi serta matlamat sekolah tercapai dengan memastikan keberkesanan motivasi guru dari aspek mencorakkan suasana kerja dan kelicinan organisasi tersebut. Guru besar perlu mengubahsuaikan gaya kepimpinan yang sesuai berdasarkan situasi dan keadaan yang dihadapi di sekolah supaya tidak mengetepikan keperluan dan kepentingan diri sendiri serta subordinat. Oleh itu, guru besar perlulah sentiasa berfikiran terbuka dan bersedia menerima sebarang kritikan positif yang membina dalam membantu mereka memahami situasi yang berlaku di sekolah serta mempertingkatkan motivasi dan kepuasan kerja di sekolah.

Hasil daripada kajian ini diharapkan ia dapat memberikan kesedaran kepada guru agar lebih memahami gaya kepimpinan guru besar dan seterusnya mengekalkan tahap motivasi guru dalam melaksanakan tugas dengan lebih cemerlang. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepimpinan guru besar dan tahap motivasi guru sekolah rendah di Zon Kabong. Ini menunjukkan bahawa guru besar harusnya peka terhadap gaya kepimpinan yang sesuai diamalkan agar tahap motivasi guru sentiasa berada pada tahap yang tinggi.

RUJUKAN

Abu-Hussain. Jamal. (2014). *Leadership Styles and Value Systems of School Principals*. American Journal of Educational Research, 2014, Vol. 2, No. 12, 1267-1276.

- Abdul Majid Salleh. (2008). Persepsi Guru-Guru Terhadap Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Empat Buah Sekolah Rendah Di Daerah Hulu Trengganu. Tesis Sarjana: UTM
- Abdul Said Ambotang. (2003). Kajian Persepsi Hubungan Kepimpinan Pengetua Dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah di Daerah Beaufort, Sabah. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Azizi Yahaya, Halimah Maalip, Noordin Yahaya & Lim, T. (2011). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan Faktor-Faktor Kepimpinan di Sekolah Cemerlang*. Journal of Educational Management, Volume 1 March 2011, Pages 48-70 / ISSN: 2231-7341.
- Brooks, D. W., & Shell, D. F. (2006). *Working memory, motivation, and teacher-initiated learning*. Journal of Science Education and Technology, 15(1), 17–30.
- Cal P. Hauserman & Sheldon L. Stick. (2013). *The Leadership Teachers Want from Principals*. Canadian Journal of Education.
- Chen, J.-C., & Silverthorne, C. (2005). *Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness*. Leadership & Organization Development Journal, 26(4), 280–288.
- Eyal, O. & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 No. 3, pp. 256-275.
- Ghafar, M. N., & Arbak, T. (2008). Gaya Kepimpinan Pengetua dan Ciri-Ciri yang Efektif. *Jurnal Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*, 73-84.
- Jaafar, M. N., & Md. Isa, J. (2006). *Gaya Kepemimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dengan SMK*. Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden. Universiti Utara Malaysia.
- Jamaliah, A. H. (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan*, 53-69.
- Jamalullail, A. W., Aida Hanim A. H., Surayati, Z. & Md Fuad, M. R. (2013). The Relationship between Headteachers' Distributed Leadership Practices and Teachers' Motivation in National Primary Schools. *Asian Social Science*, 9(16):161-167.
- Justin Bateh & Wilton Heyliger. (2014). *Academic Administrator Leadership Styles and the Impact on Faculty Job Satisfaction*. Journal of Leadership Education.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: KPM
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30:607–610.
- Khora, S. (2008). *Teacher motivation*. Indian Journal of Social Work, 69(1), 33–44.
- Lam, S. fong, Cheng, R. W. yi, & Choy, H. C. (2010). *School support and teacher motivation to implement project-based learning*. Learning and Instruction, 20(6), 487–497.
- Mansfield, C. F., & Beltman, S. (2014). *Teacher motivation from a goal content perspective: Beginning teachers' goals for teaching*. International Journal of Educational Research, 65, 54–64.
- Md. Fuad, M. R. (2013). *Amalan Kepimpinan Tersebar Guru Besar dan Hubungannya dengan Motivasi Guru Sekolah Kebangsaan*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nik Badrul Hisham Nik Ismail & Mastura Mahfar. (2015). Hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan motivasi dalam kalangan guru SMK Harian Daerah Kluang, Johor. *Sains Humanika*, 5(1), 9-18.
- Noraini, W., & Nooraini, O. (2011). Tahap Motivasi dan Punca Tekanan Guru yang Melanjutkan Pengajian. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Norliza. (2011). *Kemahiran Komunikasi Dan Motivasi Kerja Dalam Kalangan Guru Cemerlang*. Tesis Dr Falsafah, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Shambani, M. (2013). *Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Motivasi Guru: Kajian di Dua Buah Sekolah Rendah Luar Bandar Kota Tinggi*. Tesis Sarjana. Johor: Universiti Teknologi Malaysia
- Siti Sarawati Binti Johar. (2006). *Gaya Kepimpinan Pengetua dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Di Sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi*. Tesis Sarjana, UTM.
- Siti Faezah, H. dan Mohd Zuri, G. (2013). Persepsi Guru Terhadap Kecerdasan Emosi Pengetua dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru. *Malaysian Education Deans' Council*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). *Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion*. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038.
- Ramli, N., & Jamaliah Abdul Hamid. (2006). *Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah*. *Jurnal Pendidikan*, 31, 53–69.
- Raziah, M., & Ahmad, E. (2009). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan Kepuasan Kerja

Guru di Tiga Buah Sekolah Rendah di Seremban.
*Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan
PKPGB.*

Ulin, T. (1998). Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan
Keberkesanan Sekolah: Kajian di Daerah Saratok,
Sarawak. Tesis Sarjana. Sarawak: Universiti
Malaysia Sarawak

Zatilarumah, D. (2004). Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Kumpulan
Sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak.
Tesis Sarjana. Samarahan: Universiti Malaysia
Sarawak.

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Noralima binti Nodo (noralima8486@gmail.com)

Azlin Norhaini Mansor

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak - Transformasi sistem pendidikan yang berlaku bagi mempertingkatkan kualiti pendidikan negara menyebabkan sekolah memerlukan kepimpinan yang dinamik dan berani bagi membangunkan modal insan yang berkualiti. Guru besar sebagai pemimpin instruksional adalah merupakan agen perubahan yang perlu menyediakan iklim sekolah yang kondusif bagi melaksanakan pentadbiran di sekolah. Sehubungan itu, tujuan kertas ini ialah untuk membincangkan konsep kepimpinan instruksional guru besar dan peranannya dalam pelaksanaan sistem pentadbiran di sekolah. Kepimpinan instruksional adalah merujuk kepada segala amalan tingkah laku perancangan guru besar yang jelas disampaikan bertujuan untuk mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada guru dan murid dalam usaha menambah baik dan meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran bagi mencapai matlamat akademik sekolah yang ditetapkan. Tiga dimensi utama kepimpinan instruksional guru besar dalam melaksanakan pentadbiran turut dibincangkan iaitu menentukan misi sekolah, menguruskan program pengajaran, dan mewujudkan iklim pembelajaran sekolah. Manakala sepuluh fungsi kepimpinan instruksional dalam merangka matlamat sekolah, menyampaikan matlamat sekolah, menyelia dan menilai pengajaran, menyelaras kurikulum, memantau kemajuan murid, mengawal waktu pengajaran, mengekalkan ketampakan, menyediakan insentif untuk guru, menggalakkan pembangunan profesional, dan menyediakan insentif untuk pembelajaran akan turut diuraikan. Adalah diharapkan artikel ini dapat dijadikan rujukan dan sebagai penambahan literatur dalam aspek berkaitan kepimpinan instruksional guru besar dalam melaksanakan kepimpinannya bagi meningkatkan komitmen kerja para guru yang menerima arahan di sekolah.

Kata Kunci : *Kepimpinan instruksional, guru besar*

Abstract - The transformation of the education system to enhance the quality of education in the country causes the school to require dynamic and courageous leadership to develop quality human capital. The headmaster as an instructional leader is a change agent who needs to provide a conducive school climate to carry out schooling. In this regard, the purpose of this paper is to discuss the concept of instructional leadership of the headmaster and its role in the implementation of the administrative system in the school. Instructional leadership is a reference to the practice of principals' planning behavior that is clearly communicated to the purpose of influencing, giving guidance, and encouraging teachers and students in the effort to improve and improve programs related to the teaching and learning process to achieve the school's academic goals. The three major dimensions of instructional leadership of the headmaster in executing the administration are also discussed, namely determining the school's mission, managing the teaching program, and creating the school's learning climate. Ten instructional leadership functions in

designing school goals, delivering school goals, supervising and evaluating teaching, coordinating curriculum, monitoring student progress, controlling teaching time, maintaining visibility, providing incentives for teachers, promoting professional development, and providing incentives for learning will also be described. It is hoped that this article can be used as a reference and as an addition to the literature on the aspects of instructional leadership of the headmaster in implementing his leadership to increase the commitment of the teachers who receive instruction in the school.

Keywords: *Instructional leadership, headmaster*

I. PENGENALAN

Guru besar mencorakkan amalan kepimpinan yang akan digunakan dalam kepimpinannya dan satu daripada amalan kepimpinan guru besar ialah kepimpinan instruksional. Kepimpinan instruksional merupakan satu daripada amalan kepimpinan yang diamalkan oleh kebanyakan guru besar di sekolah. Kesediaan kakitangan di sekolah untuk memberikan komitmen kepada arahan guru besar menjadi penentu kepada kejayaan sesebuah sekolah.

Norazah dan Norbayah (2011) menekankan bahawa pekerja memberi kesan yang besar kepada tahap prestasi kejayaan organisasi.

Metcalf and Dick (2000) menekankan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi iaitu faktor pertama kepercayaan terhadap objektif dan nilai organisasi, faktor kedua kesediaan menerima dan melakukan aktiviti yang memberi kebaikan kepada organisasi serta faktor ketiga keinginan untuk kekal bersama dengan organisasi.

Di sesebuah sekolah biasa dilihat kepimpinan instruksional yang diamalkan oleh guru besar. Berkemungkinan amalan kepimpinan ini memberikan impak yang positif di kalangan guru-guru atau staf di sekolah tersebut dan ada kalanya kepimpinan tersebut tidak mendatangkan kesan yang positif terhadap organisasi di bawah pimpinan guru besar tersebut. Dalam kepimpinan instruksional guru besar memainkan peranan yang paling penting dalam mencorakkan hala tuju sekolah yang dipimpinya.

II. Latar Belakang Kajian

Hallinger dan Murphy (2003) telah membina satu kerangka teori kepimpinan pengajaran hasil penyelidikan yang telah mereka jalankan berkaitan peranan guru besar sebagai pemimpin instruksional. Mereka telah menjelaskan konsep kepimpinan instruksional merupakan

suatu tingkah laku dan tindakan-tindakan guru besar yang meliputi merangka matlamat sekolah, memantau pengajaran guru, menyelaras kokurikulum, mengawas kemajuan murid, mengawal masa pengajaran, menggalakkan perkembangan profesional guru, sentiasa kelihatan dalam kawasan sekolah, menyediakan ganjaran untuk guru dan menyediakan insentif untuk murid.

III. Pernyataan Masalah

Terdapat beberapa isu yang menyebabkan kajian ini dibuat iaitu yang pertama ialah untuk mengenal pasti amalan kepimpinan instruksional yang dapat meningkatkan kecemerlangan guru besar di sesebuah sekolah. Dalam menyediakan persekitaran kepimpinan guru besar yang diharapkan, menjadi keperluan baginya supaya di setiap sudut aspek pentadbiran di sekolah harus dikuasai. Namun begitu, dewasa ini segelintir golongan pentadbir di sekolah ada yang belum berkemampuan dan bersedia dari aspek kepemimpinan untuk menjadi seorang pemimpin yang berkaliber. Oleh yang demikian, satu daripada kepimpinan yang berkesan ialah guru besar yang menggunakan amalan kepimpinan instruksional yang menjadi pegangan guru besar untuk menjalankan tugas dan amanah mereka di sekolah.

IV. Tujuan

Tujuan kajian ini ialah untuk memberi pemahaman kepada guru besar yang menjalankan tugas berdasarkan amalan kepimpinan instruksional. Ini kerana guru besar ialah pentadbir dan paling berkuasa serta rapat dengan guru-guru di sekolah agar guru dapat melakukan aktiviti kurikulumnya dengan berkesan. Guru besar juga yang akan mengetahui keseluruhan pencapaian sama ada pencapaian sekolah dari aspek pencapaian guru-guru dan pencapaian murid-muridnya.

V. Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk :

- i) Untuk mengenal pasti amalan kepimpinan instruksional yang menjadi amalan guru besar.
- ii) Untuk mengetahui pemahaman guru besar terhadap amalan kepimpinan instruksional

Persoalan Kajian

Kajian ini menjawab persoalan berikut:

- i) Sejauh manakah tahap pemahaman guru besar terhadap amalan kepimpinan instruksional yang dilaksanakan di sekolah bagi pencapaian sekolah yang cemerlang
- ii) Sejauh manakah guru besar dapat menanganis isu yang timbul dalam melaksanakan amalan kepimpinan instruksional di sekolah

VI. Kajian Kiteratur

Konsep Kepimpinan instruksional

Kepimpinan instruksional ditakrifkan sebagai usaha untuk merancang dan melaksana oleh guru besar atau pihak-pihak yang diamanahkan bagi menyokong semua aktiviti yang terlibat dalam amalan proses pengajaran dan pembelajaran ke arah pencapaian dan kemajuan matlamat sekolah. Antara peranan pemimpin intruksional adalah merangka matlamat sekolah, menyebarkan matlamat sekolah, menyelia dan menilai pengajaran, menyelaras kurikulum, memantau kemajuan murid, mengawal waktu pengajaran guru, menggalakkan perkembangan profesional, memastikan sentiasa berada di sekolah, mewujudkan insentif untuk guru, menekankan kecemerlangan akademik, dan mengadakan insentif kepada murid.

Kepimpinan instruksional diamalkan oleh guru besar di banyak sekolah. Hallinger dan Murphy (1987) dalam Wan Hamzah (2006), telah mengemukakan tiga dimensi utama dalam kepimpinan pengajaran bagi mewujudkan satu Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) yang berkesan.

Dimensi yang sama juga dinyatakan oleh Normah (2006), sebagai ciri-ciri yang perlu ada dan peranan yang dimainkan oleh seseorang pemimpin dalam menguruskan sesebuah organisasi bagi melahirkan sebuah sekolah yang dapat menghasilkan pendidikan yang berkesan dalam P&P.

Kepimpinan instruksional mencerminkan beberapa ciri signifikan seperti penglibatan secara langsung oleh guru besar, penekanan kepada visi pemimpin dan juga penglibatan secara mendalam oleh guru besar dalam aspek pelaksanaan kurikulum dan pembelajaran (Hallinger et al. 2007)

Tokoh-tokoh pendidik berpendapat agar pemimpin pendidikan memahami dan mengaplikasikan konsep kepimpinan instruksional dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab di sekolah (Southworth, 2002, Hallinger, 2003, 2005)

Ramai pengkaji dalam bidang kepimpinan instruksional menggunakan kerangka yang dikemukakan oleh Hallinger dan Murphy (1985) dan Hallinger (1990) sebagai panduan. Aspek-aspek yang amat diberi penekanan ialah pendefinisian misi sekolah, mengurus program instruksional dan pembangunan budaya pembelajaran sekolah yang positif. Kerangka Kepimpinan Instruksional Hallinger (1985) dan Model Komitmen Allen dan Meyer (1997)

Di Malaysia kajian sekolah berkesan dan kepimpinan instruksional berlangsung di sekitar lewat 1980an (Ahrnad Tajuddin, 1989). Pembolehubah bebas kajian ini ialah 5 dimensi kepimpinan instruksional guru besar iaitu mendefinisikan dan menyebarkan maklumat sekolah, menguruskan kurikulum dan pengajaran, mempromosikan persekitaran pembelajaran yang positif, memantau dan memberikan maklumbalas kepada guru-guru, mentaksir program pembelajaran.

VII. Teori dan Model Kepimpinan Instruksional

Model kepimpinan instruksional diasaskan oleh (Hallinger, 2000) serta (Murphy, 1990) telah mendefinisikan kepimpinan instruksional guru besar dibahagikan kepada tiga dimensi utama iaitu mentakrif

matlamat, mengurus program instruksional dan menggalakkan iklim sekolah (Hallinger, 2000).

Dimensi pertama iaitu mentakrif matlamat diwakili oleh dua elemen iaitu merangka matlamat sekolah dan menjelaskan matlamat sekolah. Dimensi kedua iaitu mengurus program instruksional dan diwakili oleh menyelia dan membuat penilaian pengajaran, menyelaraskan kurikulum serta memantau perkembangan murid. Dimensi ketiga iaitu menggalakkan iklim sekolah meliputi elemen menjaga masa pengajaran, sentiasa kelihatan, menyediakan insentif untuk guru, menggalakkan perkembangan profesional dan menyediakan insentif untuk pembelajaran murid.

Sisman (2012) mengklasifikasikan kepemimpinan instruksional kepada lima dimensi utama. Lima dimensi tersebut adalah seperti berikut iaitu dimensi pertama, ialah menentukan dan berkongsi hala tuju sekolah tertumpu kepada penentuan misi dan visi sekolah. Segala usaha pembangunan instruksional dan akademik sekolah adalah dipacu oleh misi dan visi sekolah yang diketahui dan difahami oleh seluruh warga sekolah.

Dimensi kedua, adalah berkaitan pengurusan program pendidikan dan proses instruksional berkisar berkenaan penilaian dan pemantauan berterusan terhadap pembangunan pelajar dengan menggunakan pelbagai instrumen penilaian yang boleh menunjukkan tahap pencapaian mereka dengan jelas. Ini penting untuk memastikan program instruksional ini tadi dapat dilihat keberkesannya dan boleh ditambah baik sekiranya perlu.

Dimensi ketiga adalah berkaitan dengan penilaian terhadap proses instruksional itu sendiri dan juga penilaian terhadap para pelajar. Penilaian ini adalah menggunakan pelbagai instrumen yang sesuai dan boleh memberi indikasi terhadap perlunya penambahbaikan dan peningkatan terhadap program, proses dan juga tahap para pelajar itu sendiri.

Dimensi keempat berkenaan sokongan dan pembangunan kakitangan guru berfokus terhadap usaha untuk membangunkan tahap profesionalisme guru dan juga memastikan mereka sentiasa memperbaharui ilmu pendidikan selaras dengan perkembangan semasa. Semua guru berperanan di dalam memastikan penyebaran ilmu dan teknik pengajaran yang baharu, perkongsian amalan terbaik pendidikan dan juga memberi sokongan kepada rakan guru yang memerlukan bantuan.

Dimensi kelima adalah berkenaan dengan pembangunan persekitaran dan iklim pengajaran dan pembelajaran yang teratur dan berkesan. Iklim sekolah adalah meliputi sikap individu di dalam organisasi itu sendiri dan interaksi mereka terhadap persekitaran organisasi. Dengan mewujudkan iklim dan persekitaran yang sesuai dan kondusif, pemimpin sekolah akan secara langsung menyediakan persekitaran pembelajaran yang baik kepada para pelajar.

VIII. Perbincangan dan Rumusan

Balay (2000) di dalam Aydin et al. (2013) merumuskan bahawa, gaya dan amalan kepemimpinan seseorang pemimpin sesebuah organisasi itu akan memberi kesan

secara langsung terhadap peningkatan komitmen kerja organisasi. Seorang pemimpin sesungguhnya mampu mempengaruhi warga organisasinya untuk bersama-sama untuk mencapai misi dan visi sekolah yang diimpikan.

Adalah lebih nyata menegaskan bahawa guru besar yang bertindak sebagai pemimpin instruksional berupaya memberi kesan yang baik terhadap prestasi akademik murid (Harris et al. 2003). Dalam kajian tindakan untuk meningkatkan kapasiti keberkesanan kepimpinan instruksional ada menyarankan bahawa seseorang pemimpin instruksional itu perlu mempunyai asas yang kukuh berkaitan dengan pengajaran yang berkualiti dan berkebolehan memberi maklum balas yang positif dan membina kepada guru. Ovando (2005).

Melalui kajian-kajian lepas, para guru cenderung untuk melihat pemimpin sekolah, iaitu guru besar berjaya untuk menyampaikan misi dan visi sekolah secara jelas melalui mesyuarat-mesyuarat, latihan dalaman dan juga melalui pelbagai dokumen yang ada di sekolah. Seiring dengan matlamat untuk mencapai misi dan visi sekolah dengan berjaya, pemimpin juga dilihat memberi kesan terhadap usaha ini melalui perbincangan bersama dengan guru-guru dan kakitangan sekolah berkenaan peningkatan prestasi.

Pemimpin sekolah seharusnya dilihat untuk menjauhkan diri dari pengurusan yang terlalu bersifat birokrasi dan harus sentiasa mementingkan faktor kemanusiaan di dalam bidang pendidikan. Di sini pentingnya peranan kepimpinan instruksional oleh pemimpin sekolah agar mereka sentiasa dapat memberi peluang kepada guru-guru di bawah pengurusan mereka untuk rasa lebih dihargai, diberi peluang untuk mempertingkatkan diri dari segi profesionalisme keguruan serta berkongsi di kalangan mereka ilmu dan pengalaman dalam bidang pendidikan.

Guru di sekolah merupakan penghubung di barisan hadapan sekolah dan para pelajar. Guru-guru ini meluangkan masa yang lebih banyak bersama dengan para pelajar dan mereka melihat guru sebagai contoh. Sehubungan dengan itu, pemimpin sekolah seharusnya melihat guru-guru sebagai ahli pasukan yang sangat penting dan dengan itu sentiasa menghargai dan menyokong mereka di dalam mempertingkatkan prestasi sekolah. Jika pemimpin sekolah bergerak secara bersendirian di sekolah sebagai pemimpin instruksional, pembangunan sekolah hanya bergantung kepada beliau sendiri sahaja dan justeru itu, para pemimpin sekolah seharusnya berkongsi matlamat pembangunan sekolah dan memasukkan diri mereka sebagai satu pasukan bersama para guru ke arah mencapai matlamat kemajuan sekolah. Pemimpin sekolah masa kini fokus kepada perkongsian misi dan visi, memperbaiki perhubungan dengan kakitangan guru, berkongsi pengetahuan dan sama-sama fokus ke arah peningkatan prestasi pelajar (Lambert 2002).

Amalan kepimpinan yang berlainan akan memberi kesan dan implikasi yang berlainan ke atas pencapaian dan prestasi pasukan. Kepimpinan yang berkesan dan berjaya adalah kunci kepada pasukan kerja yang baik dan berjaya. Seorang pemimpin yang mempunyai visi, kebolehan untuk mengamalkan kolaborasi di kalangan pasukannya dan bersikap positif

akan mampu memberikan ahli pasukannya galakan dan mencapai prestasi yang lebih baik (Mehra et al. 2006).

Bidang pendidikan adalah satu usaha bersama. Ianya melibatkan pelbagai pihak dan peringkat, dari tugas pentadbiran dan pengurusan, pengajara, komuniti sehinggalah ke peringkat penggubal polisi. Jenis amalan kepemimpinan yang diamalkan oleh seseorang ketua akan menentukan visi bagaimana untuk meningkatkan pencapaian organisasi sebagai organisasi yang sentiasa menambah baik prestasi dan standard. Seorang pemimpin instruksional yang baik sudah tentu akan memberi peluang yang luas kepada kakitangan guru untuk bersama-sama memimpin antara satu sama lain, sentiasa berubah dan memberikan sumbangan yang berharga ke arah pembangunan yang mampan (Nawab 2011).

IX. Kesimpulan

Seseorang pemimpin sekolah yang mempunyai potensi diri yang kuat sudah tentu akan mampu untuk mengurus dan mentadbir sesebuah organisasi sekolah itu dengan baik dan berjaya. Walaupun pengalaman mempunyai nilai tersendiri namun, melayakkan seseorang itu untuk menjadi seorang guru besar yakni pemimpin sekolah hanya berdasarkan pengalaman semata-mata seumpama menenggelamkan potensi besar yang ada pada sekolah itu. Justeru itu, seorang pemimpin sekolah seharusnya dilengkapi dengan pelbagai pengetahuan dan mampu untuk memenuhi kriteria-kriteria untuk benar-benar melayakkan mereka untuk memimpin sekolah untuk terus berjaya. Paling penting adalah, seseorang guru besar itu seharusnya dilengkapi dengan ilmu dan pengetahuan.

Seorang guru besar juga seharusnya menghargai dan menjaga hubungan dengan kalangan guru dan kakitangan kerana seorang ketua tidak akan dapat menggerakkan organisasi itu tanpa bantuan dan sokongan daripada kakitangan yang lain. Bantuan dan kerjasama daripada guru-guru dan kakitangan sekolah yang lain adalah sangat – sangat penting untuk memastikan sekolah untuk terus kekal efektif. Untuk mencapai matlamat ini, guru besar seharusnya memimpin guru-guru untuk kekal yakin, berkongsi matlamat dan mengagihkan tugas dan tanggungjawab serta mengambil berat pandangan dan cadangan guru-guru. Guru besar juga harus menghargai usaha guru-guru ini yang memberikan yang terbaik untuk sekolah mereka dan hendaklah sentiasa memastikan mereka berpuas hati dan gembira untuk menjalankan tanggungjawab mereka sebagai pendidik.

X. Rujukan

Azziz, N. A. B. A. (2015). Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional Pengetua dengan Komitmen untuk perubahan Guru Sebagai Mediator Dalam.

Aydin A., Sarier Y. dan Uysal S. 2013. The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Education Sciences: Theory and Practice*. Vol.13(2): 806-811.

Kasmah, A. (2010). *Pengaruh kepimpinan instruksional dan hubungannya dengan komitmen dan efikasi guru sekolah gred A dan B di Kota Kinabalu: Satu tinjauan* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia). Lambert, L. 2002. A Framework for Shared Leadership. *Educational Leadership*. Vol. 59(8): 37-40

Malaysia, K. P. (2013). Pelan pembangunan pendidikan Malaysia 2013-2025. *Online* (www.moe.gov.my).

Mehra, A., Smith, B. R., Dixon, A. L., & Robertson, B. 2006. Distributed Leadership In Teams: The Network Of Leadership Perceptions And Team Performance. *The Leadership Quarterly*. Vol. 17(3): 232-245.

Mohamad, B., Salleh, M. J., & Hashim, C. N. (2009). Kepimpinan pendidikan berkesan.

Nayir F. 2012. The Relationship Between Perceived Organizational Support And Teacher's Organizational Commitment. *Egiti Arastirmalaari – Eurasian Journal Of Educational Research*. Vol. 48:97-116.

Noazli, A. B. (2009). *Hubungan kepimpinan instruksional ketua panitia dan komitmen guru di sekolah rendah* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Nawab A. 2011. Exploring Leadership Practices In Rural Context Of A Developing Country. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 1(3): 181.

Nor Azni Abdul Aziz et al. 2014. Kepimpinan Instruksional Pengetua Dalam Pelaksanaan pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS). *Proceeding of the Global Summit on Education GSE 2014* (e-ISBN978-967-11768-5-6)4-5 March 2014, Kuala Lumpur, MALAYSIA. organized by WorldConferences.net

O'Reilly C. dan Chatman J. 1986. Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effect Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71(3): 492-499.

Talip, A. B. (2010). *Hubungan kepimpinan instruksional pengetua dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok Sarawak* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Zakaria, O., & Sufean, H. (2016). Kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan prestasi akademik di sekolah kurang murid. *JURNAL PENGURUSAN DAN*

KEPIMPINAN PENDIDIKAN JILID 29 Bil. 01 • OGOS 2016, 29(1), 40-53.

Kertas Konsep: Pengetahuan, Kemahiran Dan Sikap Guru Penyelaras ICT Di Sekolah – Sekolah Menengah, Di Daerah Tumpat, Kelantan

(Teachers' Knowledge, Skills and Attitudes ICT Coordinator In Secondary Schools, In Tumpat District, Kelantan)

Che Rafidah Binti Jusoh dan Norazah Mohd. Nordin

ABSTRAK - Guru Penyelaras ICT merupakan jawatan pengurusan di peringkat pertengahan yang bertanggungjawab membantu pentadbir terhadap pelaksanaan, pembangunan dan kemajuan ICT di sekolah bagi menghasilkan suatu perubahan untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan melahirkan murid yang celik serta mahir dalam teknologi. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan sikap dalam mengurus ICT di kalangan Guru Penyelaras ICT menurut persepsi guru dan juga mengikut jawatan dan jantina di sekolah-sekolah menengah di daerah Tumpat, Kelantan. Di samping itu, kajian ini juga adalah untuk melihat hubungan antara elemen-elemen dalam domain pengetahuan, kemahiran dan sikap ICT yang dikaji. Terdapat 3 elemen kemahiran ICT iaitu literasi komputer asas, penggunaan alatan dan perisian, pengintegrasian ICT dan rangkaian hubungan. Elemen – elemen bagi pengetahuan pula meliputi pengumpulan maklumat, penapisan dan penambahan baikan, penyimpanan dan pemerolehan semula, penyebaran pengetahuan, persembahan dan penggunaan persembahan baru. Kebolehan dan keupayaan pengurusan ICT adalah aspek sikap yang berkaitan elemen- elemen kemahiran komunikasi dan interpersonal, kaedah pembuatan keputusan dan penyelesaian konflik melibatkan manusia yang dibentuk dan disusun untuk mewujudkan kerjasama, penyertaan dan penglibatan dalam aktiviti-aktiviti bagi memastikan semua kerja terus berjalan tanpa ada masalah untuk mencapai objektif atau matlamat ICT. Data bagi kajian ini diperolehi melalui instrumen soal selidik berdasarkan senarai tugas Guru Penyelaras ICT dengan menggunakan skala Likert lima mata. Seramai 100 orang responden iaitu dari semua sekolah menengah di daerah Tumpat yang terdiri dari kalangan Guru Besar, Penolong Kanan dan guru penolong ICT di sekolah masing-masing. Dapatan kajian ini dicadangkan sebagai asas bagi memantapkan pengurusan ICT oleh guru penyelaras ICT di sekolah menengah

Kata kunci: pengetahuan, kemahiran, sikap, guru penyelaras ICT

I. PENGENALAN

Proses globalisasi yang melibatkan aspek perubahan dalam teknologi terutamanya bidang ICT (Information and Communication Technology) telah mendatangkan satu perubahan yang besar dalam bidang Pendidikan terutama sekali berkaitan dengan aspek PdPc (Rogayah dan Mohd Aderi 2016). Perkembangan dan kepesatan ICT pada zaman globalisasi kini menuntut institusi-institusi pendidikan membuat perubahan agar terus relevan dari aspek penyediaan dan pembangunan

modal insan kepada negara untuk mencapai status negara maju (Christina Andin @Nur Qistina dan Hazman 2009; Marlina et al. 2016). Justeru itu, guru dilihat sebagai insan yang bertanggungjawab untuk melaksanakan aspirasi ini kerana guru merupakan insan terhampir dengan pelajar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan kemahiran supaya pelajar dapat mengharungi cabaran dalam abad ke-21 ini

Kajian Chan (1999) mencadangkan bahawa untuk menikmati faedah yang optimum, teknologi maklumat perlu dijadikan dasar dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta dasar pentadbiran pendidikan dan bukan hanya sekadar menjadi bahan tambahan. Teknologi maklumat mesti digunakan sepenuhnya dan diberi fungsi utama dalam proses pendidikan di sekolah bagi menghasilkan suatu perubahan untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan melahirkan murid yang celik serta mahir dalam teknologi. Kaedah pengajaran sebegini bukan sahaja dapat melicinkan dan memaksimumkan perkembangan pembelajaran dari segi kemahiran pemikiran yang tinggi, tetapi juga memajukan lagi kepelbagaian kebijaksanaan melalui mata pelajaran yang dipelajari (Hamizer, 1997). ICT sangat penting dalam membantu proses PdPc menjadi semakin lebih menarik dan berkesan (Khadijah et al. 2014; Hasnuddin et al. 2015; Rogayah dan Mohd Aderi 2016), mewujudkan suasana pembelajaran yang menyeronokkan dan dapat meningkatkan kualiti pengajaran para guru (Sharifah Nor Puteh & KamarulAzman 2011; Joseph Anjuman dan Wan Rozali 2013; Syuhada dan Mohd Aderi 2016) di samping dapat mempercepat penerimaan murid serta mampu menjana tahap pemikiran murid (Ain Zawani 2014; Norasmahani et al. 2015; Thanabalan dan Thanabal 2015; Abu Yazid Abu Bakar 2016). ICT telah menjadi satu keperluan dalam bidang pendidikan, oleh yang demikian, ICT sangat penting dan perlu dimanfaatkan sepenuhnya oleh warga pendidik untuk melahirkan masyarakat yang bermaklumat serta berfikiran global (Syuhada dan Mohd Aderi 2016; Khairun Nisak et al. 2016).

Sehubungan itu, bagi membantu pengetua dan guru besar dalam aspek ICT, Kementerian Pelajaran Malaysia telah mengarahkan pihak sekolah mewujudkan jawatan Guru Penyelaras ICT. Jawatan berstatus lantikan dalaman ini merupakan jawatan pengurusan di peringkat pertengahan yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan, pembangunan dan kemajuan ICT di sekolah. Pengetahuan, kemahiran dan sikap Guru Penyelaras

ICT yang dinamik diharapkan dapat melengkapkan peranan guru -guru dalam menyampaikan ilmu kepada pelajarinya dalam melahirkan pelajar dan masyarakat yang mempunyai minda kelas pertama. Menurut Jaafar dan Tamuri (2013) peranan guru adalah sebagai pemangkin dalam transformasi sistem pendidikan sesebuah negara bagi melahirkan generasi yang berintelekt tinggi, berdaya saing dan kompeten dalam semua aspek. Guru penyelaras ICT seharusnya mempunyai tahap kemahiran ,pengetahuan dan sikap selaras dengan tahap kecekapan yang dijangkakan daripada seorang guru .Menurut Craft (2002) dalam Ismail dan Subki (2010)menyarankan seseorang pendidik yang profesional perlu peka terhadap insiatif pendidikan yang terkini. Manakala Mok Soon Sang (2007) menegaskan guru hendaklah melengkapkan diri dengan menguasai kemahiran menggunakan internet untuk memperoleh maklumat tentang perkembangan pedagogi pengajaran masa kini di samping membimbing murid menggunakan internet sebagai bahan dalam P&P.

II. PENYATAAN MASALAH

Pengetahuan, kemahiran dan sikap dalam pengurusan ICT boleh digunakan untuk menilai tahap keberkesanan pengurusan ICT di sekolah. Sebagai pengurus pertengahan dalam bidang ICT di sekolah, Guru Penyelaras ICT perlu mempunyai tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap pengurusan ICT yang tinggi. Ini kerana mereka perlu bersedia untuk menambah pengetahuan dan kemahiran mereka dalam ICT di samping mempunyai sikap yang betul terhadap ICT. Esah (2003), menyatakan bahawa dengan perkembangan teknologi terkini dan aplikasi teknologi komunikasi maklumat (ICT) dalam pengajaran, golongan guru dikehendaki menguasai kemahiran ICT dalam pengajaran.

Pengetahuan dan kemahiran dalam ICT merupakan indikator yang penting dalam penilaian terhadap literasi komputer. Chakrabarty (1979), menjelaskan bahawa literasi komputer membawa maksud mempelajari cara menggunakan sesuatu perisian mikrokomputer dan peranti-perantinya yang dapat menghasilkan sesuatu melalui penggunaan komputer. Hunter (1987) dalam kajiannya menyatakan bahawa literasi komputer adalah kemahiran seseorang individu menggunakan komputer sebagai alat yang disesuaikan kepada situasi. Ngan (1994) pula menyatakan bahawa literasi komputer membawa maksud yang lebih luas bukan sahaja konsep dalam kesedaran tetapi juga pengalaman dan pengendalian komputer. Manakala kesedaran komputer pula merujuk kepada pengetahuan mengenai cara komputer digunakan dalam masyarakat, kesan kegunaannya terhadap sosial dan ekonomi serta kesannya terhadap kehidupan manusia. Menurut Mc Keown (1986) jika seseorang itu celik komputer, dia bukan hanya mempelajari tentang komputer tetapi juga menggunakannya sebagai alat yang memudahkan kerja-kerja lain. Menurut beliau lagi, literasi juga

bermaksud mengetahui perkara yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh komputer serta kebolehan seseorang itu mengarah komputer berbuat sesuatu yang dikehendaki.

Sikap dalam mengurus ICT pula merupakan indikator terhadap keberkesanan pengurusan khususnya di sekolah. Pengurusan ICT adalah proses merancang, mengorganisasi, memimpin dan mengawal daya usaha anggota-anggota organisasi dan menggunakan sumber-sumber organisasi yang lain bagi mencapai matlamat-matlamat ICT yang ditetapkan (Stoner dan Wankel, 1989). Ia adalah satu proses sosial melibatkan manusia yang dibentuk dan disusun untuk mewujudkan kerjasama, penyertaan dan penglibatan dalam aktiviti-aktiviti melibatkan ICT bagi memastikan semua kerja berjalan tanpa ada masalah untuk mencapai objektif atau matlamat ICT (Blandford, 1996). Zulkifli dan Raja Maznah (1994) mendapati bahawa sikap guru yang positif adalah penting untuk mendorong seseorang pelajar bagi mempelajari sesuatu subjek. Oleh itu, sikap dan kesedaran merupakan cara yang terbaik untuk menjangka dan meramal komitmen terhadap penggunaan komputer. Sikap dan keyakinan serta efikasi yang tinggi dapat membantu memudahkan proses peningkatan kemahiran dalam pelaksanaan ICT ketika proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah.

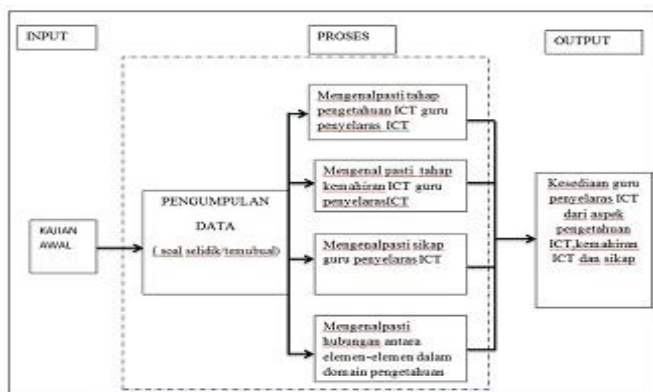
Menurut kajian yang dilakukan oleh Institut Aminudin Baki Cawangan Utara (2005) umumnya implementasi ICT untuk meningkatkan pengurusan sekolah dan proses pengajaran dan pembelajaran masih belum sampai ke tahap yang optimum. Oleh itu timbul pula persoalan tentang peranan yang dimainkan oleh Guru Penyelaras ICT di sekolah dan sejauhmana keberkesanan pengurusan ICT selepas personalia yang bertanggungjawab untuk mengurus ICT diwujudkan di setiap sekolah. Sehubungan itu, ekoran wujudnya keperluan untuk menilai keberkesanan pengurusan ICT di sekolah, instrumen soal selidik pengetahuan, kemahiran dan sikap guru penyelaras ICT dibina dan seterusnya digunakan dalam kajian ini bagi mengumpul data tentang tahap pengetahuan ICT, tahap kemahiran ICT dan sikap dalam mengurus ICT di kalangan Guru Penyelaras ICT di sekolah – sekolah menengah, Di Daerah Tumpat, Kelantan.

III. PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah tahap pengetahuan ICT dikalangan Guru Penyelaras ICT di sekolah – sekolah menengah, di Daerah Tumpat, Kelantan menurut persepsi guru mengikut jawatan dan jantina
2. Apakah tahap kemahiran ICT di kalangan Guru Penyelaras ICT di sekolah – sekolah menengah, di Daerah Tumpat, Kelantan menurut persepsi guru mengikut jawatan dan jantina
3. Apakah sikap guru penyelaras ICT dalam pengurusan ICT di sekolah – sekolah menengah, di Daerah Tumpat, Kelantan.
4. Adakah terdapat hubungan antara elemen-elemen dalam domain pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan

sikap dalam pengurusan ICT

IV. KERANGKA TEORI KAJIAN



Sumber: Kerangka Teori Kajian Mengikut Model Input-Output Shrivani (1994)

V. KAJIAN LITERATURE

Kajian Chan (1999) tentang Sekolah Bestari mencadangkan bahawa satu anjakan paradigma cara berfikir diperlukan berhubung penggunaan ICT. Menurut beliau lagi, untuk menikmati faedah yang optimum, teknologi maklumat perlu dijadikan dasar dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta dasar pentadbiran pendidikan dan bukan hanya sekadar menjadi bahan tambahan.

Kajian yang dibuat oleh Abdullah (1999) telah mendedahkan kepentingan penggunaan komputer dalam pendidikan. Oleh itu, beliau menggesa agar semua guru diberikan pelbagai latihan supaya mereka celik komputer dan internet.

Menurut Timbalan Perdana Menteri, Tan Sri Muhyiddin Yassin selaku Menteri Pelajaran ada menjelaskan bahawa penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah mudah dilaksanakan dengan penumpuan kepada penguasaan guru-guru dan pendedahan melalui kursus berterusan kepada pentadbir sekolah, pengetua dan guru-guru dalam mewujudkan golongan celik komputer telah menunjukkan kesan ketara kepada perkembangan ICT di Malaysia (Utusan Online bertarikh 13 Januari 2010)

Sebagai seorang guru, kita perlu mempunyai pengetahuan sekurang-kurangnya pada peringkat asas dalam ICT untuk menghasilkan proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan. Dalam kajian Norizan Ahmad (2003), kebanyakan guru-guru menggunakan beberapa perisian dalam kerja-kerja sekolah antaranya seperti Microsoft word, Microsoft Excel, Microsoft Access, Microsoft Power Point. Pengetahuan dan kemahiran yang baik dalam ICT dapat meningkatkan keyakinan guru semasa mengajar (Balakrishnan, 2002).

Kajian yang dijalankan oleh Muriatun (2000) di beberapa sekolah menengah dalam daerah Segamat mendapati bahawa salah satu punca utama tahap penggunaan komputer untuk tujuan pengurusan adalah rendah adalah disebabkan oleh masalah guru-guru kurang berkemahiran dalam ICT.

Guru Penyelaras ICT seharusnya mempunyai pemahaman dan kemahiran asas ICT di samping keupayaan mengurus dan menggerakkan guru-guru serta kakitangan di sekolahnya menggunakan ICT dalam segala urusan pentadbiran dan pengurusan sekolah seperti yang dicadangkan oleh kajian Mohamad Sani Ibrahim dan Mohd Jasmy Abd Rahman (2002).

Literasi komputer merupakan tahap pengetahuan dan kebolehan seseorang untuk menggunakan komputer (Dologite, 1987).

Menurut Sugilar (1996), tahap literasi komputer seperti yang diutarakan oleh Dologite menentukan indeks komponen literasi komputer daripada sesuatu perkara yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan komputer. Beberapa perkara lain yang berkaitan ialah seperti tempoh penggunaan, perisian yang digunakan, pemilikan dan penggunaan kerja yang melibatkan komputer.

Esah (2003), menyatakan bahawa dengan perkembangan teknologi terkini dan aplikasi teknologi komunikasi maklumat (ICT) dalam pengajaran, golongan guru dikehendaki menguasai kemahiran ICT dalam pengajaran.

Kajian oleh Zulkifli dan Raja Maznah (1994) bahawa sikap yang positif adalah penting untuk mendorong seseorang bagi mempelajari apa-apa sahaja untuk meningkatkan profesionalismenya.

Menurut kajian Kay (1990) pula sikap dan kesedaran terhadap ICT serta keupayaan untuk menggunakan aplikasi perisian komputer merupakan cara terbaik untuk menjangka dan meramal komitmen guru-guru terhadap penggunaan komputer dan pengurusan ICT di sekolah.

Menurut Milbrath dan Kinzie (2000), guru perlu mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan komputer atau ICT untuk menjadikan sesuatu pengajaran dan pembelajaran itu berkesan. Pernyataan ini disokong oleh Ambigapathy (2001) yang menyatakan perubahan sikap dan nilai terhadap IT diperlukan oleh guru dalam menghadapi cabaran baru dalam pendidikan (Ambigapathy, 2001).

Ini bertepatan dengan hasil kajian Jabatan Pelajaran Johor (2007) bahawa sikap guru terhadap penggunaan ICT berkait rapat dengan kesannya terhadap pengurusan pengajaran berbantuan komputer yang dilaksanakan di dalam kelas. Oleh itu, semakin positif sikap seseorang guru terhadap ICT, semakin berkesan juga pengurusan ICT yang dilaksanakan.

VI. METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dan inferensi dengan menggunakan kaedah tinjauan. Data diperolehi menggunakan instrumen borang soal selidik yang berdasarkan senarai tugas Guru Penyelaras ICT

yang digariskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (1997) bagi menjamin kesahannya yang diadaptasi dan dibangunkan menggunakan *google form* secara atas talian. Selain itu, pengkaji juga memperoleh maklumat-maklumat tambahan daripada rujukan dokumentasi daripada perpustakaan, laman web dan pusat sumber.

Lokasi, Populasi dan Sampel Kajian

Kajian ini akan dilakukan disepuluh buah sekolah menengah di dalam daerah, Tumpat Kelantan. Sekolah - sekolah yang terlibat iaitu Sekolah Menengah Kebangsaan Geting, Sekolah Menengah Kebangsaan Tumpat, Sekolah Menengah Kebangsaan Dato' Biji Wangsa, Sekolah Menengah Kebangsaan Sungai Pinang, Sekolah Menengah Kebangsaan Kg Laut, Sekolah Menengah Kebangsaan Mahmud Mahyidin, Sekolah Menengah Kebangsaan Kutan, Sekolah Menengah Kebangsaan Wakaf Bharu, Sekolah Menengah Kebangsaan Berangan dan Sekolah Menengah Kebangsaan Chabang Empat. Sampel kajian ini mensasarkan seramai 100 orang responden dari kalangan Guru Besar, Penolong Kanan dan guru penolong untuk menilai tahap pengetahuan ICT, tahap kemahiran ICT dan sikap Guru Penyelaras ICT di sekolah masing-masing.

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, instrumen soal selidik diaplikasikan dengan sepenuhnya sebagai alat pengukur untuk mendapat maklumat dan data yang diperlukan. Borang soal selidik dibangunkan menggunakan aplikasi *google form* dan diedarkan secara atas talian. Borang soal selidik yang digunakan adalah terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C dan Bahagian D. Bahagian A adalah bahagian maklumat demografi responden iaitu nama sekolah, jenis sekolah, umur, jantina, tahap pendidikan, jawatan, gred jawatan dan tempoh tahun berkhidmat.

Item-item di bahagian B adalah untuk mengukur tahap pengetahuan Guru Penyelaras ICT. Bahagian C untuk mengukur tahap kemahiran Guru Penyelaras ICT dan bahagian D berkaitan dengan sikap dalam mengurus ICT.

Item (soalan) yang digunakan adalah item (soalan) daripada borang soal selidik Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) yang diperkenalkan oleh Avolio & Bass (2004) telah diterjemah dan diubahsuai untuk mengukur tahap pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan sikap dalam mengurus ICT di kalangan Guru Penyelaras ICT di sekolah-sekolah menengah di daerah, Tumpat, Kelantan.

PENGANALISISAN DATA

Data-data yang akan diperolehi dari borang soal selidik nanti akan dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis statistik yang terdapat di dalam *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS)

Analisis data juga akan dilakukan secara statistik deskriptif dan statistik inferensi.

STATISTIK DESKRIPTIF

Dalam kajian ini, statistik deskriptif diaplikasikan bagi mengenal pasti tahap pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan sikap dalam mengurus ICT oleh guru penyelaras ICT. Analisis deskriptif dengan berasaskan pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan telah diaplikasikan untuk memperoleh data dalam kajian ini. Dengan berdasarkan statistik deskriptif tersebut pengkaji dapat menerangkan frekuensi min dan peratusan bagi semua data yang terdapat dalam instrumen.

STATISTIK INFERENSI

Statistik inferensi pula akan digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis nul kajian bagi melihat samada terdapatnya perbezaan di dalam kategori tahap kemahiran dan tahap pengetahuan. Manakala untuk melihat sikap dalam mengurus ICT berdasarkan jawatan menggunakan analisis ANOVA. Menurut Bailey (1992) aras signifikan 0.05 biasanya digunakan untuk kajian tinjauan untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Oleh yang demikian pengkaji akan menentukan tahap 0.95 (1-0.05) atau 95 peratus untuk menerima hipotesis nul. Ujian T-test juga digunakan untuk melihat sikap dalam mengurus ICT dikalangan Guru Penyelaras ICT berdasarkan jawatan dan jantina. Korelasi Pearson (*r*) akan digunakan untuk menentukan tahap hubungan antara elemen-elemen dalam domain pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan sikap guru penyelaras ICT.

Bagi meninjau tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap Guru Penyelaras ICT setiap item akan diberi 5 pilihan mengikut skala Likert ; iaitu bermula dari 1 *Sangat Tidak Setuju (STS)*, 2 *Tidak Setuju (TS)*, 3 *Kurang Setuju (KS)*, 4 *Setuju (S)*, dan 5 *Sangat Setuju (SS)*. Kesemua skor-skor tersebut akan dikod semula kepada tiga tahap berdasarkan min seperti jadual 1.1 (Mohd Majid 1990, Hamzah 2001, Fatimah 2010, Amir 2013)

Selang Skala Min	Tahap
1.0- 2.33	Rendah
2.34 -3.66	Sederhana
3.67-5.00	Tinggi

VII. JANGKAAN DAPATAN

Melalui kajian ini, pengkaji menjangkakan agar dapat mengetahui tahap pengetahuan ICT, tahap kemahiran ICT dan sikap Guru Penyelaras ICT menurut persepsi guru mengikut jawatan dan jantina. Kajian ini juga adalah untuk mengetahui hubungan antara elemen-elemen dalam domain pengetahuan ICT, kemahiran ICT dan sikap dalam mengurus ICT. Kajian ini juga diharap dapat meneliti aspek-aspek yang perlu diberi penekanan kepada guru penyelaras

ICT agar mereka tahu apakah sebenarnya yang diperlukan untuk menjadi Penyelaras ICT di sekolah supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pengurusan yang diberikan dengan lebih berkesan.

Pengkaji berharap agar melalui kajian ini, akan dapat mengenalpasti tahap pengetahuan ICT, tahap kemahiran ICT dan sikap guru penyelaras ICT. Guru-guru penyelaras ICT yang mempunyai tahap pengetahuan ICT dan tahap kemahiran ICT tinggi serta bersikap lebih positif dalam mengurus ICT akan dapat meningkatkan tahap keberkesanan keseluruhan pengurusan ICT di sekolah dan secara tidak langsung adalah peneraju utama bagi pembestarian sekolah sebagaimana yang dihasratkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM).

Rujukan

- Abdul Malik Samsuri (2002). *Kecemerlangan Guru: Peranan Guru dalam Era ICT*. Universiti Teknologi Malaysia: Kertas kerja Seminar Isu-Isu Pendidikan anjuran Fakulti Pendidikan.
- Blandford, S. (1996). *Panduan Pengurusan Peringkat Pertengahan di Sekolah*. (Terjemahan). Kuala Lumpur: PTS Publication.
- Chan Y.F. (1999). *Perkembangan Teknologi Maklumat dalam Pendidikan di Malaysia*. Port Dickson, Negeri Sembilan: Kertas kerja Konvensyen Teknologi Pendidikan Ke-12 pada 8-10 Oktober.
- Chakrabarty, P.K (1979). "Effective Use of Computer by Mathematic and Science Teacher in Conference on Education Computing: Emerging Trends and Implication." Kuala Lumpur: Malaysian Council for Computer in Education, 185- 190.
- Dologite, O.G. (1987). *Measuring Computer Literacy*. Journal of Education Technolgy System. Vol 16: 1. 29-43
- Esah Sulaiman (2003). "Amalan Profesionalisme Perguruan." Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Jabatan Pelajaran Johor (2007). *Impak Keberkesanan Kursus BPPT Kendalian Syarikat Prestariang Untuk Guru-guru Negeri Johor*. Jabatan Pelajaran Johor: Kertas kerja yang tidak diterbitkan.
- Kay, R. H. (1990). *Predicting Student Teacher Commitment to Use the Computers*. Journal of Educational Computing Research, 6(3). 299-309.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2006). *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010*. Edisi Pelancaran. Kuala Lumpur
- Mc Keown, P. G. (1986). "Living with Computer." USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Muriatun Mohd Said (2000). *Penggunaan Komputer Di Kalangan Guru Kanan Sekolah Menengah Daerah Segamat*. Universiti Malaysia Sarawak.: Tesis Sarjana.
- Milbrath, Y. L. and Kinzie, M. B. (2000). *Computer Technology Training For Prospective Teachers: Computer Attitudes and Perceived Self-Efficacy*. Journal of Technology and Teacher Education. 8: 373-396.
- Ngan Cheng Hwa. (1994). "Kepentingan Literasi Komputer dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran Masa Kini." *Teknokrat-Jurnal Akademik MPIK*,
- Norizan Ahmad. (2003). *Kemahiran dan Penggunaan Komputer Dalam Pengajaran Sains Di Sekolah Menengah: Lebih Banyak Persoalan daripada Jawapan*. Konvensyen Teknologi Pendidikan Ke-16. 13-16 Jun.
- Zulkifli Abdul Manaf & Raja Maznah Raja Hussain. 1994. *Attitudes, knowledge and previous computer experience of teacher trainees in the Diploma of Education Programme at the University of Malaya*. Journal of Educational Research 16: 1-19

Peranan Pengetua Dan Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Masalah Dalam Kalangan Guru Sekolah Berprestasi Tinggi

Muhamad Lazim Ab Shukor dan Aida Hanim A. Hamid

ABSTRAK- Perkembangan dan proses globalisasi menuntut perubahan dalam sistem pendidikan yang bertujuan melahirkan pelajar yang memiliki kemahiran berfikir aras tinggi, berkebolehan menyelesaikan masalah serta mampu menghasilkan sesuatu yang baharu. Kertas konsep ini akan membentangkan cadangan kajian yang dijalankan untuk melihat sejauh mana pengetua sekolah memainkan peranan dalam usaha menggalakkan guru memilih strategi dan kaedah Pembelajaran Berasaskan Masalah (PBM) dalam menyumbang kepada peningkatan prestasi akademik di samping menjadi pemangkin kepada perubahan sikap dan minat pelajar kepada sesuatu mata pelajaran. Ianya dijalankan untuk mengenal pasti peningkatan tahap pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap guru terhadap kaedah PBM dengan peranan yang telah dilaksanakan oleh pengetua. Berdasarkan tinjauan literatur, melalui pelaksanaan PBM peranan guru akan berubah dari seorang penyampai maklumat kepada pembimbing atau fasilitator. Pelajar pula akan membina pengetahuan sendiri dengan mengaplikasikan kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berfikir secara kritikal dan kemahiran bekerjasama berbanding dengan kaedah pembelajaran konvensional. Perubahan ini menuntut pengetua memainkan peranannya dengan menggalakkan guru supaya menyiapkan diri agar lebih kompeten dan bersedia dengan pelaksanaan pembelajaran tersebut. Kebijaksanaan pengetua dalam merancang, merangsang, mengelola, memimpin dan mengawal pelaksanaan PBM akan meningkatkan keberkesanan pengajaran tersebut dalam kalangan guru.

Kata kunci: peranan pengetua, pembelajaran berasaskan masalah, pengajaran dan pembelajaran, pengetahuan, kemahiran, sikap

ABSTRACT- *The development and the process of globalization demand changes in the education system which aims at producing students with high level of thinking skills, with the ability to solve problems and produce something new. This conceptual paper will present the proposed research to identify to what extent school principals play their role in encouraging teachers to choose the strategies and methods under Problem-Based Learning (PBL) in enhancing students' academic performance as well as being a catalyst for changing the attitudes and interests of students in a subject. It is carried out to identify the level of knowledge, implementation skills and teachers' attitude towards the PBL methodology with the role of the principals. Based on the literature review, through the implementation of PBM, the role of teachers will change from an information transferer to a counselor or a facilitator. Students will develop their own knowledge by applying problem solving skills, critical thinking skills and collaborative skills rather than conventional learning methods. This change requires the principals to play their role by encouraging teachers to prepare themselves to be more competent and*

willing to implement PBL. The wisdom of the principals in designing, motivating, managing, leading and controlling the implementation of PBL will increase the effectiveness of the teaching method among teachers.

Keywords: *role of the principals, problem-based learning, teaching and learning, knowledge, skills, attitudes*

Muhamad Lazim Ab Shukor, Universiti Kebangsaan Malaysia (muhamad_lazim@yahoo.com)

Aida Hanim A. Hamid, Universiti Kebangsaan Malaysia (aidahanim@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Sistem pendidikan abad ke-21 memerlukan perubahan yang bukan sahaja bertujuan melahirkan murid yang berilmu pengetahuan tetapi pada masa yang sama memiliki kemahiran berfikir aras tinggi, berkebolehan menyelesaikan masalah dan mampu menghasilkan sesuatu yang baharu. Bersesuaian dengan situasi ini, amalan pengajaran guru haruslah menekankan pengajaran dan pembelajaran yang terkini dan seiring dengan keperluan pelajar. Pembelajaran Berasaskan Masalah (PBM) merupakan salah satu pembelajaran masa kini yang dilihat relevan dengan pembelajaran abad ke-21. Ini kerana elemen-elemen seperti penyelesaian masalah, kreativiti dan inovasi, pemikiran kritis, fleksibiliti dan keupayaan menyesuaikan diri, berkomunikasi, literasi maklumat, berkolaboratif dan kemahiran sosial dititikberatkan dalam pembelajaran tersebut. Menurut Wan Farah Aida dan Ida Suriati (2017) PBM yang diterapkan adalah sejajar dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang ingin menghasilkan pelajar yang bersedia dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek dalam memasuki dunia pekerjaan yang sebenar. Menurut Aliff Nawawi, Gamal Abdul Nasir dan Norkhariah (2017) pula, PBM adalah salah satu kaedah berpusatkan pelajar dan kaedah pembelajaran ini menyediakan pelajar kepada masalah terlebih dahulu sebagai perangsang sesuatu pembelajaran.

Perubahan-perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan memerlukan guru yang turut bergerak pantas seiring dengan perubahan tersebut. Guru perlu berpengetahuan dan cukup bersedia dengan pelaksanaannya. Dengan itu, pengetua sekolah perlu memainkan peranan dengan menggunakan kreativiti masing-masing dalam usaha untuk menggalakkan guru memilih strategi dan kaedah pedagogi sesuai dalam menyumbang kepada peningkatan prestasi akademik di samping menjadi pemangkin kepada perubahan sikap dan minat murid terhadap sesuatu mata pelajaran. Menurut

Abdul Rahman (2011) menyatakan bahawa pemimpin sekolah yang berfungsi sebagai pemimpin pengajaran dilihat sebagai berkeperluan mendesak untuk perkembangan pengajaran dan pembelajaran di sekolah masakini. Mohd Yusri (2012) menyatakan pula, apa sahaja tindakan dan tingkah laku pengetua akan mempengaruhi kualiti pengajaran guru dan meningkatkan pencapaian pembelajaran murid. Kepentingan kajian ini dilihat kepada peranan pengetua dan sumbangannya terhadap peningkatan pengetahuan, kemahiran dan sikap guru Sekolah Berprestasi Tinggi dalam pelaksanaan PBM. Ianya akan memberikan bukti empirikal tentang tahap peranan pengetua terhadap pengetahuan, kemahiran dan sikap guru.

II. PERNYATAAN MASALAH

Perubahan yang pesat dalam sistem pendidikan pada masa kini menjadikan guru sebagai penggerak utama dalam menyediakan pelajar dengan strategi pembelajaran yang berkesan. Menurut Lian dan Nor Damsyik (2017) bahawa dalam PBM pembelajaran sendiri adalah pembelajaran yang membolehkan pelajar berdikari secara sendiri dalam proses memperoleh ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam diri pelajar. Namun begitu, kemampuan guru untuk melaksanakan PBM masih lagi rendah diakibatkan oleh kurangnya pendedahan berkaitan kaedah tersebut. Ini dinyatakan oleh Sulaiman (1998) bahawa pengajaran guru sains dan matematik masih terikat dengan buku panduan kerja. Manakala Rodiah (2002) menyatakan pula bahawa pengajaran sains yang berlaku di dalam bilik darjah lebih terikat kepada penggunaan buku teks dan guru-guru lebih menekankan pencarian pengetahuan saintifik berbanding pemahaman pengetahuan tersebut. Dengan itu pendapat Khairul Anwar (2014) bahawa kesediaan guru merupakan faktor kritikal dalam apa jua program pendidikan perlu diambil perhatian terutamanya oleh pentadbir sekolah untuk memastikan pelaksanaan PBM menjadi lebih berkesan.

Menjadi cabaran yang sangat besar bagi pengetua untuk menyediakan guru yang benar-benar berkemampuan melaksanakan PBM. Menurut Cheng (2002), peranan dan cabaran sebagai pemimpin sekolah semakin kompleks. Pengetua bukan hanya perlu kepada pengetahuan profesional sahaja tetapi juga perlu memahami kehendak dan keperluan pihak lain terutamanya guru. Dalam konteks pelaksanaan PBM, peranan pengetua akan dilihat untuk menyediakan guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap positif. Ketiga-tiga aspek ini merupakan faktor penting dalam menerima sesuatu perubahan seperti yang dinyatakan oleh Roslita dan Lokman (2014) berkaitan dengan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005 tentang dasar latihan Sumber Manusia Sektor Awam menyebut bahawa telah ditetapkan iaitu setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri atau dilengkapkan dengan sikap (*attitude*), kemahiran (*skills*)

dan pengetahuan (*knowledge*) yang bersesuaian, melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang yang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

Kemampuan guru sebagai pembimbing atau fasilitator di dalam bilik darjah juga adalah didorong oleh kepemimpinan pengetua. Nabishah (2010) menyatakan bahawa guru lebih berperanan sebagai fasilitator yang membantu untuk mencapai objektif dan bukan untuk mencurahkan ilmu. Menurut Zuraidah (2010), bagi mencapai matlamat ini pengetua sekolah tidak boleh menolak kepentingan pembelajaran dalam kalangan guru. Pengetua perlu menganjurkan program pembangunan profesional dengan lebih praktikal dan cuba mengurangkan ketidakupayaan guru dalam melaksanakan PBM. Menurut Latip (2007) menyatakan pengetua perlu melibatkan guru dalam aktiviti, memberi maklumat yang cukup kepada guru, menerima pandangan guru secara terbuka dan menghargai sumbangan guru. Peranan pengetua juga dituntut agar membuat hubungan yang baik bersama gurunya dengan sering berinteraksi sesama mereka untuk mengenal pasti permasalahan dalam melaksanakan PBM. Menurut Louis, Leithwood, Wahlstrom & Anderson (2010) konsep kepimpinan pengajaran menekankan kepada amalan di bilik darjah yang berasaskan kepada andaian bahawa pengajaran boleh dipertingkatkan sekiranya pengetua dapat memberi maklumbalas dan cadangan kepada guru untuk membuat perubahan dengan meluangkan masa, berkongsi pengetahuan dan memberi nasihat dan tunjuk ajar tentang amalan pengajaran. Dengan itu untuk menjayakan pelaksanaan PBM pengetua perlu memainkan peranannya sebagai pendorong bagi membolehkan guru untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka. Pengetua tidak boleh lagi membiarkan guru terkapai-kapai sendiri untuk meningkatkan diri mereka. Seperti menurut Wan Noor Adzmin dan Suria (2017), para pendidik perlu melakukan inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran anak didik mereka, manakala pemimpin sekolah pula perlu membuat perubahan dalam paradigma amalan kepemimpinan supaya ianya selari dengan perubahan masa kini.

III. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana peranan pengetua dalam meningkatkan tahap pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap guru terhadap kaedah pembelajaran berasaskan masalah dalam kalangan guru Sekolah Berprestasi Tinggi.

IV. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- (i) Mengenal pasti tahap peranan pengetua dalam meningkatkan pengetahuan guru terhadap kaedah pembelajaran berasaskan masalah.

- (ii) Mengenal pasti tahap peranan pengetua dalam meningkatkan kemahiran guru terhadap kaedah pembelajaran berasaskan masalah.
- (iii) Mengenal pasti tahap peranan pengetua dalam meningkatkan sikap guru terhadap kaedah pembelajaran berasaskan masalah.

V. TINJAUAN LITERATUR

Bahagian ini meninjau dan membincangkan bahan-bahan penulisan dan kajian-kajian yang berkaitan dengan peranan pengetua dalam meningkatkan tahap pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap guru terhadap kaedah PBM ketika proses pengajaran dan pembelajaran. Bahagian ini juga mensintesis bahan-bahan kajian terdahulu yang membincangkan perkara berkaitan.

Pembelajaran Berasaskan Masalah

PBM adalah salah satu kaedah dan strategi pengajaran abad ke-21. PBM ialah satu strategi mengajar yang menggalakkan pelajar membangunkan kemahiran berfikir secara kritikal dan kemahiran menyelesaikan masalah. Menurut Ramlee & Zaharatul Laili (2008) menyatakan bahawa dalam PBM, para pelajar diberikan suatu masalah atau situasi sebenar dan dikehendaki menyelesaikannya dengan mencari input-input daripada buku, jurnal, surat khabar, risalah, internet dan organisasi-organisasi yang terlibat. Ini disokong oleh Noor'ani, Nor Rahmah dan Nor Shamsidah (2008) menyatakan dalam usaha mendapatkan jawapan yang betul, pelajar perlu mentafsir masalah, mengumpulkan maklumat-maklumat yang diperlukan, mengenalpasti penyelesaian-penyelesaian yang mungkin, menilai kemungkinan-kemungkinan dan mengemukakan penyelesaian. Moller dan Fast (2017) menyatakan pula, PBM bukan hanya bergantung kepada kaedah atau teori pembelajaran semata-mata tetapi yang lebih penting, pelajar belajar dari pengalaman diri sendiri. PBM juga merupakan salah satu kaedah pembelajaran berpusatkan pelajar. Pelajar akan cuba untuk membina pengetahuan sesama mereka. Menurut Raiyn dan Tilchin (2015) PBM dilaksanakan secara kolaboratif di mana proses ini dapat membantu pelajar belajar dalam suasana pembelajaran aktif, membina kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kerjasama melalui yang diperlukan dalam penyelesaian masalah. Begitu juga dalam kajian McConnell et al. (2013) menyatakan PBM dilaksanakan secara kolaboratif di mana proses ini akan membantu pelajar membina kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran sosial dan kemahiran memimpin melalui penyelesaian masalah, kemahiran sosial dan kemahiran memimpin melalui penyelesaian masalah, isu pembelajaran dan sama-sama bertanggungjawab melaksanakan tugas yang telah dipersetujui oleh kumpulan yang lain.

PBM juga adalah salah satu kaedah pembelajaran di mana pelajar dapat membangunkan kemahiran berfikir aras tinggi. Menurut Norkumalasari (2015) menyatakan bahawa PBM akan meningkatkan pencapaian pelajar setelah mereka mampu menyelesaikan sesuatu masalah pembelajaran yang melibatkan kemahiran berfikir aras tinggi dan keupayaan mengintegrasikan kecerdasan dengan pelbagai kemahiran yang sepatutnya dibangunkan dalam diri mereka. Kenyataan ini disokong oleh Fazilah, Othman dan Azraai (2016) bahawa pendekatan PBM memberi kesan yang positif terhadap perkembangan kemahiran berfikir aras tinggi.

Teori Konstruktivisme

Menurut Zurina dan Sanitah (2015) teori konstruktivisme diasaskan daripada idea beberapa ahli falsafah seperti John Dewey, Lev Vygotsky, Jerome Bruner, Jean Piaget dan Howard Gardner. Teori ini menekankan bahawa pembelajaran merupakan satu proses yang aktif dan pelajar membina konsep baharu atau pengetahuan baharu berasaskan pengalaman yang mereka tempuhi. Ini bermakna pembelajaran merupakan hasil daripada usaha pelajar itu sendiri dan bukan diperoleh secara langsung dari guru kepada pelajar. Ianya tidak lagi berpegang pada konsep pengajaran dan pembelajaran konvensional di mana guru perlu mencurahkan ilmu kepada murid tanpa murid itu sendiri berusaha dan menggunakan pengalaman atau pengetahuan sedia ada mereka. Hussain et al. (2008) mendapati, pelajar sudah mula muak dengan cara pembelajaran "suapan" yang biasa mereka lalui dan seharusnya bentuk pembelajaran mereka terarah kepada pembelajaran bermakna. Ini disokong oleh Golightly dan Osvaldo (2013) menyatakan semasa proses pembelajaran, persekitaran pembelajaran diwujudkan oleh pelajar melalui interaksi dalam pembelajaran yang diperoleh daripada pengetahuan sedia ada.

Dalam teori konstruktivisme, penekanan yang diberikan kepada murid lebih daripada guru. Menurut Tengku Sarina Aini et al. (2017) menyatakan bahawa dalam pendekatan pengajaran dan pembelajaran konstruktivisme, pelajar secara tidak langsung merupakan fokus utama dalam pembelajaran dan perlu diberikan autonomi di dalam kelas. Ini kerana pelajar sendiri yang akan berinteraksi dengan bahan dan peristiwa seterusnya memperoleh kefahaman tentang bahan dan peristiwa tersebut. Dengan itu, pelajar akan membina konsep dan membuat penyelesaian terhadap masalah tersebut.

Terdapat beberapa prinsip asas dalam teori konstruktivisme. Ianya seperti yang berikut :

- (i) pelajar membina pengetahuan sendiri – pelajar merupakan individu aktif yang perlu berusaha menacari makna kepada perkara-perkara yang ditemui

- (ii) pelajar memiliki idea dan pengetahuan asas – pelajar membina pengetahuan baru berdasarkan pengetahuan yang sedia ada serta menggunakan idea mereka sendiri
- (iii) proses pembinaan pengetahuan pelajar melibatkan aspek sosial – pelajar berinteraksi dan bertukar-tukar pendapat sesama sendiri dan dengan guru
- (iv) guru bertindak sebagai pembimbing atau fasilitator – guru membimbing pelajar semasa proses pembinaan pengetahuan.

Peranan Guru Dalam Pembelajaran Berasaskan Masalah

Melalui pelaksanaan PBM, guru akan bertindak sebagai pembimbing atau fasilitator ketika sesi pengajaran dan pembelajaran. Peranan guru telah berubah dari seorang penyampai maklumat kepada seorang fasilitator yang akan membimbing pelajar untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Menurut Hmelo-Silver dan Barrows (2006) menyatakan bahawa guru perlu sentiasa memantau perbincangan pelajar, memilih dan melaksanakan strategi-strategi pengajaran yang sesuai supaya pelajar dapat melibatkan diri secara menyeluruh dalam pendekatan pembelajaran ini. Kemampuan guru untuk menentukan pemilihan masalah juga sangat penting supaya masalah yang diberi dapat menjurus pelajar mencapai objektif dan hasil pembelajaran yang diinginkan. Guru pula boleh memilih sama ada menggunakan masalah yang mudah atau pun yang kompleks bergantung kepada topik yang ingin dibincangkan. Murid pula akan dibimbing oleh guru untuk memainkan peranan yang aktif ketika cuba menyelesaikan masalah yang diberi. Menurut Pecore (2013) murid lebih bergantung kepada kandungan pengetahuan yang dipelajari melalui kajian, pertimbangan dan akal masing-masing. Selain itu guru juga perlu memastikan pembelajaran dijalankan secara koperatif dan kolaboratif. Menurut Zurina dan Sanitah (2014) menyatakan dalam konteks pendidikan, pengajaran dan pembelajaran secara kolaboratif dan koperatif membawa maksud aktiviti pembelajaran secara berkumpulan, di bawah bimbingan guru serta bertukar-tukar idea melalui perbincangan atau menyumbang kemahiran masing-masing dengan tujuan menyelesaikan masalah atau menjalankan sesuatu projek yang ditugaskan. Ini bermaksud murid akan dipecahkan kepada kumpulan kecil di mana bilangan ahlinya bergantung kepada masalah dan aktiviti yang akan dilakukan. Menurut Kumar dan Rafei (2013) pula, setiap ahli kumpulan melibatkan diri secara aktif bagi menjalankan analisis awal masalah ini dengan dibimbing oleh guru.

Model Proses Pendidikan Bryant (1974)

Model Proses Pendidikan Bryant menerangkan bahawa faktor input, gerak kerja dalam pengajaran dan sikap menentukan kejayaan dalam amalan pendidikan. Menurut Norrashidah (2016) menyatakan input guru merujuk kepada pengetahuan tentang PBM, gerak kerja dalam pengajaran merujuk kepada aspek kemahiran pelaksanaan PBM manakala sikap merujuk kepada sikap guru terhadap PBM.

Dari sudut aspek pengetahuan, Norkumalasari (2015) menyatakan bahawa guru perlu mempunyai pengetahuan yang jelas tentang subjek, isi kandungan dan kaedah pengajaran agar lebih yakin untuk mengajar ini kerana bagi golongan guru, pengetahuan yang perlu dipunyai oleh mereka merupakan suatu aset penting yang bukan sahaja akan mempengaruhi pengajaran mereka malahan turut memberi kesan kepada pembelajaran pelajar. Dari sudut aspek kemahiran pula, Ab Halim dan Mohamad Khairul Azman (2010) menyatakan bahawa kemahiran mengajar meliputi aktiviti perancangan, pengelolaan, penyampaian, bimbingan dan penilaian dengan bertujuan menyebarkan ilmu pengetahuan atau kemahiran kepada murid-murid dengan berkesan, iaitu menggunakan pendekatan, strategi dan teknik mengajar berlandaskan teori pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, guru juga perlu berkemahiran untuk menyediakan pelbagai sumber pendidikan yang digunakan untuk membantu pelajar mendapatkan maklumat contohnya dengan penggunaan bahan bantu mengajar (BBM). Menurut Kamarul Azmi et al. (2011), kehadiran BBM menjadikan fungsi guru sebagai pemudah cara serta meningkatkan keberkesanan pembelajaran berpusatkan pelajar dengan hanya 25 peratus penglibatan guru di dalam kelas. Selain itu, Mohd Syaubari dan Ahmad Yunus (2017) menyatakan bahawa guru yang kreatif dan inovatif mestilah mempunyai persediaan dari aspek pengetahuan dan kemahiran dalam pengajaran dan pembelajaran termasuk mengaitkan keseluruhan aspek tersebut di dalam penyampaian pengajarannya. Manakala dari aspek sikap, Hazlin, Rohaya dan Adibah (2014) menyatakan guru yang beretika akan sentiasa menanamkan sikap positif dan menghapuskan sikap negatif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamalkan bagi meningkatkan kualiti kerja. Perkara ini disokong oleh Norhaya (2015) bahawa sikap merupakan salah satu aspek kesediaan penting yang perlu ada bagi seseorang guru menjayakan apa jua perubahan dalam kurikulum.

Peranan Pengetua Menggalakkan Pembelajaran Berasaskan Masalah

Pengaruh dan kecekapan pemimpin dapat membawa ke arah kecemerlangan sesebuah organisasi. Oleh itu organisasi seperti sekolah, pengaruh kepimpinan dan kecekapan pengetua sekolah amat penting dalam menentukan kejayaan sekolah di bawah pimpinannya.

Pengetua merupakan pemimpin sekolah yang mempengaruhi keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pengetua yang berperanan sebagai kepimpinan pengajaran, harus memberi lebih tumpuan kepada pedagogi guru. Menurut Ramaiah (1992) menyatakan, kurangnya peranan serta fungsi kepemimpinan pengajaran daripada pengetua merupakan masalah utama yang dihadapi oleh kebanyakan sekolah dalam jangka masa panjang. Ini menyebabkan perubahan dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru mata pelajaran. Begitu juga dengan pengajaran dan pembelajaran yang mengamalkan PBM, kemampuan guru yang bertindak sebagai pembimbing atau fasilitator di dalam kelas adalah didorong oleh kepemimpinan pengetua. Pengetua dengan kebijaksanaannya perlu kreatif dalam merangka program-program bimbingan dan latihan yang bersesuaian untuk memenuhi keperluan ini. Menurut Mariani Md Nor et al. (2016) kepemimpinan pengajaran meliputi amalan profesional seperti penyeliaan pengajaran, mengawasi kemajuan murid, mengawasi masa dan kualiti pengajaran dan menggalakkan perkembangan profesionalisme guru dalam aspek pengajaran dan pembelajaran. Menurut Mohd Yusri dan Aziz (2014) pula, kepimpinan pengajaran sebagai tingkah laku dan tindakan-tindakan pengetua yang meliputi merangka matlamat sekolah, memantau pengajaran guru, menyelaras kurikulum, mengawasi kemajuan murid, mengawal masa pengajaran, menggalakkan perkembangan profesional guru, sentiasa kelihatan dalam kawasan sekolah, menyediakan ganjaran untuk guru dan menyediakan insentif untuk murid. Ini bermaksud sekiranya sesebuah sekolah ingin mengamalkan PBM dengan berkesan, pengetua haruslah berperanan sebagai kepimpinan pengajaran yang mendorong gurunya secara berterusan. Dorongan ini boleh dilaksanakan dengan merancang dan melaksanakan program latihan yang bersesuaian seperti perkembangan kurikulum dan staf secara berterusan, membantu para guru membina pengetahuan profesional dan kemahiran-kemahiran pedagogi. Menurut Baharom, Mohamad Johdi dan Che Noraini (2009) seorang pengetua mestilah bertindak membuat penyeliaan dan penilaian terhadap guru, perkembangan staf dan latihan dalam perkhidmatan untuk pencapaian kecemerlangan akademik para pelajar. Pengetua sebagai pemimpin pengajaran juga perlu menggalakkan guru menyuarakan masalah yang dihadapi ketika melaksanakan pengajaran, bertindak sebagai penasihat dalam menyelesaikan masalah tersebut dan menghargai para guru yang mampu melaksanakan PBM.

Selain itu, semangat guru juga perlu disuburkan melalui pendekatan memotivasikan mereka. Menurut Norhannan dan Jamaliah (2006) setiap pengetua semestinya mempunyai kebolehan untuk menginterpretasi perubahan dan menggunakan gaya kepimpinan tertentu dalam memotivasikan guru serta kakitangan ke arah perubahan. Shafinaz et al. (2016) menyatakan pula bahawa pengetua memotivasikan guru bagi menghasilkan proses

pengajaran dan pembelajaran yang berkesan untuk peningkatan kecemerlangan pelajar. Norazian dan Chua Yan Piaw (2015) mencadangkan berbagai-bagai cara boleh dilakukan untuk memotivasikan staf sekolah seperti menyelesaikan masalah yang menghalang pengajaran dan pembelajaran, memupuk semangat berusaha kepada pelajar dan sentiasa memberikan penghargaan dan galakan kepada guru-guru untuk sentiasa meningkatkan prestasi.

Teori Kepimpinan Pengajaran Murphy (1984)

Peranan pengetua dalam kepimpinan pengajaran telah dikemukakan oleh Murphy pada tahun 1984. Teori ini dikenali juga sebagai Teori Tekanan Akademik. Teori ini menyatakan bahawa pembelajaran pelajar secara tidak langsung dipengaruhi oleh tiga aspek iaitu dasar sekolah, tanggungjawab guru terhadap pengajaran dan pembelajaran, dan amalan dalam bilik darjah. Mengikut teori ini, dasar sekolah yang telah ditetapkan oleh pengetua boleh mempengaruhi tingkah laku guru dan pelajar agar selari dengan matlamat sekolah. Dasar sekolah yang dapat memberi kesan terhadap pembelajaran pelajar adalah dasar yang menitikberatkan kepada fungsi sekolah dan strukturnya. Pengetua berperanan untuk menentukan misi dan visi sekolah, mengelompokkan pelajar mengikut kecenderungan, kebolehan dan potensi masing-masing, melindungi masa instruksional guru, mewujudkan iklim bilik darjah dan sekolah yang teratur dan kondusif, dan memantau prestasi semasa pelajar. Ini sejajar dengan kenyataan Kamarul Azmi, Ab Halim dan Mohd Izham (2010) bahawa peranan pengetua yang berkesan sangat penting dalam sesebuah sekolah, kerana pengetua ialah peneraju kepada hala tuju sekolah melalui misi dan visinya. Menurut Lokman, M. Al Muzammil dan Mislina (2013), menetapkan misi sekolah oleh pengetua bertujuan untuk menentukan haluan serta masa hadapan sekolah yang dipimpin serta memikirkan kaedah pelaksanaan kepada pencapaian matlamat tersebut. Manakala Ramli, Norashikin dan Foo (2017) menyatakan bahawa kejayaan sekolah bergantung kepada keupayaan dan kebolehan pemimpin pengajaran melaksanakan fungsinya dengan merangka dan menyampai serta dapat menterjemahkan misi sekolah yang jelas dan terang kepada semua warga sekolah. Pengetua juga perlu memastikan guru bertanggungjawab terhadap pelajar melalui pembinaan dan pelaksanaan dasar sekolah yang meletakkan jangkaan yang tinggi dalam kecemerlangan akademik pelajar. Ramli, Norashikin dan Foo (2017) menyatakan lagi bahawa pengetua harus melibatkan diri dalam mengurus program pengajaran seperti menyelia, memantau dan menyelaras aktiviti pendidikan di sekolah terutamanya yang melibatkan guru dan pelajar.

Di sekolah pelajar banyak menghabiskan masa mereka di dalam bilik darjah berbanding tempat lain. Untuk menimba ilmu, bilik darjah menjadi tempat yang paling penting ketika proses pengajaran dan pembelajaran.

Sehubungan itu, dalam mewujudkan amalan bilik darjah yang meletakkan kecemerlangan akademik pelajar sebagai matlamatnya, pengetua berperanan dengan mendorong :

- (i) guru mewujudkan iklim atau suasana yang berupaya meningkatkan pencapaian akademik bagi setiap pelajar
- (ii) guru melaksanakan amalan pengajaran yang dapat menjana kejayaan
- (iii) guru mengurus bilik darjah dengan teratur dan berkesan
- (iv) guru menjadi pemangkin kejayaan akademik pelajar
- (v) guru menyediakan peluang dan ruang untuk pelajar mengamalkan sikap bertanggungjawab dan berupaya memimpin.

Sehubungan itu dengan dorongan yang berterusan dari pengetua, peranan guru sangat dituntut untuk mengawal pelajar di dalam bilik darjah agar proses pengajaran dan pembelajaran berlangsung dengan lancar. Selain itu, guru juga dituntut untuk membina dan mengekalkan persekitaran pembelajaran dalam bilik darjah untuk memastikan pencapaian akademik pelajar terus meningkat.



Rajah 1 : Teori Tekanan Akademik

VI. KESIMPULAN

Kesimpulannya, peranan pengetua dilihat amat penting untuk memastikan setiap dasar yang diperkenalkan di sekolah mendapat kerjasama yang baik dari setiap guru. Dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan PBM guru-guru perlu dipertingkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka untuk berdepan dengan cabaran mempraktikkan kaedah pembelajaran yang berbeza dengan kaedah konvensional. Pengetua perlu memberi galakan sepenuhnya kepada guru dengan meningkatkan motivasi, memberi latihan dan bimbingan berterusan, serta menyediakan fasiliti yang sesuai dan mencukupi di dalam kelas. Jelas di sini, dengan keupayaan dan keberkesanan peranan yang dimainkan oleh pengetua dalam merancang, merangsang, mengelola, memimpin dan mengawal pelaksanaan PBM ianya boleh menjadikan guru kompeten melaksanakan kaedah pembelajaran tersebut.

VII. RUJUKAN

- Ab Halim Tamuri dan Mohamad Khairul Azman Ajuhary. 2010. *Amalan Pengajaran Guru Pendidikan Islam Berkesan Berteraskan Konsep Mu'allim*. Journal of Islamic and Arabic Education 2(1) : 43 – 56.
- Abdul Rahman Abdul Majid Khan. 2011. *Penyeliaan klinikal dari perspektif pengajaran di sekolah: Panduan sistematik mendiagnosis dan merawat proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas*. Batu Caves, Selangor: PTS
- Aliff Nawi, Gamal Abdul Nasir Zakaria & Norkhairiah Hashim. 2017. *Tahap Kefahaman Pelajar Terhadap Penggunaan Modul PBL dalam Pendidikan Islam di Politeknik Brunei Darussalam*. Sains Humanika 9 (4): 1-7.
- Baharom Mohamad, Mohamad Johdi Salleh Dan Che Noraini Hashim. 2009. *Kepimpinan Pendidikan Berkesan*. Prosiding Seminar Kepengetuaan Kebangsaan Ke-V1 – Halatuju Kepemimpinan Sekolah Untuk Penambahbaikan Yang Mapan : 1 – 19.
- Cheng, Y. C. 2002. *Leadership and strategy*. Dalam Bush, T. Dan Bell (pnyt.) *The principles and practices of educational management*: 51-69. London: Paul Chapman Publishing.
- Fazilah Razali, Othman Talib EdD & Azraai Bin Othman. 2016. *Aplikasi Kemahiran Proses Sains dalam Pembelajaran Berasaskan Masalah untuk Mata Pelajaran Biologi*. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik 4(3): 38-46
- Golightly A. dan Osvaldo A. Muniz. 2013. *Are South African Geography education students ready for problem-based learning?* Journal of Geography in Higher Education, 37(3): 432–455.
- Hazlin Haron, Rohaya Talib dan Adibah Abdul Latif. 2014. *Integriti Pentaksiran Dalam Sistem Pendidikan di Malaysia*. 1st International Postgraduate Seminar. Proceedings Volume 2 : 792 – 807
- Hmelo-Silver C. E. dan Barrows H. S. 2006. *Goals and strategies of a problem-based learning facilitator*. Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning, 1. 21-39.
- Hussain Othman, Berhannudin Mohd Salleh, Syed Muhammad Dawilah Al-Edrus dan Abdullah Sulaiman. 2008. *Perlaksanaan Pendekatan Pembelajaran Berasaskan Pengalaman Bagi Meningkatkan Kemahiran Insaniah Pelajar*. Prosiding Seminar Kebangsaan Kemahiran Insaniah dan Kesejahteraan Sosial: 107–118.

- Kamarul Azmi Jasmi, Ab Halim Tamuri dan Mohd Izham Mohd Hamzah. 2010. *Faktor Pentadbir dan Pengetua Dalam Kecemerlangan Guru Cemerlang Pendidikan Islam dan Guru di Sekolah Menengah : Satu Kajian Kes*. Journal of Islamic and Arabic Education. 2(1) : 13 – 20.
- Kamarul Azmi Jasini, Mohd Faez Ilias, Ab Halim Tamuri dan Mohd Izham Hamzah. 2011. *Amalan Penggunaan Bahan Bantu Mengajar dalam Kalangan Guru Cemerlang Pendidikan Islam Sekolah Menengah di Malaysia*. Journal of Islamic Education 3(1) : 59 – 74.
- Khairul Anwar Abu Bakar. 2014. *Tahap Kesiediaan Guru Pelatih Institut Pendidikan Guru dalam Latihan Mengajar*. Tesis Sarjana. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Kumar R. & Refaei, B. 2013. *Designing a problem-based learning intermediate composition course*. College Teaching, 61(2): 67–73.
- Latip bin Muhammad. 2007. *Pelaksanaan Kepemimpinan Pengajaran di Kalangan Pengetua Sekolah*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang.
- Lian, Ai Chen Dan Nor Damsyik Mohd Said. 2017. *Kajian Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Masalah Untuk Kursus Litar Elektronik Dalam Kalangan Pelajar*. 4th International Seminar : Research For Science, Technology And Culture : 1 – 6.
- Lokman Mohd Tahir, M. Al Muzammil dan Mislina Salleh. 2013. *Impak Strategi Politik Terhadap Amalan Kepimpinan Pengajaran Pengetua Cemerlang*. Jurnal Teknologi. 1 – 10.
- Louis, K.S., Leithwood, K., Wahlstrom, K.L., & Anderson, S. E. 2010. *Learning From Leadership: Investigating the Links to Improved Student Learning*. Final Report of Research to the Wallace Foundation.
- Mariani Md Nor, Mohd Nazri Abdul Rahman, Norazana Mohd Nor, Nor'ain Mat Talha & Zabidi Abdul Razak. 2016. *Amalan Kepimpinan Pengajaran Untuk Penambahbaikan Sekolah: Retrospeksi Guru Besar Sekolah Berprestasi Tinggi*. Jurnal Kepimpinan Pendidikan. Bil. 3, Isu 3: 44–53.
- McConnell T. J., Parker J. M. & Eberhardt, J. 2013. *Problem-based learning as an effective strategy for science teacher professional development*. The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 86(6): 216–223.
- Mohd Syaubari Othman dan Ahmad Yunus Kassim. 2017. *Amalan Penggunaan Bahan Bantu Mengajar Menerusi Pengintegrasian Kemahiran Berfikir Aras Tinggi Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam Sekolah Rendah Negeri Perak*. Journal of Islamic Educational Research. Volume 2, Issue 1 : 1 – 14.
- Mohd Yusri Ibrahim. 2012. *Model kepemimpinan pengajaran pengetua, efikasi dan kompetensi pengajaran*. Tesis Kedoktoran (Tidak Diterbitkan), UMT.
- Mohd Yusri Ibrahim dan Aziz Amin. 2014. *Model Kepemimpinan Pengajaran Pengetua Dan Kompetensi Pengajaran Guru*. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik. Bil. 2 Isu 1: 11–25.
- Moller K. M. M. Dan Fast M. 2017. Learning and Cognition : The Interplay Between the Subject and the Droup Understanding the Processes of Problem-Based Learning. *Journal of Learning in Higher Education*. 13 (2): 65 – 72.
- Nabishah Mohamad. 2010. Pembelajaran berasaskan masalah. Dlm. Mohamed Amin Embi (pnyt.). *Panduan Amalan Pengajaran dan Pembelajaran Berkesan*, hlm.107–115. Bangi : Pusat Pembangunan Akademik, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noor'ani Ahmad, Nor Rahmah Abd Hamid dan Nor Shamsida Amir Hamzah. 2008. *Pelaksanaan Pendekatan Pembelajaran Berasaskan Masalah Dalam Subjek Matematik Kejuruteraan 1 Untuk Sampel Sarjana Muda Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar di UTHM*. Seminar Kebangsaan Matematik & Masyarakat : 199 – 210.
- Norazian Ab. Razak dan Chua Yan Piaw. 2015. *Kemahiran Kepimpinan Pengajaran Pengetua Dan Tahap Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Pemimpin Pendidikan. Volume 3. 91 – 109.
- Norhannan Ramli dan Jamaliah Abdul Hamid. 2006. *Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah*. Jurnal Pendidikan 31 : 53 – 69.
- Norhaya Isa. 2015. *Pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap guru Pendidikan Islam sekolah rendah terhadap pendekatan didik hibur*. Tesis Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norkumalasari Othman. 2015. *Tahap pengetahuan, kemahiran pelaksanaan dan sikap guru matematik tambahan mengenai pembelajaran berasaskan masalah*. Tesis Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Norrashidah Abd Hadi. 2016. *Amalan Pengajaran Guru Pendidikan Islam Berasaskan Pembelajaran Berasaskan Masalah*. Tesis Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pecore J. L. 2013. *Beyond beliefs: Teachers adapting problem-based learning to preexisting systems of practice*. *Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*, 7(2): 9–26.
- Raiyn J. dan Tilchin O. 2015. *Higher-Order Thinking Development through Adaptive Problem-based Learning*. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4).
- Ramaiah, A. L. 1992. *Kepimpinan Pengajaran : Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya. IBS Buku Sdn Bhd.
- Ramlee Mustapha dan Zaharatul Laili Abdul Rahim. 2008. *Pembelajaran Berasaskan Masalah Bagi Mata Pelajaran Elektronik: Satu Kajian Tindakan Di Sekolah Menengah Teknik*. *Jurnal Teknologi*, 49(E): 109–127.
- Ramli Basri, Norashikin Abu Bakar, dan Foo S. F. 2017. *Hubungan Kepimpinan Pengajaran Pengetua dengan Pencapaian Akademik Pelajar*. *International Research Journal of Education and Sciences*. Vol. 1 Special Issue 1 (Malay): 60 – 70.
- Rodiah Ab. Hamid. 2002. *Tinjauan masalah pengajaran dan pembelajaran sains teras di sekolah menengah daerah Klang*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Roslita Madon dan Lokman Mohd Tahir. 2014. *Amalan Pengurusan Pembangunan Profesional Guru di Sekolah dan Kompetensi Guru di Negeri Sabah*. 1st International Education Postgraduate Seminar. *Proceedings Volume 2* : 132 – 146.
- Shafinaz A. Maulod, Chua Yan Piaw, Hussein Ahmad, Leong Mei Wei dan Shahrin Alias. 2016. *Kecerdasan Emosi Pengetua dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah*. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Bil. 3, Isu 3. 54 – 75.
- Sulaiman Ngah Razali. 1998. *Pengajaran Sains KBSM*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tengku Sarina Aini Tengku Kasim, Fatimah Sahida Abdurajak, Yusmini Md Yusoff dan Madiha Baharuddin. 2017. *Pendekatan Konstruktivisme Di Malaysia Dan Brunei Darussalam : Satu Tinjauan Awal Terhadap Pengalaman Guru Pendidikan Islam*. *Journal of Islamic Educational Research*. Volume 2, Issue 1 : 23 – 35.
- Wan Farah Aida Wan Abdullah & Ida Suriati Awang Yah. 2017. *Kesan Pembelajaran Berasaskan Masalah (PBM) terhadap Pencapaian Pelajar di Kolej Komuniti Pasir Mas*. *Proceeding of ICSOTL*: 978–983.
- Wan Noor Adzmin Mohd Sabri Dan Suria Baba. 2017. *Amalan Kepimpinan Kolaboratif Dalam Kalangan Pemimpin Instruksional Di Sekolah Rendah*. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Bil. 4, Isu 3 : 1 – 19.
- Zuraidah A. 2010. *Pembentukan Profil Komuniti Pembelajaran Profesional Sekolah Menengah Di Malaysia*. Tesis Ph.D. (Tidak Diterbitkan) Institut Pengajian Kependetaan, Universiti Malaya.
- Zurina Hamid Dan Sanitah Mohd Yusof. 2014. *Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Menggunakan Frog VLE Bagi Mata Pelajaran Bahasa Melayu di Sekolah Rendah*. 1st International Education Postgraduate Seminar. *Proceedings Volume 2* : 216 – 228.

Hubungan Di Antara Penggunaan Media Sosial Dengan Semangat Patriotisme Dalam Kalangan Belia

Shiella Pingin¹, Abdul Razaq Ahamd², Mohd Mahzan Awang³,
^{1,2,3}Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia,
E-mel: shiella_loyd@yahoo.com

ABSTRAK- Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti penggunaan media sosial dengan semangat patriotisme dalam kalangan belia. Penggunaan media sosial adalah berfokus kepada media sosial Facebook dan media sosial WhatsApp. Kajian ini adalah berbentuk tinjauan bagi mengenal pasti penggunaan media sosial belia dalam Facebook dan WhatsApp terhadap semangat patriotisme dalam kalangan belia. Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik yang melibatkan seramai 300 orang sampel yang dipilih secara rawak mudah dari kalangan belia di salah sebuah daerah di Negeri Sarawak. Analisis data menggunakan spss version 23. Hasil kajian rintis menggunakan analisis cronbach alfa menunjukkan dapatan menunjukkan keseluruhan item berada di tahap kebolehppercayaan yang tinggi di antara 0.80- 1.00. Hasil kajian menunjukkan tahap penggunaan media sosial di kalangan belia dalam Facebook berada di tahap yang tinggi iaitu min = (min=4.2550 dan s.p=0.88208) dan dalam WhatsApp juga berada di tahap yang tinggi dengan min = (min=4.2600 dan s.p=0.81216). Selain daripada itu juga tidak dapat perbezaan penggunaan media sosial dalam Facebook dan WhatsApp berdasarkan jantina. Manakala analisis korelasi menunjukkan hubungan signifikan yang sangat kuat di antara kedua-dua media sosial dengan semangat patriotisme dalam kalangan belia. Implikasi kajian menunjukkan media sosial memberikan kesan kepada semangat patriotisme dalam kalangan belia.

Kata kunci : belia, media sosial, Facebook, WhatsApp, patriotisme

ABSTRACT- This study aims to identify the use of social media with the spirit of patriotism among the youth. The use of social media is focused on social media Facebook and social media WhatsApp. This survey is a survey to identify the use of youth social media in Facebook and WhatsApp against the spirit of patriotism among youth. This study was a survey using a questionnaire involving 300 randomly selected samples from youth in one of the districts in Sarawak. Data analysis using spss version 23. The results of the pilot study using cronbach alpha analysis showed that the whole item was at high reliability level between 0.80 and 1.00. The results showed that the level of social media usage among youths in Facebook was at a high level of mean = (mean = 4.2550 and sp = 0.88208) and in WhatsApp was also at a high level with mean = (mean = 4.2600 and sp = 0.81216) . Apart from that, there is no difference in the use of social media in Facebook and WhatsApp based on gender. While the correlation analysis shows a very strong relationship between the two social media with the spirit of patriotism among the youth. The implication of the study shows that social media has an impact on the spirit of patriotism among youth.

Keywords: youth, social media, Facebook, WhatsApp, patriotism

I. LATAR BELAKANG

Malasia telah mengecapi kemerdekaan selama 61 tahun, usaha untuk mencapai kemerdekaan hanya merupakan catatan dalam sejarah Negara, namun usaha untuk mengekalkan kemerdekaan yang telah dikecapi ini merupakan usaha yang berterusan. Umum mengetahui bahawa masa hadapan Negara terletak di bahu generasi muda khususnya belia pada hari ini. Bagaimanapun untuk mengekalkan kemerdekaan yang telah dikecapi, masyarakat haruslah menjadi masyarakat yang mempunyai jati diri seperti mempunyai semangat patriotism dan nasiolisme. Pelbagai senario yang berlaku di Negara ketika ini telah menimbulkan pelbagai isu sekaligus telah menghakis semangat patriotisme dikalangan belia.

Sejarah telah membuktikan bahawa masyarakat yang merdeka sangat berkait rapat dengan masyarakat yang mengamalkan semangat patriotisme. Hal ini dapat disaksikan dengan sejarah perjuangan pahlawan dan tokoh kemerdekaan tanah air samada di peringkat domestik dan nasional yang penuh semangat patriotik berjuang membebaskan Negara daripada penjajah, seperti Tok Janggut pada kurun ke-19 sehinggalah Negara mencapai kemerdekaan pada zaman Tunku Abdul Rahman Putra al-Haj pada abad ke-20. Perjuangan ini jelas menunjukkan susah payah dalam membebaskan bangsa dan Negara daripada penjajahan, dan susah payah ini tidak akan datang tanpa adanya semangat patriotisme.

Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (2010), mentakrifkan bahawa belia adalah individu daripada kelompok umur 15 hingga 40 tahun. Berdasarkan statistik Jabatan Perangkaan Malaysia (2015), pada tahun 2014 jumlah belia Malaysia adalah seramai 13,882.6 juta atau 45.90 peratus daripada jumlah populasi penduduk Malaysia (Berita Harian, 21 Mac, 2016). Bilangan yang besar ini jelas sekali mudah untuk memberikan pengaruh atau kesan yang ketara kepada Negara sekiranya berlakunya sesuatu isu disebabkan jumlah yang ramai ini. Contohnya seperti isu penyalahgunaan dadah, pergaulan bebas, anak luar nikah, gengsterism dan sebagainya sering dikaitkan dengan belia. Berdasarkan Sukatan Pelajaran Sejarah (2000), di dalam patriotisme jelas menyatakan salah satu ciri-ciri individu yang patriotik adalah "berdisiplin", di mana masyarakat perlu mematuhi perlembagaan dan undang-undang dan menjaga adab demi nama baik Negara.

II. KAJIAN LITERATURE

Patriotisme Teori Dan Model

Sebelum meneruskan penulisan ini, adalah lebih baik kita meneliti terlebih dahulu teori dan model yang

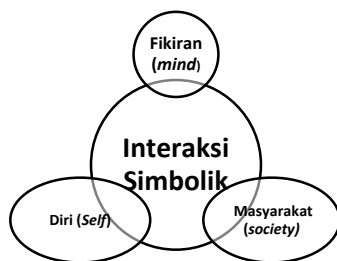
telah dipilih dan dikira sesuai untuk mendasari serta menjelaskan semangat patriotisme dikalangan belia remaja khususnya yang berada di sekolah.

a) Teori Interaksi Simbolik

Teori Interaksi Simbolik yang telah diasaskan oleh Gorge Harbet Mead dan dikembangkan oleh pengikutnya Herbet Blumer (pada tahun 1969 yang mencetuskan nama Interaksi Simbolik) telah dipilih dalam penulisan ini sebagai teori utama bagi menjelaskan perihai mengenai semangat patriotisme. Konsep asas Teori Interaksi Simbolik berasaskan tiga perkara iaitu *mind*, *self* dan *society*. Ia bermula daripada idea dalam membentuk makna daripada fikiran manusia (*mind*) seseorang. Seterusnya beralih kepada diri (*Self*) individu itu sendiri dan hubungannya ditengah interaksi sosial dengan orang lain untuk menentukan apa yang difikirkan orang lain mengenai dirinya di mana individu memerlukan respons subjektif sebagai data dirinya, (Mulyana, 2006). Akhir sekali adalah apabila individu menginterpretasi makna tersebut dalam kalangan masyarakat (*society*) di mana individu tersebut menetap.

Secara praktikalnya, berdasarkan penerangan ringkas mengenai Teori Interaksi Simbolik jelas menunjukkan bahawa semangat patriotisme banyak bergantung kepada tindakan simbolik, seperti mempamerkan bendera, menyanyi lagu kebangsaan, menyertai perhimpunan beramai-ramai, meletakkan pelekat bampar patriotik pada kenderaan, atau apa-apa cara sekalipun untuk menyatakan kesetiaan kepada negara di peringkat umum.

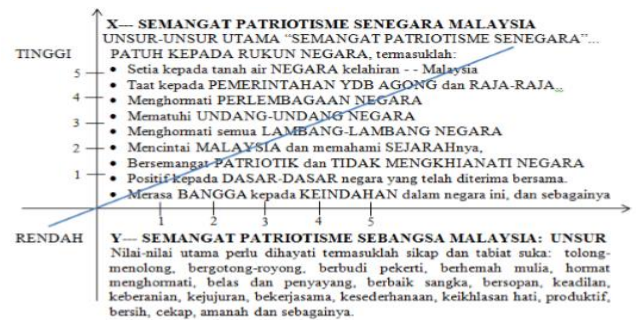
Rajah 1 : Asas kepada Teori Interaksi Simbolik George Herbet Mead



b) Kerangka Teori daripada Hussein Ahmad (1993)

Kerangka teori di bawah dibina oleh Hussein Ahmad (1993) yang terdapat di dalam buku beliau bertajuk "Pendidikan dan Masyarakat: antara dasar, reformasi dan pustaka." Kerangka teori ini kemudian telah diguna semula dan diubah suai sebagai kerangka konseptual di dalam kajian Hussein dan Haneza (2015) di dalam kajian mereka iaitu "Pengurusan Pembangunan Konsep Perpaduan Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Kebangsaan: Satu Kajian Di Klang, Selangor". Kerangka teori dan konseptual ini dipilih kerana ia meliputi keseluruhan aspek dalam menyemai semangat patriotik di kalangan pelajar sekolah.

Rajah 2 : Dua Dimensi Semangat Patriotisme "Senegara" dengan "Sebangsa" Malaysia

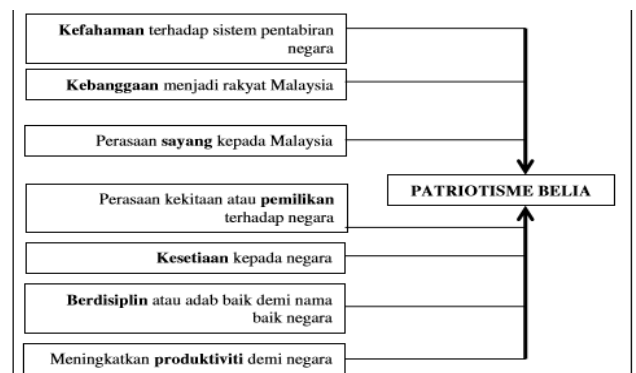


Rajah 2 menunjukkan dua dimensi semangat patriotisme "senegara" dengan "sebangsa" Malaysia. Paksi X mewakili semangat patriotisme "senegara" Malaysia, manakala paksi Y mewakili semangat patriotisme "sebangsa" Malaysia. Rajah tersebut melakarkan tahap semangat patriotisme yang perlu ada dalam kalangan pelajar sekolah menengah kebangsaan.

Menghayati nilai murni merupakan satu dasar yang penting bagi memberi keseimbangan pembangunan ekonomi dan sosial, dan amat penting untuk masyarakat berbilang kaum di Malaysia (Zaliza & Norlin, 2009).

Model Patriotisme

Rajah 3 : Model Patriotisme Kementerian Pendidikan Malaysia 2000



Rajah di atas merupakan model patriotisme yang terdapat di dalam kajian Tuan Pah Rokiah, Shamsul Anuar, Zaheruddin, (2016) yang menunjukkan tujuh atribut dalam menentukan tahap patriotisme di kalangan belia. Berdasarkan model kurikulum Sukatan Pelajaran Sejarah Kementerian Pendidikan Malaysia (1994; 2000). Patriotisme merangkumi lima unsur iaitu bangga sebagai rakyat Malaysia, semangat setia negara, semangat kekitaan, berdisiplin serta berusaha dan produktif. Unsur patriotisme yang diperkenalkan oleh KPM ini telah menjadi rujukan ramai pengkaji tempatan mengenai tahap patriotisme belia di Malaysia. Selain itu, beberapa kajian juga telah membina model baru dengan mengadaptasi model KPM ini agar ia lebih kukuh dalam menentukan tahap patriotisme seseorang. Maka terjadilah model yang telah diubahsuai seperti rajah 2 di atas. Sebagai contoh,

berdasarkan penulisan Ismail Ibrahim (2010), Malaysia (2009) serta perbincangan terdahulu mendapati maksud patriotisme sesuai dengan konteks Malaysia melibatkan tujuh nilai murni penting iaitu kefahaman terhadap sistem pentabiran negara, kebanggaan menjadi rakyat Malaysia, perasaan sayang kepada Malaysia, perasaan kekitaan atau memiliki terhadap negara, kesetiaan kepada negara, berdisiplin atau adab baik demi nama baik negara serta peningkatan produktiviti demi negara (Rajah 1).

Media Sosial

Kemajuan teknologi dan perkembangan aplikasi web menyebabkan lahir juga persekitaran jaringan sosial dua dan tiga dimensi atau dunia maya berasaskan Internet yang hampir menyamai dunia realiti (Winder, 2008; Castronova, 2007). Dengan multimedia interaktif, teknik animasi digunakan untuk membentuk jaringan sosial berbentuk dunia maya sosial atau realiti maya. Oleh sebab itu, kini selain kehidupan realiti atau komunikasi dalam ruang sebenar orang ramai juga boleh memasuki dunia maya sosial dalam ruang siber. Dengan teknologi ini, komunikasi dan interaksi sosial dalam talian bersifat lebih interaktif dan "hidup", dan menjadi semakin popular, terutama dalam kalangan pengguna muda.

Pengenalan jaringan sosial seperti Facebook dan WhatsApp membentuk anjakan dalam komunikasi dalam talian kerana ia membolehkan orang ramai berhubung dengan yang lain dengan cara yang mustahil sebelum penciptaannya. Dua aplikasi ini merupakan yang paling popular di kalangan rakyat Malaysia, para belia khususnya. Aplikasi ini menumpukan rangkaian hubungan dan cara pembinaan dan pengekalan hubungan dalam masyarakat kini. Menurut OgilveOne Singapore, sebanyak 456 juta pengguna di Asia, iaitu satu per tiga daripada populasi dalam talian dunia, melibatkan diri dengan aktiviti media sosial dan antara yang popular ialah jaringan sosial dalam talian. Berdasarkan *comScore*, Facebook merupakan yang paling popular dengan 2.01 billions pengguna setakat Jun 2017, manakala pengguna WhatsApp seramai 1.2 billions setakat Januari 2017. Statistik oleh *Compete.com* juga menunjukkan Facebook yang bermula sebagai laman sosial untuk pelajar pada awal pengenalannya pada tahun 2004, kini menjadi laman jaringan sosial yang paling banyak dilawati dengan 2.01 bilion pelawat pada Jun 2017. Sama seperti trend di seluruh dunia, Facebook turut menjadi jaringan sosial utama di Malaysia dengan penggunanya melebihi 5.1 juta dan 5.7 pelawat setiap bulan. Facebook telah mengambil alih kedudukan Friendster yang suatu ketika mendominasi senario jaringan sosial dalam talian di Malaysia dan di rantau Asia Tenggara.

Menurut kajian oleh Petter Bae Brandtzaeg dan Jan Heim (2009), terdapat pelbagai alasan yang memotivasikan orang-orang yang menggunakan media baharu yang baharu atau media sosial ini. Motivasi utama adalah untuk mencari hubungan baharu (31%), manakala sebab lain untuk berhubung dengan kawan dan kenalan rapat (21%), bersosial seperti berkongsi pengalaman, melaporkan aktiviti, dan sokongan sosial (14%),

mendapatkan maklumat pelbagai perkara seperti fesyen, hiburan dan lain-lain (10%), dan berdebat atau membincangkan topik (6.5%). Ini hampir sama dengan pendapat Tom Tong (2008) yang berkata laman web sosial yang membolehkan pengguna atau ahli membentuk tanggapan, mengekalkan persahabatan, dan mendapat kenalan baharu. Media sosial ini telah digunakan sebagai tempat bagi pengguna untuk bersama-sama dan membina perkenalan, malah semakin digunakan untuk mewujudkan hubungan baharu dan mengembangkan rangkaian sosial yang sedia ada.

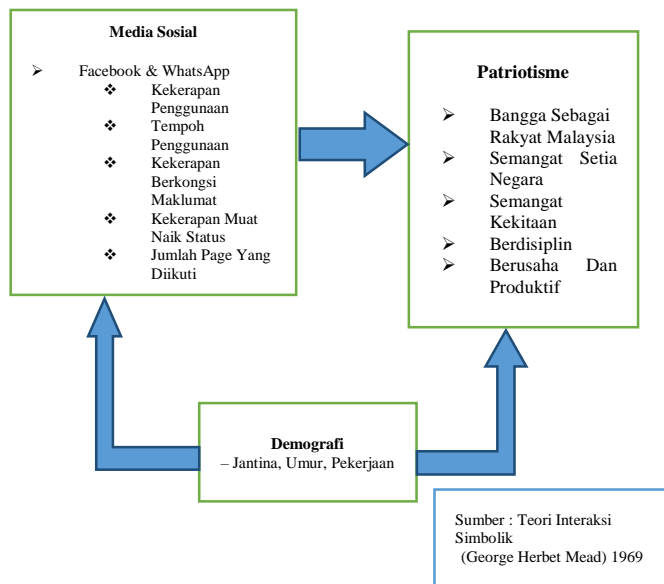
Bentuk komunikasi manusia sentiasa melalui perubahan hasil perkembangan teknologi, atau revolusi komunikasi yang berbentuk struktural dan teknikal (van Dijk, 2006). Kini, bagi Brody (1990), komunikasi manusia memasuki fasa kelima yang menekankan komunikasi interaktif. Malah, kajian dalam Wave 5 menunjukkan bahawa 1.5 juta orang melawat jaringan sosial dalam talian setiap hari dengan 30 peratus daripadanya mengakses melalui alatan atau peranti mudah alih atau telefon. Pengguna media sosial mudah alih mengakses jaringan sosial lebih 18 peratus daripada pengguna biasa, dan secara puratanya melibatkan 3.1 jam seminggu berbanding hanya 2.2 jam pada e-mel. Penggerak kepada peranti mudah alih dipacu oleh peningkatan keperluan gratifikasi segera dan kemampuan jaringan sosial menawarkan format pemesanan yang pelbagai, termasuk IM atau fungsi pengemaskinian.

Disebabkan kemampuannya yang membolehkan komunikasi dalam kalangan pengguna tanpa batasan dan penyebaran maklumat secara global, laman jaringan sosial digunakan dengan meluas oleh pelbagai kumpulan pengguna seperti ahli akademik, ahli politik, organisasi korporat, agensi kerajaan, pelajar, dan sebagainya untuk pelbagai tujuan: perniagaan, pengajaran dan pembelajaran, ideologi politik, komunikasi, perhubungan awam dan alat periklanan.

III. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti penggunaan media sosial dalam kalangan belia. Penggunaan media sosial adalah berfokus kepada Facebook dan WhatsApp. Selain daripada itu juga, kajian ini turut meninjau hubungan di antara penggunaan media sosial dan semangat patriotisme di kalangan belia.

Kerangka Konseptual :



Rajah 4. Melalui kerangka konseptual ini, dapat dilihat kajian ini mempunyai dua pemboleh ubah tidak bersandar, penggunaan media sosial Facebook dan media sosial WhatsApp.

Penyataan Masalah

Terdapat pelbagai isu yang menunjukkan tahap semangat patriotisme dikalangan belia remaja perlu diberikan tumpuan dan rawatan. Terdapat banyak cabaran dalam memupuk nilai-nilai semangat patriotisme dalam kalangan belia di Negara ini antaranya ialah sikap individualistik yang semakin menebal dalam sesetengah individu. Sifat prejudis di antara kaum sememangnya tidak dapat dielakkan walaupun usaha untuk menyatupadukan kaum telah lama dilaksanakan. Prejudis juga merujuk kepada sangkaan berasaskan kesimpulan-kesimpulan awal tanpa bukti yang kukuh dan biasanya adalah sangkaan yang buruk (Nazri Muslim dan Jamsari Alias, 2004).

Cabaran seterusnya adalah era globalisasi dan liberalisme, peredaran masa juga telah menyebabkan teknologi berkembang pesat dan telah mewujudkan era dunia tanpa sempadan ataupun globalisasi. Keadaan ini tidak sangat berkait rapat dengan peningkatan penggunaan internet dan gajet yang semakin canggih dan mudah di dapati. Pengaruh negatif budaya asing dengan mudah dapat masuk ke negara dan mempengaruhi masyarakat khususnya generasi muda. Selain itu, globalisasi juga menyebabkan meningkatkan pengaruh liberalism dikalangan masyarakat. Sebagai contoh penghinaan ke atas pemimpin Negara dan raja-raja tanpa segan silu yang sering berlaku di media sosial ketika ini menunjukkan bahawa semangat patriotisme semakin terhakis dikalangan masyarakat. Situasi ini menyebabkan kesulitan untuk menanamkan semangat patriotisme di kalangan mereka.

Namun begitu media sosial juga merupakan salah satu faktor atau agen yang boleh digunakan untuk memupuk patriotisme di kalangan belia. Hal ini kerana belia banyak meluangkan masa menggunakan media sosial, contohnya Facebook dan WhatsApp. Adakah

penggunaan media sosial mempunyai hubungan yang signifikan dengan semangat patriotisme dalam kalangan belia.

IV. METODOLOGI

Reka bentuk kajian yang dipilih ialah kajian penyelidikan kuantitatif. Kajian ini berbentuk kajian tinjauan dengan menggunakan soal selidik yang mengandungi 3 bahagian untuk mengumpul data. Sampel kajian menggunakan Penjadualan Sampel Krejcie & Morgan (1970) yang mana melibatkan sebanyak 300 orang sampel yang dipilih secara rawak mudah dari kalangan belia-belia di salah sebuah daerah di Sarawak. Analisis data yang dikumpul dengan menggunakan SPSS version 20.0. Cronbach alfa menunjukkan keseluruhan item berada di tahap kebolehpercayaan yang tinggi, iaitu 0.996.

Kajian ini menggunakan empat pemboleh ubah tidak bersandar iaitu penggunaan media sosial, iaitu penggunaan Facebook dan penggunaan WhatsApp dalam kalangan belia. Manakala pemboleh ubah bersandar di dalam kajian ini ialah semangat patriotisme di kalangan belia.

Jadual 1. Kajian rintis menggunakan cronbach's alfa.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.996	.998	3

Jadual 2. Alpha crom mencapai tahap tinggi di antara 0.8–1.0 maka soal selidik ini boleh digunakan untuk soal selidik sebenar.

Konstruk	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penggunaan Facebook	8.5150	2.545	.998	.995	.994
Penggunaan WhatsApp	8.5100	2.780	.994	.991	.994
Semangat Patriotisme	8.5150	2.864	.993	.989	.996

Soal Selidik Dan Penentuan Skor

Jadual 3. Interpretasi Skor Min

Saiz Pekali Korelasi	Kekuatan Korelasi
0.91 – 1.00	Sangat Kuat
0.71 – 0.90	Kuat
0.51 – 0.70	Sederhana
0.31 – 0.50	Lemah
0.01 – 0.30	Sangat Lemah

Jadual 4. Saiz Pekali Korelasi

Selang Sela Min	Interpretasi
1.00 – 2.00	Rendah
2.01 – 3.00	Sederhana Rendah
3.01 – 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 – 5.00	Tinggi

V. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Demografi

Jadual 5. Jantina Responden

Aspek	Jantina Responden	
	n	%
Jantina	Lelaki	128 42.67
	Perempuan	172 57.33
	Jumlah	300 100.00

Jumlah sampel seimbang di antara sampel lelaki dan sampel perempuan. Sampel perempuan sebanyak 172 orang dengan peratusan sebanyak 57.33% dan sampel lelaki sebanyak 128 orang dengan peratusan sebanyak 42.67%.

Jadual 6. Box'M Perbezaan penggunaan media sosial dengan semangat patriotisme antara belia lelaki dan perempuan berdasarkan jantina.

Box's M	Nilai-F	df1	df2	Sig.
8.849	1.458	6	517878.975	.188

Berdasarkan Jadual 6, didapati tidak terdapat perbezaan varian-kovarian yang signifikan dalam kalangan pembolehubah bersandar untuk semua aras pembolehubah bebas ($F= 1.458, p=0.188$) ($p>0.05$). Ini bermakna tidak menjadi masalah bagi ujian ANOVA dan pengujian hipotesis di atas boleh dilakukan menggunakan ujian ANOVA.

Dalam analisis ANOVA, terdapat beberapa jenis ujian statistik yang boleh digunakan bagi menguji hipotesis seperti *Wilks' Lambda*, *Pillai's Trace*, *Hotelling's Trace* dan *Roy's Largest Root*. Setiap jenis ujian statistik tersebut menguji hipotesis multivariat dimana min populasi adalah sama. Dalam kajian ini, penyelidik akan menggunakan ujian statistik *Wilks' Lambda* ($Wilks' \lambda$) kerana ujian ini banyak diguna dan dilaporkan dalam kajian-kajian sains sosial (Green et al. 1997).

Jadual 7. Jadual Wilk's Lambda

Kesan	Nilai Wilks' Lambda	Nilai F	DK antara kumpulan	DK Dalam Kumpulan	Sig
Jantina	0.979	2.099	2	296	0.100

Berdasarkan Jadual 7, didapati bagi perbandingan skor min amalan toleransi berdasarkan jantina dengan nilai $Wilks' \lambda = 0.979, F(2, 296) = 63.723$ dan $p= 0.100$ ($p>0.05$). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam penggunaan media sosial Facebook dan WhatsApp dengan semangat patriotik bagi semua aspek berdasarkan jantina.

Tahap Penggunaan Media Sosial Dan Semangat Patriotisme Dalam Kalangan Belia

Jadual 8. Tahap Penggunaan Media Sosial Facebook Dalam Kalangan Belia

Konstruk	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya menggunakan media sosial Facebook pada setiap hari.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya banyak menghabiskan masa melayari media sosial Facebook dalam masa satu hari.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya kerap berkongsi gambar dan maklumat daripada pengguna lain dalam Facebook.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya kerap memuat naik status dalam media sosial Facebook.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya banyak mengikuti page dalam Facebook.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya sentiasa berhubung dengan kawan-kawan dan ahli keluarga melalui Facebook.	300	4.2000	.89889	Tinggi
Saya menggunakan Facebook untuk mendapatkan maklumat dan idea yang baru.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Facebook merupakan satu platform untuk mengetahui apa yang sedang berlaku di seluruh dunia.	300	4.2500	.88889	Tinggi

Facebook bukan sekadar sebagai satu hiburan sahaja untuk saya.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Untuk mendapatkan maklumat yang tidak terdapat daripada media lain.	300	4.3000	.84402	Tinggi
SKOR MIN KESELURUHAN	300	4.2550	.88208	Tinggi

Jadual 8 menunjukkan tahap penggunaan media sosial Facebook dalam kalangan belia secara keseluruhannya mempunyai skor min yang tinggi (min=4.2550 dan s.p=0.88208). Ini bermakna tahap penggunaan Facebook dalam kalangan belia sangat tinggi. Aspek yang mempunyai min yang paling tinggi ialah “Untuk mendapatkan maklumat yang tidak terdapat daripada media lain.” (min= 4.30 dan s.p = 0.84402). Manakala aspek yang lain mempunyai min yang sama (min=4.2500 dan s.p = 0.88889).

Jadual 9. Tahap Penggunaan Media Sosial WhatsApp Dalam Kalangan Belia

Konstruk	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya menggunakan aplikasi WhatsApp pada setiap hari.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya banyak menghabiskan menggunakan aplikasi media sosial WhatsApp dalam dalam satu hari.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya kerap berkongsi gambar dan maklumat daripada pengguna lain dalam WhatsApp.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya kerap memuat naik status dalam media sosial WhatsApp.	300	4.2000	.87324	Tinggi
Saya banyak mengikuti group dalam WhatsApp.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya sentiasa berhubung dengan kawan-kawan dan ahli keluarga melalui WhatsApp.	300	4.2000	.81376	Tinggi
Saya menggunakan WhatsApp untuk mendapatkan maklumat dan idea yang baru.	300	4.2500	.88889	Tinggi
WhatsApp merupakan satu platform untuk mengetahui apa yang sedang berlaku di seluruh dunia	300	4.2500	.88889	Tinggi
WhatsApp bukan sekadar sebagai satu hiburan sahaja untuk saya.	300	4.3500	.79347	Tinggi
Untuk mendapatkan maklumat yang tidak terdapat daripada media lain.	300	4.1000	.87324	Tinggi
SKOR MIN KESELURUHAN	300	4.2600	.81216	Tinggi

Jadual 9 menunjukkan tahap interaksi tahap penggunaan media sosial WhatsApp dalam kalangan belia secara keseluruhannya mempunyai skor min yang tinggi (min=4.2600 dan s.p=0.81216). Ini bermakna penggunaan media sosial WhatsApp dalam kalangan belia sangat tinggi. Aspek yang mempunyai min yang paling tinggi ialah “WhatsApp bukan sekadar sebagai satu hiburan sahaja untuk saya” (min= 4.3500 dan s.p = 0.79347). Manakala aspek yang mempunyai min yang paling rendah ialah “Untuk mendapatkan maklumat yang tidak terdapat daripada media lain” (min= 4.1000 dan s.p = 0.87324). Selari dengan pendapat Van Dijk (2006) yang mengatakan bahawa bentuk komunikasi manusia sentiasa melalui perubahan hasil perkembangan teknologi, atau revolusi komunikasi yang berbentuk struktural dan teknikal.

Jadual 10. Tahap Semangat Patriotisme Dalam Kalangan Belia

Konstruk	n	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya memegang kukuh pepatah Melayu seperti “hujan emas di negeri orang dan hujan batu di negeri sendiri”. Baik dan buruknya, Malaysia tetap disayangi serta taat setia diberi.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya bangga menggunakan pakaian dan barangan yang menunjukkan bendera dan lambang Malaysia.	300	4.1500	.91119	Tinggi
Saya tidak malu untuk mengaku dan memberitahu rakan-rakan dari negara-negara lain bahawa saya seorang rakyat Malaysia.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Walau apa pun yang berlaku kepada negara, saya bangga menjadi seorang rakyat Malaysia.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya setia kepada raja dan institusi diraja sepanjang masa.	300	4.2000	.83205	Tinggi
Saya setia kepada negara menjadikan diri rela berkorban demi kedaulatan tanah air.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya setia kepada undang-undang negara sehingga diri tidak sanggup melanggar atau menghina segala peraturan yang sedang berkuat kuasa pada masa kini.	300	4.2000	.87324	Tinggi
Walau apa pun yang berlaku kepada negara, saya setia mempertahankan tanah air tercinta ini.	300	4.4000	.70347	Tinggi
Saya patuh kepada prinsip Rukun Negara dan sering menjadikannya pegangan hidup bagi menjaga kerukunan masyarakat yang majmuk.	300	4.3500	.85436	Tinggi
Saya mempertahankan budaya kaum sendiri, tetapi pada masa yang saya menghormati budaya kaum lain yang tinggal bersama di Malaysia.	300	4.2500	.83054	Tinggi
Saya mematuhi agama anutan diri sendiri namun menghormati agama lain kerana ia adalah tunggak kemakmuran masyarakat dan perpaduan negara.	300	4.1500	.85436	Tinggi
Saya setia kepada kaum lain yang tinggal bersama dalam sebuah negara majmuk menjadikan diri tidak sanggup mengkhianati mereka.	300	4.3500	.79347	Tinggi
Sekiranya berada di luar negara atas urusan rasmi atau belajar, saya tetap setia kepada Malaysia dan tidak akan memburukkan nama negara.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya setia kepada pemimpin pilihan rakyat sehingga saya akur dengan segala keputusan yang dibuat oleh mereka demi kebaikan masyarakat serta negara.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya setia kepada undang-undang negara sehingga diri tidak sanggup melanggar atau menghina segala peraturan yang sedang berkuat kuasa pada masa kini.	300	4.3500	.79347	Tinggi

Saya tidak melakukan apa-apa perbuatan yang boleh mencemar nama baik negara dan mengancam keselamatan serta keamanan negara.	300	4.2500	.88889	Tinggi
Saya berusaha keras untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya demi pembangunan negara.	300	4.1000	.83205	Tinggi
Saya menjalankan tugas saya dengan bersungguh-sungguh agar negara kita mampu bersaing dengan negara-negara luar.	300	4.3000	.84402	Tinggi
Saya menjalankan kerja dan tugas saya dengan penuh integriti demi negara yang tercinta.	300	4.2500	.83054	Tinggi
Saya sanggup melakukan apa-apa saja yang dituntut oleh pemimpin dan kerajaan demi kemajuan negara.	300	4.2500	.83054	Tinggi
SKOR MIN KESELURUHAN	300	4.2550	.78759	Tinggi

Jadual 10 menunjukkan tahap semangat patriotisme dalam kalangan belia secara keseluruhannya mempunyai skor min yang tinggi (min=4.2550 dan s.p=0.78759). Ini bermakna tahap semangat patriotisme dalam kalangan belia sangat memuaskan. Aspek yang mempunyai min yang paling tinggi ialah “Walau apa pun yang berlaku kepada negara, saya setia mempertahankan tanah air tercinta ini.” (min= 4.4000 dan s.p = 0.70347). Manakala aspek yang mempunyai min yang paling rendah ialah “Saya berusaha keras untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya demi pembangunan negara.” (min= 4.1000 dan s.p = 0.83205).

Seterusnya analisis ANOVA dilakukan bagi melihat perbezaan skor min untuk setiap pembolehubah bersandar dalam penggunaan media sosial dengan semangat patriotisme dalam kalangan belia. Jadual di bawah, menunjukkan analisis ANOVA dua hala bagi perbezaan skor min setiap pemboleh ubah yang ingin dilihat.

Jadual 11. Jadual Anova untuk menunjukkan min dan sisihan piawai untuk jantina.

Aspek	Jumlah	Df	F	Sig.	
	Kuasa 2				
Penggunaan Facebook	Between Groups	3.165	1	4.110	.044
	Within Groups	229.478	298		
	Total	232.643	299		
Penggunaan WhatsApp	Between Groups	3.017	1	4.630	.032
	Within Groups	194.203	298		
	Total	197.220	299		
Semangat Patriotik	Between Groups	2.610	1	4.254	.040
	Within Groups	182.857	298		
	Total	185.468	299		

Jadual 11 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan iaitu penggunaan Facebook sig=0.044, penggunaan WhatsApp sig=0.032, semangat patriotik = 0.040, iaitu dengan sig (p<0.05) berdasarkan jantina.

Jadual 12. Jadual Min dan Sisihan Piawai (Post-Hoc)

PENYERTAAN	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai
Penggunaan Facebook	Lelaki	138	4.13	.92163
	Perempuan	162	4.34	.84328
	Jumlah	100	4.25	.88208
Penggunaan WhatsApp	Lelaki	138	4.14	.85433
	Perempuan	162	4.34	.77046
	Jumlah	100	4.26	.81216
Semangat Patriotisme	Lelaki	138	4.14	.81757
	Perempuan	162	4.33	.75691
	Jumlah	100	4.25	.78759

Oleh sebab terdapat perbezaan yang signifikan di antara penggunaan Facebook sig=0.044, penggunaan WhatsApp sig=0.032, semangat patriotik = 0.040, iaitu dengan sig (p<0.05) berdasarkan jantina, maka jadual Post Hoc dijalankan untuk melihat di mana perbezaan tersebut. Keputusan Post Hoc menunjukkan bahawa lelaki lebih banyak menggunakan media sosial Facebook dan WhatsApp berbanding perempuan. Bukan itu sahaja, belia lelaki juga menunjukkan bahawa mereka dapat meningkatkan semangat patriotisme melalui penggunaan media sosial.

Jadual 13. Jadual Korelasi

	Penggunaan Facebook	Penggunaan WhatsApp	Semangat Patriotisme	
Penggunaan Facebook	Pearson Correlation	1	.995**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	300	300	300
Penggunaan WhatsApp	Pearson Correlation	.995**	1	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	300	300	300
Semangat Patriotisme	Pearson Correlation	.994**	.989**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 13 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara media sosial Facebook dan WhatsApp dengan nilai r = .995, sig = 0.000 (p < 0.05). Sama juga dengan hubungan antara Facebook dengan Semangat Patriotisme yang mempunyai hubungan kuat dengan nilai r = .994, sig = 0.000 (p < 0.05). Bagi WhatsApp dengan Semangat Patriotisme pula, ia turut mempunyai hubungan yang signifikan dengan nilai r = .989, sig = 0.000 (p < 0.05) dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat. Semua media sosial ini merupakan media utama yang digunakan dalam kehidupan seharian belia selari dengan statistik yang telah dikeluarkan oleh IAMK (2017). Bagi hubungan antara kedua-dua media sosial ini dengan semangat patriotisme menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat. Hal ini bermaksud media sosial mempunyai hubungan yang

sangat kuat kepada semangat patriotisme dalam kalangan belia.

Rumusan

Kajian ini memberi implikasi bahawa penggunaan media sosial menunjukkan hubungan yang signifikan dengan semangat patriotik di kalangan belia, terutama sekali penggunaan Facebook dan WhatsApp. Justeru itu, pelbagai isu yang menunjukkan tahap semangat patriotisme dikalangan belia remaja perlu diberikan tumpuan dan rawatan tidak lagi perlu kita risaukan. Hal ini kerana seiring dengan penggunaan media sosial Facebook dan WhatsApp masalah ini dapat diatasi. Penekanan dan kefahaman mengenai patriotisme harus dihayati dan diamalkan agar warga Malaysia bukan hanya dapat memahami pentingnya ketahanan sesebuah negara bahkan mampu menyemai semangat patriotisme sebagai pemacu dalam merealisasikan aspirasi negara menjadi sebuah negara maju (Abd Rahman Abd Aziz, 2014).

Cabaran dalam memupuk semangat patriotisme dikatakan adalah disebabkan oleh era globalisasi dan liberalisme, peredaran masa juga telah menyebabkan teknologi berkembang pesat dan telah mewujudkan era dunia tanpa sempadan ataupun globalisasi. Keadaan ini tidak sangat berkait rapat dengan peningkatan penggunaan media sosial Facebook dan Whatsapp, hal ini kerana melalui kajian ini jelas menunjukkan bahawa penggunaan kedua-dua media ini menunjukkan hubungan yang signifikan dengan semangat patriotisme di kalangan belia. Internet dan gajet yang semakin canggih dan mudah di dapati bukan hanya mendatangkan pengaruh negatif budaya asing namun juga pengaruh yang baik, semangat cintakan negara, tempat berkongsi ilmu dan nilai. Hal ini kerana golongan belia sudah cukup matang dan bijak dalam memilih idea yang boleh diterima dan diikuti daripada media tidak seperti kanak-kanak.

Melalui kajian ini, jelas bahawa media sosial merupakan salah satu faktor atau agen yang boleh digunakan untuk memupuk patriotisme di kalangan belia. Hal ini kerana belia banyak meluangkan masa menggunakan media sosial, contohnya Facebook dan WhatsApp dan penggunaan media sosial Facebook dan WhatsApp mempunyai hubungan yang signifikan dengan semangat patriotisme dalam kalangan belia. Kesimpulannya penggunaan media sosial bukan hanya mendatangkan kesan buruk terhadap belia dan negara yang selalu digembar gemburkan oleh media, namun sebaliknya media sosial turut mendatangkan kebaikan dan kesan yang positif kepada masyarakat dan negara (Jacobsen & Forste, 2011) terutamanya seperti dalam kajian ini untuk meningkatkan semangat patriotisme.

VI. RUJUKAN

Afendi Hamat, Mohamed Amin Embi & Haslinda Abu Hassan. 2012. The use of social Sites among Malaysian University Students. *International Education Studies*, 5(3): 56-62.

- Ahmad Ahmad Rusdi. 2002. Permasalahan Pelaksanaan Unsur Patriotisme Dalam Mata pelajaran Kajian Tempatan: Punca Daripada Guru Sendiri. Alor Setar: Institut Penguruan Darulaman.
- Arief Luqman, Aquarini Priyatna, Lina Meilinawati Rahayu. 2015. Ketergantungan manusia terhadap teknologi dalam novel *Neuromancer* karya William Gibson. *Metasrastra*. Vol.8, No.2 2015 : 225-238
- Awang Had Salleh. 2000. Patriotisme dan globalisme dalam konteks pergerakan bahasa dan sastera kebangsaan [Patriotism and globalism in the context of language movement and national literature]. Dlm [in]. Abdul Latiff Abu Bakar (pnyt.) [Ed.]. *Globalisme dan Patriotisme dalam Sastera Melayu: Kumpulan Kertas Kerja Hari Sastera [Globalism and Patriotism in Malay Literature: A Collection of Working Paper for Celebration of Arts]*. 1995. Kuala Lumpur, Malaysia: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Chua Yan Piaw. 2006. Kaedah dan statistik penyelidikan, asas statistik penyelidikan. Malaysia: McGraw Hill (M) Sdn. Bhd.
- Ika Destiana, Ali Salman, Mohd. Helmi Abd.Rahim. 2013. Penerimaan media sosial : Kajian dalam kalangan pelajar universiti di Palembang. *Jurnal Komunikasi*. Jilid 29 (2) 2013 : 125-140
- Hamidah Ab. Rahman dan Hamidah Abd. Rahman et al. 2011 Kajian tinjauan hubungan etnik dalam kalangan pelajar tahun satu di kampus Johor Baharu [A study review on ethnic relations among students in a campus in Johor Baharu]. Universiti Teknologi Malaysia (UTM) *Jurnal Teknologi* 54 [Journal of Technology] (Sains Sosial) [Social Sciences] Jan 011 : 65-76 @ Universiti Teknologi Malaysia
- Haminah Haji Suhaibo. 1998. Kefahaman dan amalan unsur patriotisme melalui mata pelajaran Sejarah pelajaran sejarah di sekolah menengah atas Kuching : Unit Sejarah, Maktab Perguruan Batu Lintang.
- Hussein Ahmad. 2012. Mission of Public Education in Malaysia: The Challenge of Transformation. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Press.
- Hussein Haji Ahmad & Haneza Ab. Hamid. 2017. PENGURUSAN PEMBANGUNAN KONSEP PERPADUAN DALAM KALANGAN PELAJAR SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN SATU KAJIAN DI KLANG, SELANGOR. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(4), 1-15.
- Ku Hasnita Ku Samsu & Mohd Haizam Mohd Nor. 2009. Semangat Patriotisme dalam Kalangan Mahasiswa Bukan Melayu di Institusi Pengajian Tinggi, Sekitar Lembah Kelang [Patriotism among nonMalay students in institutions of

higher learning, Klang Valley]. *Akademika 75*
[Academicians 75] (Jan.-April) 2009: 85 – 100

Ibnu Khaldun. *Jurnal Hadhari*. Bangi:
Universiti Kebangsaan Malaysia. Vol. 1 (1), pp.
131 – 145.

Moch Hari Purwiantoro, Dany Fajar Kristanto S.W.,
Widiyanto Hadi. 2016. Pengaruh penggunaan
media sosial terhadap pengembangan usaha kecil
menengah (UKM). *Jurnal EKA CIDA* Vol. 1, No.
1 : 30-39

Mohd Azul Mohamad Salleh, Nurul Madiha Mohd Ilham.
2017. Pengalaman dan kesedaran pengguna dewasa
terhadap isu pengawasan di media sosial. *Jurnal
Komunikasi*. Jilid 33(1) 2017 : 502-512

Mohd Yusri Ibrahim. 2017. Pengaruh amalan komunikasi
terhadap penglibatan belia dalam
kesukarelawanan (The influence of
communication practices on youth's
participation in volunteerism). *Geografia-
Malaysian Journal of Society and Space*, 13(4).

Mohammad Kamil Abd Majid & Rahimin Afandi Abd
Rahim. 2009. Perubahan sosial dan impaknya
terhadap pembentukan modal insan menurut

Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru Di Sekolah Menengah Kategori Pedalaman Tiga (P3) Daerah Baram

Garry Mudin, Mohamed Yusoff Mohd Nor
University Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK-Kaedah kepimpinan pengetua yang baik boleh meningkatkan motivasi guru di sekolah. Dalam hal ini kajian berkaitan dengan hubungan kepimpinan pengetua dengan motivasi guru jarang dilaksanakan di kawasan luar bandar. Sehubungan dengan itu kajian berkaitan telah dilaksanakan di sekolah menengah kategori pedalaman 3 (P3) di daerah Baram. Kaedah kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah tinjauan yang melibatkan 44 orang guru. Instrumen soal selidik terdiri daripada dua domain iaitu kepimpinan pengetua 19 item dan motivasi guru 16 item. Item soal selidik ini diukur menggunakan skala likert lima mata. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan pengetua adalah berada pada tahap sederhana ($\text{min}=3.6029$, $\text{s.p.}=0.69244$) manakala motivasi guru ($\text{min}=3.8287$, $\text{s.p.}=0.921$) adalah tinggi. Kajian ini juga mendapati wujudnya hubungan yang signifikan (0.000) antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru sekolah menengah pedalaman tersebut. Oleh itu kaedah kepimpinan pengetua perlu ditingkatkan dan diperkukuhkan lagi dari semasa ke semasa untuk meningkatkan motivasi guru di sekolah. Kajian tentang hubungan kepimpinan pengetua dengan motivasi guru dari persepsi golongan pentadbir seperti ketua bidang dan penolong kanan serta guru kanan perlu dilaksanakan pada masa yang akan datang.

Kata kunci : kepimpinan pengetua, motivasi guru, sekolah menengah pedalaman tiga

1.0 PENGENALAN

Dunia pendidikan pada masa kini sering dipandang dan diperinci oleh masyarakat, hal ini kerana pendidikan memainkan peranan yang penting dalam menentukan masa depan generasi Malaysia pada masa yang akan datang. Kecemerlangan pelajar di sesebuah sekolah baik sekolah rendah mahupun sekolah menengah bergantung kepada guru yang berkhidmat di sekolah tersebut. Manakala tahap motivasi kerja guru di sekolah tersebut pula bergantung dan berkait rapat kepada kepimpinan pengetua. Di Malaysia, sekolah pedalaman dipecahkan kepada tiga kategori mengikut darjah kesukaran yang melibatkan beberapa kriteria penentuan berdasarkan Pekeliling Perkhidmatan Kementerian Pendidikan Malaysia Bilangan 5 2014. Kategori P3 merupakan kategori pedalaman yang paling sukar untuk dihubungi atas kapasiti mod pengangkutan, risiko perjalanan, sumber elektrik, kediaman, sanitasi, telekomunikasi, sumber air, perkhidmatan kesihatan dan keselamatan serta kemudahan yang lain. Maka disinilah pentingnya peranan seorang ketua iaitu pengetua sekolah dalam memastikan kebajikan anak buahnya terjaga serta seterusnya meningkatkan motivasi diri para guru. Oleh itu kajian ini akan membincangkan tentang perhubungan antara kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru di sebuah sekolah menengah kategori pedalaman tiga di daerah Baram.

1.1 Latar Belakang Kajian

Dalam konteks sekolah, kewibawaan dan kecemerlangan seseorang pemimpin tertinggi berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah. Pemimpin tertinggi di sesebuah sekolah menengah ialah pengetua, oleh itu pengetua memainkan peranan penting dalam perancangan strategi yang berkesan terhadap pelaksanaan program-program yang perlu dilaksanakan di sekolah.

Kepimpinan pengetua yang profesional dalam merealisasikan matlamat Kementerian Pendidikan sangat diperlukan dalam menerajui pengurusan dan pentadbiran sekolah. Tanggungjawab seorang pengetua bukan sahaja menggerakkan kakitangan di bawah seliaanya untuk berubah malah juga memastikan kesinambungan struktur dan sistem yang sedia ada dan sentiasa terkehadapan selaras dengan perkembangan dunia masa kini yang kian mencabar.

Dalam meneruskan momentum pertumbuhan dan rentak perjalanan ke arah pengajaran dan pembelajaran abad ke-21, motivasi guru dianggap sebagai satu konstruk utama berikutan kesannya terhadap motivasi pelajar dan fungsi sekolah berkesan (Rufini et al., 2012). Motivasi guru adalah berkaitan dengan tingkah laku, prestasi tujuan dan matlamat diarahkan dan sikap terhadap kerja (Petermode, 1991).

1.2 Pernyataan Masalah

Pemimpin memainkan peranan yang paling penting dalam memastikan sesebuah organisasi itu di tahap yang baik atau sebaliknya. Begitu juga di sekolah, guru besar atau pengetua adalah individu yang paling penting dan kritikal peranannya dalam memastikan kejayaan organisasi sesebuah sekolah. Seorang pemimpin yang ingin membawa organisasi sekolah ke arah pencapaian yang baik, pemimpin tersebut seharusnya berkaliber serta berwibawa. Perwatakan seorang pemimpin yang berkaliber dan berwibawa ialah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menyeluruh dalam aspek pentadbiran dan pengurusan sekolah. Pengetahuan dalam aspek pentadbiran serta pengurusan sekolah ini adalah merangkumi pengetahuan pengurusan pejabat, pengurusan kurikulum dan kokurikulum, pembangunan staf, motivasi kepada guru-guru, para pelajar dan kakitangan sekolah, hubungan dengan luar sekolah serta berusaha meningkatkan prestasi sekolah (Roshidah, 2003). Hal ini menegaskan bahawa seseorang individu yang bergelar pemimpin yang berwibawa menjadi kunci utama dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi.

Pelbagai amalan gaya kepimpinan yang dilaksanakan di sesebuah sekolah, ini termasuklah gaya

kepimpinan demokrasi, birokrasi dan *laissez-faire*. Namun begitu, apa jua gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seseorang pemimpin, tujuannya tidak lain dan tidak bukan adalah untuk mempengaruhi subordinat mengikuti arahan selari dengannya. Pemimpin yang berkesan juga berperanan sebagai motivator kepada subordinatnya (Gan Pei Ling, 2008). Keberkesanan kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat memotivasikan pengikutnya untuk mencapai matlamat. Hal ini menunjukkan perkaitan antara gaya kepemimpinan seseorang pemimpin mempengaruhi tahap motivasi pengikutnya. Namun begitu, sejauh manakah tahap motivasi guru dipengaruhi oleh tingkah laku gaya kepemimpinan pengetua?

Selain itu tinjauan awal mendapati kebanyakan sekolah menengah pedalaman di daerah Baram mempunyai tahap pencapaian akademik yang kurang memuaskan kerana di bawah purata pencapaian peringkat negeri. Oleh itu timbul persoalan berkaitan dengan motivasi guru yang berkhidmat di daerah tersebut. Selain itu kajian berkaitan dengan hubungan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru jarang dilaksanakan di kawasan luar bandar mahupun pedalaman. Ini menyebabkan masyarakat tidak mengetahui apakah ada hubungan antara kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru di kawasan sekolah luar bandar dan pedalaman. Atas masalah ini penyelidikan akan menjalankan kajian tersebut

1.5 Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini adalah seperti berikut;

- i. Apakah tahap kepemimpinan pengetua di sekolah menengah kategori pedalaman tiga, Baram?
- ii. Apakah tahap motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga, Baram?
- iii. Adakah hubungan yang signifikan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga, Baram?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut;

- i. Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga, Baram

1.7 Definisi Konsep

Kepimpinan

Kepimpinan dikenali sebagai “usaha untuk menggerakkan tenaga dalam sesuatu kumpulan untuk mencapai sesuatu matlamat” yang perlu dititikberatkan. Dalam hal ini pula, kepemimpinan lebih menumpukan perhatian kepada usaha-usaha yang dilaksanakan bagi menggerakkan tenaga yang dilakukan dalam satu kumpulan dan bukan secara perseorangan dalam pencapaian matlamat (Robiah, 1998). Pemimpin berfungsi sebagai asas tindakan dalam kalangan

di kawasan luar bandar Sarawak. Sekolah yang dipilih sebagai lokasi kajian ialah sebuah sekolah menengah kebangsaan kategori pedalaman tiga di daerah Baram.

1.3 Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru di sekolah menengah kebangsaan kategori pedalaman tiga di daerah Baram, Sarawak.

1.4 Objektif Kajian

Terdapat tiga objektif kajian yang disediakan oleh pengkaji sebagai panduan untuk menjalankan penyelidikan. Tiga objektif kajian tersebut adalah seperti di bawah ini;

- i. Mengetahui tahap kepemimpinan pengetua di sekolah menengah kategori pedalaman tiga di daerah Baram.
- ii. Mengetahui tahap motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga di daerah Baram.
- iii. Mengetahui hubungan yang signifikan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga di daerah Baram.

anggota, membimbing kegiatan mereka dan mengarahkannya bagi memenuhi matlamat tertentu.

Kepimpinan pula merupakan proses yang menekankan dinamik kumpulan dan perhubungan interpersonal antara anggota. Teori Laluan Matlamat menjelaskan bahawa kepemimpinan yang baik adalah dengan memberi panduan yang jelas tentang matlamat yang hendak dicapai serta cara yang jelas untuk mencapai sesuatu matlamat tersebut (House, 1971). Menerusi kepemimpinan sebegini, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkah laku pekerja untuk bersama-sama dipimpin bagi mencapai matlamat organisasi yang dikehendaki.

Elemen kepemimpinan pengetua yang akan dibincangkan dalam kajian ini ialah gaya mengarah, penglibatan dan motivasi. Oleh itu ketiga-tiga gaya ini akan dibincangkan dalam proses penyelidikan dengan lebih mendalam serta terperinci.

Motivasi

H. W. Bernard dalam bukunya *Psychology of Learning* (1965), menyatakan motivasi ialah proses membangkitkan mengekalkan dan mengawal minat. Manakala Crow dan Crow (1981) menghuraikan motivasi sebagai sesuatu desakan yang menjadikan manusia mengubah sikap, minat atau kegiatannya. Menurut Sharifah Alwiah Alsagoff (1986) menghuraikan motivasi sebagai perangsangan tindakan terhadap sesuatu tujuan yang dahulunya hanya terdapat sedikit atau tiada minat terhadap tujuan tersebut. Secara ringkasnya, motivasi merupakan perangsangan yang membangkitkan dan mengekalkan minat seseorang individu ke arah mencapai sesuatu matlamat tertentu,

termasuk mengubah sikap, minat dan tingkah lakunya. Ia biasanya diwujudkan kerana keperluan fisiologi atau psikologi yang timbul.

Menurut Woolfolk (1990) motivasi dirujuk kepada satu kuasa dalaman yang membangkit, mengarah dan mengawal minat serta tingkah laku manusia. Manakala Chaplin (1985) menyatakan bahawa angkuh yang digunakan untuk menerangkan tentang faktor dalaman organisma yang membangkitkan dan mengarahkan tingkah lakunya ke arah sesuatu matlamat. Vernon pula menjelaskan bahawa motivasi adalah tugas yang memerlukan inisiatif peribadi.

Menurut Kimble, (1984) motivasi adalah proses yang terjadi dalam diri yang menciptakan tujuan dan memberikan tenaga bagi tingkah laku seseorang iaitu daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktiviti-aktiviti tertentu demi mencapai suatu tujuan. Manakala bagi Santrock (2008) mengatakan bahawa motivasi merupakan sebab kenapa manusia berbuat apa yang mereka. Perlakuan bermotivasi adalah bertenaga, terarah dan berpanjangan. Motivasi adalah kuasa yang menggerakkan manusia mencapai sesuatu matlamat.

Terdapat dua jenis motivasi iaitu motivasi intrinsik (dalaman) dan motivasi ekstrinsik (luaran). Motivasi intrinsik (dalaman) melibatkan individu sebagai sebahagian daripada proses pembelajaran. Ia melibatkan perasaan ingin tahu mengenai sesuatu perkara dan melibatkan penggunaan praktikal perkara yang dipelajari. Dalam proses pengajaran dan pembelajaran, motivasi intrinsik lebih terlibat dengan keperluan penghargaan sendiri. Dorongan dalaman ialah kesediaan seseorang itu melakukan sesuatu tugas kerana tugas itu sendiri yang menyebabkannya berasa seronok dan puas hati.

Motivasi intrinsik diwujudkan secara semula jadi daripada rangsangan dalaman. Ia terdiri daripada dorongan dan minat individu bagi melakukan sesuatu aktiviti tanpa mengharap ataupun meminta ganjaran. Sebagaimana yang sudah dibincangkan, Bruner (1966) mengaitkan motivasi intrinsik ini dengan naluri ingin tahu dan dorongan mencapai kecekapan bagi guru yang baru masuk sekolah. Bagaimanapun, bukan semua motivasi intrinsik diwujudkan secara semula jadi. Terdapat juga motivasi intrinsik dibentuk daripada pembelajaran dan pengalaman yang membawa kepuasan. Contohnya, tabiat membaca buku cerita dan bermain alat muzik adalah gerakan motivasi intrinsik yang dibentuk daripada pembelajaran dan pengalamannya. Harter (1981) mengenal pasti lima dimensi kecenderungan motivasi intrinsik dalam bidang pembelajaran. Dimensi-dimensi ini adalah cabaran, insentif bekerja bagi memuaskan minat dan sifat ingin tahu, percubaan penguasaan yang bebas, penilaian yang bebas berkenaan apa yang hendak dilakukan di dalam kelas dan kriteria dalaman untuk kejayaan.

Motivasi yang berpunca dari luar iaitu apabila kita buat sesuatu bagi mendapatkan ganjaran adalah 'motivasi ekstrinsik'. Ia melibatkan ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi markah, gred, agregat,

keistimewaan, penghargaan, pujian, persaingan dan sebagainya yang diberi untuk sesuatu pencapaian prestasi yang baik.

Tujuan motivasi ekstrinsik ini ialah menggerakkan orang untuk melakukan sesuatu tingkah laku yang akan membawa faedah kepadanya. Motivasi ekstrinsik diwujudkan daripada rangsangan luaran dengan tujuan menggerakkan individu supaya melakukan sesuatu aktiviti yang membawa faedah kepadanya. Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk-bentuk seperti pujian, insentif, hadiah, gred dan membentuk suasana dan iklim persekitaran yang kondusif bagi mendorong para kakitangan dibawah seliaan.

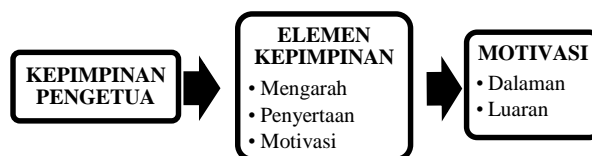
Dalam kajian ini, elemen motivasi yang akan dibincangkan adalah berkaitan dengan elemen motivasi dalaman dan motivasi luaran. Motivasi tersebut adalah berkaitan dengan tahap motivasi dalam kalangan guru-guru yang berkhidmat di sebuah sekolah yang dipilih di daerah Baram.

1.8 Teori Laluan Matlamat

Teori Kepimpinan Laluan Matlamat atau Path Goal Theory diperkenalkan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House. Teori ini disebut sebagai Teori Laluan Matlamat kerana teori ini memberi fokus kepada penghuraian mengenai bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya dari segi tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan bagi mencapai tujuan. Teori ini mencadangkan, tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang boleh memotivasikan pekerja. Seorang pemimpin perlu menguatkan hubungan antara gaya kepimpinannya dengan perwatakan pekerja dan agenda tugas sebuah organisasi.

1.9 Kerangka Konsep

Kerangka konsep kajian ini adalah bersandarkan kepada Teori Laluan Matlamat yang diperkenalkan oleh House (1971) dan Teori Motivasi Pencapaian yang dipelopori oleh McClelland (1961). Kerangka kajian ini menggambarkan tentang hubungan antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru.



Rajah 1 : Kerangka Konsep Kajian

Merujuk kepada kerangka konsep kajian yang ditunjukkan di Rajah 1, kajian ini akan menguji pengaruh antara pembolehubah tidak bersandar iaitu kepimpinan pengetua terhadap pembolehubah bersandar iaitu tahap

motivasi guru di sekolah menengah kategori pedalaman tiga di daerah Baram.

Kerangka konsep kajian yang ditunjukkan menggambarkan bahawa, elemen kepimpinan pengetua terdiri daripada mengarah, penyertaan dan motivasi akan diuji dalam kajian. Manakala elemen motivasi pula terdiri daripada dua elemen iaitu motivasi dalaman dan motivasi luaran.

2.0 KAJIAN LITERATUR

Kajian yang telah dilaksanakan oleh Leithwood dan Sun (2012) telah menunjukkan bahawa kepimpinan pemimpin sekolah mempunyai kesan sederhana kuat dan positif kepada perasaan dalaman dan motivasi guru, seterusnya mempengaruhi tingkah laku guru.

Hasil dapatan kajian Azizi Yahaya, Halimah Maalip, Nordin Yahya dan Lim Ting Theng (2011) telah menunjukkan dapatan pengamalan faktor kepimpinan guru besar dari aspek budaya ilmu berfikir, permuafakatan, motivasi dan dorongan, kepimpinan kurikulum dan pengupayaan kepimpinan berada pada tahap tinggi. Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepimpinan guru besar secara menyeluruh dengan kesemua aspek faktor kepimpinan yang dikaji.

Eyal dan Roth (2011) telah menjalankan kajian ke atas 122 orang guru di Israel untuk mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dan motivasi guru. Dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa kepimpinan dalam kalangan pengetua sekolah memainkan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi guru. Selain itu, Papalexandris dan Galanki (2009) telah menjalankan kajian untuk mengenal pasti persamaan dan perbezaan amalan kepimpinan dalam pengurusan organisasi di Athens. Dapatan kajian menunjukkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi gaya kepimpinan yang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja iaitu menjadi pengurus atau mentor yang baik dan menjelaskan wawasan organisasi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa hubungan antara dimensi gaya kepimpinan menjadi pengurus atau mentor yang baik dan menjelaskan wawasan organisasi, memberi kesan yang berbeza terhadap penglibatan, motivasi, kepuasan kerja serta keberkesanan kerja. Keadaan ini wujud disebabkan oleh kualiti peribadi seseorang pemimpin dapat memberi kesan hubungan yang baik dengan pekerja bawahan dalam mencapai matlamat organisasi.

Tourani dan Yazdani (2009) telah menyelidik hubungan manusia dan produktiviti perempuan pengetua sekolah tinggi di Tehran. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengurus yang berpegang kepada prinsip-prinsip perhubungan manusia dan sudah biasa dengan peranan kejelasan atau persefahaman, keinginan atau motivasi, serta penilaian dan penyesuaian teknik lebih produktif daripada pengurus yang hanya bimbang dengan sokongan organisasi dan kredit keputusan (Tourani dan Yazdani, 2009). Ini sudah pasti dapat mewujudkan prestasi yang lebih baik, kehadiran kerja dan perolehan yang positif,

semangat yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi (Boroumand, 2005).

Abdul Said Ambotang (2003) seterusnya telah menjalankan kajian berkaitan dengan hubungan gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru sekolah menengah di daerah Beaufort, Sabah. Analisis korelasi Pearson, r menunjukkan terdapat hubungan sederhana kukuh di antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru dengan nilai $r=.394$. Tahap motivasi guru adalah sederhana dan dijangka meningkat sebanyak 30.4 peratus dengan adanya gaya kepimpinan yang baik dan tekak.

Merujuk kepada perbincangan dapatan kajian literatur di atas, didapati pengetua mempunyai peranan yang penting dalam menentukan pencapaian sesebuah sekolah. Hal ini kerana segala tindakan pengetua memberikan kesan yang mendalam terhadap tahap motivasi guru yang berkhidmat di sekolah tersebut. Hala ini kerana kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa terhadap hubungan yang kuat antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru. Dengan adanya motivasi dalam kalangan guru-guru, ini sudah tentu dapat memudahkan kerja-kerja pentadbiran sekolah dan seterusnya mampu mencapai sesuatu matlamat yang ditetapkan oleh sekolah. Oleh itu kajian ini akan menguji apakah tahap kepimpinan pengetua dan motivasi guru di sebuah sekolah menengah kategori pedalaman tiga yang dipilih di daerah Baram. Selain itu kajian tersebut juga, akan menilai adakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru di sekolah tersebut.

3.0 KAEDAH KAJIAN

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif jenis bukan eksperimen iaitu berbentuk kajian deskriptif dan kajian korelasi. Dalam kajian ini analisis deskriptif dilaksanakan untuk mengetahui maklumat demografi peserta kajian. Manakala analisis korelasi pula digunakan bagi mengukur kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepimpinan pengetua dengan pemboleh ubah bersandar iaitu motivasi guru.

3.2 Populasi Dan Sampel Kajian

Populasi bagi kajian ini adalah guru di sebuah sekolah menengah kategori pedalaman tiga (P3) di daerah Baram. Semua guru yang berkhidmat di sekolah tersebut yang terdiri daripada 50 orang berpeluang untuk menjadi responden kajian. Menurut kaedah pensampelan yang diperkenalkan oleh Krejcie dan Morgan (1970) sampel yang dapat mewakili populasi sebanyak 50 orang ialah 44 orang. Oleh itu penulis telah mengedarkan pautan *google forms* soal selidik kepada 44 orang guru yang berkhidmat di sekolah tersebut secara rawak melalui aplikasi telegram secara individu untuk mendapatkan maklumat yang dikehendaki oleh objektif kajian ini.

Jumlah responden yang mengambil dalam kajian ini ialah sebanyak 44 orang yang terdiri daripada 26

(59.1%) adalah lelaki dan 18 (40.9%) adalah perempuan. Dari segi umur responden, majoriti umur responden dalam kajian ini adalah kurang dari 29 tahun iaitu 25 orang (56.8%) manakala responden yang berumur 30 hingga 40 tahun ialah sebanyak 16 orang (36.4%) dan yang berumur lebih daripada 40 tahun pula adalah sebanyak 3 orang (6.8%). Jumlah responden berdasarkan kelayakan akademik pula adalah masing-masing 42 orang (95.5%) Ijazah Sarjana Muda dan 2 orang (4.5%) Ijazah Sarjana. Dari segi pengalaman mengajar pula, didapati 20 orang (45.5%) telah berkhidmat antara 1 hingga 5 tahun, manakala mereka yang berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun adalah sebanyak 19 orang (43.2%) dan yang berkhidmat antara 11 hingga 15 tahun iaitu 4 orang (9.1%). Manakala yang paling sedikit adalah yang berkhidmat lebih daripada 16 tahun iaitu 1 orang (2.3%).

3.3 Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah instrumen yang pernah digunakan oleh Rahman Ahmad (1991), Abdul Majid (2008) dan Norhanna Ramli dan Jamaliah Hamid (2006). Instrumen yang digunakan ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepimpinan pengetua dan tahap motivasi guru. Skala Likert lima poin untuk setiap item digunakan untuk soal selidik tersebut. Pemilihan jawapan adalah dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

3.4 Kaedah Analisis Data

Data dianalisis menggunakan kaedah ujian parametrik. Semua data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Version 21*. Ujian analisis korelasi telah digunakan untuk menguji hipotesis.

Jadual 1 menunjukkan interpretasi skor min yang digunakan bagi menganalisis statistik deskriptif. Skor min 1.00 hingga 2.33 menunjukkan nilai min pada tahap rendah, skor 2.34 hingga 3.66 adalah nilai min pada tahap sederhana manakala skor min 3.67 hingga 5.00 pada tahap tinggi.

Jadual 1: Garis Panduan dan Cut Off Point bagi Skor Min

Skor Min	Tafsiran Skor Min
3.67 hingga 5.00	Tinggi
2.34 hingga 3.66	Sederhana
1.00 hingga 2.33	Rendah

Sumber : Sanger et al., (2007)

4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Tahap Kepimpinan Pengetua

Jadual 2 menunjukkan analisis taburan min dan sisihan piawai kepimpinan pengetua. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan 19 item yang digunakan untuk mengukur kepimpinan pengetua mempunyai nilai min pada tahap sederhana iaitu min=3.6029 (s.p.=0.69244).

Jadual 2 : Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Kepimpinan Pengetua

Pernyataan Item	N	Min	Sisihan Piawai
Pengetua sekolah saya memastikan prestasi kerja guru yang tidak memuaskan diperbaiki	44	3.8636	.76526
Pengetua sekolah saya menunjukkan sikap prihatin terhadap masalah guru.	44	3.3864	.99337
Pengetua sekolah saya sering mencuba idea-idea baru bersama guru-guru.	44	3.3409	.96311
Pengetua sekolah saya mengelola guru dengan menggunakan tata kerja yang seragam.	44	3.1136	1.14559
Pengetua sekolah saya sedia membuat perubahan.	44	3.7045	.95429
Pengetua sekolah saya tidak menerima cadangan yang dikemukakan oleh guru untuk dilaksanakan.	44	3.1591	.91355
Pengetua sekolah saya memastikan sikapnya jelas difahami oleh guru-guru.	44	3.6818	1.07342
Pengetua sekolah saya menjelaskan perkara yang diharapkan olehnya.	44	3.8182	.92190
Pengetua sekolah saya sentiasa mencari cara untuk meningkatkan prestasi sekolah.	44	4.0227	.84876
Pengetua sekolah saya sentiasa berkeyakinan tinggi untuk mencapai matlamat sekolah.	44	3.8636	.90453
Pengetua sekolah saya sentiasa menyahut cabaran untuk mencapai matlamat sekolah.	44	4.0227	.84876
Pengetua sekolah saya memastikan setiap keputusannya dipatuhi oleh guru.	44	4.0682	.99762
Pengetua sekolah saya mentadbir dengan gaya yang tegas dan mengarah	44	3.8864	.99337
Pengetua sekolah memaklumkan keputusannya dahulu kepada guru sebelum bertindak.	44	3.5682	.97403
Pengetua sekolah saya menentukan jadual kerja yang perlu dilaksanakan oleh guru.	44	3.6364	.94231
Pengetua sekolah saya memberi sokongan moral kepada warga sekolah.	44	3.5227	.95208
Pengetua sekolah saya membuat penilaian secara adil terhadap warga sekolah.	44	3.2045	.95429
Pengetua sekolah saya memberi penghargaan yang sesuai terhadap sumbangan dan kejayaan warga sekolah.	44	3.2955	1.09075
Pengetua sekolah saya memberi teguran yang membina kepada warga sekolah.	44	3.2955	.95429
Purata	44	3.6029	0.69244

Jika dilihat dari segi elemen kepimpinan pengetua didapati ketiga-tiga elemen yang diuji berada pada tahap sederhana. Kepimpinan pengetua dari segi elemen Mengarah ialah min= 3.5045 (s.p.=0.73894), Penyertaan min=3.5636 (s.p.=0.72339) dan elemen Kejayaan pula adalah min=3.3295 (s.p.=0.83835). Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pengetua sekolah kajian telah mengamalkan gaya kepimpinan mengarah, penyertaan dan kejayaan pada tahap sederhana.

Jadual 3: Elemen Kepimpinan Pengetua

	N	Min	Sisihan Piawai
MENGARAH	44	3.5045	.73894
PENYERTAAN	44	3.5636	.72339
KEJAYAAAN	44	3.3295	.83835

4.2 Tahap Motivasi Guru

Jadual 3 menunjukkan analisis taburan min dan sisihan motivasi guru yang merangkumi sebanyak 16 item. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan persepsi responden terhadap tahap motivasi guru adalah pada tahap tinggi iaitu dengan min=3.6832 (s.p.=0.74507).

Jadual 4: Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Motivasi Guru

Item Soal Selidik	N	Min	Sisihan Piawai
Saya sedar tanggungjawab saya untuk memajukan sekolah.	44	4.1136	1.03914
Saya merasakan tugas guru adalah perkhidmatan yang dipandang tinggi oleh masyarakat.	44	3.7500	1.08102
Saya suka dengan profesion saya sekarang.	44	3.9318	1.10806
Saya seronok berurusan dengan staf sokongan.	44	3.7955	1.04725
Saya cuba sedaya upaya saya untuk melibatkan diri dalam segala aktiviti sekolah.	44	3.8864	.99337
Saya pernah dihargai semenjak berkhidmat sebagai guru.	44	3.5682	.97403
Saya merasakan kerjaya sebagai guru dapat menjamin masa depan saya.	44	3.7727	1.13841
Saya suka berada di sekolah untuk menjalankan tugas seharian saya.	44	3.7955	.87815
Saya terdorong untuk bekerja lebih baik jika terdapat kemudahan asas yang lengkap.	44	4.2500	.99124
Gaji yang saya peroleh adalah memadai.	44	3.6136	1.10424
Pendorong utama prestasi kerja saya di sekolah ialah pengetua saya.	44	3.0909	1.13748
Saya berpuas hati dengan persekitaran dan kemudahan asas sekolah.	44	2.7045	1.02480
Sebagai seorang guru, saya yakin dapat menyumbang sesuatu yang berfaedah.	44	3.9545	.86144
Saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang setara dengan profesion lain.	44	3.5227	1.10997
Saya tidak akan meninggalkan profesion ini sekiranya diberi ganjaran yang tinggi.	44	3.7273	1.08614
Saya sering menceritakan keistimewaan kerjaya sebagai guru kepada rakan profesion lain.	44	3.4545	1.08809
Purata	44	3.6832	0.74507

Berdasarkan analisis data terhadap elemen motivasi, didapati kedua-dua elemen motivasi tersebut berada pada tahap tinggi. Motivasi dalaman min=3.6266

(s.p.=0.72727) manakala motivasi luaran ialah min=3.7273 (s.p.=0.80032). Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru-guru yang berkhidmat di sekolah ini mempunyai motivasi yang tinggi.

Jadual 5: Elemen Motivasi

	N	Min	Sisihan Piawai
DALAMAN	44	3.6266	.72727
LUARAN	44	3.7273	.80032

4.3 Hubungan Signifikan Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru

Jadual 4 menunjukkan dapatan hubungan antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru. Dapatan ujian Korelasi Pearson dalam jadual 4 menunjukkan wujudnya hubungan yang sederhana ($r=.765$) antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru. Hubungan positif menunjukkan semakin baik kepimpinan yang ditunjukkan oleh pengetua maka semakin tinggi motivasi guru di sekolah yang dikaji ini. Sementara nilai signifikannya ialah .000 iaitu lebih kecil dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu $p>0.01$. Oleh yang demikian, hipotesis kajian adalah ditolak. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan pengetua dengan motivasi guru.

Jadual 4: Ujian Kolerasi Pearson Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi

	KEPIMPINAN	MOTIVASI
KEPIMPINAN	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .765** 44
MOTIVASI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.765** 1 44

***. Korelasi adalah signifikan pada 0.01 .*

5.0 PERBINCANGAN

Merujuk kepada hasil dapatan kajian di atas didapati kepimpinan pengetua berada pada tahap sedarhana. Ini menunjukkan hasil dapatan kajian yang dijalankan di sekolah ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Zuraidah (2002). Dapatan kajian ini menggambarkan kepada kita bahawa kepimpinan pengetua telah mendapat kepercayaan penuh daripada guru dan juga memberi dorongan serta sokongan kepada guru untuk memikirkan penyelesaian masalah dengan cara ataupun idea baru, memberi perhatian secara individu kepada setiap ahli dan dapat menyatakan visi dan misi dengan jelas.

Kajian ini juga telah mendapati tahap motivasi guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini adalah bersesuaian dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Norliza (2011) yang menyatakan komitmen guru di

sekolah haruslah dihargai sepenuhnya dan bukannya sekadar memberi ganjaran semata-mata.

Dapatan kajian ini juga telah mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru berdasarkan persepsi guru. Dapatan ini menyokong pendapat Eyal *et al.*, (2010) yang menyatakan bahawa kepemimpinan pengetua sekolah memainkan peranan yang signifikan dengan motivasi guru.

Dapatan ini secara keseluruhannya juga disokong oleh teori laluan matlamat yang menjelaskan bahawa kepemimpinan yang baik adalah dengan memberi panduan yang jelas untuk mencapai sesuatu matlamat (House, 1971). Ini bererti kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi motivasi kepada pekerja untuk mencapai matlamat organisasi bersama-sama dengan pemimpin.

Kepimpinan yang diamalkan oleh pengurus dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang memberi kesan kepada motivasi, kreativiti, kepuasan kerja dan kejayaan organisasi (Berson dan Bruce, 2004). Oleh yang demikian, gaya kepemimpinan pengetua mampu untuk meningkatkan tahap motivasi guru dan seterusnya memberi kejayaan kepada sekolah (Kyak *et al.*, 2011).

Teori motivasi pencapaian juga turut menyokong hasil dapatan kajian ini yang berpendapat individu yang mempunyai keinginan untuk mengatasi rintangan dan sanggup bersusah-payah untuk mencapai sesuatu yang baik. Guru-guru yang bermotivasi akan memberi keprihatinan yang tinggi terhadap proses pengajaran dan pembelajaran.

5.1 Implikasi Kajian

Dapatan kajian ini penting kepada para pentadbir sekolah, kerana dengan kajian ini mereka mengetahui akan pentingnya menyesuaikan dan mempertingkatkan kaedah kepemimpinan supaya dapat memotivasikan guru-guru di sekolah mereka. Motivasi ini seterusnya akan memberi kesan positif kepada pencapaian sekolah.

Selain itu dapatan kajian ini juga boleh dijadikan sebagai rujukan kepada Pejabat Pendidikan Daerah mahupun Bahagian supaya mereka dapat merangka program peningkatan profesionalisme kepengetuaan. Program yang mungkin boleh dirancang ialah ciri-ciri kepemimpinan yang boleh meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil dapatan kajian ini juga boleh dijadikan sebagai rujukan kepada guru yang ingin melaksanakan kajian tindakan di peringkat sekolah mahupun individu yang memerlukannya. Hal ini kerana kajian ini merupakan kajian sebenar yang dilaksanakan ke atas responden.

5.2 Cadangan

Berikut merupakan beberapa cadangan kajian yang mungkin boleh dilaksanakan pada masa akan datang. Memandangkan kajian ini hanya terhad kepada penggunaan instrumen soal selidik sahaja, maka kajian berbentuk kualitatif iaitu temu bual perlu dilaksanakan

untuk mendapatkan gambaran jelas dalam bentuk penerangan perkaitan dengan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru.

Kajian ini juga hanya melihat kepada persepsi guru terhadap kepemimpinan pengetua dan motivasi guru. Dengan ini penulis mencadangkan supaya kajian dari persepsi golongan pentadbir seperti ketua bidang dan penolong kanan perlu dilaksanakan.

Selain daripada itu, kajian ini hanya terhad kepada sebuah sekolah menengah pedalaman kategori tiga sahaja. Kajian agak terhad berikutan capaian kepada sekolah menengah pedalaman kategori tiga yang lain agak sukar dari segi pengangkutan, kemudahan infrastruktur serta kemudahan teknologi komunikasi dimana rata-rata sekolah tersebut tidak mempunyai jaringan internet mahupun talian telefon sekalipun. Kajian boleh diperkembangkan dengan lebih meluas ke sekolah menengah pedalaman yang lain pada masa hadapan dengan adanya kemudahan infrastruktur dan komunikasi yang lebih baik.

RUMUSAN

Kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada kebolehan semua pihak dalam memainkan peranan masing-masing. Walau bagaimanapun pemimpin iaitu pengetua perlu memainkan peranan agar visi dan misi serta matlamat sekolah tercapai dengan memastikan kepimpinannya dapat memotivasikan guru supaya menjalankan tugas. Oleh itu, kemajuan dan kemunduran sesebuah sekolah itu bergantung sepenuhnya kepada gaya kepemimpinan pemimpin yang memegang tanggungjawab tersebut untuk menginterpretasikan perubahan iklim sekolah dan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu dalam memotivasikan guru.

RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang. (2003). Kajian Persepsi Hubungan Kepimpinan Pengetua Dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah di Daerah Beaufort, Sabah. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Abdul Majid Salleh. (2008). Persepsi Guru-Guru Terhadap Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Empat Buah Sekolah Rendah Di Daerah Hulu Terengganu. Tesis Sarjana: UTM
- Azizi Yahya, Halimah Maalip, Noordin Yahaya, Lim Ting Theng. (2011). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Faktor-Faktor Kepimpinan di Sekolah Cemerlang. *Journal of Educational Management*, 48–70.
- Abdul Rahman Aziz. (1997). *Motivasi dan Pembangunan Diri*. Cheras, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

- Boromand, Z. (2005). *Organizational Behavior Management*, Tehran: Samt.
- Berson, Y. and Bruce, J. A. (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals; A case study of a telecommunication firm. *The Leadership Quarterly*, 15(5):625-646
- Eyal, O. & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 No. 3, pp. 256-275.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administration Science Quarterly*, 16, 321-339.
- Kyak, M., Bozaykut, T. Gengur, P. Aktas, E. (2011). Strategic Leadership Style and Organization Financial Performance: A Qualitative Study on Private Hospitals, *Procedia-Social and Behavioral Science*. 24: 1521-1529.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Leithwood, & Sun, J. P. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3),387-423
- McClelland, D. C., (1961). *The Achieving Society*, Van Nostrand : Princeton, N. J.
- McClelland, J.L. (1978). Perception and masking of wholes and parts. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 4, 210-223.
- MacIntyre, P., MacKinnon, S. & Clement, R. (2009). In D. Zoltan & E. Ushioda (Eds.), *Motivation, language identity and the L2 Self*, (pp. 193-214). Bristol: Multilingual Matters.
- Nik Badrul Hisham Nik Ismail & Mastura Mahfar. (2015). Hubungan antara gaya kepemimpinan pengetua dengan motivasi dalam kalangan guru SMK Harian Daerah Kluang, Johor. *Sains Humanika*, 5(1), 9-18.
- Papalexandris, N. & Galanaki, E. (2009). Leadership's impact on employee engagement: differences among entrepreneurs and professional CEOs. *Leadership & Organizational Journal*. Vol 30 No.4, 2009. pp.365-385.
- Petermode, V.F. (1991). *Educational Administration, Applied Concepts and Theoretical Perspectives*. Lagos: Joja Publishing Ltd.
- Robiah Sidin. (1998). *Pemikiran Dalam Pendidikan*. Shah Alam: Fajar Bakti.
- Rufini, Sueli Edi., Jose Aloyseo Bzuneck & Katya Luciane de Oliveira. (2012). *The Quality of Motivation Among Elementary School Students*. Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR, Brazil.
- Sanger, D., Spliker, A., Williams, N., dan Belau, D. (2007). *Opinion of Female Juvenile Delinquents on Communications, Learning dan Violence*. Journal of Corectional Education. 58(1): 69-92.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991): *Motivation And Work Behavior*. 5th edition, New York:McGraw-Hill.
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z. & Ramaci, T. (2014). Metacognitive Strategies and Work Motivation in Teachers: An Empirical Study. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 116, 1227-1231. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.373
- Turanian, Haider. & Yazdani Mylajrdy, Mahboneh. (2009). *Journal of Educational Innovations*, No. 29, Eighth Year.
- Zuraidah bt. Abdullah. (2002). *Kepemimpinan transformasi: Pembentukan Organisasi Pembelajaran Di Sebuah Sekolah Di Selangor*. Kertas Projek Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya, Kuala Lumpur

Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Kepuasan Kerja guru Di Sekolah Rendah Pedalaman Daerah Julau

Ahmad Nazri Bin Ramli & Professor Dato' Dr. Norazah Mohd Nordin

Abstrak-Kajian ini bertujuan mengenalpasti gaya kepemimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Daerah Julau. Fokus utama kajian ini ialah kepada dua gaya kepemimpinan iaitu transformasi dan transaksi seperti mana mengikut fahaman Bass dan Avolio 1995. Terdapat sebanyak 34 item telah dikenal pasti dan disenaraikan. Instrumen kepemimpinan Transaksi pula juga diperolehi daripada Bass dan Avolio. Manakala kepuasan kerja guru diukur dengan instrumen yang dibentuk oleh Speed. Data dikumpulkan dari 150 responden merangkumi 24 buah sekolah rendah pedalaman di daerah Julau Sarawak. Data-data kajian dianalisis menggunakan pengaturcaraan Statistical Package For the Social Sciences 22.0 Windows. Daripada analisis yang diperolehi, kajian mendapati bahawa sebahagian besar guru berada pada tahap kepuasan kerja yang sederhana. Dapatan analisis juga mendapati bahawa gaya kepemimpinan transformasi adalah lebih dominan diamalkan oleh guru besar sekolah rendah pedalaman daerah Julau berbanding gaya kepemimpinan transaksi. Dapatan kajian juga menunjukkan semua subskala gaya kepemimpinan transformasi guru besar iaitu sikap karisma, bertimbang rasa secara individu, motivasi inspirasi dan merangsang intelek mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru dan hubungan ini adalah positif pada tahap yang tinggi. Subskala-subskala transaksi iaitu ganjaran kumpulan, pengurusan pengecualian secara aktif, pengurusan pengecualian secara pasif dan laissez faire mempunyai hubungan yang signifikan manakala subskala laissez faire adalah tidak signifikan dengan kepuasan kerja guru. Kesemua subskala gaya kepemimpinan transaksi guru besar mempunyai hubungan positif pada tahap yang rendah kecuali subskala laissez faire yang mempunyai hubungan negatif pada tahap rendah dengan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya kesemua pemboleh ubah tersebut mempunyai hubungan yang signifikan ke atas kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Justeru itu gaya kepemimpinan transformasi baik diamalkan di sekolah.

Kata kunci: kepuasan kerja guru, gaya kepimpinan, transformasi, transaksi, kepimpinan guru besar

I. PENGENALAN

Cabaran era globalisasi dalam abad ke 21 telah menyebabkan sistem pendidikan di Malaysia sentiasa berubah. Kesan daripada kepelbagaian perubahan yang diperkenalkan dalam pendidikan akan membawa kepada bebanan dalam persekitaran kerja guru jika tidak ditangani dengan baik dan kurang persediaan. Akibatnya guru tidak berpuas hati dan kurang bermotivasi dalam menjalankan tugas mereka dengan kreatif, inovatif dan efektif. Secara tidak langsung, ini akan memberi kesan terhadap kemenjadian murid yang menjadi fokus utama Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025).

Guru besar selaku pemimpin nombor satu di sekolah berperanan mempengaruhi para guru melalui gaya kepimpinan yang berkesan. Kepimpinan guru besar di

sekolah telah diiktiraf sebagai penyumbang penting kepada keberkesanan pentadbiran dan kecemerlangan organisasi sekolah.

Kepimpinan guru besar merupakan satu proses di mana seorang pemimpin sesebuah organisasi perlu untuk mendapatkan kerjasama daripada orang lain agar dapat mencapai sesuatu matlamat dalam situasi yang tertentu. Peranan guru besar bukan sahaja sebagai pentadbir sekolah, namun mereka adalah pendidik dan pemimpin profesionalisme kepada guru-guru di sekolah (Lokman & Ai Ling, 2011). Gaya kepimpinan amat penting dalam menjayakan visi dan misi sekolah kerana kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah adalah terletak di bahu seorang pentadbir yang bergelar guru besar. Mereka perlu memainkan peranan sebagai seorang pemimpin yang berwibawa dan mampu mengekalkan prestasi demi kecemerlangan sekolah.

II. LATAR BELAKANG KAJIAN

Gaya kepimpinan sering dilihat dari pelbagai perspektif. Bolman dan Deal (1994) melihat gaya kepimpinan melalui kerangka-kerangka seperti kerangka struktur, kerangka sumber manusia, kerangka politik dan kerangka simbolik. Yukl (1983), Howell & Costly (2001), Lussier & Achuo (2001) pula menghuraikan sejarah perkembangan tentang gaya kepimpinan yang bermula dengan pengaruh faktor peribadi, tingkah laku dan seterusnya situasi dalam membicarakan tentang gaya kepimpinan. Kellerman (1984) pula membincangkan gaya kepimpinan daripada perspektif seperti sains politik, antropologi, psikologi dan kepimpinan organisasi.

Jenis-Jenis Gaya Kepimpinan Transformasional dan Transaksional

Bass (1990) mendapati gaya kepimpinan transformasional dan transaksional mula didominasi pada 1950an hingga kini. Menurutnya terdapat dua jenis gaya kepimpinan yang sering dipraktikkan iaitu gaya kepimpinan transformasional (berorientasikan hubungan) dan gaya kepimpinan transaksional (berorientasikan tugas).

Burns (1978) memperkenalkan konsep gaya kepimpinan transformasional sebagai satu proses di mana pemimpin dan pekerja saling memerlukan di antara satu sama lain ke arah meningkatkan moral dan motivasi ke tahap yang lebih tinggi. Beliau turut mengatakan bahawa pemimpin transformasional merupakan individu yang ideal serta mempunyai nilai moral yang tinggi terutama dalam aspek keadilan dan kesamarataan. Gaya kepimpinan transformasional juga mampu memperluaskan serta meningkatkan keinginan untuk belajar atau mengambil

berat, menjana kesedaran serta penerimaan di kalangan pekerja terhadap visi dan matlamat organisasinya (Yammarino, Spangler dan Bass, 1993). Menurut Burns (1978), gaya kepimpinan transformasional mengandungi empat komponen iaitu: karisma, motivasi, rangsangan intelektual dan membuat pertimbangan berasaskan individu. Bass (1985) berpendapat bahawa pemimpin yang berkarisma ialah pemimpin yang mempunyai visi dan misi serta berwawasan. Kesan dari gaya kepimpinan ini akan meninggalkan kesan kepada pekerja seperti kepuasan kerja, persembahan kerja yang baik dan memberikan komitmen sepenuhnya terhadap organisasi (Fuller, Patterson, Hester & Stringer, 1996; Judge & Piccolo, 2004).

Menurut Bass (1985) gaya kepimpinan transaksional ialah menuntut komitmen dari pekerja dan menjanjikan ganjaran atau pertukaran balasan dan akan mengambil tindakan tegas sekiranya prestasi pekerja tidak memuaskan dalam mencapai matlamat. Bass (1990) juga membahagikan gaya kepimpinan transaksional ini kepada pengurusan secara pengecualian (*management by exception*) dan ganjaran luar jangka (*contingent reward*). Menurut Bass (1985) jenis gaya kepimpinan transaksional ini akan memahami dan menyediakan keperluan dan kehendak pekerja apabila pekerja menunjukkan prestasi yang memuaskan dan membanggakan. Pertukaran perjanjian ini dengan ganjaran adalah untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang berjaya melaksanakan tugas dengan sempurna dan menepati kehendak organisasi akan diberikan ganjaran, manakala pekerja yang gagal akan diberikan hukuman (Bass, 1990).

Namun begitu kepimpinan transaksi juga mempunyai kelebihan dan kekuatan tertentu terutama dalam mendorong tingkahlaku ke arah kepatuhan tugas dalam kalangan subordinat (Fortmann et.al, 2003). Walau bagaimanapun kepimpinan transformasi didapati sebagai yang paling berkesan dalam mewujudkan tindak balas yang diperlukan dari kalangan subordinat kerana kepimpinan transformasi mempunyai kekuatan mempunyai kekuatan merentasi kepimpinan transaksional (Bass, 1985) terutama dalam aspek keberkesanan memberi kepuasan kerja subordinat terhadap organisasinya.

III. PERNYATAAN MASALAH

Dalam negara mengalami proses ke arah kemajuan pendidikan, kepimpinan di sekolah perlu diberi perhatian yang serius. Gaya kepimpinan yang mantap dan kepuasan kerja yang tinggi dilihat berperanan besar dalam usaha memperkembangkan dan meningkatkan tahap ke profesionalisme perguruan di negara ini. Gaya kepimpinan yang berkesan seringkali dilihat menyumbang kepada tahap kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya.

Kepuasan kerja guru di sekolah sangat penting demi menjamin kualiti proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kualiti ilmu yang disampaikan oleh guru mampu melahirkan modal insan yang berkualiti seterusnya dapat meningkatkan produktiviti bagi negara ini.

Akan tetapi, terdapat pelbagai faktor yang mampu mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru di sekolah. Faktor seperti kebajikan guru juga mampu mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru. Akan tetapi, sekolah-sekolah di kawasan pedalaman menghadapi masalah kekurangan keperluan asas yang diperlukan untuk memenuhi kebajikan guru. Keperluan seperti capaian internet dan kemudahan telefon, persekitaran yang kurang kondusif, jarak yang jauh dari kawasan bandar, jalan ke sekolah yang sukar dan pelbagai cabaran lagi yang dihadapi guru-guru yang bertugas di kawasan pedalaman.

Faktor-faktor seperti ini adalah diluar bidang kuasa seorang pentadbir untuk diselesaikan. Akan tetapi, pentadbir di sekolah mampu untuk mewujudkan suasana yang selesa kepada guru-guru suapaya guru dapat melaksanakan tugas dengan berkuliti justeru dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja di sekolah pedalaman.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, ia telah mencetuskan idea untuk membuat kajian tentang hubungan gaya kepimpinan Guru Besar dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman daerah Julau, Sarawak.

IV. TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan gaya kepimpinan guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman daerah Julau.

V. OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti gaya kepimpinan Guru Besar dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Daerah Julau. Secara khusus objektif kajian ini adalah untuk:

- Mengenalpasti amalan gaya kepimpinan Guru Besar yang dominan.
- Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru.
- Mengenalpasti hubungan subskala (dimensi) kepimpinan transformasi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru.
- Mengenalpasti hubungan subskala (dimensi) kepimpinan transaksi Guru Besar dengan kepuasan kerja kepada guru.

VI. PERSOALAN KAJIAN

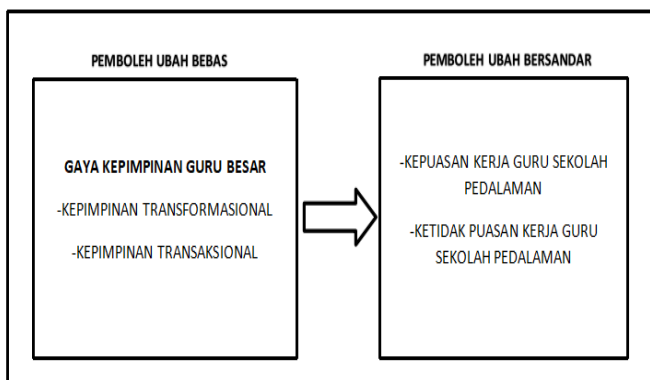
Daripada objektif kajian yang dinyatakan, soalan-soalan kajian adalah seperti berikut:

- Apakah gaya Mengenalpasti gaya kepimpinan yang dominan diamalkan oleh Guru Besar?
- Apakah tahap kepuasan kerja guru?
- Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan Guru Besar dengan kepuasan kerja guru.

- d. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru?
- e. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru?
- f. Apakah subskala (dimensi) gaya kepemimpinan transformasi Guru Besar yang paling memberi kepuasan kerja guru?
- g. Apakah subskala (dimensi) gaya kepemimpinan transaksi Guru Besar yang paling memberi kepuasan kerja guru?

VII. KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

RAJAH 1: KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN



Daripada Rajah 1 di atas, dapat dijelaskan bahawa gaya kepemimpinan Guru Besar akan dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan hati kerja guru di sekolah pedalaman daerah Julau. Gaya kepemimpinan Guru Besar merupakan pemboleh ubah tidak bersandar manakala tahap kepuasan kerja guru merupakan pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini. Apabila gaya kepemimpinan Guru Besar dapat diterima oleh guru, maka guru akan melaksanakan kerja mereka dengan senang hati tanpa merasa tekanan atau perasaan kurang senang. Ini menyebabkan mereka dapat melakukan tugas mereka dengan seronok dan setiap yang kerja dilakukan dilaksanakan dengan bersungguh-sungguh secara rela hati tanpa paksaan. Ini menunjukkan guru mendapat kepuasan kerja. Seterusnya produktiviti guru juga akan meningkat.

VIII. TINJAUAN LITERATUR

Abdul Aziz (2010) menyatakan kepemimpinan transformasi adalah kepemimpinan yang memberi perhatian dan tumpuan kepada pembangunan keperluan individu pengikutnya. Mereka cuba mengubah pandangan pengikutnya-pengikutnya mereka mengenai beberapa isu dengan membantu mereka melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

Mohd Izham (2009) telah mengenal pasti tiga gaya kepemimpinan yang berbeza di kalangan pengetua-pengetua iaitu sebagai responder, manager dan initiator. Sekolah yang mana pengetua mempunyai gaya initiator adalah

yang paling berjaya diikuti dengan gaya pengurus (manager) dan akhir sekali ialah gaya responder.

Ishak (2003) juga mendapati bahawa kepemimpinan transformasi di Malaysia mempunyai pengaruh yang lebih besar ke atas kepuasan kerja guru berbanding gaya kepemimpinan yang lain. Ini adalah kerana gaya kepemimpinan ini dapat membangkitkan semangat kerja guru. Avolio dan Bass (1991) juga menyatakan bahawa kepemimpinan transformasi lebih berkesan berbanding kepemimpinan transaksi.

Salleh (2000) menyatakan kepemimpinan transaksi memfokuskan kepada keperluan motivasi luaran untuk menggerakkan pekerja bawahan. Ia bukan saja boleh dilaksanakan di dalam sesebuah organisasi tetapi juga diluar organisasi terutama pada masyarakat yang lebih besar atau politik kepimpinan.

Bass (1985) menyatakan kepemimpinan transaksional selalu mengamalkan pertukaran janji dengan ganjaran untuk berikhtiar dan memberi maklumbalas kepada majikan dengan segera sekiranya mereka boleh untuk menjalankan tugas tersebut. Burns (1978) pula menyarankan kepemimpinan transaksi memotivasikan pengikut dengan membalas ganjaran untuk perkhidmatan mereka.

Yukl (2002) pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transaksi dengan pemberian ganjaran hasil daripada tindakan subordinat, mempunyai hubungan dengan jenis tingkah laku kepemimpinan mereka.

Kajian Azrul Hisham (2009) mendapati faktor bebanan tugas adalah antara penyebab kepada guru menghadapi tekanan. Hal ini kerana guru sentiasa terikat dengan pelbagai jenis tugas lain di samping tugas hakiki mereka. Selain itu, usaha menambah baik kecekapan peringkat mikro organisasi pendidikan atau sekolah telah menyebabkan tekanan terhadap organisasi sekolah supaya meningkatkan prestasi dan pencapaian (Abdul Ghani, 2010) dan ianya menyebabkan beban tugas kepimpinan peringkat sekolah semakin bertambah.

Hasil kajian Fleishman (2009) menunjukkan kadar kepuasan kerja di kalangan pekerja adalah tinggi di bawah pemimpin yang dinilai tinggi dalam dimensi timbang rasa. Sebaliknya pemimpin yang dinilai tinggi dalam dimensi struktur pula mempunyai kadar kepuasan kerja yang rendah.

Justeru Jazmi (2009) mencadangkan agar pengetua mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi. Hal ini kerana pengetua akan berhadapan dengan guru-guru, staf dan pelajar yang merupakan elemen-elemen yang memerlukan perhubungan kemanusiaan yang lebih tinggi. Perkara ini penting kerana ia memberikan kepuasan kerja kepada guru.

Berdasarkan kajian lepas tentang kepemimpinan transformasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru, Mohamad Zabidi (2009) dan Nursuhaila (2007) menunjukkan wujudnya ciri-ciri kepemimpinan transformasi pada pengetua dan persepsi responden

terhadap keempat-empat dimensi amalan kepemimpinan transformasi pengetua adalah tinggi. Dapatan mereka selari dengan dapatan Podsakof et al. (1996) dan Leithwood et al. (1997) yang mendapati amalan kepimpinan transformasi pengetua mempunyai kesan yang positif ke atas kepuasan.

Sapora dan Justina (2010) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi dilihat berperanan besar dalam usaha memperkembangkan dan meningkatkan tahap profesionalisme keguruan di negara ini.

IX. REKA BENTUK KAJIAN

Reka bentuk kajian merujuk kepada cara sesuatu maklumat kajian dilaksanakan untuk memenuhi dan mencapai matlamat penyelidikan. Kajian ini berbentuk kajian perbandingan dan korelasi. Dalam bahagian kajian korelasi kepemimpinan transformasi dan kepemimpinan transaksi merupakan pemboleh ubah bebas dan kepuasan kerja guru merupakan pemboleh ubah bersandar.

X. METODOLOGI KAJIAN

Pemilihan reka bentuk oleh penyelidik dalam sesuatu penyelidikan adalah bergantung kepada tujuan kajian dan masalah kajian yang ingin diselesaikan (Sidek Mohd Noah, 2003). Reka bentuk kajian ini adalah gabungan kajian deskriptif dan eksperimen. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif iaitu gabungan reka bentuk jenis deskriptif dan korelasi. Rekabentuk deskriptif bertujuan untuk menentukan jenis/gaya kepimpinan dan kepuasan kerja guru. Creswell (2009) berpandangan, reka bentuk kajian adalah rancangan atau cadangan bagi menjalankan kajian yang melibatkan interaksi antara falsafah kajian, strategi penyelidikan dan metod kajian. Reka bentuk kuantitatif sesuai bagi kajian deskriptif manakala kajian yang bertujuan membuat penjelasan, reka bentuk eksperimen adalah sesuai diguna (Robson 2011). Sementara rekabentuk jenis korelasi digunakan bertujuan untuk mengukur hubungan antara gaya kepimpinan Guru Besar dengan kepuasan kerja guru. Kajian ini merupakan kajian tinjauan kuantitatif menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian yang diedarkan secara dalam talian.

XI. POPULASI DAN SAMPEL KAJIAN

Tempat kajian adalah di sekolah rendah pedalaman Daerah Julau, Sarawak. Sebanyak 9 sekolah pedalaman 1, 6 buah sekolah pedalaman 2 dan 9 buah sekolah pedalaman 3 di daerah Julau. Ini menjadikan jumlah semua sekolah pedalaman di dalam daerah Julau adalah 24 buah sekolah rendah. Dengan populasi guru sejumlah 260, sampel bagi kajian ini adalah 150 responden berdasarkan jadual persampelan Krejcie & Morgan (1970).

XII. INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen kajian ini adalah ubahsuai daripada MLQ-Form 5X yang telah dibentuk oleh Bass (1985). Dalam kajian ini, soal selidik gaya kepemimpinan transformasi yang digunakan adalah *Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Rater* (1992) yang dibentuk oleh Bass

(1985) kemudian diubahsuai oleh Poon (1997) agar bersesuaian dengan kajian dalam bidang pengurusan pendidikan. Soal selidik gaya kepemimpinan transaksi juga dibentuk oleh Bass dan Avolio (1995). Soal selidik kepuasan kerja pula menggunakan soal selidik yang dibentuk oleh Speed (1979).

Instrumen yang digunakan untuk kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A untuk mengukur maklumat berkaitan peribadi guru yang mempunyai 7 item. Bahagian B untuk mengukur tingkah laku kepemimpinan Guru Besar yang mempunyai 46 item dimana 34 item berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasi Guru Besar dan 12 item berkaitan berkaitan gaya kepemimpinan transaksi Guru Besar, dan bahagian C untuk mengukur kepuasan kerja guru juga mempunyai 12 item.

XIII. DAPATAN KAJIAN

Antara perkara yang akan dilihat dalam bahagian ini ialah hubungan gaya kepemimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru, hubungan gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah pedalaman daerah Julau, hubungan gaya kepemimpinan transaksi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah pedalaman daerah Julau, hubungan subskala gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi dengan kepuasan kerja guru disekolah rendah pedalaman daerah Julau.

Mengenal Pasti Gaya Kepimpinan Yang Dominan

Persoalan pertama kajian ialah apakah gaya mengenalpasti gaya kepemimpinan yang dominan diamalkan oleh Guru Besar. Perbezaan tahap amalan gaya kepemimpinan tersebut ditunjukkan pada Jadual 1 di bawah.

JADUAL I: SKOR GAYA KEPIMPINAN

GAYA KEPIMPINAN	N	MIN	S.P	TAHAP
TRANSFORMASIONAL	150	3.60	0.72	SEDERHANA
TRANSAKSIONAL	150	3.32	0.50	SEDERHANA

Ini menunjukkan terdapat perbezaan amalan gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi Guru Besar di sekolah rendah pedalaman Julau. Skor min gaya kepemimpinan transformasi ialah 3.60 dan skor gaya kepemimpinan transaksi ialah 3.32. menunjukkan bahawa pengamalan gaya kepemimpinan transformasi adalah lebih dominan diamalkan oleh Guru Besar di sekolah rendah pedalaman Julau. Kesimpulan ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan transformasi adalah lebih dominan diamalkan oleh para Guru Besar di sekolah rendah pedalaman Julau.

Mengenal Pasti Tahap Kepuasan Kerja Guru

Bagi memudahkan perbincangan bagi mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru, satu panduan atau julat skor min telah ditetapkan. Julat skor min bagi perbincangan ini adalah seperti dalam Jadual II dibawah.

JADUAL II: JULAT SKOR MIN

KUMPULAN KEPUASAN	JULAT SKOR MIN	TAHAP KEPUASAN
Tidak Puas hati	1.00 – 2.39	Rendah
Memuaskan Hati	2.40 – 3.79	Sederhana
Berpuas hati	3.80 – 5.00	Tinggi

Persoalan kedua adalah untuk mengetahui tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Dapatan kajian bagi tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau adalah seperti di jadual III di bawah:

JADUAL III: SKOR MIN TAHAP KEPUASAN GURU

PEMBOLEH UBAH BERSANDAR	N	MIN	S.P
Kepuasan Kerja Guru	150	3.62	0.65

Dapatan bagi skor min tahap kepuasan kerja guru adalah 3.62 yang menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah di tahap sederhana. Ini menunjukkan sebahagian besar guru di sekolah rendah pedalaman Julau berada pada tahap kepuasan kerja yang sederhana.

Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru

Dalam bahagian akan dijelaskan hubungan gaya kepemimpinan Guru Besar dengan kepuasan kerja guru, hubungan gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah pedalaman Julau, hubungan gaya kepemimpinan transaksi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah pedalaman Julau. hubungan subskala gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah pedalaman Julau.

Jadual IV dibawah menunjukkan nilai korelasi yang digunakan bagi kajian ini.

JADUAL IV: NILAI KORELASI

NILAI KORELASI	KEKUATAN
0.90 HINGGA 1.00	TERLALU TINGGI
0.70 HINGGA .90	TINGGI
0..50 HINGGA .70	SEDERHANA
0.30 HINGGA .50	RENDAH
0.01 HINGGA .30	LEMAH
0	TIADA HUBUNGAN

Persoalan ketiga bagi kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan tahap kepimpinan dan kepuasan kerja guru.

JADUAL V: KORELASI GAYA KEPIMPINAN DAN TAHAP KEPUASAN KERJA GURU (N=150)

PEMBOLEH UBAH	GAYA KEPIMPINAN	KEPUASAN KERJA GURU
GAYA KEPIMPINAN	1	.71**
	-	1

KEPUASAN KERJA GURU

SIG (2 TAILED)	.00	-
----------------	-----	---

**Tahap signifikan adalah pada aras $p < 0.01$ (ujian 2 tailed)

Keputusan Korelasi Pearson hubungan gaya kepemimpinan adalah signifikan ($r = .71, p = .00$) dengan kepuasan kerja guru. Keputusan ujian korelasi menunjukkan hubungan tersebut yang tinggi dan kuat. Hubungan positif ini menunjukkan semakin kerap guru besar mengamalkan gaya kepemimpinan mereka, maka semakin meningkat tahap kepuasan kerja guru.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Kepuasan Kerja Guru

Persoalan keempat adalah untuk mengenal pasti adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru. Bagi menjawab persoalan ini, jadual VI menunjukkan dapatan bagi keputusan korelasi.

JADUAL VI: KEPUTUSAN UJIAN KORELASI ANTARA GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU (N = 150)

	KEPIMPINAN TRANSFORMASI	KEPUASAN KERJA GURU
KEPIMPINAN TRANSFORMASI	1	.70**
KEPUASAN KERJA GURU	-	1
SIG (2 TAILED)	.00	-

**Tahap signifikan adalah pada aras $p < 0.01$ (ujian 2 tailed)

Jadual VI di atas menunjukkan Korelasi Pearson antara gaya kepemimpinan transformasi guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Keputusan Korelasi Pearson ($r = .70, p = .00$) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru. Nilai Korelasi Pearson $r = .70$ menunjukkan tahap hubungan antara kedua pemboleh ubah tersebut adalah tinggi.

Hubungan Gaya Kepimpinan Transaksi Dengan Kepuasan Kerja Guru

Persoalan kelima adalah untuk mengenal pasti adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru.

JADUAL VII: KEPUTUSAN UJIAN KORELASI ANTARA GAYA KEPIMPINAN TRANSAKSI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU (N = 150)

	KEPIMPINAN TRANSAKSI	KEPUASAN KERJA GURU
KEPIMPINAN TRANSAKSI	1	.51**
KEPUASAN KERJA GURU	-	1
SIG (2 TAILED)	.00	-

**Tahap signifikan adalah pada aras $p < 0.01$ (ujian 2 tailed)

Jadual VII di atas menunjukkan Korelasi Pearson antara gaya kepemimpinan transaksi guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau.

Keputusan Korelasi Pearson ($r = .51$, $p = .00$) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru. Nilai Korelasi Pearson $r = .70$ menunjukkan tahap hubungan antara kedua pemboleh ubah tersebut adalah sederhana.

Kesimpulannya, kedua-dua gaya kepimpinan ini mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Namun begitu, gaya kepimpinan transformasi ($r = .70$) adalah lebih tinggi hubungannya berbanding kepimpinan transaksi ($r = .51$).

Hubungan Antara Subskala Gaya Kepemimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru

Persoalan yang keenam adalah mengenalpasti adakah hubungan yang signifikan antara subskala gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru.

JADUAL VIII: HUBUNGAN ANTARA SUBSKALA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR DENGAN KEPUASAN KERJA GURU (N=150)

TRANSFORMASI	KEPUASAN	SIG (2 TAILED)
KARISMA	.68**	.00
INTELEK	.62**	.00
TIMBANG RASA	.66**	.00
MOTIVASI	.69**	.00
INSPIRASI		

**Tahap signifikan adalah pada aras $p < 0.01$ (ujian 2 tailed)

Dalam Jadual VIII menunjukkan hubungan subskala gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Hasil analisis mendapati keempat-empat subskala kepemimpinan transformasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hubungan subskala Karisma ($r = .68$, $p = .00$) adalah signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hubungan subskala Intelek ($r = .62$, $p = .00$) adalah signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hubungan subskala Timbang Rasa ($r = .66$, $p = .00$) adalah signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hubungan subskala Motivasi Inspirasi ($r = .69$, $p = .00$) juga adalah signifikan dan positif dengan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhannya, saiz pekali Kolerasi Pearson yang diperolehi antara .62 hingga .69 menunjukkan semua hubungan antara subskala kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru adalah signifikan dan mempunyai hubungan yang positif dan pada tahap sederhana. Subskala yang mempunyai hubungan yang paling kuat adalah subskala motivasi ($r = .69$), manakala subskala yang paling lemah adalah subskala Intelek ($r = .62$).

Hubungan Antara Subskala Gaya Kepemimpinan Transaksi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru

Persoalan yang ketujuh adalah mengenalpasti adakah hubungan yang signifikan antara subskala gaya kepemimpinan transaksi dengan kepuasan kerja guru.

JADUAL IX: HUBUNGAN ANTARA SUBSKALA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSI GURU BESAR DENGAN KEPUASAN KERJA GURU (N=150)

TRANSAKSI	KEPUASAN	SIG (2 TAILED)
GANJARAN KUMPULAN	.62**	.00
PENGECUALIAN AKTIF	.52**	.00
PENGECUALIAN PASIF	.28**	.00
LAISSEZ FAIRE	-.10	.21

**Tahap signifikan adalah pada aras $p < 0.01$ (ujian 2 tailed)

Dari Jadual XI menunjukkan hubungan subskala-subskala gaya kepemimpinan transaksi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Hasil analisis mendapati tiga daripada empat subskala kepemimpinan transaksi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Subskala yang mempunyai hubungan yang signifikan adalah Ganjaran Kumpulan ($r = .62$, $p = .00$), Pengecualian Aktif ($r = .51$, $p = .00$) dan Pengecualian Pasif ($r = .28$, $p = .00$). Manakala subskala Laissez Faire ($r = -.10$, $p = .21$) adalah tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhannya, Subskala ganjaran kumpulan ($r = .62$) mempunyai hubungan yang positif dan pada tahap sederhana dengan kepuasan kerja guru. Subskala pengecualian aktif ($r = .51$) juga mempunyai hubungan yang positif dan pada tahap sederhana dengan kepuasan kerja guru. Subskala pengecualian pasif ($r = .28$) juga mempunyai hubungan yang positif tetapi pada tahap lemah. Manakala subskala *laissez faire* pula yang mempunyai hubungan yang negatif ($r = -.10$) pada tahap yang lemah.

XIV. PERBINCANGAN

Dapatan kajian mendapati bahawa skor min gaya kepemimpinan transformasi adalah lebih tinggi berbanding gaya kepemimpinan transaksi bagi sekolah rendah pedalaman Julau. Gaya kepimpinan yang dominan yang diamalkan oleh Guru Besar di sekolah rendah pedalaman Daerah Julau adalah gaya kepimpinan transformasional. Pemimpin transformasi seperti yang dinyatakan oleh Bass (1985) merupakan pemimpin yang mementingkan hubungan yang baik dan mesra dengan pekerja, melayan pekerja dengan adil dan saksama, memberi pertolongan, nasihat dan juga menggalakkan perkembangan sendiri dan profesion pekerja melalui penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan selain mementingkan pencapaian matlamat atau wawasan yang telah ditetapkan.

Ini kerana guru di sekolah pedalaman lebih berpuas hati dengan Guru Besar yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi yang mementingkan hubungan yang baik dan mesra dan seterusnya menggalakkan perkembangan sendiri dalam profesion keguruan. Guru besar yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi juga melibatkan guru dalam membuat keputusan bagi mencapai matlamat dan wawasan sekolah.

Dapatan kajian juga mendapati bahawa hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru adalah signifikan dan hubungan tersebut adalah positif dan pada tahap yang tinggi. Hubungan positif ini menunjukkan

semakin kerap guru besar mengamalkan gaya kepemimpinan mereka, maka tahap kepuasan kerja guru semakin meningkat. Ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan Guru Besar memberi kesan ke atas peningkatan kepuasan kerja guru.

Selain itu, dapatan kajian juga mendapati bahawa menunjukkan bahawa hubungan gaya kepemimpinan transformasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau adalah signifikan dan berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan bahawa guru-guru akan semakin mendapat kepuasan kerja apabila semakin kerap Guru Besar mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi. Tambahan pula, dapatan kajian juga menunjukkan keempat-empat subskala kepemimpinan transformasi iaitu karisma, timbang rasa, intelek dan inspirasi motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, hubungan subskala kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru antara tahap sederhana. Subskala yang mempunyai hubungan yang paling kuat adalah subskala inspirasi motivasi manakala subskala yang paling lemah adalah subskala Intelek.

Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepemimpinan transaksi guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah pedalaman Julau. Hubungan bagi kedua-dua pemboleh ubah ini adalah pada tahap sederhana. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan tiga daripada empat subskala kepemimpinan transaksi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Subskala yang mempunyai hubungan yang signifikan adalah ganjaran kumpulan, pengurusan melalui pengecualian aktif dan pengurusan melalui pengecualian pasif. Kajian ini mendapati bahawa subskala Laissez Faire adalah tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

XV. KESIMPULAN

Dapatan kajian ini akan meningkatkan kefahaman kepada pihak yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan yang sesuai diamalkan atau sebaliknya semasa mengurus dan mentadbir sekolah. Amalan gaya kepimpinan yang berkesan dengan kepuasan kerja guru akan mewujudkan iklim dan budaya sekolah yang cemerlang dan berkesan. Dapatan kajian ini juga akan mendedahkan penemuan yang menarik tentang gaya kepimpinan dan kepuasan kerja guru. Hasil dapatan kajian menunjukkan kedua-dua gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu. Gaya kepimpinan ini sebenarnya telah diamalkan secara serentak dalam pengurusan oleh guru besar di sekolah bagi mewujudkan hubungan kerja yang stabil dan harmoni dalam persekitaran sekolah.

Dalam usaha memantapkan tahap profesionalisme perguruan, gaya kepimpinan guru besar di sekolah seharusnya sentiasa disesuaikan dengan keperluan dan kehendak semasa. Ini sangat penting dalam membuat perancangan kerana guru besar sebagai pentadbir perlu menilai semua aspek kelemahan dan kekuatan sumber yang ada terutama sekali guru-guru supaya mereka

mendapat kepuasan kerja apabila mereka melaksanakan tugas di sekolah.

XVI. RUJUKAN

- Abdul Aziz Yusuf (2010). *Gelagat organisasi: Pengurusan strategik*. Sintok: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd. Aziz, Mohammed Zohir Ahmad (2008). *Gaya-gaya kepimpinan dalam pendidikan*. Batu Caves: PTS Professional Publishing.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. (1985). *MLQ Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership* (3rd ed.) New York: The Free Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). *Transformational leadership: A response to critiques*. Dalam M.M. Chemers & R. Ayman (Eds), (1993) *Leadership Theory and Research* (p 49-80). San Diego: Academic Press, Inc.
- Bolman, L. G. dan Deal, T. F. (1994). *Looking for leadership another search's report*, *Educational Administration Quarterly*, 30 (1), 211-221.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Fortmann, K., Benjamin, F. A., Thompson, C., Glover, B., Moraes, A., dan Frame, M. (2003). *Running Ahead: Transformational and Commitment. The Effects of Transformational and Transactional Leadership on Affective Organizational Commitment*. IOOB Conference. Mac 2003. Akron.
- Fuller, J. B., Patterson, C. E. P., Hester, K., & Stringer, S. Y. (1996). *A quantitative review of research on charismatic leadership*. *Psychological Reports*, 78, 271-287.
- Ishak Sin (2003). *Gaya kepimpinan transformasi dan pengajaran: gaya manakah yang diperlukan oleh pengetua? Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan IAB*. Jilid 13, Bil. 02 Disember 2003, 1-2.
- Kellerman, B. (1984). *Leadership: Multidisciplinary perspective*. Englewood Cliffs, New Jersey, USA: Prentice Hall Inc.
- Locke, E.A. (1987). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

- Loy L. H. (2002), Hubungan kepemimpinan transformasional Pengetua dengan kepuasan kerja guru. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor.
- Nursuhaila Ghazali (2007). Tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua sekolah menengah bandar tangkak, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviours and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviours. *Journal of Management*, 22, 259-298.
- Poon, J.M.L. (1995). Effect of perceived transformational leadership behavior of followers satisfaction and motivation: Survey results of Malaysian managers. *Journal of Malaysian management review*, Jun 1995, Halaman 42-49.
- Sapora Sipon, Justina Esther Gubud (2010). Gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru. Prosiding Seminar Profesion Perguruan, USIM. Di Capai pada Julai 25, 2018 daripada <http://ddms.usim.edu.my/handle/123456789/2689>
- Yammarino, F., Spangler, W., & Bass, B. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *Leadership Quarterly*, 4, 81-102.
- Yulk, G. A. (1983). *Leadership in organization* (2nd. ed), Englewood, New Jersey, USA: Prentice Hall
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership In Organization*. 2nd Edition. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Tahap Komitmen Guru Sekolah Rendah Di Pedalaman Daerah Saratok

Aiwan@Noraini Alli, Dr Azlin Norhaini Mansor, dan Dr Mohd Yusoff Mohd Nor

Abstract – Kepimpinan merupakan elemen penting dalam menentukan kecemerlangan pendidikan Negara. Lantaran itu tidak kira di mana-mana pun lokasi sesebuah sekolah itu berada, amalan kepimpinan, terutamanya kepimpinan instruksional tetap diberi tumpuan agar jurang pendidikan dapat dirapatkan sebagaimana yang dihasratkan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Selain itu, kecemerlangan pendidikan juga berkait rapat dengan komitmen guru. Oleh hal yang demikian, kajian ini dilakukan bagi mengenal pasti amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan tahap komitmen guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok. Kajian kuantitatif ini melibatkan 38 responden guru yang terdapat di ketiga-tiga buah sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok, Sarawak. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan instruksional dan komitmen kerja guru yang tinggi. Didapati juga bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur, kelayakan akademik tertinggi, dan tempoh perkhidmatan guru. Kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan instruksional guru besar dan tahap komitmen guru. Di samping itu, beberapa cadangan turut dikemukakan agar dapat meningkatkan kecemerlangan institusi pendidikan di Malaysia.

Kata Kunci: *Kepimpinan Instruksional, Komitmen Kerja Guru, Sekolah Rendah Pedalaman*

Aiwan@Noraini Alli, Universiti Kebangsaan Malaysia (aiwannorainiali1017@gmail.com)
Dr Azlin Norhaini Mansor, Universiti Kebangsaan Malaysia (azlinmansor@ukm.edu.my)
Dr Mohd Yusoff Mohd Nor, Universiti Kebangsaan Malaysia (yusoff1963@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Salah satu aspek yang menjadi tunjang kejayaan sesebuah sekolah adalah kepimpinan pengajaran atau instruksional guru besarnya. Kroeze (1984) menegaskan bahawa kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh yang besar ke atas pencapaian akademik murid. Pernyataan ini turut disokong oleh Hallinger dan Murphy (1985), Blasé dan Blasé (2000), dan Quinn (2002) yang menyatakan bahawa kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang kuat kepada kejayaan sesebuah sekolah. Namun faktor komitmen guru juga tidak dapat dinafikan dalam menyumbang kejayaan sesebuah sekolah. Kecemerlangan sekolah dalam bidang akademik mahupun kokurikulum banyak bergantung kepada komitmen yang ditunjukkan oleh guru-guru (Yak dan Yussof, 2017).

Berdasarkan kajian-kajian lampau, terdapat pembuktian bahawa kelemahan seseorang pemimpin

dalam menerajui kepimpinan di sekolah ada hubung kaitnya dengan kegagalan sistem pengurusan sekolah. Malah situasi ini akan memberi impak terhadap keberkesanan fungsi sekolah tersebut. Pernyataan ini disokong oleh Sulawati (2011) dalam kajiannya yang menyatakan bahawa setiap kes jatuh bangun sesebuah sekolah adalah kerana kepimpinan ketuanya.

Selain itu, Hallinger (2005) turut menyatakan bahawa suatu tradisi bagi meningkatkan pencapaian akademik pada masa kini sangat memerlukan guru besar yang berperanan secara langsung sebagai pemimpin instruksional. Lantaran itu, Kementerian Pendidikan Malaysia telah menetapkan bahawa salah satu agenda yang terkandung dalam anjakan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

Menurut Hallinger dan Murphy (2003) kepimpinan instruksional adalah tentang peranan yang dilakukan oleh pemimpin sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah melalui penglibatan aktif mereka dalam proses pengajaran. Dalam model kepimpinan instruksional Hallinger dan Murphy (1985), antara peranan pemimpin sekolah adalah merangka matlamat sekolah, menyampaikan matlamat kurikulum sekolah, penyediaan dan penilaian instruksional, menyelaras kurikulum, memantau kemajuan murid, melindungi waktu pembelajaran dan pengajaran, menggalakkan perkembangan profesional, mengekalkan ketampakan, menyediakan ganjaran kepada guru, dan mengadakan ganjaran untuk murid.

Menurut Azlin (2006), stail kepemimpinan guru besar yang sentiasa merujuk kepada model birokratik merupakan antara kelemahan utama dalam kepemimpinan guru besar. Mereka kabur tentang tugas mereka sebagai pemimpin yang perlu menjana komitmen guru terhadap sekolah.

Abdul Ghani dan Anandan (2009) menyatakan bahawa kepimpinan yang berkesan adalah diasaskan oleh penambahbaikan yang berterusan. Malah Kementerian Pendidikan Malaysia juga mengambil serius terhadap perkara tersebut dengan memastikan bahawa semua sekolah tanpa mengira lokasi dan tahap prestasi mempunyai guru besar yang berkualiti tinggi (PPPM, 2013-2025). Lantaran itu, kajian ini akan merungkai isu corak kepimpinan instruksional guru besar dan kerelevanannya untuk diamalkan di sekolah rendah di kawasan pedalaman. Hal ini kerana menurut Hallinger (2005) amalan kepimpinan instruksional masih relevan dan signifikan dalam meningkatkan kecemerlangan sekolah. Selain itu, perkara yang turut dibincangkan dalam

kajian adalah tentang tahap amalan dimensi-dimensi dalam kepemimpinan instruksional oleh guru besar di pedalaman Daerah Saratok. Menurut Hallinger dan Heck (1996) menerusi dapatan kajiannya menyatakan bahawa kelemahan pemimpin sekolah dalam menjelaskan matlamat, misi, dan visi sekolah menjadi punca warga sekolah tidak dapat mencapai dan berkongsi kejayaan.

Namun selain kepemimpinan guru besar, komitmen guru juga mempunyai impak yang tidak kurang besarnya terhadap kejayaan sesebuah sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Yaakob (2007) iaitu kejayaan sesebuah sekolah mempunyai kaitan rapat dengan kepemimpinan sekolah dan komitmen guru. Hal ini juga ditegaskan lagi oleh Norazah dan Norbayah (2011), yang menyatakan bahawa komitmen guru memberi impak yang amat hebat terhadap sesebuah organisasi. Menurut Hallinger dan Heck (1996) dalam Arumugan Raman, Cheah Huey Mey, Yahya Don, Yaacob Daud, dan Rozlina Khalid (2015), guru yang mempunyai komitmen rendah akan menimbulkan masalah besar kepada pentadbiran sekolah dan ketuanya. Kajian Mowday, Steers dan Porter (1979) juga menjelaskan bahawa sejak dulu lagi komitmen merupakan pemboleh ubah yang penting dalam memahami tingkah laku pekerja dalam organisasi. Hal ini memberi gambaran bahawa kepemimpinan guru besar dan komitmen guru mempunyai hubungan kait yang amat rapat.

Lantaran itu, dalam kajian ini juga akan membincangkan tentang hubungan antara tahap amalan kepemimpinan instruksional guru besar di pedalaman Daerah Saratok dengan komitmen guru-guru di bawah seliaannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjurus kepada kejayaan sekolah.

Selain itu, faktor jantina, umur, kelayakan akademik, dan pengalaman mengajar guru yang mempengaruhi komitmen guru juga turut diambil perhatian dalam kajian ini. Hal ini kerana Fullan dan Hargreaves (1991) pernah melaporkan bahawa aspek demografi seperti faktor umur guru, jantina, dan pengalaman mengajar dan dikatakan memberikan kesan terhadap kesediaan guru untuk melaksanakan perubahan.

Konsep Kepimpinan Instruksional

Menurut Hallinger dan Murphy (1985), teori kepemimpinan instruksional adalah teori khusus yang perlu diamalkan oleh pemimpin sekolah untuk mewujudkan sekolah yang berkesan. Terdapat tiga dimensi utama yang mengukuhkan kepemimpinan pengajaran dimensi yang disenaraikan oleh Hallinger dan Murphy dalam kajian mereka, iaitu dimensi mendefinisikan matlamat, dimensi mengurus program instruksional dan dimensi mewujudkan iklim pembelajaran positif. Model ini banyak digunakan oleh pengkaji bagi mengukur tahap kepemimpinan instruksional dalam kalangan pemimpin sekolah (Yak & Mohamed Yusoff (2017), (Yeo & Azlin (2017), Augustine (2012), Premavathy (2010) dan Mohd. Zaini (2009).

Konsep Komitmen Kerja

Model komitmen tiga komponen yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen (1997). Model ini menjelaskan tentang komitmen organisasi yang dialami oleh pekerja secara serentak yang merangkumi komitmen organisasi yang afektif, normatif, dan berterusan (Stephen, 2007). Terdapat tiga komponen komitmen kerja yang dicadangkan oleh Meyer et. al, (2002) yang terbahagi kepada komitmen afektif, iaitu merujuk kepada ketaatan seseorang terhadap organisasi lantaran telah ada ikatan yang kuat dari segi emosinya, komitmen berterusan, iaitu merujuk kepada kepatuhan seseorang terhadap organisasi demi mempertahankan kepentingan atau faedah yang diharapkan daripada organisasi, dan komitmen normatif, iaitu merujuk kepada komitmen yang diberikan atas dasar rasa terutang budi terhadap organisasi. Keadaan ini dikuatkan lagi oleh perasaan kekeluargaan antara individu dengan organisasi.

Kajian Lepas

Menurut Meyer dan MacMillan (2001) kepemimpinan instruksional merujuk kepada langkah-langkah yang diambil untuk memupuk persekitaran kerja yang membina dan memuaskan guru-guru serta mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif bagi murid-murid. Hallinger (1992) turut menegaskan bahawa selaku pemimpin instruksional, guru besar adalah sumber rujukan utama bagi para guru di bawah pimpinannya mendapatkan ilmu dalam melaksanakan dan memajukan program pendidikan di sekolah. Malah mereka juga perlu memiliki ilmu yang tinggi dalam bidang instruksional agar dapat campur tangan secara terus bersama-sama guru untuk meningkatkan pencapaian pengajaran. Azlin dan Roselan (2007), juga mengatakan bahawa pemimpin sekolah seharusnya mengutamakan tugas profesional dengan memberi tumpuan kepada aktiviti mengajar murid dan mencerap pengajaran guru.

Menurut James dan Balasandran (2012), guru besar sebagai pemimpin instruksional perlulah mempunyai pengetahuan asas berkaitan dengan faktor-faktor di sebalik pengajaran dan pembelajaran bersandarkan teori dan falsafah pendidikan yang kukuh. Selain itu, pemimpin intruksional juga mempunyai bidang tugas yang bersifat mikro yang tertumpu pada usaha mempertingkatkan kawalan dan pemahaman murid dalam konteks bilik darjah. Seseorang pemimpin instruksional juga perlu mempunyai kemahiran bersifat *hands-on* yang unggul dalam mengendalikan bilik darjah yang dapat diteladani oleh guru-guru. Jelaslah bahawa seseorang guru besar mempunyai tanggungjawab yang berat, khususnya berhubung dengan pelaksanaan segala aktiviti yang berbentuk pendidikan kepada murid (Maimunah, 2005).

Berdasarkan kajian Yeo dan Azlin (2017) didapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan instruksional guru besar dan prestasi sekolah dalam SKPM 2003. Kajian Jameela dan Jainabee (2011) pula menunjukkan bahawa pengetua mengamalkan kepemimpinan instruksional yang tinggi dalam keempat-empat dimensi mendefinisikan misi sekolah, mengurus program

instruksional, mewujudkan iklim pembelajaran positif dan mewujudkan persekitaran sekolah yang mesra dan bekerjasama. Selain itu, dapatan kajian turut menunjukkan bahawa sikap yang positif terhadap perubahan organisasi dalam tiga dimensi kognitif guru, afektif dan tingkah laku. Namun dapatan kajian Noorshazrina dan Izham (2017) yang dilakukan di Daerah Lawas pula mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar adalah berada pada tahap rendah. Justeru dilihat bahawa masih terdapat perbezaan antara tahap amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pemimpin sekolah, maka kajian ini dilakukan bagi melihat tahap kepimpinan instruksional guru besar sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.

Kajian-Kajian Lepas Kepimpinan Instruksional dan Komitmen Kerja

Berdasarkan kajian-kajian yang lepas, amalan kepimpinan seorang pemimpin sekolah sering dikaitkan dengan komitmen guru. Amalan kepimpinan instruksional misalnya, mempunyai hubungan yang rapat dengan tahap komitmen kerja seseorang guru. Dalam kajiannya, Krug (1992) mendapati bahawa kepimpinan pemimpin sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja guru. Hal ini turut disokong oleh Nik Mustafa et. al, (2014). Affif Faisal (2013) telah mengemukakan bahawa kepimpinan merupakan kegiatan seorang pemimpin yang berperanan memberikan inspirasi, motivasi, penetapan visi dan arah, berfikiran strategik, serta memberi jalan keluar terbaik bagi pasukan kerja dalam organisasi yang ditadbir olehnya.

Yak dan Yussof (2017) menyatakan bahawa pemimpin adalah sumber inspirasi pekerjaannya serta memberikan pengaruh yang kuat dalam membangkitkan rasa komited di kalangan pekerja dalam organisasi tersebut. Amalan kepimpinan Guru Besar mempengaruhi prestasi kerja guru. Norazah dan Norbayah (2011) menekankan bahawa komitmen guru akan mendatangkan impak terhadap tahap prestasi kejayaan organisasi. Perkaitan ini adalah disebabkan komitmen kerja guru banyak dipengaruhi oleh polisi pemimpin sekolah dan suasana tempat kerjanya.

Meskipun berdasarkan kajian-kajian lepas, boleh dirumuskan bahawa hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan komitmen guru adalah signifikan, namun magnitud hubungan ini perlulah diperjelaskan. Lantaran itu, kajian bagi melihat hubungan ini perlulah dilaksanakan.

Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenal pasti amalan kepimpinan instruksional guru besar sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok dan hubungannya dengan komitmen kerja guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.

Objektif Kajian

Kajian ini dilakukan untuk;

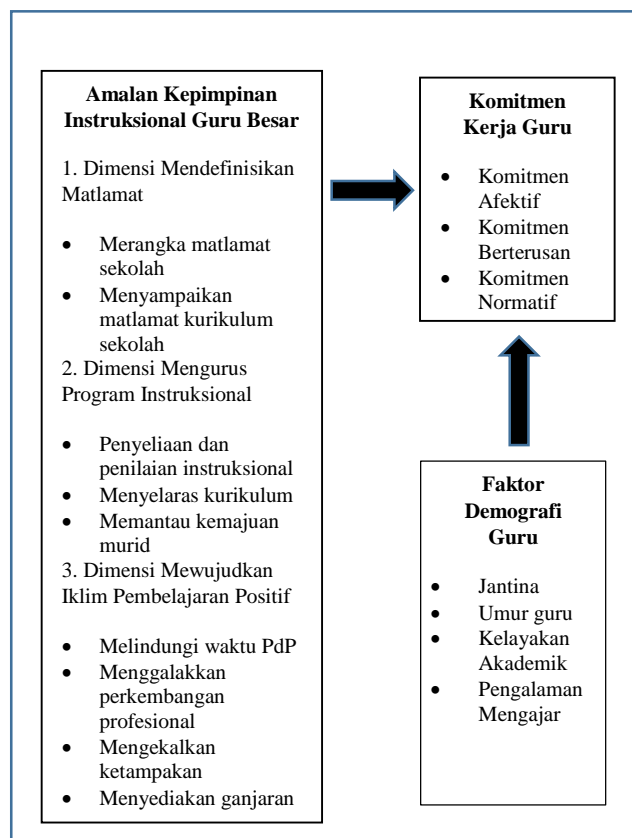
1. Mengetahui tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.
2. Mengetahui tahap komitmen guru-guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.
3. Mengetahui perbezaan tahap komitmen guru-guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok berdasarkan faktor demografi.
4. Mengetahui hubungan antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dengan guru-guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.

Kerangka Konsep

Kerangka konseptual kajian ini berdasarkan sumber daripada Model Kepimpinan Instruksional Hallinger & Murphy (1985) dan Model Komitmen Kerja Allen & Meyer (1997). Kajian ini memfokuskan kepada amalan kepimpinan instruksional guru besar dan komitmen kerja sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.

Berdasarkan Rajah 1, didapati pemboleh ubah bebas dalam kajian ini adalah amalan kepimpinan instruksional guru besar sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok dan faktor demografi guru. Manakala pemboleh ubah bersandar pula adalah komitmen kerja guru.

RAJAH 1: HUBUNGAN AMALAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DENGAN KOMITMEN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH DI PEDALAMAN DAERAH SARATOK



Ubah suai daripada Model Kepimpinan Instruksional Hallinger dan Murphy (1985) dan Model Komitmen Kerja Allen dan Meyer (1997)

II. METODOLOGI

Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan kaedah kuantitatif. Untuk memperoleh data kajian, instrumen kajian yang digunakan ialah borang soal selidik yang diedarkan kepada 38 orang responden. Selain itu, rujukan dokumentasi turut digunakan bagi melengkapkan kajian.

Dalam kajian ini, sampel merupakan populasi guru yang berkhidmat di pedalaman Daerah Saratok, iaitu seramai 38 orang sampel (jumlah keseluruhan bilangan guru yang mengajar di sekolah rendah pedalaman Daerah Saratok) diminta untuk menjawab soal selidik tersebut. Panduan Jadual Krejcie dan Morgan (1970) digunakan untuk menentukan saiz sampel kajian.

Borang soal selidik yang digunakan merangkumi dua bahagian, iaitu Bahagian A untuk mendapatkan maklumat demografi responden, iaitu jantina, umur, kelayakan akademik tertinggi, dan pengalaman mengajar manakala Bahagian B pula merangkumi gaya kepimpinan instruksional guru besar dan komitmen kerja guru. Item yang digunakan untuk mengukur kepimpinan instruksional guru besar telah diubah suai daripada item 'Principal Instructional Management Rating Scale' yang dibina oleh Hallinger dan Murphy (1985) dalam kajian yang digunakan oleh Mohd. Zaini (2009). Bagi mengukur komitmen kerja guru pula, instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah berpandukan instrumen 'Organizational Commitment Measure' yang dibina oleh Meyer dan Allen (1991, dalam Ali Yusob & Roger Gill, 1999). Bahagian B dalam soal selidik ini menggunakan kaedah Skala Likert Lima. Data yang dikutip daripada maklum balas responden dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Packages Social Sciences* (SPSS) versi 22.

Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang responden daripada kalangan guru yang mengajar di sekolah rendah luar bandar di Daerah Saratok. Hasil dapatan kajian rintis bagi instrumen soal selidik tersebut diukur menggunakan nilai pekali Alpha Cronbach. Berdasarkan kajian rintis tersebut, nilai Alpha Cronbach bagi soal selidik ialah $\alpha = 0.958$. Menurut Cohen (2000), nilai pekali alpha yang melebihi 0.8 menunjukkan kepercayaan yang tinggi.

III. DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan Guru Besar sekolah pedalaman Daerah Saratok dalam dimensi mendefinisikan matlamat sekolah berada pada tahap yang tinggi (min=3.52, S.P=.483). Dimensi mengurus program instruksional berada pada

tahap tinggi (min=3.83, S.P=.628). Manakala dimensi mewujudkan iklim pembelajaran positif berada pada tahap tinggi (min=3.88, S.P=.617). Dapatan kajian dijelaskan dalam Jadual 1 di bawah.

JADUAL 1: TAHAP AMALAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Mendefinisi matlamat Tinggi	3.52	.483	
Mengurus Program Instruksional	3.83	.628	Tinggi
Mewujudkan Iklim Tinggi	3.88	.617	

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tahap komitmen kerja guru sekolah pedalaman Daerah Saratok adalah tinggi. Komitmen afektif guru berada pada tahap tinggi (min=4.01, S.P=.617). Komitmen berterusan juga berada pada tahap tinggi (min=3.67, S.P=.788). Analisis data kajian pada Jadual 2 juga menunjukkan komitmen normatif guru adalah pada tahap tinggi (min=3.59, S.P=.918).

JADUAL 2: TAHAP KOMITMEN KERJA GURU

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Komitmen Afektif	4.01	.617	Tinggi
Komitmen Berterusan	3.67	.788	Tinggi
Komitmen Normatif Tinggi	3.59	.918	

Data pada Jadual 3 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen guru berdasarkan jantina, iaitu analisis Ujian-t menunjukkan nilai $F=.180$, nilai $t = 1.016$ dan nilai $p = .317$. Memandangkan nilai signifikan kajian ini lebih besar daripada nilai signifikan normal ($p > 0.05$) maka hipotesis nul diterima, iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru di sekolah rendah pedalaman daerah Saratok berdasarkan jantina. Jadual 4.2 juga menunjukkan nilai min lelaki (min = 9.17, S.P = 1.599) dan perempuan nilai (min = 8.65, S.P = 1.534).

JADUAL 3: MIN PERBEZAAN KOMITMEN GURU DAERAH MENGIKUT JANTINA

Pemboleh ubah	Min	S.P	F	t	Sig.(2huj.)	
Hipotesis						
Lelaki	9.17	1.599	.180	1.016	.317	Terima

Perempuan 8.65 1.534

nilai signifikan p=0.05

Hasil dapatan daripada analisis ujian Anova bagi mengenal pasti perbezaan komitmen kerja berdasarkan umur responden pada Jadual 4 pula menunjukkan bahawa nilai $F=.835$ dan nilai signifikan $=.567$, iaitu lebih besar daripada nilai $p=0.05$. Oleh sebab itu hipotesis nul yang mengandaikan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru di sekolah pedalaman Daerah Saratok berdasarkan faktor umur adalah diterima.

JADUAL 4: TAHAP KOMITMEN KERJA GURU MENGIKUT UMUR

	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Antara Kumpulan	14.767	7	2.110	.835	.56
Dalam Kumpulan	75.823	30	2.527		
Jumlah	90.590	37			

nilai signifikan p = 0.05

Berdasarkan Jadual 5, iaitu bagi melihat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan faktor kelayakan akademik pula mendapati hasil ujian ANOVA ($F = .882$, nilai signifikan $= .423$). Ini bermakna nilai signifikan lebih besar berbanding nilai $p=0.05$. Jelaslah bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen kerja berdasarkan kelayakan akademik responden.

JADUAL 5: TAHAP KOMITMEN KERJA GURU MENGIKUT KELAYAKAN AKADEMIK

	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Antara Kumpulan	4.349	2	2.174	.882	.423
Dalam Kumpulan	86.241	35	2.464		
Jumlah	90.590	37			

nilai signifikan p = 0.05

Hasil dapatan daripada analisis ujian Anova bagi mengenal pasti perbezaan komitmen kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan responden pada Jadual 6 pula menunjukkan bahawa nilai $F=.521$ dan nilai signifikan $=.788$, iaitu lebih besar daripada nilai $p=0.05$. Oleh sebab itu hipotesis nul yang mengandaikan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru di sekolah pedalaman Daerah Saratok berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan adalah diterima.

JADUAL 6: TAHAP KOMITMEN KERJA GURU MENGIKUT TEMPOH PERKHIDMATAN

	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Antara Kumpulan	8.296	6	1.383	.521	.788
Dalam Kumpulan	82.293	31	2.655		
Jumlah	90.590	37			

nilai signifikan p = 0.05

Analisis diteruskan dengan melihat hubungan di antara pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini. Mengikut hipotesis nul, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional Guru Besar dengan komitmen kerja guru sekolah pedalaman di Daerah Saratok. Dapatan kajian menggunakan analisis korelasi menunjukkan nilai $r = .413$ dan nilai signifikan $= .010$ seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 7. Dapatan ini menunjukkan terdapat terdapatnya hubungan yang signifikan di antara dimensi kepimpinan instruksional Guru Besar dengan kompetensi Guru Bukan Opsyen Daerah Saratok. Jadi hipotesis nul dalam kajian ini ditolak.

JADUAL 7: HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL

GURU BESAR DENGAN KOMITMEN KERJA GURU			
Pemboleh ubah	Nilai r	Nilai P	Hipotesis
Kepimpinan Instruksional	.413**	.010	Ditolak

Komitmen Kerja Guru

**Kolerasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2 hujung)

IV. PERBINCANGAN

Dapatan kajian seperti yang terdapat dalam objektif kajian telah dibincangkan, iaitu merangkumi dapatan terhadap tahap kepimpinan instruksional guru besar, tahap

komitmen kerja guru, perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan faktor jantina, umur, kelayakan akademik, dan tempoh perkhidmatan, serta hubungan antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan komitmen kerja guru sekolah rendah di pedalaman Daerah Saratok.

Memandangkan kaitan antara amalan kepimpinan instruksional dan komitmen kerja guru amat berkait rapat, maka guru besar perlulah meningkatkan lagi tahap amalan kepimpinan instruksional dalam usaha merealisasikan hasrat untuk mewujudkan kecemerlangan dalam organisasi seliaannya. Hal ini kerana dengan tahap amalan kepimpinan instruksional yang tinggi akan meningkatkan komitmen kerja guru yang secara tidak langsung akan membuahkan kejayaan bagi sekolah. Jelas bahawa kenyataan Alimuddin (2010) bahawa peranan dan tanggungjawab seorang pemimpin akan dapat memastikan pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan dengan berkesan.

Oleh yang demikian adalah dicadangkan agar guru besar meningkatkan lagi amalan kepimpinan dalam dimensi mendefinisikan matlamat, mengurus program instruksional, dan mewujudkan iklim pembelajaran positif kerana ketiga-tiga dimensi ini masih berada di bawah min 4, iaitu masing-masing 3.52, 3.83, dan 3.88.

Para guru juga dicadangkan agar menunjukkan tahap komitmen mereka tanpa mengira siapa pun guru besar mereka dan di mana-mana pun mereka ditempatkan untuk mengajar. Manakala guru besar juga perlu sensitif terhadap faktor pendorong komitmen guru dalam proses pengajaran.

Selain itu, bagi aspek kajian pula, dicadangkan agar kajian lebih lanjut dan lebih meluas dilaksanakan pada masa akan datang. Kajian akan melibatkan seluruh sekolah rendah di Daerah Saratok malah boleh dilanjutkan ke seluruh Sarawak.

V. KESIMPULAN

Dalam usaha melonjakkan kecemerlangan pendidikan di Malaysia, kepimpinan instruksional tidak boleh dipandang ringan oleh pemimpin sekolah. Kesemua dimensi dalam kepimpinan instruksional perlulah dikuasai oleh guru besar. Komitmen kerja guru juga amat penting dan signifikan dalam menjayakan hasrat ini. Dapatan telah menunjukkan bahawa komitmen guru boleh dicituskan melalui kepimpinan instruksional guru besar di sekolah. Diharapkan agar dapatan kajian ini dapat menyumbang kepada kepimpinan sekolah di Malaysia.

RUJUKAN

Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K. Anandan a/l Kupan. 2009. *Pengaru Kepemimpinan*

Transformasi Sekolah Dan Efikasi Kolektif Guru Terhadap Komitmen Kualiti Pengajaran. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke16

Alimuddin Mohd Dom. 2010. *Transformasi Pendidikan Bermula*. <http://perkhidmatanpelajaran.blogspot.com> [1 November 2011].

Alimuddin, M. D. 2010. *Ciri-ciri Pengetua yang Cemerlang*. Pendidik Selangor. Widad Publications. Bil 73.

Arumugan Raman, Cheah Huey Mey, Yahya Don, Yaakob Daud, & Rozlina Khalid. (2015). Relationship Between Principals' Transformational Leadership Style And Secondary School Teacher' Commitment. *Asian Social Science*, 11(15), 221-228.

Azlin, N. M. 2006. *Amalan Bidang Pengetua: Satu Kajian Kes*. Tesis Sarjana Falsafah, Jabatan Asas Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. 2006. *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan. (2006–2010)*. Edisi Pelancaran PIPP. Kementerian Pelajaran Malaysia.

Blasé, J. & Blasé, J. 2000. *Effective Instructional Leadership: Teacher's Perspective on How Principals Promote Teaching and Learning in School*. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 130-141

Cohen, L., Manicon, L & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education*. London: Routledge Falm er.

Hallinger, P. & Heck, R. 1996. *Reassessing The Principal's Role in School Effectiveness a Review of Empirical Research*. 1980-1995. *Educational Administrations Quarterly*, 30(3), 35-48

Hallinger, P., & Murphy, J. 1985. *Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals*. *The Elementary School Journal*, 86 (2), 217 – 247

Hallinger, P. 2005. *Instructional Leadership And The School Principal: A Passing Fancy That Refuses To Fade Away*. *Leadership and Policy in Schools*, 4 (3), pp. 221-240.

Mohd. Majid konting. 2005. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. 1997. *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Kementerian Pelajaran Malaysia. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*

Krejcie, R.V & Morgan, D.W. 1970. *Determining Sample Size For Research Activities Educational And*

- Psychological Measurement*. Duluth: University of Minnesota. 30(3):607-610
- Kroeze, D.J. 1984. *Effective Principals Want To Be Instructional Leader: New Directions For Research*. Administrator's Notebook (9). Hlm 1-4
- Quinn, D.M. 2002. *The Impact of Principal Leadership Behaviors on Instructional Practice and Student Engagement*. Journal of Education Administration, 40(5), 447-467
- Riehl and Sipple. 1996. *Making the Most of Time and Talent: Secondary School Organizational Climates, Teaching Task Environments, and Teacher Commitment*. American Educational Research Journal Winter 1996, Vol. 33, No. 4, pp. 873-901 Carolyn Riehl and John W. Sipple University of Michigan
- Rohana Yusof. 2003. *Penyelidikan Sains Sosial*. PTS Publications & Dist. Pahang
- Roscoe, J.T. 1975. *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. (2ndEd.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Rozaini. 2010. *Amalan Kepimpinan Instruksional Dalam Kalangan Guru Besar di Sekolah Menengah Cemerlang*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sulawati. 2011. *Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Pengetua Dengan Komitmen Guru Sekolah Menengah di Daerah Samarahan*. Universiti Utara Malaysia
- Weber, J.R. 1996. *Leading the Instructional Program*. In Smith, S.C., Piele, P.K. (Eds), *School Leadership: Handbook for Excellence*, (3rd ed.) Educational Resources Information Centre, Clearing House on Educational Management. Eugene Oregon. 253-278.
- Yak Philomena Unjil dan Mohamed Yusoff. 2017. *Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Komitmen Guru di Sekolah Pedalaman Daerah Subis*. Persidangan Inovasi Kajian Tindakan dan Penyelidikan Guru.1 – 11

Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Tahap Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris Di Daerah Betong

Adzilah Binti Ossen, Dr Ahmad Zamri Mansor

ABSTRAK-Tujuan kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong Sarawak dan juga mengenalpasti hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen. Kajian ini dijalankan melalui kaedah tinjauan deskriptif yang melibatkan 57 orang guru bukan opsyen Bahasa Inggeris daripada 47 buah sekolah rendah di daerah Betong. Instrumen soal selidik yang mengandungi 53 item yang diukur dengan menggunakan skala likert 5 mata. Tahap kepimpinan instruksional guru besar diukur menggunakan reka bentuk oleh Hallinger @ Murphy (1985) yang mengandungi 3 dimensi iaitu mendefinisikan matlamat sekolah, mengurus program instruksional dan membentuk iklim sekolah yang positif dan bagi kajian tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen pula diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi daripada Borang Penskoran Standard 4: Dokumen Standard Guru Malaysia. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan Software package for Social Science (SPSS) version 22.0. Hasil kajian ini mendapati, tahap kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris adalah tinggi. Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat hubungan positif pada tahap sederhana di antara amalan kepimpinan instruksional guru besar dan tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong. Kesimpulannya, semua guru besar di daerah Betong mengamalkan gaya kepimpinan instruksional yang tinggi. Ini menjelaskan bahawa amalan tingkah laku guru besar untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai pemimpin instruksional di sekolah boleh mempengaruhi kompetensi pengajaran guru bukan opsyen untuk mengajar matapelajaran Bahasa Inggeris. Walaupun begitu, ini bukanlah satu-satunya faktor yang boleh mempengaruhi kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Oleh itu, cadangan kajian pada masa akan datang ialah untuk mendalami faktor-faktor lain yang boleh meningkatkan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris pada masa akan datang.

Kata Kunci : *Kepimpinan Instruksional, Kompetensi Guru, Guru bukan opsyen, Bahasa Inggeris.*

I. PENGENALAN

Bahasa Inggeris diajar sebagai bahasa kedua di peringkat sekolah rendah dan menengah di sekolah-sekolah seluruh Malaysia semenjak pengenalan kepada Polisi Pendidikan Baru 1970. Perdana Menteri Tun Dr Mahathir yang pada ketika itu ialah Perdana Menteri ke – 4, menyedari betapa pentingnya penggunaan Bahasa Inggeris ini untuk pembangunan negara. Oleh itu, program

seperti Pengajaran dan Pembelajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Inggeris (PPSMI) dan Memartabatkan Bahasa Malaysia, Memperkukuhkan Bahasa Inggeris (MBMMBI) telah diperkenalkan untuk menyediakan anak muda untuk menghadapi Wawasan 2020. Oleh itu dalam memenuhi kehendak kerajaan, pihak pengurusan sekolah terpaksa melantik guru bukan opsyen Bahasa Inggeris untuk mengajar subjek ini baik di sekolah rendah atau di sekolah menengah. Menurut Nakata, Y (2010), terdapat jurang yang sangat besar di antara guru opsyen dan guru bukan opsyen untuk bertutur dalam Bahasa Inggeris. Ini menyebabkan guru yang bukan opsyen berasa rendah diri dan kurang yakin dalam mengajar subjek Bahasa Inggeris. (Tang, Ting 2007).

Sehubungan dengan itu, perlunya peranan pentadbir di peringkat sekolah untuk meningkatkan motivasi dan yakin diri guru di bawah pemerintahan dalam menangani isu seperti ini. Ini kerana kejayaan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada kepimpinan pentadbirnya. Kroeze (1984) menegaskan bahawa kepimpinan pengajaran Guru Besar mempunyai pengaruh yang besar ke atas pencapaian akademik murid. Pernyataan ini turut disokong oleh Hallinger dan Murphy (1985), Blasé dan Blasé (2000), dan Quinn (2002) yang menyatakan kepimpinan pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat kepada kejayaan sesebuah sekolah. Selain itu, dalam kajiannya Hallinger (2005) turut menyatakan bahawa suatu tradisi bagi meningkatkan pencapaian akademik pada masa kini sangat memerlukan Guru Besar yang berperanan secara langsung sebagai pemimpin instruksional. Lantaran itu, Kementerian Pendidikan Malaysia telah menetapkan bahawa salah satu agenda yang terkandung dalam anjakan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 ialah memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

II. PERNYATAAN MASALAH

Guru – guru bukan opsyen perlu meningkatkan lagi kemahiran bahasa mereka. Guru- guru bukan opsyen di Melaka pada tahun 2011 telah dihantar berkursus selama 12 hari dan kebanyakkan di antara mereka (91%) yang mendapat band 3,4 dan 5 dan daripada itu (41%) yang mendapat band 4 dan ke bawah. (sederhana dan sederhana rendah) (Jai Shree Bipinchandra, Parilah & Juhaida, 2014). Sekiranya guru tidak mempunyai pengetahuan dan tidak mahir dalam Bahasa Inggeris, ini akan memberi kesan kepada pengajaran mereka terhadap Bahasa Inggeris

sebagai bahasa kedua. Guru Besar kurang prihatin terhadap perkara tersebut kerana kebanyakan daripada mereka lebih fokus kepada pentadbiran dan kurang kepimpinan dalam pengajaran. Dalam kajian Tang (2000) menyatakan bahawa aspek kepemimpinan pengajaran kurang diberi perhatian oleh Guru Besar. Wirsig dalam Shahril (2000) turut mengemukakan pendapat Guru Besar hari ini kurang berperanan sebagai pemimpin pengajaran kerana mereka dibebankan dengan tugas-tugas lain. Dengan kata lain, pengetua lebih memberi tumpuan kepada masalah rutin.

Berdasarkan kajian-kajian lampau, terdapat pembuktian bahawa kelemahan seseorang pemimpin dalam menerajui kepimpinan di sekolah ada hubung kaitnya dengan kepincangan sistem pengurusan sekolah. Malah situasi ini akan memberi impak terhadap keberkesanan fungsi sekolah tersebut. Hal ini turut disokong oleh Sulawati (2011), yang menyatakan bahawa setiap kes jatuh bangun sesebuah sekolah adalah kerana kepimpinan ketuanya pula terikat terikat dengan peraturan dan undang-undang.

Selain itu, isu yang turut dibincangkan dalam kajian adalah tentang tahap amalan dimensi-dimensi dalam kepimpinan instruksional Guru Besar yang boleh memberi pengaruh kepada kompetensi pengajaran guru yang bukan opsyen mengajar Bahasa Inggeris di Bahagian Betong. Hal ini berikutan dengan pernyataan Alimuddin (2010) yang menjelaskan bahawa dalam usaha menghasilkan impak yang signifikan dalam kecemerlangan pelajar, seseorang pemimpin instruksional mestilah berupaya menjadi agen perubahan dan mewujudkan persekitaran kondusif di sekolah. Malah menurut Hallinger dan Heck (2001) menerusi dapatan kajiannya menyatakan bahawa kelemahan pemimpin sekolah dalam menjelaskan matlamat, misi, dan visi sekolah menjadi punca warga sekolah tidak dapat mencapai dan berkongsi kejayaan.

III. TINJAUAN LITERATUR

Menurut Hallinger dan Murphy (1985), teori kepimpinan instruksional adalah teori khusus yang perlu diamalkan oleh pemimpin sekolah untuk mewujudkan sekolah yang berkesan. Malah menurut Meyer dan MacMillan (2001) kepimpinan instruksional merujuk kepada langkah-langkah yang diambil untuk memupuk persekitaran kerja yang membina dan memuaskan guru-guru serta mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif bagi murid-murid. Hallinger (1992) turut menegaskan bahawa selaku pemimpin instruksional, Guru Besar adalah sumber rujukan utama bagi para guru di bawah pimpinannya mendapatkan ilmu dalam melaksanakan dan memajukan program pendidikan di sekolah. Malah mereka juga perlu memiliki ilmu yang tinggi dalam bidang instruksional agar dapat campur tangan secara terus bersama-sama guru untuk meningkatkan pencapaian pengajaran. Azlin dan Roselan (2007), juga mengatakan bahawa pemimpin sekolah seharusnya mengutamakan tugas profesional

dengan memberi tumpuan kepada aktiviti mengajar murid dan mencerap pengajaran guru.

Menurut Goh Lai Kuah (2011), guru bukan opsyen Bahasa Inggeris adalah guru yang dilatih untuk mengajar subjek lain tetapi diarahkan untuk mengajar Bahasa Inggeris pada suatu tempoh tertentu untuk menangani kekurangan guru opsyen di sekolah. Walau bagaimanapun dari segi pedagogi, guru bukan opsyen tersebut tidak mendapat latihan yang sesuai dalam mengajar Bahasa Inggeris sebab secara dasarnya mereka cuma dilatih untuk mengajar subjek lain seperti Sains dan Matematik.

Menurut Mulyasa (2004) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional iaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman lain sesuai dengan tingkat kompetensinya.

Kompetensi pengajaran guru dikonsepsikan sebagai keupayaan penguasaan pengetahuan dan kemahiran serta mempunyai sikap positif untuk menterjemah pengetahuan itu kepada satu bentuk imej supaya murid boleh memahami dengan mudah dan boleh menggunakan dalam kehidupan seharian (Sazali et al, 2007). Dalam usaha menyampaikan maklumat kepada murid, guru-guru seharusnya mendedahkan kepada murid maklumat baru yang spesifik untuk membolhekan mereka faham dengan mudah dan jelas. Kompetensi pengajaran guru harus merangkumi pengetahuan isi kandungan, kemahiran dan sikap yang positif. (Good & Mulryan, 1990).

Kompetensi pengajaran guru merupakan faktor yang signifikan untuk keberkesanan sekolah. Atas dasar tersebut, ramai penyelidik menjalankan kajian berkaitan dengan pengajaran guru yang efektif di bilik darjah. Shahril (2005) telah mengkaji amalan pengajaran guru yang berkesan di beberapa buah sekolah menengah di Malaysia. Beliau menggunakan model pengajaran berkesan yang diperkenalkan oleh Slavin (1994). Kajian ini melibatkan 208 murid dari empat buah sekolah di Kuala Lumpur dan Selangor. Murid-murid yang dipilih sebagai responden kajian akan menilai pengajaran guru mereka melalui soal selidik dan temubual. Dapatan kajian menunjukkan bahawa murid yang dikaji mempersepsikan bahawa guru-guru mereka mengamalkan semua empat faktor guru berkesan dalam model pengajaran berkesan Slavin (1994) iaitu kualiti pengajaran, kesesuaian tahap pengajaran mengikut tahap kebolehan murid, memberi insentif kepada pembelajaran murid dan menggunakan masa pengajaran secara optimum.

Anuar, Siti Haishah dan Nur Atiqah (2009) menjalankan kajian untuk mengkaji hubungan antara keupayaan pengajaran guru sejarah dengan pencapaian murid di sekolah berprestasi rendah. Kajian ini melibatkan

436 murid lima buah sekolah di Perlis dan Pulau Pinang. Salah satu aspek yang dikaji adalah kompetensi pengajaran guru sejarah iaitu kemahiran mengajar guru (KMG). Aspek lain yang dikaji ialah kebolehan guru sejarah (KGS), teknik pengajaran guru sejarah (TPG) dan penggunaan bahan bantu mengajar (BBM). Menariknya, kajian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara KGS, TPG dan BBM dengan pencapaian murid. Hanya kompetensi pengajaran yang dirumuskan sebagai kemahiran mengajar guru sejarah (KMG) mempunyai hubungan yang signifikan dengan pencapaian murid, khususnya dalam matapelajaran Sejarah.

Banyak kajian-kajian lepas yang menunjukkan faktor kepemimpinan pengajaran menyumbang secara positif terhadap kualiti pengajaran guru (Hallinger, 2008,2011). Sebagai contoh, kajian oleh Sazali et al (2007) yang menyelidik perkaitan antara kepemimpinan pengajaran guru besar dengan kompetensi pengajaran guru-guru. Dapatan kajian menunjukkan kepemimpinan pengajaran adalah pembolehubah peramal kepada kompetensi pengajaran guru. Kajian yang dilakukan oleh Srinides (2009) juga menunjukkan bahawa kepemimpinan pengajaran pengetua mempunyai hubungan dan menyumbang secara positif terhadap kualiti pengajarnya guru.

Selain itu, Sazali et al (2007) turut menjalankan kajian untuk mengkaji perkaitan antara kepemimpinan pengajaran guru besar dengan sekolah berkesan yang diwakili oleh pembolehubah-pembolehubah efikasi kolektif, kompetens guru dan iklim sekolah. Kajian ini melibatkan 104 orang guru daripada 12 buah sekolah rendah yang dipilih melalui teknik persampelan rawak mudah. Dapatan kajian menunjukkan guru besar mengamalkan semua fungsi kepemimpinan pengajaran dalam julat min antara 3.46 hingga 4.06. Dapatan kajian juga menunjukkan kepemimpinan pengajaran adalah pembolehubah peramal kepada efiaksai kolektif guru yang juga termasuk dalam aspek kualiti pengajaran.

IV. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenal pasti tahap kepemimpinan instruksional guru besar di daerah Betong. Di samping melihat secara terperinci pengamalan dimensi-dimensi yang terdapat dalam kepemimpinan intruksional oleh guru besar tersebut, untuk melihat hubungan kepemimpinan instruksional guru besar dan komptensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris dan pada masa yang sama untuk melihat perbezaan hubungan tiga dimensi amalan kepemimpinan instruksional dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris.

Berdasarkan kajian di atas, kajian ini dilakukan untuk;

1. Mengetahui tahap amalan kepemimpinan instruksional Guru Besar di daerah Betong.

2. Mengetahui tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen dalam mengajar Bahasa Inggeris.
3. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen.
4. Mengetahui hubungan antara dimensi menjelaskan definisi dan matlamat dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen.
5. Mengetahui hubungan antara dimensi mengurus program instruksional dan dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen.
6. Mengetahui hubungan antara dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen.

Pengkaji telah menyatakan hipotesis seperti berikut untuk melihat hubungan antara dimensi-dimensi kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi menjelaskan definisi dan matlamat dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi mengurus program instruksional dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

V. METODOLOGI

Kerangka Konseptual kajian ini diubahsuai berdasarkan Model Hallinger dan Murphy (1987). Kajian ini memfokuskan kepada tahap amalan kepemimpinan instruksional Guru Besar di Bahagian Betong, tahap kompetensi guru bukan opsyen dalam pengajaran Bahasa Inggeris. Kajian ini turut melihat hubungan antara kepemimpinan instruksional dengan kompetensi guru besar.

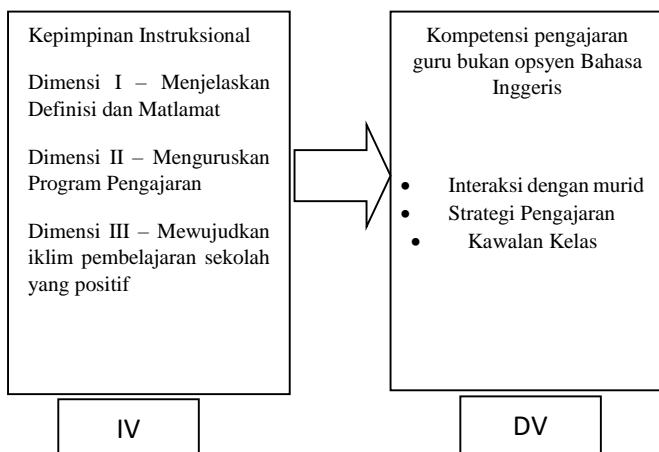
Oleh hal yang demikian, kepemimpinan instruksional dijadikan sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dan kompetensi guru bukan opsyen sebagai pemboleh ubah bersandar. Menurut Hallinger dan Murphy

(1987), kepimpinan intruksional dibahagikan kepada tiga dimensi, iaitu:

- i) Dimensi 1: Mendefinisikan matlamat sekolah
Dimensi ini terdiri daripada menggubal matlamat sekolah dengan jelas dan menyebarkan matlamat sekolah kepada semua warga sekolah malah juga kepada komuniti.
- ii) Dimensi II: Menguruskan program instruksional
Dimensi ini pula merangkumi peranan Guru Besar dalam menentukan matlamat yang menjadi fokus utama seluruh warga sekolah, iaitu dengan membuat penyeliaan dan penilaian pengajaran, menyelaras kurikulum di sekolah serta memantau kemajuan murid.
- iii) Dimensi III: Mewujudkan iklim pembelajaran sekolah yang positif.

Terdapat beberapa aspek yang menunjangi dimensi ini. Antaranya adalah peranan Guru Besar dalam melindungi waktu pembelajaran dan pengajaran, mempromosikan pembangunan profesional, mengekalkan visibiliti yang jelas, menguatkuasakan piawaian akademik, menyediakan insentif kepada murid serta menyediakan insentif kepada guru.

Kerangka Konseptual Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris di Daerah Betong



RAJAH 1. SUMBER DARIPADA MODEL KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL HALLINGER DAN MURPHY (1987)

Kajian tinjauan ini melibatkan 57 orang guru di 47 buah sekolah sekitar daerah Betong, Sarawak. Instrumen soal selidik kajian digunakan dan terdiri daripada 53 item yang menggunakan skala Likert lima mata. Kebolehpercayaan untuk instrument kajian ini menggunakan penetapan Sakaran (2002) dimana min skala 0.80 untuk ‘Sangat Tidak Setuju’ ‘Tidak Setuju’, ‘Agak Setuju’, ‘Setuju’ dan ‘Sangat Setuju’ Terdapat tiga bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Terdapat tiga

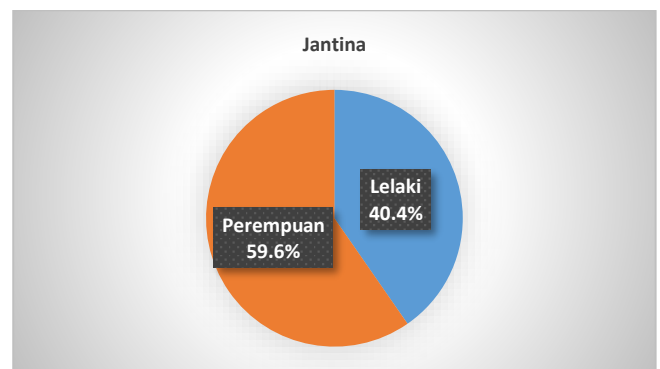
item dalam Bahagian A yang digunakan untuk mengumpul maklumat peribadi responden merangkumi jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan pengalaman mengajar Bahasa Inggeris. Bahagian B mengandungi 29 item Kepimpinan InstrukSIONAL guru besar yang terdiri daripada tiga dimensi, iaitu Dimensi 1 Mendefinisikan matlamat sekolah, Dimensi 2 Mengurus program instruksional dan Dimensi 3 Membentuk iklim sekolah yang sangat positif. Bahagian B digunakan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan instruksional. Bahagian B ini menggunakan rekabentuk model kepimpinan instruksional Hallinger dan Murphy (1985). Bahagian C pula diadaptasi daripada Borang Penskoran Standard 4: Dokumen Standard Guru Malaysia (SKPMG2). Terdapat 24 item untuk mengukur kompetensi guru yang bukan opsyen Bahasa Inggeris. Data diproses menggunakan statistik deskriptif iaitu pengukuran skor min, sisihan piawai dan peratusan. Nilai min dan sisihan piawai yang dikira dapat menentukan kumpulan yang memperoleh skor yang tinggi yang mana menunjukkan Dimensi 3 menunjukkan skor min yang paling tinggi untuk kepimpinan instruksional guru besar manakala bagi kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris pula, kawalan kelas menunjukkan min yang tertinggi.

VI. DAPATAN KAJIAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Responden kajian ini terdiri daripada guru-guru bukan opsyen Bahasa Inggeris yang mengajar Bahasa Inggeris di sekolah masing-masing. Soal selidik menggunakan aplikasi ‘Google Form’ dan disebarkan ke 47 buah sekolah di daerah Betong. Pengkaji telah menerima 57 maklum balas responden melalui ‘Google

Berdasarkan soal selidik yang dijawab oleh responden, didapati responden perempuan adalah lebih ramai berbanding responden lelaki. Bilangan responden perempuan ialah 34 (59.6%) manakala responden lelaki pula ialah 23 (40.4%).



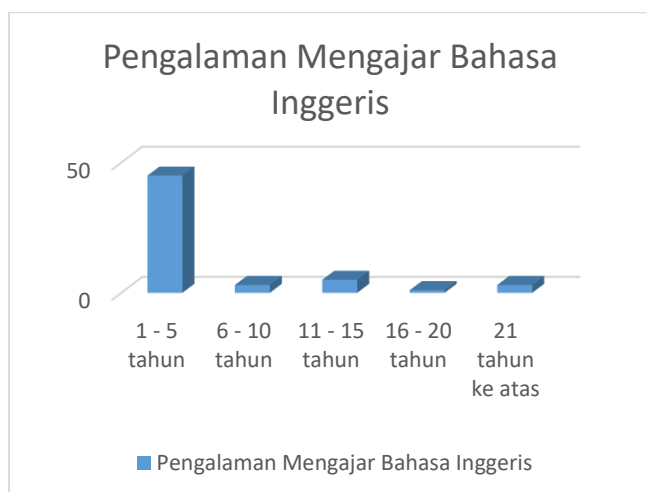
RAJAH 4.1: TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN JANTINA

Dari segi tempoh perkhidmatan, terdapat seramai 26 (45.6%) orang responden yang mempunyai tempoh perkhidmatan antara 1 hingga 5 tahun. Terdapat seramai 5 (8.8%) orang responden yang mempunyai tempoh perkhidmatan antara 6 hingga 10 tahun. Seramai 8 (14%) orang pula mempunyai tempoh perkhidmatan selama 11 hingga 15 tahun. Manakala selebihnya iaitu seramai 18 (31.6%) orang responden yang telah bekerja melebihi 21 tahun. Jadual 4.2 dan Rajah 4.2 dibawah menunjukkan perbezaan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan guru yang bukan opsyen.



RAJAH 4.2: TABURAN RESPONDEN MENGIKUT TEMPOH PERKHIDMATAN GURU

Daripada 57 orang responden, 45 (78.9%) orang responden berpengalaman mengajar Bahasa Inggeris selama 1 hingga 5 tahun. Seramai 3 (5.3%) orang yang mempunyai pengalaman mengajar Bahasa Inggeris selama 6 hingga 10 tahun. Seterusnya 5 (8.8%) orang yang mempunyai pengalaman mengajar Bahasa Inggeris selama 11 hingga 15 tahun. Manakala 1 (1.8%) orang yang mempunyai pengalaman mengajar Bahasa Inggeris selama 16 hingga 20 tahun. Manakala selebihnya 3 (5.3%) orang yang mempunyai pengalaman mengajar Bahasa Inggeris melebihi 21 tahun dan ke atas.



RAJAH 4.3: TABURAN RESPONDEN PENGALAMAN MENGAJAR BAHASA INGGERIS

Analisis Statistik Deskriptif Pemboleh Ubah Kajian

Penyelidik perlu melaporkan statistik deskriptif setiap pemboleh ubah yang dikaji sebelum membuat pengujian hipotesis. Ini dilakukan dengan mencari min, sisihan piawai, minimum dan maksimum min untuk pemboleh ubah tersebut. Pengkelasan min untuk tafsiran pemboleh ubah adalah diukur berdasarkan Jainabee & Jamil (2009) yang mempunyai 5 tahap yang digunakan bagi menentukan tahap rendah sangat, rendah, sederhana, tinggi dan sangat tinggi. Jadual 4.4 di bawah menunjukkan skor min.

JADUAL 4.4: INTERPRETASI SKOR MIN JAINABEE & JAMIL (2009)

Skala	Interpretasi
1.00 – 1.80	Rendah Sangat
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Analisis Deskriptif Tahap Kepimpinan Pengajaran

Skor min pemboleh ubah – pemboleh ubah utama kajian akan dihuraikan secara deskriptif ke atas perbandingan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar – guru besar di sekolah rendah. Keputusan perbandingan skor min untuk semua pemboleh ubah kepimpinan instruksional guru besar ditunjukkan di dalam Jadual 4.5 di bawah.

JADUAL 4.5 KEPUTUSAN PERBANDINGAN SKOR MIN PEMBOLEH UBAH KEPIMPINAN

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Menjelaskan definisi dan	3.68	.609	Tinggi

matlamat			
Menguruskan Program	3.72	.629	Tinggi
Instruksional			
Mewujudkan Iklim Pembelajaran yang Positif	3.86	.687	Tinggi
—			
Kepimpinan Instruksional	3.75	.641	Tinggi
—			

Menurut Hallinger dan Murphy (1987), Kepimpinan Instruksional terbahagi kepada 3 dimensi iaitu menjelaskan definisi dan matlamat, menguruskan program instruksional dan mewujudkan iklim pembelajaran yang positif. Berdasarkan Jadual 4.5 di atas, taburan pengamalan kepimpinan instruksional adalah tinggi di mana dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif adalah tinggi dengan skor min 3.86 dan sisihan piawai .687. Dimensi mengurus program instruksional ialah kedua tertinggi dengan skor min sebanyak 3.72 dengan sisihan piawai .629 manakala dimensi menjelaskan definisi dan matlamat mempunyai skor min 3.68 dengan sisihan piawai .609. Walaupun dimensi menjelaskan definisi dan matlamat adalah terendah di antara 3 dimensi, ianya masih dalam interpretasi tinggi (skala 3.41-4.20) menurut interpretasi skor min Jainabee & Jamil (2009). Secara keseluruhannya, guru besar telah mengamalkan kepimpinan instruksional mereka pada tahap tinggi iaitu dengan skor min 3.75 dan sisihan piawai adalah .641.

Analisis Deskriptif Tahap Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

Bahagian ini pula menghuraikan skor min secara deskriptif ke atas tahap kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Keputusan menunjukkan perbandingan skor min untuk ketiga-tiga komponen kompetensi pengajaran guru berdasarkan instrumen yang diadaptasi daripada Borang Penskoran Standard 4: Dokumen Standard Guru Malaysia seperti pada Jadual 4.6 di bawah.

JADUAL 4.6: KEPUTUSAN PERBANDINGAN SKOR MIN PENGAJARAN GURU BUKAN OPSYEN

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Interaksi Dengan Murid	3.65	.502	Tinggi

Strategi Pembelajaran	4.01	.552	Tinggi
Kawalan Kelas	3.79	.483	Tinggi
Kompetensi Pengajaran Guru	3.81	.512	Tinggi

Jadual 4.6 di atas menunjukkan ketiga-tiga komponen berada dalam tahap yang tinggi iaitu komponen interaksi dengan murid, strategi pembelajaran dan kawalan kelas dengan min keseluruhannya adalah 3.81 dengan sisihan piawai sebanyak .512. Komponen tertinggi ialah strategi pembelajaran di mana skor min tertinggi sebanyak 4.01 dengan sisihan piawai .552 diikuti dengan komponen kawalan kelas dengan skor min 3.79 dengan sisihan piawai .483. Dengan skor min 3.65 dengan sisihan piawai .502, komponen interaksi dengan murid berada di tempat ketiga. Oleh itu kajian mendapati kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong berada pada tahap yang tinggi.

Keputusan Korelasi Antara Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dengan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

Berdasarkan Jadual 4.7 tafsiran pekali korelasi Alias Baba (1997) dan Cohen (2003) di atas, didapati semua dimensi kepimpinan instruksional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan pada aras 0.05. Dapatan tersebut ditunjukkan seperti Jadual 4.8 di bawah:

JADUAL 4.8: KORELASI ANTARA KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DENGAN KOMPETENSI PENGAJARAN GURU BUKAN OPSYEN BAHASA INGGERIS

Pemboleh Ubah Kompetensi	Kepim Inst GB	Korelasi Pearson	Guru
Kepim Inst GB	Korelasi Pearson	1	.512**
	Sig. (2 hujung)		000
	N	57	57
Kompetensi Guru	Korelasi Pearson	.512**	1
	Sig. (2 hujung)	.000	

**Nilai signifikan p = 0.05

Bagi menjawab hipotesis nul tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru, analisis korelasi *Pearson* digunakan. Jadual 4.8 menunjukkan hasil analisis menggunakan korelasi tersebut. Dapatan analisis tersebut menunjukkan nilai $r = .512$ dan signifikan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan $p = .005$ ($p < 0.05$) melalui maklum balas responden berjumlah seramai $n=57$. Memandangkan nilai $p < 0.05$ maka hipotesis nul ditolak. Kajian mendapati terdapat hubungan yang sederhana dan signifikan di antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris.

Dimensi Kepimpinan Instruksional Yang Mempunyai Hubungan Yang Paling Kuat Dengan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

Penyelidik juga ingin melihat di antara ketiga – tiga dimensi yang ada dalam kepemimpinan instruksional, dimensi apakah yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Kajian mendapati diantara dimensi menjelaskan definisi dan matlamat, mengurus program instruksional dan mewujudkan iklim pembelajaran yang sangat positif, dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang sangat positif menunjukkan hubungan yang tinggi dan signifikan nilai $r = .679$ dan nilai signifikan $p = .000$ dengan kompetensi pengajaran bukan guru opsyen berbanding dengan dimensi mengurus program instruksional yang menunjukkan hubungan yang sederhana dan signifikan dengan nilai $r = .579$ dan nilai signifikan $p = .000$. Manakala dimensi menjelaskan definisi dan matlamat mempunyai hubungan yang sederhana dengan nilai $r = .499$ dan nilai signifikan $p = .000$ tetapi agak rendah jika dibandingkan dengan dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif dan dimensi mengurus program instruksional. Ini menunjukkan bahawa guru besar yang mewujudkan iklim pembelajaran yang positif di sekolah boleh meningkatkan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris.

Keputusan Korelasi Antara Dimensi Menjelaskan Definisi Dan Matlamat Dengan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

JADUAL 4.8(i) KORELASI ANTARA DIMENSI MENJELASKAN DEFINISI DAN MATLAMAT DENGAN KOMPETENSI PENGAJARAN GURU BUKAN OPSYEN BAHASA INGGERIS

Pemboleh Ubah	Misi & Matlamat	Kompetensi Guru
---------------	-----------------	-----------------

Misi dan Matlamat	Korelasi Pearson	1	.499**
	Sig. (2 hujung)		.000
	N	57	57

Kompetensi Guru	Korelasi Pearson	.499**	1
	Sig. (2 hujung)	.000	
	N	57	57

**Nilai signifikan p = 0.05

Keputusan Korelasi Antara Dimensi Mengurus Program Instruksional Dengan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

JADUAL 4.8 (i) KORELASI ANTARA DIMENSI MENGURUS PROGRAM INSTRUKSIONAL DENGAN KOMPETENSI PENGAJARAN GURU BUKAN OPSYEN BAHASA INGGERIS

Pemboleh Ubah	Program Instruksional	Kompetensi Guru	
Mengurus Prog Instruksional	Korelasi Pearson	1	.579**
	Sig. (2 hujung)		.000
	N	57	57

Kompetensi Guru	Korelasi Pearson	.579**	1
	Sig. (2 hujung)		.000
	N	57	57

**Nilai signifikan p = 0.05

Keputusan Korelasi Antara Dimensi Mewujudkan Iklim Pembelajaran Yang Sangat Positif Dengan Kompetensi Pengajaran Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris

JADUAL 4.8(i) KORELASI ANTARA DIMENSI MEWUJUDKAN IKLIM PEMBELAJARAN YANG SANGAT POSITIF DENGAN KOMPETENSI PENGAJARAN GURU BUKAN OPSYEN BAHASA INGGERIS

Pemboleh Ubah Kompetensi		Iklim	
		Pembelajaran	Guru
Iklim Pembelajaran	Korelasi Pearson	1	.679**
	Sig. (2 hujung)		.000
	N	57	57
Kompetensi Guru	Korelasi Pearson	.679**	1
	Sig. (2 hujung)	.000	
	N	57	57

**Nilai signifikan p = 0.05

Dapatan analisis tersebut menunjukkan nilai $r = .679$ dan signifikan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan $p = .005$ ($p < 0.05$). Memandangkan nilai $p < 0.05$ maka hipotesis nul ditolak. Kajian mendapati terdapat hubungan yang tinggi (0.60 – 0.80) (Alias Baba, 1997 & Cohen, 2003) dan signifikan di antara dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris.

VII. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar berada pada tahap yang tinggi berdasarkan analisis deskriptif yang menunjukkan skor min 3.75 dengan sisihan piawai .641. Oleh itu tidak hairanlah sekiranya kepimpinan instruksional dilihat sebagai gaya kepimpinan yang diterima secara menyeluruh di Malaysia oleh Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Pihak Kementerian Pendidikan juga telah mengubah peranan pentadbir sekolah kepada kepimpinan instruksional. (KPM,

2007). Sazali et al (2007) juga mendapati bahawa gaya kepimpinan instruksional ini lebih dekat dan relevan dengan organisasi sekolah di Malaysia.

Banyak kajian-kajian yang telah dibuat oleh para penyelidik di mana kepimpinan instruksional lebih berkesan dalam membentuk iklim sekolah yang positif dan pada masa yang sama mempunyai hubungan yang tinggi dengan kemenjadian pelajar. Kajian yang telah dibuat oleh Marzano et al. (2005) dan Nor Asikin (2009) mendapati bahawa pemimpin yang mengamalkan kepimpinan instruksional di sekolah lebih berkesan berbanding pengetua yang tidak mengamalkan kepimpinan instruksional dalam kepemimpinan mereka di sekolah. Secara umumnya, para sarjana Leithwood. et al (2004), O'Donnell & White (2005), Domsch (2009), Sirinides (2009), Smith (2009) dan Sahenk (2010) mengakui bahawa gaya kepemimpinan pengetua mempunyai hubungan yang signifikan dengan kemenjadian pelajar secara keseluruhannya.

Adanya kesedaran guru besar mengenai kepimpinan instruksional ini telah meletakkan dapatan kajian kepimpinan instruksional ini pada tahap yang tinggi. Menurut Quinn (2002), kepimpinan instruksional pentadbir mempunyai impak pengajaran di sekolah. Amalan pemimpin sekolah juga dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dan meningkatkan pencapaian dan produktiviti sekolah. Pemimpin sekolah juga bertanggungjawab untuk memimpin guru-guru memberi pendidikan yang terbaik agar sekolah dapat membangunkan modal insan yang berdaya saing dalam bidang akademik, kokurikulum dan sahsiah diri. (Hoy & Miskel, 2001).

Kebanyakan guru besar telah menetapkan tahap kecemerlangan yang perlu mereka capai bagi memastikan fokus terhadap kurikulum diutamakan. Mereka melakukan pemantauan dengan menyelia atau mencerap proses pengajaran dan pembelajaran yang sedang berlaku. Penyeliaan dilihat sebagai salah satu fungsi dalam dimensi mengurus program instruksional. Dapatan kajian ini yang mana pada dimensi mengurus program instruksional pada item 8, item yang paling tinggi dalam dimensi ini, di mana min 4.28 dengan sisihan piawai .674 bahawa guru besar saya melaksanakan penyeliaan pengajaran guru pada masa yang telah ditetapkan serta membuat penilaian kelemahan dan kekuatan pengajaran guru menyokong Robinson, Lloyd dan Rowe (2008) yang menyatakan aktiviti penyeliaan adalah sebahagian dari tanggungjawab kepimpinan instruksional. Kajian ini juga mengesahkan teori kepimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger dan Murphy (1987) yang mencadangkan bahawa kepimpinan instruksional diamalkan oleh pengetua harus fokus kepada pencapaian kurikulum dan memupuk iklim pengajaran dan pembelajaran yang positif.

Sehubungan dengan itu, kepimpinan instruksional tidak boleh diabaikan kerana ia berupaya memastikan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar dan sistematik. Kepimpinan instruksional dalam pendidikan dapat meningkatkan mutu pengajaran yang menyeluruh dalam menangani isu, matlamat dan

kepentingan pendidikan selaras dengan falsah pendidikan negara ke arah pendidikan yang lebih berkualiti untuk merealisasikan Wawasan 2020 (Aminuddin, 1998). Menurut James dan Balasandran (2009), para pentadbir perlu juga memainkan peranan sebagai pemimpin instruksional dan pada masa yang sama memainkan peranan sebagai pemimpin kurikulum.

Statistik deskriptif yang diperolehi menunjukkan bahawa tahap kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong berada pada tahap yang tinggi dengan skor min 3.81 dengan sisihan piawai .512. Berdasarkan dapatan tersebut ini menunjukkan bahawa walaupun guru yang mengajar Bahasa Inggeris tersebut bukan guru opsyen, mereka menunjukkan kompetensi yang tinggi dalam mengajar Bahasa Inggeris. Dapatan ini berbeza dengan dapatan kajian Mohd Yusof (2002) yang menyatakan bahawa komitmen kerja guru di Malaysia tidak menggalakkan dan Tang dan Ting (2007) juga menyatakan bahawa motivasi kerja guru bukan penutur jati adalah rendah kerana kurang yakin dengan kemahiran mereka dalam mengajar Bahasa Inggeris.

Terdapat tiga komponen di dalam kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris iaitu interaksi dengan murid, strategi pengajaran dan kawalan kelas. Item – item di dalam komponen kompetensi pengajaran guru seperti saya menggalakkan murid memperoleh pengetahuan dan kemahiran secara sendiri, saya mengajukan soalan yang menjurus ke arah membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dan saya menggabungkan dan mengaitkan isi pelajaran dengan matapelajaran lain dalam aktiviti pembelajaran mempunyai antara skor min tertinggi. Ini menunjukkan guru – guru bukan opsyen mampu untuk menekankan strategi kemahiran berfikir di dalam kelas mereka dalam menentukan kejayaan matapelajaran yang di ajar oleh mereka. Ini mengesahkan kajian Zamri (2014) yang menyatakan bahawa kejayaan dan kecemerlangan dalam sesuatu matapelajaran tidak akan menjadi kenyataan sekiranya pengajaran guru masih menggunakan kaedah tradisional dan tidak mengira aspek kemahiran berfikir yang dilihat banyak mempengaruhi pencapaian pelajar. Hasil dapatan kajian ini juga berbeza dengan kajian Zamri (2014) bahawa amalan pengajaran di dalam bilik darjah kurang menekankan strategi kemahiran berfikir seperti kaedah penyoalan, perbincangan dan inkuiri penemuan.

Oleh itu guru – guru bukan opsyen Bahasa Inggeris perlulah mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam mengajar Bahasa Inggeris untuk mendapatkan hasil yang berkesan. Para guru hendaklah meningkatkan kemahiran dan penguasaan Bahasa Inggeris yang tinggi dalam menampung kekurangan guru opsyen Bahasa Inggeris yang sedia ada sekarang untuk meningkatkan kualiti seseorang guru bukan opsyen. Menurut Abebe (2014), Ahmad Kamal, Abd. Rahman & Zuraidah (2015), Anusuya (2013), Ayob Jantan (2005), Hamdan Said & Mohd Ali Sukor (2011), Mat Rahimi & Mohd Yusri (2015) menyatakan bahawa guru yang berkualiti adalah penting dalam melaksanakan pengajaran yang efektif di dalam kelas. Guru yang tidak berkualiti akan memberi

kesan yang buruk kepada kemenjadian pelajar pada masa akan datang. Implikasi pengajaran guru yang kurang berkesan juga masih menjadi kerisauan seperti yang dilaporkan oleh Badan Jaminan Kualiti (2009-2011).

Dalam kajian ini hipotesis no1 menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen di daerah Betong. Hasil dapatan kajian menunjukkan wujudnya korelasi yang positif pada tahap yang sederhana iaitu dengan nilai $r = .512$ dengan signifikan $p = .000$ dengan nilai $p < 0.05$, maka hipotesis no1 ditolak. Oleh itu terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong. Dapatan kajian ini menyokong kajian Mohd Yusri dan Wan Abdul Azizi (2011) Koehler (2010), dan Sazali et al., (2007) yang menyatakan bahawa kepimpinan instruksional pengetua mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan kompetensi pengajaran guru

Pengkaji juga mengkaji dimensi yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Dimensi kepimpinan instruksional iaitu mewujudkan iklim pembelajaran yang positif adalah yang tertinggi berbanding dimensi – dimensi yang lain kerana dapatan kajian menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan positif pada tahap yang tinggi dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di mana $r = .679$ dengan sisihan piawai = .000. Guru besar yang mewujudkan iklim pembelajaran yang positif di sekolah mampu meningkatkan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen di sekolah. Ini kerana guru besar yang mengamalkan kepimpinan instruksional akan sentiasa menggalakkan guru-guru untuk meningkatkan kompetensi diri selain daripada menghantar guru-guru di bawah seliaannya untuk menyertai program perkembangan staf (profesionalisme) sama ada di peringkat dalaman atau luaran. Kajian Hallinger dan Murphy (1985) menyatakan pengetua perlu mewujudkan iklim pembelajaran yang positif dengan mengiktiraf usaha-usaha yang dilakukan oleh guru dengan memberi mereka insentif atau ganjaran dalam bentuk pujian, pengiktirafan secara terbuka dan penghargaan dalam bentuk sijil atau hadiah.

Selain daripada menghadiri kursus – kursus pembangunan profesionalisme, kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris boleh dipertingkatkan lagi dengan adanya penyeliaan dan pencerapan daripada guru besar. Menurut Robinson, Lloyd dan Rowe (2008), aktiviti penyeliaan adalah sebahagian dari tanggungjawab kepimpinan instruksional. Mereka juga menyatakan peranan kepimpinan instruksional antara lain harus fokus kepada kurikulum dan penyeliaan dalam usaha meningkatkan prestasi sekolah secara menyeluruh. Penyeliaan dilihat sebagai salah satu fungsi dalam dimensi mengurus program instruksional secara khusus. Oleh itu, dimensi mengurus program instruksional mempunyai

hubungan yang signifikan yang positif pada tahap sederhana dengan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris dengan $r = .579$ dengan sisihan piawai $.000$. Penyeliaan adalah penting kerana guru besar boleh memberi maklum balas kekuatan dan kelemahan guru dalam dalam proses pengajaran dan menyediakan kemudahan sumber pengajaran yang boleh digunakan oleh guru tersebut dan ini akan meningkatkan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Menurut Mohd Ibrahim, Mohammed Sani dan Rosemawati (2015), menyatakan bahawa kepemimpinan instruksional pengetua bukan hanya perlu memberi penumpuan terhadap tugas-tugas pentadbiran sekolah sahaja malah harus melihat segala-galanya secara menyeluruh dan berkesan bagi tujuan menjadikan sekolah sebagai entity perubahan yang berkesan dan dinamik

Dimensi menjelaskan definisi dan matlamat juga mempunyai hubungan yang signifikan positif tahap sederhana dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong dengan $r = .499$ dengan sisihan piawai $.000$. Dapatan ini menunjukkan guru besar ada menjelaskan definisi dan matlamat sekolah tetapi tidak secara menyeluruh. Guru besar yang mengamalkan kepemimpinan instruksional di sekolah mereka akan memberi fokus yang jelas kepada guru – guru tentang arah tuju sekolah (Hallinger, 2005). Guru besar yang mampu menjelaskan matlamat dan tahu hala tuju mereka mampu membimbing warga sekolahnya ke arah sekolah yang cemerlang.

Secara kesimpulannya, kajian ini mengkaji tentang hubungan kepemimpinan instruksional dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong. Hasil dapatan kajian mendapati kepemimpinan instruksional guru besar berada pada tahap yang tinggi dan komitmen pengajaran guru bukan opsyen juga berada pada tahap yang tinggi. Kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan yang positif pada tahap sederhana di antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong. Kajian ini juga mendapati dimensi mewujudkan iklim pembelajaran yang positif mempunyai hubungan signifikan yang positif pada tahap tinggi dengan kompetensi guru berbanding dimensi mengurus program instruksional dan menjelaskan definisi dan matlamat mempunyai hubungan yang signifikan pada tahap sederhana dengan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di daerah Betong.

Kerajaan telah menggariskan dengan jelas hasrat untuk meningkatkan kualiti guru dan pemimpin sekolah bagi menambahkan lagi keberkesanan organisasi pendidikan terutama di sekolah dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025). Penekanan yang jelas terhadap dimensi – dimensi kepemimpinan instruksional guru besar dan kompetensi pengajaran guru bukan opsyen kepada warga pendidikan untuk memastikan usaha

meningkatkan keberkesanan organisasi sekolah dapat dicapai.

Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak boleh menggunakan kajian ini untuk menilai tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar atau pengetua dengan kompetensi guru bukan opsyen Bahasa Inggeris di sekolah rendah dan sekolah menengah kerana hampir semua sekolah mempunyai masalah kekurangan guru opsyen Bahasa Inggeris. Dapatan kajian ini juga membuktikan bahawa kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris boleh ditingkatkan lagi sekiranya pengamalan kepimpinan instruksional ini diberi penekanan oleh guru besar kerana berdasarkan kajian ini, ia mampu mempengaruhi kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris. Guru Besar juga haruslah memberi penekanan terhadap kepemimpinan instruksional kerana dapatan kajian ini juga telah membuktikan kepemimpinan instruksional guru besar mampu mempengaruhi kompetensi pengajaran guru bukan opsyen Bahasa Inggeris.

RUJUKAN

- Baharuzaini Baharin et al. (2016). Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efiakasi Guru. *Journal of Personalised Learning*.9(1) 2016,9-17
- Habib & Zaimah. (2012.) Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru. *Prosiding PERKEM VII. Jilid 2(2012) 1471 -1478*
- Hasnah Isnon. (2016). Kompetensi Guru Bahasa Melayu Dalam Menerapkan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu – JPBM (Malay Language Educational Journal – MyEJ)2180-4842. Vol.7, Bil.1 (Mei 2017) : 56-65*
- Khalip, Hamidah, Jamal@Nordin, Suriani. (2014). Kepimpinan Transformasional Pengetua L Perbandingan antara sekolah menengah awam dan swasta cemerlang. *Management Research Journal. Vol.3. (2014) 120-139*
- Mohd Fauzi, Abdul Razak & Mohammad Iskandar. (2015). Pengetahuan Kompetensi Ke Arah peningkatan Aplikasi Kemahiran Pengajaran Dan Pembelajaran Guru Sejarah. *7th International Seminar on Regional Education, November 5-7,201*
- Mohd Ibrahim, Mohammed Sani & Rosemawati. (2015). Kompetensi Kepemimpinan Instruksional Di Kalangan Pengetua Sekolah: Satu Kajian Empirikal Di Negeri Selangor.*Jurnal Kepimpinan Pendidikan. ISSN 2289-9669. Bil.2. Isu 3*
- Mohd Yusri Ibrahim & Aziz Amin. (2014). Model Kepimpinan Pengajaran Dan Kompetensi Pengajaran Guru. *Jurnal Kurikulum &*

Pengajaran Asia Pasifik – Januari 2014, Bil.2 Isu 1

Noor Hayati & Mohd Sallehudin. (2014) Proficiency Standards of Melaka Non-Optionist in Service Teachers. *Journal of Education and Practise*, Vol 5. No 6, 2014

Shahril Marzuki. (2000). Pendidikan di Malaysia: isu masa kini. *Kertas kerja Seminar Pendidikan. Universiti Malaya, 15 April.*

Tan Keow Ngang & Zainab Ali. (2014). Kepemimpinan Kemahiran Insaniah dan Pengurusan Kurikulum Pengetua di Sekolah Berprestasi Tinggi. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 39(1)(2014) : 77 – 82

Tang Keow Ngang. (2000). Kepimpinan pengajaran pengetua dan guru besar di sekolah-sekolah Zon Ampang. *Tesis Sarjana Sains. Universiti Putra Malaysia, Serdang*

Yaakob Daud et al (2018). Teaching and Learning Supervision, Teachers' Attitude Towards Classroom Supervision and Students' Partipation. *International Journal of Instruction* .1308-1470. Vol11. No.4

Penggunaan Aktiviti Teater Ombromanie Kanak-Kanak (ATOK) Dalam Meningkatkan Penyampaian Cerita Murid

Anderson Ansam anak Lumpoh, Ruhizan bt. Mohammad Yasin

Abstract – Kajian ini dijalankan untuk meningkatkan penyampaian cerita murid dalam subjek Bahasa Melayu menggunakan Aktiviti Teater Ombromanie Kanak-Kanak (ATOK). ATOK digunakan untuk membantu murid menjanakan idea secara tersusun semasa membina dan menyampaikan cerita. Reka bentuk kajian yang digunakan ialah kajian tindakan yang menggunakan instrumen temu bual, pemerhatian berstruktur dan soal selidik. Kajian ini menggunakan Model Lewin (1946) dan Laidlaw (1992) dan intervensi telah dijalankan sebanyak 5 kali. Hasil analisis pemerhatian berstruktur menunjukkan perubahan positif berlaku tindakan dijalankan. Manakala, hasil soal selidik mendapati penggunaan ATOK membantu murid untuk membina cerita dengan idea tersusun dan menyampaikan cerita dengan bahasa yang indah menggunakan bahasa badan yang kreatif. Hasil dapatan temu bual juga menunjukkan respon yang sangat baik daripada para murid dan guru di mana ATOK dapat menarik minat murid untuk bercerita dengan seronok di dalam bilik darjah. Pada masa yang sama juga, ATOK dapat meningkatkan keupayaan murid untuk berfikir secara kritis dan kreatif dalam membina dan menyampaikan cerita. Untuk kajian susulan, penggunaan ATOK akan diluaskan lagi dalam meningkatkan kosa kata murid untuk bercerita. Selain itu, ATOK juga menyediakan beberapa modul dalam bentuk digital untuk dilayari oleh murid bagi pembelajaran sendiri dan digunakan oleh guru sebagai permulaan mengajar ombromanie di dalam kelas.

Keywords – ombromanie, bercerita, idea tersusun, intonasi, bahasa badan, bermain sambil belajar

Anderson Ansam anak Lumpoh*, Ruhizan bt. Mohammad Yasin, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (email*: andersonansam92@gmail.com)

I. PENGENALAN

Cerita merupakan satu elemen yang sangat dekat dengan murid. Dalam dunia globalisasi ini, aktiviti bercerita sesuai dijadikan wadah untuk memupuk dan menyuburkan sifat-sifat peka murid kepada penguasaan bahasa dengan lebih baik di samping meningkatkan kemahiran berkomunikasi. Berkomunikasi adalah keperluan yang perlu ditanam dalam diri murid zaman sekarang untuk belajar kemahiran empati, kemahiran sosial yang merentasi budaya dan kemahiran metakognitif (Cynthia, 2015). Aktiviti bercerita pula merupakan seni yang menggunakan bahasa, pergerakan dan mimik muka untuk melontarkan idea dan merangsang daya imaginasi audien. Di samping itu, bercerita dapat menjanakan minda dan daya imaginasi serta menggalakkan kemahiran berfikir secara kreatif dan kritis (IPBMM, 2008; Rohizani & Hazri 2009). Dalam konteks pengajaran dan

pembelajaran, bercerita membolehkan kanak-kanak menyuarakan pendapat dan perasaan secara lisan.

Oleh hal yang demikian, Kementerian Pendidikan Malaysia pada tahun 2010 telah menggubal semula kurikulum pendidikan Bahasa Melayu di Malaysia yang bermatlamat mewujudkan murid yang cekap berbahasa. Hal ini dapat dilihat melalui penggubalan modul Seni Bahasa dalam mata pelajaran Bahasa Melayu yang membantu murid untuk mencipta, menghasilkan dan mempersembahkan karya kreatif pelbagai genre secara lisan dan bertulis melalui pelbagai teknik yang menarik. Walau bagaimanapun, masalah menyampaikan cerita masih wujud dalam kalangan murid sekolah. Kajian lepas mendapati bahawa kekurangan kosa kata, tidak berminat pada subjek dan strategi pengajaran berpusatkan guru menyebabkan masalah menyampaikan cerita masih berlaku (Arnika, Suharno & Yulianti, 2016).

Berikutan masalah tersebut, kajian ini bertujuan untuk membantu murid bercerita menggunakan Aktiviti Teater Ombromanie Kanak-Kanak (ATOK). Aktiviti ini merupakan pengintegrasian bayang-bayang dengan multimedia untuk mempersembahkan cerita di dalam kelas secara didik hibur dan berpusatkan murid. Kesimpulannya, aktiviti ini merupakan satu persembahan teater bercerita oleh murid dengan menggunakan bayang-bayang tangan secara kreatif dan seronok semasa menyampaikan cerita di dalam kelas.

II. PERNYATAAN MASALAH

Berdasarkan refleksi pengajaran dan pemudah cara yang lepas, masalah yang dikenal pasti dalam kalangan murid semasa menyampaikan cerita ialah penyampaian idea yang tidak tersusun, tidak ada intonasi bercerita dan tidak menggunakan bahasa badan. Murid juga didapati malu untuk bersuara apabila diminta untuk menyampaikan cerita dihadapan kelas. Penyampaian cerita dengan idea tersusun merupakan satu aktiviti yang sangat penting kerana dapat membina pembelajaran yang bermakna, membangun kepemimpinan dan berkongsi pengalaman (Boje et.al, 2015; Lawrence & Paige, 2016; Cremin et.al, 2017). Penggunaan intonasi yang betul juga dapat menghubungkan perasaan penyampai cerita dengan pendengar.

Selain itu, bahasa badan juga sangat penting digunakan semasa bercerita kerana bahasa badan bertindak sebagai pengganti bagi mesej lisan (Syahrul, 2013). Bahasa badan boleh menjadi manifestasi kepada perasaan atau idea seseorang. Tegasnya, murid perlu dibantu untuk

dapat menyampaikan cerita dengan cara yang betul serta menggunakan bahasa badan yang sesuai.

III. KAJIAN LITERATUR

Bercerita

Bercerita memiliki satu upaya yang mampu membangunkan minda murid ke arah sesuatu yang bermakna (Barton & Booth, 1990). Oleh hal yang demikian, bercerita merupakan satu aspek yang penting dalam kehidupan seseorang. Fisher & Terry (1990) menyatakan bahawa semua kanak-kanak di pelbagai usia boleh bercerita. Menurut Zuraini & Abdul Rasid (2014), bercerita ialah penglibatan hubungan dua hala antara guru dengan murid, dan antara murid dengan murid. Teknik ini juga boleh difleksibelkan mengikut kesesuaian dan kemampuan guru. Shahhabuddin & Rohizani (2003) pula menyatakan bahawa semasa teknik bercerita digunakan di dalam bilik darjah, murid boleh mengalami sendiri situasi cerita melalui penggunaan bahan bantu mengajar yang disesuaikan guru. Selain itu, penggunaan gambar atau bercerita dikatakan dapat melatih murid berfikir.

Bayang-Bayang Tangan

Ombromanie atau bayang-bayang tangan merupakan satu seni bahasa badan yang telah lama wujud. Menurut maklumat daripada laman sesawang *Quick Change Artistry*, ombromanie merupakan seni menggunakan tangan untuk membentuk gambaran pada permukaan yang kosong oleh cahaya. Sen & Sen (2002) dalam laman sesawang *Hand Shadow Graphy* menyatakan bahawa bayang-bayang tangan ialah seni yang unik yang mengabungkan tangan dan jari pada skrin kosong menyampaikan berjuta cerita dengan kesan visual audio yang dipanggil "*cinema in silhouette*". Di samping itu, ombromanie juga ialah seni persembahan sesebuah cerita menggunakan bayang-bayang tangan yang dihasilkan daripada tangan dapat memmanifestasikan peribadi seseorang yang membantu seseorang tersebut dapat mengenali dirinya sendiri dengan lebih baik (Pavani & Castiello, 2003; APT Classes, 2015).

Belajar Sambil Bermain

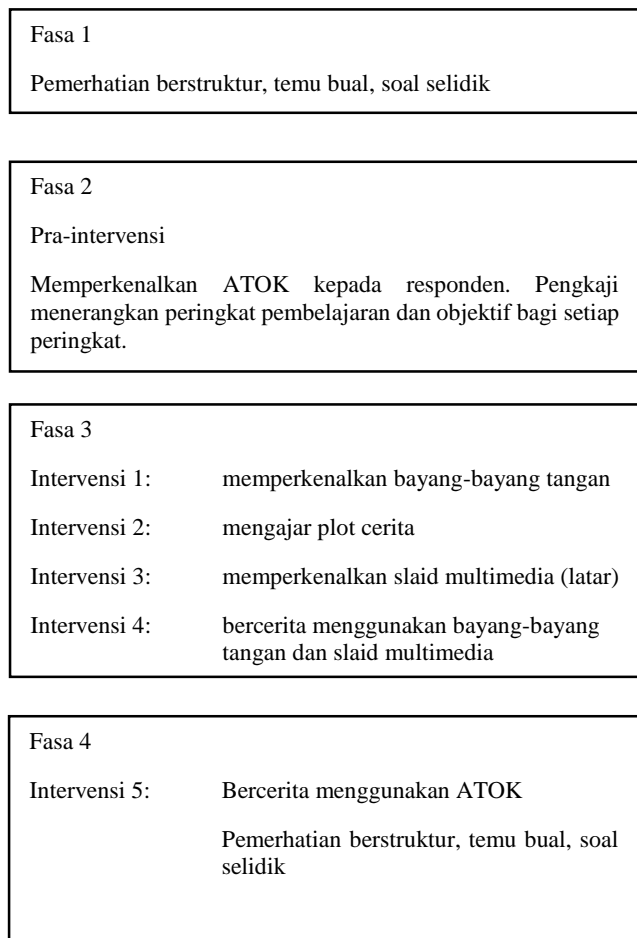
Bermain ialah pengalaman pengajaran dan pembelajaran yang terbaik dan menjadi keutamaan dalam pemerolehan ilmu kanak-kanak di mana mereka belajar tentang persekitaran dan memahami isu yang berlaku di sekeliling dalam keadaan yang menggembirakan dan bermakna. Bermain juga merupakan satu keperluan dalam kehidupan kanak-kanak (Landreth, Baggelly & Tyndall, 1999; Moyles 2005). Bermain merupakan aksi, tindakan atau kelakuan yang boleh dihargai dan mudah untuk dikenal pasti yang dapat menyumbang kepada perkembangan kanak-kanak dari aspek sosial, kognitif, afektif dan motor (Frost, Bowers & Wortham, 1990; Sluss, 2005). Oleh itu, bermain adalah perkembangan yang paling tinggi pada zaman kanak-kanak. Melalui bermainlah kanak-kanak juga dapat belajar meluahkan apa yang terkandung dalam jiwa mereka dengan rela. Peluang bermain yang diberikan oleh orang dewasa merupakan

keutamaan dan sangat bermakna kepada kanak-kanak bagi masa depan mereka.

IV. METADOLOGI

Kajian ini merupakan kajian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan penyampaian bercerita murid menggunakan ATOK. Seramai 7 orang responden murid Tahun 4 telah terlibat dalam kajian ini. Semua responden bukan penutur jati bahasa Melayu mempunyai penguasaan sederhana dan lemah dalam subjek Bahasa Melayu. Model Penyelidikan Tindakan Lewin (1946) dan Laidlaw (1992) telah digunakan sebagai panduan untuk kajian ini. Di samping itu, instrumen seperti pemerhatian berstruktur, temu bual dan soal selidik telah digunakan untuk mendapatkan data sebelum dan selepas intervensi. Bukan itu sahaja, lima intervensi telah dijalankan untuk meningkatkan penyampaian cerita murid Tahun 4 menggunakan ATOK. Pemerhatian berstruktur menggunakan senarai semak adalah mudah untuk dilaksanakan dan mudah dianalisis serta memberi ruang kepada penyelidik untuk membuat pemerhatian tanpa bantuan penyelidik lain. Dalam kajian ini, pemerhatian berstruktur digunakan untuk melihat tingkah laku murid semasa menyampaikan cerita yang mengandungi lima item, (i) Plot cerita, (ii) Intonasi, (iii) Keyakinan.

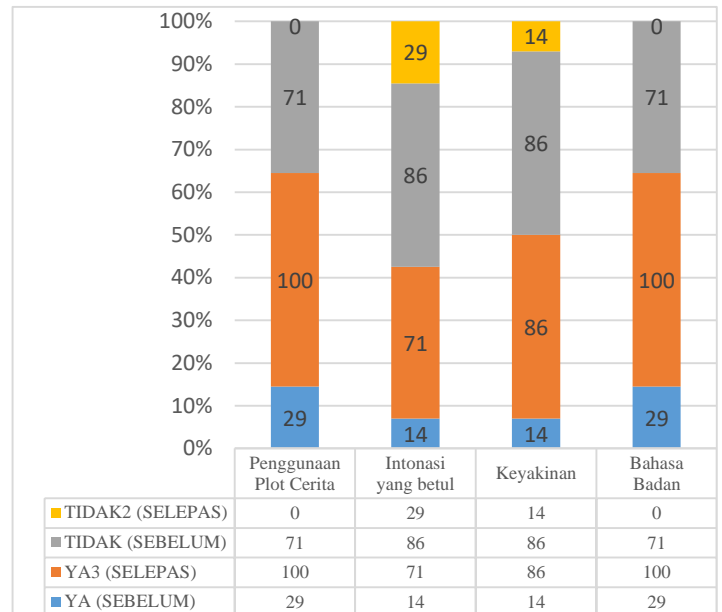
Selain itu, temu bual merupakan salah satu kaedah mengumpul maklumat yang utama dalam kajian. Temu bual digunakan untuk memperoleh maklumat berkenaan fakta, kepercayaan, perasaan, kehendak mengikut keperluan persoalan kajian menyatakan bahawa temu bual perlu bersifat reflektif dan dapat mencerminkan kehidupan dan keadaan sebenar mengenai sesuatu fenomena. Pengkaji juga menggunakan borang soal selidik untuk mendapatkan respon daripada murid tentang penggunaan ATOK dalam aktiviti bercerita. Prosedur tindakan telah dilaksanakan mengikut perancangan dengan teliti. Pelaksanaan prosedur ini dilakukan bertujuan untuk mencapai objektif kajian.



Rajah 1: Prosedur Pelaksanaan ATOK

V. DAPATAN

Antara aspek yang diperhatikan dalam ketiga-tiga instrumen ini ialah penggunaan plot dalam cerita untuk menjawab soalan kajian (1), manakala aspek yang kedua ialah intonasi yang betul semasa bercerita untuk menjawab soalan kajian (2), serta keyakinan dan penggunaan bahasa badan untuk menjawab soalan kajian (3).



Rajah 2: Graf Perbandingan Data Pemerhatian Berstruktur Sebelum dan Selepas Intervensi

Berdasarkan graf di atas, jelas nampak peningkatan pada peratusan kekerapan YA dan penurunan pada peratus kekerapan TIDAK, yakni perubahan positif berlaku dalam kalangan responden setelah menggunakan ATOK. Berdasarkan graf di atas, 100% subjek kajian dapat bercerita menggunakan idea tersusun yakni menggunakan plot cerita bagi menjawab soalan kajian (1). Peningkatan sebanyak 71% berlaku pada item intonasi yang betul iaitu responden dapat menggunakan nada, jeda dan kelantangan suara sesuai dengan emosi dalam cerita selajurnya menjawab soalan kajian (2). Selain itu, data juga menunjukkan peningkatan sebanyak 86% dalam item keyakinan. Data juga menunjukkan bahawa 100% responden menggunakan bahasa badan iaitu ombromanie semasa bercerita secara berkumpulan sekali gus menjawab soalan kajian (3). Oleh itu, graf tersebut menunjukkan bahawa penggunaan ATOK membantu responden dalam bercerita dengan baik.

Untuk instrumen yang kedua iaitu temu bual digunakan untuk menunjukkan respon murid terhadap ATOK dalam pembelajaran bercerita. Dapatan dalam temu bual menunjukkan bahawa ATOK dapat meningkatkan kemahiran murid dalam membina dan menyampaikan cerita. Hal ini dilihat melalui respon daripada responden yang menyatakan bahawa mereka seronok belajar bercerita menggunakan bayang-bayang tangan. Di samping itu, data analisis temu bual ini juga menunjukkan 100% daripada jumlah responden mengakui bahawa penggunaan ATOK dapat meningkatkan keupayaan mereka bercerita dengan idea tersusun dan intonasi yang betul. Secara keseluruhannya, hasil temu bual ini membuktikan bahawa penggunaan ATOK juga memberikan keseronokan kepada murid untuk belajar bercerita di dalam kelas.

Instrumen ketiga yang saya gunakan dalam kajian ini ialah soal selidik. Yang berikut merupakan hasil analisis data berdasarkan soal selidik yang telah dijalankan.

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Tidak pasti		Setuju		Sangat setuju	
	Bi 1	%	Bi 1	%	Bi 1	%	Bi 1	%	Bi 1	%
Saya boleh bercerita dengan intonasi yang betul.	-		-		-		5	71%	2	29%
Saya menyusun jalan cerita dahulu sebelum bercerita.	-		-		-		1	14%	6	86%
Saya menggunakan bahasa badan digunakan semasa bercerita.	-		-		-		2	29%	5	71%
Saya yakin bercerita di hadapan kawan-kawan.	-		-		-		1	14%	6	86%
Saya suka membina cerita secara berkumpulan.	-		-		-		2	29%	5	71%

Rajah 3: Data Soal Selidik Selepas Intervensi

Berdasarkan jadual analisis data soal selidik tersebut, 71% responden setuju manakala 29% lagi sangat setuju boleh bercerita dengan intonasi yang betul. Hal ini menunjukkan bahawa responden setuju bahawa penggunaan ATOK membantu mereka dalam bercerita. Untuk item 2 pula, 86% responden menyatakan sangat setuju bahawa aktiviti ini membantu mereka untuk menyusun jalan cerita dahulu sebelum bercerita. 14% responden pula menyatakan setuju bahawa ATOK dapat membantu menyusun jalan cerita. Untuk item yang ketiga, 71% responden menyatakan bahawa mereka sangat setuju menggunakan bahasa badan yakni bayang-bayang tangan semasa bercerita, manakala 29% responden menyatakan hanya setuju kerana bayang-bayang yang dibuat agak kurang memuaskan hatinya. Dalam item keempat pula, 86% responden sangat setuju bahawa mereka yakin apabila bercerita di depan kelas. 14% pula menyatakan

hanya setuju kerana murid ini belum dapat melihat kreativiti menyampaikan cerita menggunakan bahasa badan. Walau bagaimanapun, responden setuju dan sangat setuju bahawa ATOK dapat meningkatkan keyakinan mereka semasa bercerita. Selain itu, dalam item kelima terdapat 71% responden sangat setuju bahawa mereka suka membina cerita dalam kumpulan. 29% lagi menyatakan setuju bahawa mereka suka membina cerita dalam kumpulan. Tuntasnya, responden setuju bahawa ATOK mampu untuk membantu mereka bercerita dengan baik.

VI. PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Aktiviti Teater Ombromanie Kanak-Kanak (ATOK) didapati mampu untuk meningkatkan penguasaan murid dalam membina dan menyampaikan cerita dengan idea yang tersusun, bahasa yang indah dan bahasa badan yang kreatif. Murid-murid lebih aktif dan sentiasa mahu melibatkan diri dalam aktiviti bercerita yang dijalankan sepanjang intervensi. Murid memerlukan imaginasi yang tinggi untuk mencipta watak daripada bayang-bayang tangan semasa bercerita. Hal ini memberikan peluang kepada murid untuk berkreasi dalam pembelajaran sendiri.

Pada masa yang sama juga, murid dapat menghubungkan bayang-bayang tangan dengan jalan cerita. Hal ini menunjukkan bahawa ATOK mampu menjadi agen kreativiti kepada murid-murid di sekolah. Di samping itu, inovasi ini juga memberi peluang kepada murid-murid untuk saling berinteraksi antara satu sama lain yang menyebabkan berlakunya pembelajaran kolaboratif. Murid juga memberikan respon yang bagus terhadap penggunaan ATOK di dalam pengajaran bahasa. Selain itu, ATOK juga sangat sesuai digunakan dalam pengajaran dan pembelajaran pada abad ke-21 lantaran penggunaannya yang fleksibel dan mudah dilaksanakan oleh guru dan murid.

Penggunaan ATOK juga dapat menarik minat, memotivasikan dan mewujudkan pembelajaran yang seronok dalam kalangan murid. Hal ini memudahkan guru untuk mengawal kelas dan mencungkil kreativiti murid dalam bercerita. Secara keseluruhannya, ATOK melengkapkan murid dan guru dengan ilmu tentang bercerita dan pembelajaran bermakna.

Walaupun bagaimanapun, masih terdapat beberapa kelemahan ATOK iaitu tidak dapat digunakan secara langsung apabila murid kekurangan kosa kata. Hal ini menyebabkan mereka akan mengalami masalah untuk bercerita yang berlaku dalam kalangan murid yang bukan penutur jati bahasa Melayu. Di samping itu, murid juga mengalami masalah dalam membentuk imej daripada tangan apabila tidak dapat membentuk imej yang mereka kehendaki. Hal ini menyebabkan murid mudah berputus asa dan membuat imej yang lain.

Sebagai penambahbaikan, kosa kata akan disediakan untuk murid yang mengalami masalah untuk bercerita tetapi masa untuk intervensi agak mengekang. Kosa kata ini akan diberikan kepada murid sebagai bahan tambahan untuk dibaca semasa di luar kelas. Kosa kata tersebut juga boleh berbentuk kad atau buku poket supaya mudah digunakan oleh murid semasa bercerita. Untuk murid yang mudah berputus asa, guru akan menyediakan satu video latihan tutorial membuat bayang-bayang tangan supaya murid lebih mudah untuk membuat imej daripada tangan. Video ini boleh didapati dalam bentuk digital yang disimpan oleh guru dalam bentuk CD ataupun melalui laman sesawang supaya murid dapat melayarinya untuk pembelajaran sendiri. Untuk kajian seterusnya, ATOK masih boleh dikembangkan dan diinovasikan kepada sesuatu yang lebih memberi hasil yang berkualiti kepada murid-murid berdasarkan SixthSense Technology (Pranav, 2015). ATOK mempunyai potensi juga untuk menjadi satu platform kepada para murid untuk menyerlahkan bakat dalam bidang *shadowgraphy*.

RUJUKAN

- APT Classes. (2015). *Shadowgraphy*. Dilayari pada 3 Mac 2018 di laman <http://aptclasses.com/shadowgraphy/>
- Arnika Andriani, Suharno & Yulianti. (2016). Peningkatan Keterampilan Bercerita Melalui Penggunaan Metode Pembelajaran Paired Storytelling. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Barton, B & Booth, D. (1990). *Stories in the Classroom, Stroytelling, Reading Aloud and Roleplaying With Children*. Markham, Ontario: Pembroke Publishers Limited.
- Boje David M., Rosile Grace Ann, Saylor Jillian and Saylor Rohny. (2015). Using Storytelling Theatrics for Leadership Training. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 17(3) 348– 362.
- Cremin Teresa, Flewit Rosie, Swann Joan, Faulkner Dorothy & Kucirkova Natalia. (2017). Storytelling and story-acting: Co-construction in action. *Journal Of Early Childhood Research*, 1-15.
- Cynthia Luna Scott. (2015). The Futures Of Learning 2: What Kind Of Learning For The 21st Century? *Working Papers, Education Research and Foresight*.
- Fisher, C. J & Terry, C. Ann. 1990. *Children's Language and the Language Arts, A Literature Based Approach*. Needham Heights, Massachusetts: Ally and Bacon Division of Simon & Schuster, Inc.
- Frost, J. L., Bowers, L., & Wortham, S., (1990). The state of American playgrounds. *Journal of Physical Education, Recreation, and Dance*. Vol 61 (8), hlm. 18-23.
- Horizon Report. Trend in 21st Education. (2014). Diperoleh pada 04 Mei 2018
- [dihttp://www.nmc.org/publication/nmc-horizonreport-2015-higher-educationedition/](http://www.nmc.org/publication/nmc-horizonreport-2015-higher-educationedition/)
- Institut Perguruan Bahasa Melayu Malaysia. (2008). *Modul kursus pendek kelolaan institut; bercerita dalam pengajaran dan pembelajaran dalam bahasa Melayu*. Kuala Lumpur: Jabatan Pengembangan Kebudayaan Melayu, IPBMM.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Dasar Pendidikan Kebangsaan*. Shah Alam: Giga Wise Network Sdn. Bhd.
- Landreth G. L., Baggelly, J., & Tyndall, A. L. (1999). Beyond adapting adult counseling skills for use with children: The paradigm shift to child-centered play therapy. *Journal of Individual Psychology*, 55(3), 272-288.
- Lawrence, Randee Lipson & Paige, Dennis Swiftdeer. (2016). *What Our Ancestors Knew: Teaching and Learning Through Storytelling*. New Directions for Adult and Continuing Education.
- LeBlanc, M., & Ritchie, M. (2001). A meta-analysis of play therapy outcomes. *Counseling Psychology Quarterly*, 14(2), 149–163.
- Moyles, J. 2005. *The excellence of play*. New York: Open Press University.
- Pavani dan Castiello. (2003). *Binding personal and extrapersonal space through body shadows*. Dilayari pada 6 April di laman <http://www.nature.com/neuro/journal/v7/n1/full/n1167.html>
- Pranav Mistry. (2015). *SixthSense Technology*. Diperolehi pada 07 Mei 2018 di <http://www.pranavmistry.com/>
- Rohizani Yaakub & Hazri Jamil. (2009). *Panduan bercerita untuk prasekolah*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Sen Amar and Sen Sabyasachi. (2002). *The Amazing World of Shadows Come Alive*. Dilayari pada 1 Januari 2018 di laman <http://www.handshadowgraphy.com/index.html>
- Shahabuddin Hashim & Rohizani Yaakub. (2003). *Psikologi Pembelajaran Dan Personaliti*. Bentong: PTS Publications & Distributors Sdn.Bhd.
- Sluss, D., J. (2005). *Supporting play: Birth through age eight*. Canada: Thomsom Delmar Learning.
- Syahrul Nizam Junaini. (2013). *Seni Bahasa Badan*. Selangor Darul Ehsan: PTS Professional Sdn. Bhd.
- Tanpa Pengarang. 2006. *The Art Of Shadowgraphy*. Dilayari pada 6 April di laman <http://www.quick-change-artistry.com/shadowgraphy.html>
- The New Media Consortium (NMC). (2015). *NMC Horizon Report Preview 2015*. Diperolehi pada 11

ICOFEA 2018 Conference Proceeding
eISBN 978-967-14616-2-4

Mei 2018 di <http://www.nmc.org/publication/nmc-horizon-report-2015-higher-education-edition/>

Zuraini Jusoh & Abdul Rasid Jamian. (2014). Kesan Bercerita terhadap Pencapaian Penulisan Karangan

Naratif Bahasa Melayu. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, ISSN: 2180-4842. Vol. 4, Bil. 1.

Hubungan Tahap Pengurusan Kokurikulum Pentadbir Sekolah Menengah Dengan Tahap Penglibatan Murid Daerah Simunjan

Fatimah Binti Morshidi, Jamallul Lail Abdul Wahab
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
fatimahmorshidi@yahoo.com

Astrak-Pengurusan kokurikulum yang sistematik akan meningkatkan tahap kecemerlangan kokurikulum sesebuah sekolah. Kajian ini dijalankan untuk mengkaji tahap pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir dan tahap penglibatan murid sekolah menengah Daerah Simunjan dalam aktiviti kokurikulum. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti hubungan tahap pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir dengan tahap penglibatan murid. Sampel kajian ini terdiri daripada 30 orang guru yang dipilih secara rawak mudah. Satu set soal selidik digunakan yang mempunyai 34 item. Data kajian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan min dan sisihan piawai bagi mengenalpasti tahap pengurusan kokurikulum. Manakala korelasi *Pearson* digunakan untuk mengenalpasti hubungan pengurusan kokurikulum dengan penglibatan murid. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap pengurusan kokurikulum pentadbir adalah tinggi. Manakala terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan kokurikulum dengan tahap penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum. Dengan itu, diharap pihak sekolah sentiasa menyusun dan menilai semula pengurusan aktiviti kokurikulum di sekolah masing-masing bagi meningkatkan tahap penglibatan murid.

Kata Kunci: pengurusan kokurikulum, pentadbir, penglibatan murid

I. PENGENALAN

Menjelang tahun 2020, Malaysia mempunyai matlamat untuk menjadi sebuah negara maju dengan masyarakat yang bersatu padu, progresif dan makmur, dinamis serta mempunyai rasa keyakinan diri dan daya tahan yang tinggi. Selaras dengan itu, maka sistem pendidikan negara menggariskan pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha berterusan ke arah memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Dengan merujuk kepada Falsafah Pendidikan Negara, keseimbangan dari segi jasmani dikaitkan dengan kecergasan fizikal dan kesihatan diri serta dapat menggunakan anggota dan tenaga fizikal sendiri untuk berdikari dan hidup bermasyarakat. Justeru itu, sistem pendidikan yang berteraskan kepada kejayaan murid dalam bidang akademik semata-mata harus dikurangkan.

Kokurikulum merupakan sebahagian daripada kurikulum sekolah yang penting dalam memberi penyuburan fizikal, mental dan emosi murid. Masyarakat menganggap aktiviti kokurikulum berada di luar bidang kurikulum sekolah dan menyebabkan aktiviti kokurikulum kurang mendapat perhatian dan sokongan daripada semua

pihak termasuk guru, ibu bapa serta murid. Malah ada yang menganggap kokurikulum sesuatu yang tidak penting dan hanya merupakan satu tempelan sahaja dalam bidang pendidikan. Perkembangan dalam sistem pendidikan melihatkan penekanan yang semakin serius dalam bidang kokurikulum. Malah kokurikulum bukan hanya dilaksanakan di sekolah-sekolah malah hingga ke institusi pengajian tinggi.

Kepentingan kokurikulum turut dinyatakan dengan jelas dalam buku panduan kokurikulum yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

“Dalam mesyuarat Pengurusan Pendidikan Bil. 9. 1997, wakil Bahagian Pengajian Tinggi mencadangkan agar kegiatan kokurikulum di sekolah dinilai berdasarkan format dan kaedah yang tetap dan diiktiraf agar keesahan dan kesahihannya tidak dipertikaikan apabila markah kokurikulum dijadikan sebagai sebahagian dari markah penilaian kemasukkan ke institusi-institusi pengajian tinggi tempatan.” (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1997)

Kepentingan kokurikulum sebagai salah satu saluran untuk mengembangkan potensi dan bakat murid dapat kita lihat apabila Kementerian Pendidikan Malaysia mewujudkan Dasar 1Murid 1Sukan (1M1S) mulai tahun 2011. Dasar 1M1S mewajibkan setiap murid menyertai sekurang-kurangnya satu sukan di sekolah (Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 16 Tahun 2010). Dengan adanya dasar ini murid dapat melibatkan diri dalam aktiviti kokurikulum sukan sepanjang tahun. Dasar ini juga dapat memupuk budaya bersukan dalam diri murid agar menjadi masyarakat yang mengamalkan budaya hidup yang sihat dan cergas.

Dewasa ini, kemasukan murid ke IPTA memerlukan sepuluh peratus markah pencapaian kokurikulum di samping pencapaian dalam bidang akademik. Jelaslah bahawa bidang kokurikulum semakin dititikberatkan malah di peringkat pengajian tinggi aktiviti kokurikulum turut diwajibkan kepada para maha siswa. Kepentingan aktiviti kokurikulum terserlah apabila Kementerian Pendidikan memperkenalkan Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) yang dimulakan pada tahun 2011 untuk sekolah rendah dan sekolah menengah pada tahun 2012. Dalam PBS, kepentingan aktiviti kokurikulum turut dinyatakan. Dalam pentaksiran yang dilakukan murid-murid akan dinilai pencapaian mereka melalui Pentaksiran Aktiviti Jasmani, Sukan dan Kokurikulum (PAJSK). Pencapaian murid akan diketahui pada

penghujung tahun setelah sesi persekolahan tamat untuk satu-satu tahun persekolahan.

Namun begitu, jika kita lihat di sekolah-sekolah masih ada pihak yang tidak mengambil kira akan kepentingan aktiviti kokurikulum ini sama ada di pihak murid, guru-guru, ibubapa malah pihak pentadbir juga kurang memberikan galakkan untuk mengembangkan aktiviti kokurikulum di sekolah mereka. Dalam usaha untuk melahirkan murid yang bukan sahaja cemerlang dalam bidang akademik tetapi juga dari segi rohani dan jasmani, aktiviti kokurikulum perlu diberikan perhatian yang khusus. Penerapan kokurikulum yang berkesan dapat menyemai sifat kepimpinan dalam kalangan murid yang bakal menjadi pemimpin yang akan menerajui negara pada masa akan datang. Menerusi kajian yang pernah dilakukan oleh Ahmad (2005), kokurikulum memberi kesan positif kepada murid seperti murid lebih berdisiplin, bertanggungjawab, bekerjasama, amanah, jujur, dedikasi, berdikari, bermotivasi, berkeyakinan dan berani.

II. LATAR BELAKANG KAJIAN

Setiap murid diwajibkan menganggotai sekurang-kurangnya satu unit beruniform dan mana-mana satu kelab dan persatuan atau sukan dan permainan. Kehadiran murid direkod setiap kali perjumpaan diadakan. Namun pengurusan yang tidak sempurna dan sistematik akan menyebabkan pengurusan kokurikulum tidak dapat dilaksanakan dengan berkesan dan cekap. Hal ini akan mengakibatkan kesukaran untuk mendapatkan rekod pencapaian dan kemajuan murid dalam aktiviti kokurikulum.

Pengurusan kokurikulum yang kurang cekap akan memberi kesan kepada penglibatan dan pencapaian murid dalam aktiviti kokurikulum. Ini kerana sekiranya markah pencapaian kokurikulum murid tidak direkod dengan sistematik dan berkesan murid-murid akan mengalami kerugian dari aspek pencapaian kokurikulum. Rekod-rekod penglibatan dan pencapaian kokurikulum murid ini seharusnya dipantau oleh Penolong Kanan Kokurikulum supaya tidak berlaku sebarang masalah keciciran dan ketiadaan rekod bagi setiap murid. Pengurusan kokurikulum yang berkesan akan membantu meningkatkan penglibatan dan potensi murid dalam aktiviti kokurikulum.

Selain itu, pengurusan kokurikulum yang kurang berkesan menyebabkan kegiatan seperti penglibatan murid tidak menyeluruh, pencapaian kokurikulum yang rendah serta ada segelintir guru yang gagal menjalankan kegiatan kokurikulum dengan berkesan. Ekoran daripada itu, matlamat pendidikan seperti yang digariskan dalam Falsafah Pendidikan Negara memerlukan masa yang lama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 18/2000, sesuai dengan matlamat Falsafah Pendidikan Kebangsaan, Kementerian Pendidikan Malaysia ingin menegaskan bahawa murid-murid di sekolah perlu diberi ruang untuk mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh dan bersepadu agar mereka menjadi insan yang seimbang dari segi intelek, rohani, emosi dan rohani. Pengembangan

bakat dan minat murid ini dapat dilakukan dengan penglibatan murid yang aktif dalam aktiviti kokurikulum.

Pengelolaan kokurikulum secara teratur dan sistematik akan membawa keberkesanan dalam mencapai aspirasi pendidikan negara. Keadaan ini juga akan mendorong penglibatan murid dalam bidang kokurikulum. Penglibatan yang menyeluruh akan dapat menggilap bakat yang ada pada seseorang murid. Ini juga dapat membantu memberikan pendedahan awal kepada murid untuk menghadapi dunia sebenar. Malah melalui aktiviti kokurikulum juga kebolehan memimpin seseorang murid dapat digilap. Menurut Mohd. Nordin (1986) dalam Wong Huey Ling (2007), daya kepimpinan yang tumbuh dalam diri murid akan mempengaruhi tahap inisiatif pembelajaran mereka. Rasa tanggungjawab menjalankan tugas, rasa hormat menghormati antara warga sekolah dipengaruhi oleh kesedaran yang ada pada murid sendiri. Dengan melibatkan diri dalam aktiviti kokurikulum, sikap-sikap seperti ini akan dapat disemai, disuburkan dan akhirnya dibentuk.

PERNYATAAN MASALAH

Penekanan kepada pencapaian akademik menyebabkan aktiviti kokurikulum kurang mendapat perhatian yang sewajarnya daripada pihak pentadbir. Hal ini menyebabkan perancangan dan pengurusan kokurikulum agak longgar dan tidak berkesan. Kokurikulum bukan merupakan bidang pencapaian utama yang dititikberatkan di sekolah ekoran daripada penekanan kepada bidang kurikulum. Menurut Abu Bakar Mohd. Husain (2007), sistem pendidikan tradisional sebelum dikemaskinikan tidak begitu seimbang dan ianya terlalu mementingkan kecemerlangan akademik sehingga membuatkan murid mengabaikan aktiviti luar bilik darjah sewaktu melalui proses pembelajaran.

Sikap para guru yang sambil lewa dan menganggap aktiviti kokurikulum sebagai satu bebanan menyebabkan murid kurang berminat untuk menyertai aktiviti kokurikulum di sekolah-sekolah. Keadaan ini adalah bertentangan dengan Falsafah Pendidikan Negara yang menitikberatkan keseimbangan dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek. Kepentingan kokurikulum dalam bidang pendidikan tidak seharusnya diabaikan. Ini dapat kita lihat dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 7/1988, sekolah-sekolah yang tidak memberikan keutamaan yang sewajarnya bagi mengimbangkan antara kepentingan gerak kerja kokurikulum dengan akademik dan kurang pula menekankan tentang penyertaan menyeluruh murid-murid dalam gerak kerja tersebut, boleh menyebabkan pendidikan menyeluruh tidak dapat dicapai.

Selain itu, murid-murid juga kurang berminat untuk menyertai aktiviti kokurikulum yang diadakan di sekolah-sekolah. Para murid beranggapan bahawa aktiviti kokurikulum tidak penting dan membuang masa sahaja kerana ia tidak dinilai dalam peperiksaan awam yang mereka duduki. Murid menganggap sukan kurang penting dan lebih menganggap pelajaran atau hiburan adalah lebih penting untuk menjamin masa depan yang lebih cemerlang. Keadaan ini menjadi semakin sukar bila pihak sekolah kurang memberikan penekanan kepada pelaksanaan aktiviti kokurikulum. Aktiviti yang tidak

menarik serta tiada pemberian anugerah dan insentif kepada murid-murid yang berjaya dalam aktiviti kokurikulum semakin menjadikan keadaan ini semakin rumit.

Ketiadaan perancangan yang baik dalam kokurikulum boleh menimbulkan beberapa masalah kepada pihak yang melaksanakan aktiviti kokurikulum yang dilaksanakan di sekolah-sekolah. Ketiadaan panduan akan menyebabkan guru-guru penasihat tidak dapat menjalankan aktiviti kokurikulum dengan sempurna lebih-lebih lagi jika guru penasihat tidak terlatih dalam aktiviti kokurikulum yang mereka kendalikan. Skema pelaksanaan kokurikulum di sekolah telah dibentuk untuk memastikan pelaksanaan kokurikulum di sekolah memberi impaks yang positif atau sumbangan yang konstruktif kepada pembangunan keintelektualan dan kemanusiaan murid-murid, maka pelaksanaan kokurikulum itu perlu dilaksanakan secara terancang, sistematik, telus dan mematuhi panduan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan atau diluluskan oleh agensi-agensi yang berkuasa ke atasnya, khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia (Ramlan Abdul Wahab, 2004).

Kajian ini dilaksanakan untuk melihat adakah pernyataan masalah yang dinyatakan memberi kesan kepada pengurusan kokurikulum pentadbir dan penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum di Daerah Simunjan. Selain itu, pengurusan kokurikulum yang kurang berkesan menyebabkan kegiatan seperti penglibatan murid tidak menyeluruh, pencapaian kokurikulum yang rendah serta ada segelintir guru yang gagal menjalankan kegiatan kokurikulum dengan berkesan

Kebanyakan kajian lepas juga sudah lama dilaksanakan. Kajian-kajian terkini berhubung pengurusan kokurikulum kurang dilakukan. Tambahan pula, kajian berhubung dengan pengurusan kokurikulum di Daerah Simunjan belum pernah dibuat oleh pengkaji-pengkaji sebelumnya. Kajian ini juga dijalankan supaya dapat menambah korpus ilmu dalam bidang kajian dalam konteks negeri Sarawak.

TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenalpasti tahap pengurusan kokurikulum pentadbir sekolah menengah Daerah Simunjan dan hubungannya dengan tahap penglibatan murid.

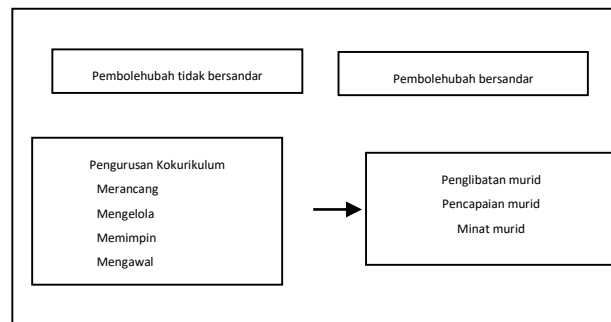
OBJEKTIF KAJIAN

- i. Menenalpasti tahap pengurusan kokurikulum pentadbir sekolah menengah Daerah Simunjan.
- ii. Menenalpasti tahap penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum sekolah menengah Daerah Simunjan.
- iii. Menenalpasti hubungan pengurusan kokurikulum pentadbir sekolah menengah Daerah Simunjan dengan tahap penglibatan murid.

HIPOTESIS KAJIAN

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan kokurikulum pentadbir sekolah menengah Daerah Simunjan dengan tahap penglibatan murid(Ho).

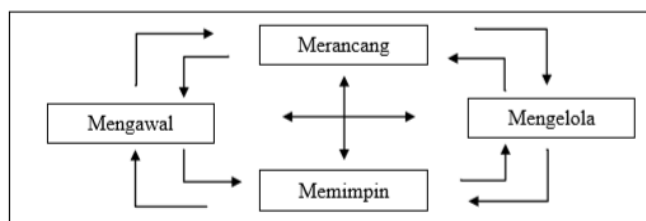
KERANGKA KONSEPTUAL



Rajah 1: Diubahsuai daripada Model Pengurusan Stoner, Freeman dan Gulick (1995)

MODEL / TEORI

Model Pengurusan yang digunakan oleh pengkaji sebagai panduan dalam kajian ini adalah Model Proses Pengurusan Stoner, Freeman dan Gulick (1995). Stoner (1989) merumuskan lima aspek pengurusan oleh Fayol dan tujuh fungsi pengurusan oleh Gulick kepada empat proses pengurusan utama iaitu: - a) merancang; b) mengelola; c) memimpin; dan d) mengawal seperti dalam rajah 2 berikut:



Sumber: Stoner, J.A., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1995). Management (6th Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Rajah 2: Model Proses Pengurusan Stoner, Freeman dan Gilbert (1995).

TINJAUAN LITERATUR

Pentadbir dan pengurus sekolah perlulah merancang kegiatan kokurikulum dengan berkesan bagi mencapai matlamat kokurikulum. Tanggungjawab dan peranan guru serta pentadbir sekolah dalam kegiatan kokurikulum adalah seperti pemudahcara, pengurus, pemegang amanah, jurulatih, pengajar dan pemerhati. Perancangan yang efektif memerlukan pengetahuan, pemikiran yang logik serta tanggapan yang baik (Wee Eng Hoe, 1994 dalam Elias talib, 2000). Pengurus perlu membuat keputusan harian tentang bagaimana objektif yang telah ditetapkan boleh dicapai. Kejayaan perancangan bergantung kepada kebolehan dan kesanggupan untuk merancang dengan berkesan.

Kajian yang telah dilakukan oleh Nor Azah (2007), berhubung peranan pengetua sebagai pengurus

kokurikulum mendapati bahawa majoriti persepsi penyelaras kokurikulum menyatakan berada pada tahap setuju sahaja. Peranan pengetua sebagai perancang, pengelola, pemimpin dan pengawal mestilah dibuat dengan adil. Bagi melicinkan perjalanan dan pengendalian gerak kerja kokurikulum di sekolah dan bagi memastikan pengetua dapat memainkan peranan yang efektif dalam pengurusan kokurikulum, segala langkah perlu diatur agar setiap individu dalam organisasi itu perlu mengetahui dengan jelas mengenai kedudukan dan bidang tugas tersebut.

Dapatan kajian Bity Salwa Alias dan rakan-rakan (2010), berhubung kompetensi pengetua dalam pengurusan kokurikulum menunjukkan bahawa tahap kemahiran pengetua secara keseluruhan dalam bidang pengurusan kokurikulum mengikut penilaian sendiri pengetua, penilaian penolong kanan dan penilaian ketua bidang adalah tinggi, dengan skor masing-masing 4.39, 4.22 dan 4.08. Ini menunjukkan bahawa tahap kemahiran yang tinggi dalam pengurusan kokurikulum mendorong ke arah pencapaian kokurikulum yang lebih baik dari semasa ke semasa.

Wong Huey Ling (2007), pendidikan kokurikulum seharusnya diberikan perhatian yang lebih kerana penglibatan murid yang menyeluruh di samping pengurusan yang cekap dan berkesan dapat memastikan objektif dan matlamat yang ditetapkan tercapai. Ini akan menyumbang kepada pementapan kompetensi dan prestasi murid seperti berketrampilan, mempunyai sifat kepimpinan dan jati diri. Di sini dapat kita lihat hubungan pengurusan kokurikulum yang cekap menyumbang kepada penglibatan murid dan dengan itu, bakat dan kebolehan yang ada dalam setiap diri murid dapat digilap dan diketengahkan.

III. METODOLOGI KAJIAN

Responden Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru penasihat kelab dan persatuan, sukan dan permainan serta unit beruniform di sekolah-sekolah menengah Daerah Simunjan. Sampel dipilih secara rawak mudah yang melibatkan guru-guru di sekolah-sekolah tersebut yang terdiri daripada berlainan jantina untuk mengurangkan ralat persampelan yang diharap dapat mewakili populasi. Populasi bagi kajian ini melibatkan 250 orang guru. Mengikut jadual saiz sampel Morgan dan Krejcie (2006), jumlah responden yang sesuai untuk guru ialah seramai 215 orang. Jadi dalam kajian ini, seramai 216 orang responden yang terdiri daripada guru-guru penasihat yang dipilih secara rawak mudah.

Namun begitu dalam kajian rintis yang dijalankan, pengkaji hanya menggunakan 30 orang guru untuk menjawab soalan kajian. Menurut Wiersma (2000), bilangan sampel kajian sebanyak 30 orang responden adalah memadai untuk menjalankan sebuah kajian. Daripada jumlah seramai 30 orang responden, didapati seramai 12 orang adalah lelaki iaitu 40 peratus, manakala 60 peratus atau 18 orang adalah perempuan.

Lokasi Kajian

Lokasi kajian melibatkan empat buah sekolah menengah di Daerah Simunjan.

Instrumen Kajian

Pengkaji menggunakan kaedah soal selidik untuk mengumpul data kuantitatif responden. Dalam kajian ini pengkaji menggunakan satu set soalan soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru penasihat terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merupakan soalan yang berkaitan dengan demografi responden seperti jantina, umur, pengalaman mengajar dan kelulusan akademik tertinggi. Bahagian B pula untuk mengesan pengurusan kokurikulum di sekolah yang merangkumi perancangan pihak pentadbir, pengelolaan dan kepimpinan dan pengawalan. Manakala Bahagian C digunakan untuk melihat tahap pencapaian murid dalam aktiviti kokurikulum.

Bahagian B dan C terdiri daripada 34 item yang menggunakan skil Likert 5 skala yang bertujuan untuk mendapat maklumat tentang hubungan pengurusan kokurikulum dengan tahap penglibatan murid. Penyusunan skala tersebut adalah seperti dalam Jadual 1:

Jadual 1: Skor Item

SKOR	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju
5	Teramat Setuju

Kesemua item positif digunakan dalam soalan soal selidik ini. Pembahagian bagi setiap item ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah.

Pengurusan kokurikulum	Item	Jumlah Item
Perancangan pihak pentadbir	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
Pengelolaan dan pelaksanaan	1, 2, 3, 4, 5	5
Kepimpinan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
Pengawalan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
Penglibatan Murid	1,2,3,4,5,6,7	7

Jadual 2: Pembahagian Item Soal Selidik

IV. DAPATAN KAJIAN

Tahap Pengurusan Kokurikulum Pentadbir Sekolah Menengah Daerah Simunjan

Jadual 3 di bawah menunjukkan analisis taburan min dan sisihan piawai pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Simunjan. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan bahawa tahap pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Simunjan berada pada tahap yang tinggi min=3.94 (S.P.=0.48).

Jadual 3: Min Dan Sisihan Piawai Dimensi Soal Selidik Pengurusan Kokurikulum

	N	Min	Sisihan Piawai
Perancangan	30	4.05	0.41
Pengelolaan	30	4.01	0.45

Kepimpinan	30	3.70	0.44
Pengawalan	30	3.62	0.41
Valid N (listwise)	30	3.94	0.48

Daripada keempat-empat dimensi pengurusan yang dikaji, dimensi perancangan paling kerap diamalkan oleh pentadbir sekolah menengah di Daerah Simunjan dengan $\text{min}=4.05(\text{S.P.}=0.41)$, diikuti dimensi pengelolaan dengan $\text{min}=4.01(\text{S.P.}=0.45)$. Dimensi kepimpinan merupakan dimensi ketiga kerap diamalkan dengan $\text{min}=3.70(\text{S.P.}=0.44)$. Manakala dimensi yang paling kurang diamalkan ialah dimensi pengawalan dengan nilai $\text{min}=0.39(\text{S.P.}=0.48)$.

Tahap Penglibatan Murid Dalam Aktiviti Kokurikulum Sekolah Menengah Daerah Simunjan

Jadual 4 di bawah menunjukkan analisis taburan min dan sisihan piawai penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum sekolah menengah di Daerah Simunjan. Secara keseluruhannya dapatan ini menunjukkan bahawa tahap penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum berada pada tahap yang tinggi $\text{min}=3.85(\text{S.P.}=0.31)$.

Jadual 4: Min Dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Penglibatan Murid

	N	Min	Sisihan Piawai
Aktiviti yang dirancang dapat meningkatkan tahap penglibatan murid.	30	3.12	0.99
Bilangan murid yang mewakili sekolah meningkat.	30	4.50	0.73
Bilangan murid yang mewakili bahagian meningkat.	30	4.40	0.72
Bilangan murid yang mewakili negeri meningkat.	30	2.93	0.91
Aktiviti yang dirancang sesuai dengan tahap kebolehan dan kemahiran murid.	30	3.23	1.08
Insentif diberikan kepada murid-murid yang mengharumkan nama sekolah.	30	3.93	0.52
Pihak sekolah mengambil tindakan tegas ke atas murid yang kerap tidak menghadiri aktiviti sekolah.	30	3.70	0.70
Valid N (listwise)	30	3.85	0.31

Berdasar dapatan di atas item bilangan murid yang mewakili sekolah meningkat menunjukkan min yang paling tinggi iaitu $\text{min}=4.50(\text{S.P.}=0.73)$ diikuti oleh bilangan murid yang mewakili bahagian meningkat dengan nilai $\text{min}=4.40(\text{S.P.}=0.72)$. Manakala item penglibatan murid yang paling lemah ialah bilangan murid yang mewakili negeri meningkat dengan $\text{min}=2.93(\text{S.P.}=0.91)$.

Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Pengurusan Kokurikulum Pentadbir Sekolah Menengah Daerah Simunjan Dengan Tahap Penglibatan Murid

Dapatan kajian dalam Jadual 5 menunjukkan korelasi yang kuat antara pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir dengan penglibatan murid ($r=0.749$). Nilai signifikan iaitu nilai $p<0.01$ dalam kajian ini nilai $p=0.000$. Ini bermakna kajian ini berjaya menolak hipotesis nul dan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan kokurikulum pentadbir

sekolah menengah Daerah Simunjan dengan tahap penglibatan murid.

Jadual 5: Korelasi Pearson Hubungan Pengurusan Kokurikulum dengan Tahap Penglibatan Murid

		Pengurusan Kokurikulum	Penglibatan Murid
Pengurusan Kokurikulum	Korelasi Pearson	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Penglibatan Murid	Korelasi Pearson	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

V. PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Analisis taburan min dan sisihan piawai pengurusan kokurikulum pentadbir sekolah menengah Daerah Simunjan menunjukkan bahawa tahap pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Simunjan berada pada tahap yang tinggi. Menurut kajian Mohd. Nor dan Kung Teik Seng (2010) juga menunjukkan dimensi amalan pengurusan kokurikulum yang sebenarnya dilakukan oleh pengetua sebagai pengurus kokurikulum berada pada status tinggi. Kerberkesanan perancangan pihak pentadbir dalam pengurusan kokurikulum dapat memantapkan lagi kecemerlangan dan penglibatan murid. Azmi dan Hamisah (2000) dalam Nor Azah (2007), kegiatan kokurikulum yang mantap dapat memperkukuhkan interaksi antara murid dan sekaligus memupuk interaksi antara kaum dalam masyarakat majmuk Malaysia. Kegiatan kokurikulum yang berkesan di sekolah perlu diurus dengan efektif dan professional supaya tahap penglibatan murid dapat ditingkatkan.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum di sekolah menengah Daerah Simunjan adalah tinggi. Dapatan ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Zainal Ariffin Zainuddin, Yaakob Daud, dan Saiful Azmi Mohd Nor (2016) juga menunjukkan tahap pengurusan penolong kanan dalam pengurusan kokurikulum dengan tahap penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum bagi kedua-dua buah sekolah kajian adalah tinggi dengan skor min 3.76 bagi SMKJ dan skor min 3.85 bagi SMKSN untuk tahap pengurusan penolong kanan kokurikulum, membuktikan bahawa pengurusan kokurikulum yang melibatkan perkara-perkara perancangan, pengelolaan, kepimpinan dan pengawalan perlu dibuat dengan teliti. Malah ianya juga bertepatan dengan Teori Stoner (1995).

Dapatan kajian menunjukkan korelasi yang kuat antara pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir dengan penglibatan murid. Ini bermakna kajian ini berjaya menolak hipotesis nul dan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan kokurikulum dalam kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Simunjan dengan tahap penglibatan murid.

Dapatan kajian Bity Salwa Alias dan rakan-rakan (2010), berhubung kompetensi pengetua dalam pengurusan kokurikulum menunjukkan bahawa tahap kemahiran pengetua secara keseluruhan dalam bidang pengurusan kokurikulum mengikut penilaian sendiri pengetua, penilaian penolong kanan dan penilaian ketua bidang adalah tinggi, dengan skor masing-masing 4.39, 4.22 dan 4.08. Ini menunjukkan bahawa tahap kemahiran yang tinggi dalam pengurusan kokurikulum mendorong ke arah pencapaian kokurikulum yang lebih baik dari semasa ke semasa.

Cadangan

Memandangkan dapatan kajian menunjukkan bahawa perancangan tahunan program kejurulatihan / kursus kejurulatihan kurang dilaksanakan, pihak PPD dan JPN boleh merangka jadual latihan untuk guru-guru penasihat kokurikulum supaya dapat meningkatkan lagi pengetahuan dan penguasaan mereka dalam bidang kejurulatihan.

Selain itu, pihak pentadbir juga hendaklah membuat satu perancangan yang lebih rapi supaya semua aktiviti kokurikulum dapat dilaksanakan mengikut takwim atau sekurang-kurangnya selaras dengan takwim yang telah ditetapkan. Ini dapat dilakukan dengan memilih tarikh yang sesuai untuk aktiviti kokurikulum supaya ia dapat dilaksanakan sepenuhnya.

Dapatan kajian menunjukkan hubungan yang kuat antara pengurusan kokurikulum dengan tahap penglibatan murid. Pengurusan kokurikulum yang berkesan akan dapat menambah minat murid untuk menyertai aktiviti kokurikulum. Peningkatan jumlah murid yang menyertai aktiviti kokurikulum, tahap pencapaian dan penglibatan dalam pertandingan meningkat dari semasa ke semasa merupakan penanda aras kepada kejayaan pengurusan kokurikulum di sesebuah sekolah. Oleh itu, pihak pengurusan sekolah seharusnya sentiasa berusaha untuk mempelbagaikan program-program yang dijalankan di sekolah, mengadakan program-program bersama agensi luar bagi memberi lebih banyak pendedahan kepada murid serta mewujudkan suasana aktiviti kokurikulum yang meriah.

Kajian juga boleh dijalankan untuk melihat sebab-sebab murid mempunyai tahap penglibatan yang rendah dalam aktiviti kokurikulum. Kajian ini dapat mencari punca murid-murid tidak aktif dalam aktiviti kokurikulum di mana mereka tidak berminat untuk menyertai aktiviti kokurikulum ke peringkat yang lebih tinggi.

Kajian ini hanya melihat hubungan pengurusan kokurikulum dengan tahap penglibatan murid. Kajian lain boleh dijalankan dengan menggunakan pembolehubah yang lain seperti sikap guru dalam mempengaruhi penglibatan murid dalam aktiviti kokurikulum. Pengkaji akan datang boleh memperluaskan lagi skop kajian dengan melihat faktor-faktor yang menghalang pihak pentadbir menjalankan pengurusan kokurikulum dengan berkesan.

RUMUSAN

Kokurikulum merupakan aktiviti pembelajaran tidak formal yang berteraskan keperluan murid mengalami sendiri aktiviti-aktiviti kependidikan dalam keadaan sebenar. Ini hanya dapat dilakukan dengan penglibatan murid yang aktif dalam aktiviti kokurikulum yang mereka sertai. Pengurusan kokurikulum yang selaras dengan prinsip-prinsip dan matlamat yang telah digariskan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dapat membantu merealisasikan harapan ini. Bagi memastikan pengurusan kokurikulum dapat dijalankan dengan berkesan, segala langkah perlu diatur agar semua individu dalam organisasi tersebut mengetahui dengan jelas bidang tugas mereka. Pihak pengurusan seharusnya mempunyai asas-asas pengetahuan terkini untuk membolehkan mereka menjalankan tugas dengan lebih cekap dan efisien. Aktiviti yang dirancang oleh pengurusan kokurikulum juga hendak lebih terancang, berpandangan jauh, dan mempunyai idea yang bernas. Setiap perancangan yang dilakukan perlu mengambilkira kesesuaiannya dengan persekitaran sekolah, kemudahan yang diperlukan serta kemampuannya menarik minat murid untuk melibatkan diri secara aktif. Bagi memastikan pengurusan kokurikulum dapat dilaksanakan dengan berkesan dan sekaligus meningkatkan tahap penglibatan murid semua elemen yang membentuk institusi pendidikan perlu digandingkan bersama. Pengurusan kokurikulum yang berkesan akan dapat mengoptimalkan penglibatan murid dan seterusnya mengembangkan bakat murid.

VI. RUJUKAN

- Azzat Mohd. Nasurdin, Intan Osman & Zainal Ariffin Ahmad (2006). *Pengantar pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Azemi Bin Abu (1997). *Pengurusan pendidikan: kesedaran dan persepsi guru-guru tentang TQM di dua buah Sekolah Perintis ISO 9000*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Babbie, E. (1973). *Survey research methods*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Bhasah Abu Bakar (2007). *Kaedah analisis data penyelidikan ilmiah*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Bity Salwana Alias dan rakan-rakan (2010). *Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan dalam bidang pengurusan sekolah menengah Malaysia*. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(2) (2010): 31-41
- Chua Yan Piaw (2016). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

- E Pei Sze (2007). *Persepsi, minat dan faktor-faktor penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum di sebuah sekolah menengah di daerah Johor Bahru*. Tesis Sarjana. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Haliza Halid (2006). *Pengurusan pengajaran dan pembelajaran serta kokurikulum: satu kajian di Sekolah Menengah Kebangsaan Abdul Jalil (SMKAJ), Hulu Langat, Selangor (Sekolah Harapan Negara)*. Tesis Sarjana. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Anuar Abdul Rahman & Nor Azah Azman (20011). *Peranan pengetua sebagai pengurus kokurikulum di sekolah menengah daerah Mersing*. *Journal of Educational Management*, 1: 14-30.
- Mohd Najib Abdul Ghafar (2003). *Reka bentuk tinjauan soal selidik pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Morgan dan Krejcie (2006). "Determining sample size for research activities" (*Educational and Psychological Measurement*, 30, pp. 607-610). <http://research-advisors.com>
- Nor Azah Azman (2007). *Peranan pengetua sebagai pengurus kokurikulum di sekoah menengah Daerah Mersing*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ramlan Abdul Wahab (2004). *Panduan pengurusan kokurikulum di sekolah*. Kuala Lumpur: Banter Sdn. Bhd.
- Roald F. Campbell, John E. Corbally & Raphael O. Nystrand (2008). *Pengenalan pentadbiran pendidikan (Ed. 6)*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Shahril @ Charil Marzuki, Rahimah Ahmad & Hussein Ahmad (2010). *Kepimpinan pengetua menjana modal insan di sekolah berkesan*. Kuala Lumpur: BS Print (M) Sdn. Bhd.
- Surat Pekeliling Iktisas Bil. 16 Tahun 2010: pelaksanaan dasar 1murid 1 sukan (1M1S).
- Wiersma, W. (2000). *Research methods in education*. Boston: Allyn & Boston.
- Wong Huey Ling (2007). *Tahap penglibatan pelajar di sekolah menengah dalam aktiviti kokurikulum dan hubungannya dengan pembentukan daya kepimpinan*. Tesis Sarjana. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Zainal Ariffin Zainuddin, Yaakob Daud, dan Saiful Azmi Mohd Nor (2016). *N Kokurikulum Dan Tahap Penglibatan Pelajar Dalam Aktiviti Kokurikulum Di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Kuala Terengganu*. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016

Gaya Kepimpinan guru Besardan Tahap Efikasi Guru di Kapit, Sarawak: Satu Kajian Kes

Miran Balan, Azlin Norhaini Mansor
Sekolah Kebangsaan Ulu Yong, Sarawak
Fakulti Pendidikan, University Kebangsaan Malaysia

Abstrak-Gaya kepimpinan merupakan unsur penting dalam sesebuah organisasi kerana pemilihan gaya kepimpinan yang sesuai banyak mempengaruhi kejayaan dan keberkesanan sesebuah organisasi seperti sekolah. Malahan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru-guru sekolah rendah di daerah Kapit, Sarawak. Selain itu ia bertujuan untuk mengenal pasti hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan tahap efikasi guru. Seramai 31 orang guru di sebuah sekolah rendah di daerah Kapit terlibat dalam kajian ini. Antara gaya kepimpinan guru besar yang dikaji ialah kepimpinan autokratik, demokratik, laissez-faire, instruksional, dan transformasional. Instrumen kajian terdiri daripada 34 item yang diukur menggunakan skala likert lima mata dan dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 23. Gaya kepimpinan Guru Besar yang kerap diamalkan di sekolah terbabit ialah Gaya Kepimpinan Instruksional, manakala tahap efikasi guru adalah tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik dengan tahap efikasi guru. Dengan adanya kajian ini diharap ianya dapat dijadikan panduan kepada guru besar daerah Kapit supaya lebih mengamalkan Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik di sekolah masing-masing manakala guru pula perlu meningkatkan lagi efikasi masing-masing ke tahap yang lebih tinggi. Guru besar yang bijak memilih gaya kepimpinan yang sesuai dalam pentadbirannya mampu mewujudkan hubungan yang baik dalam kalangan warga sekolah dan sekaligus boleh membantu arah kecemerlangan sekolah.

Kata kunci :- Gaya Kepimpinan, Guru Besar, Tahap Efikasi, Guru

I. PENGENALAN

Kejayaan sesebuah sekolah terletak pada keberkesanan seluruh sistem, nilai, kepercayaan, iklim, semangat dan budaya yang diamalkan oleh warga sekolah iaitu pelajar, kakitangan sokongan, guru-guru dan pihak pentadbir. Pihak yang amat besar pengaruhnya kepada kecemerlangan dan kejayaan organisasi sekolah itu ialah pemimpin sekolah iaitu pengetua atau guru besar. Mereka bertanggungjawab dalam melaksanakan program pendidikan di sekolah. Tugas mereka meliputi tugas-tugas sebagai pentadbir, pengurus, penyelia, pengarah, pewartu, pemudahcara, penyelaras, pemberangsang dan penilai (Bennis, 1985).

Kemampuan ini dapat dilihat melalui cara mereka berperanan mengurus sekolah iaitu sama ada mereka berupaya menjadikan sekolah yang

mereka pimpin berkesan atau sebaliknya. Selaku pentadbir sekolah guru besar adalah pemimpin yang bertanggungjawab bagi memastikan kejayaan pelaksanaan dasar dan matlamat Kementerian pendidikan, walaupun beliau adalah pemimpin bagi organisasi yang berskala kecil, pemimpin di sekolah bandar dan sekolah pedalaman. Justeru itu, gaya kepimpinan yang diamalkan oleh seseorang guru besar adalah amat penting demi kejayaan sesebuah sekolah. Gaya kepimpinan autokratik adalah pemimpin yang kurang memerhatikan keperluan orang bawahan. Pemimpin mempunyai kuasa mutlak mengubah keputusan yang dipersetujui dalam mesyuarat. Komunikasi satu arah sahaja yang berlaku dalam gaya kepimpinan ini. Kesalahan utama terletak pada pemimpin sekiranya menemui kegagalan dalam tugas yang diamanahkan. Walaupun gaya kepimpinan autokratik ini sudah tidak relevan lagi pada masa sekarang tapi ada kalanya gaya ini perlu digunakan sekali sekali terutamanya ketika berlakunya krisis besar di mana keputusan perlu dibuat dengan kadar segera tanpa memerlukan persetujuan banyak pihak (Ismail, 2008). Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan demokratik pula adalah dikenali juga sebagai pemimpin yang mengalakkan kesemua kakitangannya melibatkan diri dalam organisasinya. Peluang diberi kepada setiap ahli organisasi untuk memberikan pendapat atau pandangan sebelum sesuatu keputusan diambil. Kekuatan gaya kepimpinan demokratik adalah memberi kebebasan yang meluas kepada warga organisasi, lebih menitikberatkan pihak bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, warga organisasi akan lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan produktiviti akan terus meningkat. Perbincangan banyak berlaku dalam gaya kepimpinan demokratik dan akhirnya memberikan pelbagai idea dan jalan penyelesaian. Hubungan ketua dan kakitangan akan lebih erat dan saling bantu-membantu dalam menjalankan tugas. Melalui pengagihan tugas dan kuasa, semua pihak akan berasa lebih yakin dan berlapang dada dalam menjalankan tugas masing-masing yang mana secara tidak langsung dapat menjamin operasi organisasi berjalan dengan lancar dan berdaya maju (Ainon, 2003).

Gaya kepimpinan lepas-bebas (Laissez-Faire) pula adalah gaya kepimpinan yang tidak memberi tekanan kepada kakitangan bawahan. Kebebasan penuh diberikan kepada kakitangan bawahan dengan penglibatan yang minimum oleh guru besar sebagai pemimpin. Pemimpin akan menyediakan

pelbagai bahan informasi. Kakitangan lebih mudah membuat keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan yang dianggap sesuai. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan *laissez-faire*, tidak begitu berminat dengan urusan yang diamanahkan kepadanya. Beliau biasanya tidak peduli mengenai kerja mahupun hasilnya. Kuasa yang ada padanya tidak digunakan. Pemimpin jenis ini akan membiarkan semua keputusan dibuat oleh kakitangan. Kelemahan gaya kepimpinan ini adalah pemimpin tidak berperanan dan tidak terlibat dalam agihan tugas. Pemimpin hanya memberi komen terhadap aktiviti yang dilakukan oleh orang bawahan tanpa menilai dan membuat susun atur. Pemimpin membiarkan orang bawahannya mengatur diri sendiri.

Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan instruksional pula adalah pemimpin yang memberi tumpuan kepada arahan dan tunjuk ajar, membina komuniti pembelajaran yakni perbincangan-perbincangan profesional bersama guru-gurunya, mewujudkan peluang guru-guru melakukan refleksi dan perkembangan profesional mereka, serta mengembangkan komuniti pembelajaran profesional (PLC) di sekolah. Di samping itu pemimpin ini akan berkongsi dalam membuat keputusan, memelihara dan mempertahankan perkara-perkara asas (basics), manfaat dan mengoptimumkan masa, menyokong perkembangan staf yang berterusan, merancang semula sumber-sumber untuk menyokong program-program sekolah. Mencipta satu iklim intergriti, inkuiri dan penambahbaikan secara berterusan (Brewer 2001). Seorang pemimpin yang mengamalkan gaya instruksional akan menyatakan harapan-harapan tingginya terhadap prestasi guru-guru dan pelajar-pelajar, menyelia proses pengajaran, memantau proses penilaian dan perkembangan pelajar, menyelaras kurikulum sekolah, serta mewujudkan iklim pembelajaran dan suasana kerja yang baik di sekolah.

Gaya kepimpinan transformasional pula ditakrifkan sebagai gaya kepimpinan yang membentuk visi organisasi, memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikut. Pengetua atau guru besar yang memiliki gaya kepimpinan transformasional memiliki tahap motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi serta kerjasama, dan membawa perubahan matlamat, dan memenuhi keperluan para guru yang mana mampu meningkatkan prestasi pengikut (guru) (Bass, 1985). Di samping itu pengetua atau guru besar yang memiliki gaya kepimpinan transformasional berdepan dengan cara bagaimana untuk menangani masalah tekanan dalam kalangan pengikut (guru) (Bass, 1998). Ini secara langsung dapat memberikan ruang kepada perkongsian matlamat serta masalah secara personal yang mana dapat membantu para guru untuk menyeimbangi di antara tuntutan kerja dan juga tuntutan peribadi.

Efikasi adalah kepercayaan seseorang terhadap kebolehnya untuk melaksanakan sesuatu tingkah laku yang dikehendaki dengan jayanya (Bandura, 1977). Ashton (1984) pula mendefinisikan efikasi guru sebagai sejauh mana guru yakin mereka mempunyai pengaruh ke atas pencapaian dan prestasi pelajar. Gibson dan Dembo (1984) pula mendefinisikan efikasi guru sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang guru terhadap kemampuan, kebolehan dan keupayaan dirinya untuk mengajar. Menurut Gibson dan Dembo (1984) juga, efikasi guru boleh dibahagi kepada dua fungsi utama iaitu keupayaan sendiri dan keupayaan mengajar. Keupayaan sendiri adalah keyakinan terhadap kebolehan yang dimiliki untuk mengubah seseorang pelajar. Manakala keupayaan mengajar merujuk kepada kemampuan untuk mengubah pencapaian pelajar. Secara keseluruhannya efikasi guru didefinisikan sebagai tahap keyakinan yang dimiliki oleh seseorang guru untuk mengubah pencapaian dalam pembelajaran seseorang pelajar. Guru yang memiliki tahap efikasi yang tinggi akan dapat mengatasi segala kesulitan dan permasalahan yang timbul dalam proses pembelajaran dan pengajaran mereka dengan usaha yang lebih gigih dan komitmen yang tinggi ke arah meningkatkan kemahiran diri mengikut keperluan dan kehendak terkini jika dibandingkan dengan guru yang mempunyai tahap efikasi rendah, yakni mereka mempunyai tahap motivasi yang rendah dan akan cuba mengelakkan diri daripada menghadapi tugas pengajaran yang baru atau sukar (Azwan et al., 2005).

Oleh kerana itu kajian untuk mengenal pasti gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru serta mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan tahap efikasi sangat perlu dijalankan. Kajian ini adalah untuk mengenal pasti gaya kepimpinan yang digunakan oleh guru besar dan tahap efikasi guru di sebuah sekolah rendah daerah Kapit Sarawak.

II LATAR BELAKANG KAJIAN

Kepimpinan yang dinamik dan efektif merupakan elemen yang paling penting dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi (Jaafar, 1997). Pemimpin yang dapat mengurus dan memimpin oraganisasinya dengan baik akan dapat meningkatkan pencapaian organisasinya. Namun begitu, untuk melahirkan seorang pemimpin yang mampu memberi sentuhan yang positif terhadap organisasinya bukanlah satu perkara yang mudah. Hal ini kerana menurut Jaafar Muhamad (1997) lagi, kepimpinan adalah aktiviti mempengaruhi individu pengikut untuk berusaha secara sukarela untuk mencapai misi dan visi organisasi tersebut. Justeru itu, peranan seorang pemimpin untuk mengajak pengikutnya sama-sama berusaha ke arah mencapai satu matlamat yang sama bukanlah suatu perkara yang mudah jika pemimpin tersebut

tidak efektif dan dinamik. Sejauh mana gaya kepimpinan seseorang guru besar dapat mempengaruhi tahap efikasi guru-gurunya dalam pembangunan organisasi sesebuah sekolah tersebut? Rentetan dari itu telah memberi dorongan untuk menjalankan kajian bagi meninjau gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru serta mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan tahap efikasi guru -guru di sebuah sekolah rendah daerah Kapit Sarawak.

III. METODOLOGI KAJIAN

Data kajian diperoleh dengan mendedarkan borang soal selidik secara dalaman kepada 31 orang guru di sebuah sekolah di daerah Kapit. Maklum balas yang diperoleh telah dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 23 secara deskriptif dan inferensi. Borang soal selidik yang digunakan adalah seperti dalam Jadual 1 yang terdiri daripada bahagian A, B dan C. Bahagian A bertujuan untuk mendapatkan maklumat demografi responden seperti jantina, umur, kelayakan akademik, pengalaman mengajar dan tempoh berkhidmat di bawah guru besar semasa. Bahagian B terdiri daripada soalan-soalan berkaitan gaya kepimpinan guru besar yang dikaji iaitu autokratik, demokratik, laissez-faire, instruksional, dan transformasional yang terdiri daripada 34 item keseluruhannya. Bahagian C pula bertujuan untuk mengukur tahap efikasi guru yang terdiri daripada 12 item keseluruhannya. Skala interpretasi bagi skor min data adalah seperti di bawah (Jadual 2).

Jadual 1. Analisis Kekerapan Berdasarkan Demografi Responden di bawah Guru Besar semasa.

Demografi	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	16	51.61
Perempuan	15	48.39
Umur		
Kurang 30 tahun	3	9.68
31 – 40 tahun	25	80.64
41 – 50 tahun	1	3.23
Lebih 51 tahun	2	6.45
Kelayakan Akademik		
Diploma	3	9.68
Sarjana muda	28	90.32
Pengalaman Mengajar		
Kurang 3 tahun	2	6.45
4 – 8 tahun	13	41.94
9 – 16 tahun	12	38.71
17 – 22 tahun	2	6.45
Lebih 23 tahun	2	6.45
Tempoh Berkhidmat di bawah Guru Besar Semasa		
Kurang 2 tahun	31	100

Jadual 2: Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 - 1.89	Sangat Rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Sederhana
3.50 - 4.29	Tinggi
4.30 - 5.00	Sangat Tinggi

Seterusnya, ujian ANOVA Sehalu digunakan untuk mengkaji adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Nilai signifikan yang digunakan dalam menentukan perbezaan ini ialah pada aras 0.05 ($p < 0.05$). Kemudian, Ujian Kolerasi Pearson pula digunakan untuk mengenalpasti adakah wujudnya hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan guru besar dengan tahap efikasi guru. Jadual 3 menunjukkan tahap kekuatan hubungan antara pembolehubah yang dikaji berdasarkan pandangan Cohen (1988) dan Guilford & Fruchter (1978).

Jadual 3. Skor julat bagi kekuatan perkaitan

Skor Min	Interpretasi Skor Min
0.00	Tiada Hubungan
< 0.19	Sangat Lemah
0.20 - 0.39	Lemah
0.40 - 0.69	Sederhana
0.70 - 0.89	Tinggi
> 0.90	Sangat Tinggi

IV. DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Jadual 4 menunjukkan bahawa Gaya Kepimpinan Instruksional merupakan gaya kepimpinan yang paling tinggi diamalkan oleh guru besar di sekolah tersebut berdasarkan kepada skor min iaitu 3.77, manakala gaya kepimpinan yang lain hanya berada pada tahap sederhana. Sekiranya dipecahkan mengikut bilangan dan peratusan, maka tahap tinggi mempunyai bilangan paling ramai responden iaitu seramai 18 orang (58.06%), diikuti tahap sederhana seramai 12 orang (38.71%), seterusnya tahap sangat tinggi seramai seorang (3.23%) dan kosong bilangan bagi tahap rendah dan sangat rendah. Dapatan kajian bagi gaya kepimpinan yang diamalkan guru besar menunjukkan bahawa Gaya Kepimpinan Instruksional merupakan gaya yang paling kerap diamalkan di sekolah tersebut berbanding gaya kepimpinan yang lain. Gaya kepimpinan Transformasional dan Gaya Kepimpinan Autokratik merupakan gaya kepimpinan yang juga paling kerap diamalkan oleh guru besar di sekolah tersebut berbanding Gaya Kepimpinan Demokratik dan Gaya Kepimpinan *Laissez-Faire*. Dapatan ini adalah sama dengan dapatan kajian oleh Baharin et al. (2016) yang menunjukkan Kepimpinan Instruksional adalah gaya kepimpinan yang paling kerap diamalkan dan Kepimpinan *Laissez-Faire* adalah yang paling kurang diamalkan oleh guru besar.

Jadual 4. Gaya kepimpinan Guru Besar

Gaya Kepimpinan	Skor Min	Interpretasi
Kepimpinan Autokratik	33.5	Sederhana
Kepimpinan Demokratik	31.7	Sederhana
Kepimpinan Laissez-Faire	31.3	Sederhana
Kepimpinan Instruksional	37.7	Tinggi
Kepimpinan Transformasional	33.3	Sederhana

Jadual 5 menunjukkan bahawa tahap efikasi guru sekolah tersebut berada pada tahap tinggi dengan skor min 3.56. Kajian ini menyokong kajian yang dilakukan oleh Baharin et al. (2016) yang juga menyatakan bahawa tahap efikasi guru adalah tinggi.

Jadual 5 : Tahap efikasi guru

Tahap Efikasi Guru	N	Peratus (%)	Purata Tahap Efikasi	Intepretasi
Sangat Tinggi	1	3.23	3.56	Tinggi
Tinggi	18	58.06		
Sederhana	12	38.71		
Rendah	0	0		
Sangat Rendah	0	0		
Jumlah	31	100		

Jadual 6 pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap efikasi guru berdasarkan tempoh pengalaman mengajar. Kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Khalid et al. (2009), dan Baharin et al. (2016) yang mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan pengalaman mengajar mereka.

Jadual 6. Tahap efikasi guru berdasarkan tempoh pengalaman mengajar

Efikasi Guru	Jumlah kuasa dua	Df	Min kuasa dua	F	Sig.
Antara kumpulan	0.457	4	0.114	0.603	0.664
Dalam kumpulan	4.928	26	0.190		
Jumlah	5.385	30			

Jadual 7 menunjukkan hubungan atau perkaitan di antara Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efikasi Guru berdasarkan analisis inferensi menggunakan Ujian Korelasi Pearson. Dapatan

menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepimpinan Autokratik dan *Laissez-Faire* dengan Efikasi Guru. Walau bagaimanapun dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan, pada tahap sederhana, antara Gaya Kepimpinan Demokratik, Instruksional dan Transformasional dengan Efikasi Guru. Berdasarkan kajian, didapati gaya Kepimpinan Instruksional dan Transformasional mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap tahap efikasi guru berbanding gaya Kepimpinan Autokratik. Dapatan kajian ini mempunyai hubungan langsung dengan konsep pembelajaran yang diperibadikan di mana gaya Kepimpinan Instruksional dan Transformasional lebih memfokuskan kepada pembangunan kapasiti guru. Pembangunan kapasiti guru melalui gaya kepimpinan ini adalah mengikut keperluan dan kehendak guru itu sendiri sama ada dengan bimbingan atau tanpa bimbingan Guru Besar di sekolah. Situasi ini dapat memotivasikan guru untuk memberikan yang terbaik dalam segala aspek tugasnya sebagai guru yang mana secara tidak langsung akan meningkatkan lagi pencapaian murid.

Jadual 7. Hubungan korelasi antara tahap efikasi guru dengan gaya

Gaya Kepimpinan	korelasi (r)	Nilai signifikan (p)	Interpretasi
Kepimpinan Autokratik	0.187	0.315	
Kepimpinan Demokratik	0.423*	0.018	Sederhana
Kepimpinan Laissez-Faire	0.138	0.548	
Kepimpinan Instruksional	0.571**	0.001	Sederhana
Kepimpinan Transformasional	0.443*	0.013	Sederhana

kepimpinan Guru Besar

* signifikan $p < 0.05$

** signifikan $p < 0.01$

Dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi guru di sekolah terbabit secara keseluruhannya adalah tinggi. Efikasi yang tinggi berupaya memantapkan ketekalan guru untuk belajar secara sendiri mengikut kelapangan dan kaedah yang paling sesuai selari dengan keperluan masing-masing. Ketiga-tiga gaya kepimpinan instruksional, transformasional dan demokratik amat perlu diberikan penekanan bagi meningkatkan profesionalisme guru menerusi efikasi sendiri yang tinggi. Gaya Kepimpinan Instruksional paling kerap digunakan di sekolah terbabit. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan tahap efikasi guru mengikut tempoh pengalaman mengajar guru. Seterusnya, dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik dengan Tahap Efikasi Guru. Bagi Gaya Kepimpinan Autokratik dan *Laissez-Faire* pula, tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara kedua-dua gaya kepimpinan tersebut dengan Tahap Efikasi Guru.

V. RUMUSAN

Hasil kajian menunjukkan guru besar banyak mengamalkan gaya kepimpinan instruksional dalam menjalankan tugasnya. Tahap efikasi guru-guru sekolah tersebut juga berada pada tahap tinggi serta tiada perbezaan yang signifikan tahap efikasi guru mengikut tempoh pengalaman mengajar mereka. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik dengan Tahap Efikasi Guru. Sebaliknya Gaya Kepimpinan Autokratik dan Laissez-Faire pula, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua gaya kepimpinan tersebut dengan Tahap Efikasi Guru. Sebagai pemimpin organisasi di sekolah guru besar perlu lebih kerap mengamalkan Gaya Kepimpinan Instruksional, Transformasional dan Demokratik ke arah meningkatkan Tahap Efikasi Guru di sekolah masing-masing agar pembangunan sumber manusia akan terus berkembang dan cemerlang.

RUJUKAN

- Abdullah Ismail. (2001). *Persepsi guru terhadap kepimpinan pengajaran pengetua-pengetua sekolah menengah daerah Temerloh dan Bera*. Tesis Sarjana Sains. Universiti Pertanian Malaysia.
- Ahmad Tajudin Abdul Hamid. (1989). *Peranan pengetua dalam kepimpinan pengajaran pengetua dalam kepimpinan pengajaran*. Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Ashton. P. (1984). *Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education*. *Journal of teacher education*, 7, 55-67.
- Azwan Ahmad, Abdul Ghani Abdullah, Mohammad Zohir Ahmad & Abd. Rahman Abd. Aziz. (2005). *Kesan efikasi sendiri guru Sejarah terhadap amalan pengajaran berbantuan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT)*. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 7, 15-24
- Azizah Md. Isa. (2001). *Adakah pengetua-pengetua di Malaysia menjalankan tugas sebagai pemimpin pengajaran atau pemimpin pentadbiran atau kedua-duanya*. *Jurnal Institut Pengetua Universiti Malaya* 1(1) : 29-39.
- Bandura, A. (2000). *Cultivated self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. *The Blackwell Handbook of Organizational Behavior*. Oxford: Maiden. 120-136.
- Jamaliah Abdul Hamid & Norashimah Ismail. (2005). *Pengurusan & kepimpinan pendidikan*.
- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shukri Osman & Ahmad Tajuddin Othman. (2009). *Pengaruh jenis latihan guru dan pengalaman mengajar terhadap efikasi guru*. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 3-14.
- Jefii Hamid (2004). *Kepimpinan pengajaran pengetua / guru besar dan kepuasan guru*. Disertasi Sarjana Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Latip Muhammad (2007). *Pelaksanaan Kepernimpinan Pengajaran di Kalangan Pengetua Sekolah*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang Tahun 2007.
- Mohd Suhaimi Mohamed Ali & Zaidatul Akmaliah Lope Pihie. (2007). *Amalan kepimpinan pengajaran pengetua sekolah menengah luar bandar*. Kertas Kerja Seminar Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-14 IAB, Genting Highlands.
- Mohd Yusri Ibrahim (2012). *Model kepemimpinan pengajaran pengetua, efikasi dan kompetensi pengajaran*. Tesis Kedoktoran (Tidak Diterbitkan), UMT.
- Nor Asikin Salleh. (2011). *Kepimpinan pengajaran dan perkongsian wawasan: Satu kajian kes di sekolah sekolah kebangsaan luar bandar*. Dipetik dari laman sesawang Jabatan Bahasa SMK Tunku Abdul Rahman: <http://jabatanbahasastar.files.wordpress.com/2011/08/kepimpinan-pengajaran-danperkongsian-wawasan-satu.pdf>
- Nursuhaila Ghazali. (2007). *Tahap amalan kepimpinan transformasi dalam kalangan pengetua Sekolah Menengah Bandar Tangkak*. Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia
- Zaidatul Akmaliah Lope Pihie. (2008). *Hubungan kepimpinan transformasi pengetua dengan efikasi sendiri guru*. Dipetik daripada laman sesawang Malaysian of Education Deans' Council: <http://www.medc.com.my/medc/journals/vol2/3.%20Hubungan%20Kepemimpinan%20Transformasi%20Pengetua%20dengan%20Efikasi.pdf>

Amalan Pengurusan Bakat dan Sumbangannya kepada Prestasi Kokurikulum Sekolah di Baram, Sarawak

Maxwell Kallang & Mohd. Yusoff Bin Mohd Noor

Abstrak- Kertas konsep ini membincangkan tentang amalan pengurusan bakat yang di praktikkan oleh pentadbir sekolah. Pengurusan bakat merupakan satu elemen yang penting dalam meningkatkan kebolehan seseorang individu yang mana akan memberi impak yang baik kepada sesebuah organisasi yang bertindak sebagai majikan. Setiap majikan atau organisasi akan memberi latihan, peralatan, nasihat dan kaedah kepada pekerja untuk mendapatkan keluaran yang berkualiti. Setiap pekerja mempunyai bakat tersendiri serta mempunyai nilai tanggungjawab terhadap organisasi. Di sekolah setiap guru mempunyai bakat dalam bidang masing-masing dan pentadbir perlu memberi tugas kepada guru mengikut bakat serta bidang utama mereka. Dapatan kajian adalah daripada kajian lepas oleh beberapa pengkaji dalam bidang yang sama. Oleh sebab itu, pengurusan bakat boleh meningkatkan prestasi kokurikulum di sesebuah sekolah. Kajian ini diharapkan dapat dilaksanakan di sekolah menengah daerah Baram agar pengurusan bakat dapat dipraktikkan di sekolah. Hal ini demikian kerana guru yang berbakat dapat mengesan potensi yang ada pada pelajar.

I. PENGENALAN

Pengurusan bakat merupakan satu elemen yang penting dalam meningkatkan kebolehan seseorang individu yang mana akan memberi impak yang baik kepada sesebuah organisasi yang bertindak sebagai majikan. Setiap majikan atau organisasi akan memberi latihan, peralatan, nasihat dan kaedah kepada pekerja untuk mendapatkan keluaran yang berkualiti. Oleh hal yang demikian, setiap organisasi atau majikan akan menginginkan keluaran setimpal yang diberikan kepada pekerja mereka. Setiap kejayaan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada bakat pekerjanya. Setiap pekerja mempunyai bakat tersendiri dan mempunyai nilai tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam bidang kokurikulum di sekolah, guru sukan haruslah seorang yang mempunyai potensi dan kemahiran dalam memberi latihan kepada pelajar. Selain daripada itu, guru yang melatih pelajar juga haruslah mempunyai minat dalam bidang sukan agar kemenjadian pelajar akan berlaku. Sekiranya guru yang melatih hanyalah guru '*tangkap muat*' sahaja maka kemenjadian murid tidak akan berlaku. Oleh sebab itu, barisan pentadbir sekolah haruslah mengenalpasti bakat-bakat yang terdapat pada guru sekolah mereka agar keberhasilan pelajar dapat dilakukan dengan baik.

PERNYATAAN MASALAH

Keberhasilan dan kemenjadian pelajar dalam bidang kokurikulum agak terbantut sejak. Hal ini demikian kerana

kebanyakan guru-guru dalam bidang kokurikulum tidak dapat menguruskan hal kokurikulum dengan baik disebabkan guru tidak mempunyai kemahiran dalam bidang kokurikulum. Selain daripada itu, guru-guru juga tidak mempunyai minat dalam bidang kokurikulum akan melemahkan prestasi kokurikulum sesebuah sekolah. Oleh sebab itu, pentadbir sekolah haruslah mempunyai satu sistem dalam pengurusan bakat agar dapat meningkatkan prestasi kokurikulum sekolah.

OBJEKTIF KAJIAN

Pengkaji ingin mengetahui tahap amalan pengurusan bakat oleh pentadbir sekolah. Selain daripada itu, pengkaji ingin mengetahui sumbangan pengurusan bakat terhadap prestasi kokurikulum sekolah. Hal ini demikian kerana kokurikulum juga penting dalam proses kemenjadian murid dalam faktor kesihatan murid. Hal ini juga bagi membantu mengurangkan masalah obesiti yang berlaku dalam kalangan murid di negara ini.

PERSOALAN KAJIAN

Hasil kajian akan menjawab kepada persoalan berikut:

1. Apakah tahap amalan pengurusan bakat pentadbir sekolah?
2. Apakah tahap kompetensi guru?
3. Sejauh manakah hubungan pengurusan bakat dengan kompetensi guru?
4. Sejauh manakah hubungan pengurusan bakat dengan prestasi kokurikulum sekolah?

KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini dilakukan agar pentadbir sekolah dapat melakukan sesuatu bagi mengenal pasti bakat seseorang guru sesuai dengan bidang mereka. Hal ini demikian kerana kebanyakan guru hanya menurut perintah pihak pentadbir dan tidak diberi kebebasan mengikut minat guru bagi membuat sesuatu perubahan di sekolah. Pihak pentadbir perlu lebih bersifat terbuka dalam menerima cadangan guru-guru. Selain daripada itu, kajian ini adalah untuk mencadangkan kepada pentadbir sekolah untuk membina program untuk mengembangkan bakat dan potensi guru yang sedia ada.

BATASAN KAJIAN

Kajian ini adalah berdasarkan kajian-kajian lepas. Hasil dan juga dapatan kajian diperolehi daripada kajian-kajian terdahulu yang menggunakan tajuk atau tema yang sama iaitu "Pengurusan Bakat".

PENGUMPULAN DATA DAN SUMBER DATA UNTUK PENYELIDIKAN MASA DEPAN

Ini adalah kertas konseptual yang semata-mata berdasarkan semakan kesusasteraan mengenai amalan pengurusan bakat dalam sesebuah organisasi. Untuk kajian masa depan, kajian kuantitatif akan dijalankan untuk mendapatkan data tentang amalan pengurusan bakat di beberapa sekolah menengah di daerah Baram, Sarawak. Kaedah kuantitatif akan digunakan kerana soalan penyelidikan akan menjadi kasual iaitu "Adakah amalan pengurusan bakat memberi sumbangan kepada prestasi kokurikulum sekolah?". Prosedur untuk menjalankan penyelidikan adalah untuk mencipta instrumen yang sah yang mengukur amalan pengurusan bakat yang dilaksanakan oleh pentadbir sekolah. Hal ini demikian kerana guru-guru yang menilai pentadbir sama ada pentadbir melaksanakan pengurusan bakat dalam urusan pentadbir ataupun tidak. Populasi sampel adalah terdiri daripada kalangan guru-guru yang mengajar di sekolah menengah daerah Baram, Sarawak. Terdapat 8 buah sekolah menengah di daerah Baram. Sampel dipilih secara rawak daripada guru-guru di daerah Baram. Kecemerlangan kokurikulum adalah berdasarkan pencapaian sekolah dalam bidang kokurikulum. Contohnya seperti pencapaian dalam sukan olahraga, bola sepak, bola baling serta bola jaring. Borang soal selidik akan diedarkan kepada peserta dengan menggunakan aplikasi "Google Form" untuk menjimatkan masa mengurus responden. Peserta juga akan dimaklumkan bahawa penyertaan dalam kaji selidik itu adalah benar-benar sulit dan sukarela serta mereka bebas untuk menjawab pada bila-bila masa.

II. KAJIAN LITERATUR

Pengurusan Bakat

Talent (2013) dalam Meyers & Woerkom (2014) menyatakan bahawa bakat adalah keupayaan seseorang membuat sesuatu yang baik tanpa diberitahu atau diajar. Menurut Morton (2005), bakat merujuk kepada keupayaan seseorang individu untuk mewujudkan perbezaan yang ketara terhadap prestasi dan pencapaian syarikat pada masa kini dan pada masa akan datang. Dalam konteks ini, pengurusan bakat merangkumi aspek pengenalpastian, tarikan, integrasi, pembangunan, motivasi dan mengekalkan individu yang penting kepada organisasi. Creelman (2004), pula menyatakan pengurusan bakat sebagai satu proses yang menarik, mengrekrut dan mengekalkan pekerja yang terpilih atau talented. Sementara itu, Preffer (1994) menjelaskan pengurusan bakat sebagai usaha menarik, mengekal, memotivasi dan membangunkan bakat yang diperlukan dalam organisasi bagi memastikan organisasi beroperasi dengan cekap dan kompetitif supaya dapat mewujudkan kejayaan jangka masa panjang kepada organisasi. Oleh sebab itu, pengurusan bakat merupakan satu cara untuk menentukan potensi seseorang dalam sesebuah organisasi.

Collings & Mellahi (2009) dalam Meyers & Woerkom (2013) menyatakan bahawa ahli akademik bersetuju bahawa pengurusan bakat merupakan salah satu cabaran utama bagi organisasi di seluruh dunia kerana boleh mewakili satu sumber kelebihan daya saing mapan dalam persekitaran pasaran yang dinamik dan tidak menentu pada abad ke-21. Selain daripada itu, pengurusan bakat juga merupakan sebagai penggunaan sistem pengurusan sumber manusia (HRM) secara sistematik untuk menarik, mengenalpasti, membangunkan, dan mengekalkan individu yang dianggap 'berbakat' atau dalam kata lainnya pekerja berpotensi tinggi, pekerja strategik atau pekerja dalam kedudukan utama. Sejalan dengan kepentingannya, banyak organisasi berjuang untuk membangun dan melaksanakan program atau amalan pengurusan bakat yang berkesan. Hal ini menunjukkan bahawa pengurusan bakat merupakan satu perkara yang penting dalam sesebuah organisasi. Setiap ketua organisasi perlu mengambil tahu potensi setiap pekerja serta mengetahui cara untuk membentuk serta mengembangkan potensi pekerja tersebut.

Mohd. Izham dan Shuhaida Shamsudin (2016) dalam kajian mereka telah mendapati pengetua sekolah berprestasi tinggi di Malaysia berjaya mengimplementasikan komponen pengurusan bakat dengan baik. Hasil daripada pelaksanaan pengurusan bakat ini memberi kesan yang amat dalam kepada organisasi sekolah. Hal ini juga menunjukkan bahawa bakal pemimpin sekolah lebih bersedia dan layak untuk mengambil alih tugas kepimpinan di sekolah pada masa akan datang.

Dalam konteks sekolah, pentadbir terutama pengetua harus mengenalpasti bakat dan juga potensi bagi setiap guru-guru bimbingannya. Hal ini demikian supaya pentadbir mudah untuk mengagihkan tugas-tugas kepada guru mengikut potensi mereka. Misalnya dalam bidang kokurikulum di sekolah. Guru-guru yang mengendalikan setiap sukan, unit uniform serta kelab dan persatuan haruslah guru yang mempunyai minat serta pengalaman dalam tugas tersebut. Hal ini supaya aktiviti kelab dapat dirancang dengan baik dan guru-guru tidak mengambil tindakan semborono sahaja.

Amalan Pengurusan Bakat

Kajian awal mengenai mengurus manusia menunjukkan bahawa organisasi perlu memberi perhatian yang lebih besar terhadap bakat dalaman. Hal ini kerana mengurus bakat hanya terdapat pada pekerja-pekerja yang bekerja melalui pangkat seperti pengurus-pengurus yang disewa dari luar organisasi (Ariss, etc., 2014). Selain daripada itu, visi berasaskan prestasi merupakan perkara biasa dalam pengurusan bakat. Penemuan Joyce dan Slocum (2012) menunjukkan bahawa pegawai eksekutif adalah aset utama organisasi, dan kerja mereka adalah untuk membina dan mengekalkan bakat dalam sesebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa amalan pengurusan bakat sangat meluas dalam bidang korporat. Oleh sebab itu, amalan pengurusan bakat perlu dilaksanakan dalam bidang

pendidikan untuk memperoleh prestasi yang memberangsangkan serta cemerlang.

Selain daripada itu, penulis yang sama juga menyatakan bahawa struktur yang inovatif akan membolehkan firma beroperasi dengan berkesan. Sehubungan dengan itu, budaya organisasi yang menyokong akan menyediakan pekerja dengan rasa perpaduan, dan pada masa yang sama, akan memperdalamkan mereka pemahaman dan amalan norma atau visi organisasi mereka. Akhirnya, melaksanakan proses pengurusan bakat yang unik membolehkan syarikat mendapatkan kelebihan persaingan, dan membolehkan mereka bertemu atau melebihi jangkauan pelanggan.

III. HASIL DAPATAN DARIPADA KAJIAN LEPAS

Dapatan kajian diperoleh daripada kajian terdahulu iaitu daripada kajian Mohd Izham dan Shuhaida yang bertajuk "Pengurusan Bakat di Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia" dan kajian daripada Siti Zarina dan Azman bin Ismail yang bertajuk "Kaitan Antara Latihan Pengurusan Bakat dengan Prestasi Kerja dalam Sektor Perbankan Islam".

Kajian pertama adalah bertujuan untuk mengenalpasti pengimplementasian pengurusan bakat dan membangunkan bakat kepimpinan guru oleh pengetua Sekolah Berprestasi Tinggi. Lima elemen pengurusan bakat telah digunakan dalam kajian tersebut iaitu mengenalpasti potensi guru, menyemak prestasi guru, menjalankan aktiviti membangunkan bakat guru, menggunakan bakat guru dengan berkesan, dan mengekalkan bakat guru. Elemen tersebut akan membawa hasil kepada kompetensi bakal pengetua berprestasi tinggi. Hasil dapatan mereka menunjukkan bahawa tahap amalan pengurusan bakat oleh pengetua Sekolah Berprestasi Tinggi adalah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahawa pengetua Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia telah melaksanakan pengurusan bakat di sekolah. Selain daripada itu, pengkaji juga mendapati bahawa pengurusan bakat merupakan faktor utama dalam menentukan kemenjadian murid serta kecemerlangan guru di Sekolah Berprestasi Tinggi. Namun begitu, pengetua tidak didedahkan tentang pengurusan bakat menyebabkan tidak diurus dengan baik oleh pengetua. Pengetua perlu diberi satu garis panduan untuk melaksanakan pengurusan bakat di sekolah supaya mudah untuk dilaksanakan serta mempunyai fokus untuk melihat keberhasilannya.

Dalam kajian Siti Zarina dan Azman, terdapat perkaitan antara latihan pengurusan bakat dengan peningkatan prestasi kerja. Latihan pengurusan bakat yang dijalankan oleh organisasi seperti latihan kemahiran mampu meningkatkan kredibiliti pekerja dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Selain daripada itu, komunikasi antara majikan dan pekerja juga mampu meningkatkan keyakinan pekerja untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan baik dan bersungguh-

sebenarnya. Pihak majikan juga seharusnya mempunyai perancangan dari semasa ke semasa untuk mengembangkan bakat pekerja kerana keberhasilan sesebuah organisasi sangat bergantung kepada para pekerja yang berbakat tinggi dalam setiap kerja yang diberikan. Dalam konteks pendidikan di sekolah, pentadbir perlu mengembangkan bakat guru supaya kemenjadian murid dapat berlaku dengan baik. Dalam bidang kokurikulum, pentadbir boleh mengambil inisiatif untuk menghantar guru-guru berkursus kemahiran dalam bidang sukan yang guru minat.

IV. PERBINCANGAN

Hasil dapatan kajian mendapati bahawa pengurusan bakat boleh dijadikan sebagai asas untuk membantu pengurusan pentadbiran membuat keputusan. Hal ini membolehkan guru-guru mendapat tugas yang setimpal dengan bakat yang sedia ada dalam diri mereka. Dalam kajian Mohd Izham dan Shuhaida menunjukkan bahawa pengurusan bakat di SBT menentukan kecemerlangan guru-guru di sekolah dan menentukan kemenjadian murid sekolah. Hal ini boleh dijadikan asas dalam membuat keputusan oleh pentadbir sekolah. Pihak pentadbir iaitu guru kanan boleh menggunakan pengurusan bakat sebagai panduan untuk memberi tugas kepada guru di sekolah.

V. KESIMPULAN

Kertas ini menekankan bahawa falsafah asas adalah isu kritikal yang perlu dibincangkan berkaitan dengan amalan pengurusan bakat oleh pentadbir secara umum. Kertas adalah untuk mendapatkan cadangan yang boleh diuji mengenai pengurusan bakat yang berbeza, implikasi amalan pengurusan bakat, serta hasil yang mungkin diperolehi, dan cabaran yang dihadapi. Oleh itu, ia dapat memberi sumbangan berharga kepada teori pengurusan bakat dan mungkin merangsang penyelidikan masa depan. Diharapkan agar kajian yang lebih terperinci dapat dilaksanakan di sekolah menengah daerah Baram, Sarawak. Pentadbir memainkan peranan penting dalam membantu guru untuk mengesan bakat dan potensi guru. Guru yang berbakat dalam pelbagai bidang akan membawa kepada hasil kemenjadian murid yang baik pada masa akan datang.

RUJUKAN

- Ariss A.A, Cascio W.F, & Paauwe J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 173-179.
- Collings D.G. & Mellahi K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 304-313.

- Krishnan, T. &. (2016). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 1-11.
- Lewis R. E. & Heckman R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 139-154.
- Maria Christina Meyers & Marianne van Woerkom. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 192-203.
- Mohd Izham & Shuhaida Shamsudin. (2016). Pengurusan Bakat di Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia. *ASEAN Comparative Education Research Network Conference* (pp. 886-902). Sumatera Barat: STKIP PGI Sumatera Barat.
- Siti Zarina & Azman Ismail. (2013). Kaitan antara Latihan Pengurusan Bakat dengan Prestasi Kerja dalam Sektor Perbankan Islam. *Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia ke VIII (PERKEM VIII)*, (pp. 101-111). Johor Bahru.

Penglibatan Ibu Bapa dalam Meningkatkan Pencapaian Akademik Pelajar Melalui Penggunaan Media Sosial

Amberlea Sindong anak Alex Griffin dan Encik Anuar Ahmad

Abstrak- Kajian ini bertujuan bagi mengenalpasti tahap keterlibatan ibu bapa dalam meningkatkan prestasi akademik pelajar melalui penggunaan media sosial di daerah Tubau, Sarawak. Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik yang melibatkan seramai 130 orang sampel yang dipilih secara rawak dari kalangan ibu bapa di salah sebuah daerah di negeri Sarawak. Analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 23. Hasil kajian rintis menggunakan analisis cronbach alpha dapatan menunjukkan keseluruhan item di tahap kebolehpercayaan yang sederhana di antara 0.69-0.77. Hasil kajian menunjukkan tahap keterlibatan ibu bapa dalam akademik pelajar dari aspek media sosial facebook menunjukkan min di tahap sederhana iaitu 2.91 ($sp=.665$) dan aspek media sosial whatapp di tahap sederhana tinggi iaitu min 3.61 ($sp=.830$). Analisis korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan dalam keterlibatan ibu bapa dalam akademik menggunakan media sosial. Implikasi kajian menunjukkan bahawa ibu bapa menggunakan media sosial whatapp dengan lebih berkesan berbanding facebook dalam pengkongsian maklumat pendidikan.

Kata kunci: keterlibatan ibu bapa, media sosial, facebook, whatapp, pencapaian akademik pelajar

Abstract- This study is to identify the level of involvement of parents in enhancing student academic performance through the use of social media in Tubau, Sarawak. This study was a survey using a questionnaire involving a total of 130 samples randomly selected from among parents in one of the districts in Sarawak. The data analysis uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 23. The results of the pilot study using alpha cronbach analysis find the whole item at a moderate level of reliability between 0.69-0.77. The results showed that the degree of involvement of parents in academic students in the social media social aspect showed mean at moderate level of 2.91 ($sp = .665$) and social media aspects of whatapp at moderate level of mean 3.61 ($sp = .830$). Correlation analysis shows a significant relationship in the involvement of parents in academic using social media. The research implications show that parents use whatapp social media more effective than facebook in the sharing of educational information.

Keywords: parent involvement, media social, facebook, whatapps, student academic achievement.

Amberlea Sindong*& Encik Anuar Ahmad, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor (emel*: amberlea.algriff@gmail.com)

I. PENGENALAN

Pendidikan yang diterima dalam sesebuah keluarga berperanan besar dalam membentuk individu untuk menjadi manusia yang berguna atau sebaliknya. Ibu bapa zaman kini merupakan generasi Y (lahir pada tahun 1980-2000) iaitu kumpulan digital yang mempunyai jaringan sosial yang kuat atas talian dan membentuk kumpulan ibu

bapa yang celik teknologi. Cabaran ibu bapa generasi Y ini akan berhadapan dengan pelbagai halangan teknologi dalam membentuk sahsiah dan arah tuju pendidikan anak mereka seperti internet dan media sosial tanpa had.

Perkembangan pesat teknologi maklumat dan komunikasi telah membolehkan maklumat diterima dengan cepat dengan hanya menggunakan peranti komputer yang mempunyai akses internet. Maklumat pendidikan juga boleh dicapai dan diperolehi tanpa mengira waktu. Kemajuan ini juga telah menyumbang kepada perubahan cara pengajaran dan pembelajaran yang tidak bergantung kepada kandungan buku teks dan guru semata-mata. Kop (2011) menjelaskan bahawa impak terbesar teknologi internet dalam dunia pendidikan ialah penyebaran kandungan pembelajaran tanpa sempadan. Ibu bapa boleh melayari laman-laman sesawang yang berguna untuk membantu memantapkan kefahaman anak mereka tentang sesuatu subjek atau topik.

Sejajar dengan perkembangan internet, media sosial kini menjadi aplikasi internet yang kian popular. Media sosial ditakrifkan sebagai sekumpulan aplikasi internet yang dibina berasaskan ideologi dan teknologi Web 2.0 yang membenarkan penghasilan dan perkongsian bahan-bahan yang dijana oleh pengguna (Kaplan & Haenlein, 2010). Ibu bapa generasi Y kini kebanyakan mempunyai akaun media sosial untuk perkongsian maya. Media sosial juga dianggap mampu membantu pelajar berinteraksi dengan lebih mudah terutamanya dari segi pembelajaran bahasa (Annand, 2011) dan mendapatkan informasi bermanfaat dalam pelbagai format seperti gambar, video dan animasi (Azer, 2012). Ibu bapa boleh memantau dan memilih perkongsian maklumat yang sesuai untuk didedahkan kepada anak mereka.

Media Sosial ‘Facebook’

Facebook mula diperkenalkan pada tahun 2004 oleh Mark Zuckerberg, seorang pelajar di Universiti Harvard. Facebook kemudiannya berkembang ke serata dunia termasuklah Malaysia. Persatuan Digital Malaysia (MDA) mendapati jumlah pengguna yang berdaftar bagi laman jaringan sosial Facebook adalah 8 juta orang. Ini menjadikan Facebook sebagai laman sosial yang terbanyak merekodkan jumlah pengguna berdaftar di Malaysia (Berita Harian Online, 21 November 2010). Hal ini telah menggambarkan bahawa Facebook merupakan laman sosial yang paling popular di Malaysia. Menurut Ritcher dan Koch (2008), fungsi laman jaringan sosial adalah untuk mengurus identiti (identity management), mencari pakar (expert finding), menyedari konteks (context awareness), mengurus kenalan (contact management) dan menukar maklumat (exchange information). Oleh itu, medium media sosial “facebook”

ini juga menjadi pusat kegemaran ibu bapa kini untuk mencari carian maklumat.

Media Sosial Whatapp

WhatsApp ditubuhkan pada tahun 2009 oleh Brian Acton dan Jan Koum yang merupakan bekas Yahoo!. WhatsApp adalah merupakan aplikasi ini penghantaran mesej teks dan panggilan suara, panggilan video, imej dan media lain pengkongsian dokumen, dan lokasi pengguna. Laporan *The Digital News Report 2017* mendapati pengguna internet di Malaysia mencatatkan penggunaan aplikasi WhatsApp terbanyak di dunia iaitu 51 peratus bagi mendapatkan maklumat dan berkongsi cerita.

II. KAJIAN LITERATUR

Penglibatan ibu bapa dalam kehidupan harian diperlukan dalam kehidupan berkeluarga. Jaringan media sosial seperti “whatapps” dan “facebook” dan telah menukar kemahiran ibu bapa dalam meningkatkan prestasi pendidikan pelajar (anak mereka). Pengenalan kepada Buku Dasar e-pembelajaran Negara yang digubal oleh Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia (KPTM, 2011) mendefinisikan e-pembelajaran sebagai penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi untuk memudah cara proses pembelajaran dan pengajaran. Pembelajaran atas talian adalah pembelajaran menggunakan komputer berteknologi internet dengan melayari sesawang tertentu. Perbezaan definisi e-pembelajaran dalam kalangan para penyelidik adalah didorong oleh perbezaan bidang penekhususan dan minat para penyelidik serta perbezaan pendekatan pengajaran akibat daripada perubahan pesat teknologi komunikasi (Valentina & Nelly 2014).

Penggunaan teknologi mudah-alih dalam pembelajaran didapati membantu pelajar lebih menguasai hasil pembelajaran. Kajian oleh Chokri (2015) jelas menunjukkan pembelajaran tambahan melalui aplikasi WhatsApp cenderung mendapat gred markah yang lebih tinggi serta mempunyai sikap yang lebih positif untuk meneroka maklumat, berkongsi maklumat dan mencari penyelesaian berkaitan pembelajaran berbanding kumpulan pelajar yang hanya mengikuti pembelajaran konvensional secara bersemuka. Pengkongsian maklumat

Ibu bapa yang autoritatif bersifat mengawal dan bertanggungjawab terhadap anak anak mereka. Gaya asuhan mereka yang bersifat rasional dan demokratik dapat membentuk anak-anak yang berfikiran positif, aktif bersosial, bertanggung jawab, dan mempunyai kompeten daripada aspek kognitif. Hasil kajian mendapati bahawa komunikasi yang baik antara ibu bapa dan anak akan mewujudkan suasana keluarga yang tenteram dan beberapa ciri asuhan autoritatif yang baik akan menghasilkan remaja yang bersikap positif (Clark dan Shields, 1997; Sokol-Katz et al., 1997). Oleh itu, ibu bapa harus menunjukkan gaya keibubapaan yang terbaik sedari kecil supaya kanak-kanak ini boleh bersikap positif dalam menempuh alam persekolahan sekolah rendah. Menurut Baumrind (1989), kanak-kanak yang dibesarkan oleh ibu bapa yang demokratik cenderung menjadi lebih bertenaga, suka menjelajah, mempunyai perasaan ingin tahu tinggi,

berdedikasi, dapat mengawal diri, puas hati dengan diri dan bersikap positif terhadap rakan sebaya.

Ibu bapa yang mengamalkan gaya asuhan autoritarian pula mempunyai sifat kawalan yang tinggi, tetapi kurang dalam tanggungjawab. Anak-anak yang dibentuk menunjukkan ciri-ciri seperti berfikiran negatif, sering memberontak, pendendam, bimbang, cemas, khuatir, pendiam, pemalu, konsep sendiri rendah dan kurang motivasi untuk berdikari. Mereka akan bertindak bermusuhan sekiranya dikecewakan. Gaya keibubapaan permisif pula adalah merujuk kepada ibu bapa mesra dan bertanggung jawab, tetapi lemah dalam kawalan dan akan mengakibatkan anak-anak terlalu bergantung, mempunyai permintaan yang tinggi dan impulsif. Ibu bapa yang mengamalkan gaya keibubapaan permisif juga tidak mengambil berat terhadap anak-anak dan akan melahirkan sikap kecewa di kalangan anak-anak. Mereka sering merasakan ibu bapa lebih mementingkan hal mereka berbanding urusan menguruskan anak-anak (Santrock, 1972). Kanak-kanak yang dibesarkan oleh ibu bapa yang permisif cenderung bersifat tidak dapat mengawal diri, impulsif, kurang berdikari dan kurang menjelajah. Anak-anak mereka sentiasa tidak berminat dalam segala aktiviti, bertingkah laku menolak dan selalu merasa kekurangan dari semua aspek kefungsiian psikologi. Walau bagaimana pun, mereka lebih gembira dan cepat sembuh daripada sesuatu tekanan atau pun krisis berbanding kanak-kanak yang dibesarkan secara autokratik (Baumrind, 1989).

III. PENYATAAN MASALAH

Pendidikan di Malaysia telah meningkatkan tahap ke arah yang lebih tinggi apabila berhadapan dengan kualiti sistem pendidikan zaman modenisasi. Kehadiran ujian *Trends in International Mathematics and Science Study* (TIMSS) dan *Programme International Student Assessment* (PISA) dalam pendidikan telah mengubah cara pendidikan di negara kita berubah ke aras yang tinggi iaitu Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). Pentaksiran ini dijalankan setiap tiga tahun sekali, dan menilai kemampuan murid-murid berusia 15 tahun untuk berdaya saing secara ekonomi dan kemahiran di peringkat dunia. Pentaksiran piawai antarabangsa ini mengukur pencapaian murid-murid dalam Literasi Bacaan, Matematik dan Sains. Kebanyakan soalan dalam PISA memerlukan murid menggunakan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dan kebanyakan pelajar di negara kita masih belum bersedia ke arah itu. Laporan PISA pada tahun 2012 menunjukkan purata skor Matematik murid Malaysia ialah 421, ketinggalan jauh di belakang purata skor antarabangsa iaitu 494 sekaligus meletakkan Malaysia di tangga ke 52 daripada 65 buah negara. Purata skor Literasi Bacaan murid Malaysia ialah 398, jauh ketinggalan berbanding purata skor antarabangsa iaitu 496. Manakala Sains mencatatkan purata skor 420, jauh ditinggalkan oleh purata skor antarabangsa; 501 (Laporan TIMSS dan PISA, 2012). Oleh kerana permintaan pendidikan yang tinggi seiring dengan permintaan dunia, maka ibu bapa di Malaysia tidak bersedia untuk memastikan anak mereka boleh berfikir di luar kotak. Ibu bapa yang mengambil berat dengan pendidikan anak mereka,

cenderung untuk menghasilkan pelajar yang cemerlang dalam pendidikan. Cara didikan dalam persekitaran keluarga telah memberi kesan ke atas fungsi sosial dan moral anak-anak sedari mereka kecil dalam menghasilkan pelajar yang berdaya saing (Gadeyne, Ghesquiere & Onghena, 2004).

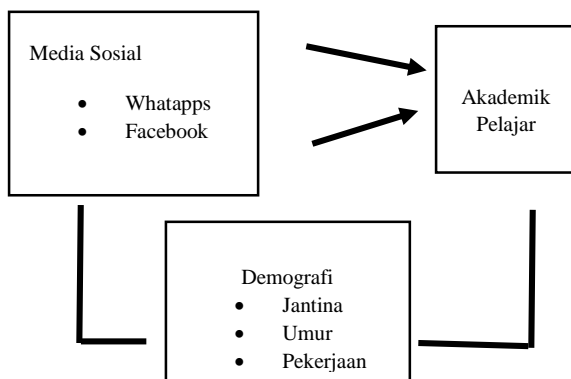
Pendidikan tanpa sempadan telah memberikan impak yang baik mendapatkan maklumat. Ibu bapa sebagai pengguna lebih cenderung untuk mendapatkan maklumat yang lebih pantas dengan mengguna teknologi tersedia dan maklumat tanpa batasan melalui Internet berbanding dengan kaedah mendapatkan maklumat secara tradisional yang memakan masa dan agak terbatas seperti buku. Pembelajaran melalui multimedia memberikan impak yang lebih padu berbanding kaedah tradisional (Bagui 1998; Flechter 2003; Mayer 2002). Keadaan pelajar yang mudah bosan menggunakan buku untuk belajar akan mengurangkan kadar motivasi mereka untuk belajar. Zarina Abd Malek, (2004) menyatakan bahawa pendekatan pembelajaran secara tradisional seperti buku dan salinan nota-nota akan mengehendkan kemahiran mendapatkan maklumat.

IV. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap penglibatan ibu bapa dalam meningkatkan akademik pelajar melalui media sosial di daerah Bintulu, Sarawak.

V. KERANGKA KONSEPTUAL

Jadual 1. Kerangka Konseptual Penglibatan Ibu Bapa Meningkatkan Akademik Pelajar Melalui Penggunaan Media Sosial



Kerangka konseptual kajian ini menggunakan 3 konstruk utama. Konstruk satu ialah aspek media sosial “whatapps” dan konstruk kedua adalah aspek media sosial “facebook” dalam meningkatkan akademik pelajar. Kedua-dua aspek ini akan melihat tahap dan perbezaan keseluruhan konstruk berdasarkan jantina dan pekerjaan ibu bapa dalam meningkatkan akademik pelajar dalam menggunakan medium media sosial serta mengenalpasti sejauhmana ianya dapat meningkatkan kemahiran keibubapaan dalam keterlibatan bidang akademik anak mereka.

VI. METODOLOGI

Reka bentuk kajian yang dipilih ialah kajian penyelidikan kuantitatif. Penyelidikan kuantitatif ialah kaedah kajian tinjauan yang digunakan bagi mengumpul data deskriptif. Kajian tinjauan hirisan rentas dipilih kerana merupakan satu kaedah penyelidikan yang melibatkan pungutan data dari populasi yang telah ditentukan iaitu ibu bapa di daerah Tubau untuk memahami bagaimana penggunaan medium media sosial di dari kalangan ibu bapa akan mempengaruhi cara keterlibatan ibu bapa dalam bidang akademik anak mereka. Kajian ini menggunakan dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu medium media sosial “whatapps” dan “facebook”. Manakala pemboleh ubah bersandar di dalam kajian ini ialah impak kepada peningkatan akademik pelajar di daerah Tubau.

Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan borang soal selidik. Soal selidik ini mempunyai 3 bahagian iaitu bahagian A latar belakang responden yang merangkumi jantina, umur, bangsa dan status pekerjaan ibu bapa. Bahagian B pula adalah tentang dua jenis medium media sosial yang digunakan oleh ibu bapa dalam meningkatkan prestasi pelajar (anak mereka) iaitu “whatapps” dan “facebook”. Bahagian C akan mengetahui impak penggunaan media sosial ini (whatapps dan facebook) akan meningkatkan kemahiran keibubapaan dalam keterlibatan bidang akademik anak mereka. Soal selidik ini akan melibatkan 130 sampel yang dipilih secara rawak mudah dalam kalangan ibu bapa di salah sebuah daerah di negeri Sarawak.

Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik yang melibatkan seramai 130 orang sampel yang dipilih secara rawak mudah dari kalangan ibu bapa di salah sebuah daerah di negeri Sarawak. Analisis data ini menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 23. Hasil kajian rintis menggunakan analisis *cronbach alpha* dapatan menunjukkan keseluruhan item di tahap kebolehpercayaan yang sederhana di antara 0.69 – 0.77.

VII. DAPATAN KAJIAN

Jadual 2 menunjukkan tahap penggunaan medium media sosial “facebook” dalam kalangan ibu bapa. Berdasarkan analisis deskriptif untuk sub indikator facebook, keseluruhan skor min yang berada dalam tahap yang sederhana iaitu (min=2.9154, sp=.665). Skor min yang tertinggi ialah (min=3.43, sp=.995) manakala skor min yang terendah ialah (min=1.15, sp=.362) dapatan ini menunjukkan bahawa ibu bapa gemar berkomunikasi dan menggunakan medium facebook untuk mencari latihan pengukuhan akademik pelajar. Che Su dan Nan Zakiah (2014) menyatakan bahawa media sosial ini digunakan medium yang terbaik untuk mendapatkan sumber maklumat tentang kehidupan dan pendidikan.

Jadual 2. Tahap Penggunaan Medium Media Sosial "Facebook" Dalam Kalangan Ibu Bapa.

	N	Min	Sisihan Piawai	Intepretasi
Saya selalu 'online' facebook untuk mengisi masa lapang saya dengan aktiviti berfaedah	130	1.1538	.36220	Sederhana
Saya selalu terjumpa bahan membantu akademik anak saya di facebook	130	3.3231	1.01321	Sederhana

Jadual 3 menunjukkan tahap penggunaan medium media sosial whatapps dalam kalangan ibu bapa menunjukkan keseluruhan item berada di tahap sederhana tinggi iaitu (min=3.61,sp=.830). Hal ini menunjukkan penggunaan "whatapps" dalam kehidupan harian ibu bapa dalam meningkatkan prestasi akademik pelajar adalah berada di tahap yang sederhana memuaskan. Hasil dapatan ini menunjukkan ibu bapa masih belum menggunakan medium whatapp ini ke arah perkembangan pendidikan pelajar. Konstruk saya ada kumpulan "whatapps" ibu bapa khusus untuk berkongsi cara meningkatkan akademik anak saya merupakan konstruk terendah (min=3.16,sp=1.07).

Jadual 3. Tahap Penggunaan Medium Media Sosial "Whatapp" Dalam Kalangan Ibu Bapa

	N	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Saya ada kumpulan 'whatapps' ibu bapa khusus untuk berkongsi cara meningkatkan akademik anak saya	130	3.1615	1.01770	Sederhana
Saya selalu mendapatkan bahan-bahan yang berguna hasil pengkongsian ibu bapa di 'whatapps'	130	3.6000	.99300	Sederhana Tinggi
Saya selalu bertanya kepada guru di 'whatapps' tentang perkembangan akademik saya	130	3.6923	.91369	Sederhana Tinggi
Saya selalu mencari latihan penguahan akademik di facebook	130	3.4308	.99564	Sederhana
Saya selalu menggunakan medium pembelajaran di facebook untuk membantu anak saya dalam akademik	130	3.4000	.92845	Sederhana
Saya gemar 'online' facebook untuk menyelesaikan masalah pembelajaran anak saya dalam akademik	130	3.2692	.92165	Sederhana

Jadual 4 menunjukkan keseluruhan aspek penggunaan media sosial facebook dalam kalangan ibu bapa berada di tahap sederhana iaitu min 2.91, sp =.665, manakala aspek penggunaan media sosial whataap berada di tahap sederhana tinggi iaitu min 3.61, sp=.830. Hal ini jelas menunjukkan bahawa penggunaan media sosial facebook dan whatapp dalam kalangan ibu bapa masih berada di tahap yang sederhana dalam meningkatkan prestasi akademik anak mereka.

Jadual 4. Tahap Keterlibatan Ibu Bapa Menggunakan Media Sosial Facebook Dan Whatapp Untuk Meningkatkan Akademik Pelajar

	N	Min	Sisihan Piawai	Intepretasi
Facebook	130	2.9154	.66536	Sederhana
Whatapp	130	3.6138	.83087	Sederhana Tinggi
Keibubapaan	130	3.5333	.85120	Sederhana Tinggi

Analisis kolerasi Pearson telah dijalankan untuk mengenalpasti hubungan antara penggunaan aspek media sosial facebook dan whatapp dalam kalangan ibu di daerah Tubau dan keterlibatan mereka dalam meningkatkan akademik pelajar. Jadual 5. Hubungan Antara Penggunaan Media Sosial Facebook Dan Whatapps Terhadap Keterlibatan Ibu Bapa Dalam Meningkatkan Akademik Pelajar.

	Facebook	Whatapp	Keibubapaan
Facebook	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .611** 130	.663** .000 130
Whatapp	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.611** .000 130	1 .721** 130
Keibubapaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.663** .000 130	1 .721** 130

Jadual ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara aspek media sosial facebook dan whatapps dengan nilai $r = .611$ dan $\text{sig} = .000$ ($p < 0.05$). Kekuatan hubungan ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua-dua aspek. Aspek media sosial facebook dan keterlibatan ibu bapa pula menunjukkan nilai $r = .663$ dan $\text{sig} = .000$. Manakala aspek aktiviti media sosial whatapp dan keterlibatan ibu bapa menunjukkan nilai $r = .721$ dan $\text{sig} = .000$. Kedua-dua aspek media sosial ini menunjukkan hubungan yang kuat dalam menentukan keterlibatan ibu bapa untuk meningkatkan prestasi akademik pelajar.

VIII. KESIMPULAN DAN CADANGAN

Penggunaan media sosial dalam kalangan ibu bapa di daerah Tubau dengan berkesan adalah perlu untuk membantu pelajar di kawasan ini menyerlah seriring dengan pelajar di bandar. Medium media sosial merupakan medium yang paling cepat, efektif dan murah untuk mendapatkan sesuatu maklumat tentang pendidikan jika digunakan dengan sebaiknya. Kajian ini juga menunjukkan penggunaan media sosial facebook dan whatapps menampakkan keterlibatan ibu bapa secara menyeluruh untuk meningkatkan akademik pelajar.

Penggunaan aplikasi teknologi Web 2.0 seperti *Blog, wiki, Youtube, sosial bookmark, podcast, webcast, Facebook, Myspace, Flickr, Twitter, Skype* dan seumpamanya dalam pengajaran dapat meningkatkan interaksi, komunikasi dan kerjasama; penjaanaan pengetahuan serta fleksibel dan mudah digunakan (Ashraf & Kamaljit 2011; Oluwafisayo 2010). Sebagai ibu bapa, peranan mereka adalah untuk membantu pelajar dalam memahami konsep pembelajaran agar pelajar boleh bersedia dan mempunyai pelbagai pilihan dalam penyelesaian masalah. Contohnya, dalam matapelajaran matematik sekolah rendah tajuk darab, pelbagai langkah dan cara untuk penghafalan sifir dengan mudah dipaparkan dan dikongsikan di media sosial facebook dan whatapp.

Pengkongsian maklumat dalam media sosial ini juga dapat memperbaiki tahap pengetahuan pelajar. Pelajar luar bandar seperti daerah Tubau tidak terdedah dengan bahan pembelajaran yang nyata. Mereka mempunyai pengetahuan am yang cetek berbanding pelajar di bandar kerana persekitaran pembelajaran yang terhad. Sebagai ibu bapa yang mempunyai kemudahan telefon pintar dan internet, ibu bapa boleh mempamerkan maklumat dan aktiviti pengukuhan yang berunsur Kemahiran Berfikir Aras Tinggi. Contohnya, proses photosintesis dalam subjek sains tidak dapat dijalankan di sekolah kerana ketiadaan makmal sains. Oleh itu, sebagai ibu bapa, mereka berperanan dalam menunjukkan video proses itu berlaku untuk mengukuhkan pemahaman pelajar di sekolah. Deo dan Hassan (2014) menyatakan rangkaian media sosial dikatakan mampu memecahkan pemikiran pelajar menjangkau batasan bilik kuliah sehingga ke suatu tahap yang bersifat global.

Kewujudan kumpulan whatapp dan facebook yang melibatkan guru dan ibu bapa juga membantu dalam pengkongsian maklumat tentang tahap dan prestasi akademik pelajar tanpa perlu bersemuka. Guru akan berkongsi perlakuan dan perkembangan anak mereka di dalam bilik darjah dan perkara-perakara yang telah dipelajari. Ibu bapa harus mengambil peluang ini untuk bersama-sama mengembleng tenaga membantu guru untuk meningkatkan prestasi anak mereka. Aspek budaya berkongsi maklumat perlu diterapkan supaya ibu bapa

lebih terbuka dan berinteraksi secara positif dan membina di platform WhatsApp dan Telegram (Shamsul Arrieya 2011)

Kesimpulannya, ibu bapa harus meneroka dan mengikuti pembelajaran melalui platform WhatsApp dan Telegram dan meninjau samada ia membantu pelajar menguasai hasil pembelajaran. Pelajar rendah amnya belum terdedah kepada pembelajaran kemahiran aras tinggi dan keterlibatan ibu bapa dalam membantu menyediakan platform dan bahan-bahan daripada media sosial mampu meningkatkan prestasi akademik pelajar. Kajian yang lebih terperinci diperlukan untuk mengetahui aspek keterlibatan ibu bapa dalam menyediakan suasana pembelajaran yang efektif dan respon pelajar berada dalam suasana tersebut.

IX. RUJUKAN

- Abas, W. A. (2016). Hubungan Antara Gaya Keibubapaan dengan Penggunaan Internet Kanak-Kanak. *Global Media Journal - Malaysian Edition*, 15-30.
- Brigitte Vittrup, Sharla Snider, Katherine K Rose, Jacqueline Rippy. (2014). Parental Perceptions of the Role of Media and Technology in Their Young Children's Lives. *Journal of Early Childhood Research*, 1-12.
- Che Su binti Mustaffa, Nan Zakiah Megah Ibrahim. (2014). Persepsi dan Penggunaan Media Sosial dari Perspektif Ibu Bapa : Satu Analisis Kualitatif. *Malaysian Journal of Communication*, 43-74.
- Chear, S. L. (2017). Pengajaran dan Pembelajaran Melalui Aplikasi Whatapp dan Telegram di Universiti Swasta. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 1-14.
- Gehan EL Nabawy Ahmed Moawad, Gawhara Gad Soliman Ebrahim. (2016). The Relationship between use of Technology and Parent-. *Journal of Education and Practice*, 168-178.
- Kinanti Prabandari and Lilik Noor Yuliati. (2016). The Influence of Social Media Use and Parenting Style on Teenagers'. *Journal of Child Development Studies*, 40-54.
- Louls Leung and Paul S.N.Lee. (2011). The influences of Information Literacy, Internet Addiction and Parenting Styles on Internet Risks. *Sage New Media & Society*, 117-136.

Hubungan Kepimpinan Transformasional Guru Besar menggunakan ICT terhadap Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Kawasan Pakan Julau

Alex Van Bastian, Khalid M. Nasir, Azlin Nuhaini Mansor

ABSTRAK-Amalan-amalan kepimpinan transformasional antara pemimpin sekolah adalah penting dalam mencapai negara ke arah menjadikan Malaysia sebuah negara maju mencapai matlamat Wawasan 2020. Selain itu juga kepentingan teknologi maklumat dalam pengurusan juga semakin memainkan peranan penting. Usaha untuk meningkatkan kepimpinan telah diperkenalkan di Malaysia pendidikan pelan tindakan 2013-2025. Gaya kepimpinan guru besar berubah dari masa ke semasa bergantung kepada keperluan sesebuah institusi bagi menjamin prestasi kerja yang cemerlang. Implementasi ICT semakin memainkan peranan penting terhadap sistem pengurusan dan pentadbiran di sekolah. Gaya kepimpinan transformasional merupakan satu gaya kepimpinan yang memberikan impak yang signifikan terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru. Guru Besar di kawasan Pakan banyak mengamalkan gaya kepimpinan transformasional. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana keberkesanan gaya kepimpinan transformasional menggunakan ICT terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan rentas silang melalui soal selidik standard. Instrumen yang digunakan adalah dalam Multifactor kepimpinan borang soal selidik (MLQ) dibangunkan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1995 untuk mengukur amalan kepimpinan. Responden adalah dalam lingkungan 100 orang dari 10 buah sekolah di kawasan Pakan. Dapatan dari kajian menunjukkan tahap kepimpinan transformasional di Julau berada di tahap yang tinggi, Efikasi dan kepuasan kerja guru juga berada di tahap yang optimum melalui kepimpinan transformasional menggunakan ICT. Kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap amalan transformasional Guru Besar menggunakan ICT, semakin tinggi tahap efikasi dan kepuasan kerja guru di daerah Julau

Kata Kunci: Kepimpinan transformasional, efikasi dan kepuasan guru, prestasi kerja, ICT

I. PENGENALAN

Kepimpinan Transformational merupakan cara kepimpinan yang cuba mengangkat efikasi dan kepuasan guru supaya dapat menghasilkan sesuatu yang di luar jangkaan. Cara kepimpinan ini merupakan evolusi kepada cara kepimpinan yang lama dan mungkin akan digunakan sebagai watak kepimpinan yang pada masa akan datang di atas faktor-faktor seperti berkarismatik, berupaya memberikan inspirasi, memiliki pertimbangan individu dan juga mampu memberikan ransangan intelektual. Gaya kepimpinan transformational juga berkait rapat dengan penggunaan teknologi maklumat dalam pengurusan. Ini kerana dengan wujudnya medium komunikasi yang lebih fleksibel dan pantas maka pengurusan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Penerapan teknologi maklumat dalam pengurusan sekolah memang selaras dengan kemajuan teknologi dan perubahan dari zaman ke zaman. Keadaan sistem pendidikan hari ini menjadi penentu terbaik daya saing Malaysia. Seperti yang

digariskan dalam Model Ekonomi Baru dan Rancangan Malaysia Ke-10, Malaysia berusaha untuk berubah daripada negara berpendapatan sederhana ke arah negara berpendapatan tinggi. Perubahan ini perlu digerakkan oleh mereka yang berbakat khususnya pemimpin dan pekerja berpengetahuan, berbanding input lain, seperti tenaga kerja dan modal (PPPM 2013-2025). Oleh itu, kepimpinan transformational merupakan antara cara kepimpinan yang ideal bagi mengalas tanggungjawab yang digariskan dalam PPPM.

Peranan guru besar bukan sahaja untuk memastikan kesinambungan struktur pentadbiran namun juga mampu memimpin para guru supaya menjadi lebih proaktif. Selain daripada itu, Anjakan ke-5 PPPM turut menggariskan untuk memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah kualiti kepimpinan sekolah merupakan faktor berasaskan sekolah yang kedua terpenting selepas kualiti guru dalam menentukan keberhasilan murid. Dengan mempraktikkan kepimpinan transformational, sesebuah organisasi dapat ditadbir dengan lebih efisien dan produktif. Dengan adanya implementasi ICT ke dalam pentadbiran memudahkan lagi pentadbiran dilakukan secara efisien dan efektif. Di samping itu, Aniza (2014) turut memberi pendapat yang sama iaitu terdapat hubungan yang tinggi antara corak kepimpinan transformasi pemimpin institusi pendidikan dengan kepuasan kerja pensyarah di Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS). Kepimpinan transformational dapat merangsang seseorang untuk menjadi lebih konfiden dan potensi diri mereka. Guru Besar yang mengamalkan kepimpinan transformational dapat meningkatkan efikasi guru semasa di sekolah. Dengan itu, kepimpinan transformasional dapat memberikan impak yang sangat besar terhadap prestasi guru. Pengimplementasian ICT dalam kepimpinan transformasional memastikan lagi kelancaran kepimpinan tersebut dilakukan.

II. PENYATAAN MASALAH

Guru besar merupakan ketua jabatan bagi sesebuah sekolah. Gaya kepimpinan guru besar memainkan peranan penting dalam mentadbir sesebuah sekolah bagi memastikan bahawa setiap sekolah itu mencapai prestasi yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan. Selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025 Anjakan Kelima menyatakan bahawa Kualiti kepimpinan sekolah merupakan faktor berasaskan sekolah yang kedua terpenting, selepas kualiti guru, dalam menentukan keberhasilan murid. Selain itu juga, kajian ini ingin melihat sejauh mana pengimplementasian ICT dapat melancarkan lagi pentadbiran di sekolah. Beberapa kajian

antarabangsa tentang kepimpinan sekolah menunjukkan bahawa pengetua/guru besar yang cemerlang, iaitu yang memberi tumpuan kepada kepimpinan instruksional dan bukannya kepimpinan pentadbiran, dapat meningkatkan keberhasilan murid sebanyak 20%. (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013)

Gaya kepimpinan transformational merupakan gaya kepimpinan yang lebih proaktif dan efisien. Namun sejauh mana keberkesanan cara kepimpinan ini terhadap sesebuah sekolah masih lagi menjadi tanda tanya. Apakah impak yang boleh dilakukan oleh gaya kepimpinan ini terhadap prestasi sekolah dan yang penting sekali terhadap efikasi guru. Pemimpin transformasional juga dikatakan berupaya mendorong orang lain mengubah nilai dan sikap mereka supaya mereka mempunyai komitmen terhadap matlamat organisasi dan perjuangan (Bass, 1985). Teori Kepimpinan Transformational oleh Bass menyatakan bahawa gaya kepimpinan transformational mampu memberi impak yang besar terhadap matlamat sesebuah organisasi. Sejauh mana gaya kepimpinan transformational dapat memberikan impak terhadap cara kerja guru terutamanya efikasi guru masih lagi menjadi tanda tanya. Bass yakin bahawa pemimpin-pemimpin transformasional dapat melakukan sesuatu yang berbeza untuk meningkatkan tahap komitmen dan motivasi pengikut mereka melalui tiga ciri kepimpinan yang mendasari kepimpinan transformasional ini iaitu karisma atau inspirasi, pertimbangan secara individu dan stimulasi intelek. (Ali, 2017) Justeru itu, kajian ini dijalankan bagi melihat sejauh mana keberkesanan kepimpinan transformational menggunakan ICT terhadap tahap efikasi dan kepuasan guru di kawasan Pakan, Sarawak.

Tujuan

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti kesan kepimpinan transformational menggunakan ICT terhadap tahap efikasi dan kepuasan guru di sekolah rendah di kawasan Pakan

Objektif

Objektif kajian ini adalah:

1. Menenalpasti tahap efikasi dan kepuasan guru di sekolah rendah
2. Menenalpasti impak implementasi ICT dalam pengurusan terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru
3. Menenalpasti persepsi guru terhadap kepimpinan transformasional
4. Menenalpasti hubungan antara tahap kepimpinan transformasional guru besar menggunakan ICT dengan tahap efikasi dan kepuasan guru di kawasan Pakan

Soalan Kajian

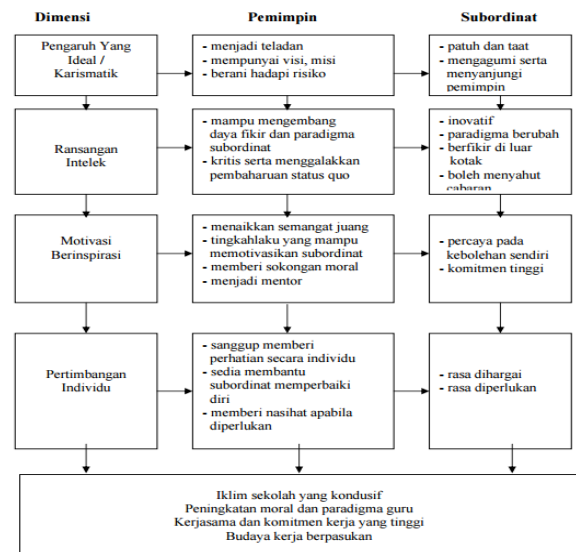
1. Apakah tahap efikasi dan kepuasan guru?
2. Apakah persepsi guru terhadap kepimpinan transformational?
3. Apakah impak ICT terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru?

4. Menenalpasti hubungan antara tahap kepimpinan transformasional guru besar menggunakan tahap efikasi dan kepuasan guru di kawasan Pakan

Hipotesis Kajian

Ho1 : Tidak terhadap hubungan transformational guru besar menggunakan ICT dengan tahap efikasi dan kepuasan guru di kawasan Pakan

Kerangka kerja Konseptual



Rajah 1.1: Teori Kepimpinan Transformasional Burns (1978) dan Bass (1985)

II. KAJIAN LITERATUR

Daripada dapatan kajian kepimpinan transformasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru oleh Mohamad Zabidi (2009), Mohd Aziz (2008), Tafri (2010), Serina (2008) dan Nursuhaila (2007) yang menunjukkan wujudnya ciri-ciri kepimpinan transformasi pada pengetua dan persepsi responden terhadap keempat-empat dimensi amalan kepimpinan transformasi yang berkesan adalah asas kepada penambahbaikan sekolah yang berterusan, maka dengan tahap amalan kepimpinan transformasi yang tinggi dalam kalangan pengetua dan tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru khas adalah diharapkan penambahbaikan pentadbiran kepimpinan sekolah dan pencapaian prestasi yang baik dalam kalangan guru akan berterusan pada masa akan datang.

Kajian kepimpinan transformasi dikaji berdasarkan model Burns (1978) dan Bass (1985), empat dimensi amalan iaitu karismatik, pertimbangan individu, stimulasi intelek dan inspirasi motivasi. Pengetua sebagai subjek kajian akan dikaji melalui persepsi guru terhadap amalan kepimpinan transformasi yang diamalkan. Menurut Bass (1985), kepimpinan harus selari dengan matlamat yang digubal

secara kolektif dan keberkesanan pemimpin dinilai melalui kebolehannya membuat perubahan sosial. Pemimpin transformasional “mencungkil bakat dan kebolehan pengikut, berusaha memuaskan keperluan peringkat tinggi mereka dan memupuk pembinaan insan sepenuhnya” (Burns, 1978:4, terjemahan penyelidik). Meyer dan Allen telah mengelaskan komitmen organisasi kepada tiga dimensi utama iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif merujuk kepada keinginan untuk terus kekal dalam sesebuah organisasi kerana kemahuan mereka sendiri. Pekerja yang mempunyai kesedaran terhadap kos yang terpaksa ditanggung sekiranya meninggalkan organisasi merujuk kepada komitmen berterusan. Komitmen normatif pula merujuk kepada perasaan bertanggungjawab untuk terus kekal dalam organisasi kerana ia merupakan satu tindakan yang bermoral.

Abdul Ghani (2005) menegaskan bahawa pengamalan gaya atau amalan kepemimpinan transformasi oleh pengetua berkeupayaan meningkatkan prestasi guru dan sikap guru. Kajian Azrul Hisham (2009) mendapati faktor bebanan tugas adalah antara penyebab kepada guru menghadapi tekanan. Oleh sebab itu, seorang ketua harus mampu memberikan inspirasi terhadap guru supaya walaupun bebanan kerja yang tinggi, namun mereka mampu menangani isu ini kerana adanya impak positif dari pentadbir terhadap mereka. Kajian Abdul Rahim (2007) menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan kerja seperti bosan, ponteng kerja, komitmen rendah, rungutan, protes, meletakkan jawatan, persaraan awal, tekanan, *burnout*, prestasi merosot dan memohon pertukaran. Jadi, kajian Jazmi (2009) mencadangkan agar pengetua mengamalkan gaya kepemimpinan transformasi. Gaya kepemimpinan ini mempunyai impak yang signifikan terhadap budaya kerja guru dari pelbagai aspek terutamanya moral dan emosional. Manakala dapatan kajian Mohamad Zabidi (2009) dan Mohd Aziz (2008) menunjukkan terdapat hubungan kuat di antara amalan kepemimpinan transformasi pengetua dan kepuasan kerja guru. Dapatan mereka selari dengan dapatan Podsakof et al. (1996) dan Leithwood et al. (1997) yang mendapati amalan kepemimpinan transformasi pengetua mempunyai kesan yang positif ke atas kepuasan kerja.

Dofman dan House (2004) menjelaskan bahawa budaya berupaya mempengaruhi kepemimpinan dalam pelbagai aspek. Antaranya ialah; prasyarat untuk menjadi pemimpin, keistimewaan, kuasa, peranan, keutamaan, dan tindak balas pengikut terhadap perbezaan gaya kepemimpinan. Ini terbukti dengan adanya budaya kerja yang positif para guru akan lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka dan ini menjurus kepada pencapaian akademik yang lebih cemerlang. Menurut Schein (2004) serta Deal dan Peterson (1998), budaya berupaya mempengaruhi ahli-ahli organisasi berfikir dan bertindak serta bertindak balas terhadap persekitaran, justeru budaya boleh menstabilkan dan memberi makna kepada organisasi (Schein, 1985) dan menyatukan ahli-ahli (Deal & Peterson, 1999). Budaya kerja yang positif memberikan kesan yang bagus terhadap

organisasi. Ini kerana penyemaian budaya yang baik itu dapat memberikan satu impak yang signifikan terhadap prestasi sesebuah organisasi. Adu, E. O., & Olatundun, S. A. (2013) menyatakan dalam kajian beliau bahawa ICT dapat memberikan kualiti pembelajaran dan akses kepada ilmu, motivasi pembelajaran, meningkatkan persekitaran sekolah, serta meningkatkan prestasi pelajar. Kalau dilihat dari aspek kepimpinan pula ICT dapat juga akan memberikan motivasi kepada guru serta meningkatkan efikasi dan kepuasan guru. Oyier, C. R., Odundo, P. A., Lilian, G. K., & Wangui, K. R. (2015) dalam kajian mereka di Nairobi County, Kenya melihat bagaimana ICT membantu para pengetua menguruskan sekolah swasta. Sebanyak 40 orang pengetua yang dipilih secara rawak dari 140 buah sekolah. Dapatan kajian menyatakan bahawa sekolah swasta di Kenya menggunakan ICT dengan lebih banyak dari segi pengurusan pentadbiran organisasi dan pentadbiran kewangan. Arahan dan juga tugas dapat diberikan dengan lebih cepat dan efektif. Selain itu juga, data-data guru, sekolah, kewangan dan pelajar juga disimpan dengan lebih teratur. Oleh itu adalah digalakkan lagi untuk menggunakan ICT di dalam pentadbiran sekolah kerana ia merupakan satu revolusi terhadap organisasi sekolah. Zamri dan Ahmad (2008) membuat kajian mengenai implementasi ICT dalam pengurusan sekolah. Kajian ini dilakukan di 8 buah sekolah-sekolah bestari dan 2 buah sekolah SMJK. Kajian-kajian lepas seperti Laudon dan Laudon (1998) telah menyatakan bahawa terdapat empat jenis perubahan organisasi yang diperolehi oleh ICT iaitu automasi, rasional, perekayasaan dan perubahan paradigma. Automasi merujuk kepada aplikasi ICT untuk membantu pekerja melaksanakan tanggungjawab dengan lebih efisien dan memastikan prestasi kerja di tahap yang tinggi. Dapatan kajian menunjukkan 10 buah sekolah-sekolah kajian dapat dibahagikan kepada tiga kelompok ciri-ciri berdasarkan kepada implementasi ICT dan juga dapat dibezakan mengikut tiga model pengurusan perubahan. Tiga model pengurusan perubahan itu adalah Model Penggunaan Teknologi, Model Intergrasi dan Model Inovasi Budaya. Daripada ketiga-tiga model ini, Model Penggunaan Teknologi merupakan model yang paling banyak digunakan dalam pentadbiran sekolah. Justeru, Zamri dan Ahmad (2008) mencadangkan bahawa meningkatkan penggunaan ICT dalam pengurusan sekolah serta proses pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, perkembangan staf bagi memastikan kompetensi staf dipertingkatkan lagi dalam ICT. Kesimpulannya, model penggunaan teknologi merupakan model yang paling banyak digunakan oleh sekolah-sekolah kajian. Oleh itu, ICT merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam abad ke 21 ini bagi memastikan kelancaran dan kebolehlaksanaan pengurusan sekolah yang lebih komprehensif. Manakala dalam kajian yang dilakukan oleh Miraz, M. H., Saleheen, F., Khan, S. M. H., & Rahman, M. (2016) pula menyatakan bahawa ICT menjanjikan suatu perubahan yang memberansangkan terhadap kepimpinan di sekolah. Kajian dilakukan terhadap 43 buah universiti di seluruh Bangladesh dan secara persampelan random maklumat diambil dari 32 staf universiti. Data kajian dikumpul dari 23 borang soal

selidik yang diperolehi daripada 28 universiti di Bangladesh. Dapatan daripada kajian ini menyatakan bahawa staf yang berumur di bawah 50 tahun sanggup menerima ICT dalam pentadbiran mereka. Penggunaan ICT terbukti sangat berguna kepada mereka untuk menyimpan data dan maklumat serta berkomunikasi dengan pentadbir dan pelajar. Dalam satu lagi kajian yang dilakukan oleh Oh. S. P. (2017) mengenai E-leadership dan penerimaan guru terhadap FROG VLE. Kajian ini adalah untuk melihat bagaimana impak E-leadership terhadap attitude guru dalam penerimaan penggunaan ICT dalam pembelajaran dan pentadbiran. Seramai 454 guru dipilih secara rawak daripada 34 buah sekolah di sekitar kawasan Klang. Namun hanya sebanyak 351 borang soal selidik dikutip dan dianalisis menggunakan perisian SPSS version 21.0 dan PLS 2. Dapatan kajian menyatakan cuma satu dimensi sahaja iaitu dimensi tujuan yang mempunyai min yang lebih tinggi dibandingkan dengan 2 dimensi yang lain ($M=7.13$, $SD=1.66$). Manakala dimensi orang dan struktur serta sistem sosial pula adalah ($M=4.09$, $SD=2.06$) dan ($M=4.76$, $SD=1.91$). Oleh itu, dirumuskan bahawa dengan kemajuan teknologi, pentadbiran dan pembelajaran di sekolah kini berbentuk lebih terbuka dan sentiasa menerima perubahan. Oleh itu, ICT sangat penting terhadap penstrukturan sekolah supaya sentiasa bersedia dengan arus perubahan dunia. Rahman, U. (2013) dalam kajian beliau melihat apakah impak pentadbiran terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru. Terdapat 3 skala penilaian yang dilihat iaitu skala perilaku organisasi, skala efikasi guru dan skala kepuasan Minnesta. Seramai 208 orang guru dari 11 buah sekolah telah dipilih secara rawak. Hasil daripada dapatan kajian melihat bahawa terdapat impak positif di antara efikasi guru dan pentadbiran dalam organisasi. Dapatan kajian menunjukkan data koefisien korelasi adalah 0.59, $k < 0.001$. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara 3 variabel yang dianalisis.

III. METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk Kajian

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan reka bentuk tinjauan deskriptif. Semua maklumat akan dianalisis dan kemudian sebuah carta akan dibina berdasarkan maklumat yang didapati. Instrumen yang digunakan adalah dalam Multifactor kepimpinan borang soal selidik (MLQ) dibangunkan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1995 untuk mengukur amalan kepimpinan dan juga efikasi dan kepuasan kerja guru. Skala Likert akan digunakan untuk mengukur tahap amalan kepimpinan transformasional dan hubungannya terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru serta mengukur sejauh mana implementasi ICT memberikan impak kepada efikasi dan kepuasan kerja guru

Populasi dan Sampel

Populasi kajian adalah seramai 100 orang guru di kawasan Pakan melibatkan 10 buah sekolah rendah. Sampel yang dipilih adalah melalui temu bual awal bagi melihat

kesesuaian sampel yang dipilih. bagi memastikan ketelusan maklumat yang dikumpul. Data kemudian dikumpul melalui soal selidik yang diedarkan dalam bentuk Google Form dan juga borang soal selidik. Maklumat yang diperolehi ini nanti akan dianalisis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Science).

IV. DAPATAN KAJIAN

1.2 Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Dimensi	Min	S.P.
Efikasi Guru	3.86	0.754
Kepuasan Kerja Guru	3.81	0.684
	3.85	0.696

1.3 Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru serta impak ICT dalam Pengurusan

Dimensi	Min	S.P.
Pengaruh yang ideal	3.57	0.908
Inspirasi motivasi	3.60	0.903
Merangsang Intelek	3.55	0.920
Implementasi ICT dalam Pengurusan	3.55	0.911
	3.56	0.890

Berdasarkan Jadual 1.2, Tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Julau adalah pada tahap tinggi (min = 3.56; S.P. = 0.890). Analisis secara terperinci menunjukkan bahawa guru besar di Daerah Julau paling kerap mengamalkan kepimpinan dalam dimensi inspirasi motivasi (min = 3.60; S.P. = 0.903), diikuti oleh dimensi pengaruh yang ideal (min=3.57; S.P. = 0.908), manakala dimensi yang paling kurang diamalkan ialah dimensi merangsang intelek (min=3.55; S.P. = 0.920). Manakala dimensi implementasi ICT dalam pengurusan juga tidak mendapat kekerapan yang tinggi namun ia menunjukkan bahawa kebanyakan guru besar menggunakan ICT sebagai satu elemen komunikasi yang berkesan (min=3.55; S.P.= 0.911). Jadual 1.3 pula menunjukkan tahap efikasi dan kepuasan guru di daerah Julau adalah pada tahap tinggi (min=3.85; S.P.=0.696). Analisis secara terperinci dimensi efikasi guru (min=3.86; s.p.=0.754) dan diikuti dengan dimensi kepuasan kerja guru (min=3.81; s.p.= 0.684).

Correlations

		SUMTRANS	SUMKUALITI
SUMTRANS	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	21	21
SUMKUALITI	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1.4 Korelasi Data

Kajian mendapati bahawa pekali korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan positif yang sederhana kuat dan signifikan antara skor tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar menggunakan ICT terhadap efikasi dan kepuasan kerja guru ($r = 0.634$; $p < 0.05$). Daripada dapatan kajian ini, kesimpulan yang boleh dibina adalah terdapat kemungkinan bahawa semakin tinggi tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar menggunakan ICT, maka semakin tinggi tahap efikasi dan kepuasan kerja guru.

V. PERBINCANGAN

Hasil kajian menjelaskan semakin tinggi amalan kepimpinan Transformasional menggunakan ICT diamalkan oleh guru besar, semakin tinggi tahap efikasi dan kepuasan kerja guru dapat dihasilkan. Ini jelas membuktikan bahawa amalan kepimpinan Transformasional membantu dalam pembentukan kemahiran dan peningkatan kualiti guru, dan ini menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Dapatan ini bertepatan dengan kenyataan yang mendapati pemimpin yang mengamalkan kepimpinan Transformasional dapat meningkatkan kemahiran komunikasi pekerja seterusnya meningkatkan kualiti pekerja. Penemuan ini turut menyokong yang mendapati kepimpinan Transformasional memberi kesan ke atas personaliti pekerja, organisasi dan seterusnya meningkatkan kualiti pekerja. Selain itu, Blau L. & Shamir-Inbal T. (2016) menyatakan bahawa komunikasi menggunakan ICT adalah satu cara komunikasi yang mampu membantu mengeratkan lagi hubungan di antara staf. Oleh itu, implementasi ICT dapat memberikan impak yang sangat positif terhadap kepuasan kerja dan efikasi guru serta meningkatkan lagi keberkesanan amalan kepimpinan transformasional.

VI. RUMUSAN

Kesimpulannya, kepimpinan transformasional amat diperlukan untuk membolehkan semua guru dapat menyumbangkan sesuatu berdasarkan kepada bakat dan posisi masing-masing ke arah meningkatkan kualiti guru. Sehubungan dengan itu, Guru Besar perlu mengambil kira setiap dimensi dalam kepimpinan Transformasional sebagai faktor penting dalam kepimpinan mereka. Ini adalah kerana keempat-empat dimensi kepimpinan

Transformasional tersebut dibuktikan sebagai penyumbang utama kepada efikasi dan kepuasan guru dan seterusnya dapat merealisasikan kecemerlangan khususnya kepada bidang pendidikan.

VII. RUJUKAN

- Adu, E. O., & Olatundun, S. A. (2013). The use and management of ICT in schools: Strategies for school leaders. *European journal of computer science and information technology (EJCSIT)*, 1(2), 10-16.
- Ali, S. N. N. (2017). Hubungan antara gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan komitmen guru pjik disekolah-sekolah menengah daerah gua musang, kelantan. *Proceedings of the icecrs*, 1(1).
- Aniza Binti Dahri. 2014. Hubungan Kepimpinan Transformasional Ketua Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah di Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS). Artikel 2/2014 Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin, Arau Perlis
- Avolio, B.J. & Bass, B. M. 2004. Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sample, Ed. 3. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
- Baharin, B., Adnan, M. H., Zin, M. H. M., Kamaludin, M. N., & Mansor, A. N. (2017). Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9-17.
- Bakar, Z. A., & Ahmad, R. K. (2008). Implementasi ICT dan kepimpinan sekolah: Kajian kes di sekolah-sekolah bestari dan SMJKC. Kertas kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-15 IAB, Genting Highland.
- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3).
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84: 191-215.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bass, B. (1985), "Leadeship and performance beyond expectations". New York. Free Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1990. Transformational Leadership: A response to Critiques. Dalam M.M. Chemers & R. Ayman (Eds), (1993) Leadership Theory and Research (p 49-80). San Diego: Academic Press, Inc.

- Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques*. Edisi Ketiga. New York: Wiley
- Daud, Y., & Don, Y. (2012). Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional dan Pencapaian Akademik Pelajar School Cultures, Transformational Leadership and Students' Academic Achievement. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 9, 111-139.
- Eliophotou Menon, M. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 509-528.
- Gilbert, S., Horsman, P., & Kelloway, E. K. (2016). The Motivation for Transformational Leadership Scale: An examination of the factor structure and initial tests. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(2), 158-180.
- Ismail, H., Ramli, Z. (2014) Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ismail, H., Ramli, Z. (2014) Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jasmi, K. A. (2012). Metodologi Pengumpulan Data dalam Penyelidikan Kualitatif I n Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri 1 2012
- Kementerian Pendidikan Malaysia, KPM. 2013. Pelan pembangunan pendidikan 2013-2025. Putrajaya: KPM.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Liu, P. (2015). Motivating teachers' commitment to change through transformational school leadership in Chinese urban upper secondary schools. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 735-754.
- Man, J., Don, Y., & Ismail, S. N. (2016). KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITI GURU GENERASI 'Y'. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1).
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Miraz, M. H., Saleheen, F., Khan, S. M. H., & Rahman, M. (2016). ICT INTEGRATION IN MANAGEMENT FOR PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN BANGLADESH.
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Slegers, P. J. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational administration quarterly*, 46(5), 623-670.
- Oh, S. P. (2017). *Principals' e-leadership practices, teachers' computer-mediated communication competence, school virtual learning culture and teachers' attitudes toward Frog VLE in Klang/Oh Siew Pei* (Doctoral dissertation, University of Malaya).
- Oh, S. P., & Chua, Y. P. (2017). Principal E-Leadership Practices and Teacher Attitude Toward Using the Frog VLE. *Pemimpin (The Leader)*, 5, 146-170.
- Oyier, C. R., Odundo, P. A., Lilian, G. K., & Wangui, K. R. (2015). Effects of ICT Integration in Management of Private Secondary Schools in Nairobi County, Kenya: Policy Options and Practices. *World Journal of Education*, 5(6), 14.
- Rahman, U. (2013). Efikasi diri, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior pada guru man di sulawesi. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 16(1), 1-15.
- Santoso, S. (2014). Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS Edisi Revisi.
- Sarwono, J. (2014). *Eviews: Cara Operasi dan Prosedur Analisis*.
- Shu, P. S. K., & Mansor, A. N. (nd). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru sekolah Rendah Di Daerah Kota Belud, Sabah. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Shu, P. S. K., Mansor, A. N. (2017). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Kota Belud, Sabah. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Soffi*, S. N. S., Sharif, A. M. (2014). Kepimpinan Transformasi Pengarah Kolej Vokasional dan Efikasi Kendiri Pensyarah Kolej Vokasional. Fakulti Pendidikan

Teknik & Vokasional, Universiti Pendidikan
Sultan Idris.

International,
3(2), 82-96.

- Veloo, A., & Zolkepli, W. H. (2011). Atribut sistem penilaian prestasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 18(1), 197-216.
- Wahab, J. A., Fuad, C. F. M., Ismail, H., & Majid, S. (2014). Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40-48.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.
- Wausi, A., & CHERONO, W. (2014). An Evaluation Framework for ICT Management Framework Selection in Kenyan Organisations.
- Yang, Y. (2014). Principals' transformational leadership in school improvement. *International Journal of Educational Management*, 28(3), 279-288.

The Relationship between Transformational Leadership Practices among Headmasters and Teachers' Job Satisfaction in Dalat District, Sarawak

Christa Likan Robert, Jamalul Lail Abdul Wahab, Azlin Nohaini Mansor

Abstract - The purpose of this research is to investigate the relationship between transformational leadership of headmasters and teachers' job satisfaction among teachers in Daerah Dalat. This study used a cross-sectional survey method using a standardized questionnaire. The instrument used was the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) developed by Bass and Avolio in 1995 to measure the practice of leadership. The study also looks at the level of teachers' job satisfaction and the relationship with the practice of transformational leadership by headmasters. The respondents consisted of 60 teachers that are working in different primary schools in Dalat District, Sarawak. The data obtained was processed by using SPSS program and were analysed by using descriptive and multivariate. The result of the study showed that the practice of transformational leadership by headmasters in the district was at a high level and teacher's job satisfaction was high too, and there is an exist of significant relation between the level of transformation leadership and teachers' job satisfaction. The implication of this study is that leaders should always ensure their high-performance leadership to have a significant relationship with staff's satisfaction.

Keywords – Transformational Leadership, Job Satisfaction, Headmasters

I. INTRODUCTION

High quality of education is an important agenda for the Ministry of Education. In line with that, the Malaysian Education Blueprint 2013-2025 has been formulated and is designed to meet the requirements for improving the quality of education in Malaysia to a higher and more efficient system (Muhyiddin Yassin, 2013). The new approach of MEB is geared toward a more comprehensive and quality education system transformation.

The development and enhancement of the quality of education and the excellence of an institution or school, the role of a leader or administrator of a school is very important. The success in the national education system depends on the excellence of school leadership and the quality of teachers in a particular school. Effective leadership is one of the keys in improving the performance and effectiveness of a school. Leaders must ensure that human capital should be able to compete and have a high personality. Teachers' commitment to the tasks entrusted to them comes from the comfort and enjoyment of their work atmosphere. This is one of the factors for them to be more motivated in carrying out the task. Therefore, schools need highly motivated, qualified teachers and can help students to process their knowledge and become a quality agent to achieve this.

Excellent schools are depending on the effective leaders and teachers as well as the ability to motivate teachers in carrying out their tasks. Leaders who practice

transformational leadership are leaders who are caring and having good relationships with employees, treating workers fairly and equally, are always willing to provide assistance, advice and encouraging employees to enhance their personal development and professionalism. Furthermore, the leaders must be willing to take on the challenges in transforming the working environment into a more relaxing and less stressful.

Transformational leadership is defined as a process inspiring change and empowering followers to achieve greater heights, to improve themselves and to improve organization processes. It is an enabling process causing followers to accept responsibility and the processes to which they are assigned (Koehler & Pankowski, 1997). Transformational leadership as a leadership approach adopted by the headmaster is an important element in students' excellence and achievement. The achievement of a school depends on the leadership style implemented by the leader in school. The achievement of the education system is the result from the hard work and dedication of the leaders in school as well as the supports from the members as they are the main core or strength of the school. Usually, the headmasters are often determine to achieve something especially towards the sustainability of a school (Ibrahim & Wahab, 2012). Therefore, a school's academic achievement is all depends on how the school's leaders act towards it. In the previous studies, it also showed that school leaders had links with the academic success whether it is indirectly or directly involved (Leithwood & Sun 2012).

Basically, school organization acts as the main core of national education as it is depending on the leadership management and the members of the organization itself in order to achieve the good results. A lot of previous studies on schools' management found out that schools that achieved great results in academics were actually led by the leaders who have the qualities of effective leaders should be (Haris & Chapman, 2012). Besides that, the commitment of every teacher is also helping throughout the process as they are enjoying the works given. All their actions are the main attributable to a number of factors that make the existence of an atmosphere and work environment in schools more relaxing as well as enjoyable including the approach used by the leader in school management.

According to Aydin, Savier, Uysal (2013), a leader who practices transformational leadership is a leader who is concerned by having a good and friendly relation with the employees, treats everyone fairly and

equitably, provides help especially those who is in need, giving educational advices, encourages employees' personal and professional development through employee involvement in decision making process as well as concerned with the achievement of a goal and vision. Sulan (2008) stated that the job satisfaction amongst teachers in the school is closely related to teacher effectiveness that contributes to student achievement. It shows that job satisfaction must be in great term as it is the key success factor of a school.

II. Problem Statement

In 2025, every child must have all the six attributes stated in the Malaysian Education Blueprint in order to achieve the needs of teaching and learning in school. Therefore, it is a must for the teachers to be able to conduct a conducive classroom, stress-free working environment, creative and a fun way of learning. In order to achieve this mission, headmasters or principals must change their leadership style to a more relaxing environment. Thus, the leader must concern of the teachers' welfare especially if it involved their motivation and job satisfaction.

According to Harris & Chapman (2013), headmasters need to understand the significant role in influencing commitment and teacher's job satisfaction towards creating an excellent school. Leithwood & Sun (2012) agreed this statement as they stated that the school that achieve the best in all area is because of the leadership style used by the headmasters or principals in school. It is all depends on how the leader is able to encourage the teachers efficiently and effectively to achieve the mission and goals of the school. Thus, the headmasters should adopt a leadership style that produce a less stress and enjoyable environment. Besides that, the leader should know how to have a good relationship and close cooperation with the teachers.

Consequently, transformational leadership is not really implemented among the headmasters in school. There are still a lot of complains from teachers as they are given many unnecessary tasks instead of focusing on teaching and learning in class. The study of Amin, Shah & Tatlah (2013) also stated many teachers are not satisfied with their job which caused them to be less committed to the task given. Hence, it is important for the headmasters to tackle the problems by understanding the situation of the teachers before assigning any task to them. In addition, transformational leadership is often associated with effective leadership style and the ability to change the perception and motivation of the teachers. (Aydin et al. 2013)

Purpose of the Study

The purpose of this study is to identify the relationship between the practice of transformational leadership among the headmasters and teachers' job satisfaction in Dalat district.

Research Objectives

1. To identify the level of the transformational leadership practices among the headmasters in Dalat district.
2. To identify the level of teachers' job satisfaction in Dalat district.
3. To identify the relationship between transformational leadership practices among the headmasters and teachers' job satisfaction in Dalat district.

Research Questions

1. What is the level of the transformational leadership practices among the headmasters in Dalat district?
2. What is the level of teachers' job satisfaction in Dalat district?
3. What is the relationship between transformational leadership practices among the headmasters and teachers' job satisfaction in Dalat district?

Research Hypothesis

Ho1: There is no significant relationship between the transformational leadership level of the professor and the motivation of primary school teachers in the Dalat district.

Conceptual Framework

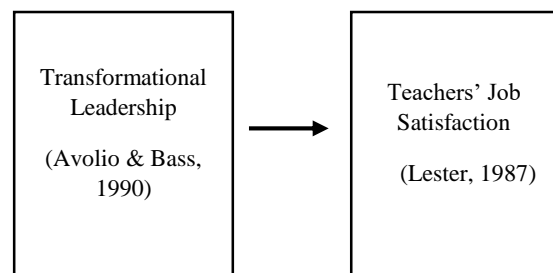


Table 1: Conceptual framework of the relationship between transformational leadership and teachers' job satisfaction

III. LITERATURE REVIEW

Saiful (2011) emphasized that the practice of transformational leadership styles or practices by principals were able to improve teacher performance and teacher's attitude in school. The study of Ali et. al (2014) found that the burden of duty is one of the causes for teachers to face stress and lost interest in completing the task. Nowadays, the task of teachers at school is not just teaching but there are various other tasks such as preparing files, reports, programs that must be implemented in schools and so on. The study of Saiful (2011) also shows the signs of job dissatisfaction such as boredom, truancy, low commitment, grievance, protest, resignation, early retirement, stress, burnout, deteriorating performance and applying for exchanges. This is due to the burden of an unnecessary task.

Teachers should focus on teaching and learning sessions in the classroom. Balyer (2012) study suggests

that principals or headmasters adopt a transformational leadership style in schools. They should be able to understand the condition of teachers in school. While the findings of Aydin et. al (2013) shows that there is a strong relationship between leadership transformational leadership practices and teachers' job satisfaction. Hence, the administrator should be sensitive and understand the condition of the teacher at school. Menon (2014) studies also stated a lot of aspects can influence leadership style. Among them are prerequisites for being a leader, privilege, power, role, priorities, and followers' responses to leadership style differences. Therefore, leaders should have these features in themselves. It is also supported by Selamat et. al (2013) also stated that effective schools rely heavily on school leadership that empowers teachers, staff, parents, and students towards achieving common goals by developing a set of appropriate norms or behaviours.

As a result, it is proved that transformational leadership plays an important role in the administration system at school. The study of Ismail and Ramli (2014), supported that teachers had high working satisfaction in the supervisory dimension as they were satisfied with their respective principals' supervisory patterns. Leadership transformational leadership principals have a positive impact on job satisfaction and from this, teacher motivation will also increase. In addition, the study of Daud & Don (2012) also supports that the culture of transformational leadership is positive and benefits the school. Positive culture will lead to strong collaboration between teachers and this is a great way to achieve school success if this continues. It is also supported by Wahab et al. Al (2014) where transformational leadership is able to change the institution and the perception of a teacher towards school. It also helps teachers to be more motivated towards the commitment they provided. In addition, the quality of teachers can be enhanced and further shaped if principals or headmasters practice transformational concepts in schools (Man et al., 2016). This is because teachers will be more eager and diligent in improving their performance if the administrators are more open-minded and do not carry elements of compulsion in their respective duties.

IV. RESEARCH METHODOLOGY

This is a quantitative survey in which questionnaires are used in this study. The study population consisted of 60 primary school teachers from ten primary schools in Dalat district. Simple random sampling is used in this study. There are two types of questionnaires used in this study such as Multiple Leadership Questionnaire by Avolio & Bass (1990) to identify the level of transformational leadership practice among headmasters and Teacher Job Satisfaction Questionnaire by Lester (1987) to identify the level of teachers' job satisfaction. The questionnaires are distributed through Google Form. Data collected were analysed by using SPSS. Descriptive statistics were used to obtain the frequency, percentage, mean and standard deviation. Pearson were used to identify the relationship between transformational

leadership practice among headmasters and the teachers' job satisfaction.

Interpretation scale for mean score is based on the table 2.1.

Mean score	Interpretation level
1.00 – 2.00	Low
2.01 – 3.00	Intermediate
3.01 – 4.00	High

Table 2. Interpretation Mean Score
Source: Ghani Hj. Taib (1996)

V. FINDINGS

The Level Of Transformational Leadership Practice Among Headmasters In Dalat District

Table 3.1 shows that the transformational leadership practices among the headmasters is at a high level with a mean of 3.86 and standard deviation is 0.85. The overall mean score for all items of transformational leadership is in the range of 3.01-4.00. The findings show that most of the teachers perceive that the practice of transformational leadership among the headmasters in the primary schools in Dalat district is high.

Dimensional	Mean	Standard Deviation
Ideal Influence	3.67	0.89
Inspirational motivation	3.78	0.78
Intellectual stimulating	3.97	0.86
Individual Consideration	3.88	0.83
	3.86	0.85

Table 3.1 Mean distribution, standard deviation for transformational leadership practices

The Level Of Teachers' Job Satisfaction In Dalat District

Table 3.2 shows that the level of teachers' job satisfaction is a high level (mean = 3.82, standard deviation = 0.58). The overall mean score for all items of job satisfaction among the teaches are 3.01-4.00. This indicates that most of the teachers agree that the level of their work satisfaction is good.

Items	Mean	Standard deviation
Number of students under your responsibility	3.91	0.74
Opportunity to advance in your profession.	3.87	0.73
Opportunity to discuss the problems with the administrators.	3.85	0.80
Trust	3.88	0.76
Career in school system.	3.91	0.67
Area of interest	3.92	0.74
Facilities in school.	3.71	0.79
Professional competency	3.74	0.76
Teaching subjects	3.99	0.79
The layout of the equipment	3.73	0.73
Teaching aid (appropriate)	3.65	0.77
The number of tasks given	3.73	0.80
	3.82	0.58

Table 3.2 Mean distribution, standard deviation for teachers' job satisfaction

The Relationship Between The Transformational Leader Practice's Level And Teachers' Job Satisfaction In Dalat District

Table 3.3 shows that there is a significant relationship between the level of transformational leadership practices of the headmasters and teachers' job satisfaction, that is, the value of $r = .035$, $p = 0.00$ ($p < 0.05$). The r value indicates a positive correlation coefficient at a weak level. This resulted in the rejection of the null hypothesis (H_0). Thus, the results show that there is no significant relationship between the levels of transformational leadership and teachers' job satisfaction among the teachers.

Variable	Transformational Leadership Level		Strength
	R	Sig. (p)	
Job satisfaction	0.35	0.00	Weak

** $p < 0.05$

Table 3.3 The results of Pearson correlation for the relationship of the level of transformational leadership and teachers' job satisfaction.

VI. DISCUSSION

Based on the result, it shows that the higher the level of transformational leadership being practiced among the headmasters, the higher the level of teachers' job satisfaction. It is indeed showed that transformational leadership practices help to achieve the school's mission or vision in term of academics and at the same time, it helps the teachers to improve their quality of teaching in the classroom. According to Mortimore (1995), they stated that the leaders who are implementing this leadership in them help to improve the communication skill among the teachers and also the quality of the works among teachers.

This study also shows that the transformational leadership practices is indeed provides satisfaction among teachers. It might be because the headmasters understand their teachers well, work in a friendly and peaceful environment, less stress, and others. Pont (2014) also agreed that this leadership has given an impact towards the workers' personality and the organization.

Therefore, transformational leadership practices should be implemented in the early stage so that these leaders can help to improve the process of team work to a better one and also towards the achievable mission of the school.

VII. CONCLUSION

The findings showed that the most of the headmasters in primary schools in Dalat district had implemented the practices among the headmasters. It is a need to the leaders as it helps the teachers in school to provide or contribute something based on the talent that

they have to improve the quality of teaching and learning processes. That is why headmasters should include all the four dimensional in transformational leadership to be the main factors in their organization as these are the main contributor towards a better quality of teachers and school achievement.

VIII. REFERENCES

Ali, N., Jan, S., Ali, A., & Tariq, M. (2014). Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Job Satisfaction, Commitment, Perceived Performance and Turnover Intention (Empirical Evidence from Malakand Division, Pakistan). *Life Science Journal*, 11(5s).

Amin, M., Shah, S., & Tatlah, I. A. (2013). Impact of principals, directors leadership styles on job satisfaction of the faculty members: Perceptions of the faculty members in a public university of Punjab, Pakistan. *Journal of Research*, 7(2), 97-112.

Aydin, A., Savier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school Principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 805-811.

Balyer, A. (2012). Transformational Leadership behaviours of school principals: A quantitative research based on teachers' perceptions. *International online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581-591.

Daud, Y. & Don, Y. (2012). School Cultures, Transformational Leadership and Students' Academic Achievement. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 9, 111-139.

Harris, A., & Chapman, C. (2013). *Effective leadership in school facing challenging circumstances*. Nottingham: National College for School Leadership.

Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). *Educational leadership*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Koehler, J. W., & Pankowski, J. M. (1997). *Transformational Leadership in government* (p. 16). Florida: St. Lucie Press.

Leithwood, K. A., & Sun, J. (2012). Collective leadership effects on student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 529-561.

Lester, P. E. (1987). *Teacher job satisfaction questionnaire*. Long Island University, Brookville; New York

Menon, M. E. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader

- effectiveness and teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 5.
- Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools: A review of effectiveness research. Effective school seminar, Ministry of Education Malaysia, 13-14 July 1995.
- Pont, B. (2014). School leadership: From practice to policy. *IJELM-International Journal of Educational Leadership and Management*, 2(1), 4-28.
- Saiful, M. (2011) Transformational leadership principals and teacher job satisfaction in a Secondary School Petaling Jaya. Principalship Project Paper, Universiti Malaya.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A., A. (2013) Rekindle teachers' organizational commitment: The effect of Transformational leadership behaviour. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574.
- Sulan, F. (2008). Relationship between communication of principals and teachers' commitment at a school in Jempul, Negeri Sembilan (Unpublished thesis). Universiti Malaya

Gamifikasi: Satu Kaedah Pengajaran Dan Pemudahcaraan PAK21

Abdul Fattah Bin Mat Nang, Dan Siti Mistima Binti Maat

Abstrak - Dunia kini banyak dihebohkan dengan perkembangan gamifikasi dalam kehidupan seharian, malah sejak kebelakangan ini penggunaan gamifikasi banyak digunakan dalam proses pemasaran bagi meningkatkan kualiti serta mencapai objektif. Tidak ketinggalan bidang pendidikan juga tidak terlepas dengan evolusi penggunaan gamifikasi dalam proses pengajaran dan pembelajaran dalam memastikan satu proses pengajaran dan pembelajaran yang bersifat fleksibel dan bercirikan pendidikan abad ke-21 (PAK21) dijalankan. Bercirikan permainan mekanik dan permainan dinamik, gamifikasi dilihat sebagai satu kaedah pengajaran baru yang cukup menarik serta kreatif. Pengajaran yang berbentuk kreatif dan lebih berpusatkan murid merupakan salah satu aspek yang ditekankan dalam PAK21 ini. Pengenalan gamifikasi dalam sistem pendidikan Negara dilihat sebagai medium perubahan dalam proses pengajaran yang lebih interaktif serta mampu menyemai sifat-sifat positif bukan sahaja dalam kalangan murid malahan juga guru.

Kata kunci: Gamifikasi, PAK21, Matematik

I. PENGENALAN

Sebagai seorang individu yang dilahirkan melalui sistem pendidikan di Negara Malaysia. Adakah kita mampu menjawab persoalan apakah sebenarnya matlamat yang digariskan dalam pendidikan Negara? Persoalan ini jika ditanya kepada golongan pendidik, sudah pasti ramai yang mempunyai jawapan tersendiri iaitu bagi melahirkan dan membangunkan satu generasi masa depan yang holistik atau seimbang untuk kemajuan dan kesejahteraan Negara (Falsafah Pendidikan Negara). Jawapan yang diberikan sudahpun dijangka meniti di bibir pendidik, golongan pendidik merupakan individu yang dididik dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) ketika mereka menyertai latihan perguruan samada di Institut Pendidikan Guru (IPG) atau di universiti yang menawarkan jurusan pendidikan. Boleh dikatakan sifar guru yang menidakkan matlamat FPK dalam membangunkan murid yang mencakupi elemen-elemen seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek.

Namun begitu, menjadi tanda tanya sejauh manakah pernyataan ini benar, Adakah sistem pendidikan Negara yang menjadikan FPK sebagai tiang utama berjaya menyediakan murid yang seimbang, selaras dengan hasrat FPK? Menjawab persoalan ini, kita perlu merungkai apakah dasar pendidikan Negara yang diamalkan pada masa kini. Menjangkau setengah dekad, pada sepetember 2013, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melancarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 dengan tujuan untuk melonjakkan prestasi pendidikan Negara dalam kalangan satu pertiga teratas Negara yang mempunyai sistem pendidikan terbaik di dunia melalui pelaksanaan transformasi Pendidikan Negara. Sejak tahun lepas hinggalah akhir tahun 2017,

PPPM 2013-2025 sudah berada dalam Gelombang 2 pelaksanaannya, Gelombang 1 yang melalui tempoh pelaksanaan antara tahun 2013-2015 telah menunjukkan beberapa kejayaan dalam pelbagai aspek. Pokok pangkalnya, hasil kemenjadian murid menjadi ukuran dalam kejayaan PPPM ini. Gelombang 2 (PPPM) 2013-2025 telah menetapkan beberapa anjakan untuk mencapai wawasan meningkatkan taraf sistem pendidikan dalam abad ke-21 (FPK).

Kementerian perlu membuat perubahan besar dalam menjadikan sistem pendidikan berada di peringkat yang diimpikan. Bagi memenuhi matlamat Gelombang 2 PPPM 2013-2025 antara inisiatif yang telah dilaksanakan adalah pengintegrasian kemahiran berfikir aras Tinggi dalam Pembelajaran Abad Ke-21. Pengenalan kepada Kurikulum Standard Sekolah Rendah Semakan (KSSR Semakan) dan Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) bermula dengan tahun 1 dan Tingkatan 1 Pada tahun 2017 ini menggabungkan amalan terbaik antarabangsa yang memastikan KBAT dan pencapaian standard asas PAK21 yang berpusatkan murid (komunikasi, kolaboratif, kreativiti, pemikiran kritis dan penerapan nilai murni dan etika) secara tidak langsung mengubah landskap pendidikan Negara kearah mencapai matlamat FPK.

Menyambung kejayaan yang telah digapai melalui pelaksanaan Gelombang 1, sistem pendidikan Negara perlu bergerak lebih selangkah ke hadapan dan beralih daripada sistem pendidikan konvensional kepada pendidikan digital bagi menghadapi cabaran revolusi ekonomi dan industri yang dipacu oleh ledakan teknologi digital dalam masa yang sama merealisasikan kehendak PPPM 2013-2025. Salah satu pendekatan yang yang bersesuaian dengan pembelajaran bercirikan digital pada abad ke-21 adalah pembelajaran fleksibel melalui kaedah gamifikasi iaitu pembelajaran berasaskan permainan (Rohaila dan Fazila, 2017)

Menjelang tahun 2025, setiap murid Malaysia mesti mempunyai 6 atribut utama dan salah satunya adalah kemahiran berfikir. Kemahiran berfikir penting bagi setiap murid untuk belajar cara mendapat pendidikan sepanjang hayat, cara untuk menghubungkan kait pelbagai pengetahuan yang berbeza dan cara untuk menjana pengetahuan baru (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013). Kemahiran berfikir ini mensasarkan setiap murid akan belajar cara memperoleh ilmu pengetahuan sepanjang kehidupan mereka dengan menerapkan perasaan ingin tahu dan mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat untuk membolehkan mereka menghubungkan pelbagai disiplin ilmu dan mencipta ilmu yang baharu. Setiap murid perlu menguasai pelbagai kemahiran kognitif termasuk penaakulan dan

pemikiran kritis, kreatif serta inovatif. Bidang ini kurang diberi perhatian, menyebabkan murid kurang berupaya untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan berfikir secara kritis di luar konteks akademik.

II. TUJUAN KERTAS KONSEP

Kertas konsep ini memfokuskan sejauh mana pendidikan di Malaysia mengolah pendidikan abad ke-21 dalam sesi pengajaran dan pembelajaran menerusi kaedah gamifikasi. Perkembangan pendidikan di Malaysia berubah mengikut arus permodenan yang dilalui oleh Negara ini. Perubahan permodenan ini secara tidak langsung melahirkan generasi-generasi yang digelar sebagai generasi-Z dan generasi-Y (Rohaila dan Fazila, 2017). Menurut Posnick-Goodwin (2010) dalam (Rohaila dan Fazila, 2017). Gen-Z ini adalah berasaskan digital-native iaitu sentiasa teransang untuk mencuba sesuatu yang baru, suka belajar secara kreatif, interaktif menyeronokkan serta berfikir di luar kotak selari dengan perkembangan teknologi. Maka satu olahan berkaitan satu pendekatan yang bersesuaian dengan ciri pembelajaran abad ke-21 dan Gen-Z perlu dikupas dengan lebih terperinci agar dapat member manfaat kepada semua.

Kemajuan teknologi era ini dilihat menjadi lebih harmoni selari dengan kemajuan pendidikan negara. Perkembangan pesat dalam teknologi maklumat dan perkomputeran, secara tidak langsung mengubah gaya pendidikan di Malaysia. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) menjadi trend sehingga mencetuskan transformasi dalam penggunaan Teknologi Maklumat dalam proses Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc). Maka kebanyakan guru seiring dengan ledakan Teknologi Maklumat ini guru pada masa kini tidak lagi mengajar dengan " kapur dan lisan ". (Siti Zulaidah Salsidu, Mohamed Nor Azhari Azman & Mai Shihah Abdullah, 2017).

Perkembangan ini telah mendedahkan para pendidik, murid-murid serta ibu bapa tentang cabaran hidup yang lebih tinggi. Perkembangan dunia teknologi maklumat (IT) dan penggunaan internet yang meluas telah menjadi persaingan yang hebat kepada dunia pendidikan. Pengajaran dan pembelajaran yang bergantung semata-mata kepada buku teks dan papan tulis akan menyebabkan para pelajar merasa bosan dan tidak berminat untuk belajar, tambahan pula bagi mata pelajaran yang sukar difahami. Sehubungan itu, Menurut Noziati Borhan dan Siti Mistima Maat (2015) PdP dalam bidang pendidikan sewajarnya disuntik dengan pelbagai teknik pengajaran seperti penggunaan komputer agar pelajar berasa seronok mempelajari mata pelajaran.

Justeru, guru seharusnya mengambil kesempatan dengan jurang yang ada ini dengan menggunakan kemudahan teknologi maklumat dalam meningkatkan lagi mutu pengajaran dengan mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan dalam teknik pengajaran. Peranan guru semakin hari semakin mencabar. Dalam pengintegrasian komputer, peranan semakin penting dan melibatkan beberapa pertimbangan di dalam pengetahuan guru, kemahiran, kepercayaan dan sikap (Cuban, 2000). Guru

yang mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan TMK di dalam pengajaran dan pembelajaran akan mengintegrasikan penggunaan TMK di dalam mata pelajaran yang diajarnya dengan sebaiknya (Becker & Riel 2000; Cox, Preston & Cox 1999). Pengajaran dan pembelajaran matematik memerlukan pengintegrasian komputer untuk peningkatan mutu dan kualiti yang standing dengan negara-negara maju. Kelesuan dalam pengajaran matematik harus disuntik dengan bahan-bahan berbentuk kreativiti dan teknologi yang dapat mendorong pelajar untuk lebih aktif lagi dalam pembelajaran.

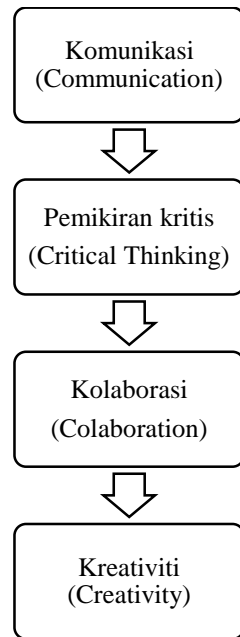
III. PEMBELAJARAN ABAD KE-21

Malaysia merupakan sebuah negara yang berkembang pesat seiring dengan ledakan globalisasi pada masa kini. Dalam menuju ke arah pendidikan bertaraf dunia, Malaysia perlu membawa suatu perubahan yang akan memberi kesan kepada dunia pendidikan. Oleh itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah meneliti perkara-perkara yang perlu dilaksanakan dan berusaha untuk menjayakan usaha tersebut. Bersesuaian dengan matlamat dan zaman, KPM telah melaksanakan *PAK21* bermula pada tahun 2014.

Dalam memenuhi keperluan masa kini *PAK21* dilihat sebagai salah satu medium yang hangat diperkatakan yang mana ianya mampu membawa perubahan sejajar dengan perubahan yang berlaku terhadap teknologi semasa. Pembelajaran berpusatkan murid yang seringkali ditekankan pada masa kini dilihat sebagai elemen pemangkin dalam *PAK21* ini. Maka guru pula dilihat sebagai pemudah cara yang perlu menguasai subjek, pedagogi, kemahiran literasi maklumat bagi memastikan anak didik mereka memperoleh satu set *PAK21* yang cukup bermakna.

Berkonsepkan pembelajaran sepanjang hayat, berinovasi, peka dengan perubahan serta mampu berubah mengikut perubahan semasa merupakan konsep yang perlu diadaptasi oleh pelajar *PAK21* yang bersifat lebih aktif. Maka, pembangunan murid secara holistik ini adalah sangat penting bagi melahirkan lebih ramai murid yang mempunyai daya saing serta memenuhi wawasan Negara seiring dengan wawasan Negara mencapai status Negara yang berada satu pertiga atas dalam pendidikan menjelang tahun pengakhiran PPPM

Bertunjangkan kepada kemahiran 4C, warga pendidik perlu menerapkan kemahiran ini kepada semua murid bagi mewujudkan sesebuah proses pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) yang bercirikan *PAK21*. (Helen Beetham & Rhona Sharpe (2007), Ann K. Caspari, Carol Kuhlthau, and Leslie K. Maniotes (2007)



Rajah 1 : Kemahiran 4C yang perlu dikuasai oleh murid.
(Diadaptasi dari sumber: (Helen Beetham & Rhona Sharpe (2007), Ann K. Caspari, Carol Kuhlthau, and Leslie K. Maniotes (2007))

Kemahiran 1: Komunikasi

Komunikasi memerlukan murid untuk menyampaikan maklumat secara verbal kepada murid yang lain. Kemahiran komunikasi ini diterapkan dalam proses pengajaran dan pembelajaran melalui sesi pembentangan dalam kumpulan dan juga pembentangan dalam kelas. Menggunakan medium perantara seperti kertas mahjong, persembahan multimedia, papan putih mahupun kit manipulatif, kemahiran kolaboratif secara tidak langsung membantu menyemai nilai yakin diri serta keberanian.

Proses pembentangan di dalam kelas merupakan salah satu contoh terbaik bagi proses komunikasi dua hala yang baik. Seorang guru akan bertindak sebagai fasilitator kepada kumpulan murid yang membentangkan sesuatu topik yang ditetapkan. Murid di dalam kumpulan secara tidak langsung akan mewujudkan komunikasi di antara satu sama lain berbincang antara satu sama lain bagi mewujudkan satu persefahaman dan menjadikan pembentangan itu kemas dan tersusun sebelum membentangkan topik yang diberi dihadapan kelas. Komunikasi yang ditekankan dalam PAK21 menginginkan guru memantau cara penyampaian murid supaya membentangkan pembentangan yang baik serta memberikan maklumat-maklumat yang berkualiti kepada murid lain.

Aspek komunikasi ini juga menekankan guru sebagai faslitor dengan membantu kumpulan murid yang membentangkan dengan member komen yang positif berdasarkan pembentangan yang dijalankan. Melalui proses ini pembangunan diri murid itu terjadi secara tidak langsung. Guru boleh memberikan komen yang membina. Oleh hal yang demikian, murid-murid akan membina keyakinan diri semasa berinteraksi bersama rakan-rakan

laon kerana mereka mampu mendengar dan memberi maklum balas, serta mampu menyampaikan maklumat secara teruka jika diminta untuk menyampaikan sebarang hujah.

Kemahiran 2: Kolaboratif

Kemahiran 2 pula merujuk kepada aspek kolaboratif yang membawa erti sesuatu kerja atau perbincangan yang dilakukan secara berkumpulan dan bersama-sama. Dalam aspek pendidikan pula kolaboratif diterjemahkan dengan lebih meluas iaitu satu kolaboratif yang diwujudkan antara guru dan murid atau murid dan murid secara aktif dalam sesi pengajaran dan pembelajaran dimana melibatkan melibatkan pertukaran idea, pendapat atau pengetahuan antara murid-murid. Memenuhi kriteria kemahiran kedua ini guru perlu lebih peka dengan keadaan murid-murid kerana bukan semua murid menginginkan tugas dilakukan secara berkumpulan. Ini kerana ada sesetengah murid yang merasakan idea-idea mereka sering tidak diendahkan dalam perbincangan kumpulan tersebut.

Maka guru perlu bertindak serta memahami gaya pembelajaran setiap murid agar proses pengajaran dan pemudahcaraan yang bersifat PAK21 dapat diwujudkan. Disamping bertindak sebagai pemudah cara dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi murid. Melalui kolaborasi, melalui kolaborasi juga guru boleh menyemai nilai positif dalam murid seperti sifat bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, penglibatan aktif yang seimbang serta sifat menerima dengan terbuka pandangan dan juga idea daripada ahli kumpulan yang lain.

Kemahiran 3: Pemikiran Kritis

Pemikiran kritis merujuk kepada keupayaan individu dalam membuat penilaian mengenai sesuatu perkara merangkumi kebaikan dan kelemahan sesuatu perkara itu. Dari sudut pendidikan pemikiran kritis berlaku apabila murid meneroka dan membentuk idea-idea yang diperolehi secara rasional dan membuat asimilasi dengan keadaan semasa.

Pemikiran kritis boleh terhasil dengan berkesan melalui beberapa cara, seperti penggunaan sumber yang meluas. Guru berperanan sebagai pemudahcara dengan bertindak sebagai pemantau dengan hasil buah fikiran yang di dicari oleh murid bersesuaian dengan topik pembelajaran ataupun tidak. Dalam konteks PAK21, guru seharusnya menggalakkan murid untuk memberi pandangan tentang sesuatu topik dan membimbing murid supaya tidak tersasar daripada topik perbincangan. Pandangan yang berbeza daripada semua murid harus diterima dengan baik oleh para guru supaya murid lebih berfikir terbuka dan merasakan diri mereka dihargai dengan buah fikiran yang diberikan.

Kemahiran 4: Kreativiti

Elemen terakhir dalam kemahiran asas 4C PAK21 adalah kreativiti. Gabungan 3 elemen terdahulu mampu melahirkan murid yang berfikir terbuka. Kemahiran terakhir ini merujuk kepada sesuatu proses penambahbaikan dan penghasilan sesuatu yang baru,

berguna dan berkualiti. Bertindak sebagai elemen terpenting elemen kreativiti perlu diterapkan secara meluas dalam diri murid-murid agar mereka mampu berfikir dengan lebih terbuka menggunakan kreativiti. Berbalik kepada PAK21 elemen kreativiti dilihat sebagai sesuatu yang mampu melahirkan ramai murid-murid yang berfikiran diluar kotak dan mampu bersaing dengan individu lain sejajar dengan perkembangan semasa. Pengagihan dan tugas yang diberikan guru perlulah mencapai dan membuka mind murid untuk mengeluarkan sesuatu produk yang baru dan berguna

IV. GAMIFIKASI

Dalam ucapan YB Menteri Pendidikan Tinggi pada awal tahun 2016 menegaskan tema pendidikan yang ditekankan adalah pendidikan berbentuk fleksibel. Landskap pendidikan yang kian berubah mengikut arus semasa menjadikan pendidikan fleksibel sebagai satu langkah awal dalam perubahan sistem pendidikan di Negara Malaysia, pendidikan fleksibel ini membawa maksud akses pendidikan boleh dilakukan bila-bila masa tanpa mengira tempat dan untuk semua lapisan masyarakat dengan erti kata lain *anytime, anywhere, anyone*. (Majalah Pendidik, Edisi Julai) Salah satu pendidikan fleksibel yang diinovasikan dikenali sebagai gamifikasi.

Gamifikasi sudahpun diguna secara meluas dalam pelbagai bidang seperti pemasaran, permainan, kedai-kedai pakaian malahan juga di pasaraya-pasaraya di seluruh dunia (Rohaila dan Fazila, 2017).Sebahagian kita mungkin tidak sedar penggunaan gamifikasi ini sudahpun banyak digunapaka dalam kehidupan seharian, penggunaan gamifikasi di aplikasi telefon mudah alih seperti aplikasi mcdonalds, grab car, aplikasi shoppee, aplikasi sugar crush sudahpun menerapkan elemen gamifikasi. Setiap pembelian dan juga transaksi yang dilakukan menggunakan aplikasi ini akan di beri ganjaran dalam bentuk mata. Secara tidak langsung membantu meningkatkan rasa kepuasan didalam diri pengguna.

Gamifikasi merujuk kepada penggunaan konsep elemen permainan ke dalam medium bukan permainan untuk meningkatkan perhatian. (Firas et. al, 2016). Gabungan mekanisme aplikasi permainan dalam persekitaran bukan permainan ini juga bertujuan untuk mengalakkan serta memberipengalaman persekitaran yang menyeronokkan bagi sebuah aktiviti. Konsep gamifikasi sebenarnya sama seperti permainan komputer tetapi diadaptasi ke dalam proses harian seperti proses pengajaran dan pembelajaran dengan menitikberatkan beberapa ciri-ciri yang wujud dalam konsep permainan dengan tujuan untuk member motivasi kepada pengguna untuk mencapai matlamat pengguna (Maslina dan Noraidah, 2018).Perubahan dalam bidang teknologi cukup memberi impak kepada bidang pendidikan lebihlebi lagi dari segi aspek pengajaran dan pembelajaran, penggunaan kaedah gamifikasi oleh pendidik member satu perubahan dari segi sikap murid terhadap sesuatu aktiviti bukan permainan. (Nazmi dan Bushro, 2018), (Mustafa et.al, 2017)

Satu kajian yang dijalankan sekitar tahun 2011 mendapati masyarakat mula meluangkan masa sekitar tiga billion jam

perminggu untuk bermain dengan permainan dan jumlah ini sentiasa meningkat dari tahun ke tahun. Perubahan ini adalah kerana galakan permainan sebagai satu medium untuk seseorang individu untuk meluangkan masa setelah penat bekerja, belajar, dan juga sebagai salah satu aktiviti santai(McGonigal,2011). Kajian juga menunjukkan gamifikasi membentuk peribadi pemain. Dalam konteks pendidikan pula pengenalan permainan membantu meningkatkan prestasi pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Garamkhand Surendeleg et al.,2014).

Kajian (Heni Jusuf, 2016) terhadap gamifikasi, elemen-elemen permainan yang diselitkan dalam gamifikasi membantu memotivasikan murid-murid serta meningkatkan minat murid-murid dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Secara tidak langsung meningkatkan kefahaman murid dalam sesuatu pengajaran. Ini menunjukkan kaedah PAK21 ini lebih membantu dalam meningkatkan kecemerlangan murid berbeza dengan menggunakan gaya pengajaran yang lebih konvensional. Maka, penggunaan gamifikasi ini cukup koheren dengan PAK21 yang dilihat sebagai satu proses yang menyeronokkan dan membantu meningkatkan murid untuk terus belajar sejajar dengan era.

V. ELEMEN DESIGN PERMAINAN DALAM GAMIFIKASI PENDIDIKAN MATEMATIK

Pengenalan konsep PAK21 oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dalam memastikan pendidikan di Negara Malaysia lebih unggul memerlukan proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih berpusatkan murid. Pengintegrasian gamifikasi dilihat membantu dengan pengolahan beberapa ciri-ciri permainan ke dalam aktiviti bukan permainan. Menurut Bunchball (2010) dalam (Rohaila dan Fazila, 2017) Proses gamifikasi menjadikan sesebuah aktiviti yang dijalankan dalam proses pengajaran dan pembelajaran mendorong penyertaan dan penglibatan murid. Gabungan dua elemen permainan dalam gamifikasi iaitu komponen permainan mekanik (*mechanic games*) dan permainan dinamik (*dynamics games*) menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran lebih menarik.

Penggunaan elemen design dalam permainan dalam konteks bukan permainan merupakan istilah yang cukup tepat bagi gamifikasi (prambayan, 2015). (Fiona et.al, 2014), (Firas et. al, 2016) gamifikasi diimplementasikan daripada gabungan dua elemen utama dalam permainan iaitu elemen permainan mekanik dan elemen permainan dinamik. Permainan Mekanik merujuk kepada permainan yang bercirikan sistem mata (*points*), lencana pencapaian (*badges*), Tahap Perkembangan (*levels/ stages*), cabaran (*quests/ challenges*) dan papan markah (*leaderboards/ Progress Bars*). Manakala menerusi permainan dinamik pula mengetengahkan ciri-ciri permainan seperti Ganjaran (*prizes and rewards*), status pencapaian (*achievements*), ekspresi diri (*self-expression*) dan pertandingan (*competition*). Berdasarkan kajian-kajian yang dijalankan kesemua ciri-ciri permainan yang diterapkan dalam gamifikasi ini membantu mengcungkil serta mengembangkan bakat murid –murid melalui proses

pengajaran dan pembelajaran yang lebih meyeronokkan (Nazmi dan Bushro, 2018), ((Fiona et.al, 2014). Berikut merupakan beberapa fungsi setiap ciri dalam permainan yang diolah kepada gamifikasi

Sistem mata (points)	Konsep pegiraan sistem mata dalam gamifikasi adalah bertujuan untuk mengukur tahap pencapaian. Dalam bidang pendidikan pemberian mata ini berfungsi sebagai elemen pengukuran pencapaian murid dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Setiap murid yang menunjukkan ciri-ciri serta menonjolkan diri di dalam kelas akan diberi ganjaran dalam bentuk sistem mata (<i>earn</i>). Melalui sistem mata juga murid akan lebih berusaha dan menunjukkan yang terbaik bagi mengumpul mata yang diberikan. Sebagai contoh guru menegaskan 10 mata ganjaran akan diberikan kepada murid sekiranya berjaya menyiapkan tugas yang diberikan.
Tahap Perkembangan (Levels/ Stages)	Pencapaian murid dipaparkan dalam bentuk <i>progress bar, icon atau metaphor (bronze, silver, gold dan platinum)</i> . Setiap tahap yang mengelaskan tahap perkembangan yang berbeza antara satu sama lain. Contoh penggunaan ciri ini secara tidak langsung adalah didalam aplikasi frog VIE. Secara tidak langsung murid akan melalui proses perkembangan yang dinamik secara ansur maju.
Lencana Pencapaian (Badges)	Pengiktirafan dalam bentuk lencana berfungsi sebagai tanda penghargaan semasa proses mencapai matlamat dalam sesebuah proses permainan. Penggunaan lencana ini membantu pelajar untuk melibatkan diri dalam tugas seterusnya. Dalam bidang pendidikan penggunaan lencana pencapaian ini secara tidak langsung menanam nilai-nilai positif dalam diri pelajar.
Ganjaran (prizes)	Pemberian ganjaran atau hadiah cukup sinonim dengan motivasi pelajar. Pemberian ganjaran yang sama rata sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran akan mempengaruhi murid-murid.
Papan Markah (Leaderboards/ Progress bars)	Bertujuan untuk menunjukkan susunan murid-murid dalam bentuk ranking. Konsep papan markah ini membina persekitaran persaingan yang sihat diantara murid. Murid yang menduduki tangga teratas akan diberi lencana. Matlamat untuk berada di tangga teratas akan menyuntik semangat murid untuk terus cemerlang tugas yang diberikan oleh guru.
Cabaran (Quests/ Challenges)	Pemain perlu menguasai serta melepasi halangan yang diberi sebelum melangkah ke peringkat seterusnya. Bertujuan untuk melihat sama ada pemaian mampu untuk melepasi halangan dan kesukaran yang telah ditetapkan. Dalam bidang pendidikan pula cabaran dilihat sebagai satu tahap diman murid perlu mneguasai sesuatu kemahiran sebelum diberi kemahiran yang lain.

Jadual 1: Ciri-ciri *design* permainan
(Diadaptasi dari sumber (Nazmi dan Bushro, 2018), (Rohaila dan Fazila, 2017)

VI. KELEBIHAN PENGGUNAAN GAMIFIKASI DALAM KAJIAN LEPAS.

Gamifikasi boleh diimplemantasikan dengan menggunakan alatan teknologi ataupun tidak mengikut kesesuaian. Daya pemikiran kreatif dan kritis dalam

mengubah sesuatu sesi pengajaran dan pembelajaran menggunakan gamifikasi dalam sesi pengajaran dan pembelajaran mencerminkan satu ciri yang perlu ada dalam diri semua pendidik. Gamifikasi kerap dijadikan kajain dalam kajian lepas, dan ternyata kajian-kajian yang dijalankan menunjukkan hasil yang positif.

Konsep gamifikasi dilihat sebagai elemen yang membantu proses pengajaran dan pembelajaran kerana ianya mempunyai elemen interaktif dan terkini, seiring dengan ledakan teknologi maklumat dan komunikasi. Berdasarkan beberapa kajian lepas penggunaan konsep permainan dalam proses pembelajaran dan pengajaran kerap dijalankan, ini bertujuan untuk menarik minat dan membantu murid untuk memahami proses pengajaran dan pembelajaran serta meningkatkan daya saing di antara satu sama lain (Vu, & Feinstein 2017). Berdasarkan analisa dan dapatan yang diperolehi daripada kajian-kajian lepas seperti (Sevy-biloon 2017), (Dewi, Kultsum & Armadi 2017), (Vu, & Feinstein 2017), (Battistella et al. 2017, (Costin, O'Brien & Slattery 2018), (Wu 2018) dan (Jones 2018) dapat disimpulkan penggunaan gamifikasi dalam proses pengajaran dan pembelajaran ini membawa kepada peningkatan motivasi, minat dan nilai murid disamping membantu proses pangajaran dan pembelajaran serta mengalakkan murid untuk menggunakan kemahiran berfikir aras tinggi. (Malaquias et al. 2018) dan (Barreto, Vasconcelos & Orey 2017).

Berikut merupakan beberapa contoh aktiviti yang menggunakan gamifikasi dalam kajian lepas serta kelebihan yang ada bagi setiap aktiviti yan dijalankan.

LOGIC ROOTS	MATH MINECRAFT
<i>Lodic roots</i> merupakan salah satu aplikasi yang dibangunkan dengan menggunakan elemen gamifikasi. Melalui aplikasi yang dibina ianya membantu murid untuk mencapai ojektif pengajaran dengan cara yang lebih menghiburkan. <i>Logic roots</i> menguji kemahiran asas dalam matematik, perpuluhan, pecahan dan juga kemahiran mengingat (Dutta, 2015)	Math <i>minecraft</i> merupakan inovasi daripada permainan popular <i>minecraft</i> . Masih mengekalkan elemen permainan math <i>minecraft</i> diberi nafas baru dalam bidang pendidikan matematik. Perubahan yang dibuat adalah permainan <i>minecraft</i> diubah kepada pengajaran konsep matematik seperti untuk pengajaran luas permukaan, isipadu permukaan, jarak dan operasi asas.
MATHALY	PERMAINAN PAPAN
Merupakan satu aplikasi matematik yang serupa dengan <i>logic roots</i> . Mensasarkan kanak-kanak digred 1 hingga gred 6, dengan menguji operasi asas seperti tambah, tolak, darab dan bahagi. Aplikasi <i>Mathaly</i> ini menyelitikan beberapa elemen permaian bagi mewujudkan satu kepuasan ketika bermaian seperti Sistem mata, Tahap Perkembangan, Lencana Pencapaian	Banyak permainan yang telah diciptakan untuk menghiburkan maupun member ilmu pengetahuan. Permainan papan adalah permainan yang dimainkan di atas papan dnegan beberapa bahagian kotak. Contoh permainan papan yang biasa digunakan adalah dam ular. Walaupun tidak menggunakan teknologi permainan papan seperti dam ular masih lagi relevan dengan gamifikasi kerana ianya masih bercirikan permainan. Pemain akan berusaha untuk mencapai matlamat serta memastikan diri mereka memenangi permainan tersebut.

Jadual 2 : Contoh aktiviti menggunakan gamifikasi dengan berbantuan TMK dan juga tidak berbantuan TMK

(Diadaptasi dari sumber: Johan et.al, 2015)

Kesemua contoh aktiviti menggunakan gamifikasi diatas menggunakan elemen permainan dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Ciri-ciri permainan dinamik dan permainan mekanik. Keseronokan, kepuasan serta perasaan ingin mencuba untuk melayakkan diri ke peringkat seterusnya menjadikan gamifikasi menjadi lebih menarik dan relevan dengan proses pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc)

VII. KESIMPULAN

Murid hari ini terdedah dengan teknologi berasaskan digital dan mempunyai profil baharu. Diberi gelaran sebagai “Generasi Z” atau “Gen Z”, generasi Z merupakan individu yang dilahirkan pada pertengahan 1990-an ke 2010. Mempunyai ciri-ciri *self-aware, persistent, realist, innovative* dan *self-reliant* ianya membezakan generasi Z dengan generasi yang lain. Lahir dalam dunia berteknologi digital, generasi Z mempunyai cara belajar yang berbeza (Majalah Pendidik, 2018).

Lantaran itu, warga pendidik mempunyai cabaran dalam mengilhamkan satu sesi pengajaran dan pembelajaran yang memenuhi ciri-ciri generasi Z. Penggunaan kaedah-kaedah baru serta berbeza membantu untuk mengekalkan minat murid terutama di zaman digital ini.

Gamifikasi merupakan salah satu kaedah pengajaran yang baru serta dilihat sebagai salah satu medium baru dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Konsep gamifikasi yang menerapkan elemen permainan menjadi daya tarikan kepada murid-murid untuk terus menumpukan perhatian dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Proses pengajaran dan pembelajaran yang mengetengahkan gamifikasi dilihat sangat bercirikan PAK21, aktiviti yang lebih berpusatkan murid menjadi peneraju dalam memastikan kelas PAK21 berjaya dilaksanakan sejajar memenuhi hasrat kementerian Pendidikan Malaysia untuk mewujudkan kelas PAK21.

Bukan sahaja member manfaat kepada guru dalam menyediakan satu proses pengajaran dan pembelajaran yang menarik. Gamifikasi juga membentuk sifat dalam diri murid-murid. Bercirikan permainan sebenar, gamifikasi ternyata mampu membentuk sifat ingin tahumurid, membina keyakinan diri murid, mewujudkan daya saing yang sihar, mewujudkan sifat bertanggungjawab dalam diri serta membina serta memupuk sifat bantu-membantu antara satu sama lain bagi mencapai sesuatu matlamat yang ditetapkan.

Masalah berkaitan dengan kemudahan teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) tidak lagi dilihat sebagai halangan dalam menghasilkan proses pengajaran dan pembelajaran yang bersifat PAK21. Pengolahan beberapa aktiviti menggunakan ciri gamifikasi dilihat cukup menarik serta mampu dimanfaatkan oleh semua pihak. Melalui penggunaan serta penyerapan gamifikasi dalam bidang pendidikan sedikit sebanyak membentuk satu era pendidikan baru di Negara kita.

VIII. RUJUKAN

- Almeida, F. 2017. Experience with Entrepreneurship Learning Using Serious Games. *Cypriot Journal of Educational Sciences*,.
- Alyaz, Y., Spaniel-Weise, D. & Gursoy, E. 2017. A Study on Using Serious Games in Teaching German as a Foreign Language. *Journal of Education and Learning*,.
- Barreto, D., Vasconcelos, L. & Orey, M. 2017. Motivation and Learning Engagement through Playing Math Video Games. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*,.
- Battistella, P. E., von Wangenheim, C. G., von Wangenheim, A. & Martina, J. E. 2017. Design and Large-Scale Evaluation of Educational Games for Teaching Sorting Algorithms. *Informatics in Education*,.
- Carol C. Kuhlthau, Leslie k. Maniotes, Ann K. Caspari. (2007). *Guided Inquiry Learning in the 21st Century*. Libraries Unlimited
- Costin, Y., O'Brien, M. P. & Slattery, D. M. 2018. Using Simulation to Develop Entrepreneurial Skills and Mind-Set: An Exploratory Case Study. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*,.
- Dewi, R. S., Kultsum, U. & Armadi, A. 2017. Using Communicative Games in Improving Students' Speaking Skills. *English Language Teaching*,.
- Fiona Fui-Hoon, Qing Zeng, Venkata Rajasehar Telaprolu, Abhishek Padmanabhuni Ayyappa & Brenda Eschenbrenner. 2014. Gamification of Education: A Review of Literature. *HCIB/HCII 2014, LNCS 8527*: 401-409.
- Firas Layth Khaleel, Tengku Siti Meriam Tengko Wook, Noraidah Sahari Ashaari & Amirah Ismail. 2016. Gamification Elements for Learning Applications. *International Journal On Advanced Science Engineering Information Technology* (6) 6:868-874
- Garamkhand Surendeleg, Violet Murwa, Han-Kyung Yun. 2014. The Role of Gamification in Education - A Literature Review. *Contemporary Engineering Sciences* (7) 29:1609-1616.
- Helen Beetham & Rhona Sharpe (pnyt.). 2007. *Rethinking Pedagogy for a digital age: designing and delivering e-learning*. New York. Taylor & Francis or Routledge's Library.
- Heni Jusuf. 2016. Penggunaan Gamifikasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal TICOM* (5) 1:1-6.

- Johan Baldeon, Immaculada Rodriguez Santiago, Anna Puig & Maite Lopez Sanchez. 2015. Gamification Of Elementary Math Learning: A Game Role-Playing Experience With Kids. *II International Workshop on Gamification: gEducation 2105*.
- Jones, B. D. 2018. Motivating students by design: Practical strategies for professors 238.
- Klimova, B. & Kacet, J. 2017. Efficacy of Computer Games on Language Learning. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*.
- Lay, Ah-Nam, Osman, K. 2018. Developing 21 st Century Chemistry Learning through Designing Digital To cite this article: Developing 21 st Century Chemistry Learning through Designing Digital Games. *Journal of Education in Science, Environment and Health*, 4(1), 81–92. doi:10.21891/jeseh.387499
- Malaquias, R. F., Malaquias, F. F. de O., Borges Jr., D. M. & Zambra, P. 2018, April. The Use of a Serious Game and Academic Performance of Undergraduate Accounting Students: An Empirical Analysis. *Turkish Online Journal of Distance Education*.
- Maslina Muhammad & Noraidah Sahari @Ashaari. 2018. Aplikasi mudah alih Gamifikasi Cellbio dalam pembelajaran biokimia perubatan. *Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat, Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Mohd Nazmi Jaafar & Bushro Ali. 2018. Pendekatan Gamifikasi dalam Pengajaran dan Pemudahcaraan Bahasa Arab PAK21. *Proceedings of International Conference on The Future Education (IConFEd) 2018*, hlm. 101-126.
- Mustafa Waris, Mateen Alam & Faiez Irfan Meer. 2017. Gamification in Education. *Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda, University Lancaster*.
- Norhana Bakhary. 2018. Gamifikasi Pembelajaran Rancakkan PdP Dalam Bilik Darjah. *Pendidik* Julai.56-59.
- Noziati Borhan & Siti Mistima Maat. (2015). Sikap Guru Pelatih Terhadap Matematik dan Integrasi Komputer dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Matematik*, 3(1),13-23
- Rohaila Mohamed Rosly & Khalid, F. (2017). Gamifikasi: Konsep dan Implikasi dalam Pendidikan. Dalam Rohaila Mohamed Rosly, Nabila Atika Razali & Nur Atikah Jamilluddin. (Editor)., *Pembelajaran Abad ke-21: Trend Integrasi Teknologi* (pp 144-154). *Bangi: Fakulti Pendidikan UKM*.
- Sevy-biloon, J. 2017. Different Reasons to Play Games in an English Language Class. *Journal of Education and Training Studies*, 5(1), 84–93. doi:10.11114/j
- Siti Zulaidah Salsidu, Mohamed Nor Azhari Azman & Mai Shihah Abdullah. 2017. Tren Pembelajaran Menggunakan Multimedia Interaktif dalam Bidang Pendidikan Teknikal: Satu Sorotan Literatur. *Sains Humanika* 9: 135-141.
- Su, S.-C. & Liang, E. 2017. Action Research of the Multiple Intelligence (MI), Cooperative Learning, and Game-Based Teaching into Summer Intensive English Classes for Mixed-Level and Mixed-Age Students. *Universal Journal of Educational Research*.
- Vu, P. & Feinstein, S. 2017. An Exploratory Multiple Case Study about Using Game-Based Learning in STEM Classrooms. *International Journal of Research in Education and Science*, 3(2), 582–582. doi:10.21890/ijres.328087
- Wu, M. L. 2018. Educational Game Design as Gateway for Operationalizing Computational Thinking Skills among Middle School Students. *International Education Studies*.

Impak Bimbingan Dan Pementoran SISC+ Terhadap Kualiti Pengajaran Guru Di Sekolah-Sekolah Luar Bandar Bahagian Samarahan

Dorene Frances dan Yusof Bin Mohd Noor

Abstrak – Pendidikan berkualiti yang bertaraf dunia ialah agenda utama Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Berdasarkan agenda penting ini, guru merupakan golongan yang terlibat secara langsung untuk melaksanakan daya usaha dan pendekatan pengajaran untuk meningkatkan kualiti pendidikan pelajar-pelajar di sekolah. Lantaran itu, KPM telah memperkenalkan program Jurulatih Pakar Pembangunan Sekolah atau *School Improvement Specialist Coaches* (SISC) bagi membimbing guru yang terpilih, di mana jurulatih ini dilihat berupaya melahirkan golongan pendidik berkemahiran tinggi selaras dengan perkembangan arus semasa. Kajian ini telah dijalankan untuk mengenal pasti impak bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru di sekolah-sekolah luar bandar Bahagian Samarahan, Sarawak. Kaedah penyelidikan yang digunakan ialah kaedah kuantitatif, iaitu kaedah tinjauan yang menggunakan soal selidik. Bagi menghasilkan soal selidik kajian ini, Borang Matriks Bimbingan SISC+ telah dijadikan sebagai rujukan utama. Ia telah dihasilkan dengan menggunakan *Google Form* dan diedarkan menggunakan media sosial *Telegram* dan *Whatsapp*. Teknik Pensampelan Bertujuan digunakan bagi menentukan responden untuk soal selidik ini, di mana sampel terdiri daripada 97 orang guru dari dua puluh satu (21) buah sekolah luar bandar Bahagian Samarahan yang terlibat dalam bimbingan dan pementoran SISC+ DTP 3.0 bagi tahun 2018. Data yang telah dikutip telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package For Social Science 22.0* (SPSS). Daripada dapatan kajian, didapati bimbingan dan pementoran SISC+ telah memberi impak yang positif terhadap kualiti pengajaran guru di sekolah-sekolah luar bandar Bahagian Samarahan. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa program bimbingan SISC+ ini merupakan suatu program yang berkesan dan harus diteruskan bagi meningkatkan tahap profesionalisme guru bagi membantu menghasilkan generasi muda yang berpendidikan tinggi serta dapat bersaing di peringkat global.

Kata Kunci : Bimbingan dan pementoran; SISC+; coaches; kualiti pengajaran guru; pendidikan; transformasi

I. PENGENALAN

Pembangunan pendidikan berkualiti dan bertaraf dunia ialah agenda utama Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Berdasarkan agenda penting ini, guru merupakan golongan yang terlibat secara langsung untuk melaksanakan daya usaha dan pendekatan pengajaran untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan memastikan hasil-hasil pembelajaran yang maksimum diperolehi oleh pelajar-pelajar di sekolah. Oleh itu, guru perlu lebih kreatif

dan inovatif untuk memastikan sistem penyampaian menjadi lebih efektif, menarik, menyeronokkan dan dapat merangsang minat pelajar untuk belajar.

Lantaran itu, KPM telah memperkenalkan program Jurulatih Pakar Pembangunan Sekolah atau *School Improvement Specialist Coaches* (SISC) bagi membimbing guru yang terpilih, di mana jurulatih ini dilihat berupaya melahirkan golongan pendidik berkemahiran tinggi selaras dengan perkembangan arus semasa. Program bimbingan khas kepada guru berkeperluan tersebut bertujuan menjadikan aspek PdPc lebih menarik dan berkesan dengan penerapan kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) dan pendidikan abad ke-21 (PAK21) dalam kalangan pelajar.

Pada dasarnya, SISC yang sebahagian besarnya dilantik di kalangan guru cemerlang telah dimulakan secara berperingkat oleh KPM pada tahun 2012 di dua buah negeri perintis, iaitu Kedah dan Sabah. Melihat kepada keberkesanan program SISC yang telah dijalankan, KPM kemudian mewujudkan jawatan baharu yang dikenali sebagai SISC+ mulai 2014, dengan pelaksanaan program yang serupa tetapi kali ini ia merangkumi kesemua negeri di seluruh Malaysia (ISSN: 2180-4842. Vol. 8, Bil. 1 (Mei 2018): 42-52 44).

Pada awalnya, SISC+ bertindak sebagai pakar rujuk pedagogi bagi mata pelajaran yang teras, iaitu Bahasa Malaysia, Bahasa Inggeris dan Matematik. Peranan utama SISC+ ini adalah untuk memberi latihan terutamanya kepada guru yang lemah ketika proses pengajaran dalam subjek-subjek ini. Namun kini, SISC+ tidak lagi bertindak mengikut subjek tetapi lebih kepada keperluan sekolah dalam memastikan kualiti pengajaran guru yang baik. Guru ditekankan mengenai kaedah yang bukan berorientasikan peperiksaan semata-mata, sebaliknya lebih kepada membimbing mereka melaksanakan PdPc di dalam kelas untuk disesuaikan dengan pendekatan pemikiran inovatif i-think dan KBAT (Noel Jimbal & Zamri 2016). Antara perkara-perkara penting yang akan dikaji dalam kajian ini adalah tahap bimbingan dan pementoran SISC+, tahap kualiti pengajaran guru, hubungan antara bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru dan impak bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru.

II. PENYATAAN MASALAH

Evolusi era ketamadunan bangsa-bangsa di dunia bermula dengan asas kesedaran bahawa dengan adanya ilmu pengetahuanlah manusia mampu memakmurkan diri dan melaksanakan improvisasi ke atas taraf hidup. Memandangkan faktor guru adalah signifikan dalam mempengaruhi minat dan komitmen pelajar terhadap pelajaran serta berpotensi mengubah sikap dan status pelajar terhadap sesuatu kurikulum (Salleh 2003; Hattie 2003), maka adalah perlu untuk memastikan guru bertindak profesional dan kompeten dalam tugas sekolah mereka, di samping mempunyai kredibiliti yang tinggi bagi menghasilkan pelajar yang mempunyai berpotensi untuk dikembangkan menjadi rakyat Malaysia yang berketrampilan tinggi untuk bersaing di peringkat global.

Isu penambahbaikan kualiti guru seringkali diberi keutamaan melangkaui apa-apa juga dasar lain (Qala, 2010; George, 2008). Berdasarkan kajian ke atas kualiti pengajaran guru di Malaysia oleh Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi (AKEPT), Kementerian Pengajian Tinggi pada tahun 2011, didapati 12% daripada 125 pengajaran yang diperhatikan telah disampaikan dengan standard yang tinggi, manakala 38% lagi mencapai standard yang memuaskan sahaja. Baki 50% pengajaran yang telah dicerap pula adalah pada tahap tidak memuaskan. Selain itu, pemeriksaan Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti (JNJK) dari tahun 2011 hingga 2013 menunjukkan bahawa kualiti pengajaran guru masih kurang menyerlah. Daripada 30,564 pengajaran yang dicerap, hanya 3.22% mencapai tahap cemerlang dan 14.20% adalah pada tahap baik. Ini telah membuktikan bahawa kaedah pengajaran guru perlu mengalami proses transformasi agar kaedah pengajaran yang berpusatkan guru boleh diubah kepada kaedah pengajaran berpusatkan murid.

Kebimbangan awam terhadap kualiti pengajaran guru seperti yang dikemukakan di dalam pernyataan Jemaah Nazir Sekolah (Jemaah Nazir Sekolah 2001, 24) juga seharusnya diberi perhatian serius oleh semua warga pendidik kerana perkara ini secara tidak langsung memberi gambaran kepada peranan guru dalam pencapaian matlamat pendidikan negara. Oleh itu, peranan guru adalah penting dalam mendidik anak-anak didiknya dengan betul dan berkesan bagi menjamin kemenjadian mereka untuk masa depan negara kita. Dengan adanya bantuan serta bimbingan daripada SISC+, maka diharap guru-guru yang kurang kompeten akan mampu menggabungkan sumber pengetahuan dan kemahirannya untuk mendidik pelajar mereka ke arah kecemerlangan.

III. KAJIAN KEPUSTAKAAN

School Improvement Specialist Coaches (SISC+)

Program Transformasi Daerah (DTP), di bawah usaha Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 adalah untuk membolehkan sesebuah negeri serta daerah meningkatkan kemajuan sekolah (Kementerian Pendidikan, 2012). *School Improvement Specialist Coaches* (SISC+) ditubuhkan melalui DTP untuk menyokong dan membantu guru dalam menterjemahkan kurikulum bertulis ke dalam pengajaran di dalam kelas. Dengan adanya pengenalan SISC+ di seluruh Malaysia, diharap akan dapat memanfaatkan guru dengan mengurangkan kecairan maklumat yang wujud dalam kurikulum, serta menyediakan latihan serta bimbingan secara langsung kepada guru-guru yang memerlukannya. Dr Ng Kee Chuan (2015) juga sependapat apabila dapatan melalui tinjauan awalnya menyatakan bahawa SISC+ dilantik merupakan satu penyelesaian untuk memberi sokongan daripada pejabat pendidikan daerah (PPD) ke sekolah.

Bimbingan Dan Pementoran

Bimbingan dan pementoran adalah ditakrifkan sebagai satu proses dua hala yang melibatkan pembinaan hubungan yang berasaskan kepada kepercayaan. Walaupun terdapat persamaan, ia adalah penting untuk mengenalpasti perbezaan utama.

John Whitmore dalam bukunya yang bertajuk, "*Coaching for Performance*" juga menjelaskan bahawa bimbingan membuka peluang seseorang untuk memaksimumkan prestasi mereka sendiri. Salah satu sebab adalah kerana guru-guru yang dibimbing akan mencontohi amalan PdPc SISC+ yang membimbingnya. Kajian Osunde (1996) dalam Ahmad Zamri et al. (2012) menyatakan bahawa guru pembimbing dijadikan sebagai "role model" guru-guru pelatih terutamanya dalam aspek-aspek penting di dalam kelas seperti pengurusan kelas, penguasaan mendalam isi kandungan, membina hubungan yang mesra dengan murid dan menentukan amalan harian dalam kelas. Oleh itu, seseorang pembimbing hanya memerlukan pengetahuan dan pemahaman tentang proses serta pelbagai gaya, kemahiran dan teknik yang sesuai dengan konteks di mana bimbingan dilaksanakan supaya kuasa dan motivasi dapat diberikan secara individu untuk mencari jalan penyelesaian dalam diri mereka sendiri.

Seorang mentor pula dijangka menyampaikan kepakaran mereka kepada *mentee*, menerangkan atau menjadi model tentang cara yang sebelum ini telah berkesan, dan bukannya menggalakkan untuk melakukan sesuatu yang baharu. Ia merupakan proses pembangunan secara semulajadi mahupun secara rasmi, di mana ia membenarkan individu berkongsi pengalaman, pengetahuan dan kemahiran dengan individu lain bagi memberi manfaat kepada perkembangan peribadi serta

profesional seseorang. Menurut Klasen dan Clutterbuck (2002), pementoran adalah salah satu kaedah terbaik untuk meningkatkan pembelajaran dan pembangunan individu di semua peringkat kehidupannya. Ia adalah unik dan menyokong seseorang dalam membangunkan pembelajaran serta kerjayanya dengan tidak mengetepikan kaedah lain tetapi wujud bersama dan melengkapi serta menambah nilai mereka (Lewis,2000).

Kualiti Pengajaran Guru

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025 telah direncanakan dengan tujuan mereformasikan sistem pendidikan negara secara menyeluruh ke arah pembinaan modal insan yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab, dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat, negara dan global, selari dengan aspirasi PPPM 2013-2025 (Khair, 2014). Sehubungan itu, pembedayaan pengajaran dan pembelajaran alaf baru merupakan satu evolusi yang perlu dilaksanakan bagi menghasilkan impak yang disasarkan. Ini merupakan satu cabaran bagi semua guru dan bakal guru, di mana mereka perlu berusaha meningkatkan profesionalisme sebagai guru yang berwibawa dan berketerampilan bagi membentuk anak bangsa untuk membangunkan negara (Zamri et al. 2008).

Kualiti guru adalah salah satu faktor yang paling penting dalam pembelajaran pelajar (DuFour & Mattos, 2013). Slavin (1994) mengatakan bahawa kualiti pengajaran, kesesuaian aras pengajaran, insentif dan masa mempengaruhi pengajaran yang berkesan bagi sesebuah kelas. Antara perkara-perkara yang perlu ditekankan dalam sesebuah pengajaran yang berkualiti adalah seperti menyampaikan isi pengajaran secara tersusun dan sistematik (Kallison, 1986); penerangannya yang jelas dan memberi contoh-contoh yang berkaitan (Mayer & Gallini, 1994); menggunakan alat bantu mengajar untuk menerangkan sesuatu konsep (Hiebert, Wearne & Taber, 1991; Kazna 1991); penekanan kepada isi-isi penting dengan mengaitkan pelajaran itu dengan pengetahuan dan pengalaman pelajar yang lalu dan yang sedia ada (King & Menke, 1992).

IV. METODOLOGI

Kaedah penyelidikan yang digunakan ialah kaedah kuantitatif, iaitu kaedah tinjauan yang menggunakan soal selidik yang dihasilkan dengan merujuk kepada Borang Matriks Bimbingan SISC+. Soal selidik telah dihasilkan melalui *Google Form* yang diedarkan melalui media sosial *Whatsapp* dan *Telegram*. Instrumen soal selidik ini menggunakan kaedah Skala Likert empat (4), iaitu merujuk kepada 1- sangat tidak setuju, 2- tidak setuju, 3- setuju, dan 4- sangat setuju. Berikut merupakan penskoran yang digunakan:

JADUAL I : JADUAL INTERPRETASI SKOR MIN

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 1.89	Sangat Rendah
1.90 – 2.69	Rendah
2.70 – 3.49	Tinggi
3.50 – 4.00	Sangat Tinggi

Sumber : Izani & Yahya (2014)

Instrumen soal selidik ini secara ringkasnya terdiri daripada 4 bahagian, iaitu : (a) demografi responden (6 item), (b) demografi SISC+ (2 item), (c) tahap bimbingan dan pementoran SISC+ (10 item), (d) kesan bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru (20 item). Teknik Pensampelan Bertujuan telah digunakan bagi menentukan responden untuk soal selidik ini. Sampel adalah terdiri daripada 97 orang guru daripada dua puluh satu (21) buah sekolah luar bandar di Bahagian Samarahan yang terlibat dalam bimbingan dan pementoran SISC+ DTP 3.0 bagi tahun 2018.

Data yang telah dikutip telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package For Social Science 22.0* (SPSS). Statistik deskriptif berdasarkan interpretasi skor min telah digunakan untuk penentuan tahap bimbingan dan pementoran SISC+, serta tahap kualiti pengajaran guru. Bagi menentukan hubungan antara tahap bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru pula, kaedah Kolerasi Pearson digunakan. Akhir sekali, kaedah Regresi Linear digunakan untuk menentukan impak bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru.

V. DAPATAN

Tahap Bimbingan Dan Pementoran SISC+

Tahap bimbingan dan pementoran SISC+ diukur berdasarkan skor min responden daripada 10 item yang disediakan. Berdasarkan Jadual II, didapati skor min responden berada pada tahap yang sangat tinggi iaitu 3.51 yang mana skor minimum ialah 2 dan skor maksimum adalah 4.

JADUAL II : TAHAP BIMBINGAN DAN PEMENTORAN SISC+

Skor Minimum	Skor Maksimum	Skor Min
2	4	3.51

Tahap Kualiti Pengajaran Guru

Tahap kualiti pengajaran guru diukur berdasarkan skor min responden daripada 20 item yang disediakan. Berdasarkan Jadual III, didapati skor min responden

berada pada tahap yang tinggi iaitu 3.33 yang mana skor minimum ialah 2.45 dan skor maksimum adalah 4.

JADUAL III : TAHAP KUALITI PENGAJARAN GURU

Skor Minimum	Skor Maksimum	Skor Min
2.45	4	3.33

Hubungan Bimbingan Dan Pementoran SISC+ Dengan Kualiti Pengajaran Guru

Ho1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru

Jadual IV menunjukkan Keputusan Analisis Korelasi Pearson antara bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru, di mana nilai $r = 0.589$, $p = 0.000^*$ ($p < 0.05$). Dapatan ini menolak hipotesis nul (Ho1) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru.

JADUAL IV : KEPUTUSAN ANALISIS KORELASI PEARSON ANTARA BIMBINGAN DAN PEMENTORAN SISC+ DENGAN KUALITIPENGAJARAN GURU

Pembolehubah Bebas	r	p
Bimbingan dan Pementoran SISC+	0.589	0.000*

Impak Bimbingan Dan Pementoran SISC+ Terhadap Kualiti Pengajaran Guru.

Ho2 : Tidak terdapat impak yang signifikan bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru.

Keputusan Analisis Regresi Linear dalam meneliti impak bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru ditunjukkan dalam Jadual V. Dapatan menunjukkan bahawa bimbingan dan pementoran SISC+ memberi impak yang signifikan (dominan) terhadap kualiti pengajaran guru. Keadaan ini jelas ditunjukkan dalam Bahagian Pembolehubah Dalam Persamaan di mana nilai $\beta = 0.589$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Analisis Regresi Linear juga menunjukkan bimbingan dan pementoran SISC+ telah menyumbang impak sebanyak 34.7 peratus ($r^2 = 0.347$) daripada keseluruhan *variance* terhadap kualiti pengajaran guru (Jadual V). Ini bermakna hipotesis nul (Ho2) yang menyatakan tidak terdapat impak yang signifikan bimbingan dan pementoran SISC+ terhadap kualiti pengajaran guru adalah ditolak.

JADUAL V : KEPUTUSAN ANALISIS REGRESI LINEAR IMPAK BIMBINGAN DAN PEMENTORAN SISC+ TERHADAP KUALITI PENGAJARAN

Pembolehubah Dalam Persamaan	B	SE	Beta	t	p
(Constant)	1.469	0.264		5.570	0.000
Gaya Kepimpinan Demokratik	0.529	0.074	0.589	7.106	0.000*

Model	1
R	0.589
R Square	0.347
Ajusted R Square	0.340
Standard Error of the Estimate	0.344

*Signifikan pada aras $p < 0.05$

VI. PERBINCANGAN

Dapatan data kuantitatif telah menunjukkan bahawa tahap bimbingan dan pementoran SISC+ berada pada tahap yang sangat tinggi iaitu 3.51. Ini menunjukkan bahawa perspektif guru dibimbing terhadap kemahiran serta ilmu pengetahuan SISC+ adalah sangat positif. Guru-guru yang dibimbing bersetuju bahawa SISC+ merupakan seorang pembimbing yang baik dan dapat membina “rapport” yang baik dengan guru yang dibimbing. Dengan ini, proses bimbingan dan pementoran akan dapat berjalan dengan lebih lancar dan secara tidak langsung, kenyataan dalam kajian Osunde (1996) dalam Ahmad Zamri et al. bahawa amalan guru pembimbing bagi aspek-aspek penting di dalam kelas dijadikan sebagai contoh dapat diperkukuhkan. Selain itu, tahap kualiti pengajaran guru juga berada pada tahap yang tinggi iaitu 3.33. Ini menunjukkan bahawa guru-guru yang dibimbing oleh SISC+ bersetuju bahawa kualiti pengajaran mereka adalah baik dari segi persediaan, penyampaian, penilaian dan rumusan mereka untuk sesi Pdpc mereka.

Dalam kajian ini, telah terbukti bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah bimbingan dan pementoran SISC+ dengan kualiti pengajaran guru. Analisis Regresi Linear yang menunjukkan bimbingan dan pementoran SISC+ telah menyumbang 34.7 peratus terhadap kualiti pengajaran guru juga mengukuhkan dapatan kajian ini, iaitu SISC+ memainkan peranan yang positif dalam menentukan kualiti pengajaran guru yang dibimbing. Ini menyokong dapatan daripada Kajian Tinjauan Awal Persepsi School Improvement Specialist Coach Plus (SISC+):

Perkembangan, Cabaran dan Ekspektasi yang dijalankan oleh Ng Kee Chuan dan rakannya, iaitu ekspektasi guru yang dibimbing terhadap SISC+ adalah sangat tinggi. Hasilnya, kualiti pengajaran guru juga akan meningkat kerana persepsi guru yang positif terhadap SISC+.

Ini berlaku kerana kemahiran yang dimiliki oleh SISC+ boleh mempengaruhi hasil pelaksanaan program bimbingan yang dilaksanakan, contohnya dalam membantu guru dalam meningkatkan keberhasilan murid, meningkatkan kualiti pengajaran guru. membantu guru mengatasi isu atau masalah dalam proses PdPc melalui proses penyampaian bimbingan dan sebagainya. Oleh itu, dapatan Dr Ng Kee Chuan (2015) dalam tinjauan awal persepsi SISC+, di mana SISC+ dianggap sebagai satu penyelesaian untuk memberi sokongan daripada PPD ke sekolah tidak dapat dinafikan akan kebenarannya.

VII. KESIMPULAN

Daripada kajian ini, didapati bimbingan dan pementoran SISC+ telah memberi impak yang positif terhadap kualiti pengajaran guru di sekolah-sekolah luar bandar Bahagian Samarahan. Dapat dirumuskan bahawa program bimbingan SISC+ ini adalah berkesan dan harus diteruskan bagi meningkatkan tahap profesionalisme guru. Dengan adanya hubungan yang erat dan profesional antara kedua-dua pihak ini, maka secara tidak langsung akan memberi impak yang positif terhadap peningkatan kualiti guru.

Oleh sebab SISC+ merupakan jawatan yang agak baharu di negara kita, maka kajian lepas berkaitan dengan bimbingan dan pementoran SISC+ serta hubungkaitnya dengan kualiti pengajaran guru adalah terhad. Oleh itu, kajian ini diharap akan dapat membantu SISC+ dalam membuat refleksi terhadap tugas yang telah mereka laksanakan semasa bimbingan di sekolah. Diharap juga lebih banyak Perkembangan Profesionalisme Berterusan (CPD) dapat diberikan kepada pegawai SISC+ oleh Bahagian Pendidikan Guru dan Jabatan Pendidikan Negeri untuk meningkatkan kemahiran serta ilmu pengetahuan SISC+ sebagai seorang *coach* dan juga mentor.

RUJUKAN

Ahmad Syahiran Mohamad et al. (2016). Exploring the School Improvement Specialist Coaches' Experience in Coaching English Language Teachers. *Arab World*

English Journal (AWEJ), Volume 7, Number 3, Pp. 259-271, September 2016.

Ahmad Zamri bin Khairani, Nordin bin Ab. Razak & Mohammad Zohir bin Ahmad@Shaari. (2012). Tugas dan tanggungjawab guru pembimbing dari perspektif guru pelatih, *Malaysian Education Deans' Council Journal*, pp. 13-21.

Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). *Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP1.0)*

Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). *Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP 2.0)*

Kementerian Pendidikan Malaysia. (n.d.). *Buku Panduan PPD Program Transformasi Daerah. (DTP 3.0)*

Mohamad, A. S., Ab Rashid, R., Yunus, K., & Zaid, S. B. (2016). Exploring the School Improvement Specialist Coaches' Experience in Coaching English Language Teachers.

Mohd Hilmi Anwa & Jamil Ahmad. (2017). Persepsi guru terhadap Program Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah (SISC+). *Prosiding STEd 2017*, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

SAID, R. R., BRAHIM, M., & SABIL, A. M. (2016). Bimbingan dan Pementoran Berfokus oleh Sisc+ Bm: Impak terhadap Kualiti Pengajaran Guru Bahasa Melayu di Sekolah-sekolah Menengah Daerah Samarahan, Sarawak (Focused Coaching and Mentoring by Sisc+ Bm: Impact on Teaching Quality of the Malay Language Teachers in Secondary Schools District of Samarahan, Sarawak). *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, 41(2), 131-139.

Sarabiah Jusoh & Zamri Mahamod. (2016). Tanggapan, Amalan dan Keberkesanan Bimbingan Pegawai SISC+ dari Perspektif Guru Bahasa Melayu. *Prosiding Seminar Pascasiswazah Pendidikan Bahasa Melayu & Kesusasteraan Melayu Kali Kelima, UKM, Selangor*.

Sekolah, P. P. P., Putrajaya, J. P. W. P., & Sekolah, R. K. P. Pasukan Pembimbing SIPartner+ dan SISC+ Memangkin Pendifusian Pengajaran dan Pembelajaran Alaf Baru Berpandukan Teori Apresiasi Inkuiri.

Amalan Kepimpinan Mampan Guru Besar *Sustainable Leadership Practices of Headmaster*

Siti Baizura binti Muhamad Sarip, Aida Hanim A. Hamid
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
tbaizura8386@gmail.com

Abstrak-Isu kepimpinan ini menjadi fokus utama yang sering diberi keutamaan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Pelbagai pendekatan dan pembaharuan telah dirancang bagi membantu pemimpin sekolah untuk mengharungi cabaran mengurus dan membangunkan dunia pendidikan pada zaman ini. Apabila melibatkan sekolah Guru Besar merupakan individu yang paling utama disebabkan Guru Besar merupakan ketua yang mentadbir dan menguruskan sesebuah sekolah. Walau bagaimanapun, di negeri Sarawak terutamanya tiada kajian khusus yang dibuat mengenai amalan kepimpinan lestari guru besar dan tahap kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Untuk tujuan ini, objektif kajian ini ialah untuk mengkaji lebih lanjut mengkaji amalan kepimpinan lestari guru besar. Hasil kajian yang diperolehi nanti diharap dapat memberi input yang bermakna kepada pihak-pihak berkenaan sebagai panduan dan penambahbaikan. Kajian seumpama ini perlu digiatkan lagi dengan mengupas segala isu-isu yang berkaitan dengan amalan membuat keputusan dalam kalangan pemimpin supaya ianya terus dijadikan panduan kepada pihak-pihak berkenaan dalam melaksanakan dasar dan juga tindakan untuk kemajuan dan pembangunan organisasi dalam pentadbiran yang sistematik dan berkesan.

Kata Kunci: Guru Besar, Kepimpinan Lestari, Sekolah Rendah.

Abstract- The leadership issue is the main focus that is often given priority by the Ministry of Education Malaysia (KPM). Various approaches and reforms have been planned to assist school leaders in facing the challenges of managing and developing the education world today. When involving the Headmaster, it is the most important individual because the Headmaster who administers and manages a school. However, in the state of Sarawak there is no specific study on the practice of good leadership of the Headmaster and the level of job satisfaction of teachers in primary schools. For this purpose, the objective of this study is to investigate further study on the practice of good leadership of the Headmaster. The results of the study are expected to give meaningful input to the parties as guidance and improvement. Such a study should be further pursued by examining issues related to decision-making among leaders so that it will continue to guide the parties in implementing policies and actions for organizational development and development in a systematic and effective administration.

Keywords: Headmaster, Sustainable Leadership, Primary School, Teacher Satisfaction.

I. Pengenalan

Jatuh bangun dan maju mundurnya sesebuah sekolah bergantung penuh kepada komitmen dan kesungguhan Guru Besar. Ini adalah kerana semua tindakan dan kerja buat serta aktiviti yang berlaku di sekolah dicetuskan oleh Guru Besar dan ianya digerakkan oleh para guru. Guru Besar tidak mampu menjalankan sebarang aktiviti atau program bersendirian tanpa penyertaan para guru. Komitmen guru-guru terhadap tugas yang diamanahkan kepada mereka adalah bermula dengan keselesaan dan keseronokan mereka bekerja. Semua tindakan mereka ini berpunca daripada beberapa faktor yang membuatkan wujudnya suasana dan persekitaran kerja mereka di sekolah termasuklah gaya kepimpinan pengurus sekolah (Guru Besar). Secara umumnya, kepimpinan lestari ini merupakan satu model kepimpinan yang telah diasaskan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2003) untuk menilai kepimpinan dalam bidang pendidikan.

Isu kepimpinan ini menjadi fokus utama yang sering diberi keutamaan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Pelbagai pendekatan dan pembaharuan telah dirancang bagi membantu pemimpin sekolah untuk mengharungi cabaran mengurus dan membangunkan dunia pendidikan pada zaman ini. Apabila melibatkan sekolah Guru Besar merupakan individu yang paling utama disebabkan Guru Besar merupakan ketua yang mentadbir dan menguruskan sesebuah sekolah. Perkara ini disokong oleh kenyataan Supian (2012) Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) dan peraturan-peraturan terpilih mentafsirkan guru besar dan pengetua sebagai seorang pegawai dalam Perkhidmatan Pelajaran yang dilantik oleh Ketua Pengarah Pelajaran. Oleh itu, peranan guru besar adalah umpama raja dalam sesebuah organisasi yang diberi mandat untuk menguruskan sekolah. Pencapaian dan prestasi sesebuah sekolah bergantung kepada guru besar kerana hala tuju sesebuah sekolah bergantung kepada pentadbirnya. Walaupun, setiap guru besar di sekolah mempunyai bidang tugas yang telah digariskan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia, namun yang membezakan kecemerlangan antara mereka adalah gaya pengurusan kepimpinan yang diamalkan.

Pendapat ini disokong oleh Sufian (2012) bahawa kepimpinan guru besar membawa kesan yang berbeza-beza kepada sekolah khususnya para guru. Segala tindak tanduk yang ditunjukkan melalui kepimpinan guru besar akan membawa kesan yang besar kepada seluruh warga sekolah. Organisasi sekolah pada dasarnya merupakan organisasi yang beroperasi secara birokrasi yang menjadi kelaziman guru besar mengamalkan kepimpinan tradisional secara sedar atau sebaliknya.

Guru Besar yang berkesan dapat melaksanakan amanah dan tanggungjawab dengan menyediakan persekitaran yang kondusif supaya dapat mewujudkan budaya pembelajaran yang cemerlang. Menurut Fred M Hechinger (1990) dari tahun 1959 hingga 1990 menjelaskan betapa pentingnya peranan seorang guru besar dalam membawa sekolah ke arah kejayaan.

Ungkapan Fred Hechinger yang sering digunakan oleh pengkaji-pengkaji untuk merumuskan kepentingan amalan kepimpinan yang efektif dalam membawa sekolah ke arah kejayaan adalah:

“Saya belum pernah melihat sekolah yang maju ditadbir oleh guru besar yang lemah, atau sekolah yang mundur ditadbir oleh guru besar yang cekap. Saya pernah melihat sekolah-sekolah yang mundur berjaya dimajukan, dan yang menyedihkan, ada sekolah-sekolah yang maju merosot dengan mendadak. Dalam setiap kes, jatuh bangun sesebuah sekolah adalah kerana kualiti guru besarnya” (Ishak Sin, 2006).

Berdasarkan Fred Hechinger di atas, jelas menunjukkan bahawa kepimpinan guru besar amat mempengaruhi pencapaian sesebuah sekolah. Malah guru besar yang mengamalkan kepimpinan yang berkesan dapat membina sebuah sekolah ke arah kecemerlangan. Selaku pemimpin utama sekolah guru besar memegang amanah dan tanggungjawab untuk merealisasikan visi dan misi sekolah. Di samping itu, merealisasikan dasar transformasi pendidikan negara. Oleh itu, guru besar mestilah membina landasan kepimpinan yang efektif serta sesuai bagi kesemua warga sekolah. Perkara ini dapat memastikan matlamat sekolah tercapai seperti yang dirancang.

Menerusi kajian yang dilakukan oleh Al Ramaiah (1992) menjelaskan peranan guru besar terlalu kompleks dalam memimpin dan mentadbir sesebuah sekolah. Pendapat ini disokong oleh Omardin (1996) yang menyatakan bahawa memimpin sesebuah organisasi bukanlah satu profesion yang mudah. Kecekapan seorang guru besar dalam mengarah, memotivasikan, menginspirasi dan sekaligus mempengaruhi kakitangan bawahnya dalam mencapai matlamat yang dicita-citakan adalah unik dan tersendiri.

Seterusnya, dalam kajian yang dilakukan oleh Harris.B (2007) mengenai sekolah dan keberkesanan kepimpinan menunjukkan bahawa organisasi sekolah yang semakin kompleks memerlukan kepimpinan yang berhemah. Oleh itu, guru besar sekolah perlu membuat perubahan imej dengan membangunkan kapasiti potensi kepimpinan guru yang mampu membuat kolaborasi bagi menyelesaikan permasalahan sekolah.

Tindakan seseorang pemimpin bukan hanya mempengaruhi organisasi yang dipimpinnnya malah dari segi kepuasan kerja di kalangan kakitangan khususnya guru-guru yang di bawah kawalannya juga perlu dititikberatkan kerana ianya melibatkan kredibiliti seseorang. Profesion perguruan adalah satu kerjaya yang

memerlukan komitmen dan kesungguhan yang tinggi dalam usaha melahirkan modal insan yang berguna kepada masyarakat dan negara.

Jika dilihat di Negeri Sarawak terutamanya tidak lagi kajian yang dibuat mengenai Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar. Misalnya, dalam kajian Baharom Jamil (1998), hanya menjelaskan tentang peranan dan cabaran guru besar di sekolah rendah Matang, Kuching tetapi bukan dalam aspek kepimpinan lestari. Roziah dan Kamariah (2002), pula menjelaskan mengenai tahap kepuasan kerja guru-guru di sekolah rendah St Joseph. Berdasarkan kajian-kajian lepas ini terdapat jurang-jurang Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar di Sekolah Rendah Zon A Daerah Kuching, Sarawak.

II. Penyataan Masalah

Aspek kepimpinan merupakan satu aktiviti pengurusan yang selalu dibincangkan oleh kebanyakan insituti dan organisasi. Hal ini secara tidak langsung, membolehkan pemimpin memainkan peranan yang efektif dalam merancang, berkomunikasi, membuat keputusan, mengawal, mengendalikan konflik dan sebagainya. Secara umumnya kepimpinan boleh dinyatakan sebagai satu konsep yang merangkumi tanggungjawab pentadbiran.

Menurut Suaidah (2007) amalan kepimpinan pemimpin sekolah berupaya memberi impak besar kepada tahap prestasi kerja guru. Ini kerana kepimpinan yang baik oleh guru besar disenangi oleh kakitangan bawahannya. Namun, ciri kepimpinan yang tidak sesuai boleh mengundang rasa tidak selesa dan berupaya menimbulkan konflik yang berpanjangan antara pemimpin dan pengikut sehingga menggugat kestabilan dan keharmonian sesebuah sekolah.

Oleh itu, guru besar harus memupuk pengajaran dan pembelajaran dengan merealisasikan peranannya sebagai pemimpin sekolah. Menurut, Ainon (2005) perbezaan gaya kepimpinan mempunyai kesan penting ke atas produktiviti individu-individu yang mereka pimpin. Oleh yang demikian, pengetahuan tentang gaya kepimpinan membolehkan seseorang pemimpin untuk yakin dan berkemahiran sebagai pengurus, pentadbir dan juga pemimpin.

III. Tinjauan Literatur

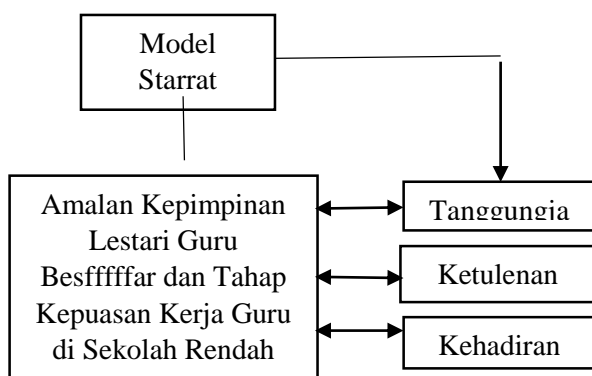
Tinjauan literatur ini membincangkan karya dan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan amalan kepimpinan lestari guru besar dan tahap kepuasan kerja guru di sekolah. Yang (2012) menjelaskan guru besar perlu mempunyai kemahiran kepimpinan untuk mencapai satu tahap baru dalam pencapaian pembangunan sekolah.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Mohd Yusri Ibrahim (2014) turut menyokong penyataan tersebut iaitu kepimpinan transformasi berketepatan peranan seorang guru besar sebagai pemimpin dalam membuat perubahan kepada organisasi dalam pada masa yang sama ia juga turut mengubah sikap, gaya berfikiran dan tingkah laku guru-guru di sekolah. Kepimpinan ini merangkumi faktor-

faktor yang berkarisma, inspirasi bermotivasi, stimulasi intelektual dan pemerhatian individu bagi merealisasikan sebuah organisasi yang lebih mantap.

Seterusnya, dalam kajian yang dilaksanakan oleh Ab Majid (2008) untuk mengenalpasti gaya kepimpinan guru besar di empat buah sekolah rendah di Daerah Hulu Terengganu mendapati gaya kepimpinan yang paling dominan daripada persepsi guru-guru ialah gaya kepimpinan berorientasikan kejayaan, diikuti oleh gaya kepimpinan partisipatif dan menyokong dan terakhir sekali gaya kepimpinan mengarah. Perkara ini sering dikaitkan dengan gaya kepimpinan guru besar yang berkesan dan mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru dan sebaliknya.

IV. Kerangka Teori Kajian



Kajian ini menggunakan Model Staratt (2002) untuk menjelaskan mengenai etika kepimpinan yang perlu ada dalam diri guru besar. Tingkah laku penyelia terutamanya pengajaran guru yang berkesan sangat penting untuk mencapai objektif pelaksanaan penyeliaan pengajaran guru sekolah. Dalam kajiannya, Stratt (2002) juga menekankan mengenai hubungan yang baik di antara pihak guru pentadbir dan guru biasa bagi menjayakan semua proses pelaksanaan program tersebut dari awal hingga akhir. Seterusnya, apabila hubungan tingkah laku yang baik wujud dalam kalangan semua warga guru di sekolah tanpa mengira pengkat dan senioriti, maka suasana persekitaran kerjaya yang selamat akan terbina, motivasi kerja akan terhasil dan komintmen kerjaya yang tinggi wujud di dalam diri setiap guru. (Stratt, 2002)

Perkara ini dapat dikaitkan dengan kajian ini iaitu guru besar memainkan peranan yang penting dalam aspek kepimpinan sebuah sekolah terutamanya dalam aspek kepimpinan lestari sesebuah sekolah. Selain itu, guru besar sesebuah sekolah juga perlu memupuk iklim sekolah yang positif dengan guru-guru yang lain untuk menggalakkan kecemerlangan pembelajaran murid-murid. Di samping itu juga, guru besar perlu sentiasa dinamik dalam mengisi harapan masyarakat dan negara. Dalam hal ini, pembangunan profesionalisme berterusan melalui latihan dalam perkhidmatan harus diberi perhatian utama. Oleh itu, guru besar perlu memberi penekanan kepada pembangunan professional serta memperbaharui strategi peningkatan mengikut keperluan semasa.

V. Perbincangan dan Rumusan

Berdasarkan kepada perbincangan yang diperkatakan di atas maka jelaslah untuk menerajui sesebuah organisasi pendidikan terutama untuk mencapai matlamat sekolah cemerlang, guru besar perlu mempunyai ilmu pengetahuan yang relevan serta mempunyai kepakaran dalam pendidikan di samping mempunyai kebolehan memimpin. Dalam masa yang sama guru besar mesti bertindak sebagai perancang yang berwibawa dan berkesan. Oleh yang demikian aspek ini memerlukan ketelitian serta kemahiran yang tinggi bagi menangani pelbagai situasi yang mungkin timbul seperti soal keberkesanan sesuatu program, kerjasama antara staf, sumber kewangan dan sebagainya.

Diharap kertas konsep kajian mengenai ini dapat memberi panduan dan cetusan idea kepada semua pihak yang terlibat dalam bidang pentadbiran bagi menggarap lebih banyak gabungan idea agar membentuk satu teori atau model kepimpinan yang bertunjangkan budaya tempat bagi menangani cabaran semasa dalam mentadbir organisasi pendidikan khususnya sekolah rendah.

VI. Kesimpulan

Kesimpulannya, bagi mengkaji amalan kepimpinan lestari guru besar. Selain itu, kajian ini menggunakan kuantitatif di mana borang soal selidik diedarkan dalam kalangan guru besar dan guru-guru di sekolah terpilih untuk mendapatkan maklumat-maklumat yang diperlukan. Dalam sesebuah organisasi amalan kepimpinan lestari guru besar di sekolah tersebut mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru di sekolah tersebut. Oleh itu, guru besar memainkan peranan yang penting bagi memastikan agenda ini tercapai.

Rujukan

- Ab. Majib B Salleh. 2008. *Persepsi Guru-guru Terhadap Gaya Kepimpinan Guru Besar di Empat Buah Sekolah Rendah di Daerah Hulu Trengganu*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ainon. 2005. *Teori dan Teknik Kepimpinan Panduan Aplikasi di Tempat Kerja*. Pahang: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Al Ramaiah. 1995. *Penyeliaan: Satu Beban atau Kemudahan*. Kuala Lumpur: Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Andy Hargreaves dan Dean Fink. 2003. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Baharom Jamil. 1998. *Peranan dan Cabaran Guru Besar di Sekolah Rendah Matang*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. 2006. *How to Design and Evaluate Research in Education with Power Web (10th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Fred M Hechinger. 1990. *Handbook for Effective Department Leadership: Concepts and Practices In Today's Secondary Schools*. Boston. M.A. Allyn and Bacon.
- Harris.B. 2007. *Analisis Kepimpinan Pengetua Sekolah Menengah di Johor*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ishak Sin. 2006. Kecerdasan Emosi dan Komitmen Pekerjaan dalam Kalangan Pensyarah Universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 34 (1): 173-186 (Unpublished).
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. 1970. Determining sample size for research education and psychological measurement. *Journal of Education*, 30(1), 607-610.
- McNulty. 2005. *Leadership in School Organizations. (3rd Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Merriam. 1998. *Samples in Population Study*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Mohd Yusri Ibrahim. 2014. Model Kepimpinan Pengajaran Pengetua dan Kompetensi Pengajaran Guru. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 2(1), 11-25.
- Roziyah & Kamariah. 2002. *Tahap Kepuasan Kerja Guru-Guru di Sekolah Rendah St Joseph*. Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak.
- Suaidah. 2007. *Guru dan Cabaran Semasa*. Selangor Darul Ehsan: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Supian Bin Hashim. 2012. *Amalan Kepimpinan Lestari Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat*. Johor : Universiti Teknologi Malaysia.
- Staratt. 2002. *Supervision: (8th Ed) A Redefinition*: Borton: Mcfrow Hill.
- Omardin. 1996. *Asas Penfadbiran Pendidikan*. Kuala Lumpur: Pustaka Cipta Sdn. Bhd.
- Yang, Y. 2012. Principals' Transformation Leadership in School Improvement. *Journal of Theory and Practice of Education*, 32(1), 16-18.

Pengurusan Bakat Guru Besar dan Hubungannya Dengan Kompetensi Guru Sekolah Pendidikan Khas di Sarawak

*Theng Yuh Chieng, Dr Mohamad Yusoff Mohd Nor
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia*

Abstrak- Pengurusan bakat merupakan satu proses mengenalpasti bakat seseorang individu dan memperkembangkan bakat individu untuk menyumbang kepada sesebuah organisasi. Dalam sekolah, barisan pentadbir memainkan peranan penting dalam aspek pengurusan bakat staf-staf di sekolah terutamanya guru. Malangnya, masih wujudnya isu dimana guru besar belum memahami dan menguasai kemahiran dalam pengurusan bakat dengan baik serta cekap dalam sesebuah organisasinya. Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk meninjau tahap pengurusan bakat guru besar dan hubungannya dengan kompetensi guru Sekolah Pendidikan Khas di sebuah negeri di Malaysia. Pengurusan bakat seseorang guru besar boleh mempengaruhi kualiti kerja pada organisasi di sekolah terutamanya kompetensi guru. Kajian tinjauan berbentuk deskriptif dan menggunakan soal selidik sebagai instrument kajian. Bilangan responden yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 80 orang guru yang diambil dari beberapa buah Sekolah Pendidikan Khas di negeri Sarawak. Dapatan kajian menunjukkan tahap pengurusan bakat guru besar adalah berada pada tahap yang tinggi. Manakala pengurusan bakat dan hubungannya dengan kompetensi guru secara keseluruhan adalah lemah. Oleh itu, adalah disarankan agar guru besar meningkatkan usaha dalam menilai dan mengenalpasti potensi dengan tepat agar pengurusan bakat dalam sekolah dapat diurus dengan baik tidak berlakunya pembaziran bakat. Dengan menempatkan guru-guru di tempat yang sesuai mampu memberi impak positif serta meningkatkan kualiti pendidikan sekolah.

Kata kunci: Pengurusan bakat, kenal pasti bakat, pembangunan bakat, budaya bakat, kompetensi guru

1. PENGENALAN

Proses pengurusan bakat sentiasa berlaku di semua organisasi tidak kira syarikat swasta, IPT, mahupun sekolah. Namun begitu, masih terdapat isu yang berlaku di peringkat sekolah. Misalnya, isu kekurangan pemimpin terutamanya di sekolah yang berpotensi ini bukan sahaja berlaku di luar negara malah di Malaysia juga (Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, 2013-2025). Proses ini amatlah penting dalam mengenalpasti bakat seseorang individu dan memperkembangkan bakat individu untuk menyumbang kepada sesebuah organisasi terutamanya di sekolah. Pada peringkat sekolah, barisan pentadbir memainkan peranan penting dalam aspek pengurusan bakat staf-staf di sekolah terutamanya guru. Hal ini kerana pengurusan yang baik dan terurus boleh

menjejaskan sama ada motivasi kerja mahupun kompetensi kerja guru di sekolah tersebut. Pendapat Walker (2002) yang mengatakan potensi staf dapat dibangunkan jika diberi peluang untuk belajar, membangun dan memenuhi potensi mereka. Dalam sesebuah organisasi yang besar, pengurusan bakat amatlah dititik beratkan agar aspek pembaziran tenaga kerja tidak berlaku. Salah satu contoh, guru besar yang masih kurang menguasai kemahiran dalam bidang pendidikan khas, menempatkan guru yang mempunyai kepakaran dalam bidang pendengaran untuk mengajar murid-murid masalah pembelajaran. Isu kekurangan guru pakar turut menjadi masalah kepada guru besar dalam pengurusan bakat di sekolah. Hal ini menyebabkan guru yang mempunyai kepakaran dalam bidang tersebut menyandang tugas lebih sehingga mengganggu kompetensi guru. Menurut Delaney & Huseltd (1996) menyatakan bahawa pengurusan sumber manusia yang strategik telah menunjukkan peningkatan positif dalam prestasi kerjasama ada dalam bentuk keuntungan atau bukan keuntungan kepada sesebuah organisasi. Oleh itu, kajian dijalankan untuk meninjau tahap pengurusan bakat gur besar di sekolah pendidikan khas dan hubungannya dengan kompetensi guru.

2. PENYATA MASALAH

Terdapat beberapa perbincangan daripada guru yang menyatakan bahawa pengurusan guru besar yang kurang cekap ataupun pengurusan yang tidak teratur telah menyebabkan pelbagai masalah wujud dalam sesebuah organisasi terutamanya di Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas. Misalnya, penilaian prestasi yang kurang lengkap, pembahagian tugas yang tidak rata, pembangunan bakat, pengurusan sistem pembangunan bakat dan sebagainya. Bukan itu sahaja, pengurusan yang tidak cekap dan tidak teratur menyebabkan beban tugas guru kian bertambah sehingga menjejaskan prestasi kerja guru, waktu pengajaran serta pembelajaran guru dan murid. Begitu juga, guru terpaksa melakukan tugas yang bukan dalam bidangnya. Secara tidak langsungnya, kompetensi guru-guru turut terjejas akibat pengurusan bakat guru besar yang kurang cekap. Konklusinya, pengurusan bakat guru besar yang kurang cekap boleh menjejaskan kompetensi guru menjalankan tugas dengan baik dan lancar.

3. OBJEKTIF KAJIAN

1. Menenalpasti tahap pengurusan bakat guru besar Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas (SKPK).

2. Mengenalpasti hubungan pengurusan bakat guru besar dengan kompetensi guru Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas (SKPK)

4. METOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian ini adalah kajian tinjauan. Kajian berbentuk kuantitatif yang bertujuan untuk mengenal pasti tahap pengurusan bakat guru besar dan hubungan dengan kompetensi guru. Kajian ini dijalankan di Sekolah-sekolah Pendidikan Khas di negeri Sarawak dan melibatkan seramai 80 orang sampel kajian. Sampel kajian adalah terdiri daripada guru-guru di sekolah pendidikan khas. Data kajian ini dikumpul menggunakan soal selidik dengan skala likert 4. Kajian ini menggunakan deskriptif untuk penganalisan data. Skor, min, dan sisihan piawai telah dianalisis di dalam kajian untuk meninjau tahap pengurusan bakat guru besar dan hubungannya dengan kompetensi guru.

5. ANALISIS DATA DAN HASIL DAPATAN

Pada bahagian ini, data yang dikumpul melalui soal selidik. Soal selidik menggunakan skala 1-4, 1 sangat tidak setuju, 2 -kurang setuju, 3 – setuju, 4 sangat setuju. Manakala interpretasi min dalam jadual adalah seperti berikut:

Min	Interpretasi
1.0-1.9	Sangat Rendah
2.0-2.9	Rendah
3.0-3.9	Tinggi
3.9-4.0	Sangat tinggi

telah dianalisis dan dipaparkan dalam jadual berikut.

Pengurusan Bakat					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penilaian Prestasi	80	2.44	3.89	3.1611	.31022
Pengenalpastian Bakat Bagi Aspek Potensi	80	1.50	3.75	3.0688	.36829
Pembangunan Bakat	80	1.56	3.78	3.1278	.36622
Pembelajaran	80	2.38	3.63	3.1688	.30625

Profesional					
Sokongan Pembangunan Bakat	80	2.14	3.86	3.0679	.37829
Sistem Pembangunan Bakat	80	2.25	4.00	3.1750	.36327
Valid N (listwise)	80				

Jadual 1 Min Pengurusan Bakat

Jadual 1 merupakan jumlah min untuk aspek-aspek pengurusan bakat. Penilaian prestasi min paling tinggi mencatat 3.89 manakala min paling rendah adalah 2.44. Min keseluruhan bagi aspek penilaian prestasi adalah 3.16 dengan Standard deviation sebanyak 0.310.

Seterusnya, min tertinggi untuk pengenalpastian bakat bagi aspek potensi mencatat sebanyak 3.75 dan 1.50 merupakan min paling rendah dalam aspek ini. Dalam masa yang sama, min keseluruhan untuk pengenalpastian bakat bagi aspek potensi ialah 3.07 dengan standard deviation 0.368.

Bagi aspek pembangunan bakat pula, 3.78 merupakan min yang tertinggi dan 1.56 min yang paling rendah. Manakala min keseluruhan bagi aspek ini adalah 3.13 dengan standard deviation 0.366. Diikuti dengan aspek pembelajaran profesional, min tertinggi bagi aspek pembelajaran profesional adalah 3.63 dan 2.38 min paling rendah. Bagi min keseluruhan pula mencatat 3.17 bersama dengan standard deviation 0.306.

Aspek seterusnya adalah sokongan pembangunan bakat. Min tertinggi ialah 3.86 dan min paling rendah adalah 2.14. Namun begitu, min keseluruhan adalah 3.07 dan juga merupakan min terendah antara aspek-aspek lain bersama dengan standard deviation sebanyak 0.378. Sistem pembangunan bakat merupakan aspek terakhir dalam pengurusan bakat. Aspek ini juga merupakan min keseluruhan yang paling tinggi antara aspek-aspek lain iaitu 3.175 bersama standard deviation 0.363. Malah, min paling tinggi dalam aspek ini adalah 4.00 dan min paling rendah adalah 2.25.

Secara keseluruhannya, tahap pengurusan bakat guru besar di sekolah pendidikan khas adalah berada dalam tahap yang tinggi.

	Penilaian Prestasi	Pengenalpastian Bakat/Potensi	Pembangunan Bakat	Pembelajaran Profesional	Sokongan Pembangunan Bakat	Sistem Pembangunan Bakat	Sikap Guru	Pengetahuan Guru	Kemahiran
Penilaian Prestasi	1	-.075	.145	.154	.320	-.054	-.168	.247	-.329
Sig. (2-tailed)		.500	.199	.172	.003	.636	.136	.027	.003
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Jadual 2 kolerasi penilaian prestasi dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran.

Seterusnya iaitu jadual 2 merupakan hasil dapatan kolerasi aspek penilaian prestasi dan sikap guru. Berdasarkan jadual 2, hubungan aspek penilaian prestasi dengan sikap guru adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.136 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.136 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan penilaian prestasi dengan sikap guru. Pada masa yang sama, hubungan penilaian prestasi dengan pengetahuan guru adalah cukup. Nilai menunjukkan $0.0027 < 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.027 < 0.05$ untuk nilai r 0,5. Maka dengan ini, terdapat hubungan kolerasi yang signifikan antara penilaian prestasi dengan pengetahuan guru. Begitu juga, penilaian prestasi dengan kemahiran guru. Hubungan antara penilaian prestasi dengan kemahiran guru adalah mencukupi. Nilai menunjukkan $0.003 < 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.003 < 0.05$ untuk nilai r 0,5. Maka, terdapat hubungan kolerasi yang signifikan antara penilaian prestasi dengan kemahiran.

	PenilaianPrestasi	PengenalpastianBakatAspekPotensi	PembangunanBakat	PembelajaranProfesional	SokonganPembangunanBakat	SistemPembangunanBakat	SikapGuru	PengetahuanGuru	Kemahiran
PengenalpastianBakatAspekPotensi	Pearson Correlation	1	0.136	0.027	0.003	0.040	0.067	0.0027	0.003
	Sig. (2-tailed)		0.088	0.814	0.958	0.625	0.358	0.992	0.940
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

Jadual 3 Kolerasi aspek pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru.

Jadual 3 merupakan jadual kolerasi antara aspek pengenalpastian bakat bagi aspek potensi, sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru. Hubungan aspek pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan sikap guru adalah lemah. Nilai yang menunjukkan $0.358 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.358 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan sikap guru. Bagi hubungan pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan pengetahuan guru pula adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.067 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.067 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan pengetahuan guru. Begitu juga hubungan yang sangat lemah pada antara pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan kemahiran guru. Nilai yang menunjukkan $0.040 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.040 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dengan pengetahuan guru.

	PenilaianPrestasi	PengenalpastianBakatAspekPotensi	PembangunanBakat	PembelajaranProfesional	SokonganPembangunanBakat	SistemPembangunanBakat	SikapGuru	PengetahuanGuru	Kemahiran
PembangunanBakat	Pearson Correlation	0.136	1	0.027	0.003	0.040	0.067	0.0027	0.003
	Sig. (2-tailed)	0.088		0.814	0.958	0.625	0.358	0.992	0.940
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

Jadual 4 Kolerasi aspek pembangunan bakat bagi aspek potensi dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru.

Jadual 4 merupakan jadual kolerasi antara aspek pembangunan bakat dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru. Hubungan aspek pembangunan bakat dengan sikap guru adalah lemah. Nilai yang menunjukkan $0.699 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.699 > 0.05$ untuk nilai

0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembangunan bakat dengan sikap guru. Bagi hubungan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru pula adalah lemah. Nilai yang menunjukkan $0.333 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.333 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru. Begitu juga hubungan yang sangat lemah pada antara pembangunan bakat dengan kemahiran guru. Nilai yang menunjukkan $0.374 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.374 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru.

	PenilaianPrestasi	PengenalpastianBakatAspekPotensi	PembangunanBakat	PembelajaranProfesional	SokonganPembangunanBakat	SistemPembangunanBakat	SikapGuru	PengetahuanGuru	Kemahiran
PembelajaranProfesional	Pearson Correlation	0.154	0.083	1	-0.155	-0.293	-0.027	0.089	0.055
	Sig. (2-tailed)	0.172	0.462		0.171	0.037	0.814	0.384	0.625
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

Jadual 5 Kolerasi aspek pembelajaran professional dengan sikap guru, pengetahuan guru, kemahiran guru.

Jadual 5 merupakan jadual kolerasi antara aspek pembelajaran professional dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru. Hubungan aspek pembelajaran professional dengan sikap guru adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.814 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.814 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembelajaran professional dengan sikap guru. Bagi hubungan pembelajaran professional dengan pengetahuan guru pula adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.384 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.384 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembelajaran professional dengan pengetahuan guru. Begitu juga hubungan yang sangat lemah pada antara pembelajaran professional dengan kemahiran guru. Nilai yang menunjukkan $0.625 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.625 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan pembelajaran professional dengan pengetahuan guru.

	PenilaianPrestasi	PengenalpastianBakatAspekPotensi	PembangunanBakat	PembelajaranProfesional	SokonganPembangunanBakat	SistemPembangunanBakat	SikapGuru	PengetahuanGuru	Kemahiran
SokonganPembangunanBakat	Pearson Correlation	0.329	-0.016	0.188	1	0.077	-0.042	0.166	-0.225
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.976	0.096		0.497	0.713	0.166	0.045
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

Jadual 6 kolerasi antara sokongan pembangunan bakat dan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru.

Jadual 6 merupakan jadual kolerasi antara aspek sokongan pembangunan bakat dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran guru. Hubungan aspek sokongan pembangunan bakat dengan sikap guru adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.713 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.713 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan sokongan pembangunan bakat dengan sikap guru. Bagi hubungan sokongan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru pula adalah lemah. Nilai yang menunjukkan $0.106 > 0.01$

untuk nilai r 0,1 dan $0.106 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan sokongan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru. Hubungan antara sokongan pembangunan bakat dengan kemahiran guru adalah mencukupi. Nilai yang menunjukkan $0.045 < 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.045 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, terdapat hubungan kolerasi yang signifikan sokongan pembangunan bakat dengan pengetahuan guru.

	Penilaian Prestasi	Pengenalpastian Bakat & Gaya Potensi	Pembangunan Bakat	Pembelajaran Profesional	Sokongan Pembangunan Bakat	Sistem Pembangunan Bakat	Sikap Guru	Pengetahuan Guru	Kemahiran
Sistem Pembangunan Bakat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.054 .636 80	.104 .358 80	-.049 .668 80	-.233 .037 80	.077 .487 80	1 .284 80	1.36 .230 80	-.004 .969 80

Jadual 7 kolerasi antara sistem pembangunan bakat dengan sikap guru, pengetahuan guru dan kemahiran.

Jadual 7 merupakan hasil dapatan kolerasi aspek sistem pembangunan bakat dan sikap guru pengetahuan guru dan kemahiran. Berdasarkan jadual 2, hubungan aspek sistem pembangunan bakat dengan sikap guru adalah sangat lemah. Nilai yang menunjukkan $0.284 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.284 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan penilaian prestasi dengan sikap guru. Pada masa yang sama, hubungan sistem pembangunan bakat dengan pengetahuan guru adalah lemah. Nilai menunjukkan $0.230 > 0.01$ untuk nilai r 0,1 dan $0.230 > 0.05$ untuk nilai 0,5. Maka dengan ini, tiada hubungan kolerasi yang signifikan antara sistem pembangunan bakat dengan pengetahuan guru. Begitu juga, sistem pembangunan bakat dengan kemahiran guru. Hubungan antara penilaian prestasi dengan kemahiran guru adalah sangat lemah. Nilai menunjukkan $0.969 > 0.01$ untuk nilai r 0.1 dan $0.003 < 0.05$ untuk nilai r 0.5. Maka, tiada hubungan kolerasi yang signifikan antara sistem pembangunan bakat dengan kemahiran.

Secara keseluruhannya, ho gagal ditolak dan hubungan pengurusan bakat guru besar dengan kompetensi guru adalah lemah.

	Penilaian Prestasi	Pengenalpastian Bakat & Gaya Potensi	Pembangunan Bakat	Pembelajaran Profesional	Sokongan Pembangunan Bakat	Sistem Pembangunan Bakat	Sikap Guru	Pengetahuan Guru	Kemahiran
Penilaian Prestasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 -.075 80	.145 .508 80	.199 .199 80	.154 .172 80	.329 .003 80	-.054 .136 80	-.168 .136 80	.247 .037 80
Pengenalpastian Bakat & Gaya Potensi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.075 .508 80	1 .267 80	.126 .267 80	.083 .462 80	-.018 .876 80	.104 .358 80	.067 .552 80	-.002 .416 80
Pembangunan Bakat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.145 .199 80	.126 .267 80	1 .083 80	.167 .136 80	.168 .096 80	-.049 .688 80	.044 .688 80	.110 .333 80
Pembelajaran Profesional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.154 .172 80	.083 .462 80	.126 .267 80	1 .171 80	-.155 .037 80	-.233 .230 80	-.037 .814 80	.055 .825 80
Sokongan Pembangunan Bakat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.329 .003 80	-.018 .876 80	.168 .096 80	-.155 .171 80	1 .037 80	-.042 .814 80	-.042 .814 80	.156 .166 80
Sistem Pembangunan Bakat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.054 .636 80	.104 .358 80	-.049 .668 80	-.233 .037 80	.077 .487 80	1 .284 80	1.36 .230 80	-.004 .969 80
Sikap Guru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.168 .136 80	.067 .552 80	.044 .688 80	-.037 .230 80	-.042 .814 80	-.121 .204 80	1 .203 80	-.144 .203 80
Pengetahuan Guru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.247 .027 80	-.002 .416 80	.110 .333 80	.089 .394 80	.136 .166 80	-.144 .203 80	1 .203 80	-.077 .489 80
Kemahiran	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.002 .416 80	.110 .333 80	.089 .394 80	.136 .166 80	-.144 .203 80	-.144 .203 80	-.077 .489 80	1 .499 80

Jadual 8 Hubungan kolerasi pengurusan bakat dan kompetensi guru.

6. PERBINCANGAN

Hasil dapatan kajian mendapati bahawa pengurusan bakat guru besar di sekolah-sekolah pendidikan khas melaksanakan pembahagian dan pengurusan bakat dengan baik. Namun demikian, tahap pengenalpastian bakat bagi aspek potensi dan sokongan pembangunan bakat merupakan dua aspek yang paling rendah diantara aspek-aspek lain. Namun begitu, keseluruhan tahap masih berada pada tahap yang tinggi. Jadi, terdapat beberapa cadangan kepada pihak guru besar untuk memperbaiki dan mempertingkatkan aspek pengenalpastian bakat bagi aspek potensi serta aspek sokongan pembangunan bakat. Pihak guru besar boleh melaksanakan pelbagai aktiviti yang bergabung dengan pihak luar sama ada NGO mahupun sekolah-sekolah pendidikan khas negeri lain atau di luar negara untuk memberi pendedahan dan pengkongsian ilmu kepada guru-guru. Bukan itu sahaja, guru besar boleh menggalakkan guru menyertai aktiviti luar agar boleh membantu dalam mencungkil bakat baru. Begitu juga, pengurusan bakat guru besar turut boleh transform sedikit demi sedikit mengikut peredaran zaman agar kualiti pengurusan di sekolah tidak ketinggalan jauh. Dalam masa yang sama ia turut membantu dalam meningkatkan kompetensi guru-guru.

Batasan pada kajian ini adalah hanya terlibat responden daripada sekolah pendidikan khas. Terdapat beberapa cadangan untuk kajian masa depan berdasarkan hasil kajian ini di antaranya ialah kajian yang lebih meluas kepada sekolah pendidikan khas di negeri lain serta kajian lebih mendalam pada setiap masalah pendidikan khas.

7. RUMUSAN

Pengurusan bakat merupakan satu tindakan yang penting dalam sesebuah organisasi. Tindakan ini haruslah dijalankan dengan tepat dan dipadankan dengan bakat serta kerja yang sesuai. Hal ini kerana pengurusan bakat yang tidak teratur akan menjejaskan keseluruhan sebuah organisasi. Malah, bukan itu sahaja, kualiti kerja turut akan terjejas. Jadi dalam dunia pendidikan, disarankan agar guru besar meningkatkan usaha lagi dalam kemahiran pengurusan bakat terutamanya dalam bidang pendidikan khas agar pengurusan bakat dalam sekolah dapat diurus dengan lebih baik dan tidak berlakunya pembaziran bakat. Dengan menempatkan guru-guru di tempat yang sesuai mampu memberi impak positif serta meningkatkan kompetensi guru.

Rujukan

Andrew P Bradley (2016), Talent Management for Universities. Universiti of Queensland. Australian Universities Review.

Azlin Zainal Abidin, Azlin Norhaini Mansor, Jamalullail Abdul Wahab (2017), Amalan Pengurusan Bakat Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Di Sekolngor, Malaysia. Falkulti Pendidikan : Universiti Kebangsaan Malaysia.

Behrstock, E. (2010). Talent management in the private and education sectors: A literature review. Retrieved April 20, 2013, from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509967.pdf>

Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74-81.

Collings, DG & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.

Pembelajaran Abad Ke-21 Di Prasekolah Pedalaman: Perkembangan Literasi Awal

Macliffon Tembak Sinau dan Mohd Jasmy Abd Rahman

Abstrak – Perkembangan literasi awal telah menyumbang kepada pengetahuan di peringkat pendidikan awal kanak-kanak. Dalam era teknologi digital, pembelajaran abad ke-21 ini merupakan suatu era perubahan dan juga inovasi dalam pendidikan. Prasekolah luar bandar atau pedalaman di Malaysia menunjukkan kesungguhan dalam menjayakan pembelajaran abad ke-21 sebagai medium yang utama untuk meningkatkan perkembangan literasi. Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat persepsi guru prasekolah di prasekolah pedalaman terhadap keberkesanan penggunaan multimedia dalam meningkatkan amalan pedagogi guru dan terhadap penggunaan multimedia dalam meningkatkan perkembangan literasi awal kanak-kanak yang berteraskan pembelajaran abad ke-21. Malah, pengkaji juga ingin mengetahui kekangan serta keperluan yang dihadapi oleh guru prasekolah pedalaman terhadap pelaksanaan pendekatan multimedia di dalam kelas. Sampel kajian terdiri daripada guru prasekolah pedalaman tahap tiga yang dipilih di daerah Kapit, Sarawak. Dapatan kajian yang diperolehi dijangka dapat membantu guru prasekolah pedalaman meningkatkan tahap pengetahuan, pemahaman dan kesediaan guru-guru terhadap pembelajaran abad ke-21 dalam perkembangan literasi awal kanak-kanak.

Kata Kunci – Pembelajaran Abad Ke-21, Prasekolah Pedalaman, Pendekatan Multimedia, Perkembangan Literasi, Guru Prasekolah.

Macliffon Tembak Sinau, Universiti Kebangsaan Malaysia (Email address: cikgumike0203@gmail.com).
Mohd Jasmy Abd Rahman, Universiti Kebangsaan Malaysia (Email address: mjas@ukm.edu.com).

I. PENGENALAN

Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan (KSPK) yang dilaksanakan pada tahun 2010 telah disemak semula pada tahun 2017 bagi memenuhi tuntutan dasar baharu di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dan keperluan semasa. Penyemakan ini dilakukan bagi memastikan kualiti kurikulum yang dilaksanakan di prasekolah setanding dengan standard antarabangsa (KSPK, 2017). Pengalaman prasekolah dan pembelajaran yang berkesan, bermakna dan menyeronokkan dapat membekalkan kanak-kanak dengan kemahiran, keyakinan diri dan sikap yang positif untuk pembelajaran yang seterusnya.

Menurut Anida Sarudin et al. (2016), anjakan paradigma dalam pendidikan telah mula ditimbulkan melalui Laporan Awal Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 (PPPM 2013-2015) yang dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri pada 11 September 2012 dengan memperuntukkan sebelas anjakan yang diharap dapat dilaksanakan dalam tempoh 13 tahun.

Tambahannya, kesemua sebelas anjakan paradigma ini adalah bagi menjayakan transformasi pendidikan berasaskan keperluan dan aspirasi dalam menjadikan bidang pendidikan sebagai agen perubahan untuk mendepani cabaran abad ke-21. Untuk memastikan kesemua aras pendidikan melalui transformasi, pendidikan prasekolah juga turut diberi penekanan dalam penggubalan KSPK 2017 dengan mengintegrasikan pengetahuan, kemahiran dan nilai serta memasukkan Kemahiran Abad Ke-21 serta menerapkan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) dalam menyepadukan enam tunjang dalam kerangka KSPK 2017 iaitu Komunikasi, Kerohanian, Sikap dan Nilai, Kemusiaan, Perkembangan Fizikal dan Estetika, Sains dan Teknologi serta Keterampilan Diri.

Objektif pertama yang telah dinyatakan dalam KSPK 2017, berkehendakan supaya kanak-kanak menggunakan bahasa untuk berkomunikasi dengan berkesan. Menurut Almond dan Miller (2012), kebanyakan kanak-kanak menguasai konsep bahasa melalui pengalaman pembelajaran secara tidak formal (Aliza Ali & Zamri Mahamod, 2016). Pengalaman pembelajaran secara tidak formal ini, diterapkan dalam pendidikan prasekolah. Belajar bahasa melalui permainan fizikal misalnya membantu kanak-kanak mengaitkan perkataan dengan gambar ataupun objek untuk memahami konsep makna (Aliza Ali dan Zamri Mahamod, 2016). Menurut Ramlah et al. (2016), pendidikan prasekolah menekankan pendekatan 'belajar melalui bermain' atau juga dikenali dengan 'didik hiburan' (*fun play*). Tambahnya lagi, melalui proses ini kanak-kanak akan membuat penerokaan, penemuan dan pembinaan pengalaman secara semulajadi. Berteraskan pembelajaran abad ke-21 selaras dengan era teknologi digital masa kini, pendekatan multimedia di dalam kelas mampu meningkatkan perkembangan literasi awal kanak-kanak di peringkat prasekolah. Kajian tentang perkembangan literasi awal kanak-kanak telah banyak menyumbang kepada pengetahuan. Pengkaji-pengkaji seperti Dechant (1981), Ismail Zakaria et al. (1992) dan Sapiah Osman (1990) menekankan bahawa murid-murid seharusnya menguasai pemahaman membaca pada peringkat yang paling mudah atau asas sebelum didedahkan pada peringkat bacaan yang lebih tinggi (Nur Shakirah et al. 2017).

II. PERNYATAAN MASALAH

Dalam mencapai matlamat pendidikan awal kanak-kanak, penguasaan bahasa yang baik merangkumi bidang bahasa sangat dititikberatkan, tetapi didapati perkara ini tidak diutamakan dalam proses pedagogi di taska atau prasekolah (Anida Sarudin et al. 2016). Kebanyakan guru

prasekolah berpendapat bahawa penguasaan bahasa kanak-kanak sangat terhad dan oleh yang sedemikian, mereka tidak akan mengambil kira penguasaan bidang bahasa kanak-kanak. Sebenarnya, penguasaan bahasa sangat memberi kesan terhadap prestasi kanak-kanak prasekolah dalam pembelajaran di kelas.

Berdasarkan kenyataan Suppiah Nachiappan et al. (2018), konsep pembangunan yang sesuai dengan amalan pengajaran yang digariskan dalam KSPK masih tidak disedari dengan memuaskan atau bahkan tidak diamalkan dengan cekap oleh guru. Oleh kerana kurangnya kefahaman guru mengenai amalan kepentingan pedagogi dan pengajaran, mereka menghalang keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran dalam pendidikan awal kanak-kanak seperti yang dihasratkan dalam pendidikan prasekolah.

Berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan oleh Mahzan dan Chee Sook Ching (2017), hasil temu bual dengan sembilan orang guru prasekolah yang terlibat, terdapat beberapa kelemahan pengajaran dan pembelajaran yang telah dikenal pasti. Diantaranya adalah menerusi hasil pemerhatian secara langsung daripada kajian Vika Dyah Wijayanti et al. (2017), telah menunjukkan bahawa cara guru mengajar terlalu membosankan sehingga kanak-kanak cepat bosan dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Penggunaan bahan bantu mengajar tidak digunakan dengan sepenuhnya. Hal ini telah disokong oleh Arbiah et al. (2018) yang telah menggunakan kenyataan Ngalim (1990) dalam Mohd Aderi Che Noh (2009) berpendapat bahawa punca kanak-kanak hilang tumpuan semasa belajar adalah disebabkan oleh cara guru menerangkan dan menggunakan bahan pengajaran yang membosankan.

Widyaning Hapsari, Lisnawati Ruhaena & Wiwien Dinar Pratisti (2017) menyatakan, selain daripada penggunaan bahan bantu mengajar, faktor lain yang mengakibatkan penguasaan kanak-kanak dalam literasi adalah cara pengajaran dan pembelajaran yang kurang memperhatikan ciri-ciri kanak-kanak. Kebanyakan pendidik sekarang masih menggunakan corak pengajaran tradisional yang lebih kepada pendekatan didaktik dan berpusat kepada pengajaran dan pembelajaran (Lihanna, 2005; Suppiah Nachiappan et al. 2018). Sehingga kini, aktiviti yang paling kerap digunakan oleh guru untuk pengajaran membaca adalah latih tubi (Che Puteh, 2009; Salimah, 2004; Rashidah Elias, Mahizer Hamzah & Mahani Razali, 2017).

Anida Sarudin et al. (2016) menyatakan bahawa terdapat strategi yang tidak efektif dalam pengajaran guru ekoran daripada kurang pengetahuan dan latihan yang jitu dalam proses memberi pendidikan dan dalam masa yang sama kurangnya menilai kembali keberkesanan pengajaran mereka. Lebih membimbangkan apabila dikatakan latar belakang latihan dan amalan yang diterima oleh guru-guru ini nampaknya tidak mempengaruhi nilai-nilai pedagogi mereka secara langsung di dalam bilik darjah (Suppiah Nachiappan et al., 2018). Jika guru prasekolah tidak menggunakan pendekatan khusus yang dicadangkan dalam pendidikan prasekolah atau

pendidikan awal kanak-kanak, keperluan pembelajaran kanak-kanak prasekolah memang tidak akan dapat dicapai (Jain Chee et al. 2018). Jika perkara ini tidak diambil berat, perkara sebegini boleh menyebabkan reputasi sebagai seorang guru itu terjejas.

Di Malaysia isu murid tidak menguasai kemahiran literasi dan numerasi telah wujud sejak awal penggubalan sistem pendidikan Malaysia dan menjadi lebih kritikal dalam tahun 1960-an (Nazariyah Sani & Abdul Rahman Idris, 2012; Mohd Nazri et al. 2017). Nur Shakirah & Muhammad Saiful Haq (2017) menerangkan lagi, penguasaan membaca yang lemah akan menjejaskan prestasi pencapaian murid dalam semua mata pelajaran. Menurutny lagi, murid-murid yang bermasalah dalam kemahiran membaca dan memahami biasanya akan turut bermasalah dalam bidang akademik. Ini disokong oleh dapatan kajian Mohd. Yusof (2002) dalam Rashidah Elias, Mahizer Hamzah & Mahani Razali (2017), yang telah menunjukkan bahawa kanak-kanak yang tidak dapat menguasai kemahiran membaca akan menghadapi masalah untuk memahami mata pelajaran lain. Nur Shakirah & Muhammad Saiful, (2017) turut menyatakan bahawa kelemahan penguasaan bahasa akan menjejaskan kemajuan murid dalam mata pelajaran lain kerana bahasa ialah alat komunikasi untuk mempelajari segala jenis ilmu.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Mahzan & Chee Sook Ching (2017), kanak-kanak yang ditemui bual menyatakan kurang seronok dalam proses pengajaran dan pembelajaran membaca di dalam kelas. Apabila kurangnya keseronokan di dalam kelas, kanak-kanak tidak akan memberikan tumpuan yang lebih dan akan menyebabkan kanak-kanak sangat bosan serta tidak menguasai kemahiran literasi yang cuba diterapkan.

III. PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah persepsi guru terhadap keberkesanan penggunaan multimedia dalam meningkatkan amalan pedagogi guru prasekolah pedalaman?
2. Apakah persepsi guru terhadap penggunaan multimedia dalam meningkatkan kemahiran bahasa kanak-kanak prasekolah?
3. Apakah kekangan yang dihadapi oleh guru prasekolah pedalaman terhadap pelaksanaan pendekatan multimedia?
4. Apakah keperluan guru prasekolah pedalaman dengan pelaksanaan pendekatan multimedia?

IV. KAJIAN LITERATURE

Multimedia

Secara umum, multimedia berhubungan dengan penggunaan lebih dari satu jenis media untuk menyampaikan maklumat (Vaughan, 2011). Contohnya, video dan muzik merupakan bentuk multimedia kerana untuk menyampaikan sesuatu maklumat, audio atau suara dan video digunakan. Berbeza dengan rakaman muzik yang hanya menggunakan audio atau suara dan disebut sebagai monomedia. Multimedia merupakan perkataan

dari multi dan media. Multi berasal dari Bahasa Latin, bererti banyak atau bermacam-macam. Media juga berasal daripada perkataan Latin iaitu *medium* bererti perantara atau sesuatu yang digunakan untuk menghantar, menyampaikan atau membawa sesuatu maklumat. Multimedia merupakan gabungan dari beberapa unsur iaitu teks, grafik, suara, video dan animasi yang menghasilkan animasi yang menakjubkan. Multimedia juga mempunyai komunikasi interaktif yang tinggi. Multimedia adalah satu kombinasi data atau media untuk menyampaikan sesuatu maklumat yang sangat menarik. Untuk pengguna komputer atau telefon pintar dapat diertikan sebagai maklumat yang dapat disampaikan melalui audio atau video, teks, grafik dan animasi.

Dapat digambarkan bahawa multimedia adalah kombinasi data atau media untuk menyampaikan maklumat dengan lebih menarik. Multimedia adalah kombinasi dari komputer dan video (Rosch, 1996) atau Multimedia secara umum merupakan kombinasi tiga elemen, iaitu suara, gambar dan teks (McCormick, 1996) atau Multimedia adalah kombinasi yang paling sedikit dua media input atau output dari data, media dapat audio (suara atau muzik), animasi, video, teks, grafik dan gambar (Turban et. al., 2002) atau Multimedia merupakan alat yang dapat menyampaikan maklumat yang dinamik dan interaktif yang menggabungkan teks, grafik, animasi, audio dan gambar video (Robin dan Linda, 2001). Multimedia yang menggunakan komputer atau telefon pintar adalah untuk membuat dan menggabungkan teks, grafik, audio, gambar bergerak (video dan animasi).

Multimedia Pembelajaran

Istilah multimedia yang digunakan dalam pendidikan sekarang ini boleh digambarkan sebagai suatu sistem komputer dimana semua media; teks, grafik, audio atau suara, animasi dan video berada dalam satu program yang menjelaskan atau menggambarkan tentang topik pendidikan. Program multimedia yang dirancang khusus untuk keperluan pendidikan perlu mendapat perhatian yang serius agar program tersebut dapat digunakan sepenuhnya atau memenuhi kehendak pendidikan (Vaughan, 2011). Perkembangan program atau pendekatan multimedia dalam pendidikan abad ke-21 kini memberi manfaat secara kuantiti mahupun secara kualiti kepada para guru serta murid-murid. Ramai penyelidik mengatakan bahawa proses pengajaran dan pembelajaran akan menjadi lebih berkesan sekiranya dilaksanakan dalam keadaan yang tidak formal seperti penggunaan multimedia dalam pembelajaran. Elemen-elemen yang diterapkan dalam pembelajaran lebih menghiburkan dan akan mendapatkan kesan yang lebih positif.

Vaughan (2011) menyatakan bahawa multimedia pembelajaran merupakan kombinasi teks, seni, suara, animasi, dan video yang disampaikan kepada seseorang (kanak-kanak atau murid) dengan komputer atau peralatan elektronik dan digital seperti telefon pintar. Melalui gabungan media-media ini pengalaman belajar menjadi sesuatu yang interaktif serta dapat mencerminkan suatu

pengalaman dalam kehidupan seharian. Suripno dan Abdul Gafur (2015) menambahkan multimedia pembelajaran adalah sebuah elemen yang dirancang dan dikembangkan dengan menggunakan beberapa program melalui perisian komputer yang digunakan untuk menyampaikan sumber pembelajaran, cara penggunaan, latihan dan selainya. Elemen ini pula berdasarkan oleh unsur-unsur lain yang dapat membantu menarik perhatian, seperti adanya gambar, warna, muzik dan animasi.

V. METODOLOGI

Rekabentuk Kajian

Berdasarkan kajian yang akan dijalankan ini, jawapan yang ingin diperoleh adalah daripada persepsi guru terhadap keberkesanan penggunaan multimedia dalam meningkatkan amalan pedagogi guru prasekolah pedalaman seterusnya membantu dalam meningkatkan kemahiran literasi awal kanak-kanak.

Oleh itu, pengkaji telah memilih reka bentuk kajian kuantitatif dengan menjalankan kaedah kajian tinjauan menggunakan set soal selidik. Justifikasi memilih reka bentuk kajian adalah berdasarkan kepada Irwan Fariza (2012), menyatakan bahawa pendekatan kuantitatif adalah lebih berstruktur, mempunyai darjah kekaburan yang minima, makna yang lebih jelas, bercorak linear, mempunyai penjadualan yang jelas serta menumpukan kepada hasil data. Dengan ini jelaslah pemilihan kaedah tinjauan di dalam kajian ini adalah untuk mengkaji persepsi guru-guru prasekolah pedalaman tahap tiga terhadap keberkesanan penggunaan pendekatan multimedia dalam meningkatkan amalan pedagogi mereka.

Lokasi dan Populasi Kajian

Kajian ini dijalankan di 15 buah prasekolah sekolah kebangsaan di sekitar daerah Kapit, Negeri Sarawak. Sekolah yang terlibat adalah terdiri daripada sekolah pedalaman tahap tiga. Responden yang terlibat terdiri daripada kalangan guru-guru prasekolah sahaja. Faktor-faktor pemilihan lokasi ini dibuat kerana memenuhi syarat keperluan kajian di samping lokasi ini merupakan daerah di mana tempat pengkaji bekerja. Hal ini secara tidak langsung memudahkan pengkaji untuk mentadbir data, iaitu seperti proses pengedaran dan pengumpulan data dilakukan. Berdasarkan jumlah populasi di kawasan kajian yang dijalankan, saiz sampel adalah ditentukan dengan merujuk kepada jadual penentu saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Pemilihan sampel adalah menggunakan pensampelan bertujuan di mana sampel kajian ini terdiri daripada kalangan guru-guru prasekolah pedalaman tahap tiga di daerah Kapit, Negeri Sarawak.

Instrumen Kajian

Instrumen set borang soal selidik untuk kajian ini menggunakan Skala Likert 4 mata yang membolehkan responden menjawab soal selidik berpanduan peringkat yang sesuai untuk setiap soalan yang diberikan. Soal

selidik tertutup digunakan untuk memudahkan responden memilih jawapan daripada skala likert empat mata yang menjurus kepada tujuan dan objektif kajian serta soal selidik jenis ini mudah untuk dikendalikan. Skala likert empat mata melibatkan jawapan 1 hingga 4 yang menunjukkan 1 adalah sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 setuju manakala 4 adalah sangat setuju.

Skala	Pandangan Responden
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

VI. JANGKAAN DAPATAN

Melalui kajian ini, pengkaji menjangkakan agar dapat mengetahui tahap kesediaan guru terhadap keberkesanan penggunaan multimedia dalam meningkatkan amalan pedagogi guru prasekolah pedalaman. Kajian ini juga adalah untuk mengetahui persepsi guru terhadap penggunaan multimedia dalam meningkatkan kemahiran bahasa kanak-kanak prasekolah. Selaras dengan era Revolusi Industri 4.0 (4IR), adakah guru-guru di prasekolah pedalaman juga akan menyahut cabaran supaya seiring dengan kehendak peredaran pendidikan masa kini. Kajian ini juga diharap dapat mengetahui kekangan-kekangan yang dihadapi oleh guru prasekolah pedalaman terhadap pelaksanaan pendekatan multimedia semasa pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas seterusnya mengetahui keperluan yang guru prasekolah pedalaman untuk melaksanakan pendekatan multimedia. Pengkaji berharap agar melalui kajian ini, akan dapat mengenalpasti guru-guru prasekolah pedalaman yang mempunyai kemahiran dalam melaksanakan pendekatan multimedia dan guru yang menguasai kaedah pendekatan yang bersesuaian dengan penggunaan multimedia di prasekolah. Semoga hasil kajian ini dapat membantu pihak tertentu terutamanya Kementerian Pendidikan Malaysia dalam penyelesaian masalah yang berlaku di prasekolah pedalaman.

VII. RUMUSAN

Kesedaran tentang pentingnya pendidikan, termasuk pendidikan prasekolah di sekolah pedalaman adalah sangat tinggi. Melalui pendidikan dapat melahirkan modal insan yang berilmu pengetahuan dan berkemahiran tinggi bagi meneruskan kelangsungan hidup serta membangunkan negara. Sesuai dengan ledakan teknologi maklumat dan komunikasi dalam era digital di pembelajaran abad ke-21 ini, pelaksanaan pendekatan multimedia di prasekolah pedalaman oleh guru terutamanya sebagai kaedah pengajaran dan pembelajaran (PdP) untuk meningkatkan perkembangan literasi awal kanak-kanak di sekolah

amatlah digalakkan. Ini kerana Generasi Alfa ini lebih mudah menerima perubahan dari aspek inovasi. Pendekatan multimedia sememangnya memberi kesan yang positif dalam proses PdP dan sesuai dilaksanakan seiring dengan minat kanak-kanak dan tuntutan perkembangan pendidikan pada hari ini. Pendekatan multimedia yang merupakan pendekatan pembelajaran abad ke-21 ini sangat berkesan untuk mencetus perubahan positif dalam tingkah laku dan sikap kanak-kanak terhadap pembelajaran lebih-lebih lagi dalam meningkatkan perkembangan literasi awal. Apatahlagi pendekatan ini mudah dan fleksibel untuk diintegrasikan dalam proses pengajaran sebagai aktiviti untuk mencapai objektif pembelajaran yang tertentu.

VII. RUJUKAN

- Adenan Ayob. 2017. Kesan Pembelajaran Menerusi Penggunaan Bahan Bacaan Interaktif Berasaskan Laman Web Terhadap Kefahaman Membaca Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak*, 6: 1-17.
- Aliza Ali & Zamri Mahamod. 2016. Pembangunan dan Kebolehgunaan Modul Berasaskan Bermain Bagi Pembelajaran Kemahiran Bahasa Melayu Kanak-Kanak Prasekolah. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 6 (1): 16-29.
- Anida Sarudin, Dahlia Janam, Zulkifli Osman, Ahmad Khair Mohd Noor. 2016. Penguasaan Bahasa Melayu Kanak-Kanak Prasekolah Berdasarkan Inventori Penilaian Kemahiran Terancang. *Fakulti Bahasa dan Komunikasi, Universiti Pendidikan Sultan Idris*.
- Baharudin Aris, Rio Sumarni Shariffudin, Manimegalai Subramaniam. 2002. Rekebentuk Perisian Multimedia. *Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Chua Yan Piaw. 2014. *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan Edisi Ketiga*. Selangor.
- Ghazali Darusalam & Sufean Hussin. 2018. *Metodologi Penyelidikan Dalam Penyelidikan: Amalan dan Analisis Kajian Edisi Kedua*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Giang F. 2013. Gamification and Learning: A Review Of Issues And Research. *Journal of e Learning and Knowledge Society*. 1(1): 212-215.
- Hanita. L, & Shamsuddin. F. 2018. Amalan Pengajaran dan Pembelajaran Abad ke-21. Sandakan Offset Percentakan Sdn. Bhd: Sandakan.
- Hasliza Hashim, Siti Munira Mohd Nasri & Zarina Mustafa. 2016. Cabaran Yang Dihadapi Oleh Guru Dalam Pelaksanaan Persekitaran Pembelajaran Maya Frog di Bilik Darjah. *Asia Pasific Journal of Educators and Education*, 31: 115-129.

- Ismail MA-A, Mohammad JA-M. 2017. Kahoot: A Promising Tool For Formative Assessment In Medical Education. *Education In Medicine Journal*. 2017;9(2):19–26
- Jain Chee, Mariani Md Nor, Abdul Jalil Othman & Mohd Nzari Abdul Rahman. 2018. Isu Pengetahuan Kandungan, Pedagogi dan Teknologi Dalam Kalangan Guru Prasekolah. *Jurnal Kurikulum dan Pendidikan Asia Pasifik*, 6(1): 7-21.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025: Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2017. Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).
- Mayer, R. E. 2001. Multimedia learning. New York: Cambridge University Press
- Megaliang, P. D. (2016). Perancangan Interior Creative Collaborative Space di Surabaya. *Intra*, 4(2) : 814-823.
- Miehelle M. Neumann. 2018. Using Tablets and Apps to Enhance Emergent Literacy Skills in Young Children. *Early Childhood Research Quarterly*, 42: 239-246.
- Mohd Jasmy Abd Rahman & Norazani Md Zain. 2017. IT Dalam Pendidikan Abad Ke-21. Bangi. Fakulti Pendidikan UKM.
- Mohd Jasmy Abd Rahman et. al. 2016. Media Sosial: Pembelajaran Abad 21. Selangor, Malaysia. Fakulti Pendidikan UKM.
- Mohd Jasmy Abd Rahman & Md. Yusoff Daud. 2015. Promosi dan Pasaran Teknologi Maklumat: Pengupayaan Abad Ke-21. Selangor, Malaysia. Fakulti Pendidikan UKM.
- Noor Hayati Che Mat. 2017. Tahap Kemahiran Pedagogi Abad Ke-21 Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Melayu. Buku Prosiding Seminar Kebangsaan, Amalan Pendidikan Terbaik.
- Nurul Ain Binti Azmi, Razzatul Iza Zurita & Norazila. 2018. Penggunaan Aplikasi KAHOOT dalam Pembelajaran Modul Teori Di Kolej Komuniti Ledang Johor. *International Conference On Education, Islamic Studies & Socil Sciences Research*.
- Ramlah Bt. Jantan, Nor Afni Bt. Resad & Siti Fathimah Az-Zahra Bt. Mohd. Fauzi. 2016. Aktiviti Didik Hibur Dalam Kalangan Guru Prasekolah di Daerah Gombak. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak*, 5: 19-29
- Rashidah Elias, Mahizer Hamzah & Mahani Razali. 2017. Kesesuaian Pembangunan Kitab Cerdas Untuk Kemahiran Bacaan Awal Kanak-Kanak Taska. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak Kebangsaan*, Special Issue: 32-47.
- Saifulnizan Che Ismail. 2018. Guru dan Aplikasi ICT Dalam PdPc Abad 21. *Majalah Pendidikan*.
- Siti Sumiyati & Surjono, H.D. 2014. Pengembangan Multimedia Pembelajaran Untuk Meningkatkan Penguasaan Kala Lampau Bahasa Prancis Mahasiswa. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*. Vol.1 No.2: 199-211.
- Suppiah Nachiappan, Rachel Mildred Edward Munovah, Norazilawati Abdullah, Sandra Suffian. 2017. Perkembangan Kognisi Dalam Kanak-Kanak Prasekolah Melalui Teknik Bermain. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak*, 6: 34-44.
- Suppiah Nachiappan, Zaharah Osman, Nurulhuda Md Hassan, Norly Jamil, Hashimah Hussein, Mastura Othman & Sandra Suffian. 2018. An Analysis of The Criteria and Effectiveness of Using Teaching Aids in Preschool Science And Technology Components in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 7 (1): 63-82.
- Suripno & Abdul Gafur. 2015. Pengembangan Multimedia Pembelajaran Hukum Agraria Pada Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum FIS UNY. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*. Vol.1 No.2. ISSN: 2460-7177: 105-114.
- Syed Lamsah & Syed Chear. 2017. Terap Kemahiran Abad Ke-21 Di Prasekolah. *Majalah Pendidikan*.
- Widyaning Hapsari, Lisnawati Ruhaena & Wiwien Dinar Pratisti. 2017. Peningkatan Kemampuan Literasi Awal Anak Prasekolah Melalui Program Stimulasi. *Jurnal Psikologi*, 44 (3) : 177-184.
- Vaughan, Tay. 2011. Multimedia: Making It Works, 8th Edition. New York: McGraw Hill.
- Vika Dyah Wijayanti, Endah Hendarwati & Aris Setiawan. 2017. Meningkatkan Kemampuan Membaca Pada Anak Kelompok A dengan Menggunakan Kartu Kata Bergambar. *Jurnal Anak Usia Dini dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 3 : 43-52.

Perancangan Penggantian Kepimpinan Pemangkin Peningkatan Prestasi Sekolah

Rosnita binti Abdullah & Azlin Norhaini Mansor

Abstrak--Perancangan penggantian mementingkan pemilihan individu yang berpotensi dan sesuai bagi menggantikan kepimpinan yang telah atau bakal meninggalkan organisasi kerana persaraan, menamatkan perkhidmatan, bertukar tempat kerja atau lain-lain sebab. Masalah kekurangan kepimpinan berpotensi dan masalah mencari kepimpinan berpotensi ini telah memberi kesan kepada prestasi organisasi. Pelaksanaan perancangan penggantian yang efektif menekankan kepada mengoptimalkan keberkesanan menempatkan pemimpin di sesuatu jawatan yang dikosongkan. Perancangan penggantian merupakan proses yang menggunakan kaedah yang sistematik dalam mengenal pasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai, bagi mengisi jawatan dalam organisasi untuk masa kini dan akan datang. Kaedah ini bertujuan untuk memastikan seseorang yang dilantik diletakkan pada tempat yang sesuai dan tepat (*"the right person for the right job"*) dan hasilnya, pelaksanaan strategi pengurusan dan usaha untuk pencapaian matlamat organisasi tidak terganggu walaupun kepimpinannya bertukar ganti. Kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi yang dipimpin sering kali dikaitkan dengan kemampuan dan kebolehan seseorang pemimpin kerana ia amat dipengaruhi oleh kriteria kepimpinan seperti ilmu pengetahuan, pengalaman, personaliti serta mampu untuk memimpin organisasinya bersesuaian dengan situasi semasa. Kebelakangan ini, kebanyakan organisasi mula memfokuskan usaha memantapkan kepimpinan organisasinya, begitu juga dengan Kementerian Pendidikan Malaysia. Pada 17 Oktober 2018, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengumumkan Program Pelonjakan Kepimpinan Sekolah (ProPeks) yang mendukung aspirasi anjakan kelima dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 iaitu untuk memastikan setiap sekolah dipimpin oleh pemimpin yang berprestasi tinggi. Program ini bertujuan untuk melonjakkan prestasi sekolah-sekolah 'harapan' (sekolah berprestasi rendah) dengan menempatkan Pengetua Berprestasi Cemerlang di sekolah tersebut.

Kata kunci -- Perancangan penggantian, prestasi sekolah, kepimpinan, pengetua

Rosnita Binti Abdullah, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia.
(Emel: p92557@siswa.ukm.edu.my)
Azlin Norhaini Binti Mansor, Universiti Kebangsaan Malaysia,
Malaysia. (E-mel: azlinmansor@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Semua sekolah berhasrat untuk mengupayakan kualiti sistem pendidikannya bagi memastikan kecemerlangan murid. Untuk merealisasikan hasrat ini memerlukan kerjasama semua pihak termasuklah pengetua/guru besar, guru, kakitangan sokongan sekolah, murid dan komuniti. Namun, tidak dapat dinafikan bahawa jatuh bangunnya sesebuah sekolah amat dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pengetua/guru besar. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025

juga menyatakan bahawa kualiti pengajaran guru adalah penyumbang utama untuk memastikan keberhasilan murid dan seterusnya diikuti dengan kualiti kepimpinan pengetua/guru besar. Hal ini dijelmakan dalam anjakan kelima dalam PPPM 2013-2015 iaitu hasrat untuk memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) berusaha untuk memastikan setiap sekolah dibekalkan pengetua/guru besar dan pasukan kepimpinan sokongan yang berkualiti. Salah satu perkara yang ditekankan dalam anjakan ini ialah memperkukuhkan pemilihan dan proses perancangan penggantian bagi pengetua/guru besar mulai 2013. Perancangan penggantian merupakan proses yang menggunakan kaedah yang sistematik dalam mengenal pasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai, bagi mengisi jawatan dalam organisasi untuk masa kini dan akan datang. Kaedah ini bertujuan untuk memastikan seseorang yang dilantik itu memang berkecukupan dan ditempatkan diletakkan pada tempat yang sesuai dan tepat (*"the right person for the right job"*).

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006, Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian telah menetapkan kriteria pemilihan calon yang mempunyai ciri-ciri personaliti yang unggul seperti, mempunyai wawasan yang jelas serta sentiasa berusaha untuk mencapai kejayaan yang cemerlang, mempunyai kualiti kepimpinan yang tinggi, berpengetahuan dan kemahiran yang tinggi, berdaya tahan dan daya saing yang tinggi, berdikari, mempunyai daya kreativiti yang tinggi, konstruktif, saintifik, progresif, inovatif, kritikal, global dan analitis. Selain itu, calon juga perlu mempunyai pemikiran yang rasional, terbuka, berpandangan jauh dan berketenterampilan, beretika dan berakhlak mulia serta mempunyai sifat jati diri dan patriotik.

Untuk memastikan pemimpin sekolah mempunyai ciri-ciri yang diharapkan, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah menyediakan latihan kepada bakal pemimpin sekolah. Pada tahun 1987, program induksi iaitu Kursus Kepimpinan dan Pengurusan Pendidikan (KKPP) telah diperkenalkan. Program ini bertujuan untuk melengkapkan pengetua/guru besar dengan kemahiran yang diperlukan bagi tempoh tiga tahun pertama memimpin sekolah. Mulai tahun 2008 pula, KPM telah menyediakan program latihan persediaan iaitu, Kelayakan Profesional Kebangsaan kepada Kepimpinan Pendidikan (NPQEL) bagi menggantikan latihan Kelayakan Profesional Kebangsaan bagi Kepengetuaan (NPQH) yang diperkenalkan pada 1999. KPM telah membuat penambahbaikan terhadap kriteria pemilihan pengetua/guru besar iaitu daripada pemilihan berasaskan tempoh perkhidmatan kepada pemilihan yang berfokus kepada kecekapan kepimpinan calon. Setiap calon

pengetua/guru besar perlu mengikuti kursus dan memperoleh sijil NPQEL yang dianjurkan oleh Institut Aminuddin Baki (IAB). Berdasarkan dapatan kajian Moidunny dan Othman (2010), Program NPQEL mempunyai tahap keberkesanan yang positif dari segi pengetahuan, kefahaman dan kemahiran yang diperolehi. Selain itu, peserta NPQEL juga menunjukkan peningkatan dalam aspek pengurusan dan kepimpinan sekolah. Ini membuktikan bahawa pengetua/guru besar yang dilantik dan telah mengikuti latihan NPQEL bersedia melaksanakan tugas berbanding pengetua/guru besar yang belum mengikuti program ini.

II. TUJUAN

Kertas konsep ini bertujuan untuk membincangkan masalah yang dihadapi oleh England dan Afrika Selatan berkaitan perancangan penggantian seperti mengenal pasti isu yang berkaitan dengan pengenalan bakat kepimpinan, pembangunan, penggantian dan pengekalan pemimpin sekolah dalam konteks yang berbeza bagi sekolah rendah dan menengah serta faktor-faktor yang membantu dalam pembangunan kepimpinan guru sepanjang kerjaya mereka. Ini kerana konteks pendidikan mereka hampir sama dengan konteks pendidikan di Malaysia iaitu, terdapat pelbagai jenis sekolah seperti sekolah rendah, sekolah menengah, sekolah keagamaan, sekolah kecil dan sekolah pedalaman. Seterusnya akan membincangkan implikasi perancangan penggantian terhadap sistem pendidikan di Malaysia untuk memastikan tahap pencapaian pendidikan berada di tahap cemerlang dan untuk memastikan hasrat tersebut dicapai, bekalan pemimpin yang berkualiti dan berkelayakan perlulah mencukupi.

III. MODEL

Bush (2011) menyatakan bahawa *National College of School Leadership (NCSL)* membincangkan Model Kepimpinan Baharu dalam menangani masalah keperluan pemimpin di sekolah moden. Berdasarkan artikel tersebut, penulis mengenal pasti tiga unsur utama di dalam mengklasifikasikan kepimpinan di sekolah. Tiga unsur utama yang dibincangkan adalah *federation* (persekutuan), *co-headship* (ketua bersama) dan *executive headships* (ketua eksekutif).

Persekutuan (*Federation*)

Pengurusan sekolah terdiri daripada satu badan pengurusan yang mengawal selia dua atau lebih sekolah dan menekankan aspek kolaborasi di antara sekolah. Konsep persekutuan ini berperanan ke atas sekolah yang mempunyai masalah mencabar, sekolah bersaiz kecil yang kekurangan murid dan sekolah yang mempunyai masalah peralihan pemimpin guru (*head teacher*). Kelebihan menggunakan konsep ini ialah ketua mempunyai lebih masa untuk memimpin, lebih bersedia dan kurang tekanan kerja, pengagihan tugas menjadi lebih mudah dan kemahiran dapat disalurkan kepada pekerja di bawahnya.

Ketua Bersama (*Co Headship*)

Konsep ketua bersama (*Co Headship*) pula adalah, satu sekolah mempunyai dua atau lebih pemimpin atau ketua (*headship*). Ini membolehkan lebih daripada satu orang melaksanakan dan menjalankan tugas pemimpin guru. Konsep ini berlainan dengan konsep model tradisional iaitu satu sekolah dan satu ketua. Kebaikan menggunakan konsep ini adalah ia mempunyai kesinambungan kepimpinan, menarik ramai pemimpin guru, melahirkan ramai pemimpin yang kreatif, memperoleh banyak pengalaman dan menambah nilai kecekapan kepimpinan. Untuk perancangan jangka panjang, konsep ini adalah kos efektif di mana ia tidak perlu mengajikan ketua eksekutif (*Executive Headship*).

Ketua eksekutif (*Executive Headship*)

Bagi konsep kepimpinan ketua eksekutif pula, ia berperanan sebagai pemimpin penasihat. Ketua eksekutif memimpin lebih daripada dua sekolah dan kebanyakan daripada mereka datang dari peringkat persekutuan. Ketua eksekutif akan membantu sekolah berprestasi rendah dan sekolah yang bermasalah. Impak menggunakan konsep ini adalah ia memperbaiki struktur pengurusan sekolah, menambah baik pembangunan kepimpinan dan disiplin kehadiran.

IV. ULASAN KEPUSTAKAAN

Bush (2008), Cranston (2007), Gronn & Rawlings Sanaei (2003), Thomson (2009, 32); Thompson (2010) dan William (2003) dalam Rhodes & Brundrett (2009) menyatakan bahawa perancangan penggantian menjadi semakin penting kerana berlakunya masalah kekurangan permohonan untuk menjadi pemimpin sekolah di England dan di banyak negara lain. *National College for School Leadership (NCSL)* (2007, 5) pula, memetik definisi perancangan penggantian Hargreaves & Fink (2006) iaitu, perancangan penggantian yang berkesan mempunyai pelan dan membuat perancangan untuk mencipta aliran kepimpinan yang positif dan diselaraskan selama bertahun-tahun serta melibatkan ramai orang.

Bush (2011), berpandangan bahawa pembangunan kepimpinan merupakan elemen utama dalam perancangan penggantian. Thompson (2010, 98) pula, menyatakan bahawa, pembangunan kepimpinan tidak boleh dibiarkan berlaku secara kebetulan, tetapi harus menjadi sebahagian daripada usaha yang dirancang di semua peringkat organisasi. Hal ini disokong oleh Davies & Davies (2011, 73) dan Jones (2010, 162). NCLS (2007a) dalam Bush (2011) menyatakan, budaya pembelajaran kepimpinan yang diterapkan di sekolah mampu memupuk potensi dan menguruskan pembangunan kerjaya guru dengan lebih baik. Ini menunjukkan bahawa pembangunan kepimpinan adalah salah satu langkah untuk menyokong perancangan penggantian, ia perlu dilaksanakan di pelbagai peringkat bermula di peringkat sekolah sehingga ke peringkat yang lebih tinggi.

Bush (2008), NCSL (2007), Thomson (2009) dan Thompson (2010) mendapati, kesinambungan pemimpin yang berkualiti di sekolah sukar untuk dikekalkan. Disokong pula dengan pernyataan NCSL (2007), Rhodes, Brundrett & Neville (2009) dan Thomson (2009), iaitu perbezaan demografi, persepsi negatif terhadap pemimpin, faktor persaraan yang ramai dalam satu tempoh masa yang hampir sama dan perbezaan gaji menyumbang kepada masalah kesukaran untuk mengekalkan kesinambungan pemimpin di sekolah. Selain itu, Drasper & McMichael (2003), Hayer (2005), Bedford (2006), Fink & Brayman (2006), Hargreaves & Goodson (2006) dan NCSL (2006a, 2006b) dalam Rhodes & Brundrett (2009) berpendapat bahawa beban kerja dan kerenah birokrasi yang tinggi mengakibatkan individu yang berkelayakan tidak berminat untuk memohon pengisian jawatan kepimpinan.

Day (2004) pula, menyatakan semangat dan motivasi untuk menjadi pemimpin akan berkurang atau menurun apabila seseorang mempunyai pengalaman bekerja di bawah seliaan pemimpin yang menggunakan pendekatan “*over-managerialist*”. Bush, Allen dan Glover et al. (2007) juga mendapati bahawa, *Black and Minority Ethnic*, memutuskan untuk tidak berusaha mendapatkan kenaikan pangkat kerana pemimpin sedia ada di sekolah mereka menyatakan bahawa mereka belum bersedia untuk menjadi pemimpin.

V. DAPATAN KAJIAN

Rhodes & Brundrett (2009) menyatakan bahawa, terdapat beberapa faktor yang membantu menjayakan perancangan penggantian di peringkat sekolah iaitu (1) Saiz dan prestasi sekolah, (2) komitmen sekolah membudayakan pembelajaran profesional dan (3) Pembelajaran kepimpinan secara praktikal.

Mereka mendapati sekolah yang kecil memberi peluang kepada guru muda untuk kenaikan pangkat dengan lebih cepat. Manakala sekolah yang besar pula, memberi kelebihan kepada guru di sekolah tersebut untuk meningkatkan profesionalisme dan berpeluang untuk penggantian kepimpinan berasaskan sekolah. Dari segi prestasi sekolah pula, lebih ramai yang berminat untuk mengisi kekosongan jawatan kepimpinan di sekolah berprestasi tinggi.

Komitmen sekolah dalam membudayakan pembelajaran profesional dan kerja berpasukan akan membantu pembelajaran profesional dan seterusnya akan mengembangkan bakat kepimpinan di peringkat sekolah. Namun, terdapat sekumpulan pemimpin sekolah yang tidak bersetuju dengan syor yang mencadangkan lantikan dalaman iaitu timbalan pemimpin (penolong kanan dalam konteks di Malaysia) dilantik menjadi pemimpin di sekolah yang sama sekiranya terdapat kekosongan jawatan pemimpin. Perkara ini berlaku, kerana sesetengah pemimpin yang sedia ada berpandangan bahawa, pelantikan luaran dapat menghasilkan pemikiran yang baharu. Selain itu, pembelajaran kepimpinan secara

praktikal di peringkat sekolah seperti memberi bimbingan (*coaching and mentoring*), *work-shadowing* dan penggiliran kerja juga menjadi penyumbang kepada pembangunan kepimpinan.

Bush (2011) pula mendapati bahawa, England menghadapi masalah untuk mendapatkan pemimpin gantian. 58 peratus responden dari pihak berkuasa England menyatakan bahawa mereka menghadapi kesukaran untuk mendapatkan pemimpin gantian di sekolah rendah. Manakala, sebanyak 28.4 peratus responden menyatakan masalah yang sama berlaku di sekolah menengah. Selain itu, masalah untuk mendapatkan calon pemimpin gantian juga berlaku di sekolah keagamaan, terutamanya di sektor Katolik. Perkara ini menyebabkan pengiklanan tawaran pengisian kekosongan jawatan terpaksa dilakukan berulang kali.

Penulis juga mendapati, faktor penawaran gaji yang berbeza juga menyumbang kepada masalah ini, iaitu pemimpin sekolah kecil di kawasan luar bandar memperoleh gaji yang lebih rendah berbanding sekolah yang besar dan berada di kawasan bandar. Selain itu kebimbangan berlakunya penutupan sekolah atau penstrukturan semula pentadbiran sekolah di sesetengah kawasan juga menjadi salah satu faktor penyumbang kepada masalah ini. Hal ini terjadi kerana mereka beranggapan senario ini tidak memberi jaminan terhadap masa depan mereka.

Masalah untuk memastikan kesinambungan pemimpin yang berkualiti di sekolah ini berlaku kerana (1) pihak berkuasa tempatan mendapati terdapat ramai pemimpin yang dijangka akan bersara dalam tempoh lima tahun akan datang. (2) Apabila strategi untuk membangunkan pemohon pemimpin muda beroleh kejayaan, ia memberi impak kepada kualiti kepimpinan pertengahan, kerana pemimpin muda ini memperoleh laluan pantas (*fast tracked*) ke jawatan kanan. (3) pandangan yang tidak sekata, banyak pihak berkuasa tempatan melaporkan masalah penggantian kepimpinan semakin pulih tetapi masih ada yang mengatakan bahawa masalah penggantian masih berlaku. (4) sekolah kecil di luar bandar dan sekolah keagamaan masih berhadapan dengan masalah penggantian pemimpin dan (5) keperluan mandatori bagi ketua yang baharu dilantik agar memperoleh sijil NPQH akan menyebabkan lebih ramai pemimpin yang tidak layak.

Berbeza pula situasinya di Afrika Selatan, masalah kesinambungan pemimpin di sekolah bukan menjadi isu utama. Ini kerana, pemimpin di Afrika Selatan kebiasaannya kekal memegang jawatan dalam jangka masa yang lama. Namun, mereka berhadapan dengan masalah untuk membekalkan pemimpin yang berkualiti terutamanya di kawasan luar bandar. Hal ini berlaku kerana pemimpin yang dilantik jarang sekali bergerak merentasi sempadan wilayah. Mereka dilantik secara dalaman atau dari daerahnya sendiri dan enggan untuk berkhidmat di lokasi luar bandar. Selain itu, mereka juga menghadapi masalah untuk melantik pemimpin sekolah yang berasal dari kumpulan etnik yang berbeza dengan guru dan pelajar di sekolah tersebut.

Bagi mengatasi masalah kualiti pemimpin, sistem pendidikan Afrika Selatan telah memperkenalkan *Advance Certificate in Education: School Leadership (ACE)* pada tahun 2007. Kursus itu menguji calon secara nasional, yang melibatkan pengetua yang sedang berkhidmat dan barisan pentadbir sekolah. Jabatan Pendidikan percaya bahawa, dengan menyediakan kursus latihan formal dapat membantu meningkatkan kualiti kepimpinan dan menyumbang kepada hasil pembelajaran yang lebih baik.

Namun setelah penyelidikan dilaksanakan untuk mengenal pasti impak terhadap pengurusan mereka selepas mengikuti kursus, didapati hanya sedikit perubahan pendekatan yang dilaksanakan. Hal ini terjadi kerana masih terdapat kebanyakan pengetua berada di pejabat sepanjang waktu bekerja untuk menguruskan kertas kerja yang diperlukan oleh pegawai daerah. Pengetua menyatakan bahawa kebertanggungjawaban utama mereka adalah kepada majikan mereka, bukan kepada pelajar, ibu bapa atau badan pemerintah. Penyelidikan Bush et al., (2010) juga menunjukkan bahawa pengetua tidak mengamalkan kepimpinan pengajaran. Walau bagaimanapun, mengikut ACE, minoriti calon telah diperkenalkan berkaitan kemahiran pemerhatian di dalam kelas untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran.

VI. PERBINCANGAN

Perancangan penggantian perlu dirancang dan dilaksanakan secara sistematik untuk memastikan bekalan pemimpin mencukupi dan bersesuaian dapat ditempatkan di semua sekolah dan di setiap lokasi. Selain memastikan kesinambungan pemimpin, pembangunan kepimpinan juga perlu dirancang dan dilaksanakan sebaiknya agar pemimpin sekolah yang dilantik adalah pemimpin yang berkualiti dan berkeelayakan (*“right person for the right job”*).

Pembangunan kepimpinan seperti kursus atau latihan yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) seperti Kelayakan Profesional Kebangsaan bagi Kepimpinan Pendidikan (NPQEL) dan kursus dalam perkhidmatan lain adalah penting untuk memberikan ilmu, kemahiran dan latihan berkaitan kepimpinan. Kursus ini memberi pendedahan secara teori dan praktikal kepada pemimpin atau bakal pemimpin. Mereka perlu memahami bahawa adalah penting untuk seseorang pemimpin menggunakan gaya kepimpinan yang berbeza mengikut kesesuaian konteks sekolah yang dipimpin, ini kerana tiada istilah *“one size fits all”* dalam kepimpinan.

Selain kursus yang ditawarkan oleh KPM, pembangunan kepimpinan penggantian di peringkat sekolah juga dapat membantu untuk mencapai hasrat perancangan penggantian. Pihak sekolah perlu proaktif dalam usaha mengenal pasti bakat kepimpinan yang terdapat dalam sekolah masing-masing. Pemimpin pertengahan juga perlu dilibatkan dalam pembangunan kepimpinan agar mereka bertanggungjawab untuk

memimpin subordinat di bawahnya, secara tidak langsung memberi latihan dan pendedahan kepada mereka sekiranya dilantik untuk mentadbir sekolah suatu masa nanti.

VII. IMPLIKASI TERHADAP SISTEM PENDIDIKAN DI MALAYSIA

Perancangan penggantian yang dirancang dengan teliti dan sistematik dapat memastikan jawatan pengetua/guru besar di setiap sekolah sentiasa diisi. Pemilihan pengetua/guru besar juga perlu dilaksanakan sebaik mungkin untuk memastikan individu yang berintegriti, berkualiti, mempunyai ilmu kepimpinan yang mantap dan berkeelayakan sahaja dilantik untuk menerajui sekolah. Untuk memastikan semua kriteria di atas dipenuhi oleh pemimpin atau bakal pemimpin, Kementerian Pendidikan Malaysia perlu sentiasa mengemas kini serta melaksanakan penambahbaikan terhadap kursus dan pengisian setiap kursus yang ditawarkan agar sentiasa memenuhi dan menepati keperluan dan keadaan semasa.

Sekiranya, perancangan penggantian pemimpin sekolah berjaya dilaksanakan seperti yang dihasratkan, sekolah akan diterajui oleh pengetua/guru besar yang berkeelayakan, berkualiti, komited dan bertanggungjawab. Pengetua/guru besar tersebut akan dapat membantu untuk meningkatkan komitmen, kepuasan serta prestasi kerja guru, seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi pembelajaran murid dan akhirnya memberi impak yang positif kepada kualiti pendidikan negara. Sebaliknya, apabila sekolah diterajui oleh pengetua/guru besar yang tidak berkualiti, secara tidak langsung ia akan menjejaskan komitmen, kepuasan dan prestasi kerja guru, seterusnya, menyebabkan prestasi pembelajaran murid merosot dan akhirnya memberi kesan yang negatif terhadap kualiti pendidikan negara.

VIII. KESIMPULAN

Perancangan penggantian kepimpinan di Malaysia menjadi satu agenda utama Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). KPM akan memastikan semua sekolah dibekalkan pengetua/guru besar yang berkualiti tanpa mengira lokasi dan prestasi sekolah tersebut. Proses ini bukan sekadar untuk mengisi kekosongan jawatan, bahkan ia merupakan satu kaedah strategik untuk meletakkan seseorang pada tempatnya (*“the right person for the right job”*).

Hasrat untuk memastikan pengetua/guru besar yang mencukupi dan berkualiti dibekalkan di setiap sekolah disokong dengan kursus-kursus yang ditawarkan oleh KPM kepada pengetua/guru besar dan bakal pengetua/guru besar. Setelah mengikuti kursus dan latihan yang disediakan, diharapkan agar pemimpin sekolah dapat mengaplikasikan ilmu dan kemahiran yang diperoleh untuk menerajui sekolahnya.

Mendukung aspirasi Anjakan kelima dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 iaitu untuk memastikan setiap sekolah dipimpin oleh pemimpin yang berprestasi tinggi, pada 17 Oktober 2018, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengumumkan Program Pelonjakan Kepimpinan Sekolah (ProPeks) yang melibatkan seramai 41 orang Pengetua Berprestasi Cemerlang. Program ini bertujuan untuk melonjakkan prestasi sekolah-sekolah 'harapan' (sekolah berprestasi rendah).

Kepimpinan yang berkualiti, pengajaran dan pembelajaran yang berkesan dan persekitaran sekolah yang kondusif menyumbang kepada kejayaan sesebuah sekolah dan seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan di Malaysia.

RUJUKAN

- Rhodes, C. dan Brundrett, M. (2009). Growing the leadership talent pool: perceptions of heads, middle leaders and classroom teacher about professional development and leadership succession planning within their own schools. *Journal of Professional Development in Education*, 35(35), 381-398.
- Mad Shah, I., Salleh, M. dan Othman, A. (2011). Legasi Kepimpinan Cemerlang Organisasi Dan Hubungannya Dengan Pelan Penggantian. *International Conference Human Resource Development*, 689-701.
- Moidunny, K. dan Othman, N. (2010). Keberkesanan Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) : Penilaian Reaksi. *Prosiding Seminar Nasional Pengurusan & Kepimpinan Pendidikan*, 17, 23-41.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Putrajaya.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2018). Siaran Media: 41 Pengetua Berprestasi Cemerlang akan di tempatkan di sekolah berprestasi rendah, kumpulan pertama di Malaysia di bawah inisiatif Kementerian Pendidikan Malaysia. Putrajaya.
- Kerajaan Malaysia. (2006). Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006. Putrajaya.
- Groves, K. S. (2007). Integrating leadership development and succession planning best practices. *Journal of Management Development*, 26(3), 239-260.
- Bush, T. (2008). Leadership and management development in education. London: Sage.
- Bush, T. (2011). Succession planning in England: New leaders and new forms of leadership. *School Leadership and Management*, 31(3), 31-43.
- Bush, T. (2011). Succession planning and leadership development for school principals: comparing English and South African approaches. *Journal of Comparative and International Education*, 41(6), 785-800.
- Bush, T., Kiggundu, E. and Moorosi, P. (2011). Preparing new principals in South Africa: the ACE: School Leadership Programme. *South African Journal of Education*, 31(2), 31-43.

Amalan Pengurusan Kokurikulum Di Sekolah Menengah

Dicken Kilue dan Tajul Arifin Muhamad

Abstrak– Guru Penolong Kanan Kokurikulum (GPKK) memainkan peranan penting dalam pengurusan untuk membantu sekolah mencapai kecemerlangan bidang kokurikulum. Namun demikian, amalan pengurusan GPKK masih belum mencapai tahap yang memuaskan untuk memenuhi keperluan pengurusan yang semakin mencabar. Oleh itu, berdasarkan Model Pengurusan Stoner, Freeman dan Gilbert (1995) kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti persepsi sebenar guru penasihat terhadap tahap amalan pengurusan GPKK di 20 buah sekolah menengah bandar dan luar bandar Zon Selatan Negeri Sarawak melibatkan seramai 184 orang guru penasihat yang dipilih melalui pensampelan rawak mudah. Data kajian dikumpul melalui tinjauan soal selidik dengan nilai kebolehppercayaan item instrumen adalah 0.986. Analisis deskriptif mendapati skor min amalan pengurusan GPKK pada tahap sederhana tinggi bagi komponen merancang, mengawal, memimpin dan mengelola. Analisis Ujian-t mendapati terdapat perbezaan signifikan tahap amalan pengurusan GPKK berdasarkan lokasi sekolah. Kajian juga mendapati terdapat perbezaan signifikan tahap amalan pengurusan GPKK berdasarkan tempoh menjawat jawatan dalam komponen merancang, memimpin dan mengawal. Namun demikian, tidak terdapat perbezaan signifikan bagi komponen mengelola. Kesimpulannya, keberkesanan dan kejayaan pelaksanaan aktiviti kokurikulum bergantung kepada keupayaan serta kemantapan aspek merancang, mengelola, memimpin dan mengawal yang diamalkan oleh GPKK selain daripada kerjasama dan komitmen daripada semua guru penasihat dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum.

Kata kunci – Pengurusan kokurikulum, Guru Penolong Kanan Kokurikulum, sekolah menengah, bandar dan luar bandar.

I. PENGENALAN

Pendidikan di Malaysia sering mengalami perubahan dasar dan polisi untuk menambahbaik sistem sedia ada. Perubahan yang sering berlaku ini memerlukan pentadbir sekolah iaitu pengetua dan guru penolong kanan meningkatkan kemahiran profesionalisme serta pengurusan untuk memenuhi keperluan pengurusan sekolah yang semakin mencabar. Oleh itu, Guru Penolong Kanan Kokurikulum (GPKK) perlu bertindak sebagai pengurus aktiviti kokurikulum yang mampu membawa perubahan dan kecemerlangan bidang kokurikulum di sekolah. Tanggungjawab yang paling penting bagi pengurus kokurikulum adalah berupaya memberikan motivasi kepada semua guru agar dapat menjalankan tugas sebagai penggerak, pembimbing dan penyelia bagi aktiviti kokurikulum serta memperluaskan usaha mereka (Kenneth, Edward, Arthur, & Betty, 1996).

Oleh itu, GPKK yang merupakan tunjang dan penggerak pelaksanaan kokurikulum di sekolah perlu memainkan peranan seperti guru penolong kanan yang lain agar mampu membawa perubahan dan kecemerlangan bidang kokurikulum di sekolah (Zainuddin, Daud & Mohd Nor, 2016).

Kejayaan, keberkesanan dan kemenjadian murid melalui aktiviti kokurikulum di sekolah juga bergantung kepada kecekapan pengurusan GPKK. Beliau perlu memahami dengan baik bidang tugas dan tidak terlalu mengharapkan bantuan pihak lain untuk menjalankan tugas hakikinya. Oleh yang demikian, tanggungjawab bagi mentadbir sesuatu organisasi kokurikulum hendaklah diamanahkan dan dipegang oleh seseorang yang benar-benar mempunyai kelayakan, pengetahuan, kemahiran dan minat yang mendalam dalam bidang pengurusan berkenaan (Zainuddin, Daud & Mohd Nor, 2016) kerana ia akan mempengaruhi kecekapan, kelancaran pentadbiran dan pengurusan kokurikulum selari dengan perkembangan, pembangunan, perubahan dan transformasi yang sentiasa wujud dalam dunia pendidikan.

Kemahiran mengurus kokurikulum merupakan satu proses yang sangat penting bagi mencapai matlamat dan objektif kegiatan kokurikulum. Menurut Mohd Hamzah dan Ayob (2015), keberkesanan pengurusan kokurikulum di sekolah banyak bergantung kepada keupayaan kepemimpinan seorang pentadbir. Pengurusan yang cekap perlu dilakukan dari segi merancang, mengelola, memimpin, dan mengawal selari dengan definisi pengurusan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995). Oleh yang demikian, kajian ini mengkaji amalan pengurusan GPKK berdasarkan komponen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal di sekolah menengah.

II. PERNYATAAN MASALAH

Pentadbir yang tidak berkelayakan, kurang berminat dan kurang berkebolehan akan menyebabkan program kokurikulum yang dirancang tidak dapat dijalankan dengan teratur, kurang lancar dan kurang berkesan serta hasilnya juga tidak memenuhi standard kualiti yang dikehendaki. GPKK perlu mempunyai kredibiliti dan kompetensi yang tinggi serta berpengetahuan luas dalam bidang tugasnya. Mereka perlu menunjukkan kepimpinan melalui teladan dan menjadi *role model* serta pencetus motivasi kepada guru penasihat. Oleh yang demikian, GPKK yang dilantik perlu mempunyai kemahiran yang tinggi dan berupaya untuk merancang, mengelola, mengurus dan mengawal aktiviti kokurikulum di sekolah masing-masing dengan berkesan (Zainal, Daud & Mohd Nor, 2016).

Perancangan merupakan perkara yang penting dalam mengurus kokurikulum di sekolah. Namun demikian, pelaksanaan kokurikulum di sekolah masih berhadapan dengan pelbagai masalah dan kekangan terutama sekali masalah perancangan (Mahoney & Kor 2005; BPPDP 2008). Ini bertepatan dengan kenyataan Mohamed dan Baba (2016) menyatakan masalah yang timbul dalam pengurusan kokurikulum di sekolah adalah berkaitan aspek perancangan.

Ketiadaan perancangan yang cekap dalam melantik guru penasihat akan menyebabkan mereka menghadapi masalah mengendalikan unit kokurikulum yang dipertanggungjawabkan kerana kurang kemahiran dan pengalaman (Hashim, 2012). Keadaan ini menyebabkan kegiatan kokurikulum yang dijalankan hanya untuk melengkapkan jumlah minimum perjumpaan tahunan seterusnya menyumbang kepada pelaksanaan kegiatan kokurikulum yang hambar serta penglibatan pelajar yang tidak menyeluruh.

Terdapat juga sekolah yang kurang memberikan ketegasan sewajarnya bagi mengimbangi kepentingan antara gerak kerja kokurikulum dengan akademik dan penyertaan menyeluruh murid dalam gerak kerja tersebut (Mohamad, 2016). Ini menyebabkan pengurus kokurikulum dalam dilema sama ada memberi kepentingan kepada pencapaian kurikulum berbanding pencapaian kokurikulum. Perkara ini disebabkan oleh sikap pentadbir sekolah lebih cenderung memberi penekanan ke atas pencapaian akademik selaras dengan kenyataan (Zainal, Daud & Mohd Nor, 2016) iaitu banyak usaha telah dilakukan menurus ke arah kecemerlangan akademik sahaja berbanding pencapaian ko-kurikulum pelajar di sekolah. Pencapaian akademik telah menjadi indikator utama keberkesanan pentadbiran sekolah (Hashim, 2012).

Selain itu, masalah pengurusan kokurikulum juga disebabkan kurangnya kemahiran mengurus oleh guru penasihat dalam unit kokurikulum yang dipertanggungjawabkan serta kesukaran untuk mempelbagaikan aktiviti yang boleh mengekalkan minat pelajar mengikuti aktiviti kokurikulum. Keberkesanan pelaksanaan aktiviti kokurikulum juga dipengaruhi oleh sikap guru tersebut terhadap bidang tugas yang telah diagihkan (Wamin, 2013). Sikap guru itu sendiri memberi kesan ke atas kurangnya pembabitan guru dalam aktiviti kokurikulum menyebabkan pengurusan kokurikulum mereka menghadapi masalah. Sehubungan itu, penyertaan guru adalah diperlukan bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan gerak kerja kokurikulum di sekolah dapat dicapai. Oleh itu, kajian ini berfokus untuk mengkaji amalan pengurusan yang diamalkan oleh GPKK di sekolah menengah berdasarkan soalan kajian seperti berikut:

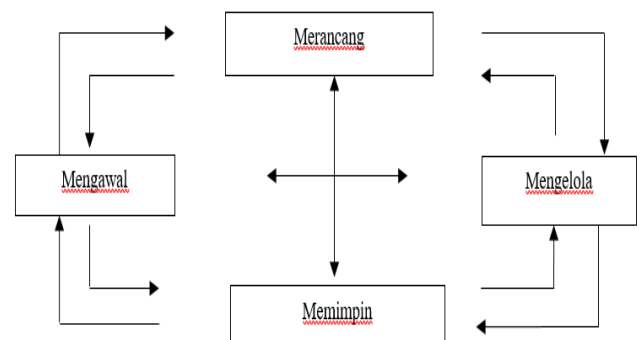
- i) Apakah tahap amalan pengurusan GPKK dalam komponen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal?
- ii) Adakah terdapat perbezaan tahap amalan pengurusan GPKK dalam komponen

- merancang, mengelola, memimpin dan mengawal berdasarkan lokasi sekolah?
- iii) Adakah terdapat perbezaan tahap amalan pengurusan GPKK dalam komponen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal berdasarkan tempoh menjawat jawatan?

III. KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kajian ini berlandaskan Teori Pengurusan Saintifik oleh Taylor (1947) yang melibatkan konsep penekanan piawai, pengkhususan dan pengasingan fungsi dari majikan kepada pekerja yang bertujuan untuk menjamin kuantiti dan kualiti output hasil daripada perancangan yang dilakukan. Pengkhususan tugas dapat dilakukan melalui perancangan yang baik dengan memilih individu yang paling berkelayakan. Selain itu, pembahagian peranan yang jelas membantu pengurus melakukan kawalan serta penyalarsan tugas untuk meningkatkan kecekapan organisasi. Kebijaksanaan pakar juga akan meningkatkan pengaruh serta dapat mengawal perjalanan sistem pengurusan yang melibatkan proses perancangan, semakan dan tindakan.

Kemahiran mengurus oleh pentadbir kokurikulum terhadap pelaksanaan aktiviti kokurikulum adalah berkait rapat dengan kemahiran merancang, mengatur strategi, menyelia, melaksana, mengarah, memotivasi, hubungan sumber manusia, membuat penilaian dan mendapat maklumbalas (Abd Rahim, 1995). Mana kala Stoner et al. (1995), mendefinisikan pengurusan sebagai satu proses merancang, mengelola, memimpin dan mengawal kerja ahli dan penggunaan sumber dalam organisasi untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Setiap proses pengurusan tersebut saling berhubung antara satu sama lain dan berlaku secara serentak seperti pada rajah berikut:



Rajah 1: Ubahsuai daripada Model Proses Pengurusan Stoner, Freeman dan Gilbert (1995)

Berdasarkan model di atas, proses merancang oleh GPKK adalah berdasarkan tiga jenis perancangan iaitu strategik, tahunan dan sumber kokurikulum yang dilakukan pada awal tahun dengan mengambil kira pencapaian rancangan tahun sebelumnya. Seterusnya, proses mengelola melibatkan penubuhan jawatankuasa kokurikulum yang diketuai oleh guru yang mahir dan

mempunyai kepakaran dalam bidang masing-masing. Dalam memimpin kokurikulum pula, sikap bertanggungjawab, kepimpinan melalui teladan, boleh menjadi pakar rujuk serta mampu memberikan motivasi kepada guru dan murid perlu ditunjukkan oleh Gpkk. Proses mengawal pula melibatkan penyeliaan, pemantauan, semakan rekod aktiviti, inventori kemudahan dan peralatan serta perekodan markah kokurikulum murid. Secara ringkasnya, pengurusan kokurikulum berdasarkan model tersebut membolehkan setiap proses dilaksanakan secara serentak, saling berhubung antara satu sama lain serta berlaku dalam pelbagai arah yang membolehkan penambahbaikan dilakukan jika terdapat sebarang kegagalan untuk mencapai objektif bagi setiap proses.

IV. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan tinjauan melalui soal selidik. Penggunaan kaedah tinjauan membolehkan data terpiawai dan maklumbalas daripada responden diperolehi dengan mudah dan berkesan serta membolehkan permasalahan kajian dapat difahami dengan lebih lengkap (Creswell, 2005). Nilai *Alpha Cronbach* keseluruhan item bagi konstruk merancang, mengelola, memimpin dan mengawal adalah 0.986. Pensampelan rawak mudah dijalankan ke atas 184 orang guru penasihat di sekolah menengah bandar dan luar bandar Zon Selatan, Negeri Sarawak. Instrumen kajian melibatkan 53 item amalan pengurusan yang diadaptasikan daripada Hashim (2012) dan Mohamed (2016) dengan menggunakan Skala Likert 5 mata. Dapatan kajian dianalisis menggunakan “*Statistical Package for The Social Sciences*” (SPSS) berdasarkan analisis deskriptif dan inferensi. Analisis inferensi bertujuan untuk menguji perbezaan, kesan, hubungan, perkaitan dan ramalan tentang sesuatu fenomena melalui pembolehubah-pembolehubah kajian (Arsaythamby & Arumugam, 2013). Tahap amalan pengurusan Guru Penolong Kanan Kokurikulum adalah berdasarkan interpretasi skor min lima tahap oleh Tschannen & Gareis (2004) iaitu rendah (1.00 – 1.80), sederhana rendah (1.81- 2.60), sederhana (2.61 – 3.40), sederhana tinggi (3.41 – 4.20) dan tinggi (4.21- 5.00).

V. DAPATAN KAJIAN

Profil demografi responden

Analisis deskriptif profil demografi responden menunjukkan seramai 95 orang (51.6%) responden adalah lelaki dan 89 orang (48.4%) responden perempuan yang berumur di antara 25 hingga 58 tahun. Jumlah responden luar bandar adalah lebih banyak berbanding bandar iaitu 99 orang (53.8%) manakala responden bandar seramai 85 orang (46.2%). Seramai 78 orang (42.4%) GPKK telah menjawat jawatan dalam tempoh kurang daripada 5 tahun berbanding 106 orang (57.6%) melebihi 5 tahun. Terdapat seramai 14 orang responden memegang jawatan sebagai Setiausaha Kokurikulum, 6 orang Setiausaha Sukan,

11 orang Penyelaras Sukan Permainan, 11 orang Penyelaras Kelab Persatuan, 14 orang Penyelaras Badan Beruniform dan 128 orang sebagai guru penasihat. Sebanyak 67.9% responden bersetuju menyatakan GPKK telah membuat tinjauan awal sebelum melantik setiap guru penasihat.

Tahap amalan pengurusan Guru Penolong Kanan Kokurikulum dalam komponen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal

Proses pengurusan yang diamalkan oleh GPKK adalah berdasarkan komponen merancang, mengelola, memimpin dan mengawal. Skor min setiap komponen dan skor min keseluruhan tahap amalan pengurusan yang diamalkan oleh GPKK adalah merujuk kepada interpretasi skor min oleh Tschannen & Gareis (2004).

JADUAL I: TAHAP AMALAN PENGURUSAN GURU PENOLONG KANAN KOKURIKULUM BERDASARKAN KOMPONEN MERANCANG, MENGELOLA, MEMIMPIN DAN MENGAWAL

Komponen pengurusan	Min	Sisihan piawai	Interpretasi
Merancang	3.93	0.68	Sederhana tinggi
Mengelola	3.90	0.61	Sederhana tinggi
Memimpin	3.74	0.84	Sederhana tinggi
Mengawal	3.91	0.74	Sederhana tinggi
Tahap amalan pengurusan secara keseluruhan	3.87	0.72	Sederhana tinggi

Jadual I menunjukkan nilai min keseluruhan tahap amalan pengurusan GPKK adalah pada tahap sederhana tinggi (min=3.87, s.p = 0.72). Nilai min paling tinggi direkodkan pada komponen merancang (min=3.93, s.p= 0.68) pada tahap sederhana tinggi diikuti oleh komponen mengawal (min=3.91, s.p= 0.74) juga pada tahap sederhana tinggi dan komponen mengelola (min=3.90, s.p= 0.61). Nilai min paling rendah adalah pada komponen memimpin dengan nilai (min=3.74, s.p= 0.84). Kesemua komponen pengurusan adalah pada tahap sederhana tinggi.

Perbezaan tahap amalan pengurusan Guru Penolong Kanan Kokurikulum berdasarkan lokasi sekolah

Tahap amalan pengurusan GPKK dianalisis berdasarkan lokasi sekolah iaitu bandar dan luar bandar seperti pada Jadual II.

JADUAL II: PERBEZAAN MIN TAHAP AMALAN PENGURUSAN BERDASARKAN LOKASI SEKOLAH

Komponen	Lokasi	N	Min	Nilai-t	Sig
Merancang	Bandar	85	4.14	3.88	0.00
	Luar	99	3.76		
Mengelola	Bandar	85	4.12	4.78	0.00
	Bandar				

	Luar Bandar	99	3.71		
Memimpin	Bandar	85	4.07	5.22	0.00
	Luar Bandar	99	3.47		
Mengawal	Bandar	85	4.22	5.65	0.00
	Luar Bandar	99	3.65		
Min keseluruhan amalan pengurusan	Bandar	85	4.14	5.25	0.00
	Luar Bandar	99	3.65		

N= 184, p < 0.05

Berdasarkan Jadual II, analisis Ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan amalan pengurusan GPKK berdasarkan lokasi sekolah untuk kesemua komponen pengurusan. Komponen merancang mencatatkan ($t = 3.88$), mengelola ($t = 4.78$), memimpin ($t = 5.22$) dan mengawal ($t = 5.65$). Nilai skor min juga menunjukkan tahap amalan pengurusan GPKK di sekolah menengah bandar adalah lebih tinggi berbanding luar bandar bagi kesemua aspek pengurusan iaitu merancang, mengelola, memimpin dan mengawal.

Perbezaan tahap amalan pengurusan Guru Penolong Kanan Kokurikulum berdasarkan tempoh menjawat jawatan

Tahap amalan pengurusan GPKK berdasarkan tempoh menjawat jawatan ditunjukkan pada Jadual III.

JADUAL III: PERBEZAAN MIN TAHAP AMALAN PENGURUSAN BERDASARKAN TEMPOH MENJAWAT JAWATAN

Konstruk	Tempoh menjawat jawatan	N	Min	Nilai -t	Sig
Merancang	< 5 tahun	78	4.06	2.31	0.02
	> 5 tahun	106	3.84		
Mengelola	< 5 tahun	78	3.99	1.72	0.08
	> 5 tahun	106	3.83		
Memimpin	< 5 tahun	78	3.97	3.50	0.00
	> 5 tahun	106	3.58		
Mengawal	< 5 tahun	78	4.10	3.18	0.00
	> 5 tahun	106	3.78		
Min keseluruhan amalan pengurusan	< 5 tahun	78	4.03	2.93	0.00
	> 5 tahun	106	3.73		

N= 184, p < 0.05

Analisis Ujian-t yang dilakukan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan pengurusan Guru Penolong Kanan Kokurikulum yang menjawat jawatan kurang daripada 5 tahun dan yang melebihi tempoh 5 tahun bagi komponen merancang ($t = 2.31$, $p < 0.05$), memimpin ($t = 3.50$, $p < 0.05$) dan mengawal ($t = 3.18$, $p < 0.05$). Namun demikian, tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan tempoh menjawat jawatan bagi komponen mengelola ($t = 1.72$, $p < 0.05$). Walaubagaimanapun, Guru Penolong Kanan Kokurikulum yang menjawat jawatan kurang daripada 5 tahun mencatatkan nilai min yang lebih tinggi bagi keempat-empat komponen

pengurusan berbanding mereka yang telah menjawat jawatan melebihi 5 tahun.

VI. PERBINCANGAN

Dapatan deskriptif menunjukkan seramai 125 orang (67.9%) responden bersetuju bahawa GPKK telah membuat tinjauan awal sebelum melantik setiap guru penasihat. Ini menunjukkan GPKK membuat pelantikan guru dengan mengambil kira kepakaran, minat dan kebolehan seseorang guru dalam bidang masing-masing selari dengan kajian Mohamed (2016) yang mendapati GPKK di sekolah menengah telah meneliti latar belakang dan pengetahuan seseorang guru sebelum dilantik sebagai guru penasihat sesuatu unit kokurikulum. Kaedah pelantikan sedemikian memberi motivasi dalaman kepada guru penasihat untuk menguruskan unit kokurikulum yang telah dipertanggungjawabkan dengan lebih komited. Pelantikan penyelaras dan ketua unit yang mempunyai latar belakang terpilih adalah penting untuk membantu peningkatan kualiti program dan pengendalian kejayaan kokurikulum di sekolah (Elias et al., 2013).

Tahap amalan pengurusan GPKK berdasarkan persepsi

guru dalam kajian ini secara keseluruhannya masih pada tahap sederhana tinggi selari dengan kajian oleh Wamin (2015) yang mendapati tahap amalan pengurusan kokurikulum guru sekolah berasrama penuh di negeri Selangor masih berada di tahap yang sederhana. Namun demikian, dapatan kajian ini bercanggah dengan kajian (Ayob 2013; Hashim 2012; Abdullah, 2011) yang mendapati tahap amalan pengurusan guru penolong kanan di sekolah menengah berada pada tahap yang tinggi bagi setiap komponen pengurusan.

Skor min tahap pengurusan yang sederhana tinggi dalam komponen merancang menunjukkan para guru bersetuju bahawa GPKK perlu menyediakan perancangan strategik jangka panjang bersama dengan ketua unit kokurikulum dan guru penyelaras dengan mengambil kira takwim sekolah dan takwim peperiksaan. Setiap unit juga perlu menyediakan rancangan tahunan bertepatan dengan kajian Mohamed (2016) yang mendapati perancangan tahunan lepas harus dijadikan rujukan untuk penambahbaikan rancangan tahunan semasa. GPKK perlu menyediakan jadual mesyuarat sepanjang tahun dan menjelaskan visi, misi dan objektif kokurikulum sekolah kepada semua guru.

Persepsi guru terhadap amalan pengurusan GPKK dalam komponen mengelola berada tahap sederhana tinggi. Sebagai seorang pengelola, GPKK perlu memperincikan senarai bidang tugas serta memberikan taklimat kepada semua ahli jawatankuasa pengelola sesuatu aktiviti kokurikulum.

Pembahagian tugas guru perlu seimbang kerana beban tugas yang berlebihan dan kurang sokongan daripada pihak pentadbir akan menjejaskan interaksi positif guru dengan pelajar akibat kekangan masa (Jo, 2014). Setiap guru perlu menjawat tiga bidang tugas dalam kokurikulum di sekolah (Mohamed & Baba, 2016). Ketiadaan perancangan yang cekap dalam melantik guru penasihat berdasarkan kemahiran akan menyebabkan guru yang kurang berpengalaman ini menghadapi kesukaran untuk membimbing dan mengendalikan unit kokurikulum yang telah dipertanggungjawabkan (Hashim, 2012).

Tahap amalan memimpin pelaksanaan kokurikulum di sekolah masing-masing oleh GPKK adalah sederhana tinggi selari dengan dapatan kajian Ismail (2011) yang mendapati aspek kepimpinan pentadbir dalam kokurikulum masih pada tahap sederhana. Dapatan kajian menunjukkan hanya terdapat 62 % sahaja guru yang bersetuju bahawa GPKK dapat membimbing guru baharu dalam pengurusan fail kokurikulum serta mempengaruhi guru untuk melibatkan diri dalam aktiviti kokurikulum. Hubungan dan persekitaran yang baik antara pentadbir dan guru dapat mengurangkan tekanan guru dalam melaksanakan kokurikulum (Hasan, Kadir & Asimiran 2013). Dalam memimpin pelaksanaan kokurikulum di sekolah, seorang GPKK seharusnya menjadi pakar rujuk untuk penganjuran sesuatu program, sentiasa memberikan motivasi kepada pasukan sekolah serta menunjukkan kepimpinan melalui teladan dengan bersama-sama turun padang semasa pengelolaan sesuatu aktiviti kokurikulum (Mohamed, 2016). Kemahiran memimpin yang tinggi adalah penting untuk memotivasikan guru untuk terus melibatkan diri secara menyeluruh dalam pelaksanaan kokurikulum di sekolah.

Dapatan kajian bagi komponen mengawal GPKK adalah tahap sederhana tinggi selari dengan dapatan kajian Wamin (2015). Namun demikian dapatan ini menyanggah dapatan kajian (Ayob, 2013; Hashim, 2012; Abdullah 2011) yang mendapati pengurusan GPKK dalam komponen mengawal pada tahap yang tinggi. Dalam komponen mengawal, GPKK perlu sentiasa memantau dan memberikan maklumbalas pelaksanaan aktiviti kokurikulum yang telah dilaksanakan oleh guru. Ini disokong oleh dapatan kajian yang menunjukkan hanya 59.2% sahaja responden bersetuju menyatakan GPKK menyediakan borang penilaian sesuatu program kokurikulum untuk penambahbaikan. Laporan dan maklumbalas adalah penting untuk menilai semula keberkesanan program serta prestasi pasukan sekolah bagi membolehkan penambahbaikan serta peningkatan prestasi dapat dicapai untuk program seterusnya (Mohamed, 2016).

Selain itu, terdapat perbezaan yang signifikan amalan pengurusan GPKK di sekolah menengah bandar dan luar bandar dalam kesemua komponen pengurusan iaitu merancang, mengelola, memimpin dan mengawal. Skor min yang lebih tinggi dalam keempat-empat komponen pengurusan menunjukkan GPKK di sekolah menengah bandar lebih mahir merancang pelaksanaan kokurikulum sepanjang tahun, memperinci dan menjelaskan tugas guru, mampu menjadi pakar rujuk dan mengambil berat aspek

penilaian guru ke atas aktiviti kokurikulum yang telah dilaksanakan. Hubungan yang baik dengan komuniti serta organisasi luar juga mendedahkan mereka kepada pengurusan yang lebih berkesan dan membolehkan pengelolaan program kokurikulum dengan kerjasama pihak luar kerap dilakukan. Ini selari dengan dapatan kajian oleh Ghani et al. (2014) iaitu penambahbaikan sesebuah sekolah sering bergantung kepada faktor lokasi dan juga disokong oleh (Ayob, 2013; Mat Som, 2004) yang mendapati faktor demografi dan lokasi sekolah mempengaruhi pelaksanaan inovasi kokurikulum yang lebih berkesan di sekolah.

Dapatan kajian juga mendapati terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan pengurusan GPKK yang menjawat jawatan kurang daripada 5 tahun dan melebihi 5 tahun kecuali bagi komponen mengelola. GPKK yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun mencatatkan skor min lebih tinggi kerana mereka sentiasa mempraktikkan amalan pengurusan yang diperolehi daripada kursus pengurusan, bersikap positif untuk menambah ilmu pengetahuan serta lebih kreatif dalam merancang dan melaksanakan program kurikulum. Dapatan ini menyamai kajian oleh Ghani et al. (2014) iaitu terdapat hubungan signifikan antara tahap pengetahuan dan kesediaan guru novis menguruskan aktiviti kokurikulum. Pengetua juga mengambil berat akan guru penolong kanan novis dalam usaha membentuk sikap profesionalisme yang lebih cemerlang (Ayob, 2013). Namun demikian, tidak terdapat perbezaan signifikan tahap amalan pengurusan bagi komponen mengelola berdasarkan tempoh menjawat jawatan disebabkan oleh pengalaman luas GPKK senior serta kepercayaan penuh yang diberikan oleh pengetua kepada mereka dalam mengelola aktiviti kokurikulum.

Dapatan kajian ini memberi implikasi positif kepada GPKK dimana mereka dapat mengetahui tahap sebenar amalan pengurusan yang telah diamalkan berdasarkan persepsi guru penasihat kokurikulum dan menjadi indikator untuk mereka melakukan perubahan. Sebagai pengurus kokurikulum, mereka perlu meningkatkan kemahiran mengurus dengan teratur dan lebih sistematik serta melakukan penambahbaikan ke atas amalan pengurusan yang sedia ada dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul. GPKK yang telah lama menjawat jawatan perlu sentiasa meningkatkan pengetahuan pengurusan mengikut keperluan pengurusan terkini agar sesuai dengan perubahan yang sentiasa berlaku.

VII. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan amalan pengurusan GPKK masih pada tahap sederhana tinggi bagi keempat-empat komponen pengurusan iaitu merancang, mengelola, memimpin dan mengawal. Ini menunjukkan masih terdapat beberapa aspek pengurusan bagi setiap komponen perlu diperbaiki oleh GPKK untuk mencapai kualiti dan tahap pengurusan yang lebih mantap. GPKK juga

perlu menyeimbangkan kecekapan pengurusan dalam setiap komponen agar pengurusan kokurikulum dapat berjalan dengan baik dan berkesan. GPKK juga harus mengamalkan kemahiran komunikasi interpersonal yang baik dengan semua guru, bersikap positif, komited dan selalu memberikan motivasi kepada guru penasihat yang merupakan pelaksana kokurikulum di sekolah. Kesimpulannya, keberkesanan dan kejayaan pelaksanaan aktiviti kokurikulum bergantung kepada keupayaan serta kemantapan aspek merancang, mengelola, memimpin dan mengawal yang diamalkan oleh GPKK di sekolah.

RUJUKAN

- Abd Rahim, A.A. (1995). *Pengurusan Kokurikulum*. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti.
- Abdulah, N.A.D. (2011). Kompetensi guru dalam pengurusan kokurikulum sekolah. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Arsythamby, V., & Arumugam, R. (2013). *Kaedah analisis & interpretasi data*. Kedah: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.
- Ayob, N. (2013). Peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum dari perspektif uru Zon Keramat. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Creswell, J.W. (2005). *Educational research: planning, conducting and evaluating, quantitative and qualitative research*. Ed.Ke-2, New Jersey: Pearson Education.
- Elias, M.J., Graczyk, P.A., Weissberg, R.P., & Zins, J.E. (2013). Implementation, sustainability, and scaling up social-economic and academic innovation in public schools. *School psychology review*, 32, 303-315.
- Ghani, M.F, Elham, F., Awang, Z., & Sharil @ Marzuki, C. (2014). Pengajaran pendidikan jasmani di sekolah menengah kawasan bandar dan luar bandar:perspektif murid. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(3), 54-76.
- Hasan, M.F, Kadir, S.A, & Asimiran, S. (2013). Hubungan persekitaran sekolah dan penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 38(2),1-19.
- Hashim, N.H. (2012). Amalan pengurusan pentadbir kokurikulum dalam pelaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah-sekolah menengah daerah Taiping. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ismail, N.Z. (2011). Peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum di sebuah sekolah menengah harian biasa luar bandar daerah Lipis, Pahang. Kertas Projek Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Jo, S.H. (2014). Teacher commitment: Exploring associations with relationships and Emotions. *Teaching and Teacher Education* 43, 120-130.
- Kenneth, G., Edward, F. V., Authur, A. E., & Betty F. M. (1996). *The Administration of Physical Education, Sport, and Leisure Programs (6th) Edition*. Massachussts: A Simon & Schuster Company.
- Mahoney, J.T., & Kor, Y.Y. (2005). How dynamics, management, and governance of resource deployment influence firm-level performance. *Strategic Management Journal*, 26, 489-496.
- Mat Som, H. (2004). Guru dan pelaksana inovasi kurikulum: sorotan dan perbincangan. Dicapai pada 13 April 2018. <http://www.myjurnal.my/public/article-view.php?id=12049>.
- Mohamed, N.A.S. (2016). Pelaksanaan pengurusan kokurikulum di Sekolah Menengah Harian. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Malaya
- Mohamed, N.A.S & Baba, S. (2016). Proses pelaksanaan pengurusan kokurikulum yang diamalkan oleh kumpulan pengurusan kokurikulum di Sekolah Menengah Harian. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 17-43.
- Mohd Hamzah, M.I & Ayob, N. (2015). Peranan pengetua dalam pengurusan kokurikulum dari perspektif guru Sekolah Menengah Kebangsaan Zon Keramat. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40 (2), 129 – 138.
- Mohd Hamzah, M.I & Hussin, S. (2009). *Pengurusan perubahan terancang dalam pembestarian sekolah: proses pelaksanaan polisi*. Kuala Lumpur: Penerbitan Universiti Malaya.
- Stoner, J.A., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1995). *Pengurusan* (6th Ed.). Terjemahan oleh Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Taylor, F.W. (1947). *Scientific Management*. New York: Harper.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C.R. (2004). Principle's Sense of Efficacy: Assessing a Promising Construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Wamin, A. (2015). Hubungan antara sikap guru terhadap aktiviti kokurikulum dengan pengurusan kokurikulum Sekolah Berasrama Penuh di Negeri Selangor. Tesis Sarjana. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Zainuddin, Z.A, Daud, Y., & Mohd Nor, S.A. (2016). Pengurusan kokurikulum dan tahap penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Kuala Terengganu. *Prosiding International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, 25-27 Oktober.

Penglibatan Ibu Bapa Yang Berkesan Ke Arah Meningkatkan Prestasi Pencapaian Akademik Murid

Mohd Zabil Ikhsan Mohamed Nasaruddin & Azlin Norhaini Mansor

Abstrak- Kajian-kajian lepas menunjukkan penglibatan ibu bapa merupakan salah satu aspek penting yang dapat membantu dalam pendidikan anak-anak. Penglibatan ibu bapa dalam pembelajaran anak-anak dapat mempengaruhi prestasi pencapaian akademik mereka. Walau bagaimanapun, penglibatan ibu bapa di sekolah masih lagi kurang dan perlu dimantapkan. Tujuan kertas konsep ini ialah untuk membincangkan kepentingan penglibatan ibu bapa dalam pendidikan anak-anak dan cadangan untuk penglibatan ibu bapa yang berkesan di sekolah. Satu tinjauan literatur dijalankan bagi melihat peranan dan penglibatan ibu bapa dalam pendidikan anak-anak secara menyeluruh melalui kajian dalam dan luar negara. Kajian ini dijalankan secara analisis dokumen menerusi pembacaan buku dan artikel yang berkaitan perkara ini. Menerusi kertas konsep ini, peranan dan penglibatan ibu bapa dalam konteks meningkatkan prestasi pencapaian akademik anak-anak akan dapat dimantapkan dan dipertingkatkan keberkesanannya. Model penglibatan ibu bapa Epstein sesuai menjadi rujukan utama dalam usaha menggalakkan penglibatan ibu bapa di sekolah selari dengan hasrat yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Kata kunci -- pendidikan anak-anak, penglibatan ibu bapa, prestasi pencapaian akademik, model penglibatan ibu bapa Epstein

Abstract -- Previous research shows that the involvement of parents is an important aspect that can help educate their children. Parents involvement in children's learning can affect their academic performance. However, parental involvement in schools is still lacking and must be developed. The purpose of this concept paper is to discuss the importance of involving parents in the education of children and to make recommendations regarding the effective participation of parents in school. A literature review of the role and involvement of parents in the education of their children as a whole was conducted through studies within and outside the country. This study was conducted in the analysis of documents by reading books, journals and other references on this issue. Through this concept paper, the role and participation of parents will be created in the context of improving the performance of children's academic attainments and improving their effectiveness. Epstein's parental involvement model is an appropriate reference in the efforts to encourage parental involvement in schools, in accordance with the vision stated in the Malaysian Education Blueprint (MEB) 2013-2025.

Keywords -- children education, parental involvement, academic performance, Epstein parental involvement model

Mohd Zabil Ikhsan Mohamed Nasaruddin, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia (Emel : p92561@siswa.ukm.edu.my)
Azlin Norhaini Mansor, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia (Emel : azlinmansor@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah menyatakan komitmen Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam usaha mewujudkan kerjasama ibu bapa, komuniti dan sektor swasta secara meluas dan ini telah dinyatakan dalam anjakan yang kesembilan. Sehubungan dengan itu, sarana sekolah dan sarana ibu bapa telah diperkenalkan sebagai sebagai inisiatif kebangsaan bagi meningkatkan penglibatan ibu bapa, komuniti dan sektor swasta ke arah bersatu dan menyokong satu matlamat iaitu membantu murid berjaya.

Penglibatan ibu bapa dalam pendidikan anak sememangnya mampu mengubah sistem pendidikan negara ke arah kecemerlangan dan kemenjadian murid Sekolah pula menjadi tonggak utama dalam meningkatkan penglibatan ibu bapa dan komuniti dalam pembelajaran anak. Terdapat enam elemen yang menyokong penglibatan ibu bapa dan komuniti iaitu iklim sekolah yang kondusif, komunikasi dua hala, sokongan terhadap kejayaan murid, tanggungjawab bersama, keputusan bersama dan kumpulan sokongan bersama (KPM, 2013). Selain itu, inisiatif penglibatan ibu bapa dan komuniti (PIBK) juga diwujudkan untuk menggalakkan ibu bapa dan komuniti supaya terlibat secara aktif dalam menyokong pembelajaran murid, sekaligus membina suatu ekosistem pendidikan yang bukan sahaja terhad kepada persekitaran dan komuniti sekolah tetapi merangkumi ibu bapa dan juga komuniti berhampiran. Keberhasilan yang diharapkan melalui PIBK ialah ibu bapa dan komuniti menjadi rakan strategik sekolah dan berpeluang memberikan input kepada strategi penambahbaikan sekolah.

Ibu bapa merupakan individu yang paling rapat dan berpengaruh kepada anak-anak. Penglibatan ibu bapa dalam proses pembelajaran anak-anak boleh dilakukan dengan menyokong pendidikan anak-anak dalam pelbagai cara seperti menyediakan suasana pembelajaran yang kondusif, mengadakan aktiviti ilmiah dan sebagainya. Penglibatan ibu bapa sebagai keluarga mahu pun komuniti memainkan peranan penting dalam penyediaan suasana pembelajaran yang selesa untuk anak-anaknya (Epstein & Salinas, 2004) seterusnya dapat mempengaruhi pencapaian seseorang murid di sekolah (Henderson & Berla, 1994). Kesedaran tentang peranan dan tanggungjawab terhadap pendidikan anak-anak perlu ada pada setiap ibu bapa supaya mereka boleh terlibat secara aktif sejak dari pendidikan awal sehingga ke peringkat yang lebih tinggi.

Menurut Henderson & Mapp (2002), kecemerlangan murid tidak dapat dicapai sekiranya penglibatan ibu bapa murid dalam program dan aktiviti sekolah tidak dapat ditingkatkan. Kenyataan mantan Menteri Pendidikan Datuk Seri Mahdzir Khalid menunjukkan penglibatan ibu

bapa dalam aktiviti di sekolah seluruh negara masih belum mencapai tahap yang membanggakan dan perlu dipertingkatkan (Utusan Malaysia, 2016). Ibu bapa juga tidak pasti tentang kepentingan dan peranan yang boleh disumbangkan dalam aktiviti PIBG (M. Al Muz-Zammil & Moong, 2009). Selain itu, wujud halangan untuk sekolah mewujudkan perkongsian dengan ibu bapa dan komuniti disebabkan faktor bahasa, faktor sosioekonomi, desakan kerja, pengalaman negatif dengan pihak sekolah dan jantina (Frederico & Whiteside, 2016, Ibrahim, Small, & Grimley, 2009, Fletcher & Silberberg, 2006).

II. TUJUAN

Kertas konsep ini bertujuan untuk membincangkan tentang amalan terbaik bagi penglibatan ibu bapa yang dilaksanakan di Amerika Syarikat dan langkah-langkah yang dicadangkan untuk memantapkan inisiatif penglibatan ibu bapa seperti yang dihasratkan dalam PPPM 2013-2025.

III. MODEL

Dalam mengkaji penglibatan ibu bapa, model yang biasa digunakan ialah model penglibatan ibu bapa Joyce (2002) yang menjelaskan dalam Teori Pengaruh Bertindan berkaitan saling pengaruh antara sekolah, ibu bapa dan komuniti ke atas murid. Model penglibatan ibu bapa Eipstein mengetengahkan enam kategori dalam model tersebut iaitu kategori keibubapaan, komunikasi, kesukarelawanan, pembelajaran di rumah, membuat keputusan dan kerjasama dengan komuniti.

Sekolah melalui guru boleh membantu ibu bapa menyediakan persekitaran yang kondusif untuk pembelajaran di rumah. Penglibatan ibu bapa dalam proses pendidikan anak-anak sangat penting dalam membentuk dan memberi kesan kepada konsep sendiri antaranya kesan ke atas pencapaian akademik (Rohaty, 2003). Komunikasi dua hala yang positif dapat memastikan ibu bapa dan pihak sekolah berkongsi visi yang sama dalam menyokong pembelajaran anak-anak di sekolah. Ibu bapa diberi peluang untuk melibatkan diri secara sukarela dalam aktiviti atau program yang dianjurkan oleh sekolah. Selain itu, ibu bapa berpeluang menyumbang tenaga kepada sekolah dengan menggunakan bakat dan kemahiran yang ada.

Penglibatan ibu bapa dalam pembelajaran anak-anak di rumah amat penting dalam memberi kesan yang positif terhadap perkembangan anak-anak dalam aktiviti pembelajaran. Peranan guru di sekolah pula ialah dengan memberi khidmat nasihat dan idea kepada ibu bapa untuk membantu anak-anak mereka dalam aktiviti pembelajaran di rumah. Penglibatan ibu bapa dalam membuat keputusan amat penting dalam memberi sokongan kepada perancangan aktiviti atau program yang dijalankan di sekolah. Keputusan yang dibuat oleh ibu bapa dapat membantu pihak sekolah supaya sentiasa peka terhadap pandangan dan keperluan komuniti. serta mewujudkan rasa kebersamaan. Kerjasama antara sekolah dengan komuniti dapat meningkatkan peluang pembelajaran dan pengalaman murid. Dengan adanya kerjasama dengan komuniti, sekolah akan mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat setempat dan memberikan nilai

tambah kepada setiap aktiviti dan program yang dirancang oleh sekolah.

IV. ULASAN KEPUSTAKAAN

Ibubapa merupakan "role model" kepada anak-anak, dan ibu bapa yang mempunyai anak-anak yang berjaya dalam akademik akan sentiasa memberi nasihat betapa pentingnya melanjutkan pelajaran di tahap yang tinggi (Candis, 2003). Arnold, Zeljo, Doctoroff, & Ortiz (2008) menyatakan hubungan antara ibu bapa dan murid adalah elemen utama dalam kemajuan murid. Selain itu menurut Stylianides & Stylianides (2011) interaksi anak dengan ibu bapa mempunyai kesan positif yang signifikan kepada pencapaian akademik anak. El Nokali, Bachman, & Votruba-Drzal (2010) mentakrifkan penglibatan ibu bapa sebagai tingkah laku ibu bapa di rumah dan dalam persekitaran sekolah yang menyokong kemajuan pendidikan anak-anak mereka. Perkara ini disokong oleh kenyataan bahawa keterlibatan ibu bapa di rumah mahu pun di sekolah secara berterusan didapati berkait rapat dengan pencapaian akademik anak-anak (Izzo, Weissberg, Kaspro, & Fendrich, 1999)

Desimone (1999) menyatakan status sosioekonomi mempengaruhi tahap penglibatan ibu bapa dalam pendidikan anak mereka. Ibu bapa yang mempunyai status sosioekonomi yang tinggi mempunyai penglibatan yang baik dan memberi kesan yang lebih baik kepada anak-anak (McNeal, 2001). Vellymalay (2013) dalam kajiannya mendapati ibu bapa terlibat secara aktif dengan pendidikan anak mereka di rumah tanpa mengira status sosioekonomi dalam konteks pendidikan Malaysia Manakala Sohail, Mahmood, Ali, & Rafi (2012) menyatakan tahap pendidikan ibu bapa dan pekerjaan mempunyai pengaruh yang kuat ke atas pembelajaran murid. Walau bagaimanapun, J. L. Epstein (2001) pula mendapati pencapaian murid adalah lebih baik apabila ibu bapa terlibat dalam pendidikan anak-anak tanpa mengira aspek sosioekonomi, latar belakang etnik atau keturunan, dan tahap pendidikan mereka.

V. KONSEP AMALAN TERBAIK PENGLIBATAN IBU BAPA

Penglibatan ibu bapa dan komuniti merupakan salah satu agenda penting dalam usaha mentransformasi sistem pendidikan di Malaysia. Oleh yang demikian, penglibatan ibu bapa yang berkesan perlu dirangka. Berikut dinyatakan amalan terbaik penglibatan ibu bapa yang boleh dijadikan panduan oleh sekolah berdasarkan Dasar Penglibatan Ibu Bapa dan Keluarga Lembaga Pendidikan (Ohio), Standard Persatuan Ibu Bapa dan Guru Kebangsaan untuk Perkongsian Keluarga dengan Sekolah, Amerika Syarikat dan model penglibatan ibu bapa Joyce Eipstein (J. L. Epstein, 2009).

Iklm Sekolah

Sekolah perlu mewujudkan suasana yang bersifat terbuka dengan sentiasa menerima kedatangan ibu bapa ke sekolah serta mengeratkan hubungan dengan menyalurkan maklumat penting berkaitan sekolah. Guru dan ibu bapa juga perlu sentiasa berhubung melalui pelbagai medium seperti emel, telefon atau lawatan ke rumah. Mapp (2005)

menyatakan bahawa sekolah perlu menawarkan program mengikut kehendak ibu bapa. Pengangkutan dan penjagaan anak-anak perlu diambil kira bagi memastikan ibu bapa dapat menghadiri aktiviti atau program di sekolah. Dengan melaksanakan aktiviti-aktiviti ini, guru dan pentadbir dapat mewujudkan kepercayaan, nilai-nilai kebersamaan, komunikasi dua hala yang berterusan dan rasa saling hormat-menghormati dengan ibu bapa.

Sokongan Pembangunan Anak-Anak

Sekolah perlu mengadakan bengkel dan menyediakan bahan rujukan untuk ibu bapa bagi pembangunan anak-anak supaya ibu bapa dapat meletakkan jangkaan yang bersesuaian mengikut pelbagai kumpulan umur. Ini adalah kerana jenis penglibatan ibu bapa adalah berbeza mengikut umur dan tahap perkembangan (Peterson & Kreider, 2005). Oleh itu, ibu bapa perlu mengetahui peranan mereka dalam membantu perkembangan anak-anak secara berterusan. Seterusnya, sekolah boleh mencadangkan kepada ibu bapa tentang cara mewujudkan persekitaran rumah yang kondusif untuk menyokong pembelajaran mengikut tahap persekolahan anak-anak. Selain itu, sekolah perlu menjalankan perkongsian dengan agensi setempat untuk menyediakan bengkel keibubapaan yang berkala serta mengadakan lawatan ke rumah pada setiap tahap peralihan pendidikan.

Komunikasi Berkesan

Komunikasi amat penting untuk melibatkan ibu bapa sebagai rakan pembelajaran murid. Sekolah perlu menyediakan maklumat berkaitan dasar kerja rumah bagi ibu bapa menyokong kerja murid di rumah. Selain itu, pengedaran fail berkaitan kerja rumah dilaksanakan secara mingguan dan bulanan kepada ibu bapa supaya mereka dapat memantau kerja rumah anak-anak. Komunikasi tentang dasar sekolah secara jelas juga perlu disampaikan kepada semua keluarga dan mekanisme rasmi perlu ditetapkan untuk keluarga berkomunikasi dengan pentadbir dan guru berdasarkan keperluan. Selain itu, cadangan dan komen ibu bapa amat diperlukan dalam usaha penambahbaikan berterusan.

Memperkuh Pengetahuan Dan Kemahiran

Westmoreland, Rosenberg, Lopez, & Weiss, (2009) mendapati penglibatan keluarga paling berkesan sekiranya ia berhubung secara langsung dengan pembelajaran. Sekolah perlu memberikan latihan dan alat bantuan bersesuaian untuk ibu bapa meningkatkan kemahiran belajar dalam pelbagai matapelajaran akademik. Guru-guru memberikan kerja rumah yang memerlukan murid berbincang dengan keluarga tentang pembelajaran di kelas. Sekolah juga menyediakan direktori sumber dan aktiviti komuniti yang bersesuaian dengan kemahiran dan bakat murid. Selain itu, sekolah perlu menyediakan bengkel untuk memaklumkan kepada keluarga tentang jangkaan dan standard yang perlu dicapai oleh murid di setiap tahap persekolahan.

Perancangan, Kepimpinan Dan Kesukarelawanan

Sekolah perlu memberikan peranan kepada ibu bapa dalam membuat keputusan dan menjadi penasihat dalam

jawatankuasa tertentu. Namun begitu, latihan dalam bidang-bidang yang terlibat seperti kurikulum dan kokurikulum perlu diberikan terlebih dahulu kepada ibu bapa. Selain itu, ibu bapa dilantik sebagai wakil untuk membantu pentadbiran sekolah. Untuk mendapatkan penglibatan yang bertepatan bagi program sekolah dan keperluan sokongan bagi staf, sekolah boleh menjalankan kaji selidik terhadap ibu bapa untuk mengenal pasti minat kesukarelawanan, bakat dan kesediaan mereka. Pengiktirafan juga boleh diberikan ke atas penglibatan secara sukarelawan dengan mengadakan acara atau pemberian sijil. Sekolah juga boleh menyediakan struktur rangkaian yang menghubungkan setiap keluarga dengan wakil ibu bapa yang telah dilantik.

Sumber Komuniti

Penglibatan ibu bapa dan komuniti yang berhubung dengan pembelajaran murid memberi kesan paling besar terhadap pencapaian berbanding penglibatan dalam bentuk yang lain (Henderson & Map, 2002). Akses keluarga kepada program dalam komuniti diperluaskan melalui perkongsian komuniti dengan sekolah seperti penjagaan kesihatan dan perkhidmatan awam bagi memastikan keluarga mempunyai sumber yang mencukupi untuk melibatkan diri dalam pendidikan anak-anak mereka. Selain itu, jalinan kerjasama dibina antara komuniti dengan keluarga termasuk murid melalui projek pembelajaran dalam komuniti dan membuka peluang kepada latihan yang berkaitan.

VI. CADANGAN

Gelombang Kedua PPPM (2016-2020) telah menggariskan inisiatif yang akan dijalankan iaitu memperluas peranan PIBG dalam menyokong sekolah, menggerakkan libat urus peringkat sekolah dengan komuniti yang lebih besar dan menyediakan jaringan sokongan seperti Kumpulan Sokongan Ibu Bapa untuk belajar dan berkongsi amalan terbaik. Bahagian Pengurusan Sekolah Harian (BPSH) sebagai pemegang inisiatif perlu memainkan peranan penting dalam menggiatkan penglibatan ibu bapa dalam skop yang lebih menyeluruh dan berkesan. Ibu bapa perlu mempunyai hubungan yang baik dengan sekolah dan mengubah persepsi negatif sedia ada yang wujud antara guru dengan ibu bapa. Persepsi negatif seperti ibu bapa tidak memahami peranan guru dan sentiasa mencari kesalahan guru perlu dibuang dengan penyaluran maklumat yang komprehensif tentang sekolah kepada ibu bapa. Selain itu, persepsi guru yang merasakan penglibatan ibu bapa sebagai suatu gangguan kepada tugas mereka juga perlu diubah. Perkara ini perlu ditangani secara berkesan dengan guru-guru diberikan latihan oleh pihak KPM menerusi JPN dan PPD berkaitan strategi atau teknik menggalakkan penglibatan ibu bapa di sekolah. Dengan cara ini, kesedaran tentang pentingnya penglibatan ibu bapa dapat diterapkan dalam diri setiap guru. Pemimpin sekolah pula mempunyai tanggungjawab untuk mewujudkan iklim sekolah yang kondusif bukan sahaja di kalangan warga sekolah malah untuk ibu bapa dan komuniti supaya wujud hubungan yang baik antara sekolah dengan ibu bapa dan komuniti. Dasar terbuka, kepercayaan, nilai-nilai yang

dikongsi bersama dan komunikasi dua hala yang berkesan mampu mewujudkan rasa hormat dan seterusnya memastikan tiada jurang antara sekolah dengan ibu bapa.

Penubuhan Kumpulan Penggerak Sarana Kebangsaan (KPSK) sebagai penggerak kepada Inisiatif Peluasan PIBK di peringkat negeri, daerah dan sekolah merupakan usaha yang sangat baik serta memainkan peranan penting dalam penglibatan ibu bapa dan komuniti. Pengisian setiap aktiviti. KPSK yang dirangka perlu melihat kepada keperluan utama ibu bapa dan komuniti dan tidak bersifat 'one-off'. Sokongan dan latihan berterusan perlu diberikan kepada ibu bapa dan guru bagi memantapkan dan memperkukuhkan segala perancangan dan pelaksanaan aktiviti. KPSK juga perlu sentiasa peka dengan perkembangan isu semasa berkaitan pendidikan supaya kefahaman yang jelas diperolehi oleh PIBK untuk menangani isu yang timbul. Amalan-amalan terbaik untuk penglibatan ibu bapa juga perlu dilihat secara menyeluruh dan bukan bersifat "one size fits all". Strategi penglibatan ibu bapa dalam membantu pembelajaran perlu disesuaikan dengan tahap pendidikan anak-anak. Konteks setempat juga perlu dilihat dalam melaksanakan sesuatu program agar penglibatan ibu bapa dapat dimanfaatkan secara optimum.

Inisiatif PIBK yang disokong oleh PIBG dan Kumpulan Sokongan Ibu Bapa (KSIB) perlu mengadakan bengkel keibubapaan secara berkala di sekolah supaya ibu bapa dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan kemahiran berkaitan keibubapaan yang dapat membantu dalam pembelajaran anak-anak. Penganjuran bengkel atau seminar boleh dilaksanakan secara kolaborasi antara sekolah dengan komuniti atau agensi luar. Secara tidak langsung, hubungan antara ibu bapa dengan sekolah dan komuniti dapat diperkukuhkan secara berterusan.

Media sosial boleh digunakan sebagai platform untuk mempromosi tentang kepentingan penglibatan ibu bapa secara lebih meluas kepada orang awam. Ia mampu memberikan impak yang besar dalam memberikan maklumat kerana penggunaannya sangat tinggi pada masa kini. Aktiviti dan program berkaitan penglibatan ibu bapa perlu disebar dan diberikan liputan yang meluas bagi memberikan kesedaran kepada orang ramai tentang kepentingannya.

VII. KESIMPULAN

Penglibatan ibu bapa merupakan satu inisiatif yang diberikan keutamaan dalam PPPM untuk mempertingkatkan kualiti pendidikan. KPM komited dalam memastikan penglibatan ibu bapa dengan memperkenalkan sarana ibu bapa dan sarana sekolah melalui inisiatif PIBK yang disokong oleh KPSK. Inisiatif-inisiatif yang diwujudkan ini selari dengan amalan di negara-negara maju yang telah lama melaksanakan inisiatif penglibatan ibu bapa di sekolah, terutama dalam meningkatkan pencapaian akademik. Walau bagaimanapun, penglibatan ibu bapa bukan suatu perkara yang mudah kerana ia memerlukan strategi yang bersesuaian dan dilaksanakan secara berterusan. Oleh yang demikian, model penglibatan ibu bapa Epstein merupakan model yang paling sesuai dan menjadi rujukan utama dalam usaha menggalakkan penglibatan ibu bapa di

sekolah. Adaptasi dan penyesuaian ciri-ciri model ini dengan sistem di Malaysia membolehkan amalan terbaik penglibatan ibu bapa dapat dikenal pasti bagi memastikan penglibatan ibu bapa di sekolah yang signifikan dan berkesan.

RUJUKAN

- Arnold, D. H., Zeljo, A., Doctoroff, G. L., & Ortiz, C. (2008). Parent involvement in preschool: Predictors and the relation of involvement to preliteracy development. *School Psychology Review*.
- Candis, Y. H. (2003). The Home Environment of Gifted Puerto Rican Children: Family Factors Which Support High Achievement.
- Desimone, L. (1999). Linking parent involvement with student achievement: Do race and income matter? *Journal of Educational Research*.
- El Nokali, N. E., Bachman, H. J., & Votruba-Drzal, E. (2010). Parent involvement and children's academic and social development in elementary school. *Child Development*.
- Epstein, J. C., & Salinas, K. C. (2004). Partnering with families and communities. *Educational Leadership*.
- Epstein, J. L. (2001). *School, family, and community partnerships: preparing educators, and improving schools*. Westview Press.
- Epstein, J. L. (2009). *School, family, and community partnerships: your handbook for action*. Corwin Press.
- Epstein, J. L., Sanders, M., Simon, B. S., Salinas, K. C., & Jansorn, Natalie Rodriguez Van Voorhis, F. L. (2002). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*.
- Fletcher, R., & Silberberg, S. (2006). Involvement of fathers in primary school activities. *Australian Journal of Education*.
- Frederico, M., & Whiteside, M. (2016). Building School, Family, and Community Partnerships: Developing a Theoretical Framework. *Australian Social Work*.
- Henderson, A. T., & Berla, N. (1994). *A new generation of evidence: the family is critical to student achievement*. National Committee for Citizens in Education.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). A New Wave of Evidence The Impact of School, Family and Community Connections on Study Achievement. *SEDL -Advancing Research, Improving Education*.
- Ibrahim, H. H., Small, D., & Grimley, M. (2009). Parent/School Interface: Current Communication Practices and Their Implication for Somali Parents. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 4(2), 19–30.
- Izzo, C. V., Weissberg, R. P., Kasprow, W. J., & Fendrich, M. (1999). A longitudinal assessment of teacher perceptions of parent involvement in children's education and school performance. *American Journal of Community Psychology*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Sarana Sekolah*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan

- Malaysia.
- M. Al Muz-Zammil, Y., & Moong, S. K. (2009). Peranan Ibumama Dalam Persatuan Ibumama Dan Guru-Guru (PIBG) Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Di Kulai, Johor, (2005).
- Mapp, K. (2005). Why and How do You Link Family Engagement Practices to Learning? The Harvard Family Research Project.
- McNeal, R. B. (2001). Differential effects of parental involvement on cognitive and behavioral outcomes by socioeconomic status. *Journal of Socio-Economics*.
- Peterson, L., & Kreider, H. (2005). Making the Case for Parent Involvement and Engagement. Harvard Family Research Project. Dimuat turun Oktober 24, 2018, daripada http://www.hfrp.org/var/hfrp/storage/fckeditor/File/making_the_case_parent.pdf
- Rohaty, M. M. (2003). *Pendidikan prasekolah: Cabaran Kualiti (Syarahan Perdana)*. Bangi: Penerbitan Malindo Sdn. Bhd.
- Sohail, M. M., Mahmood, B., Ali, M., & Rafi, S. (2012). The Sociology of Classroom and Students Family Background Influencing Students Learning: A Study At University Of Sargodha. *International Journal of Asian Social Science*, 2(4), 513–529.
- Stylianides, A. J., & Stylianides, G. J. (2011). A type of parental involvement with an isomorphic effect on urban children's mathematics, reading, science, and social studies achievement at kindergarten entry. *Urban Education*.
- Utusan Malaysia. (2016). Tahap penglibatan ibu bapa di sekolah perlu dipertingkatkan. Dimuat turun November 1, 2018, daripada <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/tahap-penglibatan-ibu-bapa-di-sekolah-perlu-dipertingkatkan-mahdzir-khalid-1.387116>
- Vellymalay, S. K. N. (2013). Relationship Between Malay Parents' Socioeconomic Status And Their Involvement In Their Children's Education At Home, 8(1), 55–60.
- Westmoreland, H., Rosenberg, H. M., Lopez, M. E., & Weiss, H. (2009). Seeing is Believing: Promising Practices for How School Districts Promote Family Engagement. Issue Brief. *Harvard Family Research Project*.

Kemahiran Guru Besar Inggeris Dalam Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Inggeris Di Sekolah Rendah

Sharidah Hanim Sarif, Jamil Ahmad

Abstrak- Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dan Laporan Tahunan 2015 menunjukkan bahawa Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sangat menitik beratkan pemilikan kemahiran yang tinggi dalam kalangan guru, terutamanya guru Bahasa Inggeris (GBI) bagi memastikan impak kepada keberhasilan murid menguasai BI. Ini memberi konotasi bahawa komponen sumber manusia iaitu GBI merupakan salah satu input penting dalam pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Inggeris (PdP BI). Kajian ini dijalankan dengan objektif menilai tahap kemahiran guru dalam aspek kemahiran dalam kalangan 498 guru Bahasa Inggeris di sekolah rendah di Selangor. Dapatan kuantitatif kajian menunjukkan secara keseluruhan, tahap kemahiran responden adalah tinggi bagi aspek kemahiran pedagogi, dan kemahiran pentaksiran dan penilaian. Namun begitu GBI masih ada ruang meningkatkan PdP dengan penambahbaikan aspek kreativiti dalam PdP dan menyediakan evidens penilaian BI yang lebih bermakna. Kajian ini memberi implikasi bahawa tahap kemahiran yang tinggi dalam kalangan GBI mendorong kejayaan pelaksanaan PdP BI di bilik darjah, kualiti pengajaran guru perlu sentiasa dipertingkatkan dan kebolehan murid menguasai bahasa dapat dicapai pada tahap maksimum seiring kemahiran guru.

Kata kunci -- Kemahiran Pedagogi, Kemahiran Pentaksiran dan Penilaian, Guru Berkesan, Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) Bahasa Inggeris, Guru Bahasa Inggeris

Abstract- The Malaysian Education Development Plan (PPPM) and 2015 Annual Report show that the Ministry of Education Malaysia (MOE) emphasized on possessing high skills among teachers, especially the English language teachers to ensure the impact on student's success in mastering the language. This gives the connotation that the human resource component of English language teachers is one of the important inputs in the implementation of English Language Teaching and Learning (PdP BI). Previous studies have shown that teachers should have the necessary skills in teaching and learning, but there is still room for improvement. Thus, this study was conducted with the objective of evaluating the human resource input, that is the teacher skill among 498 English teachers at primary schools in Selangor. A total of 238 English teachers from the National Type Schools, 150 from the National Type Chinese School and 110 from National Type Tamil School became the respondents. The quantitative data of the study were analyzed using Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) version 20. The quantitative findings of the study showed that the overall level of respondents' skills was high, namely pedagogical skills, mean = 3.87 (s.d.=.506); assessment and evaluation skills, mean = 3.75 (s.d.=.568). However, English teachers have the opportunity to improve PdP with the improvement of creativity aspect in TnL and provides a more meaningful BI assessment evidence. This study implies that the high level of skills among English teachers lead to the success of the implementation of teaching and learning, the quality of teaching needs to be enhanced and the students'

language ability can be achieved at the maximum level in tandem with teachers' skills.

Keywords: Pedagogical Skills, Assessment and Evaluation Skills, Teaching and Learning (T&L), English Teacher, Student Ability

Sharidah Hanim Sarif (E-mel: sharidasarif@gmail.com),
Kementerian Pendidikan Malaysia, Malaysia,
Jamil Ahmad (E-mel: jamil3191@yahoo.co.uk) & Azlin Norhaini
Mansor, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia (Emel: azlinmansor@ukm.edu.my)

I. PENGENALAN

Pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran yang berlaku di dalam persekitaran sekolah tanpa mengira mata pelajaran, memerlukan usaha berterusan para guru untuk sentiasa meningkatkan penyampaian mereka agar pembelajaran murid berlaku pada tahap optimum. Secara amnya, penilaian ke atas sesuatu program yang dilaksanakan adalah untuk melihat keseluruhan proses yang terlibat dan pencapaian matlamat yang dihasratkan, selain aspek-aspek lain yang menjayakan sesuatu program itu (Bastian et al. 2015). Secara khususnya pula, penilaian yang dijalankan antara lain ialah untuk menyemak proses yang berlaku di bilik darjah (Goldring et al. 2015) dengan melihat apa yang berlaku sebagai apa yang sepatutnya berlaku dan mengenal pasti kekangan yang wujud agar dapat dijalankan penambahbaikan (Bastian et al. 2016).

Penekanan terhadap aspek guru dan proses pengajaran yang berkesan perlu berjalan seiring, yang mana akhirnya murid dapat mengalami pembelajaran yang bermakna (KPM 2013). Bagi memastikan kejayaan pengajaran dan pembelajaran, guru harus mempunyai kemahiran khusus demi mencapai objektif dan matlamat yang dihasratkan (Abd. Ghafar 2003). Guru BI mesti memiliki kemahiran dalam pelaksanaan PdP kerana kemahiran dapat membantu guru menyesuaikan pengajaran dalam apa jua situasi di bilik darjah. Dalam model ini bagi komponen input sumber manusia, aspek kemahiran guru BI telah diadaptasi daripada Standard 3: Kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran yang terkandung di dalam Standard Guru Malaysia (BPG 2009). Kemahiran GBI dalam pelaksanaan PdP BI dalam kajian ini yang dinilai adalah kemahiran pedagogi, dan kemahiran pentaksiran dan penilaian.

II. PENYATAAN MASALAH

Bagi memastikan kejayaan pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran sesuatu mata pelajaran, guru sebagai aspek sumber manusia perlu memiliki kemahiran yang baik selain daripada pengetahuan yang tinggi dan sikap yang positif terhadap pedagogi. Kurikulum Standard

Sekolah Rendah (KSSR) (Semakan 2017) (KPM 2017) telah menggariskan standard kandungan dan standard pembelajaran yang diajarkan dengan CEFR bagi membantu guru melaksanakan pdp yang berkesan. Dokumen berkenaan turut mengandungi Standard Pentaksiran bagi membantu guru mengenal pasti tahap penguasaan murid dan membolehkan guru membuat tindakan susulan bagi meningkatkan pencapaian murid.

Kajian BPPDP (2012) mendapati punca PdP BI menjadi tidak berkesan adalah kerana faktor kelemahan pengajaran Bahasa Inggeris oleh guru bukan opsyen, guru yang gagal menarik minat murid dan murid tidak mendapat galakan daripada guru BI. Sementara itu, bahasa Inggeris yang diajar di sekolah lebih dianggap sebagai bahasa asing dan kebanyakan tenaga pengajar cenderung mengaplikasikan kaedah pengajaran tradisional iaitu secara syarahan atau penterjemahan (Bista 2011).

III. TUJUAN KAJIAN

Dalam kertas ini, tujuan kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kemahiran guru dalam melaksanakan PdP BI. Kemahiran tersebut adalah kemahiran pedagogi (Crawford & Jenkins 2018; Brown 2001; Brown 2000) dan kemahiran pentaksiran dan penilaian (Brown 2000; Brown 2001, Brown 2002; Abu Bakar & Bhasah 2008; Jones 2015).

IV. PERSOALAN KAJIAN

Kajian dijalankan untuk menjawab persoalan “Apakah tahap kemahiran GBI dalam melaksanakan proses PdP BI di sekolah rendah?”

V. ULASAN KEPUSTAKAAN

Menurut Kamus Longman Dictionary of Contemporary English (2005), kemahiran merujuk kepada kebolehan seseorang untuk melakukan sesuatu perkara dengan baik, terutamanya kerana perkara itu telah dipelajari dan dilatih. Kemahiran didefinisikan sebagai kebolehan melakukan sesuatu dengan baik kerana didokongi oleh amalan, kebolehan, dan pengetahuan (Churchill et al. 2011), terutamanya pengetahuan berkaitan mata pelajaran, murid, kurikulum keberkesanan pedagogi serta bahan pengajaran (Koc 2013) Bagi seseorang guru, kemahiran yang relevan adalah yang mencakupi pelbagai disiplin ilmu seperti literasi atau numerasi (Golsteyn, Vermeulen dan Wolf 2016; Penn-Edwards, S. (2010)) tetapi termasuk juga kemahiran yang menjangkau cakupan disiplin ilmu tersebut seperti kemahiran sosial (Lynch dan Simpson 2010), berfikir, menyelidik (Ulla 2018) dan komunikasi (Fahainis dan Haslina 2014; Muste 2016; Alamgir et al. 2017).

Keberkesanan pengajaran (Sieber-Nagler 2016; Husbands and Pearce 2012) bergantung pada kemahiran yang dimiliki oleh guru (Moore 1989; Kamarul Azmi dan Ab. Halim 2007; Kamarul Azmi 2010) untuk menggalakkan pembelajaran murid dan kemahiran pengajaran yang berjaya pula melibatkan pengetahuan, membuat keputusan dan tindakan (Kyriacou 2007). Wragg (2005) pula mengkonsepsikan kemahiran dalam

pengajaran dengan mengenal pasti ciri-ciri pengajaran oleh guru berkemahiran yang dipersetujui ramai. Dua ciri yang dikenal pasti adalah kebolehan guru untuk membantu pembelajaran murid yang lebih bermakna seperti menguasai fakta, kemahiran, nilai murni atau sikap baik dan juga kemahiran guru tersebut perlu boleh diperakukan oleh pihak yang berwibawa untuk menghakimi seperti guru lain, pelatih, nazir, penasihat atau murid-murid sendiri. Kamarul Azmi (2010) seterusnya menyimpulkan bahawa kemahiran merujuk kepada kemampuan yang tinggi yang diraih oleh seseorang individu itu semata-mata melalui pengalaman, ujian diri yang berterusan dan persekolahan.

Setiap guru memiliki keistimewaan tersendiri untuk menjadi guru yang berkesan dan kemahiran mengajar antara guru juga berbeza (Moore 1989). Perbezaan yang wujud adalah kerana faktor latihan yang diterima guru, perbezaan latar belakang kumpulan murid yang diajar dan tahap murid yang diajar. Sifat-sifat guru yang berkesan adalah mempunyai kemahiran mengajar, di samping mampu membuat perkaitan antara pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam pengajarannya (Kamarul Azmi dan Ab. Halim 2007; Kamarul Azmi 2010).

Memiliki kemahiran pedagogi menurut Shin (2008) adalah satu kemestian kepada GBI kerana dapat membantu dalam kelancaran dan keberkesanan pengajaran di bilik darjah yang pasti mengarah kepada pencapaian objektif PdP. Kemahiran guru berperanan penting sebagai petunjuk kesepadanan pengetahuan yang dimiliki dengan kemahiran untuk menyampaikan pengetahuan atau mengendalikan PdP (Downes et al. 2017). Bagi Fullan dan Langworthy (2014), proses pembelajaran akan menjadi lebih bermakna apabila pedagogi, alatan dan sumber yang digunakan oleh guru membuka peluang kepada murid untuk bekerjasama, meneroka dan menguasai persekitaran pembelajaran mereka sendiri. Bahan PdP yang disediakan oleh guru harus disesuaikan mengikut tahap pengetahuan, kebolehan dan kemahiran murid dan ia dapat dilakukan dengan mudah sekiranya guru memiliki kemahiran (Halwani 2017; Shabiralyani 2015).

Kemahiran guru dalam pentaksiran dan penilaian adalah sangat penting (William 2011; Brown 2002). Stobart (2008) pula berpandangan bahawa pentaksiran formatif dan pentaksiran sumatif (Surgenor 2010; William 2013) diterima sebagai pendekatan yang digunakan dalam pengajaran yang menyokong pembelajaran dan perkembangan murid (Eubanks dan Gliem 2015). Keadaan ini adalah selari dengan hasrat Lembaga Peperiksaan (2014) yang menggariskan bahawa guru boleh menjalankan Pentaksiran Sekolah (PS) secara pentaksiran formatif atau sumatif. Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) yang diperkenalkan pada 2011 dan seterusnya menjalani semakan semula pada 2017 juga mengguna pakai Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS), dengan penekanan utama terhadap pentaksiran formatif (BPK 2010, 2011, 2017; Suzana dan Jamil 2012).

Pelaksanaan PBS secara amnya dan pentaksiran dan penilaian di bilik darjah (Saefurrohman dan Elvira 2016) secara khususnya memerlukan guru yang mempunyai kemahiran dalam pentaksiran kerana memainkan peranan sebagai penyampai ilmu dan pentaksir (Faizah 2011;

Zainuriyah 2012. Literasi dan kemahiran guru berkaitan pentaksiran adalah faktor yang kritikal dalam menentukan kualiti pentaksiran yang dijalankan (Faizah 2011; Zainuriyah 2012). Pentaksiran yang dijalankan di bilik darjah seharusnya dilihat sebagai satu proses (Eubanks dan Gliem 2015) dan bukan hanya produk yang mana ia mencatat rekod kemajuan murid dalam pembelajaran dan mengarah murid mencapai kejayaan dalam pelajaran, bukan semata mencapai skor yang tinggi seperti yang ditetapkan (Saefurrohman dan Elvira 2016).

VI. METODOLOGI

Kajian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif melalui soal selidik dan diperjelaskan dengan pendekatan kualitatif melalui temu bual. Secara keseluruhan, 498 GBI dari sekolah rendah di negeri Selangor telah terlibat sebagai responden kajian untuk kutipan data kuantitatif. Bilangan responden mengikut pecahan jenis sekolah adalah 238 GBI dari Sekolah Kebangsaan, 150 dari Sekolah Jenis Kebangsaan Cina dan 110 dari Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil. Sementara itu, 12 GBI yang dicadangan oleh pentadbir sekolah telah terpilih sebagai peserta temu bual untuk kutipan kualitatif. GBI yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada Guru Opsyen Bahasa Inggeris (GOBI) dan Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris (GBOBI) yang mengajar murid Tahun 1, 2 dan 3 (Tahap Satu).

Bagi menilai aspek kemahiran GBI, Borang soal selidik telah digunakan sebagai instrumen utama kajian. Analisis deskriptif telah menggunakan perisian *Statistical Packages for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Sementara itu, dapatan kualitatif melalui temu bual telah dianalisis secara manual bagi menghasilkan pola dan tema berulang bagi menjelaskan dapatan kuantitatif.

VII. DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan dapatan kajian, penyelidik mendapati GBI di sekolah rendah di negeri Selangor memiliki kemahiran pedagogi dan kemahiran pentaksiran dan penilaian. Jadual 7.1 dan Jadual 7.2 menunjukkan aspek-aspek dalam item yang dipersetujui oleh GBI.

Secara keseluruhan, kemahiran pedagogi GBI adalah tinggi (min=3.87; sp=.506) seperti dalam Jadual 7.1. Item yang memperoleh min tertinggi dalam konstruk ini adalah berkaitan aspek penyediaan objektif PdP BI harian yang boleh diukur dan dicapai (min=3.96; s.p.=.564). Sementara itu, item yang memperoleh min terendah tetapi masih berada dalam tahap tinggi adalah berkaitan aspek pemilihan strategi PdP BI yang kreatif. (min=3.80; sp=.629).

GBI juga menunjukkan kemahiran pedagogi tahap tinggi dalam aspek penyediaan isi pelajaran yang menepati objektif PdP BI, penyediaan Rancangan Pengajaran PdP BI sepanjang tahun berdasarkan Dokumen standard, pengendalian aktiviti PdP BI yang berpusatkan murid, penyampaian ilmu pengetahuan, konsep dan kemahiran yang menepati objektif PdP BI.

Jadual 7.1 Skor min dan sisihan piawai tahap kemahiran pedagogi oleh GBI dalam Pelaksanaan PdP BI

Aspek	Min	S.p.	Tahap
Saya berkemahiran dalam...			
Penyediaan Rancangan Pengajaran PdP BI sepanjang tahun berdasarkan Dokumen standard.	3.93	.629	Tinggi
Penyediaan objektif PdP BI harian yang boleh diukur dan dicapai.	3.96	.564	Tinggi
Penyediaan isi pelajaran yang menepati objektif PdP BI.	3.95	.563	Tinggi
Pemilihan strategi PdP BI yang kreatif.	3.80	.629	Tinggi
Pemilihan strategi PdP BI yang menarik.	3.84	.623	Tinggi
Penyampaian ilmu pengetahuan, konsep dan kemahiran yang menepati objektif PdP BI.	3.85	.583	Tinggi
Penyampaian ilmu pengetahuan, konsep dan kemahiran yang menghubungkan ilmu dengan kemahiran.	3.81	.583	Tinggi
Pengendalian aktiviti PdP BI yang berpusatkan murid.	3.91	.591	Tinggi
Pengintegrasian pelbagai kemahiran belajar dalam PdP BI.	3.82	.611	Tinggi
Secara Keseluruhan n= 498	3.87	.506	Tinggi

Aspek-aspek lain yang turut menunjukkan kemahiran tahap tinggi GBI adalah Pemilihan strategi PdP BI yang menarik, pengintegrasian pelbagai kemahiran belajar dalam PdP BI dan Penyampaian ilmu pengetahuan, konsep dan kemahiran yang menghubungkan ilmu dengan kemahiran.

Berdasarkan Jadual 7.2, secara keseluruhan kemahiran pentaksiran dan penilaian oleh GBI dalam pelaksanaan PdP BI adalah tinggi (min=3.75, s.p.=.568). Item yang memperoleh min tertinggi dalam konstruk ini adalah aspek pelaksanaan penilaian prestasi murid (min=3.80, s.p.=.607). Sementara itu, item yang memperoleh min terendah tetapi masih berada pada tahap tinggi adalah berkaitan aspek pelaporan tahap penguasaan murid berdasarkan evidens dan deskriptor. (min=3.70, s.p.=.683).

Jadual 7.2 Skor min dan sisihan piawai tahap kemahiran pentaksiran dan penilaian oleh GBI dalam Pelaksanaan PdP BI

Aspek	Min	S.p.	Tahap
Saya berkemahiran dalam...			
Pelaksanaan pelbagai kaedah pentaksiran untuk menentukan objektif PdP BI tercapai.	3.73	.625	Tinggi

Pelaksanaan penilaian prestasi murid.	3.80	.607	Tinggi
Penambahbaikan PdP berpandukan pentaksiran formatif.	3.77	.614	Tinggi
Penambahbaikan PdP berpandukan pentaksiran sumatif.	3.75	.630	Tinggi
Perekodan evidens pentaksiran.	3.73	.674	Tinggi
Pelaporan tahap penguasaan murid berdasarkan evidens dan deskriptor.	3.70	.683	Tinggi
Secara Keseluruhan n=498	3.75	.568	Tinggi

Dapatan kajian juga mendapati bahawa GBI memiliki kemahiran tahap tinggi dalam pentaksiran dan penilaian PdP BI merangkumi aspek penambahbaikan PdP berpandukan pentaksiran sumatif (min=3.75; s.p.=.630), pelaksanaan pelbagai kaedah pentaksiran untuk menentukan objektif PdP BI tercapai (min=3.73; s.p.=.625), penambahbaikan PdP berpandukan pentaksiran sumatif (min=3.75; s.p.=.6300, dan aspek perekodan evidens pentaksiran (min=3.73; s.p.=.674).

Temu bual yang dijalankan mendapati bahawa aspek berkaitan kemahiran pentaksiran dan penilaian yang dimiliki GBI turut menyokong serta memperjelaskan dapatan kuantitatif. Antara pandangan mereka bagaimana guru boleh menaksir atau menilai kebolehan murid adalah melalui pertanyaan lisan tentang apa yang difahami dan guru boleh membuat penambahbaikan daripada maklum balas yang diberikan murid, selain guru sendiri memberi maklum balas kepada murid. Di samping itu, guru juga perlu menyesuaikan bahan PdP yang disediakan mengikut kesesuaian tahap kebolehan murid.

VIII. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan dapatan kajian ini, didapati bahawa adalah sangat penting untuk setiap GBI memiliki input kemahiran dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran Bahasa Inggeris. Penilaian penting telah dilaksanakan terhadap dua sub-konstruk kemahiran yang diketengahkan iaitu kemahiran pedagogi dan kemahiran pentaksiran dan penilaian .

Dapatan kuantitatif kajian menunjukkan tahap komponen input berkaitan kemahiran pedagogi GBI secara keseluruhannya adalah tinggi. Penilaian yang diberikan oleh GBI menunjukkan mereka bersetuju memiliki tahap kemahiran tinggi dalam dua aspek utama iaitu penyediaan objektif PdP BI harian yang boleh diukur dan dicapai dan penyediaan isi pelajaran yang menepati objektif PdP BI. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian Kamarul Azmi dan Ab. Halim (2007), (Shamsudin 2013), (Sieber-Nagler 2016), (Husbands and Pearce 2012) yang bersetuju bahawa antara sifat guru yang berkesan adalah mereka mempunyai kemahiran mengajar, di samping mampu membuat perkaitan antara pengetahuan, kemahiran dan nilai dalam pengajarannya. Guru berpandangan bahawa objektif PdP harian adalah yang

terpenting kerana pengajaran guru dan pembelajaran murid berlaku setiap hari secara lazimnya (Finlinson 2016; Cramp 2017).

Berdasarkan perspektif murid, kajian yang dijalankan oleh Anuar dan Nelson (2015) membuktikan bahawa murid bersetuju guru mereka sememangnya memiliki kompetensi kemahiran menurut aspek mempelbagaikan strategi pengajaran dan membuat penilaian pembelajaran berdasarkan skor min yang tinggi. Selain dua kemahiran tersebut, dapatan kajian mereka turut menunjukkan kemahiran penggunaan teknologi maklumat adalah paling tinggi mempengaruhi pencapaian akademik murid. Kemahiran penggunaan teknologi maklumat (İsmail 2015; Jyoti 2013) boleh dikaitkan dengan kemahiran mempelbagaikan bahan pengajaran iaitu tidak hanya menggunakan buku teks atau buku kerja. Namun, kajian İsmail (2015) mendapati guru mengakui jarang menggunakan bahan pengajaran yang berasaskan teknologi antaranya adalah akibat kekangan masa, terlalu banyak beban tugas dan tekanan untuk menghabiskan sukatan pelajaran. Manakala kajian Jyoti (2013) pula mendapati guru kerap menggunakan kemudahan komputer atau bahan berasaskan teknologi untuk menunjukkan sesuatu perkara baharu kepada murid atau menyediakan kertas ujian tetapi jarang menggunakannya dalam penyampaian keseluruhan pelajaran mahupun melaksanakan pentaksiran terhadap murid.

Salah satu elemen pengajaran oleh guru yang berkesan (Kamarul Azmi dan Ab. Halim 2007; Kamarul Azmi 2010) adalah berupaya mengenal pasti strategi paling sesuai untuk diaplikasikan di bilik darjah. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa GBI perlu meningkatkan kemahiran pemilihan strategi PdP BI yang kreatif kerana memperoleh skor min paling rendah. Ia boleh dikatakan selari dengan hasil kajian oleh Abdul Rashid dan Hasmah (2013) yang mendapati bahawa guru sapat untuk terus meningkatkan kemahiran pedagogi dengan menghadiri kursus berkaitan pembelajaran yang menyeronokkan (Ofodu 2012; İsmail 2015). Mereka mengakui bahawa penekanan terhadap interaksi antara murid, guru dan rakan sekelas (Che Nidzam, Saidatul dan Asmayati 2016; Rohani, Hazri dan Mohammad Zohir 2017) dapat membantu percambahan idea serta minda yang kreatif dan inovatif (İsmail 2015; Fullan dan Langworthy 2014; Rohani, Hazri dan Mohammad Zohir 2017).

Dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran, cara guru menyemak kefahaman murid dan pengajaran mereka, salah satunya melalui proses mentaksir dan menilai. Kajian ini yang menilai input kemahiran pentaksiran dan penilaian GBI (Brown 2002; Stobart 2008; William 2011; Lembaga Peperiksaan 2014) turut mendapati bahawa kemahiran GBI berasda pada tahap tinggi. Antara tujuan penting pelaksanaan pentaksiran dan penilaian, tidak lain tidak bukan adalah untuk menyemak proses pengajaran guru (Saefurrohman dan Elvira 2016) di samping mendapat maklumat tentang tahap kebolehan dan keupayaan murid yang sememangnya berbeza-beza (William 2011; Taras 2010). Kemahiran melaksanakan pentaksiran formatif dan sumatif (Surgenor. 2010;

William 2013) dipersetujui oleh GBI akan mengarah kepada penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran (Eubanks dan Gliem 2015). Ia adalah hampir selari dengan kajian Diehl & Olovsson (2017) yang dijalankan di dua buah sekolah sampel mengenai perkaitan pendidikan keusahawanan yang diperkenalkan dengan pentaksiran pengajaran dan pembelajaran dalam mata pelajaran lain. Dapatan kajian tersebut mendapati pdp di kedua-dua buah sekolah dapat dilaksanakan kerana adalah selaras dengan apa yang digariskan dalam pendidikan keusahawanan dan pentaksiran untuk pembelajaran, walaupun guru-guru berhadapan cabaran untuk merangkumkan kedua-duanya.

Dalam usaha guru menjalankan pentaksiran dan penilaian, secara amnya mereka perlu sentiasa berpegang kepada matlamat mencapai objektif pengajaran-pembelajaran dalam usaha untuk menambah baik proses pdp. Dapatan kajian penilaian kemahiran GBI ini juga adalah selari dengan kajian Aniza dan Zamri (2015) bahawa tahap kemahiran guru Bahasa Melayu adalah tinggi dalam pelaksanaan PBS dalam pengajaran dan pembelajaran Bahasa Melayu. Antara item yang dikemukakan adalah berkaitan menetapkan objektif pentaksiran yang hendak diuji, melaksanakan pentaksiran secara berterusan semasa PdP dijalankan di dalam bilik darjah dan menilai hasil kerja murid (Taghi 2009; Amua-Sekyi 2016) dengan merujuk deskriptor dan eviden yg dinyatakan (Lembaga Peperiksaan 2014). Secara amnya, dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa maklum balas yang diterima semasa PBS membantu guru melihat pertumbuhan murid untuk mencapai objektif pembelajaran (Taghi 2009; Cramp 2017).

Pelaksanaan pentaksiran dan penilaian juga diyakini memberikan faedah kepada golongan pendidik. Abdul Halim et al. (2014) mengemukakan dapatan kajian berdasarkan perspektif guru bahawa pelaksanaan pentaksiran yang jika dijalankan secara kolaboratif, dapat menggalakkan budaya kerja berpasukan, memberi peluang guru menyediakan latihan kepada murid dengan cara lebih tersusun dan dibina sebagai evidens sebelum sesi pdp dijalankan dan strategi pelaksanaan pentaksiran di bilik darjah khasnya dapat dijalankan dengan lebih efektif. Situasi ini memberi gambaran bahawa pentaksiran dan penilaian memberikan banyak manfaat kepada guru dalam meningkatkan pedagogi di bilik darjah.

Secara kesimpulannya, dapatan kajian menggambarkan tahap kemahiran pedagogi dan kemahiran pentaksiran dan penilaian GBI adalah tinggi dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran Bahasa Inggeris. Kemahiran-kemahiran yang dinilai secara keseluruhan telah mencakupi aktiviti berpanduan objektif, penggunaan pelbagai bentuk bahan pengajaran, pemberian latihan atau ujian sebagai pentaksiran dan penilaian di bilik darjah, penambahbaikan pdp dan pemilihan strategi pdp yang menjurus kepada keberkesanan pengajaran Bahasa Inggeris. Justeru itu, GBI seharusnya sentiasa bersedia untuk memantapkan dan meningkatkan kemahiran mereka dari pelbagai sudut terutamanya aktiviti yang berpusatkan murid, menarik dan kreatif agar murid lebih berkeyakinan serta bermotivasi untuk mengikuti pembelajaran di bilik darjah.

IX. CADANGAN

Kajian penilaian kemahiran GBI dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran Bahasa Inggeris ini dihasratkan untuk mengetengahkan pandangan atau perspektif yang menekankan peringkat asas iaitu guru sebagai penyampai ilmu dan pembimbing (Prakash 2016; Kudryashova et al. 2016; Archana dan Usha Rani. 2017).

Bagi hasrat penambahbaikan, idea dan strategi berikut dicadangkan untuk diambil oleh semua pihak yang terlibat bagi menambah baik amalan pengajaran yang sudah sebatang dengan guru selama ini dan sudah semestinya bagi merealisasikan hasrat melahirkan murid yang menguasai kemahiran bahasa dan kemahiran kandungan bahasa Inggeris. Cadangan yang diketengahkan adalah:

- i. Barisan pentadbiran sekolah perlu sentiasa memberikan sokongan dari segi material dan sokongan moral supaya GBI yakin bahawa pihak pentadbir sentiasa memberi galakan dalam PdP BI. Sokongan pentadbir dalam setiap program berkaitan BI boleh dijadikan salah satu elemen yang menggalakkan keberkesanan PdP BI.
- ii. GBI dan Panitia Bahasa Inggeris perlu menggalakkan budaya kerja secara berpasangan melalui amalan menjalankan kajian tindakan di bilik darjah. Kajian tindakan boleh dijadikan budaya oleh setiap GBI bagi memastikan kualiti pedagogi dan tahap kemahiran dapat dipertingkatkan. Perkongsian hasil kajian tindakan boleh juga menjadi pemangkin kepada peningkatan kompetensi GBI.
- iii. Terdapat kepentingan untuk memantapkan kemahiran dalam kalangan Guru Bukan Opsyen Bahasa Inggeris. Budaya kerja berpasangan dan perkongsian ilmu antara Guru Opsyen dan Guru Bukan Opsyen dapat mengarah kepada peningkatan kemahiran pelbagai kemahiran terutamanya kemahiran pedagogi dan kemahiran pentaksiran dan penilaian.

RUJUKAN

- Abd. Ghafar Md. Din. (2003). Prinsip dan amalan pengajaran. Kuala Lumpur: *Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.*
- Abdul Halim et al. (2014). Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS): Kebaikan dari Perspektif Am, Guru, Murid dan Ibu bapa. Buletin Persatuan Pendidikan Sains dan Matematik Johor Jilid. 24: Bil 1, 2014.
- Abdul Rashid Jamian dan Hasmah Ismail (2013). Pelaksanaan Pembelajaran Menyeronokkan Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Bahasa Melayu. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu – JPBM (Malay Language Education Journal – MyLEJ) Vol. 3, Bil. 2 (Nov. 2013): 49-63*
- Abu Bakar Nordin & Bhasah Abu Bakar. 2008. Penaksiran dalam pendidikan & sains sosial. *Tanjong Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.*

- Alamghir Khan, Salahuddin Khan, Syed Zia-Ul-Islam & Manzoor Khan. (2017). Communication Skills of a Teacher and Its Role in the Development of the Students' Academic Success. *Journal of Education and Practice*. 8(1): 18-21.
- Aniza Ahmad dan Zamri Mahamod (2015). Tahap Kemahiran Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah Dalam Melaksanakan Pentaksiran Berasaskan Sekolah Berdasarkan Jantina, Opsyen Dan Tempat Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu – JPBM (Malay Language Education Journal – MyLEJ) Vol. 5, Bil 1 (Mei 2015):18-29
- Anuar Ahmad dan Nelson Jinggan. (2015). Pengaruh kompetensi Kemahiran Guru dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar dalam Mata Pelajaran Sejarah. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik Bil 3 Isu 2* (April 2015).
- Archana, S. & Usha Rani, K. (2017). Role of A Teacher in English Language Teaching. *International Journal of Educational Science and Research*. 7(1): 1-4.
- Bahagian Pendidikan Guru. (2009). *Standard Guru Malaysia*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia. <https://www.moe.gov.my>.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. (2012). *Laporan Kajian*. Kajian Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Inggeris di Sekolah Rendah dan Sekolah Menengah.
- Bahagian Pembangunan Kurikulum. (2010). *Kurikulum Standard Sekolah Rendah*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia. <http://www.moe.gov.my/bpk> [15 Disember 2013].
- Bahagian Pembangunan Kurikulum. (2011). *Buku Penerangan Kurikulum Standard Sekolah Rendah*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Bahagian Pembangunan Kurikulum. (2017). *Kurikulum Standard Sekolah Rendah*. Bahasa Inggeris Tahun 2. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia. <http://www.moe.gov.my/bpk>
- Bastian, K. C. et al. (2016). Data sharing to drive the improvement of teacher preparation programs. *Education Policy Initiative at Carolina* 118(12): 1-29. <http://eqdashboard.northcarolina.edu/wp-content/uploads/2015/11/Data-Sharing-to-Drive-Improvement-Of-Teacher-Preparation-Programs.pdf>.
- Bista, K. (2011). Teaching English as a foreign/ second language in Nepal: Past and Present. *English for Specific Purposes World*. 3(11):1-9. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED530898.pdf>
- Brown, H. D. 2000. Principles of language learning and teaching. 4th Edition. New York: Longman.
- Brown, H. D. 2001. Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy. 2nd Edition. New York: Longman.
- Brown, H. D. 2002. English Language Teaching in the "Post-Method" Era: Toward Better Diagnosis, Treatment, and Assessment. In Richards, J. C & Renandya, W. A. (Eds). *Methodology in language teaching: An anthology of current practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chandra, R. (2015). Classroom Management for Effective Teaching. *International Journal of Education and Psychological Research*. 4(4): 15-18.
- Che Nidzam Che Ahmad, Saidatul Ainoor Shaharim & Asmayati Yahaya. (2016). Kesesuaian Persekitaran Pembelajaran, Interaksi Guru-Pelajar, Komitmen Belajar dan Keselesaan Pembelajaran dalam Kalangan Pelajar Biologi. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia*. 6(1): 101-120.
- Churchill, R. et al. (2011). Teaching: making a difference. 1st. Edition. Milton, Queensland: John Wiley & Sons.
- Cramp, H. (2017). Goal Setting as Teacher Development Practice. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*.
- Crawford, R. & Jenkins, L.E. (2018). Making pedagogy tangible: Developing skills and knowledge using a team teaching and blended learning approach. *Australian Journal of Teacher Education*. 43(1):127-142.
- Diehl, M. & Olovsson, T. G. (2017). Competence and/ or performance – assessment and entrepreneurial teaching and learning in two Swedish Lower Secondary Schools. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*.
- Downes, E. et al. (2017). *Strengthening educational capacity through context-relevant curriculum esign and evaluation*. Curriculum, Instruction, and Pedagogy Article. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fed uc.2017/full>.
- Amua-Sekyi, E. T. (2016). Assessment, Student Learning and Classroom Practice: A Review. *Journal of Education and Practice*. 7(21): 1-6. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1109385>.
- Faizah A. Majid. (2011). School-Based Assessment in Malaysia Schools: The Concerns of the English Teachers. *US-China Education Review B* 3: 393-402. <https://www.researchgate.net/publication>
- Fahainis Mohd Yusof & Haslina Halim. (2014). Understanding teacher Communication Skills. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 155 (2014): 471-476. www.science direct.com.
- Finlinson, A. S. (2016). Second language teaching in the ESL classroom: The role of the teacher. *All Graduate Pelan B and Oher Reports*. <https://digitalcommons.usu.edu/gradreports/766>.
- Goldring, E. et al. 2015. Make room value added: Principals' human capital decisions and the emergence of teacher observation data. *Educational Researcher* 44(2):96-104.
- Fullan, M. & Langworthy, M. (2014). *A rich seam: how new pedagogies find deep learning*. London: Pearson.
- Golsteyn, B, H. H, Vermeulan, S. & Wolf, I. D. (2016). Teacher Literacy and Numeracy Skills:

- International Evidence from PIAAC and ALL. IZA Discussion Paper No. 10252
- Halwani, N. (2017). Visual aids and multimedia in second language acquisition. *English Language Teaching* 10(6):53-59. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1143525.pdf>.
- Husbands, C. & Pearce, J. (2012). What makes great pedagogy? Nine claims from research. Research and development network national themes: Theme one. National College for School Leadership.
- İsmail Çakir (2015). Instructional Materials Commonly Employed by Foreign Language Teachers at Elementary Schools. *International Electronic Journal of Elementary Education*. 8(1): 69-82. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1078841.pdf>.
- Jagtap, P. (2016). Teachers Role as Facilitator in Learning. *Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language*. 3(17): 3903-3905.
- Jones, C. A. (2005). *Assessment for learning*. Learning and Skills Development Agency : London
- Jyoti Bhalla. (2013). Computer Use by School Teachers in Teaching-learning Process. *Journal of Education and Training Studies*. 1(2): 174-185. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1054883.pdf>.
- Kamarul Azmi Jasmi dan Ab. Halim Tamuri. (2007). *Pendidikan Islam pengajaran dan pembelajaran*. Skudai: Penerbit UTM.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Pendidikan Prasekolah Hingga Lepas Menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Laporan Tahunan 2015: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Ken Chi Kin Chow, Samuel Kai Wah Chu, Nicole Tavares & Celina Wing Yi Lee. (2015). Teachers as Researchers: A discovery of Their Emerging Role and Impact Through a School-University Collaborative Research. *Brock Education Journal*. 24(2): 20-39.
- Koc, Ebru Melek. (2013). Affective Characteristics and Teaching Skills of English Language Teachers: Comparing Perceptions of Elementary, Secondary and High School Students. *Scientific Research* 4(2): 117-123. (<http://www.scirp.org/journal/ce>)
- Kudryashova, A. et al. (2016). Teacher's Role to Facilitate Active Learning. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 7(1): 460-466.
- Kyriacou, C. (2007). *Essential teaching skills*. (3rd Ed.) London: Nelson Thornes Ltd.
- Lembaga Peperiksaan Malaysia. 2014. *Panduan Pengurusan Pentaksiran Berasaskan Sekolah*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.
- Longman. (2003). *Longman Dictionary of Contemporary English*. England: Longman.
- Lynch S. A. & Simpson, C. G. (2010). Social Skills: Laying the Foundation for Success. *dimensions of Early Childhood* 38(2): 3-12.
- Moore, K. D. (1989). *Classroom Teaching Skills: A Primer*. New York: Random House Inc.
- Muste, D. (2016). The Role of Communication Skills in Teaching Process. *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences (EpSBS)*. <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.12.52>
- Ofofu, G. O. (2012). Instructional Strategies and Resources Utility in Language Teaching among Basic Educators in 21st Century Nigeria. *English Language Teaching*. 5(5): 79-84. <https://eric.ed.gov/fulltext/EJ1079443.pdf>.
- Penn-Edwards, S. (2010). The competencies of an English Teacher: Beginning student teacher's perceptions. *Australian Journal of Teacher Education*. 35(2): 49-66.
- Rohani Arbaa, Hazri Jamil & Mohammad Zohir Ahmad. (2017). Model Bersepadu Penerapan Kemahiran Abad ke-21 dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 42(1): 1-11.
- Saefurrohman & Elvira S. Balinas. (2016). English Teacher Classroom Assessment Practices. *International journal of Evaluation and Research in Education*. 5(1): 82-92.
- Shabiralyani, G. (2015). Impact of Visual Aids in Enhancing the Learning Process Case. *Journal of Education and Practice* 6(19):226-233. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1079541.pdf>.
- Shamsudin Mohamad. 2013. *Penilaian Pelaksanaan Program Pemulihan Khas di Sekolah Rendah*. Tesis Dr. Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Shin, S. J. (2008). Preparing non-native English-speaking ESL teachers. *International Journal of teachers' Profesional Development* 12(1):57-65 www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13664530701827749.
- Sieberer-Nagler, Katharina. (2016). *Effective Classroom-Management & Positive Teaching*. English Language Teaching
- Stobart, G. (2008). *Testing times: the uses and abuses of assessment*. New York: Routledge.
- Surgenor, P. (2010). *Teaching Toolkit; Summative and Formative Assessment*. UCD Teaching and Learning/ Resources. www.ucd.ie/t4cms/UCDTL0029.pdf.
- Suzana Abd. Mutalib & Jamil Ahmad. (2012). Penggunaan Teknik Pentaksiran Formatif dalam Subjek Bahasa Melayu Darjah Satu: Kajian Kes. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*. 2(1): 17-30.
- Taghi Jabbarifar. (2009). The Importance of Classroom Assessment and Evaluation in Educational System. *Proceedings of the 2nd International Conference of Teaching and Learning (ICTL 2009)*.
- Taras, M. (2010). Assessment for learning: assessing the theory and evidence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2010):3015-3022.
- Ulla, M. B. (2018). Benefits and Challenges of Doing Research: Experiences from Philippine Public

- School Teachers. *Issues in Educational Research*. 28(3): 797-810.
- William, D. (2011). What is assessment for learning. *Studies in Education Evaluation*. 37(2011):3-14. <https://www.udir.no/globalassets/filer/vurdering/vfl/andre-dokumenter/felles/what-is-assessment-for-learning1.pdf>.
- William, D. (2013). Assessment: the bridge between teaching and learning. *Voices from the middle*. 21(2): 15-20. <http://www.ncte.org/library/NCTEFiles/Resources/Journals/VM0212Assessment.pdf>
- Wragg, E. C. (2005). *The art and science of teaching and learning: The selected works of Ted Wragg*. New York: Routledge Falmer.
- Zainuriyah Abdul Khatab (2012). A Study on English Teachers' Assessment Practices on the School-based Assessment for English Language in Malaysia. <https://www.researchgate.net/publication>

eISBN 978-967-14616-2-4



www.masree.info
irjes@masree.info

