

**PERSEPSI GURU TERHADAP KEPERLUAN LATIHAN
DALAM PERKHIDMATAN (LDP) DAN
HUBUNGANNYA DENGAN
KUALITI GURU**

LEONG KET CHU

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



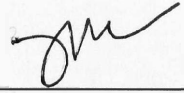
**LAPORAN PROJEK SARJANA INI DIKEMUKAKAN
SEBAGAI MEMENUHI SEBAHAGIAN DARIPADA
SYARAT PENGANUGERAHAN IJAZAH
SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2013**

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

14 Februari 2013



Leong Ket Chu

PT2010-7421C



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS[@]

JUDUL : **PERSEPSI GURU TERHADAP KEPERLUAN LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN (LDP) DAN HUBUNGANNYA DENGAN KUALITI GURU**

IJAZAH : **IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

SAYA : **LEONG KET CHU**

SESI PENGAJIAN: **2010/2011**

Mengaku membenarkan tesis (~~LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah~~) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

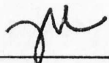
TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh Organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD

Disahkan Oleh


(LEONG KET CHU)


(PROF. MADYA DR HJ BAHAROM MOHAMAD)

Alamat Tetap:

Tarikh : 14 FEBRUARI 2013

Tarikh :

15/02/2013

CATATAN:

* Potong yang tidak berkenaan.

** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM)

PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Baharom Bin Mohamad atas segala bimbingan, kesabaran, galakan dan juga teguran yang diberikan sepanjang tempoh penyediaan projek ini sehinggalah projek ini dapat disiapkan. Tanpa bimbingan dan panduan yang diberikan, tidak mungkin saya dapat menyiapkan kajian ini mengikut ketetapannya.

Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu dan bimbingan kepada saya semasa kuliah, terutamanya kepada Dr Sabariah Sharif atas tunjuk ajar dan bimbingan dalam semakan dan pengesahan instrumen serta Dr Roslee Bin Talip dalam membimbing, menyemak dan menyempurnakan borang permohonan kebenaran menjalankan penyelidikan. Ilmu dan bimbingan yang diberikan ibarat seperti mutiara yang mendalam di dasar laut yang tidak ternilai harganya. Ilmu itu telah membuka hati dan minda saya untuk meneruskan perjuangan.

Tidak lupa juga, ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) dan juga Jabatan Pelajaran Negeri Sabah kerana memberikan kebenaran dan kerjasama dalam menjayakan kajian ini. Begitu juga ucapan terima kasih atas bantuan dan kerjasama guru-guru SM Sung Siew, Sandakan, khasnya semakan penggunaan dan kesesuaian bahasa dalam borang soal selidik dan penulisan tesis oleh ketua bidang bahasa Puan Hayati Untong, ketua panitia bahasa Malaysia Puan Kaslia Sinang serta guru bahasa Melayu Puan Paulina Doini. Terima kasih juga buat pengetua dan juga penolong kanan bagi enam buah sekolah yang terlibat dalam kajian ini kerana membenarkan saya membuat kajian di sekolah dan mengutip semula borang soal selidik yang telah diedarkan. Tidak lupa juga kepada guru-guru yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini yang sanggup memberikan kerjasama dalam menjawab soal selidik yang diedarkan walaupun sibuk dengan kerja sekolah. Ribuan terima kasih dan penghargaan diucapkan dengan penuh keikhlasan.

Seterusnya sekalung ucapan terima kasih diberikan kepada ahli-ahli keluarga dan rakan-rakan seperjuangan yang terlibat di dalam memberikan sokongan moral dan bantuan di dalam menjayakan penyelidikan ini. Akhir sekali, terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan penyelidikan ini.

Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

PERSEPSI GURU TERHADAP KEPERLUAN LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN (LDP) DAN HUBUNGANNYA DENGAN KUALITI GURU

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji persepsi guru terhadap keperluan latihan dalam perkhidmatan (LDP) dan hubungannya dengan kualiti guru dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Sandakan. Daripada 1,320 orang guru sekolah menengah, hanya 302 orang guru dipilih secara rawak untuk dijadikan sebagai persampelan secara tinjauan. Instrumen kajian ini terbahagi kepada lima bahagian, iaitu demografi, kepentingan latihan, jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru. Instrumen yang digunakan ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dengan pekali kebolehpercayaan Alfa Cronbalch (0.94). Data yang dikumpul telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 19.0. Sebanyak empat belas hipotesis telah diuji, tiga hipotesis nul dan sebelas hipotesis alternatif diterima. Keputusan ujian-t telah menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam skor min untuk kepentingan latihan, jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru. Dapatan juga menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam skor min dalam sesetengah elemen bagi kepentingan latihan, jenis latihan dan kaedah latihan mengikut jantina, umur, pengalaman mengajar dan jawatan yang dipegang. Seterusnya, dapatan antara kualiti guru dengan faktor demografi tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan mengikut jantina, umur dan jawatan yang dipegang kecuali dengan pengalaman mengajar. Dalam pada itu, analisis korelasi telah menunjukkan semua komponen LDP mempunyai hubungan signifikan secara statistik dengan kualiti guru. Dari segi analisis regresi mudah, keperluan LDP telah mempengaruhi kualiti guru, manakala analisis regresi berganda pula telah menunjukkan kepentingan latihan dan kaedah latihan adalah peramal untuk kualiti guru. Kesimpulannya, keperluan LDP mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kualiti guru.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the perception of teachers about LDP needs and its relationship to teacher quality among secondary school teacher in Sandakan. From 1,320 secondary school teachers, only 302 teachers are randomly selected as sampling for survey. The research instrument is divided into five parts, namely demographic, the importance of training, types of training, training methods and teacher quality. The instrument has high reliability with Cronbalch Alpha reliability coefficient (.94). The data collected are analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 19.0. A total of fourteen hypotheses are tested, three null hypotheses and eleven alternative hypotheses are accepted. The t-test results have showed significant differences in mean scores for the importance of training, type of training, training methods and teacher quality. The results have also showed significant differences in mean scores in some elements from the importance of training, type of training and training methods based on gender, age, teaching experience and position held. Next, findings in between teacher quality to the demographic showed no significant differences by gender, age and position held except with teaching experience. In addition, the correlation analysis has showed that all components of the LDP have statistical significances with teacher quality. In terms of simple regression analysis, the LDP needs has influences on teacher quality while multiple regression has showed that the importance of training and training methods are predictors for teacher quality. In conclusion, the LDP needs has relationship and influences with teacher quality.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	JUDUL	I
	PENGAKUAN	II
	PENGESAHAN	III
	PENGHARGAAN	IV
	ABSTRAK	V
	<i>ABSTRACT</i>	VI
	SENARAI KANDUNGAN	VII
	SENARAI JADUAL	X
	SENARAI RAJAH	XI
	SENARAI LAMPIRAN	XII
	SENARAI SINGKATAN	XIII
BAB 1	PENDAHULUAN	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	3
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Tujuan Kajian	9
1.5	Objektif Kajian	9
1.6	Persoalan Kajian	9
1.7	Hipotesis Kajian	10
1.8	Kepentingan Kajian	12
1.9	Skop Kajian	13
1.10	Batasan Kajian	13
1.11	Definisi Operasional	13
1.11.1	Keperluan	13
1.11.2	Latihan dalam Perkhidmatan	14
1.11.3	Guru	14
1.11.4	Kepentingan Latihan	14
1.11.5	Jenis-jenis Latihan	15
1.11.6	Kaedah Latihan	15
1.11.7	Kualiti Guru	15
1.12	Kerangka Konsep Kajian	16
1.13	Penutup	16
BAB 2	SOROTAN KAJIAN	
2.1	Pendahuluan	17
2.2	Literatur Berkaitan	17
2.2.1	Konsep Latihan dalam Perkhidmatan	17
2.2.2	Komponen Latihan	18
2.2.3	Analisis Keperluan LDP	19
2.2.4	Teori Motivasi	21
2.2.5	Teori Keperluan	21
2.2.6	Teori Pembelajaran Orang Dewasa	22
2.2.7	Model Keseimbangan dan Model Susutan	23

2.2.8 Model Pertumbuhan dan Model Defisit	23
2.2.9 Model “ <i>High-IMPACT</i> Training”	24
2.2.10 Model Aspek Kualiti Guru	25
2.2.11 Model Kontinum Pengajaran Profesional NSW	26
2.2.12 Model Standard Guru Malaysia (SGM)	28
2.3 Kajian Keperluan LDP dan Kualiti Guru	29
2.3.1 Kajian Tentang Kepentingan Latihan	30
2.3.2 Kajian Tentang Jenis-jenis Latihan	31
2.3.3 Kajian Tentang Kaedah Latihan	34
2.3.4 Kajian Keperluan LDP dengan Kualiti Guru	35
2.4 Kesimpulan	38
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pengenalan	39
3.2 Reka Bentuk Kajian	39
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	39
3.4 Tempat Kajian	40
3.5 Alat Kajian	40
3.5.1 Bahagian A - Demografi Responden	41
3.5.2 Bahagian B - Kepentingan Latihan	41
3.5.3 Bahagian C - Jenis-jenis Latihan	42
3.5.4 Bahagian D - Kaedah Latihan	42
3.5.5 Bahagian E - Kualiti Guru	43
3.6 Kajian Rintis	43
3.7 Pemboleh ubah Kajian	44
3.7.1 Pemboleh ubah Bebas	44
3.7.2 Pemboleh ubah Terikat	44
3.8 Tatacara Pengumpulan Data	45
3.8.1 Pembentukan Soal Selidik	45
3.8.2 Mentadbir Soal Selidik	45
3.9 Tatacara Penganalisisan Data	45
3.9.1 Pengekodan Data	46
3.9.2 Kemasukan Data	46
3.9.3 Pengukuran Pemboleh ubah	46
3.9.4 Kaedah Analisis Statistik	46
3.10 Rumusan	49
 BAB 4 ANALISIS DATA	
4.1 Pengenalan	50
4.2 Analisis Deskriptif	51
4.2.1 Latar belakang Responden	51
4.2.2 Analisis min mengikut elemen-elemen dalam pemboleh ubah	55
4.2.3 Analisis Tahap Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, Kaedah Latihan dan Kualiti Guru bagi setiap sekolah	62
4.3 Analisis Inferensi	63
4.3.1 Analisis Perbezaan Skor Min antara Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, Kaedah Latihan dan Kualiti Guru	63
4.3.2 Analisis Perbezaan Skor Min Elemen-elemen Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan dengan faktor demografi	64

4.3.3 Analisis Perbezaan Skor Min Kualiti Guru dengan Faktor Demografi	68
4.3.4 Analisis Hubungan Korelasi Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, Kaedah Latihan dengan Kualiti Guru	71
4.3.5 Analisis Pengaruh Latihan dalam Perkhidmatan terhadap Kualiti Guru	73
4.3.6 Analisis Pengaruh Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan dan Kaedah Latihan terhadap Kualiti Guru	74
4.4 Penutup	76
BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.1 Pengenalan	77
5.2 Rumusan Dapatan Kajian	78
5.3 Perbincangan	80
5.3.1 Skor Min Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, Kaedah Latihan dan Kualiti Guru	80
5.3.2 Perbezaan Skor Min Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan dan Kaedah Latihan mengikut Faktor Demografi	82
5.3.3 Perbezaan Skor Min Kualiti Guru mengikut Faktor Demografi	84
5.3.4 Hubungan Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, dan Kaedah Latihan dengan Kualiti Guru	86
5.3.5 Pengaruh Keperluan LDP terhadap Kualiti Guru	86
5.4 Cadangan daripada dapatan kajian	87
5.5 Cadangan untuk kajian masa hadapan	88
5.6 Penutup	89
BIBLIOGRAFI	90
SENARAI LAMPIRAN	99



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

Halaman

Jadual 3.1	Pemilihan bilangan responden mengikut sekolah	40
Jadual 3.2	Pembahagian item dalam soal selidik	41
Jadual 3.3	Markat setiap item dari segi kepentingan latihan	42
Jadual 3.4	Markat setiap item dari segi jenis-jenis latihan	42
Jadual 3.5	Markat setiap item dari segi kaedah latihan	43
Jadual 3.6	Markat Setiap Item dari segi Kualiti Guru	43
Jadual 3.7	Kebolehpercayaan Item dalam Soal Selidik Kajian Rintis	44
Jadual 3.8	Analisis Skor Min mengikut Tahap	46
Jadual 3.9	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	47
Jadual 3.10	Ringkasan Kaedah Analisis Data	48
Jadual 4.1	Taburan Responden mengikut sekolah di daerah Sandakan	52
Jadual 4.2	Taburan Responden mengikut Jantina	52
Jadual 4.3	Taburan Responden mengikut Umur	53
Jadual 4.4	Taburan Responden mengikut Pengalaman Mengajar	54
Jadual 4.6	Analisis Statistik Item Secara Keseluruhan	55
Jadual 4.7	Analisis Min bagi pemboleh ubah secara keseluruhan	55
Jadual 4.8	Analisis Min bagi Elemen Kepentingan Latihan	57
Jadual 4.9	Analisis Min bagi Elemen Jenis-jenis Latihan	58
Jadual 4.10	Analisis Min bagi Elemen Kaedah Latihan	59
Jadual 4.11	Analisis Min bagi Elemen Kualiti Guru	61
Jadual 4.12	Min Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan, Kaedah Latihan dan Kualiti Guru bagi setiap sekolah	62
Jadual 4.13	Analisis Ujian- t Perbandingan Skor Min Kualiti Guru mengikut Aspek Latihan dalam Perkhidmatan	64
Jadual 4.14	Elemen yang signifikan mengikut Jantina	65
Jadual 4.15	Elemen yang signifikan mengikut Umur	66
Jadual 4.16	Elemen yang signifikan mengikut Pengalaman Mengajar	67
Jadual 4.17	Elemen yang signifikan mengikut Jawatan Yang Dipegang	68
Jadual 4.18	Analisis Ujian- t Skor Min Kualiti Guru mengikut Jantina	68
Jadual 4.19	Analisis Varians Skor Min Kualiti Guru mengikut Umur	69
Jadual 4.20	Analisis Varians Skor Min Kualiti Guru mengikut Pengalaman Mengajar	70
Jadual 4.21	Analisis Varians Skor Min Kualiti Guru mengikut Jawatan Yang Dipegang	71
Jadual 4.22	Analisis Hubungan Kepentingan Latihan dengan Kualiti Guru	72
Jadual 4.23	Analisis Hubungan Jenis Latihan dengan Kualiti Guru	72
Jadual 4.24	Analisis Hubungan Kaedah Latihan dengan Kualiti Guru	73
Jadual 4.25	Analisis Regresi Mudah Pengaruh Latihan dalam Perkhidmatan terhadap Kualiti Guru	74
Jadual 4.26	Analisis Regresi Berganda Pengaruh Kepentingan Latihan, Jenis-jenis Latihan dan Kaedah Latihan terhadap Kualiti Guru	75

SENARAI RAJAH

Halaman

Rajah 1.1	Kerangka Konsep Kajian	16
Rajah 2.1	Model Keseimbangan dan Model Susutan	23
Rajah 2.2	Rangka Konsep Model Pertumbuhan dan Model Defisit	24
Rajah 2.3	Model " <i>High-Impact Training</i> "	25
Rajah 2.4	Model Aspek Kualiti Guru	26
Rajah 2.6	Model Standard Guru Malaysia	29



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Borang Soal Selidik	100
Lampiran B Analisis Kajian Rintis	105
Lampiran C Analisis Data Deskriptif	106
Lampiran D Analisis Data Inferensi	110
Lampiran E Surat kelulusan yang berkenaan	125
Lampiran F Sekolah-sekolah yang terlibat dalam Kajian	127
Lampiran G Senarai Sekolah Sampel Kajian	128



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

BPG	Bahagian Pendidikan Guru
BPSM	Bahagian Pengurusan Sumber Manusia
e-SPLG	Sistem Pengurusan Latihan Guru Secara Atas Talian
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
ICT	<i>Information and Communication Technology (TMK)</i>
IPG	Institut Pendidikan Guru
IPTA	Institusi Pendidikan Tinggi Awam
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
LDP	Latihan dalam Perkhidmatan
NSW	<i>New South Wales</i>
OECD	<i>Organisation For Economic Co-operation And Development</i>
P & P	Pengajaran dan Pembelajaran
SGM	Standard Guru Malaysia
SPLG	Sistem Pengurusan Latihan Guru
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
TALIS	Teaching and Learning International Survey



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

"The rate of change is not going to slow down anytime soon. If anything, competition in most industries will probably speed up even more in the next few decades."
(Kotter, 1996)

Pernyataan Kotter di atas jelas menunjukkan kadar perubahan akan berterusan malah giat bersaing dalam kebanyakan industri untuk dekad-dekad yang akan datang. Dengan erti kata lain, perubahan adalah tidak dapat dikawal, terutamanya dalam era kepesatan teknologi dan ledakan maklumat. Persaingan semakin ketara, perubahan dalam dunia pendidikan membawa ribuan impak dan cabaran yang tidak menentu. Kini, peranan seorang guru dikatakan semakin kompleks. Guru perlu melengkapkan diri dalam menghadapi pelbagai perubahan (Saipo, 2005). Pendek kata, guru ialah objek dan subjek yang perlu berubah dalam konteks reformasi pendidikan hari ini (Hazri *et al.*, 2010).

Menurut Mohammed Sani dan Abdul Razaq (2008:413), peranan baharu guru adalah seperti pendidik profesional, pelajar kepada pengetahuan baharu dan teknologi, rakan kongsi pendidikan, perangsang perubahan (Dusen dan Otero, 2012), pembuat keputusan dan penjelma kepada sekolah ideal. Perubahan peranan guru dalam dunia sejagat mempengaruhi gaya latihan dalam perkhidmatan (LDP). Perubahan dalam kandungan kurikulum serta fungsi sekolah juga membawa kepada meningkatnya keperluan terhadap program latihan dalam perkhidmatan (Mohamad Mortadza, 2005). Begitu juga, perubahan konsep dan cara pelaksanaan pembangunan staf mendorong kepada keberhasilan pembelajaran, sistem pemikiran dan konstruktivisme dalam konteks kesepakatan komuniti. Justeru, guru perlu diasah dan dilengkapi dengan pelbagai ilmu dan kemahiran yang terkini lagi bersesuaian dengan tuntutan aliran dan peredaran masa (Knudsen, 2010).

Slogan “guru berkualiti penjana modal insan cemerlang” merupakan tema hari guru tahun 2007 jelas menunjukkan betapa pentingnya kualiti guru dibela untuk membina modal insan cemerlang. Peningkatan kualiti guru dapat dicapai melalui program pembangunan profesional. Menurut Collen (1995), latihan dalam perkhidmatan (LDP) adalah elemen penting dalam meningkatkan kualiti pendidikan, mengekalkan guru yang berkesan serta memenuhi keperluan individu guru. Pembangunan profesional yang berkesan mestilah diikuti dengan amalan yang baik, berterusan dan berpanjangan, berasaskan sekolah, bersepadu dengan perubahan sekolah dan kolaboratif guru (Williams, 2005).

Sesungguhnya digelar guru berkualiti, namun guru masih perlu banyak belajar. Bermula dengan berkhidmat sebagai pendidik, guru perlu meneruskan usaha-usaha penambahbaikan pengetahuan mereka di sepanjang tempoh perkhidmatan mereka (Hazri *et al.*, 2010). Menurut Smith (2002), kualiti guru dapat diperbaiki melalui reformasi pendidikan semasa. Pembangunan profesional yang berkesan bagi persepsi guru adalah satu penggabungan dari segi reka bentuk organisasi, misi sekolah, pemilihan strategi, kepemimpinan, wang dan masa.

Kepentingan latihan dalam perkhidmatan untuk semua guru dan pentadbir dalam memperkembangkan lagi amalan profesion yang bersepadu telah dibidaskan oleh Malakolunthu dan Davidson (Malakolunthu, 2007: 19; Davidson, 2010). Gunawardhane (2011) menganggap LDP sebagai satu proses pembangunan profesional yang berterusan dan diterima sebagai kaedah yang berkesan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta kepercayaan positif guru-guru. Bagi Holland (2005), program pembangunan profesional perlu berfokus kepada kemahiran mengajar, kandungan subjek, pembelajaran murid dan ke arah peningkatan tahap pencapaian murid.

Latihan dalam perkhidmatan sebagai alat untuk meningkatkan pengajaran, memperbaiki kualiti dan kecekapan sistem pendidikan di samping mempromosikan inovasi saintifik dan teknologi. Mohamad Mortadza (2005:5) berpendapat bahawa keberkesanan latihan perlu disokong dengan matlamat dan objektif program LDP yang dikaitkan dengan keperluan profesional guru. diperlukan untuk prestasi kerja

yang lebih cemerlang, di samping itu, kemahiran kepemimpinan juga merupakan akar tunjang laluan kerjaya yang paling teguh (Heimler, 2010). Sesetengah guru pula mengaitkan keperluan latihan dengan tujuan atau keperluan yang tertentu. Daripada apa yang diujahkan, dapat dipaparkan bahawa latihan yang lebih integrasi, lebih relevan dan lebih profesional dapat membantu guru ke arah kecemerlangan pendidikan.

Seseorang guru menghadiri LDP demi melengkapkan diri dan memenuhi spesifikasi kualiti guru. Pengkaji berpendapat guru ialah individu yang menerima segala input dari luaran untuk ditransformasikan sebagai output kepada anak muridnya. Pendapat guru tentang jenis-jenis latihan dalam perkhidmatan yang diperlukan harus diberi keutamaan dalam konteks melahirkan guru yang berkualiti. Guru berkualiti tinggi mempunyai impak ke atas pencapaian akademik murid (Arnette, 2009). Justeru, guru yang berkualiti melahirkan murid yang berkualiti. Melalui pembangunan profesional, guru mencari dan membina komitmen untuk penambahbaikan yang berterusan. Pemantapan melalui latihan dalam perkhidmatan adalah satu proses yang berterusan sehingga persaraan (Roslee *et al.*, 2011).

1.2 Latar Belakang Masalah

Pendidikan berkualiti bermula dengan guru berkualiti. Kualiti guru boleh dipertingkatkan melalui latihan pembangunan profesional. Sesungguhnya, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) melaksanakan dasar penempatan semua guru siswazah di sekolah menengah dan separuh guru siswazah di sekolah rendah semenjak tahun 2010 (Mohammed Sani dan Abdul Razaq, 2008:410), namun hal ini masih tidak dapat disempurnakan sehingga kini lantaran masih terdapat guru-guru senior di sekolah menengah yang tidak dapat meningkatkan tahap ikhtisas mereka.

Di Malaysia, perancangan dasar pembangunan sumber manusia dikemudi oleh Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Pelaksanaan latihan perguruan pula diterajui oleh Bahagian Pendidikan Guru (BPG) bersama dengan Institut Pendidikan Guru (IPG) dan Institusi Pendidikan Tinggi Awam (IPTA). Sesetengah program latihan dalam

perkhidmatan pula dikelolakan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN). Lazimnya, unit latihan dalam perkhidmatan (LDP) dilantik untuk mengambil alih tugas dan tanggungjawab untuk mengurus segala latihan dan program pembangunan staf di setiap jabatan, institusi atau sekolah berkenaan.

Isu latihan dan pembangunan staf merupakan antara isu-isu pengurusan sumber manusia dalam sektor pendidikan di Malaysia (M Nasir dan Sakina, 2007). Mengikut Roslee *et al.* (2011), kita masih kekurangan satu kaedah penilaian untuk menentukan impak dan pengurusan impak pembangunan profesional secara lebih efektif. Menurut Malakolunthu (2007:19), latihan yang dikendalikan di peringkat kementerian dan jabatan tidak dapat memenuhi permintaan setiap orang guru.

Kendatipun, konsep Latihan dalam perkhidmatan (LDP) yang dinyatakan dalam Pekeliling Perkhidmatan bilangan 4 Tahun 1984 telah menggariskan tanggungjawab dan tugas jemaah menteri, agensi pusat, kementerian dan jabatan, namun kesinambungan tugas dan tanggungjawab antara jabatan kurang jelas. Lazimnya, pengenalpastian keperluan kursus ditentukan oleh pihak atasan dan tidak dinilai secara sistematik. Latihan dalam perkhidmatan guru sering kali dilaksanakan dengan pendekatan satu dimensi, iaitu dari atas ke bawah atau peristiwa sekali sahaja seperti kursus dan bengkel. Di samping itu, pendekatan satu jenis program atau latihan sesuai untuk semua "*one size fits all*" (Carden, 2010) biasanya gagal menemui keperluan perbezaan individu dalam organisasi yang kompleks; tambahan pula, jika latihan yang dijalankan adalah jauh daripada tempat bertugas maka hal sedemikian akan menambah kos latihan kepada peserta. Seandainya tiada sistem formal untuk mempromosikan transformasi pembelajaran, maka ilmu yang didapati tidak akan digunakan dalam kerjayanya.

Umumnya, seorang anggota sektor awam dipilih dan dihantar pergi berkursus di peringkat pejabat, daerah, jabatan negeri atau kementerian atas perancangan pusat. Selepas berkursus, peserta kursus tersebut perlu memberi latihan dalaman kepada anggota dalam organisasinya. Di sini, timbulnya masalah pertindihan dari segi kandungan kursus, pemilihan peserta yang sesuai untuk berkursus serta perancangan kewangan. Bagi mereka yang pergi berkursus, pihak

sekolah perlu mengatur jadual penggantian kelas. Guru selalu pergi berkursus, kelas guru berkenaan tergendala. Guru yang balik dari kursus dan biasanya disebabkan faktor kekangan masa dan peruntukan, jangka masa pengendalian latihan dalaman dipendekkan. Seperkara lagi, laporan selepas kursus disediakan hanya untuk rujukan di peringkat organisasi sahaja dan tiada tindakan susulan atau impak kajian selanjutnya.

Disebabkan pelbagai masalah yang timbul daripada perancangan pusat pada tahun 1990-an, pelaksanaan LDP untuk pegawai perkhidmatan pendidikan di sekolah telah dipindah ke sekolah iaitu latihan berasaskan sekolah semenjak tahun 2008 (KPM, 2010_a; KPM, 2010_b). Pelaksanaan dasar tersebut adalah atas permintaan (KPM, 2010_a) dan prinsip bahawa pihak sekolah lebih arif tentang keperluan guru sekolah masing-masing. Aktiviti-aktiviti yang dirancang boleh memenuhi kehendak individu, tugas dan organisasi berkenaan. Walau bagaimanapun, perancangan dan pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan berasaskan sekolah masih kurang memuaskan lantaran pengaruh pelbagai faktor di luar kawalan seperti kekangan masa, kesesuaian kursus, kos pengendalian, pemilihan peserta, penceramah dan sebagainya. Dapatan KPM (2010_a) menunjukkan hanya tiga peratusan guru yang dapat melengkapkan kursus tujuh hari dan ke atas.

Mulai tahun 2010, guru yang tidak dapat memenuhi LDP untuk 7 hari setahun perlu melengkapkan keperluan tersebut dengan pembacaan buku ilmiah yang bermaksud sebuah buku diambil kira sebagai satu hari berkursus (KPM, 2010_a; KPM, 2010_b). Keperluan di sini ialah satu kewajipan yang perlu dipatuhi mengikut Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bil 6 Tahun 2005. Dalam pada itu, pelbagai kaedah kursus atau latihan dalam perkhidmatan telah dicadangkan untuk peringkat sekolah (JPN, 2009). Seterusnya, semua latihan yang disertai perlu dicatat dalam kad biru LDP. Pada tahun 2011, sistem pengurusan latihan guru (SPLG) telah diluaskan ke semua pejabat pelajaran daerah dan sekolah, iaitu guru LDP perlu memasukkan data dan rekod latihan secara atas talian (KPM_b, 2011). Mulai tahun 2012, urusan LDP perlu dilengkapkan oleh guru sendiri secara atas talian (e-SPLG). Guru yang ingin menyertai kursus

anjaran swasta perlu mendapatkan kebenaran dan pengesahan daripada ketua jabatan terlebih dahulu. Hanya dengan pengesahan ketua jabatan sahaja, maka penyertaan dalam kursus tersebut akan diambil kira untuk pengiraan jumlah tujuh hari berkursus dalam setahun.

Profesion perguruan seperti juga profesion lain adalah terdedah kepada perubahan teknologi dan perubahan struktural. Perubahan tersebut menyebabkan pengetahuan dan kemahiran yang telah dibelajari dan dikuasai suatu ketika dahulu tidak lagi relevan pada masa sekarang dan untuk masa akan datang (Mohamad Mortadza, 2005:3). Permintaan terhadap reformasi pendidikan telah membawa perubahan dalam peranan guru, manakala cabaran dalam perubahan konsep pengajaran dan pembelajaran guru tidak dapat dipenuhi dengan latihan dalam perkhidmatan yang sedia ada (Malakolunthu, 2007:17).

Pada tahun 2011, konsep sekolah satu sesi telah direncanakan oleh KPM dengan hasrat guru dan murid mempunyai ruangan dan masa yang mencukupi untuk mengendalikan semua aktiviti sekolah. Apabila sekolah mulai melaksanakan dasar tersebut, masa guru bertugas adalah lapan jam sehari, iaitu dari jam lapan pagi sehingga empat petang. Guru dan murid terlibat dalam pelbagai program susulan di sebelah petang. Justeru, ada guru rasa keberatan untuk mengambil bahagian dalam aktiviti latihan pembangunan staf akibat kekangan masa dan beban kerja (Saiti dan Saitis, 2006).

1.3 Pernyataan Masalah

Apa yang selalu dipertikaikan oleh masyarakat hari ini ialah isu mempertahankan kualiti guru. Guru berkualiti penjana modal insan cemerlang. Guru bertungkus lumus mendidik dan memberi segala yang terbaik kepada anak muridnya. Di samping itu, guru juga sentiasa mencari peluang untuk mempertingkatkan tahap profesionalismenya. Justeru, isu utama guru perlu dikenal pasti dalam membina strategi pembangunan profesional yang berkesan (Lotter *et al.*, 2006). Sehubungan itu, guru sentiasa berungut tentang ketidaksesuaian latihan yang disertai dan juga halangan-halangan yang dihadapi semasa menghadiri kursus (Ozer, 2004). Faktor

seperti kekangan masa, kos, syarat institusi dan umur adalah antara faktor-faktor penghalang yang dikenal pasti (Krajncic, 2011).

Tanggapan masyarakat bahawa latihan dalam perkhidmatan (LDP) adalah suatu pakej pengetahuan yang dapat dipindahkan, untuk diagihkan kepada guru-guru dalam cebisan kecil telah dikritik tidak dapat menjana keberkesanan dalam situasi pembelajaran sebenar. Menurut Balkisnah dan Norhasni (2009), pemindahan latihan dipengaruhi oleh faktor individu, faktor persekitaran kerja atau budaya organisasi, faktor sokongan organisasi dan faktor reka bentuk latihan; sementelahan, jenis latihan atau aktiviti yang diadakan masih terhad kepada kursus, bengkel atau seminar sahaja. Pada hakikatnya, ada banyak jenis aktiviti boleh dilakukan mengikut cadangan KPM.

Guru mengambil inisiatif untuk menghadiri latihan yang diminati, tetapi tidak dapat dipraktikkan dalam pengajaran guru kelas lantaran tiada pengiktirafan atau saluran sokongan ke atas latihan yang diperolehi. Sesetengah guru mendapati maklumat mengenai jenis latihan yang ditawarkan adalah terhad. Dengan kata yang lain, guru menghadapi masalah mengakses kepada maklumat terkini. Justeru, adakah masih relevan untuk kita terikat dengan latihan yang formal sahaja? Sedangkan hanya 10% daripada latihan formal itu berjaya dipindah balik dan diguna pakai ke dalam tempat kerja penerima latihan (Balkisnah dan Norhasni, 2009). Menurut Watson dan Manning (2008) kejayaan pembelajaran melalui pembangunan profesional dipengaruhi oleh persepsi keperluan guru, iaitu peluang pembelajaran yang ada dan tahap sokongan sekolah untuk memperkenalkan gaya pedagogi baharu ke dalam bilik darjah.

Sesetengah guru menghadapi masalah ilmu dan kemahiran yang diperoleh suatu ketika dahulu, tidak lagi relevan pada masa kini dan pada masa hadapan. Pengetahuan dan kemahiran yang ada tidak dapat menampung keperluan pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Dalam erti kata lain, guru perlu mengemaskinikan serta meningkatkan kemahiran yang sedia ada. Latihan diperlukan lantaran pembaharuan dari segi kandungan, teknologi maklumat, nilai

dan kemahiran. Apakah kefahaman kita tentang perkara tersebut tepat dan memenuhi kehendak semasa profesion keguruan?

Masalah keperluan individu tidak dijelaskan. Apakah faktor keperluan latihan? Yakni, guru tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk menghadiri kursus atau latihan yang dikehendaki lantaran latihan tersebut tidak diperlukan. Krajncic (2011) telah menunjukkan faktor motivasi untuk mengikuti latihan adalah seperti promosi dalam kerjaya, hasrat untuk pembangunan diri, tahap pendidikan dan keperluan pengetahuan. Kajian latihan dalam perkhidmatan untuk guru yang bertugas di sekolah harian Greek mendedahkan satu hakikat sebenar di mana kekurangan dorongan dan motivasi dari pihak pentadbiran sekolah serta ketidakrelaan guru untuk menyertai program latihan (Lotter *et al.*, 2006). Lumrahnya, latihan yang disediakan menekankan aspek kognitif sahaja. Keperluan guru dari segi afektif dan psikomotor tidak diberi latihan yang sewajarnya. Guru mengalami masalah depresi disebabkan penekanan jiwa dan perasaan, sementara, sesetengah program yang dilaksanakan adalah tidak bersungguh-sungguh tetapi hanya untuk memenuhi kuota dan syarat perkhidmatan.

Masalah pelaksanaan LDP bercanggah dengan masa untuk tugas rutin yang lain. Katakan guru sekolah satu sesi bekerja 8 jam sehari, selepas persekolahan, guru perlu menghadiri latihan yang dirancang; tambahan lagi, guru sekolah perlu membuat persediaan untuk mengendalikan aktiviti kurikulum tambahan sekolah (Saiti dan Saitis, 2006). Persoalannya, guru menghadapi ketandusan daya fizikal dan mental. Apakah guru masih dapat menerima pembelajaran daripada latihan yang disertai?

Apakah perbezaan keperluan individu dapat diendahkan? Jika keperluan setiap orang guru adalah diutamakan, bagaimana pula keperluan individu dapat dipecah-pecahkan mengikut kesesuaian kursus? Adakah cara demikian pasti lebih berkesan? Ataupun lebih membebankan dan merumitkan kerja? Ini jelas menunjukkan betapa pentingnya keperluan untuk mengetengahkan isu persepsi guru tentang LDP dan hubungannya dengan kualiti guru. Persoalan-persoalan sedemikian hanya terjawab jika penyelidikan dijalankan.

1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk mengkaji persepsi guru terhadap latihan dalam perkhidmatan dan hubungannya dengan kualiti guru.

1.5 Objektif Kajian

Terdapat beberapa objektif yang ingin dicapai dalam kajian ini iaitu:

- a. Mengetahui perbezaan skor min dalam aspek kepentingan latihan, jenis-jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru.
- b. Mengetahui perbezaan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jantina, umur, pengalaman mengajar dan jawatan yang dipegang.
- c. Mengetahui perbezaan antara kualiti guru dengan jantina, umur, pengalaman mengajar dan jawatan yang dipegang.
- d. Mengetahui hubungan antara kepentingan latihan dengan kualiti guru.
- e. Mengetahui hubungan antara jenis-jenis latihan dengan kualiti guru.
- f. Mengetahui hubungan antara kaedah latihan dengan kualiti guru.
- g. Mengetahui pengaruh keperluan latihan dalam perkhidmatan terhadap kualiti guru.
- h. Mengetahui pengaruh kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan terhadap kualiti guru.

1.6 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian di atas, beberapa persoalan yang didapati ialah:

- a. Adakah terdapat perbezaan skor min dalam aspek kepentingan latihan, jenis-jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru?
- b. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jantina?
- c. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan umur?
- d. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan pengalaman mengajar?

- e. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jawatan yang dipegang?
- f. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jantina?
- g. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan umur?
- h. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan pengalaman mengajar?
- i. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jawatan yang dipegang?
- j. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepentingan latihan dengan kualiti guru?
- k. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara jenis-jenis latihan dengan kualiti guru?
- l. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kaedah latihan dengan kualiti guru?
- m. Adakah terdapat pengaruh keperluan latihan dalam perkhidmatan terhadap kualiti guru?
- n. Adakah terdapat pengaruh keperluan kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan terhadap kualiti guru?

1.7 Hipotesis Kajian

- H_{01} : Tidak terdapat perbezaan skor min dalam aspek kepentingan latihan, jenis-jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru.
- H_{a1} : Terdapat perbezaan skor min dalam aspek kepentingan latihan, jenis-jenis latihan, kaedah latihan dan kualiti guru.
- H_{02} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jantina.
- H_{a2} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jantina.
- H_{03} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan umur.

- H_{a3}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan umur.
- H_{o4}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan pengalaman mengajar.
- H_{a4}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan pengalaman mengajar.
- H_{o5}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jawatan yang dipegang.
- H_{a5}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara elemen-elemen dalam kepentingan latihan, jenis-jenis latihan dan kaedah latihan dengan jawatan yang dipegang.
- H_{o6}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jantina.
- H_{a6}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jantina.
- H_{o7}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan umur.
- H_{a7}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan umur.
- H_{o8}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan pengalaman mengajar.
- H_{a8}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan pengalaman mengajar.
- H_{o9}: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jawatan yang dipegang.
- H_{a9}: Terdapat perbezaan yang signifikan antara kualiti guru dengan jawatan yang dipegang.