



ePROCEEDINGS

Theme:

Leading and Managing Through
Collaboration and Influence in a VUCA world

12th - 14th October 2021 | Virtual Conference

Strategic Partners:



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
Institut Aminuddin Baki



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
Jabatan Pendidikan Negeri Perak



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
Jabatan Pendidikan Negeri Perlis



For more info visit:

seminarfpe.wixsite.com/apcemal2021

OR



SCAN ME

First Published 2021
@ Universiti Pendidikan Sultan Idris 2021

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical including photocopy, recording, or any information storage and retrieval system, without permission in writing from the Universiti Pendidikan Sultan Idris Press.

5th ASIA PACIFIC CONFERENCE ON EDUCATIONAL MANAGEMENT AND LEADERSHIP 2021
Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Website URL: <https://seminarfpe.wixsite.com/apcemal2021>

Published by
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel: 05-450 6000, Faks: 05-459 5169
Laman Sesawang: www.upsi.edu.my
E-mel: penerbit@upsi.edu.my

e ISBN 978-967-2851-52-3



PREFACE

Proceedings of the 5th Asia Pacific Conference on Educational Management and Leadership (APCEMaL 2021)

The 5th Asia Pacific Conference on Educational Management and Leadership (APCEMaL 2021) intends to foster understanding and collaboration between local and international educational institutions with a focus on educational management and leadership. With the current pandemic crisis, this year's conference will focus on the challenges of educational administration and leadership in a volatile environment, full of uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA). The conference also aims to promote understanding and collaboration among Asia Pacific countries on educational management and leadership in the new era.

APCEMaL 2021 brought together experts in educational management and leadership from the Asia Pacific region to present, discuss, and share creative ideas and latest advancements in the field of management and leadership. Hence, the APCEMaL 2021 proceedings highlighted 17 sub themes that are well-balanced in content. In other words, APCEMaL 2021 provides a platform to discuss the 17 sub themes which consists of *Educational Management and Leadership Challenges, Technology Driven Management and Leadership, Competitive Strategy of Leaders During Pandemics, Teaching and Learning During Pandemics, Managing New Generations, New Era of Leadership, New Perspective in Education, Developing Talent in Educational Management, Decision Making Under Uncertainty, Organisational Innovation and Creativity, School Change Management, School Leadership, Governance, Ethical Leadership, Quality Management System, Health and Safety in Educational Organization, and Risk Management.*

Three eminent keynote speakers and 23 experts shared their remarkable experience in diverse fields of educational management and leadership on this occasion. 51 presenters presented virtually via WEBEX and 53 via pre-recorded video, providing a wonderful opportunity for them to generously share their current research works with one another. The efforts of peer reviewers contributed to improve the quality of the publications by providing constructive critical comments, revisions, and corrections to the authors. The Special Issue of Management Research Journal (MRJ), the Sultan Idris Education University eJournal managed by the Faculty of Management and Economics, featured twelve of the best papers.

Last but not least, we owe a debt of gratitude to all of the authors who submitted manuscripts, making the conference a success story. APCEMaL 2021 was a huge success due to the high quality of their presentations and their passion to communicate with other presenters and participants that really made APCEMaL 2021 a great success. In addition, we appreciate the tremendous support of the APCEMaL 2021 committees for their dedication along our journey to success.

**VIRTUAL CONFERENCE ORGANIZING COMMITTEE
THE 5th ASIA PACIFIC CONFERENCE
ON EDUCATIONAL MANAGEMENT AND LEADERSHIP
(APCEMaL)
12th – 14th October 2021**

Chairman: Assoc. Prof. Dr. Khalip Musa
Deputy Chairman: Assoc. Prof. Dr. Jamal@Nordin Yunus
Assoc. Prof. Dr. Mohd Yahya Mohd Hussin

Secretary: Dr. Rosnah Ishak
Dr. Suzyanty Mohd Shokory

Treasurer: Dr. Mohd Faizal Basri,
Mdm. Nurul Ashikin Ahmad,
Mr. Shahril Sadzib

Publicity & Multimedia Committee
Dr. Jessnor Elmy Mat Jizat

Marketing and Public Relations Committee
Dr. Raja Muhamad Yusof Raja Aziz
Dr. Siti Zubaidah Mohd Ariffin
Dr. Mohd Ridwan Abd Razak
Mr. Sukor Beram

Protocol & Keynote Speakers Committee
Assoc. Prof. Dr. Marinah Awang
Dr Rosmini Ismail
Ms. Aziah Samichan
Ms. Norliza Samad

Working Paper Committee
Assoc. Prof. Dr. Hartini Jaafar
Dr Rusliza Yahya
Dr Nor Hanani Ahamad Rapani
Dr Normala Zulkifli
Assoc. Prof. Dr. Suriani Abdul Hamid

**Parallel Session, eProceedings, eProgram Book
& Special Issue Publication Committee**
Dr. Fanny Kho Chee Yuet
Dr. Azila Abdul Razak
Ts. Dr Kesavan a/l Nallaluthan
Dr. Nadratan Nafisah Abdul Wahab
Assoc. Prof. Dr. Noor Lela Ahmad
Assoc. Prof. Dr. Norimah Ramli
Mdm. Nurhanie Mahjom
Mr. Mohammad Marwan Hakim Mahayuddin

Reporting Committee

Dr. Hariyaty Ab. Wahid
Dr. Rafiduraida Abd Rahman
Dr. Wan Salmuni wan Mustafa
Dr. Fatimah salwa Abdul Hadi
Mdm. Azita Yunos
Mdm. Emilda Hashim
Ms. Siti Nazurah Salam
Ms. Nurul Hanis Athirah Ab Rahman
Ms. Nur Istianah Salehudin
Ms. Wan Alia Hatiqah Ghazali
Ms. Siti Aishyah Abd Rahman
Ms. Nuristiqamah Zulkifli
Ms. Nur Atiqa Balqis Abdul Samad
Ms. Crister Anak Kujat
Ms. Low Kian Yi
Ms. Joanna Anak Bujang
Ms. Nur Farisha Najwa Zulkafle
Ms. Nur Afiah Farhana Azlani
Ms. Nurul Huda Mohd Yunus
Mr. Muhammad Haikal Mustaffa
Ms. Mastura Begum Thahir
Ms. Syaheeda Asyikin Zani
Ms. Asma Zulaikha Hasan@Hishamuddin

Technical Committee

Mr. Khalizul Khalid
Dr. Rosmini Ismail
Mr. Mohd Hafiz Che Awang
Mr. Mohd Fitri Ab Ghani
Mr. Fairuz Misdi (ICT)

Registration, eCertificates & Souvenirs Committee

Dr. Norsamsinar Samsudin
Dr. Juliana Osman
Dr. Ahmad Amri Zainal Adnan
Dr. Ahmad Zainal Abidin Abdul Razak
Mdm. Thuraiya Zakaria
Mr. Mohammad Marwan Hakim Mahayuddin

Research Workshop Committee

Assoc. Prof. Dr Suriani Abdul Hamid
Nur Zabreena Zabireynote Address

ID	TITLE OF MANUSCRIPT AND AUTHORS' NAME	PAGES
APC7	KERTAS KONSEP KEPIMPINAN TERAGIH DAN HUBUNGANNYA DENGAN PELAKSANAAN KOMUNITI PEMBELAJARAN PROFESIONAL DI SEKOLAH <i>Lai Nan Poh, Tai Mei Kin</i>	1-8
APC11	PENGAPLIKASIAN VIDEO YOUTUBE: BAHAN BANTU MENGAJAR DALAM PROSES PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH (PDPR) BAGI MATA PELAJARAN SEJARAH <i>Lawrence Anak Padi, Harnani Mat Zin</i>	9-19
APC12	KERANGKA TEORITIKAL PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMPETENSI DENGAN EFIKASI KENDIRI GURU SEBAGAI FAKTOR MEDIATOR <i>Mohd Notfi Ibrahim</i>	20-36
APC14	TAHAP PENERIMAAN E-PEMBELAJARAN DALAM KALANGAN PELAJAR UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS SEPANJANG PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP) TAHUN 2020 <i>Priscilla Binti Freddy, Harnani Mat Zin</i>	37-47
APC15	TRAINING AND JOB PERFORMANCE OF INDONESIAN PUBLIC HEALTH CENTERS MIDWIVES: A SYNERGYSTIC APPLICATION OF STRUCTURAL EQUATION MODELLING <i>Suyoto, Ahmad Zainal Abidin, Hariyaty Ab Wahid, Akhmad Darmawan, Hengky Widhiandono</i>	48-57
APC16	PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMPETENSI KERJA GURU DAN EFIKASI KENDIRI GURU SEBAGAI FAKTOR MEDIATOR <i>Mohd Notfi Ibrahim</i>	58-72
APC18	A NEW PEDAGOGY IS EMERGING: DIGITAL PLATFORM & REMOTE TEACHING, COMPETENCE EFFECTS AMONG TEACHERS & PRINCIPLES IN MALAYSIA <i>Shanti Ramalingam, Kalidass Machappan</i>	73-84
APC20	KERANGKA KONSEPTUAL ORGANISASI PEMBELAJARAN DI KOLEJ VOKASIONAL <i>Ahzan Salvina Wati Ahmad, Jamal @ Nordin Yunus, Zahari Hashim</i>	85-89
APC21	PEMBINAAN KERANGKA TEORITIKAL HUBUNGAN KEPIMPINAN GURU, EFIKASI KENDIRI GURU DAN TEKANAN KERJA GURU DI SEKOLAH RENDAH AGAMA BANTUAN KERAJAAN DI NEGERI SARAWAK <i>Francis Juman, Khalip Musa</i>	90-99
APC22	VALIDATING MALAYSIAN TEACHER COMMITMENT INSTRUMENT: A PRE-PANDEMIC SCENARIO <i>Teh Kim Peng, Tai Mei Kin, Omar Abdull Kareem</i>	100-106
APC24	KEBERKESANAN PENGGUNAAN TEKNIK WARNA DALAM PENGAJARAN PENULISAN RUJUKAN SISTEM "APA" <i>Ahmad Sharani bin Abdul Seliban, Ananthan Nagu, Kartini binti Abdul Mutalib, Mohd Alpian bin Ali, Senpagam Gurusamy, Zakaria Saad, Malar Muthiah, Chin Soo Fong, Rohani binti Hashim</i>	107-115
APC26	KERANGKA TEORITIKAL PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH KLUSTER SARAWAK <i>Christine Tan Anak Robert, Khalip Bin Musa</i>	116-126
APC27	KERANGKA TEORITIKAL HUBUNGAN KEPIMPINAN SITUASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU-GURU SMK DI SARAWAK <i>Nur Ruzaini Brangking Abdullah, Zahari bin Hashim</i>	127-135

APC28	PENGETAHUAN, KEMAHIRAN DAN IMPAK COACHING DALAM KALANGAN PEMIMPIN SEKOLAH PROGRAM TS25 DI MALAYSIA <i>Azizah binti Sharif, Bernadette John, Rostina Apok, Robit Yusie Fus Han</i>	136-144
APC29	KERTAS KONSEP KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DI MALAYSIA: SATU KAJIAN LITERATUR <i>Ahmad Rusli Abdul Gani, Khalip Musa, Zahari Hashim</i>	145-151
APC31	KEMAHIRAN KOMUNIKASI DALAM KALANGAN PENOLONG KANAN DI SABAH: SATU KAJIAN KES <i>Cheong Shaw Mei, Rainy Sintia</i>	156-160
APC33	KEPIMPINAN DIGITAL <i>Goh Kok Ming, Mahaliza Binti Mansor</i>	161-165
APC34	KESAN MEDIATOR KETERLIBATAN PEKERJA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN LAUTAN BIRU DENGAN PRESTASI PASUKAN DALAM KALANGAN PENSYARAH DI KOLEJ VOKASIONAL <i>Oh Zi Jian, Khoo Yin Yin, Marinah Awang</i>	166-178
APC36	KEBERKESANAN PELAKSANAAN KURSUS BERSEMUKA PROGRAM NPQEL 2.0 SECARA DALAM TALIAN SEMASA PANDEMIK COVID-19 <i>Norhiza bt Mohd Salleh, Paridon bin Sahid, Nor Zanariah binti Talib, Siti Suhaini bt Zaharin, Shahrul bin Sulaiman, Rashidah bt Mohd Said, Noraisah bt Mohd Yusof</i>	179-187
APC38	REKA BENTUK DAN PEMBANGUNAN APLIKASI SISTEM PERPUSTAKAAN GOOGLE PLAY APPS (ANDROID) APPS SISPER <i>Hayati binti Omar, Madzani@Saidie bin Nusa, Jamilah binti Othman, Melati binti Jilon, Cheong Shaw Mei</i>	188-198
APC40	PERSEPSI GURU TERHADAP PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU: APA YANG SEBENARNYA GURU PERLU BAGI MENAMBAHBAIK AMALAN PENGAJARAN MEREKA? <i>S Sathiyabama Suprammaniam</i>	199-203
APC41	KERJA SEPASUKAN DI PEJABAT PENDIDIKAN DAERAH SEREMBAN: SATU PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK <i>Norazam bin Nayan, Nor Izah binti Mohd Salleh, Mohamad Firdaus bin Ghozali</i>	204-212
APC44	PENGARUH KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASI PENGETUA DENGAN KOMITMEN AFEKTIF GURU <i>Chen Siew Ping, Ying Yen Yen</i>	213-226
APC45	PANDEMIK COVID-19 : DINAMIKA DAN KREATIVITI PEDAGOGI GURU PEMANGKIN PELIBATAN MURID DALAM PDPR <i>Goh Jia Haur, Khairulamri Sulaiman</i>	227-229
APC46	KESAN PENGAJARAN BERBANTUKAN MODUL PENGAJARAN BERASASKAN FASA PEMBELAJARAN VAN HIELE BERBANTUKAN ORIGAMI (RUVHO) DAN KEBERKESANANNYA TERHADAP PENCAPAIAN MURID TAHUN 3 DALAM TOPIK RUANG <i>Mutharasan S Sellaya @ Sellaiah</i>	230-241
APC48	PENGARUH KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI KE ATAS TINGKAH LAKU WARGA ORGANISASI <i>Sandy Jose, Khalip Musa</i>	242-247

APC50	THE INFLUENCE OF SHARED LEADERSHIP TOWARDS TEAM PERFORMANCE IN A PUBLIC ORGANIZATION OF UNITED ARAB EMIRATES <i>Fatima Al Mandoos, Khalip Musa</i>	248-252
APC51	PELAKSANAAN AMALAN PENGURUSAN KUALITI MENYELURUH (TQM) DI SEKOLAH <i>Norazila Osman, Kamarul Bahari Yaakub</i>	253-258
APC52	PEMUPUKAN KEMAHIRAN INSANIAH DAN TAHAP KEPUASAN SISWA GURU MENJALANI PROGRAM BINA INSAN GURU (BIG) DI KEM RIMBA TEKNIK INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS PENDIDIKAN TEKNIK <i>Romy bin Abd Kadir, Romai Noor bin Rabbu, Mohd Nordin bin Abu Bakar, Ghazali bin Ismail, Awang Abdullah bin Yaakob, Mohamed Shariff bin Salehuadin, T Shanmugam a/l Thangavelu</i>	259-265
APC53	AMALAN KEPIMPINAN LESTARI DAN HUBUNGANNYA DENGAN PERUBAHAN IKLIM SEKOLAH <i>Muhammad Hasrizal Bin Abdul Rahim, Mohd Izham Bin Hj Mohd Hamzah</i>	266-274
APC54	PEMBANGUNAN DAN KESAHAN INSTRUMEN KEFASIHAN DIGITAL GURU PELATIH IPG SEMASA PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH (PdPR) <i>Ahmad Shidki Mat Yusoff, Mohamad Isa b Azis, Fan Siong Peng, Hazram Ismail, Shamsiah Daud, Suhaili Mohd Yusoff</i>	275-281
APC56	COMPUTATIONAL THINKING SKILLS IN STEM EDUCATION: SCHOOL LEADERSHIP PERCEPTION AND REALITY <i>Elango Periasamy, Wan Shamsuddin Wan Mohd Salleh</i>	282-283
APC57	REFORMING 'THE PANTHER' – OUT OF THE SHADOWS <i>Roslen Bin Hashim, S.Sarojini A/P M Sivagurunathan</i>	284-296
APC58	PDPR GURU BERKUALITI ILMU DIMILIKI <i>Mohamad Ridzuan B Hasnan, Muhammad Nor Izzat B Azahar, Mohd Farid B Mohd Yatim</i>	297-305
APC63	KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH MENENGAH <i>Dayang Hironi Awang Kipli, Khalip Musa</i>	306-312
APC64	RPK CLOUD : PENGURUSAN DATA DAN CABARAN KEPIMPINAN <i>Fadhilah Binti Hawary, Shazalmi Binti Saad</i>	313-317
APC67	PADANAN INSTRUKSI DALAM PEMBELAJARAN SAINS <i>Azman bin Jusoh</i>	318-324
APC69	"KEBITARAAN CIDS" MENINGKATKAN PENGGUNAAN CIDS DALAM KALANGAN GURU-GURU <i>Rames A/L Ganesan</i>	325-329
APC70	KOMPETENSI KEPIMPINAN GURU DAN PENGETAHUAN TEKNOLOGI MAKLUMAT DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH-SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH SABAK BERNAM, SELANGOR <i>Bhavani Ramasamy, Fanny Kho Chee Yuet</i>	330-341
APC71	KEBERKESANAN PENGGUNAAN TERMINOLOGI KEJURULATIHAN SUKAN DALAM MENINGKATKAN PENGUASAAN KEMAHIRAN BAHASA INGGERIS LISAN (BI-L) MURID <i>Mat bin Berahim, Zul Aizam bin Yassin</i>	342-348
APC72	KEPIMPINAN BERASASKAN KERJA DAN BERSIFAT KEMANUSIAAN – SATU KAJIAN KES <i>Khoo Bee Lee</i>	349-359
APC73	"KOMITMEN KAMI": KERANGKA INDIKATOR KEMENJADIAN HOLISTIK SISWA PENDIDIK <i>Ahamad bin Rahim, Roshidah Mat</i>	360-369

APC75	PERKONGSIAN PENGETAHUAN TACIT UNTUK PEMBANGUNAN ORGANISASI <i>Yazid Abdul Manap, Syarina binti Ramli, Bushra Limuna</i>	370-379
APC77	PENDIDIKAN DALAM MASYARAKAT 5.0: KESEIMBANGAN SOSIAL DAN TEKNOLOGI <i>Mohd Nasrudin bin Basar</i>	380-383
APC78	KEPIMPINAN KENDIRI BERASASKAN TEKNIK GAMIFIKASI KE ARAH PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT <i>Rofishah Bt. Rashid, Hailan Salamun</i>	384-395
APC80	INTEGRAL CENTRE SETIA (ICS) PENGGERAK TRANSFORMASI PENDIDIKAN PENDIGITALAN SMK RAPAT SETIA <i>Khalilah binti Za'aba, Intan Izazi binti Che Ani, Fatin Izzati binti Zainal Abidin</i>	396-401
APC81	DETERMINANTS OF FINANCIAL DISTRESS COMPANIES LISTED IN BURSA MALAYSIA <i>Hazianti Abdul Halim, Mohd Faizal Basri, Suhana Shahdan</i>	402-410
APC83	PROGRAM TRANSFORMASI SEKOLAH 2025 DAN PERANCANGAN STRATEGIK KAPASITI PEDAGOGI PEMBELAJARAN BERMAKNA DI IPG <i>Yahya Osman</i>	411-413
APC84	PENGINTEGRASIAN ILMU WAHYU DALAM PEMBELAJARAN DAN PENGAJARAN PRINSIP PERAKAUNAN DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH DAERAH GOMBAK <i>Rabeah Abdul Karim, Hartini Jaafar, Mohamad Ali Roshidi Ahmad</i>	414-421
APC86	DETERMINANTS OF UNEMPLOYMENT RATE IN MALAYSIA <i>Mohd Faizal Basri, Syed Amierul Aliff Syed Mahadzir, Hazianti Abdul Halim, Rosmini Ismail</i>	422-431
APC88	TINGKAHLAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PENDIDIKAN KHAS DI NEGERI PERAK: SATU DAPATAN AWAL <i>Suriani Abdul Hamid, Suzyanty Mohd Shokory, Marinah Awang, Khalip Musa</i>	432-437
APC89	KERANGKA KONSEP: PENGARUH KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL DAN KECERDASAN EMOSI PENGETUA TERHADAP EFIKASI KENDIRI GURU DI SEKOLAH MENENGAH BERASRAMA PENUH, NEGERI PERAK <i>Siti Syakirah Binti Samsudin, Marinah Binti Awang, Mahaliza Binti Mansor</i>	438-449
APC90	KEBOLEHGUNAAN PENGAJARAN BERORIENTASIKAN KONSTRUKTIVIS DALAM PROSES TRANSFORMASI PENDIDIKAN MALAYSIA <i>Nor Sa'adah binti Jamaluddin</i>	450-455
APC91	FACTORS RELATED TO CAREGIVERS IN CHILDREN'S FALL RISK: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW <i>Norlaile Salleh Hudin, Nurul Adila Idris, Ahmad Zainal Abidin Abd Razak, Marinah Awang</i>	456-465
APC92	INTEGRATING DATA ANALYTICS SKILL IN EDUCATION: A REVIEW OF LITERATURE <i>Zuriadah Ismail, Nur Iffah Aqillah Suhaimi</i>	466-473
APC93	FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN HARTA PUSAKA BEKU DI MALAYSIA <i>Mohamad Ali Roshidi Bin Ahmad</i>	474-477
APC97	PEER OBSERVATION FOR PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES: WHAT TEACHERS PERCEIVED? <i>Khairul Anuar bin Saad</i>	478-484
APC99	THE EFFECT OF SELECTED MACROECONOMIC VARIABLES ON UNEMPLOYMENT RATE: CASE OF MALAYSIA AND THAILAND <i>Asmawi Hashim, Norimah Rambeli, Emilda Hashim, Norasibah Abdul Jalil</i>	485-491

APC100	PELAKSANAAN INDUSTRY ON CAMPUS (IOC) MEMANGKIN ERA BARU SISTEM PENDIDIKAN TVET KE ARAH REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (IR4.0) <i>Nor Kharul Aina Mat Din, Marlina Ramli, Norazlina Jaafar, Zarina Md Amin</i>	492-499
APC101	PENGARUH VIDEO TERHADAP MINAT DAN KEFAHAMAN PELAJAR EKONOMI <i>Norasibah Abdul Jalil, Gan Pei Tha, Norimah Rambeli@Ramli, Awadh A. M. Gamal</i>	500-507
APC102	CENTRE FOR MEDICAL ELECTRONICS TECHNOLOGY (CMET) PSA AS A LEADING TVET COLLABORATION HUB <i>Pushpa Jegannathan, Fazida Adlan, Aslinda Zamah Shari</i>	508-517
APC103	THE IMPACT OF EDUCATION LEVELS AND COVID-19 DUMMY VARIABLES TOWARDS LABOUR PRODUCTIVITY IN MALAYSIA <i>Norimah Rambeli, Emilda Hashim, Asmawi Hashim, Siti Zubaidah Ariffin, Norasibah Abdul Jalil</i>	518-526
APC104	INCULCATING ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS THROUGH COMMUNICATIVE ENGLISH COURSES <i>Rabiatul Adawiyah bt Abdullah Zawawi, Christina Devi A/P Kulandasamy</i>	527-531
APC105	TECH MODEL: TOWARDS THE FORMATION OF HOLISTIC TVET-TAHFIZ GRADUATES <i>Ainoor Mahfuzah Binti Ahmad, Nor Azmin Binti Mohamed Salleh, Muhammad Safwan Bin Abdullah</i>	532-536
APC122	THE MEDIATING ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING BETWEEN COVID-19 AND B40 UNIVERSITY STUDENTS' WITHDRAWAL INTENTION <i>Siti Zubaidah Mohd Ariffin, Norimah Rambeli, Kesavan a/l Nallaluthan, Normala a/p S. Govindarajo, Ahmad Bin Mahmood</i>	537-544
APC106	PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN DIGITAL DALAM PENGAJARAN TECHNO-HUFFAZ PSA ERA PANDEMIK <i>Muhammad Sofiyuddin bin Zakaria, Masitah binti Mohd Ali, Siti Noryanie binti Yusoff</i>	544-552
APC107	THE INFLUENCE OF GENDER, AGE, ACADEMIC LEVEL AND MOTIVATION ON SATISFACTION TOWARDS BENEFITS RECEIVED BY GIG ECONOMY WORKERS IN MALAYSIA <i>Norlia Mat Norwani, Nastasya Athira Mohd Nasir & Nur Adibah Syazwana Mohd Nazman</i>	553-567
APC108	DEVELOPING AND EVALUATING OF AN INTERACTIVE 360 DEGREE VIRTUAL REALITY VIDEO FOR MEDICAL INSTRUMENTATION COURSE <i>Muhammad Syamil Rozmi, Mohd Najib Hamdan, Amidah Mohd Ujang</i>	568-581
APC109	DETERMINANTS INFLUENCING THE DEMAND OF INSTANT SEASONING MIX PRODUCTS <i>Hanita Binti Adnan, Noor Suriani Binti Nazruddin, Azura Binti Mohd</i>	582-587
APC110	WORK BASED LEARNING: A CASE STUDY OF PERSPECTIVE TOWARDS EMPLOYABILITY SKILLS IN THE COURSE DESIGN <i>Suryani Binti Ilias, Nurul Huda Binti Mohamd Saleh, Yaakub bin Omar</i>	588-592
APC111	V SHOE : PRODUCT INNOVATION TOWARDS COMMERCIALIZATION BY LEVERAGING INDUSTRIAL ENGAGEMENT OF A FINAL YEAR PROJECT <i>Umi Kalthom Abdullah, Roslina Ahmad and Murugadas Ramdas</i>	593-595
APC113	CUSTOMERS' SATISFACTION TOWARDS LOGISTICS SERVICE QUALITY (LSQ) PROVIDED BY J&T COURIER SERVICES DURING COVID-19 PANDEMIC <i>Nor Laila Hassan, Aziam Mustafa, Ainiza Silim</i>	596-603

APC114	THE IMPACT OF CULTURE AND LANGUAGE BARRIERS ON COMMUNICATION FAILURE AMONG INTERNATIONAL STUDENTS IN HIGHER LEARNING INSTITUTION <i>Aziam Mustafa, Azura Mohd, Azlini Awang, Iman Adeera Zainul Asri</i>	604-614
APC116	DIMENSI PENGUKURAN PELAN PENGGANTIAN PEGAWAI PENDIDIKAN PENGAJIAN TINGGI (PPPT) DH DI POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH (PSA) <i>Azlina Muhammad, Mazni Muhamad, Nur Ayuni Ahmad, Roziah Abdul Latiff</i>	615-621
APC117	TEKNOLOGI RUMAH KAYU IBS (TIMTECH) SEBAGAI LATIHAN INDUSTRI ALTERNATIF KOLABORASI PSA-MTIB <i>Normasita Binti Sulaiman, Noraini Binti Haji Naseran, Nurin Hafilah Binti Hamzah</i>	629-638
APC118	SISTEM E-MESYUARAT POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH (eMEET@PSA) <i>Ahmad Aftas Azman, Mohd Najib Hamdan, Amidah Mohd Ujang, Nur Liyana Khalid Khan, Sarizun Mohd Sidek, Nur Zahirah Mohd Ghazali</i>	639-643
APC119	RANGKAKERJA KURSUS TERLANGGAN, PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT(PSH) DI POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH (PSA) <i>Mazni Muhamad, Nur Ayuni Ahmad, Azlina Muhammad, Roziah Abdul Latiff</i>	644-652
APC120	THE PADLET PROJECT: FOSTERING SELF-REGULATED LEARNING <i>Suhaini Che Man, Rubiah Hj. Shuib Furiza Yahya, Nurliza Kushairi</i>	653-666
APC121	INNOVATIVE LEADERSHIP AND INFORMATION TECHNOLOGY KNOWLEDGE IN VIRTUAL LEARNING ENVIRONMENT <i>Siti Azeyana Binti Hajat@Hj.Suod & Fanny Kho Chee Yuet</i>	667-672
APC123	MOTIVASI PELAJAR TERHADAP PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH (PDPR) SEMASA PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP) 3.0 <i>Farrah Syuhaida Binti Ismail</i>	673-680
APC125	PEMBELAJARAN INTERAKTIF: GENETIK UNTUKSAINS SEKOLAH MENENGAH <i>Asma binti Saad</i>	681-688
APC129	IMPAK KURSUS PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN (PPB) PEMIMPIN BERPRESTASI RENDAH <i>Hamsiah Binti Mohd Dahalan, Maimunah Binti Husien</i>	698-708
APC130	IMPROVING THE PRESCHOOLERS' HANDWRITING SKILLS VIA "GUL" APPROACH <i>Robiah Binti Hj.Shuib, Furiza Binti Yahya, Muhammad Taufiq Cheng Bin Abdullah, Suhaini Binti Che Man, Norliza Binti Khushairi</i>	709-720
APC131	FAKTOR-FAKTOR TOLAKAN DAN TARIKAN YANG MEMPENGARUHI PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT DI SEKITAR SELANGOR DAN PERAK <i>Emilda Hashim, Norimah Rambeli@Ramli, Asmawi Hashim, Zainizam Zakariya</i>	721-727
APC132	TECHNOLOGY AND PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION: A REVIEW OF THE HIGHER EDUCATION LITERATURE <i>Bahijah Abas, Jessnor Elmy Mat Jizat, Khalizul Khalid</i>	728-732
APC133	THE PERFORMANCE OF THE PRINCIPAL IN OPTIMIZING ONLINE LEARNING DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN ELEMENTARY SCHOOLS IN KABILA DISTRICT, BONE BOLANGO <i>Intan Abdul Razak, Ikhfan Haris, Oktaviani Yunus</i>	733-739
APC134	UTILIZING SCHOOL LIBRARY TO IMPROVE BASIC LITERACY SKILLS FOR ISLAMIC PRIMARY SCHOOL STUDENTS <i>Sitti Roskina Mas, Dewi Permatasari Akudja, Intan Abdjul Razak</i>	740-750

APC135	KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL GURU KORELASINYA DENGAN KEEFEKTIFAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI <i>Arifin, Ansar, Nur Fingki</i>	751-756
APC136	THE IMPLEMENTATION OF TEACHERS PEDAGOGIC COMPETENCIES IN INCREASING STUDENTS' LEARNING MOTIVATION AT ELEMENTARY SCHOOLS IN KOTA SELATAN SUB-DISTRICT <i>Nina Lamatenggo, Novianty Djafri, Andi Asis Thayeb</i>	757-764
APC137	KUALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PARADIGMA MANAJEMEN PENDIDIKAN SEKOLAH DALAM MENGHADAPI NEW NORMAL <i>Warni Tune Sumar</i>	765-773
APC138	THE APPEARANCE OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP IN REALIZING SCHOOL SUCCESS <i>Besse Marhawati</i>	774-778
APC139	IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PROFESSIONAL KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR KOTA GORONTALO <i>Novianty Djafri, Arwildayanto, Nina Lamatenggo, Andi Asis Thayeb</i>	779-791
APC140	ANALYSIS OF BLENDED LEARNING APPLICATION IN VOCATIONAL SCHOOL <i>Sulkifly, Waode Eti Hardiyanti</i>	792-795
APC79	STUDENT INFORMATION SYSTEM (S.I.S) SATU LANGKAH DALAM MENINGKATKAN KECEKAPAN PENTADBIRAN PENGURUSAN HEP IPGK PEREMPUAN MELAYU <i>Norasmah Mohd Noor, Zalela Binti Aziz, Norsiah Binti Bahari, Hashim Bin Khalil</i>	796-805
APC35	AMALAN KEPIMPINAN AUTENTIK PENGETUA HUBUNGANNYA DENGAN PERSONALITI PROAKTIF <i>Mohd Sukri Zainol, Mohd Izham Mohd Hamzah, Bity Salwana Alias</i>	806-818
APC	BERBIMBINGAN : PERANAN KEPIMPINAN KEARAH PERUBAHAN ORGANISASI <i>Kunalan a/l Kuriaya, Indra Theavy a/p Kesavan</i>	819-828
APC	PENGELUARAN MI KUNING MURID PROGRAM PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI (PPKI) SMK DATO' SERI MAHARAJA LELA DALAM MENDEPANI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (IR 4.0) <i>Mohd Nor Hamin Bin Mohammad Askar</i>	829-830
APC19	PRINCIPAL'S LEADERSHIP BEHAVIOUR AS A DETERMINANT OF EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS <i>Kalidass Machappan, Shanti Ramanlingam</i>	831
APC47	KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL: PEMANTAUAN DAN POST MORTEM BERKESAN - SATU PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK <i>Thiyagarjan Annamalai</i>	832
APC55	IMPLIKASI ACTIONiDEA TERHADAP IMPACT CYCLE GURU DI DAERAH KUALA KANGSAR <i>Azneeal Ar Rashid Mohd Ramli</i>	833
APC59	RBK PADIVARUM: MEMUDAHCARA PEMBELAJARAN PENDIDIKAN MORAL DAN MENINGKATKAN DAYA INGATAN MURID PADA NILAI MORAL POPULAR DAN KATA KUNCI NILAI MORAL POPULAR DALAM KALANGAN MURID TINGKATAN 5 <i>Ahmad Hawari Hasine</i>	834
APC60	AMALAN TERBAIK DALAM MENANGANI ISU PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH BAGI SEKOLAH MURID ORANG ASLI <i>Abdul Harrith Bin Abdul Wahab</i>	835
APC61	2PB LOST BOX: MENINGKATKAN KEMAHIRAN OPERASI TOLAK MURID PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI PELAJARAN <i>Nur Zawani Bt Ahmad</i>	836

APC62	SNOPA WITH EMOJI OPERATIONS: MEMUDAHCARA PEMBELAJARAN MATEMATIK MENGENAI PENAMBAHAN DAN PENOLAKAN INTEGER DALAM KALANGAN MURID TINGKATAN SATU <i>Tze Wei Leow</i>	837
APC65	TEROKA FOLDERS: MENINGKATKAN PENGUASAAN KEMAHIRAN ASAS MEMBACA MURID ORANG ASLI MENCANTUM BUNYI SUKU KATA PADA PERKATAAN KVKV <i>Azrul Bin Mohamad Hassim</i>	838
APC66	KIT HAMZAH: CARA MENGENAL KEDUDUKAN HAMZAH DALAM PERKATAAN <i>Nor Faizah Zainall Abidin</i>	839
APC68	FF (FUN FASHION): MENINGKATKAN KEMAHIRAN MELUKIS ILLUSTRASI FESYEN DALAM KALANGAN MURID TINGKATAN 4 <i>Salzuriawani Ridzwan</i>	840
APC76	BIZTRENDSETTER: MEMBENTUK KEMENJADIAN PELAJAR SENI VISUAL MELALUI PDPC PENGAJIAN PERNIAGAAN <i>Mohamad Hasmuni Mohamad Noor</i>	841
APC94	AR-ARABIC: GAME-BASED LEARNING IN SCAFFOLDING ARABIC VOCABULARY <i>Ahmad Sabri Mohamad</i>	842
APC96	PANDEMIK COVID 19: "RACE AND REWARD" MENINGKATKAN MOTIVASI MURID TAHUN 2 UNTUK MENYIAPKAN TUGASAN BERTULIS SECARA KENDIRI <i>Siti Nor'ain Binti Mohd Hashim</i>	843
APC112	ENTREPRENEURSHIP IN TVET: FROM IDEA TO COMMERCIALIZATION - POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH'S SIGNATURE PROGRAMME <i>Zaharatul Akmar binti Ahmad Zainuddin, Rabiatal Adawiyah bt Abdullah Zawawi</i>	844
APC115	PENGALAMAN PEMBELAJARAN MEMPERKASA KOMUNITI (EXPERIENTIAL LEARNING EMPOWERING COMMUNITY) <i>Norhayati Binti Ibrahim, Zarinah Binti Zaini, Salhana Binti Sahidin@Salehudin, Herliana Binti Hassan, Zakaria Bin Ayob@Ibrahim</i>	845

KERTAS KONSEP KEPIMPINAN TERAGIH DAN HUBUNGANNYA DENGAN PELAKSANAAN KOMUNITI PEMBELAJARAN PROFESIONAL DI SEKOLAH

Lai Nan Poh

*SJKC Kulai 1,
Kementerian Pendidikan Malaysia
81000, Kulai, Johor Darul Takzim*

Tai Mei Kin

*Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900, Tanjong Malim, Perak Darul Rizduan*

ABSTRAK

Sistem pendidikan di Malaysia sering menghadapi transformasi secara terancang dan menyeluruh. Sehubungan dengan itu, pemimpin sekolah terutamanya pengetua atau guru besar memainkan peranan penting dalam memastikan kejayaan pelaksanaan pelbagai program transformasi di sekolah bagi merealisasikan matlamat yang telah ditetapkan. Kertas konsep ini bertujuan untuk meninjau hubungan antara Kepimpinan Teragih (KT) dengan pelaksanaan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) di sekolah. Selain itu, kertas konsep ini juga akan membincangkan konsep KT dan KPP secara umum. Di samping itu, dapatan dan perbincangan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan KT dan KPP turut dibincangkan. Tambahan pula, implikasi kertas konsep ini juga dibentangkan. Diharapkan kertas konsep ini dapat menyumbang kepada penerapan amalan KT pemimpin sekolah dalam membudayakan pelaksanaan KPP di sekolah masing-masing. Justeru, melalui amalan KT yang dipraktikkan oleh pemimpin sekolah, diharapkan amalan kepimpinan ini dapat membantu meningkatkan tahap pelaksanaan KPP di sekolah kerana program ini berupaya untuk meningkatkan prestasi pencapaian murid dan kemajuan sekolah.

KEYWORDS

Kepimpinan teragih, komuniti, pembelajaran profesional, kemajuan, sekolah

1. PENGENALAN

Kepimpinan Teragih (KT) merupakan suatu bentuk amalan kepimpinan yang dapat mengaplikasikan perkongsian kepimpinan dalam kalangan guru di sekolah (Angelle, 2010; Siva Rabindarang, Khuan & Khoo, 2014; Woods & Robert, 2016). Amalan KT membenarkan pemimpin untuk berkongsi tanggungjawab dan beban tugas yang semakin meningkat dengan orang bawahan (Meng, Mika & Kaija, 2015). Hal ini berlaku demikian kerana pemimpin pada hari ini tidak terdaya untuk memikul semua tugas dan tanggungjawab di sekolah. Lanjutan daripada perkara itu, bermula dari gelombang kedua Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM), sekolah-sekolah di Malaysia telah disarankan untuk beranjak dari model kepimpinan tradisional kepada model KT yang banyak diamalkan oleh negara lain (Bush & Ng, 2019; Syed Syahrul Zarizi, 2020). Namun begitu, konsep KT masih agak baharu dan asing bagi pemimpin sekolah dan guru-guru di Malaysia (Jamallulail et al., 2013; Lai, Tai & Omar, 2019).

Selain itu, kemajuan dan pencapaian sekolah merupakan usaha bersama antara pemimpin sekolah dengan guru-guru. Oleh hal yang demikian, bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru-guru di sekolah, aspek pembangunan profesional berterusan amat diberi penekanan dalam PPPM 2013-2025 oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) (KPM, 2013). Peruntukan ini telah ditingkatkan untuk menjayakan pelaksanaan pembangunan profesional berterusan seperti yang digariskan dalam Gelombang 1 PPPM 2013-2015. Dengan itu, pihak KPM berhasrat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru-guru di sekolah melalui pelaksanaan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP). KPP ialah salah satu program di

bawah pembangunan profesional berterusan. Sehubungan dengan itu, KPP perlu diamalkan oleh para guru agar dapat mewujudkan budaya kecemerlangan profesional guru seperti yang diharapkan dalam Gelombang 3 (2020-2025). KPP merupakan satu konsep amalan yang mementingkan kolaborasi antara guru (Mohd Faiz, Muhamad Rozaimi & Jamal, 2016). Kolaborasi ini juga boleh berlaku melalui perkongsian pelbagai pengalaman, pengetahuan dan kepakaran daripada guru-guru yang berpengalaman.

Di samping itu, pelaksanaan KPP di sekolah amat bergantung kepada sokongan daripada pemimpin agar dapat meningkatkan kecekapan dan keberkesanan guru-guru untuk terus cemerlang (Khairul, Barbara, Andrea & Mark, 2017). Oleh itu, sesebuah organisasi perlu mempunyai rangkaian amalan dan hubungan yang baik dalam kalangan guru untuk menjadi pemimpin kumpulan bagi kecemerlangan organisasi (Spillane & Healey, 2010; Hudson, 2015; Mayan & Mansor, 2020). Tambahan pula, ramai guru masih didapati bertindak secara bersendirian dan tidak berkolaborasi dengan rakan guru lain di sekolah iaitu masih mengamalkan kaedah pengajaran tradisional. Keadaan ini mengakibatkan mereka ketinggalan dalam perkembangan semasa di dunia pendidikan (Dima Mazlina & Abdul Rashid, 2016; Stegall, 2011). Pada masayang sama, guru-guru juga kurang berkongsi ilmu atau berbincang bersama guru lain untuk meningkatkan kemahiran mereka di sekolah (Suzlina & Jamaludin, 2016). Justeru, pemimpin di sekolah khususnya pengetua atau guru besar dan aspek profesionalisme guru amat penting dalam meningkatkan pencapaian murid dan pembangunan sekolah.

2. KONSEP KEPIMPINAN TERAGIH

Kepimpinan Teragih (KT) ialah satu konsep yang telah muncul sejak pada awal tahun 2000-an iaitu hasil gabungan daripada teori sosiologi, kognitif, psikologi dan antropologi (Hermann, 2016). Flessa (2009) menyatakan bahawa konsep KT ini menjadi semakin popular dalam penulisan empirikal dan normatif khususnya dalam bidang pendidikan. Namun, menurut Ensley, Hmieleski dan Pearce (2006), walaupun konsep perkongsian amalan kepimpinan ini telah muncul dalam literatur seawal tahun 1920-an tetapi konsep kepimpinan ini tidak diberikan perhatian penting sehingga ke hari ini.

Terdapat pelbagai definisi KT telah diutarakan oleh para sarjana mengikut pandangan mereka. Antaranya, menurut Copland (2003), KT merupakan kemampuan pemimpin utama dalam organisasi untuk membina kumpulan kepimpinan yang berkaitan dengan pengagihan tugas, kuasa dan kepakaran mengikut bidang di semua peringkat di dalam organisasi. Pendangan Copland (2003) telah mendapat sokongan daripada Elmore (2000), Gronn (2000) dan Gronn (2002) dengan mendefinisikan KT sebagai amalan yang bergantung kepada cara organisasi bekerjasama untuk mengumpulkan kepakaran supaya hasil lebih besar berbanding dengan tindakan yang dilakukan secara individu. Oleh itu, KT boleh didefinisikan sebagai keupayaan pemimpin di organisasi untuk mengagihkan tugas, kuasa dan kepakaran mereka kepada ahli-ahli organisasi yang lain.

Selain itu, Gronn (2000) juga berpendapat bahawa pendekatan KT memberikan satu kuasa lain yang berkaitan kepimpinan di sekolah dengan mewujudkan kecenderungan untuk bekerjasama antara pengikut atau subodirnat dan pemimpin. Definisi KT yang hampir sama diutarakan oleh Harris, Brown dan Abbot (2006) serta Angella (2010) dengan menakrifkan KT sebagai peralihan daripada model kepimpinan berhierarki organisasi iaitu „dari atas ke bawah“, kepada satu model kepimpinan yang menekankan kepada prinsip kepimpinan bersama atau kepimpinan yang dikongsi bersama dengan ahli-ahli organisasi untuk kebaikan bersama. Justeru, boleh dirumuskan bahawa KT merupakan konsep yang menekankan budaya perkongsian amalan kepimpinan di organisasi antara pemimpin dan pengikut.

Selanjutnya, Elmore (2000) pula berpendapat KT ialah kepimpinan pelbagai sumber yang berfokus kepada aspek kepakaran individu dan budaya kerja untuk mencapai matlamat yang sama. Elmore (2000) telah mengenal pasti lima dimensi amalan KT iaitu dimensi *Visi, Misi dan Matlamat*, dimensi *Budaya Sekolah*, dimensi *Membuat Keputusan*, dimensi *Penilaian dan Perkembangan Profesional* dan dimensi *Amalan Kepimpinan* dalam kajian kepimpinannya yang dilaksanakan di sekolah berkesan untuk meninjau KT dalam bentuk penambahbaikan sekolah. Lima dimensi amalan KT telah diubah suai dan dikurangkan kepada empat dimensi oleh Gordon (2005) melalui faktor analisis iaitu menjadi dimensi *Visi, Misi dan Matlamat*, dimensi *Budaya Sekolah*, dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* dan dimensi *Amalan Kepimpinan*.

Sementara itu, menurut Spillane (2006), KT dilihat sebagai satu bentuk pemikiran kerangka kerja yang menggalakkan lebih ramai individu untuk terlibat bersama dalam kepimpinan secara rasmi ataupun tidak rasmi sebagai amalan kepimpinan yang terhasil daripada interaksi di antara tiga komponen iaitu pemimpin, pengikut dan situasi. Pendapat Spillane (2006) telah mendapat sokongan daripada Hairon dan Goh (2015) dengan memberikan definisi KT yang hampir sama iaitu KT merupakan satu aktiviti yang melibatkan lebih ramai orang dalam aktiviti kepimpinan. Dalam konteks ini, KT dilihat sebagai konsep kepimpinan yang melibatkan

lebih ramai individu untuk terlibat bersama dalam aktiviti kepimpinan di organisasi.

Secara ringkasnya, dapat dirumuskan bahawa KT merupakan satu anjakan paradigma dalam sistem pengurusan dan pentadbiran sekolah pada masa kini. Kemunculan konsep KT telah membuka satu era baharu dalam dunia pengurusan sekolah iaitu memberi penekanan budaya dari segi kepimpinan, pasukan, kumpulan dan ciri organisasi (Haris, 2003). KT secara konsepnya boleh dikatakan sebagai kesediaan pemimpin untuk berkongsi amalan kepimpinan mereka dengan pengikut secara sukarela untuk membangunkan kapasiti setiap individu di dalam organisasi.

3. KONSEP KOMUNITI PEMBELAJARAN PROFESIONAL

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) mempunyai banyak definisi dan takrifan menurut para sarjana. Hord (1997) menakrifkan KPP sebagai pembelajaran yang dilakukan secara profesional bersama-sama dengan ahli organisasi yang lain untuk penambahbaikan pembelajaran murid-murid di sekolah. Hord (1997) memfokuskan kolaboratif guru sebagai komponen utama dalam kajiannya. Hord (1997) juga menekankan bahawa guru-guru yang bekerja secara kolaboratif dalam KPP dapat mengelakkan diri daripada bekerja secara bersendirian. Selain itu, guru-guru ini juga dapat berkomitmen dan berkongsi ilmu pengetahuan antarasatu sama lain.

Definisi yang hampir sama juga dikemukakan oleh Barth (2010) dengan mendefinisikan KPP sebagai satu perkongsian ahli profesional sekolah untuk terlibat dan memberikan komitmen dalam amalan budaya kerja guru serta berkongsi pengetahuan bagi memudahkan kerjasama antara satu sama lain. Manakala Fullan (2010) pula menakrifkan KPP sebagai suatu usaha untuk mencipta ilmu dalam organisasi, berkongsi ilmu pengetahuan, ciri-ciri budaya tingkah laku dan berkongsi amalan profesional bagi menggalakkan penambahbaikan yang berterusan bagi seseorang individu dan keseluruhan sekolah. Sementara itu, menurut Gallimore, Eameling, Saunders dan Goldenberg (2009) serta Elmore (2010) pula, KPP boleh ditakrifkan sebagai sebuah organisasi yang saling berkomunikasi, merancang bersama-sama dan mencipta amalan budaya untuk meningkatkan pengajaran dan iklim yang mana guru-guru dan pengetua atau guru besar sentiasa menilai prestasi terhadap nilai-nilai bersama demi kejayaan pembelajaran murid-murid.

Zuraidah Abdullah, Rahimah dan Muhammad Faizal (2012) pula berpendapat bahawa KPP merujuk sebagai sebuah komuniti yang membentuk budaya belajar dalam kalangan warga sekolah. Dalam hal ini, semua ahli dalam komuniti sekolah belajar dan bukan hanya terhad kepada murid sahaja. Setiap orang individu dalam komuniti sekolah memainkan peranan masing-masing dan bertanggungjawab antara satu sama lain untuk menambahbaik kekurangan yang terdapat dalam komuniti sekolah (Mohd Yusof et al., 2011). Pandangan ini selari dengan kenyataan Boyer (2010) yang menyatakan bahawa amalan penambahbaikan dalam kalangan ahli komuniti sekolah dapat membawa anggota komuniti sekolah untuk menyokong semua usaha yang dilakukan demi penambahbaikan sekolah.

Justeru, KPP boleh dirumuskan sebagai sebuah komuniti yang sentiasa mengamalkan amalan kolaboratif dan budaya belajar dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi pencapaian murid dan pembangunan sekolah. Kenyataan tersebut telah mendapat sokongan daripada teori DuFour (2004) dengan menyatakan bahawa pembentukan KPP adalah lebih memberi fokus kepada aspek pembelajaran berbanding dengan aspek pengajaran, melaksanakan tugas secara kolaboratif dan tanggungjawab terhadap hasil pencapaian.

4. TUJUAN KERTAS KONSEP

Kertas konsep ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan KT terhadap pelaksanaan KPP di sekolah.

5. DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN LEPAS

Dalam bahagian ini, perbincangan akan menjurus kepada ulasan dapatan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan amalan KT dan pelaksanaan KPP di sekolah.

5.1 Kepimpinan Teragih

Kebanyakan dapatan kajian lepas menunjukkan tahap amalan KT pemimpin sekolah berada pada tahap *Tinggi*. Dengan merujuk kepada dapatan kajian Azian dan Mohd Izham (2017) yang melibatkan 155 orang guru terlatih

dari empat buah sekolah rendah iaitu Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Sarawak menunjukkan amalan KT guru besar berada pada tahap yang *Tinggi*. Dapatan kajian Azian dan Mohd Izham (2017) selari dengan dapatan kajian Zuraidah dan Mohd Izham (2018) yang mengenal pasti persepsi 402 orang guru-guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan Putrajaya terhadap amalan kepemimpinan pengetua sekolah mereka juga menunjukkan skor min tahap amalan KT berada pada tahap yang *Tinggi*.

Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Zoolaiha, Omar dan Khoo (2017) untuk mengenal pasti tahap kesediaan amalan KT dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di negeri Selangor menunjukkan amalan KT pengetua berada pada tahap yang *Tinggi*. Kajian Zoolaiha et al. (2017) menunjukkan dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* merupakan dimensi yang mempunyai skor yang paling tinggi manakala dimensi *Amalan Kepimpinan* mempunyai skor min yang *Sederhana*. Menurut Zoolaiha et al. (2017), dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* memperoleh skor tinggi mungkin disebabkan wujudnya usaha bersama antara pengetua dengan guru untuk meningkatkan prestasi pencapaian murid. Sementara itu, dimensi *Amalan Kepimpinan* berada pada tahap *Sederhana* pula barangkali disebabkan aspek amalan kepemimpinan guru kurang diambil perhatian oleh para pengetua di sekolah.

Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Chin dan Jamalul Lail (2018) secara kuantitatif dan menggunakan kaedah tinjauan ke atas 181 orang guru di sekolah menengah kerajaan di Daerah Sri Aman, Sarawak untuk mengenal pasti amalan KT pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru menunjukkan persepsi guru-guru terhadap amalan KT pengetua berada pada tahap *Tinggi*. Berdasarkan dapatan kajian tersebut, dimensi *Visi, Misi dan Matlamat* merupakan dimensi KT yang paling utama diamalkan oleh pengetua berdasarkan persepsi para responden berbanding dengan dimensi lain dalam amalan KT. Dapatan kajian Chindan Jamalul Lail (2018) telah disokong oleh dapatan kajian Azhar Harun dan Ramli Basri (2016) yang dijalankan di sekolah menengah Zon Timur Semenanjung Malaysia yang menunjukkan amalan KT pengetua di sekolah berada pada tahap yang *Tinggi*.

Tambahan pula, kajian lain yang berkaitan dengan KT yang dijalankan oleh Lai et al. (2019) di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di Semenanjung Malaysia menunjukkan tahap amalan KT guru besar di SJKC berada pada tahap yang *Tinggi*. Dapatan kajian Lai et al. (2019) juga menunjukkan keempat-empat dimensi amalan KT iaitu dimensi *Visi, Misi dan Matlamat*, dimensi *Budaya Sekolah*, dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* dan dimensi *Amalan Kepimpinan* juga berada pada tahap yang *Tinggi*. Oleh itu, berdasarkan hasil dapatan tersebut, boleh dirumuskan bahawa para guru bersetuju bahawa *Visi, Misi dan Matlamat* sekolah mereka telah jelas diterjemahkan oleh guru besar dan selari dengan matlamat yang telah ditetapkan oleh KPM. Para guru juga bersetuju bahawa guru besar mereka berharap supaya murid-murid mendapat prestasi pencapaian yang baik di sekolah. Dari segi dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* dan dimensi *Amalan Kepimpinan* pula, para guru juga bersetuju bahawa bahawa guru besar mereka telah mengamalkan amalan KT berdasarkan unsur-unsur dalam dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* dan *Amalan Kepimpinan*.

Secara ringkasnya, berdasarkan perbincangan dapatan kajian-kajian lepas, boleh dirumuskan bahawa amalan KT pemimpin sekolah berada pada tahap yang *Tinggi*. Amalan KT merupakan suatu gaya kepemimpinan yang semakin popular dan memenuhi tuntutan kepemimpinan semasa. *Perkongsian Visi, Misi dan Matlamat* sekolah yang jelas berupaya untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Dimensi *Perkongsian Tanggungjawab* dan dimensi *Amalan Kepimpinan* dalam amalan KT juga boleh membantu para guru untuk turut sama merasai kecemerlangan yang dicapai oleh sekolah.

5.2 Komuniti Pembelajaran Profesional

Kajian yang dijalankan oleh Mohd Faiz et al. (2016) mendapati bahawa amalan terbaik dalam pembelajaran secara berterusan di sekolah ialah melalui pelaksanaan KPP. KPP harus dilaksanakan dan melibatkan semua ahli organisasi tanpa mengira kedudukan individu dalam organisasi (Mohd Faiz et al., 2016). Kejayaan pelaksanaan KPP di sekolah dilihat sebagai suatu perkara yang berjaya menarik penglibatan guru dalam proses perubahan di sekolah. Penglibatan guru yang tinggi dalam proses perubahan seterusnya mampu meningkatkan prestasi pencapaian murid di sekolah (Mohd Faiz et al., 2016). Berhubung dengan perkara tersebut, peranan yang dimainkan oleh pemimpin sekolah sangat penting dalam mewujudkan KPP supaya penambahbaikan terhadap kemajuan sekolah dapat dilaksanakan. Justeru, para guru dan pemimpin sekolah perlu mengamalkan dan membudayakan amalan KPP agar proses peningkatan dalam pembelajaran murid disekolah dapat dicapai dengan jayanya.

Selain itu, Victor, Zuraidah Abdullah dan Husaina (2021), dalam kajiannya yang berkaitan dengan pelaksanaan KPP di sekolah rendah di daerah Sarikei, Sarawak menunjukkan semua min dimensi amalan KPP berada pada tahap yang *Tinggi*. Menurut Victor et al. (2021), amalan *Perkongsian Nilai, Matlamat, Misi dan Misi* dalam KPP yang bertunjangkan kerjasama antara pemimpin sekolah dengan guru dapat mencapai kecemerlangan bersama. Oleh itu, pemimpin sekolah khususnya pengetua atau guru besar perlulah memainkan

peranan penting dalam membantu guru di sekolah mereka untuk menghayati *Nilai, Matlamat, Misi dan Visi* sekolah. Melalui penghayatan *Nilai, Matlamat, Misi dan Visi* sekolah, amalan ini selanjutnya berupaya untuk menggalakkan kolaborasi dalam kalangan guru yang akhirnya dapat membawa kejayaan kepada kemajuan sekolah. Dapatan kajian Victor et al. (2021) telah disokong oleh kajian Clark (2009) yang mendapati bahawa pemimpin sekolah yang menetapkan matlamat dengan memberi fokus kepada kecemerlangan berupaya untuk meningkatkan kecemerlangan murid dengan kerjasama daripada para guru.

Tambahan pula, dapatan kajian Victor et al. (2021) juga disokong oleh kajian Chong, Muhammad Faizal dan Zuraidah (2016) yang mendapati bahawa tahap pelaksanaan KPP di Sekolah Beprestasi Tinggi bagi sebuah Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di negeri Sarawak berada pada tahap yang *Tinggi*. Dapatan kajian Chong et al. (2016) juga menunjukkan bahawa setiap dimensi yang terdapat dalam KPP berada pada tahap *Tinggi*. Berhubung dengan perkara tersebut, boleh dikatakan bahawa para guru adalah saling berkongsi ilmu pengetahuan atau maklumat pendidikan semasa pelaksanaan KPP di sekolah. Bukan itu sahaja, para guru juga mengkaji isu-isu pendidikan bersama-sama yang akhirnya berjaya membentuk sosialisasi bagi membantu mereka menghadapi cabaran yang timbul (Rahimah Ahmad, Muhammad Faizal & Zuraidah Abdullah, 2012; Chong et al., 2016). Justeru, pelbagai pendekatan telah dilakukan oleh guru-guru untuk memastikan KPP ini dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Chong et al. (2016) menyatakan bahawa pelaksanaan KPP dapat menyumbang kepada pembentukan budaya belajar dalam kalangan guru di sekolah tersebut.

Secara ringkasnya, berdasarkan analisis dapatan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan pelaksanaan KPP di sekolah, boleh dirumuskan bahawa KPP telah dilaksanakan di sekolah dengan baik sekali. Keupayaan untuk menggalakkan kolaborasi ilmu dan perkongsian kepakaran dalam kalangan guru yang akhirnya dapat membawa kejayaan kepada kemajuan sekolah mungkin merupakan salah satu faktor yang menyebabkantanahap pelaksanaan KPP di sekolah amat memberangsangkan. Pada masa yang sama, pemimpin sekolah khususnya pengetua atau guru besar memainkan peranan penting untuk memastikan kelancaran dan kelangsungan pelaksanaan KPP di sekolah pimpinan mereka.

5.3 Kepimpinan Teragih dan Komuniti Pembelajaran Profesional

Dapatan kajian Hamzah dan Jamil (2019) mendapati bahawa amalan KT mempunyai hubungan korelasi positif yang kuat dengan pelaksanaan KPP di sekolah menengah di Negeri Sembilan. Dapatan kajian Hamzah dan Jamil (2019) menunjukkan bahawa peningkatan skor dalam dimensi amalan KT akan meningkatkan KPP di sekolah. Namun begitu, kejayaan dalam pelaksanaan KPP di sekolah bukan hanya didorong oleh amalan KT semata-mata, tetapi kejayaan pelaksanaan KPP ini juga amat bergantung kepada bagaimana cara pentadbir sekolah khususnya pengetua atau guru besar mengamalkan KT seperti melibatkan diri dalam KPP secara aktif untuk berkongsi kepakaran mereka bersama-sama dengan guru bagi menghasilkan sesi pengajaran yang lebih baik baik (Pederson, Gray, Fagre & Graumlich, 2006; Hamzah & Jamil, 2019). Jelasnya disini, amalan KT yang diamalkan oleh para pengetua mempunyai pengaruh yang kuat untuk meningkatkan amalan KPP para guru di sekolah.

Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Mayan dan Mansor (2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara amalan KT dengan pelaksanaan KPP oleh guru-guru di Sekolah Kebangsaan di Kuala Lumpur. Dapatan kajian Mayan dan Mansor (2020) menunjukkan amalan KT meningkat dan secara langsung meningkatkan tahap pelaksanaan KPP oleh guru-guru di sekolah. Hal ini berlaku kerana amalan KT memenuhi tuntutan amalan kepimpinan semasa yang mana elemen perkongsian kuasa atau pengagihan kuasa dapat memudahkan pengurusan sekolah dan perkara ini seterusnya membolehkan para guru untuk berkongsi kepakaran dan memberi sumbangan mereka serta mendapatkan bimbingan yang berterusan dalam pelaksanaan KPP di sekolah (Sergiovanni, 2001; Mayan & Mansor, 2020). Dengan ini, hubungan dan interaksi yang wujud dalam kalangan warga sekolah dapat memberi keyakinan kepada para guru besar atau pengetua dan guru untuk bersama-sama merealisasikan matlamat sekolah.

Dapatan kajian Mayan dan Mansor (2020) telah disokong oleh dapatan kajian Abdul Rahim dan Zahari Hashim (2018) yang menunjukkan bahawa amalan KT mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan pelaksanaan KPP oleh guru-guru di sekolah. Dalam perkara ini, guru besar yang cenderung mempraktikkan amalan KT akan berkongsi tanggungjawabnya dan menyokong peranan para guru di sekolah melalui pelaksanaan KPP dengan pelbagai aktiviti seperti perkongsian amalan kemahiran pengajaran (Nur Ain Elzira & Zamri, 2017; Abdul Halim & Zahari hashim, 2018). Perkongsian kemahiran kepakaran dalam KPP oleh para guru dapat meningkatkan pengetahuan berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran rakan guru yang lain dan perkara ini seterusnya dapat menghasilkan pengajaran dan pembelajaran lebih berkesan (DuFour, Eaker & Many, 2006; Abdul Halim & Zahari Hashim, 2018).

Di samping itu, Syed Syahrul Zarizi (2020) menjalankan kajian berkaitan dengan pengaruh amalan KT terhadap KPP dalam kalangan pemimpin sekolah di negeri Johor. Dapatan kajiannya menunjukkan amalan KT mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semua dimensi KPP di sekolah. Hal ini berlaku kerana elemen

mengambil keputusan dalam dimensi *Perkongsiang Tanggungjawab* amalan KT berupaya untuk membantu para guru untuk menyelesaikan masalah yang timbul di sekolah terutamanya berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran (Supian Hashim, 2014; Syed Syahrul Zarizi, 2020). Justeru, berdasarkan hasil dapatan kajian Syed Syahrul Zarizi (2020), boleh dikatakan bahawa amalan KT pemimpin sekolah khususnya pengetua atau guru besar perlu dipraktikkan dengan lebih rancak di sekolah kerana amalan KT berupaya untuk mempengaruhi keadaan menyokong dari segi hubungan antara para guru dalam pelaksanaan KPP. Perkara ini amat penting kerana KPP ialah medium untuk membincangkan isu-isu yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran atau berkongsi kepakaran mereka bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran mereka di sekolah (DuFour, & Eaker, 2008; Syed Syahrul Zarizi, 2020).

Dalam kajian lain yang berkaitan, Zalina Zakaria, Siti Noor Ismail dan Kamaruddin Hassan (2021), mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara amalan KT dengan pelaksanaan KPP di Sekolah Menengah di Kota Bharu, Kelantan. KT merupakan gaya kepimpinan yang diberi fokus dalam PPPM 2013-2025 dan amalan kepimpinan ini dilihat sebagai suatu bentuk gaya kepimpinan yang berupaya untuk meningkatkan kemajuan sekolah (Siva & Khuan, 2014; Zalina Zakaria et al., 2021; Lai & Tai, 2021). Dapatan kajian Zalina Zakaria et al. (2021) membuktikan bahawa amalan KT berupaya untuk mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan KPP di sekolah. KPP merupakan sebuah komuniti pendidik yang berkongsi idea untuk meningkatkan amalan pengajaran mereka. Komuniti ini dapat mewujudkan persekitaran pembelajaran yang membolehkan para murid mengembangkan potensi mereka dengan sepenuhnya. Pelaksanaan KPP membolehkan para guru untuk berkongsi amalan terbaik dan menyumbang kaedah inovatif bagi menyokong pembelajaran dan meningkatkan prestasi pencapaian murid di sekolah (Zalina Zakaria et al., 2020). Justeru, boleh dirumuskan bahawa amalan KT harus menjadi amalan yang dipraktikkan oleh pengetua dan guru besar di sekolah masing-masing kerana amalan kepimpinan ini diakui boleh meningkatkan pelaksanaan KPP di sekolah yang akhirnya dapat membantu meningkatkan hasil pembelajaran murid dan kemajuan sekolah.

6. IMPLIKASI KERTAS KONSEP

Implikasi daripada kertas konsep ini ialah pemimpin di sekolah khususnya pengetua atau guru besar perlu bersama-sama dengan guru mereka untuk menjayakan pelaksanaan KPP di sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemajuan sekolah. KT merupakan gaya kepimpinan yang merangkumi pelbagai aspek seperti interaksi, kerja berpasukan, pengupayaan (*empowerment*), kolektif dan kolaborasi. Sehubungan dengan itu, amalan KT ini amat sesuai dengan tuntutan kepimpinan semasa. Amalan KT ini berupaya untuk mewujudkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan subordinat. Perkara ini amat penting kerana hubungan yang baik antara pemimpin dengan subordinat dapat memastikan kejayaan pelaksanaan pelbagai program yang dirancang bagi merealisasikan matlamat yang telah ditetapkan.

Sementara itu, pelaksanaan KPP membolehkan para guru untuk berkongsi amalan terbaik dan menyumbang kaedah inovatif bagi menyokong pembelajaran dan meningkatkan prestasi pencapaian murid di sekolah dan kemajuan sekolah. Berhubung dengan perkara ini, pemimpin sekolah perlu memahami peranan mereka sebagai pemimpin teragih kerana mereka merupakan individu yang amat penting dalam menggalakkan dan memotivasikan guru-guru di sekolah mereka untuk melibatkan diri secara aktif dalam pelaksanaan KPP. Amalan KT berkesan yang dipraktikkan oleh pemimpin sekolah dapat meningkatkan penglibatan guru dalam pelaksanaan KPP. Pemimpin sekolah yang mengamalkan amalan KT akan menetapkan *Visi, Misi dan Matlamat* sekolah bersama-sama dengan guru mereka. Tindakan pemimpin sekolah ini dapat menggalakkan guru untuk terlibat secara langsung dalam proses kepimpinan. *Visi, Misi dan Matlamat* sekolah yang ditetapkan oleh pemimpin sekolah dengan para guru dapat mengurangkan konflik antara matlamat organisasi dan matlamat individu.

7. KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, kajian berkaitan dengan KT dan pelaksanaan KPP oleh guru di sekolah masih berada pada peringkat awal. Amalan KT dan KPP yang mementingkan budaya kolaboratif dapat menggalakkan pemimpin sekolah dan guru-guru untuk berinteraksi dan berkolaborasi antara satu sama lain. Perkara ini selanjutnya dapat menggalakkan guru-guru untuk berkongsi pengalaman, kepakaran dan ilmu pengetahuan baharu, menyelesaikan masalah berkaitan dengan pembelajaran murid bersama-sama dan saling membantu antara satu sama lain bagi meningkatkan prestasi pencapaian murid. Amalan pengupayaan yang diamalkan oleh pemimpin sekolah berupaya untuk mewujudkan hubungan yang erat antara pemimpin sekolah dengan para guru. Selain daripada itu, para guru juga berpeluang untuk menyumbang idea dan kepakaran mereka

menerusi pelaksanaan KPP di sekolah. Justeru, amalan KT dilihat amat bersesuaian dalam meningkatkan pelaksanaan KPP di sekolah yang seterusnya dapat meningkatkan prestasi pencapaian murid dan kemajuan sekolah secara keseluruhannya.

RUJUKAN

- Abdul Rahim, A. R., & Zahari Hashim. (2018). The influence of distributed leadership toward collective teacher* efficacy. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(21), 01-17.
- Angelle, P. S. (2010). An organizational perspective of distributed leadership: A portrait of a middle school. *Research In Middle Level Education Online*, 33(5), 1-16.
- Azhar Harun & Ramli Basri. (2016). Hubungan kepemimpinan distributif pengetua dan kepemimpinan guru di sekolah menengah. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 29(1), 105-122 .
- Azian, N. S. S., & Mohd Izham, M. H. (2017). Amalan kepimpinan tersebar guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di SABK rendah jenis kluster di Sarawak. *The Seminar Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan* (486-502). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Barth, R. (2010). Improving relationships within the schoolhouse. *Educational Leadership*, 63(6), 8-13.
- Boyer, E. L. (2010). *The basic school: A community for learning*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Bush, T., & Ng, A. Y. M. (2019). Distributed leadership and the Malaysia Education Blueprint: From prescription to partial school-based enactment in a highly centralised context. *Journal of Educational Administration*, 57(3), 279- 295.
- Chin, K. S., & Jamalul Lail, A. W. (2018). Amalan kepimpinan distributif pengetua dan hubungan dengan kepuasan kerja guru di Daerah Sri Aman, Sarawak. *Proceedings of the International Conference of Future Education and Advances* (pp. 174-181). Kuching: Universiti Putra Malaysia.
- Clarke, R.N. (2009). *Case study: The effect of the implementation of professional learning communities on teacher behaviours at two elementary schools* (Unpublished doctoral thesis). Gardner-Webb University, Boiling Springs, United States.
- Chong, C. K., Muhammad Faizal, A. G., & Zuraidah, A. (2016). Amalan komuniti pembelajaran profesional (KPP) di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) Malaysia: Sebuah Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di Sarawak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-70.
- Copland, M. A. (2003). Leadership of inquiry: Building and sustaining capacity for school improvement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 25, 375–395.
- Dima Mazlina A. B., & Abdul Rasid, J. (2016). Pelaksanaan komuniti pembelajaran profesional (KPP) untuk peningkatan kemahiran guru Bahasa Melayu mengajar penulisan karangan. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 4(3), 1-10
- DuFour, R. (2004). *Whatever it takes: How professional learning communities respond when kids don't learn*. National Educational Service.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learn by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Elmore, R. (2010). "I used to think...and now I think..." *Harvard Education Letter*, 26(1), 7-8.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington, DC: The Albert Shanker Institute
- Ensley, M. D., Hmieleski K. M., & Pearce, C. L. (2006). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 217-231.
- Flessa, J. (2009). Educational micropolitics and distributed leadership. *Peabody Journal of Education*, 84(3), 331-349. <https://doi.org/10.1080/01619560902973522>
- Fullan, M. (2010). *All systems go: The change imperative for whole system reform*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Gallimore, R., Eameling, B., Saunders, W., & Goldenberg, C. (2009). Moving the learning of teaching closer to practice: Teacher education implications of school-based inquiry teams. *The Elementary School Journal*, 109(5), 537–55.
- Gordon, Z. V. (2005). *The effect of distributed leadership on student achievement* (Unpublished doctoral dissertation). Central Connecticut State University, New Britain, United States.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Journal of Educational Management and Administration*, 28(3), 317-338.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13, 423-451.
- Hairon, S., & Goh, J. (2015). Pursuing the elusive construct of distributed leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 43, 693-718.
- Hamzah, M. I. M., & Jamil, M. F. (2019). The relationship of distributed leadership and professional learningcommunity. *Creative Education*, 10, 2730–2741. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012199>
- Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: Heresy, fantasy or possibility? *School Leadership & Management*, 23(3), 313-324.
- Harris, A., Brown, D., & Abbott, I. (2006). Executive leadership: Another lever in the ssystem? *School Leadership &*

- Management*, 26(4), 397-409.
- Hermann, K. R. (2016). *The principal's role: Distributed leadership* (Unpublished doctoral thesis). Old Dominion University, Norfolk, United States.
- Hord, S. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hudson, Q. (2015). *The effectiveness of professional learning communities as perceived by elementary school teachers* (Unpublished doctoral thesis). Walden University, Minneapolis, United States.
- Jamallulail, A. W., Aida Hanim, A. H., Suriati, 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.
- Khairul, A. S., Barbara, W., Andrea, M., & Mark, B. (2017). Exploring the implementation of a professional learning communities in Malaysian's schools. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2(5), 1-18.
- Lai, N. P., Tai, M. K., & Omar, A. K. (2019). Amalan kepimpinan teragih di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Semenanjung Malaysia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 1(3), 1-12.
- Lai, N. P., & Tai, M. K. (2021). Kepimpinan teragih di Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Semenanjung Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(4), 79-93.
- Mayan, M. P., & Mansor, M. (2020). Hubungan antara amalan kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri dan komuniti pembelajaran profesional guru di Kuala Lumpur. *Management Research Journal*, 9(2), 70-83.
- Meng, T., Mika, R., & Kaija, C. (2015). A meta-analysis of distributed leadership from 2002 to 2013: Theory development, empirical evidence and future research focus. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 146-164.
- Mohd Faiz, M. Y., Muhamad Rozaimi, R., & Jamal, N. Y. (2016). Konsep kolaborasi dalam komuniti pembelajaran profesional: Satu tinjauan dari perspektif Islam. *Malaysian Journal of Society and Space*, 12(10), 1-9.
- Mohd Yusof, A., Baharom, M., Shukri, Z., Abdul Said, A., Muhamad Suhaimi, T., & Roslee, T. (2011). Penambahbaikan sekolah: Melalui komuniti pembelajaran profesionalisme (KPP). *Utusan Borneo*, B4.
- Noor Hidayah, H. (2014). *Hubungan amalan komuniti pembelajaran profesional dengan pencapaian murid Sekolah-Sekolah Rendah Batang Padang* (Tesis sarjana tidak diterbitkan). Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak Darul Ridzuan.
- Nur Ain, E. A., & Zamri Mahamod. (2017). Designing teaching and learning of Malay language through lesson study-based approach. *International Journal of Current Research*, 9(3), 48188-48197.
- Pederson, G. T., Gray, S. T., Fagre, D. B., & Graumlich, L. J. (2006). *Long-duration drought variability and impacts on ecosystem services: A case study from Glacier National Park, Montana*. *Earth Interactions* 10, 1-28.
- Rahimah Ahmad, Muhammad Faizal A. G., & Zuraidah Abdullah. (2012). Professional learning community as a principal of improvement in education system. *Proceeding of the 4rd International Conference on Educational Administration, Management and Leadership* (pp. 513-526). Indonesia: Malang State University.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The Principalship: A reflective practice perspective*. Needham Hight: Allyn & Bacon.
- Siva Rabindarang, Khuan, W. B., & Khoo, Y. Y. (2014). Refleksi tenaga pengajar terhadap kepemimpinan distributif dan tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan vokasional. *Jurnal Akademika*, 84(1&2), 17-27.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Spillane, J. P., & Healey, K. (2010). Conceptualizing school leadership and management from a distributed perspective. *The Elementary School Journal*, 111(2), 253-281.
- Stegall, D. A. (2011). *Professional learning communities and teacher efficacy: A correlational study* (Unpublished doctoral dissertation). University of North Carolina, Chapel Hill, United States.
- Suzlina, H. B., & Jamaludin, B. (2016). Tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap guru sekolah menengah terhadap penggunaan web 2.0 dalam pengajaran Bahasa Melayu. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 6(2), 33-43.
- Syed Syahrul Zarizi, S. A. (2020). Distributed leadership practice differences among secondary school leaders in the state of Johore in term of gender. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1205-1210.
- Victor, J. A. I., Zuraidah Abdullah, & Husaina, B. K. (2021). Hubungan amalan komuniti pembelajaran profesional (KPP) dengan efikasi sendiri guru sekolah rendah. *Jurnal Kepimpinan pendidikan*, 8(1), 32-46.
- Woods, P. A., & Roberts, A. (2016). Distributed leadership and social justice: Images and meanings from across the school landscape. *International Journal of leadership in Education*, 19(2), 138-156.
- Zalina Zakaria, Siti Noor Ismail, & Kamaruddin Hassan. (2020). The influence of distributed leadership towards PLC implementation in Kelantan Residential Secondary School. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 9(3), 974-982.
- Zoolaiha, A. R., Omar, A. K., & Khoo, Y.Y. (2017). Amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua serta hubungannya dengan kepuasan kerja guru di Selangor. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 31(1), 65- 75.
- Zuraidah Abdullah, Rahimah Ahmad, & Muhammad Faizal, A. G. (2012). Komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan warga sekolah. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA*, 1-21.
- Zuraidah Muda, & Mohd Izham, M. H. (2018). Amalan kepimpinan distributif Hubungannya dengan modal psikologi di sekolah menengah Daerah Putrajaya. *Prosiding International Conference on Global Education V* (pp. 23-30). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

APC11

PENGAPLIKASIAN VIDEO YOUTUBE: BAHAN BANTU MENGAJAR DALAM PROSES PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH (PDPR) BAGI MATA PELAJARAN SEJARAH

Lawrence Anak Padi, Harnani Mat
Zin Fakulti Seni, Komputeran Dan Industri
Kreatif Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900, Tanjong Malim, Perak
lawrencengie94@gmail.com,
harnani@fskik.upsi.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui sejauh mana penggunaan pengaplikasian video *YouTube* sebagai bahan bantu mengajar dalam menarik minat dan membantu meningkatkan kefahaman murid dalam proses pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) bagi mata pelajaran Sejarah. Kajian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Miri, Sarawak. Responden kajian terdiri daripada 51 orang pelajar tingkatan tiga. Reka bentuk kajian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dalam proses pengumpulan data dan penganalisan data kajian dalam bentuk ujian statistik diskriptif seperti peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawai. Instrumen yang telah digunakan di dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan bahawa penggunaan video *YouTube* sebagai bahan bantu mengajar dapat meningkatkan minat murid dan memberi kesan yang positif terhadap tahap penerimaan murid dan guru dalam mengaplikasikan penggunaan video *YouTube* dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

KATA KUNCI

YouTube, minat, bahan pengajaran dan pembelajaran, pengajaran dan pembelajaran di rumah

1. PENGENALAN

Selaras dengan era perubahan dan perkembangan teknologi media pada masa kini, penggunaan teknologi media dalam bidang pendidikan telah menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) di sekolah menjadi semakin moden dan canggih (Vizcaya Moreno & Perez Canaveras, 2020). Penggunaan E- Pembelajaran dapat menggalakkan perbincangan secara maya untuk mewujudkan rangkaian kolaboratif dalam komuniti bagi tujuan pembelajaran akses sendiri untuk memenuhi keperluan pembelajaran abad ke-21 (PAK21). Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) (2014), terdapat beberapa elemen yang diterapkan dalam PAK21 bagi proses pembelajaran yang berpusatkan murid iaitu komunikasi, kolaboratif, pemikiran kritis, dan kreativiti serta aplikasi nilai murni dan etika.

Peranan guru amat penting dalam mendidik muridnya untuk mencapai objektif PdP. Guru bukan sahaja berperanan sebagai seorang pengajar di dalam kelas, malah juga bertindak sebagai seorang pemudahcara atau fasilitator. Oleh kerana itu, kaedah pengajaran yang sesuai dalam menggunakan teknologi digital haruslah dikuasai oleh golongan pendidik supaya proses PdP dapat menarik minat murid dalam mendapatkan ilmu pengetahuan dan pendedahan kepada proses PdP yang lebih menarik dan interaktif di dalam kelas (Hanifah, 2020). Hal ini juga dapat memberi peluang kepada golongan pendidik dan murid untuk mempraktikkan dan menambah ilmu pengetahuan dengan lebih meluas dengan pelbagai cara melalui penggunaan teknologi media (M. Kom, 2020).

Teknologi digital yang digunakan dalam proses PdP sebagai bahan bantu mengajar (BBM) dapat mendorong minat murid untuk mempelajari subjek yang ada di sekolah. Oleh sebab itu, teknologi digital ini mampu membantu pelajar sekiranya digunakan secara sistematik dan berkesan di dalam proses PdP. Durasi video selama 72 jam pada setiap minit telah dimuat naik di medium *YouTube* (Meyerson, 2010).

Berdasarkan pengalaman penyelidik sebagai seorang pelajar universiti, *YouTube* merupakan salah satu mediateknologi digital yang digunakan sebagai pencarian utama untuk mendapatkan maklumat, rujukan atau tutorial. Selain daripada *Google*, *YouTube* merupakan laman rangkaian sosial kedua tertinggi yang digunakan oleh pengguna di seluruh dunia. (Tankovska, 2021).

Menurut Albahiri dan Alhaj (2020), *YouTube* juga digunakan oleh murid di sekolah untuk pembelajaran kolaboratif dan untuk mempromosikan pembelajaran sendiri. Selain itu, *YouTube* juga dapat membantu pembelajaran secara atas talian serta bertindak sebagai alat pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran dengan cara yang unik dan kreatif. Pembelajaran tradisional yang masih menggunakan kapur dan bicara, hanya bergantung pada tenaga pengajar, dan menggunakan papan putih untuk proses PdP, tidak sesuai digunakan untuk generasi z. (Baharudin & Ibrahim, 2020).

Pada tahun 2020, negara Malaysia telah berhadapan dengan wabak Covid-19. Wabak tersebut telah mewujudkan perubahan dalam norma kehidupan masyarakat dan bidang pendidikan juga turut mendapat kesan. Sekolah telah ditutup dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah memperkenalkan proses pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Cabaran yang dihadapi oleh para guru adalah untuk mendidik seperti biasa namun mereka perlu bekerja lebih keras dan kreatif berbanding sebelum ini bagi menyesuaikan diri dengan PdPR sepanjang pandemik ini. Namun begitu, ketidakupayaan murid untuk mempelajari sesuatu mata pelajaran termasuklah mata pelajaran Sejarah dengan berkesan dan cekap kini menjadi masalah bagi pendidik yang mengajar. Isu utama dalam proses PdPR subjek Sejarah ini adalah menangani masalah dari segi teknik pengajaran, alat bantu mengajar, dan perspektif guru dan pelajar sepanjang PdPR dijalankan melalui kelas secara atas talian. Murid menyatakan bahawa subjek Sejarah tersebut kurang jelas sebab tidak ada bukti terperinci atau gambaran yang jelas yang mereka dapat di dalam pembelajaran tersebut.

Maka, penggunaan video *YouTube* adalah merupakan salah satu kaedah PdPR yang berkesan dalam sistem pendidikan masa kini. Untuk topik Sejarah tingkatan tiga, medium ini dapat meningkatkan minat murid dan meningkatkan pengetahuan mereka mengenai proses PdPR namun tidak banyak kajian mengenai penggunaan video *YouTube* dalam PdPR Sejarah dijalankan. Ini disebabkan ada halangan yang menghalang guru Sejarah dalam melaksanakan PdP berdasarkan teknologi maklumat dan komunikasi. Oleh itu, di sebalik kesukaran mengubah sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan sejak sekian lama, teknik penyampaian instruktur atau gaya pembelajaran diubahsuai menggunakan pelbagai cara dengan memanfaatkan teknologi melalui penggunaan video *YouTube* (Annisa, 2020).

Oleh hal demikian, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti sejauh mana penggunaan video *YouTube* dapat menarik minat murid dalam mempelajari mata pelajaran Sejarah tingkatan tiga. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti tahap penerimaan penggunaan video *YouTube* dalam pengajaran dan pembelajaran mata pelajaran Sejarah tingkatan tiga. Di dalam kajian ini, pengkaji menggunakan aras signifikansi nilai p kurang dari 0.05 untuk menguji hipotesis kajian seperti yang berikut:

H¹: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara minat murid dan tahap penerimaan penggunaan video *YouTube* dalam pembelajaran Sejarah tingkatan tiga

H²: Penggunaan video *YouTube* dalam kalangan murid tingkatan tiga tidak dapat menarik minat murid dalam proses pengajaran dan pembelajaran

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Apakah itu *YouTube*?

YouTube telah diasaskan oleh Chad Hurley, Steven Chen dan Jawed Karim pada tahun 2005 (Burgess & Green, 2009). Teknologi media seperti *YouTube* amat dikenali dalam kalangan masyarakat global. Bukan hanya berkongsi klip video, video komersial, filem dan lain-lain, malahan *YouTube* juga digunakan sebagai medium yang berbentuk ilmiah seperti pendidikan, perniagaan dan lain-lain. Pengguna yang melayari video *YouTube* melebihi 1 juta orang dengan purata durasi penggunaannya selama 20 minit sehari (AmanzTV, 2012). Menurut Azer (2012), dengan wujudnya laman rangkaian sosial seperti *YouTube*, ia dapat digunakan oleh

masyarakat umum untuk mendapatkan maklumat atau info yang berfaedah dan dapat memberi manfaat kepada pengguna dalam pelbagai format seperti video, animasi dan gambar (Azer, 2012). Menurut Syaida dan Fariza (2016), pendekatan pedagogi yang sesuai melalui penggunaan teknologi, seperti berkongsi bahan rujukan melalui video *YouTube*, sangat berkesan untuk menjalankan aktiviti PdP di dalam kelas.

Oleh itu, pengetahuan dan kemahiran guru dalam mengurus teknologi sangat penting dalam memastikan murid mempunyai persekitaran pembelajaran digital yang mudah dan berkesan. Melalui penggunaan PAK21 dan penggabungan teknologi dalam aktiviti PdP, ini dapat membantu tenaga pengajar dalam membina proses pengajaran yang berkesan (Nur Aqilah & Noor Dayana, 2020). Video dalam pendidikan mempunyai kesan yang baik terhadap proses PdP, terutamanya di bilik darjah (Ndiokubwayo et al., 2020). Ia juga membantu guru dalam memfasilitasi aktiviti pendidikan dengan membenarkan gurumengubah teknik pengajaran agar dapat menarik minat murid dan memberi inspirasi kepada mereka untuk terus belajar (Syamsulaini, 2016).

Selain itu, penggunaan video juga dapat memberikan pengetahuan yang lebih baik kepada murid dan pelbagai aktiviti pembelajaran serta teknik untuk meningkatkan pembelajaran murid (Yudianto, 2017). Dalam konteks ini, pembelajaran teknologi media interaktif melalui penggunaan video *YouTube* adalah rangsangan yang berkesan dan dapat menarik minat murid untuk mempelajari subjek Geografi, kerana pelajaran lebih aktif dalam kelas dan tidak pasif, dan tumpuan mereka sepanjang aktiviti pembelajaran di kelas berikut mempengaruhi pencapaian ilmiah (Al Zboon et al., 2018).

2.2 Ciri-Ciri Penggunaan Video Pembelajaran yang Berkesan Dalam Proses Pengajaran Dan Pembelajaran

Tugas utama bahan adalah untuk membantu guru menyalurkan maklumat dan memajukan aktiviti yang dirancang ke hadapan. Tanpa kehadiran tenaga pengajar, murid menggunakan bahan kursus secara bersendirian atau berkumpulan. Hasilnya, terdapat interaksi antara topik dan pengajar, serta antara subjek danmurid. Berikut adalah ciri-ciri video dokumentari pengajaran yang sangat baik:

i. Objektif

Apabila pengguna dapat mengakses aktiviti pengajaran dan pembelajaran melalui video tanpa merasa berat sebelah, objektif tersebut akan tercapai. Menurut Abdul Rahim (2000), bahan media harus berkembang seiring dengan teknologi pendidikan, khususnya penggunaan media elektronik di dalam kelas. Tambahan pula, penciptaan bahan PdP memerlukan kesedaran terhadap pelbagai elemen mengikut keupayaan murid.

ii. Pendekatan Pengajaran dan pembelajaran

Dari perspektif kesan bunyi, visual, animasi, dan warna, penggunaan media pembelajaran membantu peningkatan proses pembelajaran murid. Guru dapat mengatur media dengan mudah yang dapat membantu dalam proses pembelajaran. Latihan yang ditawarkan mencukupi dan berkaitan dengan bahan media. Media dapat meningkatkan aktiviti PdP dengan memberikan daya tarikan yang tinggi kepada murid yang dapat mengelakkan rasa bosan dan membolehkan penyertaan murid yang maksimum.

iii. Penggunaan

Medium yang digunakan mestilah berpatutan sesuai dengan harga peralatan dan tidak membebankan. Teknologi media pembelajaran dapat ditangani dengan latihan yang bersederhana dan lebih mudah diubasuaikan dari segi penggunaan. Ia mesti sesuai kerana membantu pemahaman dan selamat digunakan oleh murid. Tambahan pula, media dapat menjimatkan masa di kelas dan membantu murid menyerap konsep dengan lebih mudah dan pantas.

iv. Menarik Perhatian

Penggunaan grafik mestilah menarik dengan penggunaan warna menarik dan penggunaan animasi menarik. Selain itu, jenis bunyi mestilah sesuai dan menarik. Tambahan pula, penggunaan visual, animasi dan suara mestilah menarik dan jelas didengar.

Dalam kajian Rifai (2020), mendapati kefahaman murid berbeza sebelum dan selepas mengikuti kaedah pembelajaran Geografi serta murid lebih berminat dan tertarik melalui kaedah pembelajaran berasaskan penggunaan video kerana wujudkan paparan grafik yang berwarna-warni menarik mereka untuk belajar. Murid sangat bermotivasi dan menunjukkan perubahan tingkah laku positif apabila diberi peluang untuk mengembangkan idea, minat, dan kebolehan dalam pengetahuan Geografi semasa sesi pengajaran dan pembelajaran dalam menggunakan video *YouTube*. Begitu juga dalam kajian Rahil Mohd Ghazali dan Harun Baharudin (2016), dapatan soal selidik bagi penggunaan aplikasi *YouTube* dapat menarik minat murid dalam pembelajaran bahasa Arab. Secara keseluruhan, penggunaan aplikasi *YouTube* menunjukkan nilai min berada pada tahap yang tinggi terhadap pembelajaran bahasa Arab. Namun begitu, bagi peringkat sekolah menengah kajian penggunaan *YouTube* sebagai medium utama dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran masih kurang terutamanya dalam kajian terperinci dari sudut pembelajaran Geografi Fizikal di peringkat sekolah menengah dalam usaha untuk menambahkan pengetahuan alam sekitar serta meningkatkan pencapaian dan minat murid dalam pembelajaran Geografi (Nasir et al. 2020).

Pernyataan ini disokong dalam kajian Haspsara (2016), hasil kajian mendapati bahawa pembelajaran menggunakan video adalah penyelesaian kepada masalah motivasi murid. Antara faktor penyebab peningkatan motivasi tersebut dikaitkan dengan kemudahan pembelajaran menerusi video, keinginan untuk menyoal dan menimbulkan perasaan ingin tahu. Menerusi kajian yang dijalankan oleh Buzzetto-More (2015), didapati penerapan video *YouTube* dalam pembelajaran dapat meningkatkan penglibatan murid disamping persepsi positif dalam penerimaan medium tersebut bagi meningkatkan pengalaman pembelajaran secara atas talian. Selain itu, kajian daripada Bohloko et al. (2019) menunjukkan skor yang tinggi melebihi 50% dalam menggunakan BBM melalui video *YouTube* untuk subjek kimia selepas aktiviti PdP berbanding kumpulan kawalan. Oleh itu, murid dapat meningkatkan skor pencapaian dalam ujian serta dapat menerima penggunaan teknologi media seperti klip video yang berbentuk elektronik. Akhirnya, hasil pengajaran yang berkualiti dan berkesan tidak dapat dicapai sepenuhnya melalui kaedah konvensional kerana mata pelajaran ini mempunyai masa yang terhad dengan isi kandungan pelajaran yang banyak (Kurniawan, 2020).

3. METODOLOGI

3.1 Responden

Kajian ini dijalankan di sebuah sekolah menengah kebangsaan di Sarawak iaitu Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Miri. Responden dalam kajian ini adalah murid berumur 15 tahun yang menduduki Pentaksiran Tingkatan 3 (PT3). Seramai 51 orang responden telah terlibat di dalam kajian ini.

3.2 Instrumen Kajian

Instrumen utama yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini adalah satu set soal selidik terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian pertama soal selidik merangkumi soalan mengenai latar belakang responden, manakala bahagian kedua dan ketiga terdiri daripada soalan yang berkaitan dengan kefahaman, minat dan alat bantu mengajar murid. Murid diberi soal selidik setelah proses PdPR menggunakan video *YouTube* dilaksanakan.

3.3 Prosedur

Sebelum kajian dapat dijalankan, beberapa langkah awal perlu diambil oleh pengkaji. Oleh kerana pengkaji tidak dapat pergi ke sekolah tersebut disebabkan pandemik virus *Covid-19* yang melanda negara Malaysia,

penkaji mengambil inisiatif untuk meminta kebenaran secara atas talian melalui aplikasi *Whatsapp* terhadap seorang guru yang menggunakan video *YouTube* sebagai BBM untuk dijadikan sebagai responden dalam kajian ini. Seterusnya, penkaji meminta kebenaran kepada guru tersebut yang merupakan guru yang mengajar mata pelajaran Sejarah untuk menghantar pautan borang soal selidik yang dibuat melalui *Google Form* kepada responden untuk diisi dan dijawab dan meminta izin menggunakan murid guru tersebut sebagai responden dalam kajian ini. Sebelum para murid menjawab soal selidik, responden diberi penjelasan secara terperinci mengenai borang soal selidik tersebut. Proses ini dijalankan untuk mengurangkan kemungkinan salah faham dan ketidakpastian dalam kalangan responden. Responden diberi masa dua minggu untuk melengkapkan soal selidik.

3.4 Analisis Data

Penyelidikan ini berdasarkan metodologi kuantitatif. Analisis deskriptif adalah pendekatan kuantitatif yang diterapkan. Tujuan kajian deskriptif adalah untuk mengukur minat dan penerimaan responden terhadap Penggunaan video *YouTube*. Data yang dikumpulkan semasa penyelidikan ini dianalisis menggunakan *Statistical Packages for Social Science* versi 25 (SPSS v25).

4. DAPATAN KAJIAN

4.1 Statistik Deskriptif Tahap Penggunaan Video *YouTube* Dapat Menarik Minat Murid

Jadual 1 menunjukkan ringkasan statistik deskriptif tahap minat pelajar terhadap penggunaan video *YouTube*. Pernyataan-pernyataan yang dinyatakan merupakan pernyataan-pernyataan yang positif yang telah dibentuk terhadap penggunaan video *YouTube*. Skala persepsi yang digunakan adalah mengikut skala *likert* lima mata, semakin rendah nilai min yang mengahala ke angka 1 maka semakin negatif tahap minat murid terhadap penggunaan video *YouTube*. Hal ini bermaksud ada permasalahan yang timbul dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran yang dijalankan.

Hasil kajian menunjukkan bahawa nilai min keseluruhan minat murid untuk menggunakan video *YouTube* dalam pengajaran dan pembelajaran Sejarah adalah 3.98 iaitu pada tahap yang tinggi. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan kesemua item menunjukkan nilai min yang tinggi. Analisis di dalam jadual 1 jelas menunjukkan bahawa item 4 menunjukkan nilai min yang paling tinggi iaitu sebanyak 4.14 bersamaan dengan sisihan piawai sebanyak 0.917. Hal ini bermakna, responden sangat bersetuju bahawa penggunaan video *YouTube* semasa sesi PdPR akan menjadikan sesi pdpr Sejarah lebih menarik berbanding penggunaan buku teks sahaja.

Seterusnya, analisis juga menunjukkan item 7 mempunyai nilai min yang paling rendah berbanding nilai min bagi item-item yang lain iaitu sebanyak 3.84 dengan sisihan piawai sebanyak 1.007. Item 7 adalah mengenai penggunaan video *Youtube* dapat membantu responden untuk mengingat topik dalam mata pelajaran Sejarah dengan mudah. Hal ini menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap penerimaan yang sederhana negatif terhadap halangan dan kekangan ilmu pengetahuan dalam menggunakan video *YouTube*. Sebelum berlakunya pandemik Covid-19 ini, segala aktiviti pembelajaran dan pengajaran dijalankan secara bersemuka. Namun setelah pandemik Covid-19 berleluasa, semuanya aktiviti PdP dijalankan secara atas talian dan digantikan kepada pembelajaran dan pengajaran di rumah (PdPR).

Selain itu, item 8 dan item 9 mempunyai nilai min yang sama sebanyak 4.00. Item 8 menyatakan bahawa murid lebih senang faham pembelajaran Sejarah jika melihat nota dalam bentuk video *YouTube* manakala item 9 pula menyatakan bahawa murid tidak suka ponteng kelas mata pelajaran Sejarah. Hal inimenunjukkan bahawa murid dapat menerima secara positif terhadap kedua-dua item tersebut. Dalam kaedah ini, video *YouTube* sebagai medium tengah yang membolehkan pelajar dan guru berkomunikasi daripada lokasi yang berbeza untuk menghantar, menerima dan berkongsi maklumat yang pelbagai bentuk seperti teks, grafik, audio dan kombinasi-kombinasi yang lain nya dalam pelbagai bentuk atau mod.

4.2 Statistik Deskriptif Tahap Penerimaan Penggunaan Video *YouTube* Terhadap Murid

Jadual 2 memaparkan keputusan terhadap statistik deskriptif bagi tahap penerimaan murid untuk penggunaan video *YouTube* dalam sesi pdpr Sejarah. Pengajaran menggunakan video *YouTube* membuatkan saya lebih ingin belajar dan berjaya dalam mata pelajaran Sejarah merupakan nilai min yang tertinggi iaitu min 4.14 (S.P .980). Murid dapat menggunakan video *YouTube* dalam mencari bahan rujukan. Sebagai contoh, bagi memudahkan murid memahami konsep sesuatu subjek, murid boleh mencari maklumat tambahan melalui internet khususnya melalui video *YouTube* yang lebih berbentuk visual dan pelbagai. *YouTube* juga adalah satu cara yang lebih murah dan cepat. Murid yang tidak berkemampuan juga boleh mengakses video *YouTube*. Melalui perancangan rapi oleh pendidik, pelajar boleh mengaplikasikan penggunaan video di *YouTube* dalam kaedah mengajar dan sumber bahan mereka.

Jadual 1

Statistik Deskriptif Tahap Penggunaan Video YouTube Dapat Menarik Minat Murid

Bil.	Item	Frekuensi (N) (Peratus %)					Min	Sisihan Piawai
		STS (%)	TS (%)	TP (%)	S (%)	SS (%)		
1.	Saya suka menghadiri kelas yang diajar dengan berbantuan video <i>YouTube</i> kerana ianya menarik	1 (2%)	3 (5.9%)	10 (19.6%)	26 (51%)	11 (21.6%)	3.84	0.903
2.	Saya lebih suka mempelajari topik pembelajaran Sejarah dengan berbantuan video <i>YouTube</i> berbanding menggunakan buku teks sahaja	0 (0%)	3 (5.9%)	7 (13.7%)	21 (41.2%)	20 (39.2%)	4.14	0.872
3.	Saya akan mencadangkan kepada rakan agar menggunakan video <i>YouTube</i> dalam mempelajari suatu topik Sejarah	2 (3.9%)	5 (9.8%)	4 (7.8%)	24 (47.1%)	16 (31.4%)	3.92	1.074
4.	Penggunaan video <i>YouTube</i> dalam pengajaran Sejarah akan menjadikan sesi pengajaran dan pembelajaran Sejarah lebih menarik berbanding buku teks	0 (0%)	4 (7.8%)	6 (11.8%)	20 (39.2%)	21 (41.2%)	4.14	0.917
5.	Saya lebih suka mempelajari topik baru dalam Sejarah dengan berbantuan video <i>YouTube</i>	1 (2%)	5 (9.8%)	5 (9.8%)	20 (39.2%)	20 (39.2%)	4.04	1.038
6.	Saya suka mengulang kaji mata pelajaran Sejarah menggunakan video pembelajaran di <i>channel YouTube</i>	1 (2%)	2 (3.9%)	11 (21.6%)	19 (37.3%)	18 (35.3%)	4.00	0.959
7.	Melalui video <i>Youtube</i> agak senang untuk saya mengingat topik dalam mata pelajaran Sejarah dengan mudah	1 (2%)	4 (7.8%)	12 (23.5%)	19 (37.3%)	15 (29.4%)	3.84	1.007
8.	Saya lebih senang faham pembelajaran Sejarah jika melihat nota dalam bentuk video <i>YouTube</i>	1 (2%)	3 (5.9%)	9 (17.6%)	21 (41.2%)	17 (33.3%)	3.98	0.969
9.	Saya tidak suka ponteng kelas mata pelajaran Sejarah	2 (3.9%)	0 (0%)	11 (21.6%)	20 (39.2%)	18 (35.3%)	4.02	0.969
10.	Saya sentiasa bersemangat untuk belajar Sejarah terutamanya melalui video <i>YouTube</i>	2 (3.9%)	3 (5.9%)	6 (11.8%)	24 (47.1%)	16 (31.4%)	3.96	1.019

Keputusan statistik deskriptif bagi tahap penerimaan murid untuk penggunaan video *YouTube* juga mempunyai nilai min yang paling rendah berbanding item-item yang lain iaitu item 10 sebanyak 3.73 dengan sisihan piawai sebanyak 0.827. Item 10 menyatakan penggunaan video *YouTube* mewujudkan persaingan antara pelajar dalam kelas Sejarah. Berdasarkan analisis data yang diperoleh, seramai 20 orang responden kurang pasti dengan pernyataan ini. Hal ini bermakna bahawa tidak wujud persaingan antara murid dalam kelas Sejarah disebabkan penggunaan video *YouTube*. Namun, ia menjurus kepada tahap penerimaan murid secara peribadi terhadap penggunaan video *YouTube*. Tahap penggunaan video *YouTube* berdasarkan kemajuan teknologi digital telah memberi banyak kebaikan terutama dalam bidang pendidikan. Hal ini disebabkan, video *YouTube* sangat berkesan dalam meningkatkan kefahaman, pencapaian, kreativiti pelajar dan minat pelajar terhadap bidang pendidikan.

4.3 Pengujian Hipotesis Kajian

Analisis kolerasi Pearson “r” telah digunakan untuk menguji hipotesis yang pertama. Manakala kaedah analisis data kuantitatif untuk melihat hasil analisis deskriptif min telah digunakan untuk menguji hipotesis kajian yang kedua. Jadual 3 dan 4 menunjukkan hasil pengujian kedua-dua hipotesis.

4.3.1 Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan di Antara Minat Murid dan Tahap Penerimaan Penggunaan Video *YouTube* Dalam Pembelajaran Sejarah Tingkatan Tiga

Hasil hipotesis dalam Jadual 3, nilai pekali kolerasi Pearson ini adalah $r = 0.663$ pada tahap 1% adalah signifikan dan keberangkaliannya $p = 0.000$. Oleh hal yang demikian, nilai ini adalah signifikan dan dapat dirumuskan bahawa minat murid terhadap video *YouTube* dan tahap penerimaan penggunaan video *YouTube* dalam kalangan murid adalah mempunyai kolerasi secara positif.

Jadual 2

Statistik Deskriptif Tahap Penerimaan Penggunaan Video YouTube Terhadap Murid

Bil.	Item	Frekuensi (N) (Peratus %)					Min	Sisihan Piawai
		STS (%)	TS (%)	TP (%)	S (%)	SS (%)		
1.	Pengajaran menggunakan video <i>YouTube</i> membuatkan saya lebih ingin belajar dan berjaya dalam mata pelajaran Sejarah	1 (2%)	2 (3.9%)	9 (17.6%)	16 (31.4%)	23 (45.1%)	4.14	0.980
2.	Saya suka mengikuti mata pelajaran Sejarah menggunakan video <i>YouTube</i>	0 (0%)	6 (11.8%)	6 (11.8%)	20 (39.2%)	19 (37.3%)	4.02	0.990
3.	Penggunaan video <i>YouTube</i> membantu saya mempelajari Sejarah	0 (0%)	4 (7.8%)	7 (13.7%)	25 (49%)	15 (29.4%)	4.00	0.872
4.	Setiap pelajar harus tahu menggunakan video <i>YouTube</i> ketika dalam pelajaran Sejarah	0 (31.4%)	3 (5.9%)	6 (11.8%)	26 (51%)	16 (31.4%)	4.08	0.821
5.	Penggunaan video <i>YouTube</i> berguna	0	2	7	26	16	4.10	0.781

	dalam proses pembelajaran	(0%)	(3.9%)	(13.7%)	(51%)	(31.4%)		
6.	Pembelajaran menggunakan video <i>YouTube</i> amat menyenangkan, mudah dan menarik saya untuk mengingat topik yang dipelajari dalam Sejarah	0 (0%)	1 (2%)	12 (23.5%)	18 (35.3%)	20 (39.2%)	4.12	0.840
7.	Saya dapat meningkatkan penguasaan konsep dalam Sejarah dengan menggunakan video <i>YouTube</i>	0 (0%)	3 (5.9%)	10 (19.6%)	27 (52.9%)	11 (21.6%)	3.90	0.806
8.	Pengajaran guru dengan menggunakan video <i>YouTube</i> lebih berkesan	1 (2%)	2 (3.9%)	11 (21.6%)	21 (41.2%)	16 (31.4%)	3.96	0.937
9.	Video <i>YouTube</i> menjadikan saya tidak mengantuk dan bosan dalam kelas Sejarah	1 (2%)	4 (7.8%)	9 (17.6%)	16 (31.4%)	21 (41.2%)	4.02	1.049
10.	Penggunaan video <i>YouTube</i> mewujudkan persaingan antara pelajar dalam kelas Sejarah	0 (0%)	2 (3.9%)	20 (39.2%)	19 (37.3%)	10 (19.6%)	3.73	0.827
Jumlah Keseluruhan							4.00	0.890

Jadual 3

Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan di Antara Minat Murid dan Tahap Penerimaan Penggunaan Video YouTube Dalam Pembelajaran Sejarah tingkatan tiga

		Penggunaan Video <i>YouTube</i> Dapat Menarik Minat Murid	Tahap Penerimaan Penggunaan Video <i>YouTube</i> Terhadap Murid
Penggunaan Video <i>YouTube</i>	Pearson Correlation	1	.663**
Dapat Menarik Minat Murid	Sig.(2-tailed)		.000
	N	51	51
Tahap Penerimaan	Pearson Correlation	.663**	1
Penggunaan Video <i>YouTube</i>	Sig.(2-tailed)	.000	
Terhadap Murid	N	51	51

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

4.3.2 Penggunaan Video *YouTube* Dalam Kalangan Murid Tingkatan Tiga Tidak Dapat Menarik Minat Murid Dalam Proses Pengajaran Dan Pembelajaran

Merujuk kepada jadual 4, nilai p yang diperolehi adalah .000 iaitu kurang daripada 0.05 ($p < 0.05$). Oleh itu, hipotesis null untuk kajian ini ditolak iaitu H_0 . Penggunaan video *YouTube* dalam kalangan minat murid tidak dapat memberikan kesan dalam proses pengajaran dan pembelajaran maka kita akan menerima H_a . Hasil kajian ini menyokong bahawa tahap penerimaan penggunaan video *YouTube* dalam kalangan murid tingkatan tiga bagi mata pelajaran Sejarah dapat memberikan kesan yang positif dalam proses PdPR.

Jadual 4

Penggunaan Video YouTube Dalam Kalangan Murid Tingkatan Tiga Tidak Dapat Menarik Minat Murid Dalam Proses Pengajaran Dan Pembelajaran

				Test Value = 2
	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference
Min Penggunaan Video <i>YouTube</i> Dapat Menarik	6.670	50	.000	
Minat Murid				

Idea: Sig.(2-tailed) = 0.000

Oleh itu, kita reject H_0 dan kita terima H_a .

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya, dapat dirumuskan bahawa penggunaan video *YouTube* sebagai BBM untuk proses PdPR untuk topik Sejarah telah dapat dibuktikan bahawa aplikasi ini berjaya menarik perhatian para murid. Tambahan pula, pemahaman topik Sejarah tingkatan tiga dalam kalangan murid bertambah baik hasil daripada pembelajaran visual ini. Ini kerana teknik pengajaran ini membolehkan pengajar menyatakan bahan pelajaran secara terbuka di samping berperanan sebagai fasilitator kepada murid-murid.

Untuk mengelakkan murid menjadi bosan, guru yang berperanan sebagai pendidik harus mempromosikan dengan murid mengenai penggunaan teknologi pendidikan dalam proses pembelajaran yang pelbagai dan kaedah pendekatan pengajaran tidak boleh terbatas pada penggunaan cara tradisional seperti kapur dan berca papan putih. Akhir sekali, untuk menjana proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih berjaya, pengemaklumat dan Komunikasi (ICT) dalam bidang pendidikan mesti dimanfaatkan sepenuhnya sesuai dengan pen suatu topik.

RUJUKAN

- Al Zboun, M. S., Al Ghammaz, S. A. D. & Al Zboun, M. S. (2018). *The Impact of the Use of YouTube and Facebook on Students' Academic Achievement in Geography Course at the University of Jordan for the Bachelor's Degree*. *Modern Applied Science*, 12(3), 164-174.
- Albahiri, M. H. & Alhaj, A. A. M. (2020). *Role of visual element in spoken English discourse: implications for YouTube technology in EFL classrooms*. *Electronic Library* 38(3): 531–544. doi:10.1108/EL-07-2019-0172
- AmanzTV (2012). Google: *Pengguna Internet harian di Malaysia berjumlah 4.5 juta orang*. Kedapatan di <http://amanz.my/2012/10/google-pengguna-internet-harian-dimalaysia-berjumlah-4-5-juta-orang/>. Akses pada 1 Julai 2013.
- Annisa (2020). *Environmental Education in Grammar Learning Process for Junior High School students by using Multifunctional English Learning Media (MELDe)*. *Journal of Physics: Conference Series* 1655(1). doi:10.1088/1742-6596/1655/1/012062
- Baharudin, M. A. & Ibrahim, M. A. (2020). *Kesediaan pelaksanaan pengajaran abad ke 21 dalam kalangan guru pelatih sejarah ipg zon selatan*. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial* 2(5): 32–42.
- Bohloko, M., Makatjane, T.J., George, M. J. & Mokuku, T. (2019). *Assessing the Effectiveness of using YouTube Videos in Teaching the Chemistry of Group I and VII Elements in a High School in Lesotho*. *African Journal of Research in Mathematics, Science and Technology Education* 23(1): 75–85. doi:10.1080/18117295.2019.1593610
- Burgess, J. & Green, J. 2009. *YouTube Digital Media and Society Series*. Polity Press.
- Buzzetto-More, N. (2015). *Student Attitudes Towards The Integration Of YouTube In Online, Hybrid, And Web-Assisted Courses: An Examination Of The Impact Of Course Modality On Perception*. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 11(1), 55-73.
- Hanifah (2020). *Penggunaan dan penerimaan bahan bantu mengajar multimedia terhadap keberkesanan pembelajaran Geografi*. *Malaysian Journal of Society and Space* 16(3): 219–234. doi:10.17576/geo-2020-1603-16
- Hapsara, G. (2016). *The Use of Video to Motivate Students to Learn English*: Master Thesis.
- Kurniawan, E. (2020). *A teaching based technology in geography learning*. *Cypriot Journal of Education* 15(4): 61–74. doi:10.18844/cjes.v
- M.Kom, A. (2020). *Pemanfaatan Media 95% Confidence Interval of the Difference Sosial Sebagai Media Pembelajaran Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi DiSumsel*. *Jurnal Digital Teknologi Informasi* 1(2): 64. doi:10.32502/digital.v1i2.2371
- Meyerson, M. (2010). *Success secrets of the social media marketing superstars*. USA: Entrepreneur Media Inc.
- Nasir, Hanifah, Mohmadisa, Yazid, Edi & Nursida. (2020). *Pembangunan android dalam menyokong pengajaran dan pembelajaran Geografi : Kajian kes GeoSudut Android development in supporting Geography teaching and learning : A case study of GeoSudut* 1(1): 126–138.
- Ndihokubwayo, K., Uwamahoro, J. & Ndayambaje, I. (2020). *Effectiveness of PhET Simulations and YouTube Videos to Improve the Learning of Optics in Rwandan Secondary Schools*. *African Journal of Research in Mathematics, Science and Technology Education* 0(0): 1–13. doi:10.1080/18117295.2020.1818042
- Rahil Mohd Ghazali Dan Harun Baharudin (2016). *Penggunaan Aplikasi Youtube Dalam Kemahiran Mendengar Bahasa Arab Pelajar*. UKM.
- Rifai, M. H.(2020). *Geography Education. Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo University Journal of Geography Science and Education* 2(1): 27–32.
- Semrau, P.&Boyer, B.A. (1994). *Using interactive video in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Syaida, N. & Fariza. (2016). *Penggunaan Aplikasi Web 2.0 dalam. Penggunaan Aplikasi Web 2.0 dalam Pendidikan Abad Ke-21* (January): 0–12.
- Syamsulaini (2016). *Pengajaran berasaskan video dalam pembelajaran berpusatkan pelajar: analisis dan kajian kritikal*. *Journal of ICT in Education* 3(1): 24–33.

Tankovska, H. (2021). Statista. *Global social networks ranked by number of user 2021*. Retrieved from: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>

Vizcaya-Moreno, M. F. & Pérez-Cañaveras, R. M. (2020). *Social media used and teaching methods preferred by generation z students in the nursing clinical learning environment: A cross-sectional research study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(21): 1–10. doi:10.3390/ijerph17218267

Yudianto, A. (2017). *Penerapan Video Sebagai Media Pembelajaran*. *Seminar Nasional Pendidikan 2017* .234–237.

Kerangka Teoritikal Pengaruh AmalanKepimpinan Distributif Terhadap Kompetensi Dengan Efikasi Kendiri GuruSebagai Faktor Mediator

Mohd Notfi Ibrahim
Universiti Pendidikan Sultan Idris
mohdnotfi@gmail.com

ABSTRAK

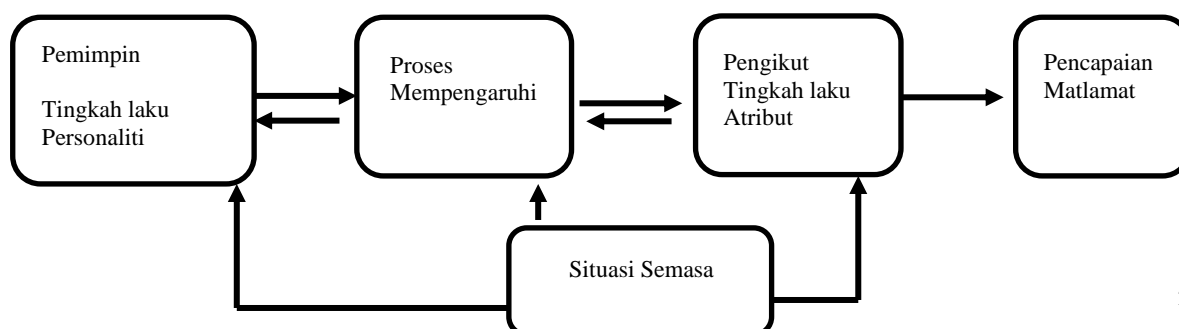
Sistem pendidikan yang dilaksanakan disesebuah negara merupakan tunjang kepada maju mudurnya negara berkenaan. Sosio, ekonomi, budaya, pengamalan nilai, tahap pemikiran rakyat dan ketamadunan sesuatu bangsa dan negara sangat berkait rapat dengan pembangunan dan kemajuan pendidikan. Dalam konteks negara kita Malaysia, hasil dari kegigihan dan dedikasi para guru, pengetua, pentadbir, pegawai dan kakitangan sokongan yang menjadi teras kekuatan Kementerian Pendidikan sejak dahulu hingga kini telah berjaya meletakkan taraf pendidikan negara diaras ini walaupun masih jauh daripada sasaran yang dimatlamatkan oleh kerajaan (PPPM, 2013). Melalui komitmen semua pihak ia telah berjaya membuahkan hasil yang membanggakan, walaupun ia masih belum mencapai matlamat pendidikan negara bertaraf dunia sepenuhnya. Antara proses transformasi dalam sistem pendidikan yang dilaksanakan secara cermat dan terancang ini, perkara penting turut diberi keutamaan adalah gaya kepimpinan yang diamalkan dalam organisasi- organisasi pendidikan khususnya sekolah. Perkembangan pendidikan kini memasuki abad ke 21 memerlukan sekolah diurustadbir dengan baik sesuai dengan cabaran masa dan zamannya. Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025 telah dilancarkan kini memasuki gelombang kedua sangat menuntut peranan pemimpin-pemimpin sekolah untuk memastikan kejayaan terhadap perubahan yang dilaksanakan (KPM,2013a). Semua pemimpin sekolah adalah secara langsung sebagai penghubung dengan semua pihak yang berkepentingan dalam pendidikan seperti pelajar dan ibu bapa, guru sebagai pelaksana dasar, jabatan pendidikan daerah, jabatan pendidikan negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia itu sendiri (KPM.BPG,2009). Pemimpin-pemimpin sekolah perlu mengamalkan gaya kepimpinan yang bersesuaian bagi melaksanakan perubahan serta menyerap segala bentuk cabaran baru yang wujud dalam dunia pendidikan kini (Kunalan Kuriaya, 2016). Amalan kepimpinan distributif kini telah mula dilihat sebagai bersesuaian dengan perubahan yang berlaku kepada sistem pendidikan negara ini.Selain itu tahap kompetensi guru-guru dan efikasi kendiri guru-guru juga antara faktor-faktor yang sangat penting dalam menentukan kejayaan sekolah. Penulisan artikel ini membincangkan kerangka teoritikal pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dan efikasi kendiri guru dalam menentukan halatujuh pendidikan negara untuk terus melonjak kesatu tahap pelaksanaan sistem pendidikan yang mampu menyaingi pendidikan di negara-negara maju di dunia serta mencapai tahap yang dimatlamatkan kepada satu sistem pendidikan yang diiktiraf dan diakui bertaraf dunia.

KATA KUNCI: Kepimpinan distributif, kompetensi kerja guru dan efikasi kendiri guru.

1. PENGENALAN

Pemimpin yang berjaya adalah mereka yang mempunyai halatujuh yang jelas bagi menentukan segala usaha untuk mencapai matlamat bagi sesebuah organisasi (Alegado, 2018). Kekuatan pengaruh dalam usaha memotivasi ahli organisasi untuk sentiasa positif dalam meningkatkan sumbangan mereka kepada organisasi, secara langsung memudahkan usaha-usaha organisasi mencapai matlamatnya Abu-Tineh et al., (2014). Dalam konteks sekolah, kepimpinan sekolah iaitu pengetua mahupun guru besar merupakan individu yang bertanggungjawab untuk mentadbir dan menerajui sekolah sebagai sebuah organisasi yang berkesan bagi memenuhi jangkaan masyarakat, serta semua pihak yang berkepentingan dan juga negara (Noor Zaliani& Azlin Norhaini, 2017).

Rajah 1.1 : Hubungan antara ciri kepimpinan dalam mempengaruhi pengikutbagi mencapai matlamat organisasi (Yulk, 2013)



Gaya kepemimpinan hari ini sewajarnya tidak hanya memberi fokus terhadap pemimpin, tetapi perlu melihat kepada kepentingan semua pihak dalam organisasi yang saling bergantung antara satu pihak dengan pihak yang lain (Chikoko, 2017). Kesan dari pengabaian terhadap pelbagai pihak dalam organisasi dengan amalan kepemimpinan tradisi menyebabkan kurangnya interaksi dan jalinan hubungan dalam organisasi (Eboka, 2017). Perubahan pantas dan begitu dinamik kepada sistem pendidikan dengan kepelbagaian kemahiran dan pengetahuan serta bebanan kerja yang semakin kompleks dan mencabar memerlukan perubahan dalam gaya kepemimpinan sekolah (Edano et al., 2017). Seorang pemimpin yang hebat tidak hanya sekadar untuk kejayaan dirinya sendiri tetapi turut merancang bagi menentukan bahawa orang lain turut berjaya serta dihargai oleh orang lain, (Lampam et al., 2017).

Dalam konteks negara kita Malaysia, pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 bagi fasa 1 dan bersambung 2015-2025 bagi PPPg2 (PPPM, 2013), menyatakan secara jelas bahawa sistem pendidikan perlu terus dimartabatkan sehingga bertaraf dunia (KPM, 2013). Dalam merealisasikan usaha yang murni ini antara komponen utama yang telah dikenal pasti adalah amalan kepemimpinan di institusi pendidikan khususnya sekolah, kompetensi guru serta amalan PdPc dalam bilik darjah (KPM, 2013). Antara komponen utama dalam menghasilkan guru yang kompeten adalah melalui gaya kepemimpinan yang diamalkan di sekolah. Sebagai pemimpin sekolah, antara fungsi utama adalah membina kepemimpinan yang boleh memberi impak yang tinggi kepada usaha mencapai matlamat sekolah, khususnya dalam aspek kompetensi dan efikasi sendiri guru (Rosnarizah Abdul Halim & Hussein Ahmad, 2015; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Peranan pemimpin sebagai ketua dalam organisasi sekolah sewajarnya berupaya membentuk dan mengurus bagi melahirkan sumber tenaga manusia yang kompeten adalah satu usaha yang kompleks dan amat mencabar. Namun kegagalan usaha akan menjejaskan hasrat kerajaan untuk meningkatkan kecemerlangan pendidikan negara (Abdul Shukor, 2017; Shafinaz Moulod, 2017; Zuraidah et al., 2015). Kebanyakan pengurusan sekolah masih kurang jelas tentang konsep sekolah dan matlamat kearah keberkesanan kepemimpinan menyebabkan sekolah sukar diurus (Abdul Shukor, 2017). Terdapat pemimpin sekolah yang ekstrem dalam proses mengurus dengan pendekatan amalan pengurusan sekolah mengikut cita rasa, pemikiran dan amalan kepemimpinan tersendiri, sehingga mengakibatkan kesan negatif serta telah menimbulkan pertelingkahan dalam kalangan guru-guru, masyarakat setempat dan pihak atasan di Kementerian Pendidikan (Muhyiddin Yassin, 2013).

Dari kajian dalam aspek amalan kepemimpinan sekolah oleh pakar-pakar penyelidikan kepemimpinan sekolah, terdapat bukti-bukti yang jelas menunjukkan bahawa amalan kepemimpinan distributif dilihat mampu membawa kesan kepada peningkatan kejayaan sekolah serta berupaya menjadi faktor penting kepada keberkesanan dalam amalan kepemimpinan guru besar atau pengetua bagi melahirkan sekolah cemerlang (Zuraidah et al., 2015). Ini turut dikemukakan lebih awal oleh Harris dan Spillane (2008), mereka berpendapat bahawa kepemimpinan distributif sebagai model yang dilihat telah berjaya untuk melaksanakan tugas mengurus organisasi sekolah dengan lebih baik. Anjakan paradigma melalui amalan kepemimpinan distributif adalah perlu sebagai usaha menggalakkan pembentukan amalan kepemimpinan yang positif dalam organisasi sekolah dan ini selari dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Amalan kepemimpinan distributif dibuktikan berupaya membawa kesan positif dalam mengubah perjalanan pengurusan organisasi sesebuah sekolah serta lebih mendorong kepada satu budaya kerjasama secara berkumpulan (Azhar Harun et al., 2016; Leithwood, Seashore, Anderson & Wahlstrom, 2004). Perkongsian tugas dalam amalan kepemimpinan dilihat amat perlu dalam memanfaatkan secara maksima bakat dan kepakaran dikalangan guru-guru dalam pelbagai bidang kepakaran dan kemahiran (Lida, Amneh & Sara, 2014).

Menurut Shafinaz Moulod (2017), sesebuah organisasi yang dilihat berjaya atau gagal adalah ditentukan oleh faktor kepimpinannya. Berasaskan kepada pandangan ini, ia dapat dilihat bahawa faktor kepemimpinan mampu membezakan antara sesebuah organisasi yang berjaya atau sebaliknya. Frederico Gil Sander (2014) merupakan pakar ekonomi Bank Dunia telah melihat bahawa mutu pendidikan Malaysia telah dilihat jatuh merudum. Antara buktinya pencapaian didalam Program Penilaian Pelajar (PISA), Malaysia berada dikedudukan ke 52 daripada keseluruhan 65 buah negara yang menduduki ujian penilaian tersebut. Sebelum itu tahun 2011, Malaysia berada dikedudukan satu pertiga terbawah dalam kalangan 74 buah negara yang menduduki ujian tersebut. Menurut pandangan KPM, antara faktor utama pencapaian yang amat tidak memberangsangkan ini adalah berpunca daripada lemahnya amalan PdPc dalam kalangan guru-guru dan ditambah pula dengan faktor-faktor lain yang berpunca dari sikap dan kurang minat murid-murid yang telah menyumbang kepada jatuhnya pencapaian Malaysia dalam penilaian tersebut (Rusliza Yahya et al., 2017; PPPM, 2013).

Pengenalan pelbagai inisiatif yang menuntut komitmen tahap tinggi merupakan cabaran, halangan, konflik dan keresahan kepada kalangan pemimpin sekolah sebagai teras kepada keberkesanan dan efisiensi pengurusan sekolah (Zuraida et al., 2014; Kuzes & Posner, 2010; Spillane, 2006; DiPaola, 2004; Fullan, 2001). Bagi menghadapi cabaran transformasi baru bidang pendidikan ini, bentuk amalan kepemimpinan tradisonal yang lebih bersifat terlalu bergantung pada peranan individu dan meminimalkan perkongsian serta kurangnya pengagihan kerja sewajarkan diubah Siva (2014). Dapatan beberapa kajian juga menunjukkan bahawa

pendekatan kepimpinan yang bersifat anjal dan fleksibel, secara pelaksanaan “*bawahke atas*” atau bersifat mendatar serta berteraskan syura mampu mendatangkan perubahan positif terhadap organisasi sekolah (Coulson-Thomas, Abdul Ghani Kanesan & Anandan, 2013). Dalam memenuhi hasrat tersebut bentuk kepimpinan sekolah sewajarnya ditransformasi sesuai dengan kehendak dan tuntutan semasa. Usaha-usaha ini mampu mewujudkan persekitaran yang positif dan kondusif terhadap organisasi sekolah. Tumpuan terhadap anjakan paradigma baru ini melalui amalan kepimpinan distributif dilihat sebagai satu jalan keluar baru bagi menghasilkan sebuah organisasi pendidikan yang mampu berubah kearah yang lebih cemerlang (Zuraida et al., 2016).

Pelaksanaan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan Malaysia (PIPP) diperingkat gelombang kedua (PIPPg2) bagi tempoh 2015 hingga 2025 memerlukan satu transformasi baru dalam kepimpinan sekolah. Kajian yang dijalankan sebelum ini oleh Zoolaiha dan Siva (2014) berhubung amalan kepimpinan distributif diperingkat sekolah menengah dan kolej vokasional antara bukti perlunya amalan kepimpinan di sekolah-sekolah berubah kearah amalan kepimpinan distributif. Kedua-dua kajian tersebut memberikan fokus kepada hubungan amalan kepimpinan distributif dalam kalangan guru-guru sekolah menengah dan kolej vokasional.

Perubahan gaya kepimpinan tidak seharusnya hanya dilihat berkesan kepada peningkatan pelbagai aspek khususnya dalam aspek kecemerlangan serta kemenjadian murid, tetapi ia amat perlu dilihat kesannya kepada kompetensi kerja dan peningkatan efikasi sendiri guru dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang ditentukan oleh pihak sekolah. Isu berhubung kompetensi kerja guru kini sering menjadi bahan perbualan umum masa kini, ukuran pencapaian melalui keputusan peperiksaan diperingkat sekolah rendah menjadi perhatian ibu bapa sebagai pihak yang berkepentingan atau pemegang taruh dengan pengurusan sekolah dan Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam segala aspek pelaksanaan dalam dasar-dasar pendidikan negara.

Kajian oleh Raziah dan Ahmad (2009) berhubung dengan kesan gaya kepimpinan di sekolah rendah di Seremban serta kajian oleh Tay dan Mohamed Najid (2011) tentang hubungan antara amalan kepimpinan dalam kalangan pengetua dan kakitangan sekolah yang lain telah mendatangkan impak kepada keberkesanan sekolah dalam mencapai matlamatnya. Tahap kompetensi dan efikasi sendiri dalam kalangan guru adalah salah satu aspek yang penting kerana ia boleh membawa kejayaan dan kegagalan kepada sesebuah sekolah dalam usaha mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Faktor kepimpinan telah dikenalpasti menyumbang secara positif terhadap kompetensi guru dalam aspek pengajaran (Mat Rahimi & Mohd Yusri, 2015; Yusof & Usang, 2013; Aniza & Zaidatul Akmaliah, 2013; Abdul Ghani & K. Anandan, 2012; Davarajoo, 2012; Bitty et al., 2010; Hallinger, 2008). Kajian juga mendapati pengetua mengamalkan semua fungsi kepimpinan yang sesuai telah menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru (Yusri & Aziz, 2013; Yusri, 2012). Kajian kedua adalah berkaitan dengan pengaruh kepimpinan distributif di sekolah teknik dan vokasional yang dijalankan oleh Siva Rabindarang et al., (2014). Dapatan kajian menunjukkan kepimpinan distributif adalah pada tahap sederhana. Dari kajian tersebut, juga telah mencadangkan agar kajian ini perlu dilaksanakan serta turut mencadangkan agar ia diperluaskan dalam konteks sekolah yang berbeza.

Kajian-kajian empirikal yang lebih luas, menyeluruh dan mendalam tentang pengaruh kepimpinan distributif baik dari luar atau dalam negara dilihat sangat perlu dilakukan (Jamalulail et al., 2013; Shakir, Isa, & Mustafa, 2011; Rosnarizah et al., 2009). Oleh kerana aktiviti di sekolah boleh menyerlahkan efikasi sendiri guru kepada organisasi pendidikan, maka satu kajian yang mengaitkan efikasi mereka dengan pembelajaran pelajar amat diperlukan (Zaidatul et al., 2011; Day et al., 2009; Tschannen-Moran et al., 2001). Berdasarkan keperluan ini, maka penyelidik mencadangkan satu kajian untuk menganalisis sejauh mana amalan kepimpinan distributif berlaku di sekolah dan sejauh mana amalan tersebut mempengaruhi

kompetensi kerja dan efikasi sendiri dalam kalangan guru-guru di sekolah. Keperluan kajian ini adalah berdasarkan kepada andaian bahawa kepimpinan distributif dapat meningkatkan kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru seterusnya menyumbang kepada peningkatan pencapaian dan keberhasilan pelajarselaras dengan aspirasi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan dasar pendidikan negara.

Dapatan kajian terdahulu telah mengemukakan cadangan supaya kajian berhubung amalan kepimpinan distributif ini perlu dilakukan lebih banyak kerana hasil daripada beberapa kajian sebelum ini dilihat masih diperingkat awal dan perlunya kepada kajian yang lebih lanjut dilaksanakan (Rosnarizah & Hussein, 2015). Pandangan bahawa perlu lebih banyak kajian berhubung amalan kepimpinan distributif dilakukan dalam mengurus organisasi sekolah serta berpotensi untuk terus dibangunkan mengikut konteks dan keperluan yang berbeza (Azhar Harun & Ramli Basri, 2016; Zaidatul Akmaliah & Soaib Asimiran, 2016; Berry, Daughtrey & Wieder, 2010).

Antara kajian berhubung amalan kepimpinan distributif tersebut seperti, kajian oleh Loh (2008) di Sabah bagi Malaysia Timur; Rosnarizah & Zulkifli (2009) dan Hailan et al., (2013) kajian untuk seluruh Malaysia, Norasmah dan Rofilah (2013) di Negeri Sembilan, Noor Azam (2012) dan Norashikin et al., (2015) di Johor bagi zon selatan, Nurulaim Asyikin & Suhaida (2013) di Perlis, Siva (2014) di Perak dan Zuraidah Juliana et al., (2014) di Kedah bagi zon utara, Zoohaila (2014) di Selangor serta Rosnarizah dan Hussein

(2015) di zon tengah. Merujuk kepada keperluan tersebut, kajian ini akan dijalankan bagi mengenalpasti tahap amalan kepimpinan distributif guru besar di sekolah rendah khususnya di zon timur Semenanjung Malaysia. Atas alasan tersebut maka penyelidik merasakan bahawa perlunya kajian ini dijalankan dan telah memilih Negeri Pahang sebagai lokasi kajian.

Kompeten dan berefikasi sendiri yang tinggi menjadi hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia agar guru-guru di Malaysia memiliki ciri teras diri utama bagi individu yang terlibat dalam kerjaya sebagai seorang guru (Lasius Goliong, Mohd Khairuddin & Rosy Talin, 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Sebagai sebahagian dari anggota penjawat awam Malaysia, seseorang guru juga turut diikat dengan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 6 tahun 2005 yang mempertegaskan asas prinsip sebagai penjawat awam bahawa, seseorang anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika ia mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tanggungjawab jawatan yang disandang (JPA, 2005). Dalam organisasi awam, amalan pengurusan berasaskan kompetensi adalah amalan terbaik yang diterapkan ke dalam perkhidmatan awam, termasuk juga ke atas kalangan guru-guru yang berkhidmat di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (Esmali Bari & Sufean Hussin, 2014; Ilaamie, Zainal Ariffin & Yuserrie, 2008).

Guru-guru sentiasa ditekankan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin serta berperanan secara berkesan khususnya dalam setiap proses Pembelajaran Dan Pemudahcaraan (PdPc) bagi menentukan matlamat dan halatuju pendidikan negara mencapai matlamatnya (Lasius Goliong, Mohd Khairuddin & Rosy Talin, 2016; Hallinger, 2011). Namun begitu realiti sebenar apa yang berlaku di sekolah tidak memperlihatkan hasrat tersebut menjadi kenyataan, keadaan ini dapat dilihat apabila kalangan masyarakat terbanyak yang berkepentingan dengan pelaksanaan dasar pendidikan sangat tidak berpuas hati dengan pencapaian dan tahap keberhasilan sekolah-sekolah pada hari ini. Jika dilihat kepada pencapaian sekolah-sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia ketika ini, khususnya dalam bidang akademik didapati jauh dari matlamat yang menjadi sasaran KPM, (Lasius Goliong, Mohd Khairuddin & Rosy Talin, 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Keadaan ini berlaku, serta dikenal pasti antara punca utamanya akibat dari sikap profesionalisma, amalan kerja tidak berpasukan, gagal menjadi suri teladan kepada murid-murid dan hilang janti diri serta integriti (Lasius Goliong, Mohd Khairuddin & Rosy Talin, 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013; Packard, 2011; Johnson, 2006).

Tahap profesionalisme dan kompetensi seseorang guru berkait rapat dengan cara, gaya, kemahiran, komitmen serta pendekatan dalam setiap proses dan pelaksanaan PdPc guru itu sendiri. Amalan guru di bilik darjah adalah signifikan dalam menentukan kualiti pengajaran mereka (PPPM KPM, 2013; William, 1996). Ini bermakna, proses menjadikan seseorang guru lebih kompeten perlu dilakukan sepanjang masa bagi memastikan tahap profesionalisme dan kompetensi guru-guru adalah amalan yang mesti berlaku secara berterusan. Kementajadian murid adalah salah satu petunjuk kepada tahap kompetensi guru, melalui kajian-kajian terdahulu mendapati bahawa tahap kompetensi guru sangat berkait rapat dengan tahap kementajadian murid. Thanomwan et al., (2015) telah menjalankan satu kajian melibatkan 100 orang guru dan 2967 orang murid dengan menggunakan kaedah persampelan pelbagai peringkat telah mendapati bahawa tahap kompetensi guru mempunyai hubungan dengan tahap kementajadian murid. Dalam satu kajian yang lain oleh Umar Maimuna (2018) mendapati bahawa tahap kompetensi guru dengan prestasi pencapaian pelajar adalah sangat signifikan. Melalui kajian yang melibatkan 377 sampel mendapati bahawa hasil analisis menunjukkan tahap signifikan melalui analisis pearson $r(377) = .300$, $p = .000$. Ini membuktikan bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara hubungan kompetensi guru dengan tahap pencapaian murid.

Daripada dapatan data yang dianalisis mendapati bahawa nilai p adalah kurang daripada .05. Pengaruh kompetensi guru terhadap tahap pencapaian murid juga turut dikaji oleh Blazar David (2016) yang mendapat bahawa tahap pencapaian murid sangat dipengaruhi oleh tahap kompetensi guru. Dalam satu kajian lain yang telah dijalankan oleh Khuzaimah Zaaim, Mohamed Yusoff Mohd Nor dan Shahlan Surat ke atas 310 sampel yang dipilih dari kalangan guru-guru di daerah Kuala Langat menunjukkan bahawa wujudnya hubungan positif yang sederhana serta signifikan antara tahap kompetensi guru (PdPc) terhadap tahap kementajadian murid dimana $r(308) = 0.584$, $p < 0.05$. Ini membuktikan bahawa kompetensi guru dalam (PdPc) dengan kementajadian murid adalah bersifat positif, membuktikan bahawa semakin tinggi tahap kompetensi guru maka semakin tinggi tahap kementajadian murid.

Menurut laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, meskipun terdapat dalam kalangan guru-guru di Malaysia adalah guru-guru yang cemerlang dalam melaksanakan segala tugas mereka di sekolah, namun begitu hasil daripada pemantauan dan penilaian oleh bahagian dasar KPM hanya 50% pengajaran yang disampaikan oleh guru-guru adalah berkesan dan mencapai matlamat akhir proses PdPc yang dilaksanakan (KPM, 2013). Ini membuktikan belakunya proses pengajaran yang tidak bersifat menyeluruh serta lebih banyak menggunakan kaedah pengajaran yang bersifat pasif (Esmali Bari & Sufean Hussin, 2014; KPM, 2012). Keadaan ini menunjukkan bahawa kompetensi guru dalam proses PdPc adalah kurang memuaskan kerana lebih memberi tumpuan kepada pemahaman yang tidak mendalam serta tiada tumpuan kepada kemahiran baru iaitu berfikir aras tinggi (Sufean Hussin, 2013).

Selain itu, petunjuk kepada tahap kompetensi guru-guru di Malaysia dalam melaksanakan tugas utama iaitu PdPc, dapat dilihat melalui pencapaian pelajar dalam pelbagai peringkat peperiksaan awam disemua peringkat antaranya Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR), Penilaian Menengah Rendah (PMR), dan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Melalui laporan awal PPPM 2013-2025 secara umumnya, menyatakan secara jelasnya jurang antara pencapaian pelajar berdasarkan lokasi sekolah iaitu antara bandar dan luar bandar dilihat terdapat perbezaan yang agak ketara.

Hasil dari penilaian dan pemantauan terhadap kompetensi guru dalam pengajaran dan pembelajaran memperlihatkan bahawa isu ini agak kritikal bila merujuk kepada Laporan Jemaah Nazir yang mendapati sebahagian daripada guru-guru di Malaysia masih berada pada tahap harapan 52% dan memuaskan 31% sementara hanya 12% sahaja berada pada tahap baik dan cemerlang. Laporan ini juga menyebutkan bahawa, 31% taraf proses PdPc dalam bilik darjah memuaskan dan hampir 5% adalah lemah (Jemaah Nazir & Jaminan Kualiti KPM, 2013; PPPM, 2013). Aspek kelemahan yang telah dikenal pasti adalah berkaitan dengan pembelajaran berpusatkan murid tetapi amalan PdPc secara “hands-on” yang kurang dipraktikkan, (Sufean Husain, 2013)

Didalam proses PdPc, aspek penglibatan murid, penguasaan pembelajaran murid, hasil kerja murid, perancangan dan persediaan guru, kaedah penyampaian, kemahiran komunikasi, penggunaan sumber pendidikan, penilaian dan teknik penyoalan, didapati sebanyak 30% masih berada pada tahap memuaskan dan ke bawah, manakala teknik penyoalan yang digunakan oleh guru di dalam bilik darjah adalah berbentuk soalan aras rendah dan kurang mencabar pemikiran kreatif dan kritis murid (Jemaah Nazir & Jaminan Kualiti KPM, 2013; PPPM, 2013). Hasil Penilaian Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) terhadap kompetensi guru dalam melaksanakan peranan utama iaitu mengajar, masih belum mencapai tahap yang boleh membanggakan. Begitu juga penilaian terhadap PdPc guru, didapati bahawa majoriti guru menyampaikan pengajaran dalam bentuk sehalu dan lebih berpusatkan kepada guru. Manakala aktiviti yang dijalankan tidak dirancang dengan baik serta tidak mengikut kebolehan murid. Ini menyebabkan guru tidak dapat menarik perhatian murid semasa PdPc (Noor Shamshinar et al., 2016; KPM, 2013; Jabatan Pelajaran Sarawak, 2011). Usaha bagi mencapai matlamat yang ditentukan oleh KPM dan sekolah sangat bergantung kepada keberkesanan proses PdPc yang berlaku didalam bilik darjah (Shafinaz Moulod, 2017; Harvey, 2009; Hipp, 1996).

Terdapat ketidakseragaman dan kepelbagaian perspektif guru terhadap amalan kepemimpinan di sekolah, kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru (Mohd Faiz 2017; Noor Hidayah Hanapi, 2014; Haniza Mohd Yusoff, 2011; Hadijah Abu Kassim, 2011; Zuraidah Abdullah, 2010; Anisah Md Ali Jah, 2008; Maimun Puteh, 2007; Rusni Mohd Noor, 2005). Daripada beberapa kajian lepas, dapat dibuktikan bahawa tiada gaya kepemimpinan khusus yang dapat menyelesaikan semua permasalahan dan isu yang wujud di sekolah-sekolah. Pengetua atau guru besar menggunakan pelbagai gaya kepemimpinan seperti demokratik, instruksional ataupun transformasional dalam suatu organisasi yang sama (Intan Salina & Jamalullail Abdul Wahab, 2017). Situasi ini mendorong untuk penyelidik melakukan kajian bagi melihat perkaitan amalan kepemimpinan di sekolah dan kesannya terhadap kompetensi kerja guru. Kajian ini juga turut serta memberikan tumpuan serta perkaitan dengan efikasi sendiri guru yang mampu menyumbang kepada kejayaan sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia dalam pelaksanaan pelan PPPM 2013-2025 kearah menjadikan pendidikan di Malaysia bertaraf dunia.

2.0 SOROTAN LITERATUR

2.1 Perubahan Teori Dan Amalan Dalam Kepimpinan Sekolah

Terdapat pelbagai bentuk gaya kepemimpinan sekolah telah dikemukakan tokoh-tokoh sarjana terdahulu dan moden dalam memajukan bidang pendidikan hingga kehari ini. Gaya kepemimpinan yang terkenal dan menjadi amalan dalam kepemimpinan sekolah ialah berasaskan rangka teori berikut antaranya, teori sifat „*trait*“, teori tingkahlaku, teori kepemimpinan situasi, teori kepemimpinan kotigensi, teori kepemimpinan matlamat, teori pertukaran pemimpin-pengikut, teori kepemimpinan pasukan dan teori kepemimpinan transformasi. Amalan kepemimpinan wira merupakan salah satu amalan yang diterima pakai dan digunakan oleh pemimpin-pemimpin sekolah dalam kalangan pengetua dan guru besar. Asas utama menjadi teras kepada Teori Kepimpinan Wira (*Heroic Leadership Theory*) menyatakan bahawa setiap pemimpin itu adalah dilahirkan, tidak dibina atau muncul dari mana-mana proses yang dilaksanakan. Amalan kepemimpinan wira ini telah dikesan oleh Elmore (2000) dan dilihatnya mempunyai kelemahan-kelemahan yang sangat ketara antaranya, penstrukturan organisasi yang sangat ekstrim kepada bentuk hierarki, sehinggakan pemimpin yang mengetuai sesebuah organisasi itu sebahagian besarnya telah mengalami kegagalan dalam usaha melakukan perubahan secara berkesan.

Kepimpinan instruksional lebih menjurus kepada aktiviti yang dilaksanakan oleh pihak sekolah dalam

mempertingkatkan kejayaan proses PdPc serta pembangunan sekolah (Mat Rahimi & Yusri, 2015). Ia dikembang sepanjang tempoh tahun 80an dan 90an (Abu-Tineh et al.,(2014). Kesannya berjaya membawa banyak perubahan kepada keberkesanan kepimpinan sekolah sehingga ia dikesan menjadi faktor utama menyumbang kepada penarafan sekolah kepada status taraf sebuah sekolah berkesan (Mohd Ibrahim et al.,2015). Bentuk organisasi sekolah yang semakin kompleks, komposisi perjawatan dan kakitangan sekolah, tahap kompetensi guru-guru yang pelbagai dan juga kepelbagaian kerena birokrasi serta tugas menjadikan satu keperluan baru dalam amalan kepimpinan di sekolah-sekolah (Shafinaz, 2017). Pelbagai halangan dan bebanan tugas pengetua atau guru besar atau lain-lain peringkat pemimpin di sekolah bagi memaksimumkan amalan kepimpinan instruksional menghalang kepada keberkesanan peranan pemimpin-pemimpin sekolah . Peranan sebagai seorang pemimpin instruksional menjadi sangat terbatas (Samer Khasawneh et al., 2012). Akibat dari kurang keberkesanan dalam usaha sekolah mencapai matlamatnya, amalan kepimpinan ini juga telah dikritik kerana ia dilihat gagal serta lebih berpusat kepada pengetua (*principal-centric*) atau guru besar sehingga dilihat wujudnya keadaan pengabaian kepada tahap keupayaan guru (Aniza & Zaidatol,2013). Selain itu amalan kepimpinan instruksional dilihat gagal dalam melakukan penyelesaian dalam isu-isu yang berhubung kait dengan masalah sumber manusia (Gordon, 2018).

Konsep utama kepimpinan karismatik adalah pemimpin berupaya memotivasikan pekerjanya dan menjadi inspirasi untuk bekerja secara produktif (Jamilah Jamal & Hassan Abu Bakar,2015). Ciri utama kepimpinan karismatik adalah jelas wawasannya, berupaya mengkomunikasikan wawasan organisasi secara tepat dan jelas kepada ahli bawahan, mempunyai fokus yang jelas dalam melaksanakan tanggungjawab dan memahami dengan baik kekuatan setiap anggota organisasi agar dapat dibangunkan untuk mencapai matlamat organisasi. Memiliki keyakinan terhadap diri sendiri dan keupayaan mengendalikan masalah. Komited terhadap usaha merealisasikan satu visi bagi menambahbaik situasi masa hadapan serta mempunyaiperilaku yang luar biasa seterusnya menjadi agen perubahan yang produktif dan sensitif kepada keperluan ahli organisasi. (Cogner dan Kanungo, 2000).

Kepimpinan servant dilihat bahawa pemimpin lebih cenderung kepada memberi sokongan kepada subordinat dalam usaha individu tersebut mencapai potensi diri sebenar yang dimiliki sepenuhnya. Usahaini melibatkan perhubungan personal dalam kalangan pemimpin dengan subordinat untuk memahami dan menyokong motivasi personal mereka serta berjaya memberi sumbangan dalam membentuk komitmen terhadap pengurusan perubahan organisasi (Kool & Dierendonck,2012). Ciri utama kepimpinan servant adalah *altruisme* (tidak mementingkan diri sendiri), pemuliharaan emosi, kebijaksanaan, kemahiran pujukan dan kepimpinan organisasi dapat meningkatkan keberkesanan organisasi (Jaramilo et al.,2009)

Teras utama kepada amalan kepimpinan transaksional dan transformasional ini terbentuk apabila wujudnya transaksi serta belakunya pertukaran sesuatu yang bernilai bagi sesebuah organisasi hasil dari sesuatu perbincangan dan kesepakatan diantara dua pihak iaitu pemimpin dengan satu pihak lain yang berkepentingan dalam menentukan satu keperluan bersama Raman et al.,(2015).Dalam hal ini, persoalan ganjaran dan manfaat yang diperolehi pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan komitmen pekerja terhadap organisasinya. Kesannya, konsep kepimpinan transaksional dan transformasional dilihat gagal mempertahankan komitmen pekerja terhadap organisasi dalam tempoh jangka masa panjang kerana ia sangat bergantung kepada faktor imbuhan (Avolio et al., 2009). Kepimpinan transaksional dilihat kepada penghimpunan kuasa yang dimiliki oleh pemimpin walaupun jalinan antara pemimpin dengan pekerja adalah baik. Namun begitu, kesan pemusatan dan monopoli kuasa oleh seorang pemimpin tidak mustahil akan wujudnya salah guna kuasa dan kedudukan akan berlaku.

Kepimpinan sekolah telah menjadi isu utama dalam memajukan sistem pendidikan negara. Bentuk kepimpinan yang gagal memberikan tumpuan kepada peranan guru telah mula mendapat perhatian (Parrish, 2016). Kepimpinan yang lebih memberi tumpuan kepada pemimpin dengan mengabaikan peranan guru perlu berubah (Miller-Bailey, 2017). Melihat kepada perkembangan sistem pendidikan yang begitu dinamik, berkembang pantas dan semakin kompleks maka bentuk amalan kepimpinan yang berpusat kepada seorang ketua sama ada pengetua atau guru besar dilihat tidak lagi sesuai (Martinelli & Erzikova, 2017). Bentuk kepimpinan sekolah dilihat kini perlu kepada perkongsian kepimpinan dengan keseluruhan ahli-ahli di dalam organisasi. Gaya kepimpinan baru ini dilihat perlu dan sangat dituntut untuk diamalkan di sekolah-sekolah (Ali, 2017).

Kepimpinan Laissez-Faire adalah bentuk kepimpinan yang memberikan kebebasan kepada golongan pekerja. Pemimpin menjauhkan diri dari pekerja, mengabaikan tanggungjawab sebagai ketua dan kurang aktif dalam melaksanakan segala bentuk kerja, Bass (2008). Konsep "*biarkan pekerja bekerja bersendirian*" masih merupakan antara amalan gaya kepimpinan Bass (2008) & Avolio (2009). Bass, (2008) berpendapat bahawa kepimpinan laissez-faire masih lagi merupakan sebahagian daripada kajian gaya kepimpinan bertujuan untuk memperjelaskan dan mendapatkan perbezaan secara tepat bagi menerangkan tentang kepimpinan transformasional dan transaksional untuk lebih mudah difahami oleh umum dan para pengkaji untuk difahami secara lebih jelas dan terperinci. Oleh itu, gaya kepimpinan ini telah digunakan untuk membezakan di antara kedua-dua gaya kepimpinan transformasional dan transaksional bagi memastikan pekerja dan organisasi yang

efektif dapat dihasilkan (Bass, 2008).

Kepimpinan autentik merupakan proses yang menggabungkan kedudukan pemimpin itu sendiri dan kemampuan psikologikalnya yang positif serta komitmennya terhadap organisasi dimana proses ini boleh mempengaruhi kesedaran diri dan kawalan tingkah laku pemimpin dan pengikut secara positif untuk menuju kearah pembangunan serta pertumbuhan organisasi yang lebih sihat dan dinamik serta yakin terhadap dirinya sendiri, sanggup menghulurkan bantuan apabila diperlukan, optimis terhadap peluang yang ada, berdaya tahan, telus dalam perhubungan, bertindak berdasarkan prinsip moral dan sentiasa memberikan keutamaan terhadap proses pembangunan kepimpinan dalam diri mereka sendiri (Mohamad Razi Ashbihani, 2013). Kepimpinan autentik juga dianggap sebagai corak atau gaya tingkah laku pemimpin yang mempunyai kemampuan psikologikal yang positif disamping persekitaran organisasinya yang sihat (Walumbwa et. al., 2009).

Kepimpinan rabbani atau dikenali juga dengan kepimpinan moral adalah merujuk kepada seseorang yang berkemampuan memimpin, berilmu pengetahuan dan sentiasa menghubungkan pekerjaannya dengan Allah SWT atau konsep ketuhanan serta pengamalan nilai murni dalam kepimpinan. Bentuk kepimpinan ini menunjukkan terdapatnya nilai kepimpinan yang menyentuh persoalan hubungan kepimpinan dengan moral dan etika (Rahmah Ahmad & Hailan Salamun, 2013). Model ini menawarkan kesepaduan nilai agama dengan amalan kepemimpinan yang membawa orang yang dipimpin mendekati diri kepada Allah SWT.

2.2 Kepimpinan Distributif Dan Kesesuaiannya Dalam Amalan Kepimpinan Sekolah Hari Ini

Menurut Thien & Tan (2019), model kepimpinan baru yang bersifat demokrasi dan sesuai untuk diamalkan di sekolah-sekolah. Amalan kepimpinan ini mampu mengubah pengasingan dan pemisahan sesama ahli organisasi dan boleh membentuk satu persekitaran kerja yang boleh melibatkan seluruh ahli organisasi secara aktif. Amalan kepimpinan yang bersifat inklusif serta boleh mengizinkan semua pihak yang berkepentingan untuk turut sama terlibat dalam aktiviti kepimpinan McKenzie & Egea, (2017). Amalan ini juga boleh menambahbaik budaya amalan kepimpinan tradisional serta dapat meningkatkan pencapaian murid-murid dalam pendidikan melalui proses perkongsian inisiatif, pendemokrasian pendidikan dan pertanggung jawaban (Thien & Tan (2019). Sementara bagi Supovitz & Tagnatta, (2013) situasi ini menggambarkan kepimpinan distributif sebagai kepimpinan yang dikongsi dari gabungan sumber yang meningkatkan hasil keseluruhan dari matlamat yang telah ditetapkan.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 (KPM, 2013a) menyatakan secara jelas bahawa komponen utama dalam menghasilkan guru yang kompeten adalah melalui gaya kepimpinan yang diamalkan di sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, salah satu fungsi utama adalah membina kepimpinan yang boleh memberi impak yang tinggi kepada usaha-usaha mencapai matlamat sekolah, khususnya dalam aspek kompetensi dan efikasi sendiri guru (Rosnarizah Abdul Halim & Hussein Ahmad, 2015; KPM, 2013a). Peranan sekolah sebagai organisasi yang membentuk dan mengurus manusia bagi melahirkan sumber tenaga manusia yang kompeten adalah suatu yang amat kompleks, kegagalan usaha-usaha ini boleh menjejaskan hasrat kerajaan untuk meningkatkan kecemerlangan pendidikan negara (Shafinaz Moulod, 2017; Zuraidah Juliana et al, 2015; Abdul Shukor, 2004). Kaburnya tentang fungsi sebenar sebagai kepimpinan sekolah menyebabkan wujudnya situasi yang tidak harmoni di sekolah sehingga mengganggu tugas-tugas utama sebagai guru di sekolah untuk lebih memberi fokus kepada proses meningkatkan kemenjadian murid (Abdul Shukor, 2004). Wujudnya kekeliruan fungsi yang sewajarnya dilaksanakan oleh pemimpin-pemimpin sekolah boleh mendorong kepada wujudnya kesan negatif terhadap iklim sekolah yang bermatlamatkan untuk menjadikan sistem pendidikan yang diamalkan di Malaysia bertaraf dunia (Muhyiddin Yassin, 2013).

2.3 Kepimpinan Distributif Dan Pengaruh Terhadap Kompetensi Kerja Guru Dan Efikasi Kendiri Guru.

Beberapa kajian menunjukkan bahawa pendekatan kepimpinan yang bersifat anjal dan fleksibel, secara pelaksanaan "*bawah ke atas*" atau bersifat mendatar serta berteraskan syura mampu mendatangkan perubahan positif terhadap organisasi sekolah. Proses transformasi sesuai dengan kehendak dan tuntutan semasa bagi mewujudkan persekitaran yang positif dan kondusif juga anjakan paradigma baru melalui perubahan amalan kepimpinan amat perlu bagi menghasilkan sebuah organisasi pendidikan yang lebih cemerlang (Zuraida et al., 2016). Budaya kerjasama secara berkumpulan dalam kalangan ahli dalam organisasi adalah antara ciri utama dalam amalan kepimpinan distributif yang berupaya membawa kepada kecemerlangan organisasi dan tahap kebolehan pencapaian matlamat adalah tinggi (Azhar Harun et al., 2016). Hasil kerja berpasukan, tahap kompetensi kerja guru akan meningkat kesan perkongsian tanggungjawab serta

peningkatan keyakinan diri ahli organisasi dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diamanahkan. Perkongsian tugas sangat penting dalam memanfaatkan secara maksima bakat dan kepakaran dikalangan guru dalam pelbagai bidang (Lida et al., 2014).

Amalan kepimpinan distributif dilihat mampu membawa kesan kepada peningkatan kejayaan sekolah serta berupaya menjadi faktor penting kepada keberkesanan amalan kepimpinan guru besar atau pengetua bagi melahirkan sekolah cemerlang (Zuraidah et al., 2014). Ini turut dikemukakan lebih awal oleh Harris (2015) dan Spillane (2015), mereka berpendapat bahawa kepimpinan distributif sebagai model yang dilihat telah berjaya untuk melaksanakan tugas mengurus organisasi sekolah dengan lebih baik juga disetujui oleh Spillane & Mertz, (2015). Anjakan paradigma melalui kepimpinan adalah perlu sebagai usaha menggalakkan pembentukan amalan kepimpinan yang positif dalam organisasi sekolah dan ini selari dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Menurut KPM, antara faktor utama yang menghalang kemenjadian murid berpunca daripada lemahnya amalan PdPc dalam kalangan guru-guru dan ditambah pula dengan faktor tiada kesungguhan dalam kalangan murid-murid. Ini menjadikan pencapaian pelajar Malaysia dalam beberapa penilaian diperingkat antarabangsa gagal mencapai keputusan yang baik (Rusliza Yahya et al., 2017; PPPM, 2013). Beberapa kajian menunjukkan bahawa pendekatan kepimpinan yang bersifat anjal dan fleksibel, secara pelaksanaan "*bawah ke atas*" atau bersifat mendatar serta berteraskan syura mampu mendatangkan perubahan positif terhadap organisasi sekolah. Proses tranformasi sesuai dengan kehendak dan tuntutan semasa bagi mewujudkan persekitaran yang positif dan kondusif juga anjakan paradigma baru melalui perubahan amalan kepimpinan amat perlu bagi menghasilkan sebuah organisasi pendidikan yang lebih cemerlang (Zuraida et al., 2016).

2.4 Amalan Kepimpinan Distributif

Kepimpinan distributif buat julung kalinya digunapakai pada tahun 1951 oleh Jack R. Gibb dalam buku tulisan bertajuk "*Dynamic Of Participative Group*". Konsep kepimpinan yang diutarakan oleh Gibb ialah memberi tumpuan kepada pembangunan potensi untuk memimpin semua ahli dalam kumpulan. Baginya, tiada lagi amalan kepemimpinan yang berkonsepkan ketua dan siapakah yang sepatutnya adalah memimpin. Ini disebabkan proses kepimpinan telah mengalami proses pengagihan kepada ahli dalam organisasi. Kepimpinan dilihat sebagai satu proses yang sangat dinamik, berpengaruh dan berupaya memberikan impak kepada pelbagai kumpulan yang berlainan.

Amalan kepimpinan ini telah mendapat perhatian pengkaji-pengkaji selepas itu. Elmore (2000), Gronn (2000), Spillane bersama rakan-rakannya (2004) telah mula mengenal pasti bentuk kepemimpinan baru ini yang lebih bersifat tiada kebergantongan kepada seorang pemimpin sahaja (Eggen 2010). Pada tahun 2000, Richard Elmore telah mengemukakan konsep kepimpinan distributif yang baru dengan mengambil kaedah amalan kepimpinan yang dideligiaskan segala tanggungjawab kepada pelbagai kumpulan yang terdapat di dalam organisasi (Trammel, 2016). Menurut Spillane et. al., (2001) satu bentuk pembangunan dan amalan kepimpinan organisasi yang baru seharusnya berlaku, pada pandangannya keterlibatan individu dalam sebuah organisasi disemua peringkat perlu berlaku jika sekiranya organisasi tersebut inginkan perubahandan berlakunya anjakan khususnya dalam sistem pendidikan yang diamalkan Thoroughgood et al., (2018)

2.5 Kompetensi Kerja Guru

Kompetensi adalah aras ukuran yang telah ditetapkan bagi seseorang guru yang terlibat sebagai pendidik sewajarnya mampu dalam menguasai pelbagai peringkat kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi aspirasi pelajar dan masyarakat serta negara dalam usaha meletakkan sistem pendidikan Malaysia bertaraf dunia. Guru adalah tunjang kepada pelaksanaan segala dasar serta matlamat kurikulum juga penentu kepada maju mundurnya suatu sistem pendidikan yang diamalkan disebuah negara (Noor Shamshinar et al., 2016). Tanpa penglibatan aktif dan sokongan kuat dari guru-guru, segala perancangan pendidikan yang telah disediakan tidak dapat dilaksanakan secara sempurna. Justeru, guru pada hari ini memainkan peranan penting iaitu sebagai agen perubahan dalam proses mendidik dan melahirkan generasi yang akan datang (KPM, 2013). Guru juga harus memainkan peranan secara aktif dan melaksanakan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat dan teknologi yang semakin berkembang dengan begitu pantas dewasa ini (Noor Shamshinar et al., 2016). Mereka bertanggungjawab untuk mewujudkan pengajaran berkesan agar maklumat yang disampaikan adalah bermakna, menarik minat serta mudah untuk diingat dan diaplikasikan (Tsai et al., 2016). Kejayaan ataupun kegagalan proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas bergantung sepenuhnya kepada tahap kompetensi guru (Mohammed Sani et al., 2015).

Guru adalah seorang yang profesional dan kompeten serta bertindak secara bertanggungjawab dengan

berkesan berdasarkan standard prestasi (Mulder, 2014). Sementara itu, kompetensi profesional bagi seseorang guru boleh dilihat melalui aspek generik, integrasi dan keupayaan yang dicapai melalui keberkesanan usaha, prestasi dalam urusan kerja, organisasi dan situasi (Mulder, 2014). Kompetensi adalah sebahagian daripada kompetensi generik, yang meliputi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang boleh dijelmakan dalam konteks prestasi (Mulder, 2014). Kompetensi guru termasuklah perkara yang berkaitan personal, profesional dan sosial seperti pengajaran, kepakaran dalam subjek, kepakaran dalam teori yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, menguruskan proses pembelajaran, adaptasi dalam komuniti dan personaliti (Umar Maimuna Rabo, 2018). Antara kompetensi pengajaran bagi seseorang guru adalah melibatkan komponen yang sepatutnya kompeten ialah kurikulum, pedagogi, penilaian, sumbangan kepada sekolah dan sumbangan kepada profesion (Whittington et al., 2018).

Prinsip asas model kompetensi adalah bahawa prestasi seseorang pegawai perkhidmatan awam akan meningkat sekiranya beliau mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi menjalankan tugas dan tanggungjawab jawatan yang disandangnya (Mohamad Sani & Saedah Seraj, 2016; KPM, 2013). Contohnya, pengkhususan dalam sesuatu bidang dan kekerapan melaksanakan sesuatu tugas yang akan membolehkan pegawai melaksanakan tanggungjawabnya dengan berkesan dan cemerlang. Tiga komponen kompetensi guru yang utama adalah (SGM 2009; KPM, 2009) ialah pengetahuan, kemahiran, ciri-ciri peribadi.

2.6 Efikasi Kendiri Guru

Sistem pendidikan di Malaysia mengalami transformasi dengan dasar Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) yang dilaksanakan secara berfasa meliputi pelbagai dimensi. Anjakan keempat dalam (PPPM 2013-2025) bertujuan untuk mentransformasikan keguruan sebagai profesion pilihan. Aspek efikasi kendiri guru perlu ada dalam diri setiap guru bagi meningkatkan kualiti guru dan keberkesanan sekolah. Efikasi kendiri merujuk kepada sejauh mana individu mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap keupayaan dirinya dalam mencapai sesuatu matlamat (Shafinaz, 2017). Perubahan dalam sistem pendidikan negara memerlukan kecekapan kendiri yang tinggi daripada guru dan pemimpin sekolah agar dapat memenuhi matlamat pendidikan negara (Noor Zailani Khozan, & Azlin Norhaini Mansor. (2017). Walau bagaimanapun, profesion keguruan sentiasa berhadapan dengan banyak halangan dan cabaran dari sudut kebendaan, intelektual, pemikiran, kerohanian, kebudayaan, ideologi baharu dan masalah etika. Oleh itu, guru perlu memenuhi pelbagai keperluan kompetensi untuk melaksanakan tugas mereka secara professional (Tisebo Tiop & Roslee, 2020).

Efikasi kendiri adalah pertimbangan „*judgements*’ seseorang tentang dirinya berhubung dengan keupayaannya mengurus serta melakukan tindakan yang sepatutnya bagi mencapai setiap matlamat yang telah ditentukan (Bandura, 1986). Terdapat pelbagai pengertian yang telah diberikan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu antaranya ialah Ashton (1984) mendefinisikan efikasi sebagai sejauh mana keyakinan mereka mempunyai pengaruh ke atas pencapaian dan prestasi dalam usaha mencapai matlamat yang telah ditentukan oleh organisasi. Gibson dan Dembo (1984) pula mendefinisikan efikasi sebagai kepercayaan dan keyakinan individu terhadap kemampuan, kebolehan dan keupayaan dirinya untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Faktor yang menjadi teras kepada keupayaan guru dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya adalah efikasi kendiri terhadap dirinya sendiri. (Masitah Muhamad et al., 2013; Bandura, 1986). Efikasi kendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan Bandura (1986). Individu yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi, lebih rajin bekerja serta mampu bekerja dalam tempoh masa yang lebih lama berbanding individu yang mempunyai efikasi kendiri yang rendah (Masitah Muhamad et al., 2013). Ia terbina melalui empat sumber yang paling berpengaruh iaitu pengalaman pencapaian yang pernah dilalui sendiri, pengalaman dengan melihat kegagalan dan kejayaan orang lain (*Modelling*), pujukan lisan iaitu dorongan motivasi dan faktor-faktor fisiologi juga emosi (Mohd Sani et. al., 2018). Kejayaan pemimpin dan individu menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai perkaitan (Masitah Muhamad et al., 2013; Bandura, 1977; Hoy & Woolfolk, 1997). Guru yang berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada guru yang kurang berkesan (Masitah Muhamad et al., 2013; Dimmock & Hattie, 1996; DeMoulin, 1993). Namun begitu, efikasi kendiri kurang diberi perhatian oleh penyelidik-penyelidik (Bandura, 1977), sedangkan beberapa kajian telah menunjukkan bahawa kejayaan seseorang itu boleh diramalkan dengan efikasi kendiri (Bandura, 1997). Bacilius dan Nelson (1997), mendapati Guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi lebih komited dalam pengajaran dan lebih bermotivasi.

Seseorang guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi juga akan lebih optimis apabila berhadapan dengan cabaran baru (Masitah Muhamad et al., 2013). Keadaan ini secara tidak langsung mengukuhkan lagi kepentingan efikasi kendiri kerana efikasi kendiri selalu dianggap sebagai keterampilan individu untuk menjadi efektif atau berupaya menghasilkan sesuatu tindakan yang diinginkan oleh organisasi (Turkan & Ozel, 2017). Bukan itu sahaja, efikasi-kendiri adalah aspek yang dapat diajar melalui pelbagai kaedah, iaitu melalui

pendidikan, seminar dan adaptasi daripada pemahaman. Ia juga digunakan dalam bidang yang dipilih sepanjang hayat. Justeru, efikasi-kendiri perlu dianggap penting dan diberi keutamaan dalam sistem pendidikan kerana individu berkenaan lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan (Yusof et. al., 2013). Guru berefikasi sendiri tinggi akan menjadi pendorong utama kepada perkembangan pendidikan yang akan membawa negara memasuki peradaban gelombang ketiga. Guru yang komited dan berdedikasi juga menentukan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan berkesan (Mohd Sani et. al.,2018). Keberkesanan bukan sahaja bergantung kepada kemahiran mengajar malah termasuk sikap dan perasaan guru terhadap tugas mereka (Veldman et al., 2017).

Efikasi sendiri guru berkaitan dengan kekuatan dan kepercayaan seseorang guru boleh memberi kesan terhadap tingkah laku pengajaran (Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory (2020). Seseorang guru perlu berkeupayaan melakukan tindakan yang diperlukan sesuai dengan perubahan semasa. Aspek penguasaan pengetahuan dalam bidang pengajaran menjadi indikator utama dalam pengajaran seseorang guru (Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory,2020). Guru yang percaya kepada kebolehan diri akan berusaha bersungguh-sungguh, komited terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Mereka juga akan sentiasa bersedia memberi pandangan dan sumbangan demi kepentingan sekolah. Bahkan mereka mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh organisasi mereka (Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory, 2020). Perubahan dalam sikap ke arah yang lebih baik dan positif turut dikenal pasti sebagai antara faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri guru. Menurut Veiskarami et al., (2017), sikap membentuk keyakinan peribadi. Keyakinan dari aspek kognitif menggambarkan pemikiran guru mengenai masalah dalam organisasi pendidikan serta keyakinan afektif menggambarkan bidang tugas mereka disekolah. Justeru, sikap amat mempengaruhi efikasi sendiri guru kerana sikap menggambarkan kemampuan guru dalam menangani pelbagai masalah di sekolah (Yahya et al., 2017).

Kajian oleh Musliza et al., (2020) bagi membuktikan bahawa efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator dalam hubungan pengaruh antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Kajian kuantitatif ini dijalankan menggunakan kaedah tinjauan melalui pengedaran soalselidik melibatkan 360 orang responden dalam kalangan guru di 18 buah sekolah menengah berprestasi tinggi di Kelantan. Sumbangan pemboleh ubah peramal iklim sekolah dan efikasi sendiri ditunjukkan dalam nilai pekali piawai (*standard coefficient*). Nilai beta menunjukkan bahawa sumbangan iklim sekolah berkurang kepada $\beta = .05$ (5.0%), serta tidak lagi secara signifikan mempengaruhi komitmen, dengan nilai $p > .05$, apabila pemboleh ubah peramal efikasi sendiri dimasukkan ke dalam model regrasi menunjukkan bahawa sumbangan efikasi sendiri, $\beta = .84$ (84.0%) mempengaruhi komitmen, dan nilai ini adalah signifikan dengan $p < .01$. Maka, efikasi sendiri

dikenal pasti sebagai pemboleh ubah mediator dengan kesan mediator penuh memandangkan pengaruh iklim sekolah berkurang dan tidak lagi signifikan apabila efikasi sendiri dimasukkan ke dalam model kajian. Penemuan tersebut menunjukkan bukti yang signifikan dan menggambarkan hubungan positif iklim sekolah

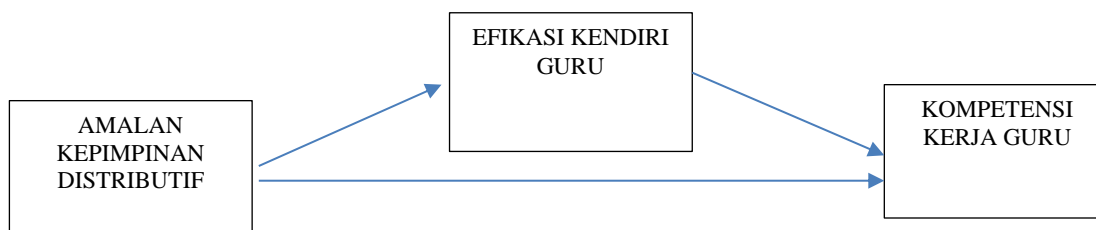
terhadap efikasi sendiri dan komitmen guru. Malah, dengan adanya efikasi sendiri yang cemerlang pada setiap guru, guru-guru mampu komited terhadap kerjaya mereka tanpa mengira keadaan iklim di sekolah. Peranan mediator penuh bagi pemboleh ubah efikasi sendiri ini telah mendorong guru secara kognitif supaya guru lebih bermotivasi untuk bertindak secara terarah bagi mencapai tujuan yang jelas di sekolah.

Kajian oleh Ainimazita (2016) bagi mengenalpasti hubungan antara kepimpinan sendiri dan efikasi sendiri dengan gelagat kewarganegaraan organisasi telah berjaya membuktikan bahawa efikasi sendiri guru adalah faktor mediator dalam hubungan antara kepimpinan sendiri dengan gelagat kewarganegaraan organisasi. Kajian yang dijalankan melibatkan 632 responden dalam kalangan guru-guru di 24 buah sekolah rendah yang berprestasi tinggi di Malaysia telah membuktikan bahawa efikasi sendiri guru adalah faktor mediator dalam hubungan antara kepimpinan sendiri dengan gelagat kewarganegaraan pada tahap nilai $\beta = .28$ (28.0%) dengan $p < .01$. Kesan tidak langsung dalam hubungan kepimpinan sendiri terhadap gelagat kewarganegaraan dengan efikasi sendiri sebagai faktor mediator adalah pada nilai $\beta = .27$ (27.0%) dengan $p < .01$ pada aras yang signifikan. Pada nilai $p < .01$ dalam hubungan kesan langsung antara kepimpinan sendiri dengan gelagat kewarganegaraan serta kesan tidak langsung dalam hubungan kepimpinan sendiri terhadap gelagat kewarganegaraan dengan efikasi sendiri sebagai faktor mediator membuktikan bahawa efikasi sendiri adalah pengantara separa dalam hubungan antara kepimpinan sendiri terhadap gelagat kewarganegaraan.

2.7 Kerangka Teoritik Kajian

Kerangka teoritik kajian adalah merujuk kepada dimensi-dimensi yang terlibat dalam setiap pemboleh ubah yang dibincangkan. Dimensi kepemimpinan distributif menggunakan model Gordon terdiri daripada empat dimensi iaitu penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah, budaya kepemimpinan, perkongsian tanggungjawab dan tanggungjawab kepemimpinan guru (Gurdon,2005). Kompetensi kerja guru menggunakan model standard guru Malaysia dengan menggunakan teori kompetensi Gelbert (2007) yang mempunyai tiga dimensi iaitu profesionalisma, kemahiran dan pengetahuan. Bagi efikasi sendiri guru menggunakan teori

efikasi sendiri guru yang dibangunkan oleh Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (2001) yang mempunyai tiga dimensi iaitu penglibatan pelajar, pengurusan bilik darjah dan strategi pengajaran. Kerangka teoritikal tentang pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator seperti dalam rajah 1.1.



Rajah 1.1 : Kerangka teoritikal pengaruh kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator. Teori Kepimpinan Distributif oleh Gordon (2005), Teori Gilbert (2007) serta Model Kompetensi Kerja Guru KPM (2009) dan Teori Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran , Hoy dan Hoy (2001).

Dimensi-dimensi kepimpinan distributif adalah peranan pelaksanaan kepimpinan yang berorientasikan kuasa perwakilan. Ia adalah alternatif kepada perubahan terhadap kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru. Dimensi-dimensi penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah, budaya kepimpinan, perkongsian tanggungjawab dan tanggungjawab kepimpinan guru dalam peranan pemimpin dalam organisasi memberi impak kepada kompetensi guru dan juga tahap efikasi sendiri guru. Menurut dimensi sokongan daripada pemimpin mampu memberi kesan kepada efikasi sendiri guru. Sokongan pemimpin adalah merupakan dimensi yang utama dalam kepemimpinan distributif yang memberikan impak terhadap tekanan kerja. Malah (Singh, 2014), juga menyatakan bahawa pengagihan tugas iaitu secara distributif dapat memberi kesan kepada kompetensi kerja guru serta efikasi sendiri guru. Kepemimpinan distributif dapat mempengaruhi kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru melalui perhubungan antara dimensi-dimensi bagi amalan kepimpinan distributif, kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru.

3. METADOLOGI

Kajian yang dijalankan merupakan satu kajian kuantitatif dengan mengambil teknik kaedah tinjauan (*servy*) bagi tujuan untuk mendapatkan satu keputusan berhubung dengan tiga pemboleh ubah yang dipilih oleh penyelidik iaitu amalan kepimpinan distributif sebagai pemboleh ubah bebas, kompetensi kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar dan efikasi sendiri guru sebagai pemboleh ubah mediator. Fokus utama yang menjadi teras persoalan kajian yang dicadangkan oleh penyelidik adalah untuk melihat hubungan diantara pengaruh amalan kepimpinan distributif (*pemboleh ubah bebas*) dan efikasi sendiri guru (*Faktor Mediator*) terhadap kompetensi kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar.

Bagi menjalankan kajian tinjauan menggunakan soal selidik untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif skala amalan kepimpinan distributif (*Distributed Leadership Readiness Scale – DLRS*) yang dibangunkan oleh *Connecticut State Department Of Education (CSDE)* telah digunapakai oleh Elmore (2000) dan Gardon (2005) diguna pakai oleh penyelidik bagi menjalankan penyelidikan ini. Bagi kompetensi kerja guru penyelidik akan menggunakan instrument yang dibangunkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dalam mengukur standard guru Malaysia (2009) dibawah PPPM bagi fasa pertama 2010-2013 dan fasa kedua 2013-2025 manakala bagi efikasi sendiri guru menggunakan instrumen yang telah dibangunkan oleh oleh Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (2001). Instrumen kajian terbahagi kepada empat bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat berhubung latar belakang demografi responden. Bahagian B kandungan item bagi melihat amalan kepimpinan distributif. Bahagian C adalah kandungan untuk melihat tahap kompetensi kerja guru dan bahagian D untuk melihat tahap efikasi sendiri guru.

Jumlah sampel bagi kajian ini ialah 375 orang sesuai dengan jumlah guru sekolah rendah dalam Negeri Pahang seramai 14446 orang (Ghazali Darusalam & Sufean Hussin, 2016) dan Robert V. Krejcie dan Daryle W. Morgan (1970). Teknik penentuan jumlah sampel dipilih untuk terlibat dalam kajian dari setiap daerah ditentukan dengan menggunakan teknik perkadaran (*propotion*) berdasarkan kepada peratus jumlah guru dalam setiap daerah berbanding jumlah keseluruhan guru di sekolah rendah dalam Negeri Pahang. Jadual 1 adalah berdasarkan perkiraan perkadaran bagi menentukan jumlah sampel kajian.

Daerah	Bilangan Sekolah	Bilangan Guru	Jumlah Peratusan Guru Dalam Daerah	Minimum Guru Yang Diperlukan Sebagai Sampel
Cameron Hightland	25	399	02.70	11
Kuala Lipis	54	1061	07.30	27
Raub	43	868	06.00	22
Bentong	38	922	06.40	25
Temerloh	69	1714	12.00	45
Jerantut	48	1111	07.70	29
Maran	52	1210	08.40	31
Kuantan	85	3781	26.00	98
Pekan	48	1322	09.20	34
Rompin	41	1144	08.00	30
Bera	38	914	06.30	23
	541	14446	100	375

Sumber : Jabatan Pendidikan Negeri Pahang (JPNP), Mei 2019.

Bagi melaksanakan kajian ini, penyelidik telah melakukan dua proses utama bagi menentukan tahap kesahan instrumen kajian yang digunakan. Peringkat pertama adalah melakukan ujian kesahan muka (*Face Validity*) dan kesahan kandungan (*Content Validity*). Dengan menggunakan khidmat kepakaran dalam bidang Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris, proses yang dijalankan bermula dengan menentukan kesahan muka. (Salina Mokhtar & Rahimi Che Aman, 2016; Sireci, Yang, Harter, & Ehrlich, 2006). Bagi mendapatkan kesahan muka untuk proses peringkat kedua untuk pentejemahan semula atau kaedah “*Back To Back Technique*”. Bagi proses kesahan kandungan penyelidik telah memilih tujuh orang pakar sebagai panel rujukan dalam menentukan tahap kesahan kandungan 106 item yang digunakan oleh penyelidik. Sesuai dengan cadangan yang diberikan oleh (Salina Mokhtar & Rahimi Che Aman, 2016; Polit, Beck, & Owen, 2007; Lynn, 1986) bahawa pakar-pakar yang dipilih paling sesuai diantara 3 hingga 10 orang.

Cadangan pengubahsuaian dan pemurnian setiap item bagi instrumen yang digunakan turut diminta sekiranya terdapat kekeliruan atau makna yang kurang jelas. Segala cadangan, pendapat dan maklum balas yang diterima daripada pakar-pakar diambil kira dan diguna pakai bagi memantapkan lagi maksud, bahasa dan kandungan soal selidik yang digunakan. Seterusnya bagi menentukan kebolehpercayaan antara pakar dicapai, indeks kesahan kandungan (*Content Validation Index*) pada aras sesuai. Menurut Davis, (1992) nilai CVI yang diterima pakai dan item-item sesuai untuk digunakan oleh seseorang penyelidik dalam menjalankan sesuatu penyelidikan perlu pada nilai ≥ 0.80 (Davis, 1992).

Kajian rintis yang dijalankan oleh penyelidik dengan menggunakan kalangan sebahagian sampel dari populasi kajian sebenar yang akan dijalankan oleh penyelidik. Menurut Mohd Majid (2000) bilangan sampel bagi satu kajian rintis pada jumlah maksimum 50 orang adalah sudah cukup memadai juga disetujui oleh Chua Yan Piaw, (2011). Hasil kajian rintis juga turut dapat membantu seseorang penyelidik bagi mendapatkan tahap kebolehpercayaan bagi instrumen yang digunakan sebagai alat kajian, kesahan kriteria, kesahan gagasan, kesesuaian, ketepatan dan kejelasan bagi setiap item yang digunakan oleh penyelidik (Adrew Mail, 2018).

Data yang diperolehi dari kajian rintis telah dianalisis menggunakan SPSS dengan kaedah konsistensi dalaman (*internal consistency approach*) dan kaedah yang sering digunakan ialah melalui pengiraan indeks pekali kebolehpercayaan instrumen kajian (alfa cronbach). Kebolehpercayaan adalah suatu konsep berkaitan ketekalan (*consistency*) dan kestabilan (*stability*) sesuatu instrumen (Bond & Fox, 2015; Creswell, 2014) Dapatan analisis kajian rintis mendapati, nilai kebolehpercayaan yang merujuk kepada nilai alpha cronbach ialah 0.77 hingga 0.97. Ini menunjukkan instrumen berada dalam keadaan sangat baik dan efektif dengan tahap konsisten yang tinggi sekaligus dapat memberikan gambaran kepada penyelidik bahawa instrumen yang telah digunakan oleh penyelidik dalam proses kajian rintis boleh digunakan dalam penyelidikan sebenar (Faizal Amin et al., 2017; Bond & Fox, 2015).

Ujian *normality* ialah prasyarat untuk banyak teknik statistikal. Ia dilaksanakan untuk menentukan data dikumpulkan adalah hampir atau normal pengagihannya. Ada beberapa teknik yang boleh digunakan untuk mengandaikan *normality* data yang dikumpulkan seperti *histogram*, *stem-and-leaf plot*, *boxplot*, *normal probability plot* dan *detrended normal plot*. Bagi Sekaran (2003), ujian *normality* dibuat melalui ujian

skewness dan *kurtosis* bagi memastikan data adalah normal. Taburan data yang bersifat normal atau tidak normal bagi membolehkan analisis regresi pelbagai boleh dijalankan dengan melihat kepada perbezaan nilai min dengan median serta ujian *skewness* dan *kurtosis*. Data-data kajian adalah bertaburan norma menurut Hair et. al., (2010), Tabachnick dan Fidell (2007) adalah data-data yang berada pada kepencongan (*skewness*) dan kecerunan (*kurtosis*) pada aras nilai ± 2 membolehkan analisis regresi boleh dilakukan.

Bagi menjawab persoalan-persoalan kajian dan hipotesis kajian, analisis diskriptif dan inferensi dilakukan bagi data-data yang berjaya dikumpul. Untuk menentukan tahap amalan kepimpinan distributif, kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru dapatan analisis bagi tahap nilai min dan sisihan piawai adalah petunjuk kepada tahap ketiga-tiga pemboleh ubah kajian. Persoalan berhubung pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dan pengaruh efikasi sendiri terhadap kompetensi kerja guru data-data dapatan dianalisis bagi mendapatkan nilai R^2 , β dan nilai $p < 0.05$ bagi membuktikan bahawa wujudnya perhubungan signifikan yang positif atau negatif diantara pemboleh-boleh ubah dalam kajian. Penentuan faktor mediator efikasi sendiri guru dalam hubungan pengaruh antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dianalisis dengan spss mikro proses (Hayes, 2013) bagi mengenalpasti tahap kesan langsung dan kesan tidak langsung dalam hubungan amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator. Nilai kesan tidak langsung yang terletak diantara nilai BootLLCI dengan BootULCI serta diluar daripada nilai "0" adalah petunjuk yang dapat membuktikan bahawa berlakunya fungsi mediator efikasi sendiri terhadap hubungan pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru.

4. PERBINCANGAN

Transformasi pendidikan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2021-2025 yang dihasratkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) adalah luas dan rencam. Kini PPPM telah memasuki gelombang kedua PPPg2, dapatan dari laporan keberkesanan pelaksanaan PPPM bagi fasapertama berakhir pada tahun 2015 memperlihatkan masih terdapat banyak perkara yang perlu diselesaikan dalam pelaksanaan PPPM dalam tempoh gelombang kedua yang sedang berjalan. Justeru, sebagai persediaan pelaksanaan gelombang ketiga, iaitu bagi menganjak ke arah kecemerlangan melalui peningkatan keluwesan operasi, budaya kecemerlangan profesional keteladanan rakan setugas perlu dipupuk (KPM, 2012). Guru dan pemimpin sekolah harus sentiasa memberikan komitmen yang baik dalam menyediakan bimbingan, berkongsi amalan terbaik, dan memastikan rakan setugas mempunyai kebertanggungjawaban memenuhi standard profesional. Maka, bagi mencapai tujuan tersebut, pemimpin sekolah perlu sentiasa memastikan agar para guru dapat bekerja dalam keadaan yang sejahtera kompeten dan berada dalam tahap efikasi sendiri yang baik bagi melaksanakan tugas membangunkan sistem pendidikan sehingga dapat diakui berada pada taraf pendidikan negara-negara maju di dunia. Iklim sekolah yang positif berperanan penting dalam menghasilkan modal insan yang berkualiti tinggi, secara tidak langsung mendorong ke arah penambahbaikan dan peningkatan sistem pendidikan di negara kita, disamping membina tahap kompetensi yang tinggi dan komitmen tinggi terhadap organisasi (Musliza et al., 2020; Animazita, 2016). Selain itu, efikasi sendiri merupakan tahap keyakinan dan tingkah laku yang hadir secara individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan berkesan. Maka kepercayaan seseorang adalah berdasarkan kemampuan untuk melakukan tindakan yang diperlukan (Bandura, 1995). Malah, harga diri dalam bentuk kemampuan diri yang mempengaruhi tingkah laku untuk mencapai matlamat (Noor Shamsinar et al., 2017) mampu merangsang komitmen guru yang telah terbukti berupaya mempengaruhi kejayaan sesebuah organisasi atau sekolah (Zuraida et al., 2017).

5. KESIMPULAN

Pemimpin-pemimpin sekolah yang sentiasa bersama dengan seluruh ahli dalam organisasi berperanan menjayakan perubahan yang berlaku dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Kepimpinan distributif telah muncul sebagai alternatif dalam keperluan semasa yang memerlukan sistem kepimpinan terkini (Kurt, 2016). Kepimpinan distributif merupakan kepimpinan yang merangkumi pelbagai elemen seperti interaksi, kerja berpasukan, kepercayaan, penurunan kuasa, kolektif dan kolaborasi. Ia adalah bersesuaian dengan pelaksanaan perubahan dalam sistem pendidikan negara. Amalan kepimpinan distributif dapat meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan menyarankan bahawa sekolah perlu meneliti beban kerja yang akan dihadapi oleh guru disebabkan perubahan dalam tanggungjawab dan organisasi sekolah yang semakin kompleks (Jones & Harvey, 2017). Kombinasi sistem lama dan baru akan meningkatkan kesan negatif dan sumbangan guru-guru terhadap organisasi sekolah akan menurun. Oleh itu, amalan kepimpinan distributif adalah sesuai dalam pelaksanaan perubahan agar dapat meningkatkan kompetensi kerja guru dan efikasi

kendiri guru dalam menentukan pelaksanaan sistem pendidikan negara berjaya mencapai hasratnya sebagai satu sistem pendidikan yang bertaraf dunia.

RUJUKAN

- Abu-Tineh, A. M., Khasawneh, S. A., & Al-Qamari, A. A. (2014). Kouzes and Posner's transformational leadership model in practice: The case of Jordanian schools. *Leadership & Organizational Development Journal*, 29, 643- 660. doi: 10.1108 /01437730810916613.
- Ainimazita Mansor (2016) Hubungan Antara Kepimpinan Kendiri Dan Efikasi Kendiri Dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Guru. Tesis Kajian Doktor Falsafah Universiti Utara Malaysia.
- Alegado, E. P. J. (2018). Breaking the barriers: Teacher leadership in the heart of educational reform in the Philippines. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy*, 12(1),15–30. Diperolehi Daripada <http://web.a.ebscohost.com.proxy.cityu.edu>
- Ali, N. (2017). *Teachers' perceptions of the relationship between principals' instructional leadership, school culture, and school effectiveness in Pakistan*. Tesis Kajian Doktor Falsafah, Institut Pendidikan Dan Kepimpinan Universiti Malaya Kuala Lumpur. Diperolehi daripada <http://doi.org/10.15390/EB.2017.7088>
- Aniza Baharuddin, & Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (2013). *Amalan kepimpinan pengajaran mengikut kumpulan prestasi sekolah*. In Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREDUC 2013) (pp. 346–353).
- Anuar Ahmad, Nelson Jingga. (2015) Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Pencapaian Akademik Pelajar dalam matapelajaran Sejarah. *JuKu : Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, Bil. 3 Isu 2 Fakulti Pendidikan Universiti kebangsaan Malaysia.
- Arokiasamy, R. (2013). *Pengaruh Kepimpinan Distributif Sebagai Moderator Terhadap Hubungan Antara Pelibatan Guru dalam Membuat Keputusan dan Efikasi Kendiri Guru*. Universiti Sains Malaysia.
- Avolio, B.J., Mhatre, K., Norman, S., & Lester, P. (2009). The moderating effect of gender on leadership intervention impact: An exploratory review. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 325-341.
- Azahari Ramli, Azizi Abu Bakar, Siti Nur Zahrah Omar (2015). Perhubungan Pekerja Antara Kompetensi Dan Prestasi Guru (Employee Relation Between Competence And Performance Of Teacher. *Journal of Global Business And Social Entrepreneurship* (GBSE). Vol. 1: No. 2 (2015) page 44-55 gbse.com.my eISSN 24621714.
- Azhar Harun (2016) Hubungan Kepemimpinan Distributif Pengetua dan Kepemimpinan Guru di Sekolah Menengah Zon Timur Semenanjung Malaysia. Tesis Doktor Falsafah Universiti Putra Malaysia.
- 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 (InjET)* 2(2) November: 1- 13 (2016) Diperolehi daripada <http://www.injet.upm.edu.my>
- Azhar Harun , Ramli Basri , Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran (2016) Amalan Kepimpinan Guru Di Sekolah Menengah Di Zon Timur Semenanjung Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan . Bilangan 3, Isu 4*
- Bandura A. (1977). 215 Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Vol. 84, No. 2, 191-215 Stanford University. <http://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1993). *Perceived SE in cog development and functioning.pdf*. *Educational Psychologist*.
- Bandura, A. (2002). *Bandura2002 ApplPsych SCT cultural context*, 51(2), 269–290. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00092>
- Bandura, A. (2003). *Self efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman Company.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought And action : A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall. EnglewoodClift.
- Bandura, A. (1986). *Perceived Self-efficacy in Cognitive Development And Functioning*: *Educational Psychologist*. 28(2), <http://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications* (4th ed.). USA: The Free Press.
- Conger J. A & Kanungo Rabindra N (2000) Charismatic Leadership *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 44(2):104-106.DOI:10.1026//0932-4089.44.2.104
- Chikoko, V., Naicker, I., & Mthiyane, S. (2017). Leadership Development: Learning from South African School Principals' and Mentors' Experiences. *Journal of Social Sciences*, 41(2), 221–231. <http://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893358>
- Elmore R. (2000), *Building a New Structure For School Leadership*. The Albert Shanker Institute
- Elmore, R. (2004) *Agensi, Reciprocity Anad Accountability In Democratic Education* Graduate School of Education Harvard University And Consortium For Policy Research In Education.
- Eboka, O. C. (2016). Principals Leadership Styles and Gender Influence on Teachers Morale in Public Secondary Schools. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 25– 32.
- Edano, D. C., Punzalan, E. M. D., & Tumutod, N. L. (2017). *Transformational Leadership Styles of Public Elementary School Principals in Relation to School Social Organizational Factors in Region III, Philippines*. *International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(3). <http://doi.org/10.20469/ijhss.3.20003-3>
- Gilbert, T. F. (2007). *Human Competence* (Tribute Ed). San Francisco, USA: John Wiley & Sons.
- Gordon, S. D. (2018). *Leadership's Role in Teachers' Commitment and Retention: A Case Study Analysis*. ProQuest Dissertations and Theses. 111. Diperolehi Daripada: <http://search.proquest.com/docview/2051818993>
- Gordon, Z.V. (2005). *The effect of distributed leadership on student achievement*. Unpublished doctoral dissertation. Central Connecticut State University.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties : A new architecture for leadership Education management and administration : *Journal of the British education management and administration*, 28(3), pp 209-206.
- Harris, S. C. (2017). *Ecological Factors As Predictors of Teachers' Self-Efficacy Beliefs of Instructing*. Diperolehi

- Daripada [https:// search-proquest-com.proxy- remote. galib.uga.edu/pqdtglobal /docview /1873017449/](https://search-proquest-com.proxy-remote.galib.uga.edu/pqdtglobal/docview/1873017449/)
- Intan Salina Che Sulaiman, Jamalullail Abdul Wahab (2017) *Pendekatan Kepimpinan Traformasional menangani Isu Guru Di Sekolah, Simposium Pendidikan diPeribadikan: Perspektif Risaalah An-Nur (SPRiN)* Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia , 43600, Bangi, Selangor, MALAYSIA
- Jaramillo F., Grisaffe D.B., Chonko L.B, & Roberts J.A (2009) Examining the impact of servant leadership on sales force.
- Jamilah Jamal & Hassan Abu Bakar (2015) The Mediating Role of Charismatic Leadership Communication in a Crisis: A Malaysian Example Business Communication 1–25 © 2015 by the Association for Business Communication Reprints and permissions: sagepub.com/journals DOI: 10.1177/2329488415572782 jbc.sagepub.com
- Juliana, O., & Norafidah, N. (2015). *Persediaan Pengetahuan Dan Kemahiran Guru Abad Ke-21. Academia.edu, 2025,1–10.*
- KPM. (2013a). *Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025,(Prasekolah Hingga Lulusan Menengah)* Putrajaya:Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM.(2006), *Pelan Induk Pembangunan pendidikan. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.KPM.BPG.(2009) Standard Guru Malaysia.* Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM. BPG. (2011). *Kualiti Guru Permulaan Sekolah Menengah Keluaran IPTA: Laporan Eksekutif Kajian BPG2010.* Bahagian Pendidikan Guru. Kementerian Pendidikan Malaysia
- Kool M. & Dierendonck V.D, (2012) Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management* 25(3):422-433 DOI:10.1108/09534811211228139
- Kunalan Kuriayan (2016). Pengaruh Bimbingan School Improvement Partner (SIPartner) Terhadap Pencapaian Sekolah: Kepimpinan Pengetua Sekolah Sebagai Mediator. *Jurnal Pengurusan Dan kepimpinan Pendidikan* Jilid 30 Bil. 02 Disember 2016.ISSN 1511-4147. Institut Amanudin Baki Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Lampam A. Batu, Nor Afifa Mohd Saffer, Nurul Hafizah Ahmad & Radha P. (2017). *Kepimpinan Distributif, Penulisan Ilmiah*, Sarjana Pengurusan Pendidikan Universiti pendidikan Sultan Idris.
- Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2008). *Distributed leadership according to the evidence.* Distributed Leadership According to the Evidence, (December), 1–288. <http://doi.org/10.4324/9780203868539>
- Masitah Mohamad Yusof, Azizi Muda, Ahmad Makmom Abdullah, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri & Noriati A. Rashid (2013). Faktor-Faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri guru sekolah menengah di Malaysia dalam pelaksanaan pendidikan Alam Sekitar. *Asia Pasifik Journal of Educators And Education, 28. 131-153.*
- Mat Rahimi Yusof & Mohd Yusri Ibrahim (2015). *Sumbangan kepimpinan instruksional maya terhadap kompetensi pengajaran guru. 3rd International Conference on Social Sceince Research, 2015(June), 11.*
- Martinelli, D., & Erzikova, E. (2017). *Public relations leadership development cycle: A cross-cultural perspective.* Public Relations Review, 43(5), 1062–1072. <http://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.09.002>
- McKenzie, J., & Egea, K. (2017). *Distributed and collaborative: Experiences of local leadership of a first-year experience program.* Student Success, 8(2), 67. <http://doi.org/10.5204/ssj.v8i2.382>
- Miller-Bailey, C. (2017). *Reciprocal accountability and capacity building: The influence of distributed leadership on collective teacher efficacy and professional learning communities.* Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 78(6-). Diperolehi Daripada <http://search.ebscohost.com>.
- Mohamad Azri Amatan & Crispina Gregory (2020) Differences in Demografi Factor in Teacher Self-Efficacy and 21st Century Teaching and Learning Practices *Journal of Advanced Research in Social And Behavioural Sciences* Journal homepage: www.akademiabaru.com/arsbs.html.ISSN:2462-1951
- Mohamad Razi Ashibihani (2013) *Amalan Kepimpinan Autentik Pengetua Dan Kometmen Guru Di Sekolah Menengah,* Tesis Pengajian Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran) Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Ibrahim K. Azeez, Mohammed Sani Ibrahim, & Rosemawati Mustapa. (2015). *Kompetensi Kepempinan Instruksional di kalangan Pengetua Sekolah : Satu Kajian Empirikal di negeri Selangor.* Kepimpinan Pendidikan, (3), 1–14.
- Mohd Sani Ismail, Siti Salina Abdullah & Syed Muhamad Syed Abdullah (2018). Faktor Jantina : Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar. Seminar Antarabangsa Al-Quran Dalam masyarakat Kontemporari. Fakulti Pengajian Islam Universiti Sultan zainal Abidin (UniSZA) ISBN 978-967-0899-96. <http://www.fki.unisza.edu.my>.
- Muhyidin Yasin, (2013) *Memartabatkan Pendidikan Ke Taraf Dunia Jadi Keutamaan Malaysia.* Kertas Persidangan Sidang Kemuncak Transformasi Pendidikan (TES)
- Mulder, M. (2012). Developing comprehensive competence-based education and training practical guidelines Comprehensive competence-based education and training. *Journal of Agricultural Education and Extension, 18(3), 305–314.* Diperolehi Daripada : <http://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2012>
- Mulder, M. (2015). *Professional Competence in Context: A Conceptual Study,* (January 2015), 1–23.
- Mulder, M. (2014). *Conceptions of professional competence.* International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning, 1–22.
- Musliza Mat Jusoh, M., Ismail, S. N, Anis Salwa Abdullah, A. S. (2020). Efikasi sendiri guru sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru. *Practitioner Research, 2, 137-162.*
- Noor Shamshinar Zakaria, Abdul Razif Zaini, Ahmad Zabidi Abdul Razak, Mohamad Rushdan Azizan, Hasmadi Hamdan, Rofian Ismail, & Mohd Redzauddin Ghazali. (2017). *Kompetensi Guru Bahasa Arab Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Di Sekolah Rendah Kementerian Pendidikan Malaysia.* Persidangan Antarabangsa Sains Sosial & Kemanusiaan, 1–12. Diperolehi Daripada conference .kuis. edu.my/pasak2017/images/prosiding/pendidikan
- Noor Zailani Khozan, & Azlin Norhaini Mansor. (2017). *Kompetensi Guru Besar dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Rendah di Daerah Padang Terap, Kedah.* Prosiding Seminar Pendidikan Serantau Ke-VIII, 59–66.
- Parrish W.C. (2016) *Supporting the Development of Teachers” Attributes Needed for the Selection and Implementation of Cognitively Demanding Tasks through Engagement with the MathTwitterBlogsphere* ,A dissertation submitted

- to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Auburn, Alabama
- Rahmah Ahmad & Hailan Salamun, (2013). Moral Commitment in Rabbani Leadership of National Islamic Secondary School Principals in Malaysia. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 1(2), 41–63.
- Raman, A., Mey, C. H., Don, Y., Daud, Y., & Khalid, R. (2015). Relationship between principals' transformational leadership style and secondary school teachers' commitment. *Asian Social Science Journal*, 11(15), 221–228. <http://doi.org/10.5539/ass.v11n15p221>
- Rosnarizah Abdul Halim, & Hussein Ahmad. (2015). Kepemimpinan Distributif, Faktor Kontekstual dan Efikasi Kendiri Guru di Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(4), 47–61. [http://umijms.um.edu.my/filebank/published/article/8710/\(page 47-61\) \(1\)](http://umijms.um.edu.my/filebank/published/article/8710/(page%2047-61)%20(1))
- Rusliza Yahaya, Norsamsinar Samsuddin, Jessnor Elmy Mat Jizat, Hemini Krishnan (2017) Hubungan Antara Latihan Dalam Perkhidmatan Dan Efikasi Kendiri Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2(6), 34-45
- Samer Khasawneh, Abdullah M. Abu-Tineh & Aieman Omari (2012) The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case for Vocational Teachers in Jordan. *Journal Educational Management Administration & Leadership* 40(4) 494–508, Diperolehi dari <http://ema.sagepub.com/content/40/4/494>
- Shafinaz A, M., (2017). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kepimpinan Instruksional Pengetua dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah Kebangsaan di Negeri Sembilan*. Tesis pengajian doktor falsafah . Institut Kepeimpinan Pendidikan Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Singh, S. (2014) *The Impact of distributed Leadership practice on the functioning of primary school in Johannesburg South*. Unpublished Master Education, Universiti Of South Afrika.
- Spillane, J. P., & Sherer, J.Z. (2004) *A distributed perspective on school leadership practice as stretched over people and place*. Paper presented at the annual meeting of the American Education Associated San Diego, CA.
- Spillane, J.P., & Mertz, K. (2015). Distributed Leadership, Diperolehi dari <http://doi.org/10.1093/OBO/9780199756810>
- Supovitz, J. a, & Tognatta, N. (2013). *The Impact of Distributed Leadership on Collaborative Team Decision Making. Leadership and Policy in Schools*, 12(June), 101–121. <http://doi.org/10.1080/15700763.2013.810274>
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., Padilla, A., & Lunsford, L. (2018). Destructive Leadership: A Critique of Leader-Centric Perspectives and Toward a More Holistic Definition. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 627–649. Diperolehi Daripada <http://doi.org/10.1007/s10551-016-3257-9>
- Trammel, J. M (2016). *The Relationship Between Distributed Leadership And Teacher Affective Commitment In Public And Private School*. Unpublished Dissertation, Carson-Newman University.
- Tsai, M., Chang, S., & Hsieh, M. (2016). The Impact of Taiwan Elementary Principal ' s Distributed Leadership and Teacher ' s Emotional Labor on Teaching Effectiveness, *International Journal Of Intelligent Technologies And Applied Statistics*. National Academy for Educational Research, New Taipei City, Taiwan 2. Vol.9, No.1 PP.67- 88, Doi: 10.6148/ijitas.2016.0901.06.
- Tschannen-Moran, M and Hoy, A. W (2001). *Teacher Efficacy: Capturing an elusive construct. Teaching and Teacher Education*, 17: 783-805. Diperolehi Daripada <http://www.coe.ohio.state.edu/ahoy/AERAefficacymeasure>
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. (2002). *The Influence of Resources and Support On Teachers' Efficacy Beliefs. Paper Presented At The Annual Meeting of The American Educational Research Association*. April 2, 2002. New Orleans, LA.
- Tchanennen-Moran M., & Garies, C. R. (2004) Principals sense of efficiency: Assessing a promising construct. *Journal of Education Adminstration*, 42(5), 573-585.
- Thien M. & Tan Mn (2019) Kepimpinan Distributif Keadaan Dalam Sekolah Dan Komitmen Guru Untuk Berubah: Satu Analisa Partial Least Squares. *Journal of Nusantara Studies* 2019, Vol 4(1) 159-185 Universiti Sultan Zainal Abidin ISSN 0127-9386 (Online) <http://dx.doi.org/10.24200/jonus.vol4iss1pp159-185>
- Türkan, S., & Özel, G. (2017). *Efficiency of state universities in Turkey during the 2014– 2015 academic year and determination of factors affecting efficiency*. 42(191), 307– 322. <http://doi.org/10.15390/EB.2017.6980>
- Umar Maimuna Rabo, (2018) Relationship Between Teacher Competence, School Climate And Academic Performance Of Public Senior Secondary School Student In Sokoto. *International Journal of Humanities and Social Invention (IJHSSI)* ISSN (online). 2319-7722. Volume 7 Issue 11 Versi 1. Diperolehi Daripada www.ijhssi.org.
- Veiskarami, H. A., Ghadampour, E., & Mottaghinia, M. R. (2017). Interactions among school climate, collective self-efficacy, and personal self-efficiency: Evidence from education institutions. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 481– 488.
- Veldman, I., Admiraal, W., Mainhard, T., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). *Measuring teachers' interpersonal self-efficacy: relationship with realized interpersonal aspirations, classroom management efficacy and age*. *Social Psychology of Education*, 20(2), 411–426. Diperolehi Daripada <http://doi.org/10.1007/s11218-017-9374-1>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B.J., & Hartnell, C. (2009). Transformational leadership theories. In J. M. Levine & M. A. Hogg (Eds.), *Encyclopedia of Group Processes and Intragroup Relations* (pp. 933-936). Sage Publications.
- Whittington, D., Whittington, D., Macdonald, S., Bradley, L., Whittington, B. D., Macdonald, S., & Bradley, L. (2018). *Student Teacher Competencies as Viewed by Cooperating Teachers* Linked references are available on JSTOR for this article : Competencies as Viewed by Cooperating Teachers, 22(2), 55–73.
- Yahaya, R., Samsuddin, N., Mat Jizat, J. E., & Krishnan, H. (2017). *Relationship Between In-Service Training and Teacher Self-Efficacy*. *International Journal of Education*, 2(6), 34–45. Diperolehi dari www.ijepc.com
- Yulk, G.A. (2013) *Leadership in Organization*. *th. Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Yusof, M. M., Muda, A., Abdullah, A. M., Samah, B. A., Basri, R., & Rashid, N. A. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah Di Malaysia Dalam Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar (Factors Influencing Self-Efficacy of Malaysian Secondary School Teachers in Implementing Environmental Education). *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 131–153.

- Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don, Siti Noor Ismail, (2016). Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Pengurusan Konflik dalam Kalangan Pemimpin Sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2), pp165–171.
- Zuraidah Siti & Yahya. (2015). Pengaruh kepimpinan distributif terhadap persekitaran sekolah. *The Asean Journal of Knowledge Contribution*, 4(4), 9–19.
- Zuraidah Juliana Mohd Yusof., Yahya Don, & Siti Noor Ismail (2014). Kompetensi emosi pemangkin keberkesanan amalan kepimpinan guru. Pusat Pengajian Pendidikan & Bahasa Moden, Universiti Utara Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(3).
- Zuridah Hanim Md. Akhir, Mohd Hasani & Khaliza Saidin (2017) *Amalan Terbaik Pengetua Cemerlang Dalam Meningkatkan Minat Membaca Pelajar*. Pusat Pengajian Pendidikan & Bahasa Moden Kolej Sastera & Sains Universiti Utara Malaysia

APC14
**TAHAP PENERIMAAN E-PEMBELAJARAN DALAM KALANGAN
PELAJAR UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS SEPANJANG
PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP) TAHUN 2020**

Priscilla Binti Freddy, Harnani Mat Zin*
freddypriscilla@gmail.com, harnani@fskik.upsi.edu.my
*Fakulti Seni, Komputeran dan Industri Kreatif
Universiti Pendidikan Sultan Idris*

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap penerimaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) sepanjang perintah kawalan pergerakan di Malaysia dilaksanakan. Kajian yang dijalankan ini adalah berbentuk kajian kuantitatif, manakala borang soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian. Seramai 60 orang responden yang terdiri daripada pelajar UPSI telah terlibat dalam kajian ini. Hasil dapatan kajian telah dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian SPSS versi 21. Hasil daripada kajian ini telah mendapati bahawa responden mempunyai tahap penerimaan yang positif terhadap pembelajaran secara atas talian. Analisis korelasi Pearson pula menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap penerimaan E-Pembelajaran dengan keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran. Kesimpulannya, kajian ini menunjukkan bahawa penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar UPSI dapat memberikan kesan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

KATA KUNCI

E-Pembelajaran, Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), Pengajaran dan Pembelajaran (PdP), Pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)

1. PENGENALAN

Dalam pertumbuhan pesat Teknologi Maklumat (IT) yang dikenali sebagai dunia tanpa batasan telah menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) pada hari ini semakin bertambah maju. Dengan kecanggihan IT ini, semua maklumat hanya diperoleh diujung jari sahaja. Perkembangan pesat dunia IT di seluruh dunia ini bukan sahaja dapat dirasai dan digunakan dalam bidang bisnes mahupun dalam kalangan pakar-pakar komputer tetapi dalam bidang pendidikan juga. Kemunculan teknologi dalam sektor pendidikan telah membawa pembaharuan dalam cara pembelajaran melalui aplikasi E-Pembelajaran. Bagi mendapatkan ilmu pendidikan yang lebih efektif, maka E-Pembelajaran telah diperkenalkan dalam dunia pendidikan pada hari ini. E-pembelajaran ini melibatkan penggunaan aplikasi komputer yang mana penggunaan aplikasi komputer ini telah digunakan oleh pelajar dan ternyata penggunaannya semakin hari semakin meningkat (Al-Mobaideen, 2012). Menurut Jaya Kumar C. Koran (2001), beliau menyatakan bahawa seiring dengan kemajuan teknologi dalam era globalisasi ini, definisi E-Pembelajaran sentiasa berubah-ubah dan ia seringkali disalah erti dalam promosi pengiklanan pendidikan. Walau bagaimanapun, E-Pembelajaran dalam PdP membawa maksud untuk menyampaikan idea isi kandungan, berinteraksi dan memudahkan penggunaannya kepada orang ramai menerusi rangkaian elektronik seperti LAN, WAN dan internet. Menurut web iKlik, penggunaan aplikasi E-Pembelajaran dalam sektor pendidikan adalah sangat berbaloi kerana ia boleh digunakan secara fleksibel, manakala soalan tutorial dan nota juga mudah didapati dan sesi kuliah secara atas talian juga boleh dilaksanakan dengan mudah (Hazwani Mohd Najib, 2016). Oleh itu, bagi mereka yang tinggal jauh dari universiti dan bekerja sepenuh masa maka melalui penggunaan E-Pembelajaran ini dapat menjimatkan masa dan kos.

Pada tahun 2020, dunia telah dikejutkan dengan penyebaran virus yang berbahaya bahkan ia boleh menyebabkan berlakunya kematian. Virus tersebut dikenali sebagai Coronavirus (Covid-19). Kes pertama yang telah dikesan di negara Malaysia ialah pada 25 Januari 2020 (CPRC, KKM: 17 Februari 2020) dan *World Health*

Organization (WHO) dan pada 20 Mac 2020 telah disyiharkan bahawa virus ini merupakan satu virus yang sangat berbahaya dan kini ia telahpun tersebar di serata tempat di seluruh dunia. Dengan tersebar luas virus Covid-19 ini telah banyak perubahan yang berlaku khususnya dalam bidang pendidikan. Sejak pandemik Covid-19 tersebar di seluruh dunia, semua pelajar sekolah tidak kira sekolah rendah, sekolah menengah mahupun pelajar-pelajar dari IPTA / IPTS juga terpaksa belajar dan berkuliah dari rumah sahaja. Pelbagai medium seperti aplikasi *zoom*, *whatsapp*, *skype*, *streamyard*, *facebook* dan *google meet* telah digunakan untuk terus berkomunikasi tanpa mengira sempadan dan waktu. Melalui penghantaran secara atas talian, segala laporan kerja kursus dan video pembentangan pelajar juga mudah dinilai terus oleh pensyarah (Azman, 2020). Walaupun kaedah PdP dilaksanakan secara maya dan ia merupakan suatu kaedah PdP alternatif sejak pandemik ini, namun begitu penghasilan PdP yang berkualiti adalah membimbangkan bagi semua pihak (Burgess & Sievertsen, 2020).

Penerimaan pelajar terhadap penggunaan E-Pembelajaran telah menjadi satu ukuran terhadap keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar sepanjang PKP dilaksanakan. Walaupun kaedah pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) ini telah dilaksanakan secara atas talian dengan menggunakan aplikasi yang sedia ada namun ia juga menjadi satu masalah utama kepada ramai pelajar khususnya pelajar yang berada jauh dari bandar kerana mereka menghadapi kesukaran mendapatkan rangkaian internet. Maka, ini menyebabkan pelajar sukar untuk mengikuti sesi kelas walaupun secara dalam talian. Oleh itu, penyelidik telah melaksanakan penyelidikan mengenai penerimaan para pelajar terhadap E-Pembelajaran sepanjang PKP dilaksanakan. Kajian ini dijalankan untuk mengetahui tahap penerimaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) sepanjang PKP dilaksanakan. Terdapat dua objektif dalam kajian ini iaitu mengenalpasti tahap penerimaan para pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris terhadap E-Pembelajaran dan mengenalpasti keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris.

2. TINJAUAN LITERATUR

Pembangunan pesat teknologi komputer merupakan satu peningkatan yang amat memberangsangkan. Tidak dapat dinafikan lagi betapa canggihnya internet dan komputer zaman kini sehingga semua maklumat boleh diperolehi dalam sekelip mata sahaja. Justeru, salah satu inisiatif yang digunakan untuk mendapatkan maklumat yang berinovatif adalah melalui aplikasi E-Pembelajaran. Ekoran daripada kemajuan dan perkembangan pesat teknologi maklumat, sektor pendidikan telah menjadikan PdP lebih menarik. Dengan adanya teknologi-teknologi yang sedia ada, pelbagai kaedah pembelajaran telah diperkenalkan supaya memudahkan penyampaian dalam pembelajaran. Justeru itu, pemilihan kaedah pembelajaran melalui teknologi perlu digunakan dengan pendekatan dan saluran yang betul serta bersesuaian supaya objektif pembelajaran tidak terpesong.

Definisi E-pembelajaran adalah satu latihan dalam pembelajaran yang bersifat sendiri, fleksibel, terbuka dan digunakan secara berleluasa (Muzafar, 2019). Pada zaman moden ini, teknologi E-Pembelajaran kini telah mendapat sambutan yang luar biasa dan kerap digunakan oleh para pelajar. Pada umumnya, E-Pembelajaran dahulunya dikenali sebagai satu platform pembelajaran yang berkaitan dengan penggunaan media elektronik dan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) di sekolah-sekolah. Namun pada masa kini, E-Pembelajaran telah dikenali sebagai pembelajaran yang berasaskan laman sesawang. Manakala, menurut Ahmad Zaki (2014), istilah E-Pembelajaran merupakan terjemahan daripada istilah bahasa Inggeris iaitu *e-learning* singkatan daripada *educational learning* atau *electronic educational learning* (teknologi pendidikan berasaskan elektronik).

Penggunaan E-Pembelajaran dalam PdP melalui teknologi internet merupakan satu kaedah yang baik untuk meningkatkan pretasi dan ilmu pengetahuan. Melalui teknologi penggunaan E-Pembelajaran bukan sahaja dari segi perisian dan perkakasan telah diperkenalkan malah juga berfungsi untuk mewujudkan cara pemikiran dan penyampaian yang kritis dan kreatif agar berkesan. Menurut Ismail (2003), menyatakan bahawa E-Pembelajaran mampu membawa satu perubahan dalam proses PdP dengan lebih berkesan daripada pelbagai aspek. Jika ditinjau, terdapat beberapa aspek kepentingan E- Pembelajaran. Antara kepentingan E-Pembelajaran kepada pelajar adalah membolehkan pembelajaran sendiri dilaksanakan dengan lebih berkesan malah pelajar juga boleh memilih masa belajar, isi kandungan pembelajaran serta hala tuju pembelajaran mereka. Pelajar juga berpeluang belajar tajuk yang susah secara berulang kali sehingga pemahaman mereka dapat dicapai bahkan mereka juga dapat belajar dalam suasana yang selesa tanpa merasa malu untuk bertanya. Dalam kaedah pembelajaran melalui penggunaan E-Pembelajaran fokus utamanya ialah pelajar. Pada bila-bila masa sahaja pelajar perlu berdikari dan bertanggungjawab ke atas pembelajaran mereka sendiri. Pelajar juga memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan suasana pembelajaran yang lebih aktif melalui E-Pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan

dengan lancar. Selain itu, pelajar perlu membuat perancangan yang tertib dan lebih teliti terhadap E-Pembelajaran dalam mencari sumber rujukan dengan daya usaha, dan inisiatif mereka sendiri. Menurut Zainal Ariffin Ahmad (2009) dalam buku penulिसannya yang bertajuk *Understanding Organizational Behavior*, mengatakan bahawa motivasi didefinisikan sebagai daya lingkungan seseorang individu yang mempengaruhi haluan, kegigihan dan ketekunan dalam tingkah laku individu secara sukarela (Steers et al., 2004). Pendapat ni disokong di dalam Dasar E-Pembelajaran Negara (DePAN) untuk Institusi Pengajian Tinggi (Asia e University, 2010) dimana E-Pembelajaran membentuk pelajar yang aktif dan bertanggungjawab, bebas dan berdikari dalam pendidikan. Menurut Al-Mobaideen, Allahawiah, & Alkhalwaldeh (2012), revolusi dalam pembelajaran dan aplikasi pendidikan komputer dan juga penggunaan komputer dalam pendidikan adalah masih baru dan berkembang dari hari ke hari sehingga akhirnya konsep E- Pembelajaran berpandukan teknikal diperkenalkan untuk membekalkan ilmu pendidikan kepada pelajar melalui cara yang efektif.

Siti Nurbaizura Che Azizan (2020) telah menjalankan kajian mengenai Pandangan Guru Terhadap Pembelajaran dalam Talian melalui pendekatan Home Based Learning (HBL) semasa tempoh Pandemik Covid-19. Dalam kajiannya terdapat beberapa persoalan kajian, antaranya ialah apakah pandangan guru terhadap pembelajaran dalam talian melalui pendekatan HBL semasa tempoh pandemik Covid-19?, sejauh manakah kesediaan guru terhadap pembelajaran dalam talian melalui pendekatan HBL semasa tempoh pandemik Covid-19? dan apakah cabaran yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran dalam talian melalui pendekatan HBL semasa tempoh pandemik Covid-19?. Borang soal selidik yang telah diubah suai merupakan instrumen yang digunakan oleh pengkaji dalam kajiannya. Dalam kajian ini, populasi yang telah dipilih oleh penyelidik adalah guru-guru dari sekolah menengah di Zon Bangsar Pudu, Kuala Lumpur dan seramai 351 orang guru yang dipilih secara rawak sebagai responden. Hasil dapatan kajian telah menunjukkan bahawa guru-guru memberikan pandangan yang positif dan bersedia melaksanakan pembelajaran dalam talian semasa tempoh pandemik Covid-19 ini namun cabaran yang dihadapi menjadi kekangan kepada guru-guru untuk melaksanakannya PdP secara dalam talian dengan lebih berkesan. Kebiasaannya guru dan pelajar melaksanakan sesi pembelajaran adalah secara bersemuka namun demikian apabila berlakunya pandemik Covid-19 ini telah menuntut semua guru untuk beralih kepada kaedah pengajaran dan pembelajaran secara atas talian tanpa adanya persediaan yang cukup rapi. Cabaran yang telah dihadapi guru perlu diambil kira dalam proses menjadikan kaedah HBL ini sebagai satu alternatif pembelajaran yang dapat membantu memudahkan urusan guru di samping dapat menarik minat pelajar agar lebih kreatif serta berkembang seiring dengan perkembangan dunia pendidikan kini.

Manakala, menurut kajian daripada Mahizer Hamzah (2007) dalam kajiannya iaitu Keberkesanan Penggunaan Perbincangan atas talian dalam Portal My Guru 2 terhadap Pembelajaran di UPSI, hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat lima aspek yang dapat dilihat daripada kajiannya. Antaranya dari segi interaksi dalam forum, kandungan perbincangan, maklumbalas dari pensyarah dan rupabentuk am My Guru 2. Dalam kajiannya, responden yang terlibat adalah pelajar yang mengambil subjek KPT2063 Reka bentuk Instruksional dan Teknologi semester II 2006/2007. Melalui hasil dapatan kajian tersebut menyatakan bahawa kandungan perbincangan adalah amat penting terutamanya semasa mengadakan perbincangan secara atas talian di antara pensyarah dan pelajar dan secara tidak langsung juga dapat mengalakkan penggunaannya oleh pelajar. Kriteria yang penting dalam memberi kesan terhadap pembelajaran adalah isi kandungan dalam laman E-Pembelajaran (Ismail Zain, 2002). Aspek yang kedua iaitu strategi motivasi yang digunakan oleh pesyarah. Seperti sedia maklum, pensyarah merupakan peranan utama yang bertanggungjawab dalam memastikan pelajar bermotivasi menggunakan perbincangan di atas talian. Seterusnya dapatan kajian juga menunjukkan setiap perbincangan yang dijalankan pensyarah perlu merancang dengan teliti serta memberi maklumbalas yang tepat dan sesuai. Hal ini supaya dapat mengalakkan pelajar terus memberikan kerjasama, respon yang baik dalam perbincangan di atas talian. Menerusi aspek interaksi atas talian pula membuktikan bahawa melalui perbincangan yang konsisten akan memberikan banyak faedah kepada pelajar bagi meningkatkan pengetahuan mereka. Selain daripada itu, rupa am pada sesuatu portal perbincangan atas talian juga memainkan peranan yang amat penting bagi menarik minat pelajar untuk menggunakannya. Hal ini disokong oleh Lynch, Marguerita (2002) yang berpendapat bahawa pelajar ghairah dan tertarik dengan E-Pembelajaran jika reka bentuknya menarik dan teratur.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan borang soal selidik kepada pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Populasi kajian ini terdiri daripada pelajar-pelajar UPSI

yang terdiri daripada pelajar Diploma, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Sarjana dan PHD dan seramai 60 orang pelajar yang telah terlibat dalam kajian ini dan sampel dipilih secara rawak. Hasil dapatan kajian yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 (*Statistical Package for the Social Science*). Bagi mengukuhkan dan menambahkan maklumat dalam kajian ini, pengkaji menggunakan data sekunder seperti dokumen dan bahan penerbitan seperti buku, jurnal, artikel, penulisan ilmiah, kertas seminar dan bahan bacaan dari internet bagi menyokong data yang dianalisis. Penyelidik juga telah memilih dan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi sebagai rumusan data penyelidikan bagi menggambarkan keseluruhan data. Penyelidik juga menggunakan statistik inferensi seperti ujian t untuk melihat skor min data dan kolerasi Pearson digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara pemboleh ubah seperti dalam jadual 1.

Jadual 1 : Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai Kolerasi

Nilai Indeks Kolerasi	Interpretasi Hubungan
0.00 – 0.20	Sangat Lemah
0.21 – 0.40	Lemah
0.41 – 0.70	Sederhana
0.71 – 0.90	Kuat
0.91 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Mohd Yusri Ibrahim (2017)

4. DAPATAN KAJIAN

Hasil dapatan kajian dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu demografi responden, hasil ujian t dan hasil kolerasi Pearson r.

4.1 Maklumat Demografi Responden

Hasil analisis data deskriptif responden boleh dirujuk pada Jadual 2. Berdasarkan Jadual 2, bilangan responden perempuan lebih ramai berbanding dengan responden lelaki iaitu sebanyak 76.7%. Majoriti responden yang berbangsa Melayu telah menjawab soal selidik yang diedarkan melalui google form diikuti dengan bangsa lain-lain sebanyak 33.3% seperti KadazanDusun, Murut, Iban, Indonesia dan Jawa dan yang seterusnya bangsa India dan Cina masing-masing mempunyai peratus sebanyak 5.0% dan 1.7%. Hasil daripada ujian deskriptif ke atas 60 responden didapati jumlah responden yang berumur lingkungan 21 hingga 25 tahun adalah paling tinggi iaitu dengan peratusan 45% manakala umur dalam lingkungan 31-36 tahun adalah paling rendah iaitu dengan 6.7%.

Jadual 2 : Analisis Demografi Responden

		Frekuensi	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	14	23.3
	Perempuan	46	76.7
Bangsa	Melayu	36	60.0
	Cina	1	1.7
	India	3	5.0
	Lain-lain	20	33.3
Umur	Bawah 20 tahun	13	21.7
	21-25 tahun	27	45.0
	26-30 tahun	13	21.7
	31-36 tahun	4	6.7
Tahap Pengajian	Diploma	9	15.0
	Ijazah Sarjana Muda	29	48.3
	Ijazah Sarjana	21	35.0
	PHD	1	1.7
Fakulti Pengajian	Fakulti Bahasa dan Komunikasi	2	3.3
	Fakulti Muzik dan Seni Persembahan	9	15.0
	Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia	10	16.7

	Fakulti Sains dan Matematik	5	8.3
	Fakulti Pengurusan dan Ekonomi	2	3.3
	Fakulti Sains dan Kejurulatihan	5	8.3
	Fakulti Sains Kemanusiaan	6	10.0
	Fakulti Seni, Komputeran dan Industri Kreatif	21	35.0
Semester Pengajian	Semester 1	5	8.3
	Semester 2	5	8.3
	Semester 3	14	23.3
	Semester 4	11	18.3
	Semester 5	7	11.7
	Semester 6	11	18.3
	Semester 7	4	6.7
	Semester 8	2	3.3
	Lain-lain	1	1.7

Analisis juga telah dilakukan bagi mengetahui tahap penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3. Keputusan dalam jadual 3 menunjukkan item no.9 mempunyai nilai min yang tinggi berbanding dengan item-item yang lain iaitu sebanyak 4.30 (S.D .830). Hal ini menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap penerimaan yang positif terhadap pembelajaran secara atas talian yang diaplikasikan di UPSI. Hasil kajian ini menerima baik pembelajaran dan pengajaran secara atas talian. Sejak berlakunya pandemik Covid-19, sebarang aktiviti terutamanya sesi kelas dan kuliah tidak dibenarkan dijalankan secara bersemuka tetapi ia perlu dijalankan secara atas talian menggunakan aplikasi seperti *google meet*, *zoom meeting* ataupun aplikasi-aplikasi yang berkaitan. Boleh dikatakan semua aktiviti semasa sesi kelas dan kuliah, perbincangan, pembentangan dan lain-lain dijalankan menggunakan aplikasi secara atas talian. Manakala, aktiviti-aktiviti seperti forum, kuiz, soal jawab bersama-sama pensyarah dan pelajar dilaksanakan melalui portal myGuru. Bahkan peperiksaan pertengahan semester dan akhir semester juga dijalankan melalui portal myGuru. Hal ini kerana portal myGuru adalah platform yang mudah dan senang digunakan oleh pelajar dengan hanya log masuk menggunakan nombor matrik pelajar.

Jadual 3 : Min Tahap Penerimaan Pelajar terhadap E-Pembelajaran

Bil	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
1.	Saya mempunyai kemahiran menggunakan E-Pembelajaran.	4.12	.739
2.	Saya rasa seronok apabila pembelajaran dijalankan secara atas talian.	3.52	.983
3.	Saya berpuas hati mengikuti pembelajaran secara atas talian.	3.52	.911
4.	Semasa kuliah secara atas talian, sambungan internet saya sentiasa baik.	3.08	1.078
5.	Perbincangan sesuatu topik secara atas talian adalah mudah.	3.07	1.103
6.	Kawasan tempat tinggal saya mempunyai sambungan internet yang baik.	3.35	1.039
7.	Saya berpuas hati terhadap penglibatan rakan-rakan dalam pembelajaran secara atas talian.	3.65	.988
8.	Saya selalu menghadapi halangan semasa menggunakan pembelajaran secara atas talian kerana kekangan pengetahuan menggunakannya.	2.70	1.280
9.	Saya sedar bahawa pembelajaran secara atas talian diaplikasikan di UPSI.	4.30	.830
10.	Saya sedar bahawa pembelajaran secara atas talian mempunyai banyak kelebihan.	3.73	.918
11.	Saya tahu bahawa saya akan ketinggalan sekiranya tidak menggunakan pembelajaran atas talian.	4.08	.850
12.	Saya tahu bahawa banyak bahan pembelajaran boleh didapati melalui pembelajaran secara atas talian.	3.88	.976
13.	Saya tahu bahawa pembelajaran atas talian boleh membantu pencapaian akademik saya.	3.70	.926
14.	Saya tidak boleh menggunakan pembelajaran secara atas talian dengan berkesan.	2.97	1.119
15.	Saya tahu bahawa pembelajaran secara atas talian merupakan satu keperluan.	3.97	.901
16.	Saya berasa kurang yakin semasa menggunakan pembelajaran secara atas talian.	2.87	1.142
17.	Saya selalu menggunakan pembelajaran secara talian untuk mendapatkan bahan P&P.	4.27	.733

18.	Saya menggalakkan rakan-rakan supaya menggunakan pembelajaran secara atas talian.	3.60	.942
19.	Saya menganggap pembelajaran secara atas talian sebagai salah satu pilihan cara pembelajaran.	4.02	.948
20.	Saya sentiasa mengambil peluang menggunakan pembelajaran secara atas talian bagi menambah ilmu pengetahuan.	4.10	.896
21.	Saya bersedia menghadapi cabaran dalam penggunaan pembelajaran atas talian.	4.00	.957
Min Keseluruhan		3.64	

Analisis juga telah dilakukan untuk mengetahui nilai min keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap responden. Jadual 4 memaparkan keputusan statistik deskriptif keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap pelajar. Penggunaan pembelajaran atas talian membantu saya mengakses maklumat berkaitan pelajaran merupakan min yang tertinggi iaitu min 4.13 (S.D .747) seperti yang dipaparkan dalam jadual 4. Dengan kecanggihan teknologi maklumat yang makin berkembang pesat, pelajar boleh menggunakan web untuk mencari maklumat atau artikel yang berkaitan dengan kursus mereka dengan lebih cepat dan mudah. Pelajar juga lebih mudah memperoleh nota-nota kuliah serta maklumat yang berkaitan dengan pembelajaran mereka. Secara langsung, ia dapat menggalakkan perkongsian ilmu dalam kalangan pelajar (Ahmad Zamzuri, 2012). Selain itu, kelebihan pembelajaran berasaskan web juga dapat menyediakan komunikasi secara serentak melalui ruang sembang dan bergilir seperti emel. Dengan adanya kemudahan ini ia dapat memudahkan interaksi antara pelajar, guru, pensyarah serta rakan sekelas sama ada dalam masa yang sama mahupun masa dan lokasi yang berbeza.

Jadual 4: Min Keberkesanan Penggunaan E-Pembelajaran Terhadap Pelajar

Bil	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
1	Penggunaan pembelajaran atas talian membantu saya mengakses maklumat berkaitan pelajaran.	4.13	.747
2	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu meningkatkan pencapaian saya dalam pelajaran.	3.92	.743
3	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu meningkatkan ilmu pengetahuan saya dalam pelajaran.	3.87	.853
4	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu saya dalam menghasilkan penulisan yang baik.	3.82	.965
5	Kandungan pembelajaran yang disediakan dalam pembelajaran atas talian adalah jelas.	3.68	.948
6	Pembelajaran secara atas talian membantu saya dalam menghasilkan kajian yang berkualiti.	3.70	.908
7	Melalui pembelajaran secara atas talian, saya dapat bertukar pendapat mengenai pelajaran dengan rakan-rakan.	3.83	.942
8	Dengan adanya pembelajaran atas talian, saya mudah berinteraksi dengan pensyarah di mana pun tempat saya berada.	3.83	1.076
9	Saya berasa lebih mudah untuk mengantar tugas dengan menggunakan pembelajaran secara atas talian yang disediakan.	4.08	.962
10	Penggunaan pembelajaran atas talian adalah fleksibel dari segi masa capaian dan tempat.	4.00	.939
11	Penggunaan pembelajaran secara atas talian menjimatkan kos dari banyak aspek.	3.65	1.219
12	Penggunaan pembelajaran secara atas talian menjimatkan masa saya.	3.90	.969
13	Sebelum wujudnya pembelajaran atas talian ini, saya hanya mahir menggunakan kaedah pembelajaran tradisional.	3.52	1.214

Jadual 4: Min Keberkesanan Penggunaan E-Pembelajaran Terhadap Pelajar

Bil	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
14	Penggunaan pembelajaran atas talian membantu saya mengakses maklumat berkaitan pelajaran.	4.13	.747
15	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu meningkatkan pencapaian saya dalam pelajaran.	3.92	.743
16	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu meningkatkan ilmu pengetahuan saya dalam pelajaran.	3.87	.853
17	Penggunaan pembelajaran secara atas talian membantu saya dalam menghasilkan penulisan yang baik.	3.82	.965
18	Kandungan pembelajaran yang disediakan dalam pembelajaran atas talian adalah jelas.	3.68	.948
19	Pembelajaran secara atas talian membantu saya dalam menghasilkan kajian yang berkualiti.	3.70	.908
20	Melalui pembelajaran secara atas talian, saya dapat bertukar pendapat mengenai pelajaran dengan rakan-rakan.	3.83	.942
21	Dengan adanya pembelajaran atas talian, saya mudah berinteraksi dengan pensyarah di mana pun tempat saya berada.	3.83	1.076
22	Saya berasa lebih mudah untuk mengantar tugas dengan menggunakan pembelajaran secara atas talian yang disediakan.	4.08	.962
23	Penggunaan pembelajaran atas talian adalah fleksibel dari segi masa capaian dan tempat.	4.00	.939
24	Penggunaan pembelajaran secara atas talian menjimatkan kos dari banyak aspek.	3.65	1.219
25	Penggunaan pembelajaran secara atas talian menjimatkan masa saya.	3.90	.969
26	Sebelum wujudnya pembelajaran atas talian ini, saya hanya mahir menggunakan kaedah pembelajaran tradisional.	3.52	1.214
27	Laman pembelajaran atas talian yang disediakan menarik dan mudah difahami.	3.92	.962
28	Saya sangat berpuas hati menggunakan pembelajaran secara atas talian dalam pembelajaran saya.	3.68	1.000
29	Saya dapat memahami dengan lebih jelas dengan subjek yang diajar hasil pembelajaran melalui pembelajaran secara atas talian.	3.37	.938
30	Hasil pembelajaran melalui pembelajaran atas talian, saya dapat menguasai kursus yang diajar.	3.43	.927
31	Saya dapat memahami maklumat subjek yang dikongsikan hasil daripada pembelajaran melalui pembelajaran atas talian.	3.67	.896
32	Secara keseluruhannya, pembelajaran secara atas talian ini sangat memberikan manfaat dalam pembelajaran saya.	3.72	.865
33	Saya akan mencadangkan kepada pelajar lain untuk menggunakan pembelajaran secara atas talian.	3.55	.928
Min Keseluruhan		3.76	

4.2 Analisis Ujian Kolerasi

Menurut Noraini Idris (2010), menyatakan hubungan kolerasi positif bermaksud jika pembolehubah tidak bersandar mempunyai nilai yang tinggi, maka pembolehubah bersandar juga mempunyai nilai yang tinggi tetapi sebaliknya jika pembolehubah tidak bersandar tidak mempunyai nilai yang tinggi maka pembolehubah bersandar

akan mempunyai nilai yang rendah. Hasil pengujian hipotesis di dalam jadual 5 menyokong bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pemboleh ubah aplikasi E-pembelajaran dengan tahap penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran. Nilai pekali r adalah 0.257 manakala nilai p ialah 0.047 iaitu kecil dari 0.05 ($r = 0.257$, $p < .05$). Hasil daripada kajian ini menyokong bahawa terdapat perkaitan di antara aplikasi E-Pembelajaran dengan tahap penerimaan responden terhadap E-Pembelajaran. Penyelidik berpendapat bahawa aplikasi E- Pembelajaran masa kini semakin diterima dan digunakan oleh semua pelajar tidak kira di IPTA / IPTS bahkan juga di peringkat sekolah. Para pendidik seperti pensyarah dan guru juga turut menggunakan aplikasi E- Pembelajaran dalam PdP. Hal ini kerana aplikasi E-Pembelajaran memberikan corak pembelajaran yang pelbagai dan menarik. Hasil kajian hipotesis dalam jadual 6 menyokong bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara aplikasi E-Pembelajaran dengan keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap pelajar. Secara numerik jelas dilihat nilai pekali kolerasi Pearson iaitu 0.260 dan nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0.05, ($r = 0.260$, $p < .05$). Penyelidik percaya bahawa aplikasi E-Pembelajaran banyak membantu pelajar dalam pembelajaran mereka pada masa kini yang mana dunia termasuk negara Malaysia telah dilanda pandemik Covid-

19. Seperti yang kita telah sedia maklum PdP kini dijalankan secara atas talian sahaja. Kesimpulannya, dapat dirumuskan bahawa aplikasi E-Pembelajaran menyumbang kepada keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan responden.

Jadual 5: Kolerasi hubungan antara tahap penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran dengan aplikasi E-Pembelajaran

		PB	
Tahap Penerimaan Pelajar Terhadap E-Pembelajaran		PTB	
		Pearson Correlation	1
		Sig. (2-tailed)	.257*
			.047
Aplikasi E-Pembelajaran		N	60
	Pearson Correlation	.257*	1
	Sig. (2-tailed)	.047	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PB: Pemboleh ubah Bersandar

PTB: Pemboleh ubah Tidak Bersandar

Jadual 6: Kolerasi hubungan antara aplikasi E-Pembelajaran dengan keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap pelajar

		PB		PTB	
Aplikasi E-Pembelajaran		Pearson Correlation	1	.260*	
		Sig. (2-tailed)		.045	
		N	60	60	
Keberkesanan Penggunaan E-Pembelajaran Terhadap Pelajar		Pearson Correlation	.260*	1	
		Sig. (2-tailed)	.045		
		N	60	60	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PB: Pemboleh ubah Bersandar

PTB: Pemboleh ubah Tidak Bersandar

4.3 Analisis Ujian-t

Jadual 7 dan jadual 8 menunjukkan hasil analisis ujian-t. Berdasarkan jadual 7, nilai p yang diperoleh adalah .000 iaitu kurang daripada 0.05 ($p < 0.05$). Oleh itu, hipotesis null untuk kajian ini ditolak iaitu H_0 : Responden tidak dapat menerima pembelajaran secara E-Pembelajaran dari aspek isi kandungan pembelajaran, interaksi antara

pelajar dan pensyarah dan juga aspek persembahan. Dalam kata lain, kita akan menerima H_{a1} . Hasil kajian ini menyokong bahawa responden dapat menerima pembelajaran secara E-Pembelajaran dari aspek isi kandungan pembelajaran, interaksi antara pelajar dan pensyarah dan juga aspek persembahan. Manakala dalam jadual 8 pula jelas menunjukkan nilai p yang diperolehi adalah .000 iaitu kurang daripada 0.05 ($p < 0.05$). Oleh itu, hipotesis null untuk kajian ini ditolak iaitu H_{o2} : Penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan responden tidak dapat memberikan kesan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Dalam kata lain, kita akan menerima H_{a2} . Hasil kajian ini menyokong bahawa penggunaan E-Pembelajaran dalam kalangan responden dapat memberikan kesan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Jadual 7: Ujian-t Tahap penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran dalam aspek isi kandungan pembelajaran, interaksi antara pelajar dan juga persembahan.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Min Tahap Penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran	60	3.6421	.49530	.06394

Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Min Tahap Penerimaan pelajar terhadap E-Pembelajaran	10.041	59	.000	.64206	.5141	.7700

Idea: Sig. (2-tailed) = 0.000 / kurang dari 0.05
Oleh itu, kita reject H_{o1} dan kita terima H_{a1} .

Jadual 8: Ujian t Keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran dalam proses PdPr terhadap pelajar

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap pelajar	60	3.7633	.67666	.08736

Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Min Keberkesanan penggunaan E-Pembelajaran terhadap pelajar	8.738	59	.000	.76333	.5885	.9381

Idea: Sig. (2-tailed) = 0.000 / kurang dari 0.05
Oleh itu, kita reject H_{o2} dan kita terima H_{a2} .

4. KESIMPULAN

Kesimpulannya, hasil kajian ini menyokong bahawa pelajar-pelajar memberikan pandangan yang positif terhadap PdPR secara atas talian sepanjang PKP dilaksanakan. Walaupun terdapat beberapa cabaran dan kekangan yang terpaksa dihadapi oleh pelajar dalam penggunaan E-Pembelajaran, namun ia harus diatasi dengan baik demi kelangsungan proses PdP pelajar. Cabaran-cabaran yang dihadapi oleh pelajar terutamanya pelajar yang berada di kawasan luar bandar dan juga pedalaman perlu diambil kira bagi membantu memudahkan urusan PdPR mereka secara atas talian. Oleh yang demikian, pihak-pihak yang tertentu seperti industri ICT, Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi (MOSTI), dan Kementerian Komunikasi dan Multimedia (KKMM) haruslah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan prasarana telekomunikasi dan akses internet di kawasan luar bandar dan pedalaman supaya dapat memudahkan pelajar mengikuti sesi PdPR dengan lebih lancar dan berkesan. Justeru itu, dapatan kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik ini penting kepada pihak-pihak yang terlibat sebagai panduan dan rujukan mereka untuk membangunkan dan menambahbaik prasarana internet sesuai dengan peredaran masa kini yang mana penggunaan teknologi maklumat pada masa kini amat memberangsangkan sejajar dengan perkembangan dunia pendidikan semasa. Selain itu, penggunaan media teknologi dalam PdPR ini amat digalakkan kepada warga pendidik dan para pelajar sebagai salah satu usaha memudahkan PdP bagi membantu meningkatkan kefahaman pelajar terhadap pelajaran yang disampaikan. Selain itu, kandungan dalam E- Pembelajaran juga perlu lebih kreatif dan inovatif dan warga pendidik juga perlu berinteraksi dengan komuniti luar untuk mempelbagaikan lagi bahan pengajaran mereka.

Secara keseluruhannya, kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik ini memang tidak mencukupi untuk mengulas secara terperinci mengenai tahap penerimaan E-Pembelajaran dalam kalangan pelajar UPSI sepanjang PKP. Justeru itu, bagi menambah baik kajian ini pada masa yang akan datang, dicadangkan agar ditambah instrumen kajian sama ada kaedah pemerhatian, eksperimen atau mengadakan temubual dengan pelajar dan pensyarah yang terlibat. Skop kajian juga boleh diperluaskan lagi di institusi-institusi pengajian yang lain memandangkan E-Pembelajaran merupakan medium utama pembelajaran masa kini. Cadangan selanjutnya ialah mengkaji secara terperinci cabaran dan masalah yang dihadapi oleh pelajar sepanjang menggunakan E-Pembelajaran. Pengkaji juga mencadangkan agar kajian yang selanjutnya dilaksanakan dalam kalangan pelajar sekolah menengah untuk melihat sejauh mana penerimaan mereka terhadap E-Pembelajaran.

RUJUKAN

- Rubiah Omar & Jamilah Hj. Ahmad. (2009). Kesedaran, Penilaian dan Penerimaan E- Pembelajaran dalam Kalangan Ahli Akademik. Pusat Pengajian Komunikasi Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.
- Muzafar Bin Mat Yusof Hasmadi Bin Hassan (2019). Kaedah E-Pembelajaran Semasa Menjalani Latihan Industri Dalam Kalangan Pelajar Politeknik Di Malaysia. Politeknik Muadzam Shah Rompin, Pahang Darul Makmur.
- Ismail Zain (2003). "Pelajar Cemerlang: Melangkah Ke Alam Siber." Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ahmad Zaki Amiruddin, Ahmed Thalal Hassan, Ahmad Abdul Rahman, Nor Abdul Rahman & Mohd Shahrizan Abu Bakar (2014). Penggunaan aplikasi atas talian dalam proses pengajaran dan pembelajaran dan pembelajaran bahasa ketiga: pengenalan kepada Quizlet.com. Seminar Antarabangsa Kelestarian Insan 2014 (Insan 2014), Batu Pahat Johor, Johor, 09 – 10 April 2014.
- Rubiah Omar & Jamilah Hj. Ahmad. (2009). Kesedaran, Penilaian dan Penerimaan E- Pembelajaran dalam Kalangan Ahli Akademik. Pusat Pengajian Komunikasi Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.
- Koran, J. K. C. (2001). Aplikasi E-learning dalam Pengajaran dan Pembelajaran di Sekolah-Sekolah Malaysia. E-Learning, 3. Pasukan Projek Rintis Sekolah Bestari Bahagian Teknologi Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Hazwani Mohd Najib, Noor Raudhiah binti Abu Bakar & Norziah Othman . (2016). E-Pembelajaran Dalam Kalangan Pelajar Di Institusi Pengajian Tinggi. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).
- Simon Burgess, Hans Henrik Sievertsen (2020). The impact of COVID-19 on education | VOX, CEPR Policy Portal., Voxeu.org: <https://voxeu.org/article/impact-covid-19-education>.
- Azlinda Azman, Paramjit Singh Jamir Singh, Jonathan Parker & Sara Ashencaen Crabtree (2020). Addressing competency requirements of social work students during the COVID-19 pandemic in Malaysia. Social Work Education, 39(8),1058-1065, DOI:10.1080/02615479.2020.1815692.
- Nurbaizura & Azizan. (2020). Pandangan Guru Terhadap Pembelajaran dalam Talian melalui pendekatan Home Based Learning (HBL) semasa tempoh Pandemik COVID-19. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, Malaysia.

Mahizer Hamzah (2007). Keberkesanan penggunaan perbincangan atas talian dalam portal My Guru 2 terhadap pembelajaran di UPSI. Proceedings of the 1st International Malaysian Educational Technology Convention 2007 (pp. 242–247). Kuala Lumpur: META.

Lynch, Marguerita (2002). "The Online Educator." London & New York : Routledge Falmer.

APC15

TRAINING AND JOB PERFORMANCE OF INDONESIAN PUBLIC HEALTH CENTERS MIDWIVES: A SYNERGYSTIC APPLICATION OF STRUCTURAL EQUATION MODELLING

Suyoto

Ph.D candidate of Human Resource Management in Sultan Idris Education University, Malaysia;. Faculty of Business and Economics, Muhammadiyah University of Purwokerto, Indonesia
suyoto@ump.ac.id; suyoto_syahlan@yahoo.com

Ahmad Zainal Abidin

Faculty of Management and Economics, Sultan Idris Education University, Malaysia
ahmad.zainal@fpe.upsi.edu.my

Hariyaty Ab Wahid

Faculty of Management and Economics, Sultan Idris Education University, Malaysia
hariyaty@fpe.upsi.edu.my

Akhmad Darmawan

Ph.D candidate of HRM; Faculty of Business and Economics, Muhammadiyah University of Purwokerto
akhmaddarmawan@ump.ac.id

Hengky Widhiandono

Ph.D candidate of HRM; Faculty of Business and Economics, Muhammadiyah University of Purwokerto
hengkywidhiandono@ump.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of training on job performance of public health center midwives in Banyumas Regency, Central Java, Indonesia. In this research, a sample of 243 midwives were employed with Convenience sampling–nonprobability sampling method as the sampling technique. Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS software was engaged for data analysis. The results indicated that all dimensions of the training construct consisting of training environment, training-reward relationship, and training methods could explain the training construct. Correspondingly, the dimensions of job performance construct consisting of task performance, contextual performance, adaptive performance, and productive job performance were able to explain the construct of job performance. The results of the analysis also confirmed that the training has a significant positive effect on the job performance of the public health center midwives in Banyumas Regency, Central Java, Indonesia.

KEYWORDS

Job Performance, Public Health Center Midwife, Training.

1. INTRODUCTION

Human Resources (HR) greatly determines the success of an organization. Therefore, the quality of HR must be improved through training (Karim, 2019). Training can improve knowledge and skills as well as increase competitiveness to achieve a maximum job performance. In turn, organizational goals can be achieved. For that reason, the training must be well designed so that the training objectives can be achieved. By training, the organizational environment will grow to be better to shape up a conducive quality of human resources since training provides the knowledge, skills, and competencies required to work (Muiswinkel & Wouter, 2015). In addition, training may increase the overall capacity of human resources and generate a maximum contribution to the organization (Kusuma et al., 2016). Training is a process of improving the ability of workers through

learning, instruction, and behavioral rules based on workplace needs (Torar, 2015). It is also an important method of dealing with technological change. With training, the gap between the capacity of workers and the needs of the organization can be minimized.

International Labor Organization (2018) states that organizations experience swift changes and tend to place significant pressure on the importance of training. With training, abilities, skills, and knowledge can be improved so that employees can work more efficiently and effectively and they will contribute optimally to the achievement of organizational goals (Abboyassin & Mustafa, 2017; Halawi & Haydar, 2018). Training in any country has the same goal, that is improving work efficiency and effectiveness (ICM, 2018). This is in accordance with the opinion of Kaswan & Akhyadi (2015), the talent that a person acquires from birth only contributes 10% of a person's total talent, while the rest (90%) is obtained through training. If the training program is low, so does the job performance tend to be (Sendawula et al., 2018).

Training can be explained through several dimensions. According to Gautam (2018), training can be explained from three dimensions, namely the dimensions of the training environment, the dimensions of the relevance of training-rewards, and the dimensions of training methods. These dimensions are used to explain or measure the training construct. On the other hand, to explain or measure the construct of job performance, four dimensions are used (Koopman et al., 2013), i.e the job performance dimension, contextual performance dimension, adaptive performance dimension, and productive work behavior dimension. Based on the dimensions of the training construct and job performance, then a questionnaire and research statements were designed.

Employee performance is always strived to be improved by the organization as one of the important parameters determining its progress (Aboazoum *et al.*, 2015). Job performance is the result of work, both quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks according to the responsibilities given (Mangkunegara, 2016). Employee performance is an important capital for organizations to achieve their goals (Rais *et al.*, 2016). The success of achieving organizational goals is not solely the act of an employee, but is a collective action of various organizational components (Pradhan & Jena, 2017; Al-Dalahmeh *et al.*, 2018; Padmasiri, 2018). Therefore, management directors must coordinate with various parties to achieve them (Jain & Sharma, 2019).

Training for midwifery health workers is expected to develop their competence to provide maximum midwifery services to patients so as to reduce maternal and infant mortality to a minimum (Netshisaulu, 2018). Thus, maternal and infant health, which is an indicator of a country's welfare, can be improved. According to the United Nations (2015), improving maternal and infant health contributes to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), where the SDGs target in 2030 is a maximum maternal mortality rate of 70/100,000 live births, while a maximum infant mortality rate of 12/1,000 live births. This means that out of 100,000 live births, a maximum of 70 mothers die, while out of every 1000 live births a maximum of 12 babies die.

The maternal mortality rate (MMR) in Banyumas Regency during 2015 to 2019 was above the maximum target of 65/100,000 live births, while the IMR also exceeded the maximum target of 7/1,000 live births (Banyumas Regency Health Profile, 2019). *Save the Children* (2015) stated that 19,500 mothers died due to complications during pregnancy, delivery and post-delivery. However, this figure dropped to 9,600 in 2015 because the government assigned 80,000 rural midwives to handle midwifery cases. Therefore, the role of midwives is very important in suppressing MMR and IMR. The number of midwives in Banyumas Regency is 655 midwives (46.03%) of the total health workers of the Public Health Center. The ratio of midwives from 2015 to 2019 was in average of 53/100,000 people, below the WHO standard of 100/100,000 people (Banyumas Regency Health Profile, 2019). In addition, the distribution of midwives is not evenly distributed, thus making the workload of midwives relatively high (Marsaoly, 2019). Therefore, it is necessary to increase the number of midwives to meet both healthy Indonesian standards and WHO standards. Although in 2012 to 2016 Banyumas Regency had carried out the Expanding Maternal and Neonatal Survival program, this program had failed to suppress MMR and IMR satisfactorily.

Based on the background of the problem above, the formulation of the research problem is as follows;

1. Can the dimensions of the training environment, the dimensions of the training-reward relationship, and the dimensions of training methods explain the construct of the training?
2. Can the dimensions of task performance, contextual performance dimensions, adaptive performance dimensions, and productive work behavior dimensions explain the construct of Job performance?
3. Does the training have a significant effect on the job performance of the Public Health Center's midwives in Banyumas Regency, Central Java, Indonesia?

2. LITERATURE REVIEW

Training

Training is carried out with the objectives of providing new knowledge and skills to employees to improve performance and obtain promotion opportunities in the workplace (Shen & Tang, 2018). Training is an ongoing process that aims to improve performance through improving attitudes and behavior in the workplace (Mozael, 2015). Employees who are trained are expected to be able to carry out organizational activities effectively and efficiently which is the main asset of the organization (Karim, 2019). Therefore, training must be designed systematically so that work skills improved. According to Gautam (2018), training is a process of developing special abilities needed by employees through learning process for new employees so that the basic skills needed to work and improved employee performance are obtained (Dessler, 2017).

Training activities are grouped into two, that is On the Job Training and Off the Job Training (Timsal *et al.*, 2016). According to Saputra *et al.* (2015), On the Job Training is a training activity carried out in the workplace where workers learn the details of their field of work, while Off the Job Training is a training activity carried out outside the workplace. According to Ramya (2016), training outside the workplace is generally more systematic with the right and optimal activity agenda and provides a systematic learning experience. Therefore, workers can focus on paying more attention when attending training outside the workplace because the possibility of job interruption is much less than if it is carried out in the workplace (Shafini *et al.*, 2016). Training is learning specific skills to do work (Sanyal & Hisam, 2018), which is a series of routine activities carried out within a certain time and designed to produce changes in employee behavior (Sung & Choi, 2018). Training is one of the necessary functions in most organizations, because it can produce maximum performance in the same field and is an important part of the human resources department. Increasing employee performance has a significant influence on organizational success (Mozael, 2015). Its main principle emphasizes in providing important information for employees based on relevant theories by considering effectiveness and efficiency, differences between employees, and sustainable development (Diab & Ajlouni, 2015). Hence, training can be defined as an effort that is systematically and professionally designed by the organization to improve the abilities, knowledge, skills, and job performance of employees.

Job Performance

The success of an organization is strongly influenced and determined by the quality of the human resources since human resources are considered the most valuable and most important asset in an organization (Podolny, *et al.*, 2019). Therefore, the organization strives to retain human resources to achieve maximum results. Experts and organizational leaders argue that it is impossible without dedicated and committed human resources to manage resources and coordinate activities with other employees to achieve optimal achievement of organizational goals (Jain & Sharma, 2019). An organization must be able to improve the quality of human resources in order to improve job performance for making a maximum contribution to the achievement of their goals (Jain & Sharma, 2019).

Employee performance is one of the essential parameters in determining organizational progress (Aboazoum *et al.*, 2015). Job performance is the result of work, both quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties according to their responsibilities (Mangkunegara, 2016). According to Mappamiring (2015), job performance is defined as the amount of work produced, both physical and non-physical work. A similar opinion was also conveyed by Busro (2018), that job performance is the result of work both in terms of quantity and quality achieved by an employee within a certain period of time.

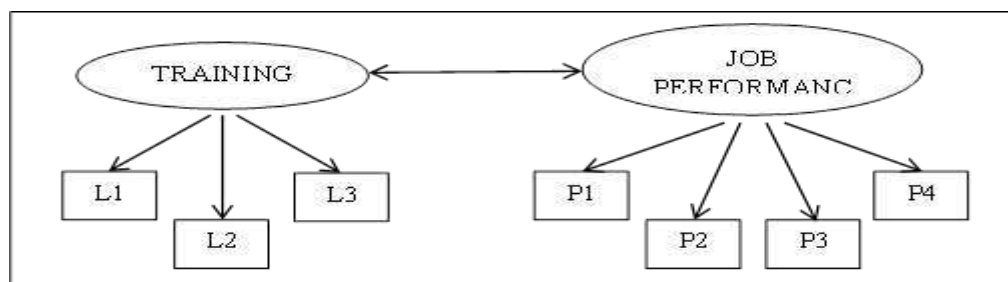
Another concept of job performance is conveyed by Dessler (2017), saying that it is a comparison between work results and established standards. When the work results exceed the standard, it is said that the work performance is good. On the contrary, if the results are below the standard, it is said that the work performance is not good. Organizational work performance is not an individual action (Al-Dalahmeh *et al.*, 2018), but is a collective action of various components in the organization (Jain & Sharma, 2019). Human Resources in organizations is as a blood flow that play an important role in the life and growth of the organization (Said, 2015). Therefore, to achieve organizational goals, a leader must coordinate professionally with various parties to achieve optimum organizational goals (Jain & Sharma, 2019). In sum, job performance is defined as the result of an employee's work, both in terms of quality and quantity achieved in carrying out work in accordance with the responsibilities given to the employee. Optimal and stable employee performance is not a coincidence but has undergone stages with good performance management and maximum effort to achieve it. In order to generate a good performance, it must begin with the placement of strategic positions with the right people in accordance with their managerial competencies, by assigning someone in the office who is matched with

his/her management competences.

Relationship Between Training and Job Performance

Training and job performance are both related to each other. However, the two have a positive relationship. The quality of Human Resources is always improved through training (Karim, 2019), in order to obtain knowledge, skills, and attitudes to improve job performance and influence employee efforts to achieve organizational goals (Kusuma *et al.*, 2016). According to Karim (2019), training has a significant positive relationship on employee performance. The results of the study are in line with the results of Farida & Hamdan's (2019) research. Training can improve knowledge, skills, achievement of organizational targets, and job performance, and can reduce absence as well as job rotation (Saputra *et al.*, 2015). Therefore, training activities must be relevant to the training objective, which is to improve employees' job performance. Training can improve job performance, achieve organizational goals, increase knowledge and skills, reduce absence and job rotation (Saputra *et al.* 2015).

This study uses several dimensions of the construct of training and job performance. According to Gautam (2018), there are three dimensions to explain the construct of training, namely: the dimension of the training environment (L1), the dimension of the training-reward relationship (L2), and the dimension of the training method (L3). On the other hand, to explain the construct of job performance, four dimensions are used, namely: work performance dimension (P1), contextual performance dimension (P2), adaptive performance dimension (P3) and productive work performance dimension (P4). Therefore, the conceptual framework of this research is presented in Figure 1 below.



Information:

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| L1 : Training Environment | P1 : Work Performance |
| L2 : Training-Award Relationships | P2 : Contextual Performance |
| L3 : Training Methods | P3 : Adaptive Performance |
| | P4 : Productive Work Performance |

Figure 1. Conceptual Framework

3. METHODOLOGY

This study used quantitative methods to obtain an overview of the relationship between the dimensions and the construct and the influence between the training construct and the construct of job performance. The research population was all midwives of Public health Center in Banyumas Regency, Central Java, Indonesia (655 midwives). The number of samples were determined by using the Determining Sample Size for Research Activities from Krejcie and Morgan (1970), where, a sample of 243 out of 655 population was obtained. Convenience sampling—nonprobability sampling method was employed as the sampling technique.

The data collecting instrument used a questionnaire with a Likert scale of one to five which was tested for validity and reliability. Furthermore, if the Estimate Standardized Regression Weights > sig (0.05), then the questionnaire is said to be valid (Santoso, 2018). The questionnaire is said to be reliable if the value of Analysis Variance Extracted (AVE) ≥ 0.5 , the value of Construct Reliability (CR) ≥ 0.7 , and the value of CR \geq AVE (Hair *et al.*, 2014; Terefe & Kirubel, 2019). The data obtained were then analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM) with the AMOS application software to make research findings about the dimensions that explain the research construct and the effect of training on the job performance of midwives.

4. RESEARCH FINDINGS

Respondent Profile

Obtained data regarding the respondent's profile is presented in Table 1 below. It shows the marital status of the respondents, there are 231 midwives (95.06%) married, the remaining 12 (4.94%) are unmarried. In terms of the education level of the respondents, it indicates that out of 243 midwives, there are 225 midwives (29.59%) with Diploma three education level, the remaining 18 (7.41%) have Diploma four. Meanwhile, in terms of the age of the respondents, it demonstrates that from 243 midwives, there were 36.63% aged between 32-41 years, followed by 30.87% aged 72-51 years old, age 22-31 years is 27.98%, and the remaining is 4.52% aged 52-61 years.

Table 1. Respondents Profile

	Description	Frequency	Percentage (%)
Marital Status	Unmarried	12	4.94
	Married	231	95.06
Education Level	Diploma three	225	92.59
	Diploma four	18	7.41
Respondent's age (years)	22 – 31	68	27.98
	32 – 41	89	36.63
	42 – 51	75	30.87
	52 – 61	11	4.52

Classification of Respondent's Answer Score

Based on the Likert Scale value, the classification of respondents' answer scores is grouped into three to determine the level of respondents' perceptions of the answers to each dimension of the research construct. They are low, medium and high (Pallant, 2007).

Respondents' Perceptions of Constructs and Training Dimensions

The training construct has three dimensions, namely the dimensions of the training environment, the dimensions of the training-reward relationship, and the dimensions of training methods. It was found that the training environment dimension was the most dominant dimension as it is indicated in its highest average score (4.02). It also shows that most of respondents strongly agreed that the training was running excellently.

Table 2. Descriptive analysis on the answers to the statement of training constructs

No	Statement	Average	Category
1.	Dimensions of the training environment	4.02	high
2.	Dimensions of the training-reward relationship	3.85	high
3.	Dimensions of training methods	3.92	high
	Sub average	3.89	high
	Average number	3.92	high

Respondents' Perceptions to Constructs and Dimensions of Job Performance

The work performance construct has four dimensions which is presented in Table 3 below.

Table 3. Descriptive analysis on the answers to the statement of work performance constructs

No	Statement	Average	Category
1.	Task performance dimensions	3.70	high
2.	Contextual performance dimensions	3.99	high
3.	Adaptive performance dimensions	3.85	high
4.	productive work behavior dimensions	3.89	high
	Sub average	3.88	high
	Average number	3.92	high

Based on the descriptive analysis of respondents' answers to the statement of job performance constructs, it was found that the task performance dimension recorded the average score of (3.70), the contextual

performance dimension (3.99), the adaptive performance dimension (3.85), and the productive work behavior dimension. (3.89). This displayed that the contextual performance dimension was the most dominant dimension due to its highest average score (3.99). The average score of all dimensions of the work performance construct was in the high category because the four scores range from 3.67 to 5.00 (Pallant, 2007). The total respondent's answer interval from the work performance construct, the average score (3.88), lied in the range of 3.67 to 5.00, in the high category (Pallant, 2007). Thus, it was concluded that the respondents strongly agreed that the work performance of the midwives at the Public Health center in Banyumas Regency Health Office was very good.

The first step in SEM analysis is to perform a Confirmatory Factor Analysis (CFA) to test whether each dimension of the research construct can explain the construct. The CFA of the training construct is used to determine whether each dimension that forms the training construct shows uni-dimensionality or not. Based on the CFA, the exogenous construct of training with its dimensions is presented in Table 4 below.

Table 4. CFA of Training Exogenous Construct Validation Factors

Exogenous Construct			Estimate	S.E.	C.R	P	Details
L1	<---	Training	1.107	0.026	4.048	***	Significant
L2	<---	Training	1.434	0.211	6.809	***	Significant
L3	<---	Training	1.308	0.185	7.075	***	Significant

Based on Table 5 each dimension that forms the exogenous construct of training demonstrates the Construct Reliability (CR) value > 0.7 (Hair *et al.*, 2014), the Probability value ($P = ***$) $< sig (0.05)$. This means that the three dimensions that shape the exogenous construct of training (L1, L2, and L3) indicates unidimensionality (the dimensions employed can validate the construct), so that it can be concluded that the research model is fit.

The results of the CFA of the endogenous construct of work performance were displayed in Table 5 below.

Table 5. CFA of Endogenous Constructs of Job Performance Approval

Exogenous Construct		Estimate	S.E.	C.R.	P	Details
P1	Job Performance	0.163	0.027	5.920	***	Significant
P2	Job Performance	0.916	0.096	9.556	***	Significant
P3	Job Performance	1.031	0.105	9.853	***	Significant
P4	Job Performance	0.925	0.101	9.118	***	Significant

Based on Table 5, it can be observed that each dimension that forms the endogenous construct of work performance displays the Construct Reliability (CR) value of all dimensions of the work performance construct > 0.7 (Hair *et al.*, 2014), Probability Value ($P = ***$) $< from sig 0.05$. Therefore, it is concluded that the dimensions that make up the endogenous construct of work performance confirm unidimensionality, meaning that the dimensions used can validate the construct, so that it is concluded the research model is fit.

Validity Test

Table 6 displayed the validity of all dimensions for the construct of training and job performance. The results of the validity test indicated that the Estimate Standardized Regression Weights values of the three training dimensions and the four dimensions of job performance all obtained an Estimate value above 0.5. Therefore, it was concluded that all dimensions of the construct of training and job performance were valid.

Table 6. Standardized Regression Weights

Dimension and Construct		Estimate	Dimension and Construct		Estimate
L1	<--- Training	0.695	P1	<--- Job Performance	0.754
L2	<--- Training	0.868	P2	<--- Job Performance	0.858
L3	<--- Training	0.794	P3	<--- Job Performance	0.857
			P4	<--- Job Performance	0.780

Reliability Test

Table 7 illustrated that the Construct Reliability (CR) value for both training and job performance constructs is > 0.7 (Ghozali, 2016; Hair *et al.*, 2014; Terefe & Kirubel, 2019). This means that each dimension of the

construct of training and job performance has good internal consistency (reliable). The Analysis Variance Extracted (AVE) value of the training and work performance constructs was > 0.5, where the AVE value of the training construct (0.71) and the job performance construct (0.84). This confirmed that the constructs of training and job performance were reliable.

Table 7. CR and AVE values from the construct of training and job performances

Construct	Item	Dimension	Standard loading	Standard loading ²	Measurement error	CR	AVE
Training	L1	Training Environment	0.70	0.49	0.51	0.81	0.71
	L2	Training-Award Relations	0.80	0.64	0.36		
	L3	Training Methods	0.79	0.62	0.38		
	$\Sigma (\Sigma^2)$		2.29(5.24)	1.75(3.06)	1.25		
Job Performance	P1	Work Performance	0.75	0.56	0.44	0.89	0.84
	P2	Contextual Performance	0.86	0.74	0.26		
	P3	Adaptive Performance	0.86	0.74	0.26		
	P4	Productive Work Perform	0.78	0.61	0.39		
$\Sigma (\Sigma^2)$		3.25(10.56)	2.66(7.08)	1.35			

Measurement Model Test

The Measurement Model Test examines the extent to which the dimensions can explain the construct or test whether the model built fits the research data (Hair *et al.*, 2014; Santoso, 2018). The relationship between the dimensions and the research construct is seen from the Loading Factor value. The results of the Measurement Model test are presented in Figure 2.

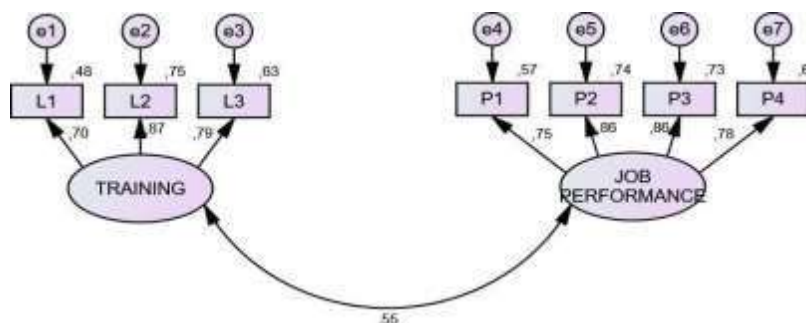


Figure 2. Measurement Model Test

Based on Figure 2, it can be perceived that the correlation value between the training construct and job performance is 0.55. This indicates that the training construct has a fairly close relationship or influence with job performance since the correlation value is > 0.5. The correlation value is positive, meaning that the relationship or influence between the training construct and work performance is unidirectional, which means that the more often training is provided to midwives, the higher the work performance of the midwives. Based on Figure 2 above, it can be formulated a regression model from the exogenous construct of training as follows:

$$X_{11} = 0.70(L1) + 0.48$$

$$X_{12} = 0.87(L2) + 0.75$$

$$X_{13} = 0.79(L3) + 0.63$$

Based on Figure 2, it can be perceived that the correlation value between the training construct and job performance is 0.55. This indicates that the training construct has a fairly close relationship or influence with job performance since the correlation value is > 0.5. The correlation value is positive, meaning that the relationship or influence between the training construct and work performance is unidirectional, which means that the more often training is provided to midwives, the higher their work performance is. Conversely, the less training is provided, the lower the job performance is. Based on Figure 2 above, it can be formulated a regression model from the exogenous construct of training as follows:

$$\begin{aligned} X_{11} &= 0.70(L_1) + 0.48 \\ X_{12} &= 0.87(L_2) + 0.75 \\ X_{13} &= 0.79(L_3) + 0.63 \end{aligned}$$

The regression model displays that there is a correlation or influence between each dimension of the training environment (L1), the dimensions of the training - reward relationship (L2), and the dimensions of the training method (L3) with the training construct, because the Loading Factor values of the three dimensions are > 0.5 (Anwar & Muhammad, 2019). This means that every 1% increase in training is followed by an increase in X11 (0.70%), X12 (0.87%), and an increase in X13 (0.79%).

The increase in training constructs is influenced by factors that are not clearly included in the model, there may be a correlation between the measurement error of dimensions X11 (0.48%), X12 (0.75%), and X13 (0.63%). It is therefore concluded that the three dimensions of training form the exogenous construct of training. The Loading Factor (0.87%) indicates that the X12 dimension (training-reward relationship) is the most dominant dimension, followed by the training method dimension with Loading Factor (0.79%) and the training environment dimension with Loading Factor (0.70%). Based on the validation factor analysis, the exogenous construct of training with its dimensions is presented in Table 8 below.

Table 8. Analysis of Training Exogenous Construct Validation Factors

	Exogenous Construct	Estimate	S.E.	C.R	P	Details
L1	<--- Training	1.000				
L2	<--- Training	1.434	0.211	6.809	***	Significant
L3	<--- Training	1.308	0.185	7.075	***	Significant

Based on Table 8, each dimension that forms the exogenous construct of training demonstrates the Construct Reliability (CR) value > 0.7 (Hair *et al.*, 2014), the Probability value (P = ***) < sig (0.05). This means that the three dimensions that shape up the exogenous construct of training (L1, L2, and L3) indicate unidimensionality (the dimensions employed can validate the construct), so that it can be concluded that the research model has fitted. Based on the validation analysis of the endogenous construct of job performance as shown in Figure 2, the regression model is formulated as follows:

$$\begin{aligned} X_{21} &= 0.75(P_1) + 0.57 \\ X_{22} &= 0.86(P_2) + 0.74 \\ X_{23} &= 0.86(P_3) + 0.73 \\ X_{24} &= 0.78(P_4) + 0.61 \end{aligned}$$

Based on the regression model, it can be observed that there was a correlation or influence between each task performance dimension, contextual performance dimension, adaptive performance dimension, and productive work behavior dimension with the construct of work performance. This was because the Loading Factor value of the four dimensions was > 0.50. This inferred that for every 1% increase in work performance dimensions, it was followed by an increase in X21 (0.75%), X22 (0.86%), X23 (0.86%), and X24 (0.78%). Hence it was concluded that the four dimensions could explain the endogenous construct of work performance. The improvement in the endogenous construct of work performance was influenced by factors that were not included in the model, there might be a correlation between the measurement error of dimensions X21 (0.57%), X22 (0.74%), X23 (0.73%), and X24 (0.61%). Therefore, it was concluded that these four dimensions could explain the endogenous construct of work performance. The Loading Factor level of 0.86% indicated that the dimensions X22 (contextual performance) and X23 (adaptive performance) were simultaneously the most dominant dimensions, followed by the X24 dimension (productive work behavior) with Loading Factor (0.78%), the X22 dimension (contextual performance) with Loading Factor (0.71%), and the X21 dimension (task performance) with Loading Factor (0.75%). The results of the validation factor analysis of the endogenous construct of work performance were displayed in Table 9 below.

Table 9. Analysis of Endogenous Constructs of Job Performance Approval

	Exogenous Construct	Estimate	S.E.	C.R.	P	Details
P1	<--- Job Performance	1.000				
P2	<--- Job Performance	0.916	0.096	9.556	***	Significant
P3	<--- Job Performance	1.031	0.105	9.853	***	Significant
P4	<--- Job Performance	0.925	0.101	9.118	***	Significant

Based on Table 9, it can be observed that each dimension that forms the endogenous construct of work performance displays the Construct Reliability (CR) value of all dimensions of the work performance construct > 0.7 (Hair *et al.*, 2014), Probability Value (P = ***) $<$ from sig 0,05. Therefore, it is concluded that the dimensions that make up the endogenous construct of work performance confirm unidimensionality, meaning that the dimensions used can validate the construct, so that it is concluded the research model is fit.

The results have proved that there was a significant positive effect between training and midwives' work performance in the Public Health Centers in Banyumas. This is indicated by the positive correlation value and greater than 0.5 which means that between the training variables and work performance have a fairly close relationship. Meanwhile, the training construct has been proven to be explained by 3 (three) constituent indicators, namely training environment, training-award relationships and training methods. Meanwhile the job performance variable is proven to be explained by the 4 (four) constituent indicators, namely work performance, contextual performance, adaptive performance and productive work performance.

5. CONCLUSION

The results demonstrated that there was a significant positive effect between training and midwives' work performance in the health center in Banyumas. This was indicated by the positive correlation value and greater than 0.5 which meant that between the training variables and work performance had a fairly close correlation. Moreover, the training construct had been proven to be explained by 3 (three) constituent indicators, namely training environment, training-award relationships and training methods. Additionally, the job performance variable was proven to be explained by the 4 (four) constituent indicators, i.e. work performance, contextual performance, adaptive performance and productive work performance.

Public Health Centers of Banyumas are expected to be able to increase the frequency of quality training which was built through 3 (three) indicators suggested in this study. It is expected to improve the Public Health Centers midwives' job performance so that the number of MMR, IMR and CMR which are the main health problems can be reduced. It is expected that mortality targets based on government and WHO targets can be achieved. Finally, this research is expected to be an important breakthrough for Public Health Centers of Banyumas Regency to improve its quality of training in order to improve the four indicators of work performance. Thus, their job performance, consisting of the four indicators of construct performance, can be achieved maximally.

ACKNOWLEDGEMENT

We would like to acknowledge our indebtedness and render our warmest thanks to our supervisors whom also been contributed writers, Mr. Ahmad Zainal Abidin and Mrs. Hariyaty Ab Wahid, who made this work possible. We would also wish to express my gratitude for both Sultan Idris Education University, Malaysia because this journal has been written during our stay there and Muhammadiyah University of Purwokerto for its financial support.

REFERENCES

- Abozoum, Hassan, M.E., Umar, N., Mochammad, A.M. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *Journal of Business and Management*, 17(2)
- Al-Dalahmeh, M., Khalaf, R. & Obeidat, B. (2018). *The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector* Modern Applied Science, 12(6).

- Butali, P. & Njoroge, D. (2017). Training, Development and Organizational Performance: the Moderating Effect of Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and management*, 5(11), 7381-7390.
- Banyumas Regency Health Profile. (2018 & 2019), *Purwokerto*
- Diab, S.M. & Ajlouni, M.T. (2015). The influence of training on employee's performance, organizational commitment, and quality of medical services at Jordanian private hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117-127
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th ed.)* London: Pearson Education Limited
- Gautam, P.K. (2018). Training Culture and Employees Performance in Nepali Banking Industry. *The International Research Journal of Management Science* Vol 3 No 1, ISSN 2542-2510
- Halawi, A. & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *Journal International Humanities Studies* Vol 5(2), ISSN 2311-7796
- Hair, J.F., William, C.B., Barry, J.B. & Rolph, E.A. (2014). *Multivariate Data Analysis Pearson New International Edition*. Pearson Education Limited. British
- ICM. (2018). *Essential Competencies for Basic Midwifery Practice*. 17 Mei 2019.
- ILO. (2018). *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work Report Prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group. 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland. 11 – 12 June 2018*
- Jain, T.K. & Sharma, A. (2019). Impact of Training and Development on Employee Performance in Retail Sector: A Review Paper. *SSRN Electronic Journal*, 1-12
- Kaswan & Akhyadi, A.S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi)*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Karim, A.R. (2019). Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*. Vol 2, No 1
- Koopmans, L., Claire, B., Vincent, H., Stefan, B., Allard, J., Van, D.B. & Henrica, C.W. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management* Vol 62 Iss: 1 pp. 6 – 28 @ Emerald Group Publishing Limited
- Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities: Small Sample Techniques. Educational and Psychological Measurement. *The NEA Research Bulletin*, Vol 38 (December, 1960), p.99
- Mappamiring (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 5/12
- Mozael, B. M. (2015). Impact of Training and Development Programs on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(11):
- Muiswinkel & Wouter J. (2015). *Future Challenges in Human Resources Management and Training in National Statistical Offices*. Compilation of Good Practices in Statistical Offices United Nation, 1-10
- Netshisaulu, M.M., Khathutshelo, G. & Maria, S.M. (2018). Expected Clinical Competence from Midwifery Graduates During Community Service Placement in Limpopo Province, South Africa. *Original Research, Health SA Gesondheid* ISSN: (Online) 2071-9736, (Print) 1025-9848. Page 1 of 7.
- Padmasiri, M.D. (2018). The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. *International Invention of Scientific Journal*, 2(01)
- Podolny, J.R., Khurana, and Hill Popper. (2019). "How to Put Meaning Back into Leading" Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual*. (3rd ed.). McGraw Hill
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Kompas Gramedia, Jakarta
- Sendawula, K, Saadat, N.K., Juma, B. & Grace, N.M. (2018). *Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence from Uganda's health sector*. *Cogent Business & Management* (2018), 5: 1470891
- Sanyal, S. & Hisam, M.W. (2018). Impact of Training and Development on the Performance of Employees-A Comparative Study on Select Banks in Sultanate of Oman. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(03)
- Save the Children. (2015). *Missing Midwives: Save the Children*, UK I st John's Lane London EC1M 4AR UK
- Shen, J. & Tang, C. (2018). How does Training Improve Customer Service Quality? The Roles of Transfer of Training and Job Satisfaction. *European Management Journal*, 36(6), 708-716
- Timsal, A., Mustabsar, A. & Omer, S. (2016). On Job Training and Its Effectiveness: An Employee Perspective. *SouthAsian Journal of Banking and Social Sciences* Vol.02, No.01 (2016), ISSN: 2410-2067
- Terefe, Y & Kirubel, T. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction on Employees' Organizational Commitment. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature*. ISSN (E): 2321-8878. Vol 7, Issue 3, 281-300.
- United Nations. (2015). *The Global Strategy For Women's, Children's and Adolescents' Health (2016-2030)*. United Nations, New York.

PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMPETENSI KERJAGURU DAN EFIKASI KENDIRI GURU SEBAGAI FAKTOR MEDIATOR

Mohd Notfi Ibrahim
Universiti Pendidikan Sultan Idris
mohdnotfi@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk menganalisis pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru serta efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di Negeri Pahang. Model amalan kepimpinan distributif Gordon (2005) sebagai pemboleh ubah bebas, terdiri dari empat dimensi iaitu penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah, budaya kepimpinan, perkongsian tanggungjawab dan tanggungjawab kepimpinan guru (Gurdon, 2005). Kompetensi kerja guru menggunakan model standard guru Malaysia berdasarkan kerangka teori kompetensi Gelbert (2007) yang mempunyai tiga dimensi iaitu profesionalisma, kemahiran dan pengetahuan. Efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator menggunakan teori efikasi sendiri guru yang dibangunkan oleh Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (2001) dengan tiga dimensi iaitu penglibatan pelajar, pengurusan bilik darjah dan strategi pengajaran.

Bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif, instrumen amalan kepimpinan distributif (*Distributed Leadership Readiness Scale – DLRS*) yang dibangunkan oleh *Connecticut State Department Of Education (CSDE)* telah digunakan oleh Elmore (2000) dan Gardon (2005) digunakan bagi menjalankan penyelidikan ini. Dalam menentukan tahap kompetensi kerja guru pula, instrumen yang dibangunkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia bagi mengukur standard guru Malaysia (2009) dibawah PPPM bagi fasa pertama 2010-2013 dan fasa kedua 2013-2025. Manakala bagi mengenalpasti tahap efikasi sendiri guru, instrumen yang telah dibangunkan oleh Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (2001) dijadikan instrumen untuk mengenalpasti tahap efikasi sendiri guru di sekolah rendah dalam negeri Pahang. Kaedah persampelan rawak mudah berstrata (*Stratified Random Sampling*) digunakan bagi menentukan sampel kajian ini. Melalui kaedah ini diyakini sesuai bagi memperolehi sampel yang sesuai untuk mewakili satu jumlah populasi yang luas serta besar bilangannya (Shafinaz Moulod, 2017).

Jumlah sampel yang ditetapkan bagi kajian ialah seramai 375 orang adalah sesuai dengan jumlah guru sekolah rendah dalam Negeri Pahang seramai 14446 orang (JPNP, Mei 2019). Oleh itu jumlah sampel yang ditetapkan adalah memadai (Ghazali Darusalam & Sufean Hussin, 2016) dan Robert V. Krejcie dan Daryle W. Morgan (1970). Teknik analisis yang digunakan bagi mengenalpasti tahap pengaruh antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi guru dan efikasi sendiri guru menggunakan perisian SPSS V25. Analisis statistik inferensi untuk menentukan nilai R^2 , analisis regresi lianer stepwise digunakan untuk mengukur tahap pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru, tahap pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap efikasi sendiri guru dan tahap pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kompetensi kerja guru. Sementara bagi menganalisis pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator, analisis SPSS Makro Process digunakan bagi menentukan apakah terdapatnya fungsi mediator bagi efikasi sendiri guru dalam hubungan pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru.

KATA KUNCI: Amalan kepimpinan distributif, kompetensi kerja guru, dan efikasi sendiri guru.

1. PENGENALAN

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 (PPPM, 2013) menyatakan secara jelas bahawa komponen utama dalam menghasilkan guru yang kompeten adalah melalui gaya kepimpinan yang diamalkan di sekolah (Siswoyo et al., 2020). Sebagai pemimpin sekolah, antara fungsi utama kepimpinan adalah membina kepimpinan yang boleh memberi impak tinggi kepada usaha-usaha mencapai matlamat sekolah, khususnya dalam aspek kompetensi (Pilar et al., 2020) dan Kementerian Pendidikan Malaysia, (2013).

Peranan sekolah sebagai organisasi yang membentuk dan mengurus manusia bagi melahirkan sumber

tenaga manusia yang kompeten adalah suatu yang amat kompleks, kegagalan usaha-usaha ini boleh menjejaskan hasrat kerajaan untuk meningkatkan kecemerlangan pendidikan negara (Shafinaz Moulod, 2017). Kebanyakan pengurusan sekolah masih kurang jelas tentang konsep sekolah dan matlamat kearah keberkesanan pembelajaran menyebabkan sekolah sukar diurus (Sally Wai et al., 2020). Pengamalan kepimpinan tunggal atau solo dalam era kepesatan perkembangan dan pembangunan pendidikan khususnya sekolah pada hari ini tidak lagi dianggap sesuai (Tapio Juhani et al., 2017). Terdapat pemimpin sekolah yang ekstrem dalam proses mengurus dengan pendekatan amalan pengurusan sekolah mengikut cita rasa, pemikiran, dan amalan kepimpinan tersendiri, sehingga mengakibatkan kesan negatif serta telah menimbulkan pertelingkahan dalam kalangan guru-guru, masyarakat setempat dan pihak atasan di Kementerian Pendidikan (Muhyiddin Yassin, 2013).

Amalan kepimpinan distributif dilihat mampu membawa kesan kepada peningkatan kejayaan sekolah serta berupaya menjadi faktor penting kepada keberkesanan amalan kepimpinan guru besar atau pengetua bagi melahirkan sekolah cemerlang (Zuraidah et al., 2015). Ini turut dikemukakan lebih awal oleh Spillane (2015) dan Harris (2004). Mereka berpendapat bahawa kepimpinan distributif sebagai model yang dilihat telah berjaya untuk melaksanakan tugas mengurus organisasi sekolah dengan lebih baik. Anjakan paradigma melalui kepimpinan distributif adalah perlu sebagai usaha menggalakkan pembentukan amalan kepimpinan yang positif dalam organisasi sekolah dan ini selari dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Membawa kesan positif dalam mengubah perjalanan pengurusan organisasi sesebuah sekolah serta lebih mendorong kepada satu budaya kerjasama secara berkumpulan (Azhar Harun et al., 2016; Leithwood, Seashore, Anderson & Wahlstrom, 2004). Perkongsian tugas dalam amalan kepimpinan adalah dilihat sangat penting dalam memanfaatkan secara maksima bakat dan kepakarandikalangan guru dalam pelbagai bidang (Lida, Amneh & Sara, 2014).

Menurut Shafinaz Moulod (2017) sesebuah organisasi yang dilihat berjaya atau gagal adalah ditentukan oleh faktor kepimpinannya. Berasaskan kepada pandangan ini, ia dapat dilihat bahawa faktor kepimpinan mampu membezakan antara sesebuah organisasi yang berjaya atau sebaliknya. Gil Sender et al., (2013) merupakan pakar ekonomi Bank Dunia telah melihat bahawa mutu pendidikan Malaysia telah dilihat jatuh merudum. Antara buktinya pencapaian di dalam Program Penilaian Pelajar (PISA), Malaysia berada di kedudukan ke 52 daripada keseluruhan 65 buah negara yang menduduki ujian penilaian tersebut. Sebelum itu tahun 2011, Malaysia berada dikedudukan satu pertiga terbawah dalam kalangan 74 buah negara yang menduduki ujian tersebut. Menurut pandangan KPM, antara faktor utama pencapaian yang amat tidak memberangsangkan ini adalah berpunca daripada lemahnya amalan PdPc dalam kalangan guru-guru dan ditambah pula dengan faktor-faktor lain antaranya tiada kesungguhan dalam kalangan murid-murid yang menjawab soalan serta format soalan yang terlalu panjang telah menyumbang kepada jatuhnya pencapaian Malaysia dalam penilaian tersebut (Rusliza Yahya et al., 2017; PPPM, 2013).

Antara cabaran utama dalam mencapai hasrat tersebut adalah usaha melahirkan pelajar yang kritis dan kreatif serta memiliki sahsiah yang bersifat holistik dan seimbang. Pengenalan pelbagai inisiatif yang menuntut komitmen ditahap tinggi merupakan cabaran, halangan, konflik dan keresahan kepada pemimpin sekolah yang berfungsi sebagai teras kepada keberkesanan dan efisiensi pengurusan dipihak sekolah. (Zuraida, Yahya & Siti Noor, 2014). Bagi menghadapi cabaran transformasi baru bidang pendidikan ini, bentuk amalan kepimpinan tradisonal yang lebih bersifat tertumpu pada individu dengan meminimalkan perkongsian dan pengagihan kerja kini sewajarnya diubah Siva (2014). Dapatan beberapa kajian menunjukkan bahawa pendekatan kepimpinan yang bersifat anjal dan fleksibel, secara perlaksanaan "*bawah ke atas*" atau bersifat mendatar serta berteraskan syura mampu mendatangkan perubahan positif terhadap organisasi sekolah (Fatih Bektas et al., (2020). Dalam memenuhi hasrat tersebut bentuk kepimpinan sekolah sewajarnya berlakunya transformasi sesuai dengan kehendak dan tuntutan semasa. Bagi mewujudkan persekitaran yang positif dan kondusif dalam organisasi sekolah, penekanan terhadap anjakan paradigma baru melalui kepimpinan distributif dilihat sebagai suatu yang amat perlu bagi menghasilkan sebuah organisasi pendidikan akan berubah ke arah yang lebih cemerlang (Zuraida, Yahya & Siti Noor, 2016).

Guru-guru sentiasa ditekankan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin serta berperanan secara berkesan khususnya dalam setiap proses pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc). Ini sangat perlu bagi menentukan matlamat dan halatuju pendidikan negara tercapai (Lasius Goliong et al., 2016; Hallinger, 2011). Namun begitu realiti sebenar apa yang berlaku di sekolah tidak memperlihatkan hasrat tersebut menjadi kenyataan, keadaan ini dapat dilihat apabila kalangan masyarakat terbanyak yang berkepentingan dengan pelaksanaan dasar pendidikan sangat tidak berpuas hati dengan pencapaian dan tahap keberhasilan sekolah-sekolah pada hari ini. Jika dilihat kepada pencapaian sekolah-sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia ketika ini, khususnya dalam bidang akademik didapati jauh dari matlamat yang menjadi sasaran KPM, (Lasius Goliong et al., 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Keadaan ini berlaku, serta dikenal pasti antara punca utamanya akibat dari sikap profesionalisma, amalan kerja tidak berpasukan, gagal menjadi suri teladan kepada murid-murid dan hilang janti diri serta integriti (Lasius Goliong et al.,

2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013; Packard, 2011; Johnson, 2006).

Terdapat ketidakseragaman dan kepelbagaian perspektif guru terhadap amalan kepimpinan di sekolah, kompetensi kerja guru dan efikasi sendiri guru (Mohd Faiz 2017). Daripada beberapa kajian lepas, dapat dibuktikan bahawa tiada gaya kepimpinan khusus yang dapat menyelesaikan semua permasalahan dan isu yang wujud di sekolah-sekolah. Pengetua atau guru besar menggunakan pelbagai gaya kepimpinan seperti demokratik, instruksional ataupun transformasional dalam suatu organisasi yang sama (Intan Salina & Jamalullail Abdul Wahab, 2017). Situasi ini mendorong untuk penyelidik melakukan kajian bagi melihat perkaitan amalan kepimpinan di sekolah dan kesannya terhadap kompetensi kerja guru. Kajian ini juga turut serta memberikan tumpuan serta perkaitan dengan efikasi sendiri guru yang mampu menyumbang kepada kejayaan sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia dalam pelaksanaan pelan PPPM 2013-2025 kearah menjadikan pendidikan di Malaysia bertaraf dunia. Oleh itu kajian dijalankan bagi menjawab persoalan-persoalan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap efikasi sendiri guru.
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi sendiri guru terhadap kompetensi kerja guru.
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator.

2. SOROTAN LITERATUR

Amalan Kepimpinan Distributif.

Gaya kepimpinan distributif mula dikesan dan diamalkan sejak zaman sebelum masihi (Lampam et al., 2017). Seseorang pemimpin yang hebat tidak hanya sekadar untuk kejayaan dirinya sendiri tetapi turut merancang bagi menentukan satu kejayaan untuk orang lain yang menyebabkan orang lain itu turut dihargai (Lampam et al., 2017). Namun begitu ia gagal diamalkan secara aktif serta dilihat kabur berhubung teras asas prinsip kepimpinannya sehingga di akhir abad kedua, tetapi menjadi sesuatu yang amat bermakna dan penting dalam bidang psikologi sosial dan teori-teori organisasi (Gronn, 2002).

Suatu cadangan baru yang dikemukakan oleh Gibb (1954) bahawa kepimpinan adalah satu hasil sumbangan bersama dari satu kumpulan dan sesuatu yang terbaik hanya akan terhasil dari satu kumpulan kepimpinan. Idea ini mendapat sokongan dari Alvesson (1996) dan telah membuat penambahan terhadap teras konsep kepimpinan ini dengan menggunakan konsep berasaskan strukturnya adalah logik atau dari sudut psikologinya boleh diterima dan tidak memerlukan ketepatan dari sudut empirikal. Bermula pada tahun-tahun 1980an telah lahir penyelidik-penyelidik yang membuat kajian berhubung kepimpinan distributif seperti distributif kognitif, teori aktiviti dan teori pembelajaran sosial. Perkembangan kepimpinan distributif bermula dari konsep perkembangan distributif dan teori aktiviti yang lebih melihat kepada fungsi konteks sosial merupakan salah satu komponen utama dalam kepimpinan distributif. Fungsi konteks sosial ini tidak sahaja menjadi satu amalan yang bijak, malah ia merupakan aktiviti yang sangat bermakna dan menjadi maklumat penting dalam satu kajian manusia (Fatih Bektas et al., 2020).

Menurut Gronn (2002) yang dimuatkan dalam tulisan Loretta M Inglis & James C Sarros, *A Case Of An Australian Voluntary Nonprofit Organization* berhubung kepimpinan distributif memaknakan kepimpinan distributif sebagai gaya kepimpinan yang mengizinkan perbezaan dalam menafsirkan kepimpinan dalam bentuk tradisional, perseorangan dan ketua yang berani. Kepimpinan distributif merupakan satu bentuk gaya kepimpinan yang menzahirkan kesediaan bahawa seorang pemimpin bersedia dan mempunyai kemampuan untuk memberikan kuasanya kepada orang lain (James P. Spillane, Richard Halberston & John B Diamond, 2001). Sementara Cuban (1998) mentakrifkan bahawa kepimpinan distributif membenarkan untuk membuat pelbagai pertimbangan dalam dimensi pengurusan kepimpinan dengan hanya mengekalkan syarat-syarat yang perlu sahaja bagi menyokong organisasi untuk terus bergerak dan berkembang dalam usaha mencapai matlamatnya.

Gaya kepimpinan distributif yang diperkenalkan oleh Burn seorang ahli psikologi Australia pada tahun 1954, melihat bahawa gaya kepimpinan distributif yang bersifat dinamik mampu memberi kesan terhadap usaha-usaha organisasi bagi mencapai matlamat yang telah ditentukan sekalipun wujudnya perbezaan kumpulan dalam organisasi tersebut (Gibb, 2000). Setelah sekian lama organisasi-organisasi ini dan sebelumnya diurus dalam pelbagai bentuk gaya kepimpinan, kepimpinan distributif dilihat sebagai satu bentuk kepimpinan baru dan terkini (Harris, Leithwood, Day, Sammons and Hopkins, 2007). Selain itu

bentuk kepemimpinan ini juga dianggap sebagai satu bentuk konsep kepemimpinan baru yang diperkenalkan berbanding gaya kepemimpinan terdahulu (Gronn, 2000). Menurut Spillane, Halverson dan Diamond (2004) kepemimpinan distributif dilihat dari sudut psikologi kognitif sangat berkait rapat dengan peranan dalam konteks sosial, proses pembelajaran dan tingkah laku manusia. Dalam konteks organisasi, mereka berpendapat bahawa kumpulan formal dan tidak formal saling berinteraksi hingga memberi kesan kepada komunikasi, pembelajaran dan tindakan yang dilakukan secara bersama. Bentuk kepemimpinan di sekolah-sekolah hari ini, guru mungkin dianggap terlibat dalam amalan kepemimpinan distributif ini apabila mereka bekerjasama dalam usaha untuk mengambil tindakan terhadap pelbagai masalah Yan Liu & Sheldon Watson (2020).

Tugasan di sekolah tidak hanya melibatkan beberapa individu sahaja atau hanya menjaditanggungjawab kepada mereka yang berada di puncak hierarki bagi sebuah organisasi di sekolah, tetapi ia adalah hasil dari interaksi antara pemimpin sekolah, pengikut dan lain-lain kakitangan yang berada di dalam organisasi sekolah tersebut (Susan Printy & Yan Liu, 2020). Oleh itu bentuk kepemimpinan distributif tidak hanya bergantung pada seorang pengetua atau guru besar selaku pemimpin sekolah, tetapi turut melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan dan situasi mereka (Spillane & Diamond, 2007).

Terdapat kalangan sarjana yang bersetuju bahawa kepemimpinan distributif ini tidak hanya sekadar bersifat satu proses pengagihan tugas-tugas kepada kalangan kakitangan bawahan, tetapi ia lebih kepada satu amalan gaya kepemimpinan yang berjaya mewujudkan interaksi yang bersifat dinamik dalam kalangan pelbagai pemimpin bersama dengan pengikut ((Susan Printy & Yan Liu, 2020). Menurut Kratzemeyer dan Moller (2001), amalan kurang kebergantungan kepada seorang pemimpin yang berfungsi sebagai puncak pimpinan yang berada dihierarki tertinggi dalam struktur sesebuah organisasi, akan mampu mengurangkan tekanan terhadap pemimpin itu sendiri dan ini disokong oleh pandangan Murphy (2005). Perkongsian tugas ini amat perlu bagi mengurangkan bebanan kerja yang ditanggung oleh kepemimpinan sekolah. Ini juga turut disokong oleh Moyo (2010) yang menyebutkan bahawa kepemimpinan distributif ini mampu menyumbang kepada keberkesanan kepemimpinan sekolah serta guru turut berpeluang untuk sama-sama terlibat dalam membuat sesuatu keputusan.

Keprihatinan terhadap aspek kemanusiaan merupakan salah satu ciri utama dalam gaya kepemimpinan distributif (Kouzes & Posner, 2002). Sekolah sebagai sebuah organisasi yang dianggotai pelbagai ahli yang berbeza kemahiran dan juga pengetahuan. Oleh itu untuk organisasi tersebut berjaya, pemimpin mesti berupaya mengubah pemikiran dan keinginan melalui sentuhan rohani yang membolehkan ahli organisasi berubah dari aspek komitmen terhadap tugas, mengamalkan nilai baik dan bermoral tinggi (Hussein, 2008). Melalui amalan kepemimpinan secara kolektif yang menggabungkan kalangan guru bagi membina kepakaran dan kemahiran dalam pelbagai bidang, ia mampu memaksimumkan keupayaan organisasi yang sebenarnya (Mayrowetz, 2008).

Menurut Sheryl Elaine Coleman (2016) dan Fusarelli, Kowalski, dan Petersen (2011), kepemimpinan distributif merupakan model kepemimpinan baru yang bersifat demokrasi dan sesuai untuk diamalkan di sekolah-sekolah. Amalan kepemimpinan ini mampu mengubah pengasingan dan pemisahan sesama ahli organisasi dan boleh membentuk satu persekitaran kerja yang boleh melibatkan seluruh ahli organisasi secara aktif. Kepimpinan distributif adalah model amalan kepemimpinan yang bersifat inklusif. Ia boleh mengizinkan semua pihak yang berkepentingan untuk turut sama terlibat dalam aktiviti kepemimpinan. Amalan ini juga boleh menambahbaik budaya amalan kepemimpinan tradisional serta dapat meningkatkan pencapaian murid-murid dalam pendidikan melalui proses perkongsian inisiatif, pendemokrasian pendidikan dan pertanggungjawaban (Sheryl Elaine Coleman, 2016; Fusarelli et al., 2011). Sementara bagi Hulpia, Devos, dan Keer (2001) menggambarkan kepemimpinan distributif sebagai kepemimpinan yang dikongsi dari gabungan sumber yang meningkatkan hasil keseluruhan dari matlamat yang telah ditetapkan.

Kepimpinan distributif tidak hanya melibatkan tingkahlaku dalam amalan kepemimpinan, tetapi ia merupakan sesuatu yang bersifat interaksi yang wujud secara harmoni diantara pemimpin dan ahli organisasi dalam pelbagai situasi dan tahap yang berbeza (Ramazan Cansoy & Hanifi Parlar, 2018; Spillane, 2005). Kesan daripada wujudnya keharmonian antara pemimpin dan ahli dalam organisasi ia memberi kesan kepada kejayaan sesebuah organisasi (Spillane et al., 2001). Kepimpinan distributif juga turut melibatkan pelbagai pihak tidak hanya dalam kalangan pentadbir sekolah tetapi juga melibatkan kalangan guru, pelajar dan ibu bapa, serta kerja-kerja berdasarkan kolaborasi (Heck dan Hallinger, 2009). Amalan kepemimpinan yang tidak terikat kepada struktur hierarki telah membuka ruang yang luas kepada ahli organisasi untuk turut terlibat dalam menyumbang kearah kejayaan organisasi dalam usaha mencapai matlamatnya. Ia juga turut mendedahkan potensi kepemimpinan keseluruhan di sekolah dengan mengaktifkan dan menggabungkan sumber kepemimpinan yang berbeza (Baloglu, 2011).

Gronn (2000) berpendapat bahawa kepemimpinan distributif berteraskan kepada interaksi yang berlaku dalam kumpulan ahli organisasi yang pelbagai peringkat sehingga mampu memberi kesan dalam kalangan individu yang pelbagai kemahiran dan kepakaran menggunakan kecekapan mereka dalam proses ini. Sebagai contoh yang biasa dalam amalan kepemimpinan distributif, pasukan atau kumpulan kerja kecil

menjalankan tugas penting dalam proses membuat keputusan dan aktiviti kepimpinan di sekolah. Seperti persekitaran meningkatkan keupayaan institusi dan berjaya membangunkan potensi ahli organisasi untuk lebih dinamik, bukan menghalang kuasa pemimpin (Gronn, 2000). Selain itu, Harris dan Lambert, (2003) berpendapat amalan kepimpinan distributif dapat mengurangkan ketegangan serta melahirkan situasi perkongsian modal professional dan nilai sosial. Sebagai contoh pasukan atau kumpulan kerja kecil dalam organisasi turut terlibat dalam proses membuat keputusan dan aktiviti kepimpinan di sekolah. Dalam memberikan definisi berhubung dengan kepimpinan ditributif . Jadual 2.3 menunjukkan berbagai pengertian telah diberikan oleh penyelidik terdahulu berhubung amalan kepimpinan distributif.

Jadual 1 : Definisi Kepimpinan Ditributif Mengikut Pandangan Tokoh

Bil	Tahun	Tokoh	Definisi Kepimpinan Distributif
1	2002	Harris	“...kepimpinan disemua peringkat dalam organisasi dan tidak hanya bergantung pada arahan dan keputusan dari pihak atas. Ia melibatkan banyak aktiviti kepimpinan di sekolah dan mengamalkan kepimpinan diperingkatbawahan secara berkesan.
2	2004	Harris	“... sebagai satu budaya kerja yang wujud hasil bimbingan dan kepimpinan daripada pelbagai punca kepakaran yang berbeza dalam mengukuhkan sesuatu organisasi.
3	2002	Hopkins & Jackson	“... bakat kepimpinan yang terdapat pada diri seseorang individu diserahkan untuk dimanfaatkan kepada kepentingan organisasi.
4	2000 & 2003	Gronn & Bennet et. al.,	“... sebagai kemunculan satu jaringan atau kumpulan individu yang berkepakaran mereka digemblengkan untuk kemajuan sesebuah organisasi.
5	2003	Copland	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “... merujuk kepada satu struktur kepimpinan yang terbina daripada pelbagai tahap kemahiran guru yang menghayati perkongsian tugas dan tanggungjawab dalam sesebuah organisasi. ▪ “...secara idealnya membenarkan semua peringkat hierarki di sekolah untuk sama-sama terlibat dalam semua aktiviti tanpa ada batasan autoriti dan komunikasi.
6	2010	Prof. Dato’Dr. Rahim Selamat	“...(pengetua) rela dan bersedia mengagihkan kuasa memimpin kepada orang bawahan dan rela membangunkan kepimpinan guru-guru di bawah pimpinan mereka.

Sumber: Ahmad Khairi Paimin (2017)

Kompetensi Kerja Guru

Faktor yang boleh mempengaruhi prestasi seseorang adalah sangat kompleks. Antara faktor utama merangkumi prestasi adalah latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap keperibadian, organisasi, pemimpin, keadaan sosial, keperluan individu, keadaan fizikal tempat kerja, kebolehan dan motivasi kerja Siswoyo et al., (2020). Keupayaan dan motivasi adalah faktor yang dikenali berinteraksi dengan prestasi Siswoyo et al., (2020). Kompetensi merupakan teras kepada gambaran piawaian yang boleh menentukan prestasi perkhidmatan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang disandang (Mohammed Sani et al., 2015). Dalam konteks pendidikan pula, kompetensi adalah aras ukuran yang telah ditetapkan bagi seseorang guru yang terlibat sebagai pendidik sewajarnya mampu dalam menguasai pelbagai peringkat kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi aspirasi pelajar dan masyarakat serta negara dalam usaha meletakkan sistem pendidikan Malaysia kini bertaraf dunia. Guru adalah tunjang kepada pelaksanaan segala dasar serta matlamat kurikulum juga penentu kepada maju mundurnya suatu sistem pendidikan yang diperkenalkan oleh sesebuah negara, Noor Shamshinar et al., (2016). Tanpa penglibatan aktif dan sokongan kuat dari guru-guru, segala perancangan pendidikan yang telah disediakan tidak dapat dilaksanakan secara sempurna. Justeru, guru pada hari ini memainkan peranan

penting iaitu sebagai agen perubahan dalam proses mendidik dan melahirkan generasi yang akan datang.

Guru juga harus memainkan peranan secara aktif dan melaksanakan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat dan teknologi yang semakin berkembang dengan begitu pantas dewasa ini (Noor Shamshinar et al., 2016). Mereka bertanggungjawab untuk mewujudkan pengajaran berkesan agar maklumat yang disampaikan adalah bermakna, menarik minat serta mudah untuk diingati dan diaplikasikan. Kejayaan ataupun kegagalan proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas bergantung sepenuhnya kepada tahap kompetensi guru (Mohammed Sani, Ahmad Zabidi & Husaina Banu, 2015).

Kompetensi juga dimaknakan sebagai satu petunjuk yang boleh dijadikan satu aras ukuran piawaian yang dapat memberikan gambaran tahap pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri yang perlu dimiliki oleh seseorang bagi melaksanakan sesuatu tanggungjawab yang diberikan (Mohammed Sani et al., 2015). Menurut Daud Ibrahim (2003), kompetensi guru merupakan satu piawaian yang boleh membuktikan bahawa seseorang guru itu mempunyai gabungan aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi seorang pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jawatan. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru merupakan satu bentuk pengukuran yang boleh ditetapkan bagi seseorang guru dalam menguasai pelbagai peringkat kompetensi dalam memenuhi aspirasi pelajar dan masyarakat. Perhatian dan kritikan umum terhadap keberkesanan fungsi sekolah dalam menghasilkan kemenjadian murid merupakan antara isyue utama dan menarik perhatian masyarakat umum hari ini Sally Wai et al., (2017). Dalam fungsi teras sekolah sebagai pusat pendidikan, tumpuan masyarakat dan mereka yang berkepenting terhadap fungsi sekolah, kompetensi guru dilihat lebih diberi perhatian (Brown, Bay-Borelli & Scott, 2015). Terdapat pelbagai penyelidikan telah dilakukan untuk mengenalpasti aspek dan ciri-ciri guru yang berkemampuan untuk dijadikan garis panduan bagi semua pihak untuk memilih calon-calon bakal guru (Robert et al. 2016). Pelbagai usaha penyelidikan telah dilakukan mengenai kompetensi guru serta proses pengajaran dan pembelajaran guru telah dilaksanakan. Persoalan berhubung bentuk pengajaran yang berkesan, guru dan siapa mereka? Apa yang mereka lakukan? Apakah yang difikirkan oleh mereka yang bergelar sebagai guru? Apakah hasrat guru dan apakah ciri sepatutnya dimiliki oleh seorang guru? Adalah antara beberapa persoalan yang dilihat kurang dijadikan topik utama dalam kajian-kajian sebelum ini Andre du Plessis & Eric Eberlein (2017). Oleh itu, dapatan kajian berhubung dengan persoalan-persoalan tersebut sehingga kini masih sangat berkurangan (Mohamad Sani & Sedah Seraj, 2016). Guru adalah mereka yang memberikan pengajaran atau bimbingan sehingga ia mampu memberi kesan kepada pembangunan pelajar-pelajar (Muhamad Sani & Saedah Siraj, 2016; Koster et al., 2005). Guru yang berkemampuan atau boleh juga ditakrifkan sebagai guru yang berkualiti memiliki ciri-ciri antaranya, mampu memberikan kesan terhadap peningkatan akademik pelajar, memiliki konsep sendiri yang berkesan, sangat meminati subjek yang diajar dan sentiasa berusaha untuk mendalami bidang yang dipertanggungjawabkan, dan boleh menghasilkan satu pencapaian yang lebih baik (Yan Liu & Sheldon Watson (2020).

Mengenal pasti kompetensi minimum bagi guru terhadap lima komponen yang sepatutnya kompeten bagi seseorang individu yang bertanggungjawab sebagai seorang guru (Mohamad Sani & Saedah Seraj, 2016). Lima komponen itu ialah kurikulum, pedagogi, penilaian, sumbangan kepada sekolah dan sumbangan kepada profesion :

- i. Kurikulum : Guru sepatutnya mempunyai pengetahuan tentang isi kandungan kursus yang diajar (kepakaran subjek) dan ianya dikemas kini.
- ii. Pedagogi : Guru mestilah tahu mengajar, menguruskan kelas menggunakan model pembelajaran dan kaedah pengajaran yang sesuai serta memanfaatkan teknologi bagi

- iii. Penilaian : Guru seharusnya tahu untuk menilai hasil kerja pelajar, bagaimana menilai kemajuan pelajar, bagaimana melaporkan kemajuan kepada pelajar dan ibu bapa, bagaimana menyimpan rekod kemajuan pembelajaran dan bagaimana menetapkan tahap kemajuan.
- iv. Sumbangan kepada sekolah : Sebagai staf institusi pelajaran, setiap guru seharusnya memberi sumbangan yang konstruktif kepada sekolah secara meluas, menerima tanggungjawab fungsi yang luas kepada sekolah secara formal, secara tidak formal mengambil berat terhadap tugas dan budaya, mempunyai pelajar yang baik, reputasi dan pendirian komuniti serta hubungan ibu bapa dan seluruh komuniti.
- v. Sumbangan profesional : Setiap guru diharapkan dapat mengamalkan profesion perguruan dengan menyertai perkembangan profesional, aktif dalam aktiviti profesional, menyumbangkan pembangunan dalam profesion perguruan dan asas kemahiran dan bersedia untuk membantu rakan secara profesional. Guru sepatutnya berfikir dan berkelakuan sebagai profesional.

Perkara asas bagi menggariskan standard guru profesional ialah apa yang perlu diketahui dan boleh dilakukan. Formula asas kebolehan guru perlu ditunjukkan dalam bidang berikut: penilaian, komunikasi, pembaikan berterusan, pemikiran kritikal, kepelbagaian, etika, perkembangan insan dan pembelajaran, pengetahuan mengenai subjek, suasana pembelajaran, perancangan dan peranan guru dan teknologi.

Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri adalah pertimbangan „*judgements*’ seseorang tentang dirinya berhubung dengan keupayaannya mengurus serta melakukan tindakan yang sepatutnya bagi mencapai setiap matlamat yang telah ditentukan (Bandura, 1986). Berhubung dengan efikasi guru, terdapat pelbagai pengertian yang telah diberikan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu Ling Li & Yan Liu (2020). Bagi Bandura (1986), mendefinisikan efikasi sebagai sejauh mana keyakinan mereka mempunyai pengaruh ke atas pencapaian dan prestasi dalam usaha mencapai matlamat yang telah ditentukan oleh organisasi. Ahmad Zamri (2017) pula mendefinisikan efikasi sebagai kepercayaan dan keyakinan individu terhadap kemampuan, kebolehan dan keupayaan dirinya untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Dalam konteks sekolah, antara faktor yang menjadi teras kepada keupayaan guru dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya adalah efikasi sendiri terhadap dirinya sendiri Peng Liu et al., 2019; Bandura, 1986). Efikasi sendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan Bandura (1986). Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi, lebih rajin bekerja serta mampu bekerja dalam tempoh masa yang lebih lama berbanding individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah (Masitah Muhamad et al., 2013; Wood & Bandura, 1989).

Efikasi sendiri terbina melalui empat sumber yang paling berpengaruh iaitu pengalaman pencapaian yang pernah dilalui sendiri, pengalaman dengan melihat kegagalan dan kejayaan orang lain (*Modelling*), pujukan lisan iaitu dorongan motivasi dan faktor-faktor fisiologi juga emosi (Mohd Sani et al., (2018). Melalui kajian-kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempunyai kaitan dengan kejayaan pemimpin dan individu (Masitah Muhamad et al., 2013; Bandura, 1977; Hoy & Woolfolk, 1997). Selain itu terdapat bukti yang menunjukkan bahawa guru yang berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi (Masitah Muhamad et al., 2013; Dimmock & Hattie, 1996; DeMoulin, 1993). Aspek kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan sesuatu tugas, merupakan suatu yang penting untuk diberi perhatian (Zheng K. et al., 2019; Masitah Muhamad et al., 2013; Sazali, Zurida & Mustapa, 2002). Namun begitu ciri peribadi efikasi sendiri dilihat kurang diberi perhatian oleh penyelidik (Bandura, 1977), sedangkan beberapa kajian telah menunjukkan bahawa kejayaan seseorang itu boleh diramalkan dengan efikasi sendiri (Bandura, 1997). Bacilius dan Nelson (1997), mendapati guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi lebih komited dalam pengajaran dan lebih bermotivasi dan disetujui oleh Yalcinkaya et al., (2021).

Seseorang guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi juga akan lebih optimis apabila berhadapan dengan cabaran baru (Masitah Muhamad et al., 2013; Bacilius & Nelson, 1997). Keadaan ini secara tidak langsung mengukuhkan lagi kepentingan efikasi sendiri kerana efikasi sendiri selalu dianggap sebagai keterampilan individu untuk menjadi efektif atau berupaya menghasilkan sesuatu tindakan yang diinginkan oleh organisasi (Masitah Mohammad et al., 2013). Bukan itu sahaja, efikasi sendiri adalah aspek yang dapat diajar melalui pelbagai kaedah, iaitu melalui pendidikan, seminar dan adaptasi daripada pemahaman. Ia juga digunakan dalam bidang yang dipilih sepanjang hayat. Justeru, efikasi sendiri perlu dianggap penting dan diberi keutamaan dalam sistem pendidikan. Guru yang mempunyai efikasi sendiri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan (Suzanne K. Edinger & Matthew J. Edinger, 2018; Masitah Mohammad et al. 2013 ; Teng Lung Kiu, 2006). Guru berefikasi sendiri tinggi akan menjadi pendorong utama kepada perkembangan pendidikan yang akan membawa negara memasuki peradaban gelombang ketiga. Guru yang komited dan berdedikasi juga menentukan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan berkesan Yalcinkaya et al., (2021). Keberkesanan bukan sahaja bergantung

kepada kemahiran mengajar malah termasuk sikap dan perasaan guru terhadap tugas mereka (Zheng K. et al., 2019).

Efikasi sendiri guru berkaitan dengan kekuatan dan kepercayaan seseorang guru boleh memberi kesan terhadap tingkah laku pengajaran (Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory, 2020). Seseorang guru perlu berkeupayaan melakukan tindakan yang diperlukan sesuai dengan perubahan semasa. Aspek penguasaan pengetahuan dalam bidang pengajaran menjadi indikator utama dalam pengajaran seseorang guru (Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory, 2020). Guru yang percaya kepada kebolehan diri akan berusaha bersungguh-sungguh, komited terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Mereka juga akan sentiasa bersedia memberi pandangan dan sumbangan demi kepentingan sekolah (Zheng K. et al., 2019). Bahkan guru yang berefikasi tinggi dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh organisasi mereka Yalcinkaya et al., (2021). Perubahan dalam sikap kearah yang lebih baik dan positif turut dikenal pasti sebagai antara faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri guru serta terbina sikap yang dapat membentuk keyakinan peribadi. Keyakinan dari aspek kognitif menggambarkan pemikiran guru mengenai masalah dalam organisasi pendidikan serta keyakinan afektif menggambarkan bidang tugas mereka di sekolah Rezvan Hosseingholizadeh et al., (2020). Justeru, sikap amat mempengaruhi efikasi sendiri guru kerana sikap menggambarkan kemampuan guru dalam menangani pelbagai masalah di sekolah.

Teori efikasi sendiri menjurus kepada membincangkan tentang keyakinan diri seseorang dalam menerima dan melaksanakan sesuatu tanggungjawab. Dalam situasi yang penuh kompetitif, jika bertambah tinggi tahap efikasi sendiri seseorang pastinya ia akan mampu mencapai sesuatu yang lebih baik dan lebih bermakna kepada sesebuah organisasi. Namun serentak dengan itu juga, tahap kebangkitan emosi bagi dirinya semakin menurun jika efikasi sendiri seseorang pada tahap yang rendah (Bandura, 1982). Ini menunjukkan bahawa, efikasi sendiri merupakan teras kepada tahap keupayaan, kecekapan dan kebolehan bertindak secara tepat bagi seseorang sebagai petunjuk kepada prestasi dan kemampuan dirinya yang boleh dipercayai (Bandura, 1986).

Dalam konteks sekolah, menurut Gibson dan Dembo (1984), 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. Selain itu, efikasi sendiri guru bermakna kemampuan seseorang guru dalam mengatur dan melakukan segala tindakan yang perlu dilakukan dalam usaha menyempurnakan pelbagai tugas terutamanya dalam proses pengajaran dari aspek yang lebih khusus (Tschannen-Moran, Hoy & Hoy, 1998). Sementara bagi Ramazan Cansoy & Hanifi Parlar (2017) seseorang guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi terbina keyakinan terhadap dirinya bahawa ia sangat berpuashati kerana dapat mempelajari pelbagai ilmu dan dapat dipraktikkan dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawab dengan sebaik mungkin.

Dalam melaksanakan tugas sebagai guru di sekolah, efikasi sendiri sangat berkait rapat dengan tindakbalas yang dilakukan oleh seseorang guru terhadap situasi dan persekitarannya. Melalui kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk berfungsi, bermotivasi, bertindak ditahap yang efektif serta melakukan sesuatu berdasarkan tentang apa yang diyakini secara objektif dan realiti dengan cara membetulkan persepsi awal dengan disokong pengetahuan dan kemahiran-kemahiran sedia ada akan menghasilkan impak yang sangat bermakna kepada pencapaian matlamat yang telah ditentukan oleh sekolah (Mohd Sani et. al., 2018). Ini menjelaskan bahawa kelakuan dan tindakan individu sangat bergantung kepada tahap keyakinan sebagai seorang guru terhadap keupayaan sebenar individu terhadap dirinya dan tingkah laku individu tersebut. Dalam situasi yang pelbagai boleh berlaku perbezaan keupayaan, walaupun mereka mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang serupa. Oleh sebab itu terdapat individu yang memiliki keupayaan- keupayaan bertindak dengan lebih baik, melalui kepercayaan-kepercayaan yang dimilikinya untuk menyempurnakan sesuatu tugasan, berbanding dengan tanggapan awalnya (Mohd Sani et. al., (2018).

Terdapat juga individu yang berbakat dalam sesuatu bidang tetapi merasa ragu dan tidak yakin dengan tahap keupayaan yang dimiliki akhirnya mengalami kegagalan walaupun mempunyai pelbagai pengetahuan dan kemahiran (Mohd Sani et. al., (2018). Berbanding dengan individu yang mempunyai sedikit pengetahuan dan kemahiran dapat berjaya dengan cemerlang kerana memiliki tahap keupayaan, keyakinan dan kepercayaan terhadap diri sendiri yang tinggi (Mohd Sani et. al., (2018). Ini memperlihatkan bahawa efikasi sendiri bagi seseorang yang terlibat sebagai seorang guru sangat penting kerana ia merupakan antara teras kepada keupayaan diri seseorang guru tersebut dalam melaksanakan segala tanggungjawab. Ciri ini amat penting bagi melangsungkan pelaksanaan sistem pendidikan dalam usaha mengubah pelajar dan meningkatkan tahap pencapaian mereka yang terhasil dari proses PdPc yang dilaksanakan. Tambahan pula situasi dan tuntutan dalam pendidikan kini semakin mencabar dan sentiasa berubah dengan pendekatan yang pelbagai kaedah baru yang sangat menuntut kepada perbezaan dan pembaharuan.

Jadual 2 : Pengertian efikasi sendiri dan ciri-ciri individu yang berefikasi sendiri yang tinggi dari tokoh penyelidik terdahulu

Bil	Tahun	Tokoh	Ciri
1	1984	Ashton	Yakin terhadap pengaruh yang dimiliki bagi melaksanakan segala tindakan bagi organisasi mencapai matlamat yang telah ditentukan.
2	1984	Gibson & Dembo	Individu berkeyakinan bahawa ia berupaya melakukan tindakan bagi mencapai sesuatu matlamat.
3	1986	Bandura	Keupayaan mengurus dan melakukan tindakan bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4	1997	Bandura	Yakin terhadap diri sendiri serta berkeupayaan secara efektif dalam menangani pelbagai isu dan situasi dengan tekun dalam menyelesaikannya.
5	1989	Wood & Bandura	Sedia untuk bekerja dalam tempoh masa yang lebih panjang.
8	2003	Bandura & Edwin	Keupayaan dan keyakinan dalam menyelesaikan masalah.
9	2009	Ballout	Individu yang berkeyakinan bahawa ia mampu melaksanakan satu tahap tugas atau tanggungjawab bagi memastikan matlamat prestasi yang ditetapkan.
10	2012	Chaudhary, Rangnekar & Barua	Pertimbangan individu berhubung kemahiran yang dimilikinya bagi melaksanakan sesuatu tanggungjawab yang <u>diberikan</u> .

3. METADOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian adalah merupakan prosedur yang bersifat spesifik dalam proses melakukan sesuatu kajian, pengumpulan data, menganalisis data, dan seterusnya menulis laporan bagi setiap kajian (Creswell, 2012). Kajian yang dijalankan merupakan satu kajian kuantitatif dengan mengambil kaedah tinjauan (*servy*) bagi mendapatkan satu keputusan berhubung dengan tiga pemboleh ubah yang dipilih iaitu amalan kepimpinan distributif sebagai pemboleh ubah bebas, kompetensi kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar dan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator. Fokus utama yang menjadi teras persoalan kajian adalah untuk mengenalpasti hubungan diantara pengaruh amalan kepimpinan distributif (*pemboleh ubah bebas*) dan efikasi sendiri guru (*faktor mediator*) terhadap kompetensi kerja guru (*pemboleh ubah bersandar*). Di samping teras persoalan pokok yang utama bagi cadangan kajian penyelidik, terdapat tiga persoalan soalan lain yang menjadi fokus kepada cadangan kajian penyelidik iaitu mengenalpasti tahap amalan kepimpinan distributif, tahap kompetensi kerja guru dan tahap efikasi sendiri guru dalam kalangan guru-guru yang sedang berkhidmat di sekolah-sekolah rendah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia di Negeri Pahang. Kaedah yang dipilih bagi melakukan penyelidikan ini kerana ianya sesuai untuk memperjelaskan hubungan diantara pemboleh-pemboleh ubah yang digunakan oleh penyelidik dalam kajian ini, serta bagaimana sesuatu pemboleh-pemboleh ubah itu boleh mempengaruhi atau tidak kepada pemboleh-pemboleh ubah yang lain Creswell (2009). Selain itu, kaedah ini dipilih kerana ia membolehkan penyelidik mengetahui apakah sesuatu faktor merupakan suatu isu yang telah dijangkakan terlebih dahulu oleh penyelidik tentang sesuatu hasil untuk satu penyelidikan (Gay, Mills & Airasian, 2012). Pemilihan kaedah kajian secara kuantitatif, kerana ia sesuai untuk penyelidik menemui kesan yang berlaku bagisesuatu pemboleh ubah terhadap sesuatu hasil serta boleh memperjelaskan kerangka teori tentang apakah yang boleh digunapakai dalam satu kajian yang melibatkan jumlah populasi yang besar bilangannya (Ghazali Darusalam & Sufean Hussin, 2016; Creswell, 2009). Pemilihan kaedah ini juga didorong oleh faktor kebolehan untuk penyelidik menjangka, menerang dan memperjelaskan sesuatu fenomena kerana sesuatu kajian kuantitatif kebergantungan ketepatan hasil analisisnya adalah kepada „*numerical data*“ yang berjaya dikumpulkan oleh penyelidik (Ghazali Darusalam & Sufean Hussin, 2016)

Dapatan data yang digunakan oleh penyelidik untuk kajian ini diperolehi secara pengumpulan semula daripada soal selidik yang diedarkan kepada responden-responden yang dipilih dan ia bukan satu bentuk penyelidikan eksperimental yang dilaksanakan secara kajian rentas. Bagi satu kajian yang berbentuk bukan eksperimental, ia lebih bersifat pertanyaan yang dilaksanakan secara sistematik dimana penyelidik tiada sebarang kawalan terhadap pemboleh ubah bebas disebabkan pemboleh ubah tersebut telah sedia wujud (Hair et. al., 2010). Bagi McMillan, (2012), berpendapat bahawa kaedah ini menjadikan penyelidik tiada sebarang ruang atau peluang untuk melakukan manipulasi terhadap apa-apa kesan yang terjadi kepada pemboleh ubah bebas yang ditetapkan sepanjang kajian ini dilaksanakan. Kaedah kajian tinjauan secara pengedaran soalan-soalan kepada responden kajian yang dipilih juga membolehkan segala data yang

berjaya dikumpulkan oleh penyelidik adalah suatu yang dapat menggambarkan realiti sebenar setiap responden, peristiwa, situasi dan perhubungan yang dapat dikaitkan antara pemboleh-pemboleh ubah yang ditetapkan oleh penyelidik pada ketika kajian dilaksanakan (Charles & Merter, 2014).

Menurut Chua, (2012), kajian-kajian yang berbentuk bukan eksperimental khususnya dalam kajian-kajian dibidang ilmu sains sosial dan pendidikan, kaedah penggunaan soal selidik merupakan kaedah yang sering digunakan oleh penyelidik terdahulu dan masa kini serta dapatan kajian boleh dijadikan asas kepada satu rumusan umum yang boleh diterima pakai dari setiap dapatan. Kaedah ini turut mendapat sokongan oleh Gay et al.,(2012). Ini disebabkan kaedah tinjauan boleh menghasilkan satu gambaran sebenar tentang persepsi, tingkah laku, minat, kepercayaan, sikap, tabiat serta minat bagi sekumpulan responden yang telah dipilih untuk sesuatu kajian. Penyelidik memilih kaedah tinjauan melalui pengumpulan data-data dari soal selidik yang diedar kepada responden terpilih adalah juga disebabkan dapatan dari data-data yang terkumpul boleh diukur serta penyelidik dapat memperjelaskan secara numerikal bagi ketiga-tiga pemboleh ubah yang dipilih oleh penyelidik iaitu amalan kepimpinan distributif, kompetensi kerja guru dan efikasi

kendiri guru sebagai faktor mediator bagi kajian ini. Menggunakan kaedah penyelidikan melalui tinjauan dengan mengedarkan soal selidik kepada responden yang dipilih juga lebih menjimatkan masa dan kos serta mempunyai tahap keboleh percayaan yang tinggi bagi setiap dapatan dari semua maklumat yang berjaya

dikumpulkan oleh penyelidik (Shafinaz Moulod , 2017). Selain itu data-data yang berjaya dikumpul juga sesuai bagi penyelidik melakukan analisis secara deskriptif dan inferensi kerana ia boleh memberikan gambaran sebenar tentang hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam situasi sebenar tentang apa yang berlaku.

Analisis Data

Dalam menjawab persoalan-persoalan kajian yang telah ditentukan iaitu persoalan kajian 1, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru. Persoalan kajian 2, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi sendiri guru terhadap kompetensi kerja guru dan persoalan kajian 3, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap efikasi sendiri guru. Analisis statistik regresi linear stepwise digunakan bagi mengenalpasti nilai R^2 pada tahap nilai $p < 0.05$. Sementara bagi menjawab persoalan kajian 4, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator analisis SPSS Makro Process digunakan untuk mengenalpasti nilai kesan tidak langsung efikasi sendiri guru dalam hubungan pengaruh amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru. Nilai kesan tidak langsung yang terletak diantara nilai BootLLCI dengan BootULCI, memperjelaskan bahawa efikasi sendiri guru adalah mediator dalam hubungan pengaruh antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru, jika nilai $p < 0.05$ pada tahap signifikan. Manakala jika nilai $p > 0.05$ serta nilai kesan tidak langsung berada diantara BootLLCI dengan BootULC yang diluar daripada nilai "0" membuktikan bahawa wujudnya fungsi mediator efikasi sendiri guru dalam hubungan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja guru.

4. JANGKAAN DAPATAN

Adalah dijangkakan bahawa persoalan-persoalan bagi kajian ini iaitu (1) terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif dengan kompetensi kerja guru, (2) terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri guru (3) terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara amalan efikasi sendiri guru dengan kompetensi kerja guru dan (4) terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif terhadap kompetensi kerja dengan efikasi sendiri guru sebagai faktor mediator adalah merupakan dapatan-dapatan kajian yang dijangkakan daripada kajian ini.

5. PERBINCANGAN

Kepimpinan sekolah dilihat sebagai faktor utama dalam era pembaharuan dan perubahan sistem pendidikan dunia pada masa ini. Persoalan kepimpinan sekolah kini menjadi topik menarik perhatian dalam kalangan pengkaji perkembangan pendidikan Jelena Veleti & Rolf Vegar Olsen (2020). Daripada bukti-bukti empirikal yang dilaporkan, dewasa ini amalan kepimpinan distributif telah mula menjadi amalan kepimpinan dalam kalangan pemimpin-pemimpin sekolah dan telah dilihat berjaya memberi impak kepada perubahan budaya organisasi sekolah, meningkatkan tahap komitmen kalangan pendidik dan kepuasan kerjadalaman kalangan guru-guru, meningkat keupayaan akademik serta berjaya meningkatkan keberkesanan dalam pengajaran (Susan Printy & Yan Liu 2020; Bellibas & Liu, 2018; Liu, 2016). Terdapat beberapa

kajian kes di dua buah negara yang maju dalam dunia pendidikan diperingkat dunia iaitu Finland dan Singapura terdapat bukti bahawa dua buah negara ini memilih pendekatan amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pemimpin-pemimpin sekolah diamalkan secara meluas (Susan Printy & Yan Liu 2020). Dalam konteks negara kita Malaysia, pengenalan dasar bahawa semua kalangan kepimpinan sekolah diwajibkan untuk melengkapkan Kelayakan Profesional Nasional untuk Pemimpin Pendidikan (NPQEL), merupakan langkah utama ke arah profesionalisme kepemimpinan sekolah. Selain itu kalangan pemimpin sekolah akan terus menerima proses induksi daripada *School Improvement Partners* (SIPartners+) dan *School Improvement Specialist Coach* (SISC+) dan sokongan dari pengetua dan guru besar atau sekolah yang berpengalaman rakan penambahbaikan (Kementerian Pendidikan, 2013). Ini membuktikan bahawa faktor kepemimpinan di sekolah-sekolah telah diberi perhatian dan keutamaan oleh KPM. KPM juga telah dilihat mula memberi perhatian kepada amalan kepimpinan distributif kerana ia dilihat mampu memberi impak kepada penambahbaikan kepimpinan sekolah serta mampu memberi kesan dan meningkatkan kualiti kepimpinan sekolah dan mengharapkan ia akan terus meresap ke seluruh organisasi sekolah. (KPM, 2013).

6. KESIMPULAN

Pelbagai bentuk pentaksiran dan juga perspektif dari aspek positif dan negatifnya amalan kepimpinan distributif. Ia adalah satu kaedah bagaimana seseorang pemimpin telah berjaya membuka ruang untuk berkomunikasi kepada semua kakitangan bawahannya bagi membolehkan satu proses pengagihan dan perkongsian tugas secara baik dan adil. Namun begitu, jika berlaku salah tanggapan bahawa tindakan tersebut sebagai proses sengaja mengagihkan tugas-tugas kepada kakitangan bawahan, akan mewujudkan satu perkara yang lebih rumitkan. Wujudnya prasangka dan lebih bersifat salah faham dalam hubungan antara seorang pemimpin dengan ahli dalam organisasi seperti sekolah. Dalam kepelbagaian perspektif antara positif dan negatif itu sebenarnya, keberkesanan amalan kepimpinan distributif ini sangat bergantung kepada kebijaksanaan kepimpinan. Jika amalan kepimpinan ini berjaya dilaksanakan secara efektif, iapastinya akan membawa pengaruh yang besar terhadap efikasi sendiri guru dan secara langsung akan meningkatkan tahap kompetensi dalam kalangan guru-guru di sekolah.

RUJUKAN

- Ahmad Khairi Paimin (2017) *Kepimpinan Distributif Dan Pemantauan*. Penulisan Ilmiah Dan Amalan Kepimpinan Sekolah, Jabatan Pendidikan Daerah Pontian
- Ahmad Zamri Khairani. (2017). Mengukur efikasi pengajaran guru pelatih Universiti Sains Malaysia. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 31, 15–25. <http://dx.doi.org/10.21315/apjee2016.31.2>
- Alegado, E. P. J. (2018). Breaking the barriers: Teacher leadership in the heart of educational reform in the Philippines. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy*, 12(1), 15–30. Diperolehi Daripada <http://web.a.ebscohost.com.proxy.cityu.edu>
- Ali, N. (2017). *Teachers' perceptions of the relationship between principals' instructional leadership, school culture, and school effectiveness in Pakistan*. Tesis Kajian Doktor Falsafah, Institut Pendidikan Dan Kepimpinan Universiti Malaya Kuala Lumpur. Diperolehi daripada <http://doi.org/10.15390/EB.2017.7088>.
- Andre du Plessis & Eric Eberlein (2017): The Role of Heads of Department in the Professional Development of Educators: A Distributed Leadership Perspective, *Africa Education Review*, DOI:10.1080/18146627.2016.1224583
- Aniza Baharuddin, & Zaidatul Akmaliah Lope Pihie. (2013). *Amalan kepimpinan pengajaran mengikut kumpulan prestasi sekolah*. In Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREDEC 2013) (pp. 346–353).
- Anuar Ahmad, Nelson Jingga. (2015) Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Pencapaian Akademik Pelajar dalam matapelajaran Sejarah. *JuKu : Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, Bil. 3 Isu 2 Fakulti Pendidikan Universiti kebangsaan Malaysia.
- Arokiasamy, R. (2013). *Pengaruh Kepimpinan Distributif Sebagai Moderator Terhadap Hubungan Antara Pelibatan Guru dalam Membuat Keputusan dan Efikasi Kendiri Guru*. Universiti Sains Malaysia.
- Azahari Ramli, Azizi Abu Bakar, Siti Nur Zahirah Omar (2015). Perhubungan Pekerja Antara Kompetensi Dan Prestasi Guru (Employee Relation Between Competence And Performance Of Teacher. *Journal of Global Business And Social Entrepreneurship* (GBSE). Vol. 1: No. 2 (2015) page 44-55 gbse.com.my eISSN 24621714. Azhar Harun (2016) Hubungan Kepemimpinan Distributif Pengetua dan Kepemimpinan Guru di Sekolah Menengah Zon Timur Semenanjung Malaysia. Tesis Doktor Falsafah Universiti Putra Malaysia.
- Azhar Harun , Ramli Basri , Zaidatul Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran (2016) Hubungan antara Amalan Kepemimpinan Distributif Pengetua dan Kepemimpinan Guru di Sekolah Menengah *International Journal of Education and Training* (InJET) 2(2) November: 1- 13 (2016) Diperolehi daripada <http://www.injet.upm.edu.my>
- Azhar Harun , Ramli Basri , Zaidatul Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran (2016) Amalan Kepimpinan Guru Di Sekolah Menengah Di Zon Timur Semenanjung Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan . Bilangan 3, Isu 4*

- Bandura A. (1977). 215 Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Vol. 84, No. 2, 191-215 Stanford University. <http://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1993). *Perceived SE in cog development and functioning.pdf*. *Educational Psychologist*.
- Bandura, A. (2002). *Bandura2002 ApplPsych SCT cultural context*, 51(2), 269–290. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00092>
- Bandura, A. (2003). *Self efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman Company.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Though And action : A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall. EnglewoodClift.
- Bandura, A. (1986). *Percieved Self-efficancy in Congnitive Development And Functioning*: *Educational Psychologist*. 28(2), <http://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>
- Conger J. A & Kanungo Rabintra N (2000) Charismatic Leadership .*Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 44(2):104-106.DOI:10.1026//0932-4089.44.2.104
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (3rd Ed). London: SAGE Publications Inc.
- Chikoko, V., Naicker, I., & Mthiyane, S. (2017). Leadership Development: Learning from South African School Principals' and Mentors' Experiences. *Journal of Social Sciences*, 41(2), 221–231. <http://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893358>
- Chua, Y. P. (2012). *Mastering Research Methods*. Kuala Lumpur, Malaysia: McGraw Hill.
- Eboka, O. C. (2016). Principals Leadership Styles and Gender Influence on Teachers Morale in Public Secondary Schools. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 25– 32.
- Edano, D. C., Punzalan, E. M. D., & Tumutod, N. L. (2017). *Transformational Leadership Styles of Public Elementary School Principals in Relation to School Social Organizational Factors in Region III, Philippines*. *International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(3). <http://doi.org/10.20469/ijhss.3.20003-3>
- Elmore R. (2000). *Building a New Structure For School Leadership*. The Albert Shanker Institute
- Elmore, R. (2004) *Agensi, Reciprocity Anad Accountability In Democratic Education* Graduate School of Education Harvard University And Consortium For Policy Research In Education.
- Fatih Bektas , Ali Cagatay Kılınc & Sedat Gumus (2020): The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation, *Educational Studies*, DOI: 10.1080/03055698.2020.1793301
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2012). *Educational Research: Competencies For Analysis And Applications* (10th Ed.). Boston: Pearson.
- Ghazali Darusalam & Sufean Hussin (2016) *Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan Amalan dan Analisis Kajian*. Penerbit Universiti Malaya.
- Gibson, S. & Dembo, M. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582. Retrieved from <http://www.jstor.org/>
- Gilbert, T. F. (2007). *Human Competence* (Tribute Ed). San Francisco, USA: John Wiley & Sons.
- Gil Sander, Frederico, Jalil, Intan nadia, Alia Rabia (2013). Malaysia Economic Monitor Disember 2013. High-Performing Education World Bank. Bangkok World Bank. <http://openknowledge.worldbank.org/handle>
- Gordon, S. D. (2018). *Leadership"s Role in Teachers" Commitment and Retention: A Case Study Analysis*. ProQuest Dissertations and Theses, 111. Diperolehi Daripada: <http://search.proquest.com/docview/2051818993>
- Gordon, Z. V. (2005). *The effect of distributed leadership on student achievement*. Unpublished doctoral dissertation. Central Connecticut State University.
- Grant, C. P. (2011). *Distributed leadership: Teacher and principal perceptions of distributed leadership and perceived effectiveness*, (c).
- Gronn, P. (2000). Distributed properties : A new architecture for leadership Education management and administration : *Journal of the British education management and administration*, 28(3), pp 209-206.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423-451..
- Guenzler, A. M. (2016). *Teacher Leadership and Teacher Efficacy: A Correlational Study Comparing Teacher Perceptions of Leadership and Efficacy and Teacher Evaluation Scores from the North Carolina Educator Evaluation System M .Guenzler A Dissertation Submitted to the. Thesis Paper*. <http://doi.org/10.1021/ic049252h>
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson (2010), *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Harper, D. S. (2016). Correctional Executives' Leadership Self-Efficacy and Their Perceptions of Emotional Intelligence. *American Journal of Criminal Justice*, 41(4), 765–779. <http://doi.org/10.1007/s12103-015-9319-1>
- Harris, A. (2009). *Distributed leadership. E studies in Educational Leadership* (Vol. 7). <http://doi.org/10.1007/978-1-4020-9737-9>
- Harris, A., Leithwood, K, Day, C, Sammons P., & Hopkins, D (2007). Distributed leadership and organization change. Reviewing the evidence. *Journal of Education Change*, 8, 337-347.
- Harris, A. (2004). *Distributed Leadership and School Improvement*. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11–24. <http://doi.org/10.1177/1741143204039297>
- Harris, S. C. (2017). *Ecological Factors As Predictors of Teachers" Self-Efficacy Beliefs of Instructing*, Diperolehi Daripada <https://search-proquest-com.proxy-remote.galib.uga.edu/pqdtglobal/docview/1873017449/>
- Intan Salina Che Sulaiman, Jamalullail Abdul Wahab (2017) *Pendekatan Kepimpinan Traformasional menangani Isu Guru Di Sekolah, Simposium Pendidikan diPeribadikan: Perspektif Risalah An-Nur (SPRiN)* Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia , 43600, Bangi, Selangor, MALAYSIA
- Jaramillo F., Grisaffe D.B., Chonko L.B. & Roberts J.A (2009) Examining the impact of servant leadership on salesforce.
- Jelena Veleti & Rolf Vegar Olsen (2020) Developing a shared cluster construct of instructional leadership in TALIS studies in Educational Evaluation journal homepage: www.elsevier.com/locate/stueduc
- Krejcie, R. V and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and*

- Psychological Measurement*, 30:607-610.
- KPM. (2013a). *Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*, (Prasekolah Hingga Lulusan Menengah) Putrajaya:Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM. JNJK. (2013b). *Jaminan Kualiti Dan Prestasi Guru Kearah Pendidikan bertaraf Antarabangsa*. Pembentangan Dalam seminar kebangsaan Kompetensi Dan Indikator Prestasi Guru Malaysia, Palm Garden Hotel Putrajaya 27-28 Mei 2013 Putrajaya:Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM.(2006), *Pelan Induk Pembangunan pendidikan*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia. KPM.BPG.(2009) *Standard Guru Malaysia*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM. BPG. (2011). *Kualiti Guru Permulaan Sekolah Menengah Keluaran IPTA: Laporan Eksekutif Kajian BPG 2010*. Bahagian Pendidikan Guru. Kementerian Pendidikan Malaysia. Kool M. & Dierendonck V.D, (2012) Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management* 25(3):422-433 DOI:10.1108/09534811211228139
- Kunalan Kuriayan (2016). Pengaruh Bimbingan School Improvement Partner (SIPartner) Terhadap Pencapaian Sekolah: Kepimpinan Pengetua Sekolah Sebagai Mediator. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan* Jilid30 Bil. 02 Disember 2016.ISSN 1511-4147. Institut Amanudin Baki Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Lampam A. Batu, Nor Afifa Mohd Saffer, Nurul Hafizah Ahmad & Radha P. (2017). *Kepimpinan Distributif, Penulisan Ilmiah*, Sarjana Pengurusan Pendidikan Universiti pendidikan Sultan Idris.
- Lei Mee Thien, Donnie Adams, Hai Ming Koh (2021) Nexus between distributed leadership, teacher academic optimism and teacher organisational commitment: a structural equation modelling analysis <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0951-354X>
- Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2008). *Distributed leadership according to the evidence*. *Distributed Leadership According to the Evidence*, (December), 1–288. <http://doi.org/10.4324/9780203868539>
- Ling Li & Yan Liu (2020): An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance, *Asia Pacific Journal of Education*, DOI: 10.1080/02188791.2020.1806036
- Mahler, D., Großschedl, J., & Harms, U. (2017). *Opportunities to Learn for Teachers” Self-Efficacy and Enthusiasm*. *Education Research International*, 2017, 1–17. <http://doi.org/10.1155/2017/4698371>
- Martinelli, D., & Erzikova, E. (2017). *Public relations leadership development cycle: A cross-cultural perspective*. *Public Relations Review*, 43(5), 1062–1072. <http://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.09.002>
- McKenzie, J., & Egea, K. (2017). *Distributed and collaborative: Experiences of local leadership of a first-year experience program*. *Student Success*, 8(2), 67. <http://doi.org/10.5204/ssj.v8i2.382>
- Menon, M. E. (2013). *Leadership theory and educational outcomes: The case of distributed and transformational leadership*. The 24th International Congress for School Effectiveness and Improvement, 1–15.
- Miller-Bailey, C. (2017). *Reciprocal accountability and capacity building: The influence of distributed leadership on collective teacher efficacy and professional learning communities*. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 78(6-). Diperolehi Daripada <http://search.ebscohost.com>.
- Mohamad Azri Amatan & Crispina Gregory (2020) Differences in Demografi Factor in Teacher Self-Efficacy and 21st Century Teaching and Learning Practices *Journal of Advanced Research in Social And Behavioural Sciences* Journal homepage:www.akademiabaru.com/arsbs.html.ISSN:2462-1951
- Mohd Ibrahim K. Azeez, Mohammed Sani Ibrahim, & Rosemawati Mustapa. (2015). *Kompetensi Kepimpinan Instruksional di kalangan Pengetua Sekolah : Satu Kajian Empirik di negeri Selangor*. *Kepimpinan Pendidikan*, (3), 1–14.
- Mohd Sani Ismail, Siti Salina Abdullah & Syed Muhamad Syed Abdullah (2018). Faktor Jantina : Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar. Seminar Antarabangsa Al-Quran Dalam masyarakat Kontemporari. Fakulti Pengajian Islam Universiti Sultan zainal Abidin (UniSZA) ISBN 978-967-0899-96. <http://www.fki.unisza.edu.my>.
- Muhyidin Yasin, (2013) *Memartabatkan Pendidikan Ke Taraf Dunia Jadi Keutamaan Malaysia*. Kertas Persidangan Sidang Kemuncak Transformasi Pendidikan (TES)
- Mulder, M. (2012). Developing comprehensive competence-based education and training practical guidelines Comprehensive competence-based education and training. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 18(3), 305–314. Diperolehi Daripada : <http://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2012>
- Mulder, M. (2015). *Professional Competence in Context: A Conceptual Study*, (January 2015), 1–23.
- Mulder, M. (2014). *Conceptions of professional competence*. *International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning*, 1–22.
- Noor Shamshinar Zakaria, Abdul Razif Zaini, Ahmad Zabidi Abdul Razak, Mohamad Rushdan Azizan, Hasmadi Hamdan, Rofian Ismail, & Mohd Redzaudin Ghazali. (2017). *Kompetensi Guru Bahasa Arab Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Di Sekolah Rendah Kementerian Pendidikan Malaysia*. *Persidangan Antarabangsa Sains Sosial & Kemanusiaan*, 1–12. Diperolehi Daripada conference .kuis. edu.my/pasak2017/images/prosiding/pendidikan
- Noor Zailani Khozan, & Azlin Norhaini Mansor. (2017). *Kompetensi Guru Besar dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Rendah di Daerah Padang Terap, Kedah*. *Prosiding Seminar Pendidikan Serantau Ke-VIII*, 59–66.
- Ogunyinka, E. K., & Adedoyin, R. C. (2013). *Leadership Styles and Work Effectiveness of School Principals in Ekiti State: Case Study of Ado-Ekiti Local Government Area*. *Developing Country Studies*, 3(3), 64–73.
- Parrish W.C. (2016) *Supporting the Development of Teachers” Attributes Needed for the Selection and Implementation of Cognitively Demanding Tasks through Engagement with the MathTwitterBlogosphere* .A dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Auburn, Alabama
- Peng Liu, Ling Li & Jianping Wang (2019): Understanding the relationship between transformational leadership and collective teacher efficacy in Chinese primary schools, *International Journal of Leadership in Education*, DOI: 10.1080/13603124.2019.1623922
- Pilar Iranzo-García, Marta Camarero-Figuerola, Juana-María Tierno-García & Charo Barrios-Arós. (2020): Leadership

- and professional identity in school teacher training in Spain (Catalonia), *Journal of Education for Teaching*: <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1750935>
- Rahimi, Y. M., & Yusri, I. M. (2015). *Sumbangan kepemimpinan instruksional maya terhadap kompetensi pengajaranguru. 3rd International Conference on Social Sceince Research, 2015*(June), 11.
- Rahmah Ahmad & Hailan Salamun, (2013). Moral Commitment in Rabbani Leadership of National Islamic Secondary School Principals in Malaysia. *Malaysian Online Journal of Educational Management, 1*(2), 41–63.
- Raman, A., Mey, C. H., Don, Y., Daud, Y., & Khalid, R. (2015). *Relationship between principals’ transformational leadership style and secondary school teachers’ commitment. Asian Social Science, 11*(15), 221–228. <http://doi.org/10.5539/ass.v11n15p221>
- Ramazan Cansoy & Hanifi Parlar (2017) Examining the relationship between school principals’ instructional leadership behaviors, teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: www.emeraldinsight.com/0951-354X.htm of Educational Sciences, Karabük Universitesi, Karabük, Turkey
- Rezvan Hosseingholizadeh , Akbar Amrahi & Hadi El-Farr (2020): *Instructional leadership, and teacher’s collective efficacy, commitment, and professional learning in primary schools: a mediation model, Professional Development in Education*, DOI: 10.1080/19415257.2020.1850510
- Robert E. White, Karyn Cooper & Sardar M. Anwaruddin (2016): Canadian contexts in educational leadership: a hermeneutic approach to distributed leadership for teachers’ professional learning, *International Journal of Leadership in Education*, DOI: 10.1080/13603124.2016.1210827
- Rusliza Yahaya, Norsamsinar Samsuddin, Jessnor Elmy Mat Jizat, Hemini Krishnan (2017) Hubungan Antara Latihan Dalam Perkhidmatan Dan Efikasi Kendiri Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counselling, 2*(6), 34-45
- Sally Wai-Yan Wan, Edmond Hau-Fai Law & Keith Ki Chan (2017): *Teachers’ perception of distributed leadership in Hong Kong primary schools, School Leadership & Management*, DOI: 10.1080/13632434.2017.1371689
- Samer Khasawneh, Abdullah M. Abu-Tineh & Aieman Omari (2012) The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case for Vocational Teachers in Jordan. *Journal Educational Management Administration & Leadership 40*(4) 494–508, Diperolehi dari <http://ema.sagepub.com/content/40/4/494>
- Shafinaz A, M., (2017). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kepimpinan Instruksional Pengetua dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah Kebangsaan di Negeri Sembilan*. Tesis pengajian doktor falsafah . Institut Kepeimpinan Pendidikan Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Siswoyo Haryono, urul Iman Hima Amrullah , Suhaimi Surah (2020) The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Volume 5 Issue 4 April 2020*, P.P. 09-14 ISSN: 2456-4559 www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Page 9
- Singh, S. (2014) *The Impact of distributed Leadership practice on the functioning of primary school in Johannesburg South*. Unpublished Master Education, Universiti Of South Afrika.
- Spillane, J. P., & Mertz, K. (2015). *Distributed Leadership*, (May), Diperolehi daripada : <http://doi.org/10.1093/OBO/9780199756810-0123>
- Susan Printy & Yan Liu (2020) *Distributed Leadership Globally: The Interactive Nature of Principal and Teacher Leadership in 32 Countries* sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/0013161X20926548 journals.sagepub.com/home/eaq
- Supovitz, J. a, & Tognatta, N. (2013). *The Impact of Distributed Leadership on Collaborative Team Decision Making. Leadership and Policy in Schools, 12*(June), 101–121. <http://doi.org/10.1080/15700763.2013.810274>
- Tapio Juhani Lahtero, Niina Lång & Jukka Alava (2017): Distributed leadership in practice in Finnish schools, *School Leadership & Management* To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/13632434.2017.1293638>
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., Padilla, A., & Lunsford, L. (2018). Destructive Leadership: A Critique of Leader-Centric Perspectives and Toward a More Holistic Definition. *Journal of Business Ethics, 151*(3), 627– 649. Diperolehi Daripada <http://doi.org/10.1007/s10551-016-3257-9>
- Trammel, J. M (2016). *The Relationship Between Distributed Leadership And Teacher Affective Commitment In Public And Private School*. Unpublished Disertation, Carson-Newman University.
- Tsai, M., Chang, S., & Hsieh, M. (2016). The Impact of Taiwan Elementary Principal ’ s Distributed Leadership and Teacher ’ s Emotional Labor on Teaching Effectiveness, *International Journal Of Intelligent Technologies And Applied Statistics*. National Academy for Educational Research, New Taipei City, Taiwan 2.Vol.9, No.1 PP.67- 88, Doi: 10.6148/ijitas.2016.0901.06.
- Tchanennen-Moran M., Hoy, A W., & Hoy, W.K. (1998). *Teachers efficacy : Its meaning and measure*. *Review of Education Reserch, 68* (2), 202-248.
- Tschannen-Moran, M and Hoy, A. W (2001). *Teacher Efficacy: Capturing an elusive construct. Teaching and Teacher Education 17*:783-805. Diperolehi Daripada <http://www.coe.ohio.state.edu/ahoy/AERAEfficacymeasure>
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. (2002). *The Influence of Resources and Support On Teachers’ Efficacy Beliefs. Paper Presented At The Annual Meeting of The American Educational Research Association*. April 2, 2002. New Orleans, LA.
- Tchanennen-Moran M., & Garies, C. R. (2004) Principals sense of efficiency: Assessing a promising construct. *Journal of Education Adminstration, 42*(5), 573-585.
- Tchanennen-Moran M., & Johnson, D. (2011). *Exploring literacy teachers’ self-efficacy beliefs: Potential sources at play. Teaching and Teacher Education, 27*(4), 751-761. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2010.12.005>
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty Trust in The Principal: An Essential Ingredients in High-Performing Schools. *Journal of Educational Administration, 53*(1): 66-92.
- Thien M. & Tan Mn (2019) Kepimpinan Distributif Keadaan Dalam Sekolah Dan Komitmen Guru Untuk Berubah: Satu Analisa Partial Least Squares. *Journal of Nusantara Studies 2019, Vol 4*(1) 159-185 Universiti Sultan

- Zainal Abidin ISSN 0127-9386 (Online) <http://dx.doi.org/10.24200/jonus.vol4iss1pp159-185>
- Türkan, S., & Özel, G. (2017). *Efficiency of state universities in Turkey during the 2014– 2015 academic year and determination of factors affecting efficiency*. 42(191), 307– 322. <http://doi.org/10.15390/EB.2017.6980>
- Umar Maimuna Rabo, (2018) Relationship Between Teacher Competence, School Climate And Academic Performance Of Public Senior Secondary School Student In Sokoto. *International Journal of Humanities and Social Invention (IJHSSI)* ISSN (online). 2319-7722. Volume 7 Issue 11 Versi 1. Diperolehi Daripada www.ijhssi.org.
- Veldman, I., Admiraal, W., Mainhard, T., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). *Measuring teachers' interpersonal self-efficacy: relationship with realized interpersonal aspirations, classroom management efficacy and age*. *Social Psychology of Education*, 20(2), 411–426. Diperolehi Daripada <http://doi.org/10.1007/s11218-017-9374-1>
- Whittington, D., Whittington, D., Macdonald, S., Bradley, L., Whittington, B. D., Macdonald, S., & Bradley, L. (2018). *Student Teacher Competencies as Viewed by Cooperating Teachers* Linked references are available on JSTOR for this article : *Competencies as Viewed by Cooperating Teachers*, 22(2), 55–73.
- Yalcinkaya, S, Da gli, G, Altınay, F., Altınay, Z., Kalkan, U. (2021) The Effect of Leadership Styles and Initiative Behaviors of School Principals on Teacher Motivation. *Sustainability* 2021, 13, 2711. <https://doi.org/10.3390/su13052711>
- Yahaya, R., Samsuddin, N., Mat Jizat, J. E., & Krishnan, H. (2017). *Relationship Between In-Service Training and Teacher Self-Efficacy*. *International Journal of Education*, 2(6), 34–45. Diperolehi daripada www.ijepc.com
- Yan Liu & Sheldon Watson (2020): Whose leadership role is more substantial for teacher professional collaboration, job satisfaction and organizational commitment: a lens of distributed leadership, *International Journal of Leadership in Education*, DOI: 10.1080/13603124.2020.1820580
- Yulk, G.A(2013) *Leadership in Organization*. *th. Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Yusof, M. M., Muda, A., Abdullah, A. M., Samah, B. A., Basri, R., & Rashid, N. A. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi- Kendiri Guru Sekolah Menengah Di Malaysia Dalam Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar (Factors Influencing Self-Efficacy of Malaysian Secondary School Teachers in Implementing Environmental Education). *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 131–153.
- Zheng Ke, Hongbiao Yin & Shenghua Huang (2019): Teacher participation in school-based professional development in China: does it matter for teacher efficacy and teaching strategies?, *Teachers and Teaching*, DOI: 10.1080/13540602.2019.1662777
- Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don, Siti Noor Ismail, (2016). Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Pengurusan Konflik dalam Kalangan Pemimpin Sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2), pp165–171.
- Zuraidah Siti & Yahya. (2015). Pengaruh kepemimpinan distributif terhadap persekitaran sekolah. *The Asean Journal of Knowledge Contribution*, 4(4), 9–19.
- Zuraidah Juliana, M. Y., Yahya, D., & Siti Noor, I. (2014). Kompetensi emosi pemangkin keberkesanan amalan kepemimpinan guru. Pusat Pengajian Pendidikan & Bahasa Moden, Universiti Utara Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(3).
- Zuridah Hanim Md. Akhir, Mohd Hasani & Khaliza Saidin (2017) *Amalan Terbaik Pengetua Cemerlang Dalam Meningkatkan Minat Membaca Pelajar*. Pusat Pengajian Pendidikan & Bahasa Moden Kolej Sastera & Sains Universiti Utara Malaysia

APC18

A NEW PEDAGOGY IS EMERGING: DIGITAL PLATFORM & REMOTE TEACHING, COMPETENCE EFFECTS AMONG TEACHERS & PRINCIPLES IN MALAYSIA

Shanti Ramalingam¹, Kalidass Machappan²

*Department of e-Learning, National Institute of Educational Management & Leadership,
Genting Highlands, Malaysia.*

shanti@iab.edu.my¹; kalidass@iab.edu.my²

ABSTRACT

The purpose of this research is analyzing the opportunities and challenges of emergency remote teaching based on experiences of the COVID-19 emergency among teachers and principals of Malaysian schools. This study explores the perceptions of school teachers of online learning in a program developed in Malaysian school called School from Home during the COVID-19 Pandemic. A qualitative research method was undertaken in two steps. In the first step, thematic analysis a qualitative method was used based on a two-step process. The first step consisted a Qualitative study which involved 4 school principals from Grade A and Grade B schools which is selected from four state which is Selangor, Johor, Kedah and Kelantan. In the second step (a Malaysian case study), The results from the interview discussion represented the basis for the second step, in which starting from the main issues that emerged from the online discussion among researchers, professors and also Higher Education Offices from Ministry of Education and State Education Officers. The analysis reveals several technological, pedagogical and social challenges. The technological challenges are mainly related to the unreliability of Internet connections and many students' lack of necessary electronic devices. (Chandler, D, 2017). The pedagogical challenges are principally associated with teachers' and learners' lack of digital skills, the lack of structured content versus the abundance of online resources, learners' lack of interactivity and motivation and teachers' lack of social and cognitive presence (the ability to construct meaning through sustained communication within a community of inquiry) (Gordon, 2020) The social challenges are mainly related to the lack of human interaction between teachers and students as well as among the latter, the lack of physical spaces at home to receive lessons and the lack of support of parents who are frequently working remotely in the same spaces. Based on the lessons learned from this worldwide emergency, challenges and proposals for action to face these same challenges, which should be and sometimes have been implemented, are provided.

KEYWORDS

Online learning; Remote teaching; Technological Challenges; Pedagogical Challenges; Social Challenges

1. INTRODUCTION

The world today is experiencing a wave of change in the information technology vortex. The COVID-19 pandemic took the world by surprise. Globally, everything has stopped. Projects have been delayed, workplaces closed and schools shut down. The world seems to have ground to a halt because of the novel coronavirus UNESCO (2020). This crisis has forced education systems worldwide to find alternatives to face-to-face instruction. As a result, online teaching and learning have been used by teachers and students on an unprecedented scale. Since lockdowns – either massive or localized - may be needed again in the future to respond to new waves of the infection until a vaccine becomes available, it is of utmost importance for governments to identify which policies can maximize the effectiveness of online learning. However, students continue their education through online learning and via video calls with their teachers, in our country. The model is currently the best alternative as keeping schools open poses a safety risk for students. Globally, many countries have adopted this approach. Eder, R.B. (2020) With online classes

running seamlessly during lockdown restrictions, can school principals afford to sit back and relax? Are there any felt or expressed concerns regarding the effectiveness of online classes? Selwyn, N. (2012) How will the school heads address the challenges of the quality and effectiveness of online learning? Do they need to create new protocols of online curriculum transaction and monitor teachers' performances?

Covid-19 struck us without a warning and left head of all educational institutions scrambling to respond to its exigencies. It has also created a need to creatively deal with such unforeseen and once-in-a-century catastrophic events that are being predicted as the 'new normal'. School principals deserve nothing less than a pat on their backs for a swift response to the pandemic amid the lockdown restrictions. Their alacrity has resulted in a spate of online classes for learners of every level ranging from scholastic subjects, co-scholastic areas such as fine and performing arts to mental wellness and physical fitness. However, it would be overly simplistic to sit back and relax assuming the job to be well done.

2. STATEMENT OF RESEARCH PROBLEM

The COVID-19 pandemic situation has posed unprecedented challenges requiring teachers to adapt to teaching online. Until March 2020, the typical teaching situation at school was characterized by students who convened in classrooms according to their timetables and teachers who covered their subjects' standard content, frequently through formal learning process. Students were required to listen to their teachers, work individually or in groups, and predominantly reproduce knowledge in assessments (Lipowsky 2015).

During the school closures, existing inequalities connected to different socioeconomic situations have increased mainly due to the following reasons: (i) lack of resources, including access to educational technologies and the Internet; and (ii) lack of physical spaces to carry out home-based learning among families from poorer backgrounds, who lack the basic skills to support their children, especially regarding secondary education. Baker, J. P., A. K. Goodboy, N. D. Bowman, & A. A. Wright (2018).

There is some evidence that school closures can produce significant losses in educational achievement, in particular for disadvantaged students. There are serious challenges to quality and effectiveness in online learning which largely remain unaddressed due to overflowing self-congratulatory and feel-good sentiments. Will the school leaders be willing to think out of their box to recognize, understand, and address these critical issues? During the SFH implementation period (March to early June 2020), stakeholders faced many obstacles, especially schools that suddenly had to apply SFH. The application of SFH has presented challenges in implementing online learning systems, especially in the use of facilities.

In many countries, these factors have resulted in a large gap in how children have been learning during this emergency period. In developing countries like Netherland, in which the majority of students do not have access to the Internet and adequate learning environments, such discrepancies are even more apparent. Similar challenges have also been faced also in Malaysia. To overcome these difficulties, expertise suggests that institutions and schools should provide more adequate e-learning platforms to increase access to the Internet and develop an interactive learning approach. Moreover, it is necessary to provide workshops or training for teachers and students to improve their technological and pedagogical competencies in online learning. The question of inclusion is central when we consider emergency remote teaching. Inclusion may have different characteristics across countries.

The school lockdown confronted teachers, students, and parents with an entirely new situation (Huber and Helm 2020). Continued teaching and learning were only possible through alternative means of schooling. Teachers had to change to online teaching, requiring them to use various digital tools and resources to solve problems and implement new approaches to teaching and learning (Little J.W, 2020). Beyond instructional goals, teachers were also required to maintain contact with their students to account for the social integration of their learning groups.

3. NEED AND SIGNIFICANCE OF THE STUDY

In Malaysia, the decision to close or to reopen schools during MCO is done based on the standard operating procedures (SOP) outlined together with the Ministry of Health Malaysia (MOH) and also the National Security Council (MKN). The scenario of the classroom is changing. There is a technological gap between the progress of the society and instructional activities of the teacher in the classroom.

In Malaysia, as one of developing countries there are often the test bed for exploring the possibilities and unique platform for experiencing the purpose technology from different countries. In this advance digital revolution era of mobile technologies, the transformation hierarchy model of teaching and learning model confronts two major issues; the first is the problem of having managed learning through intermittent connection, meaning responsibility for their own learning and benefits from having system track and manage learning. The second issue is cross platform solutions; say that all learners have access to all materials independent of particular system preferences.

With these issue and challenges there's a templates and tools that populate learning object models will become prevalent and address device independent learning that the major e-learning vendors will come up with proprietary solutions to e-learning, largely helper applications that manage what you have done while offline. Eventually a consortium or an independent group will develop an open solution that will drive adoption. In longer term, this will happen as cost drops, product power improves and design takes into account a wider range of learning styles and lifestyle needs as a true mobile learning

4. LITERATURE REVIEW

The spread of COVID-19 has forced millions of students and teachers to move their communication online. The schools are closed until further notice and we have to adapt to a new lifestyle. Teachers and administrators are working hard during lockdown trying to keep students on track, shifting to online learning within the shortest time (Stiftung, B.ed. 2018). Although technology evolution now allows many things, we haven't believed possible, the shift to e-learning doesn't go as smoothly as we want it to be. Facing the pitfalls of digital learning may be discouraging and frustrating both for teachers and students.

Governments throughout the world are still adapting to the situations leading to a new normal in their countries. Education sector is amongst the most impacted sectors by the pandemic Online learning or home-based learning using technology and devices replacing face-to-face learning. Ministries of education in different countries have recommended or made it mandatory to implement online learning at all school levels in various countries. This decision has also been supported by UNESCO, which has declared that online learning can help stop the spread of the virus by avoiding direct interactions between people. UNESCO has additionally provided a list of free educational platforms and resources that can be used for online learning according to the needs of each educational institution, providing social care and interaction during school closures. Many schools and universities are already projecting their upcoming learning year in a stay-at-home fashion. This necessary move shifts what is considered essential for learning. No longer are books, pens, and backpacks in the necessity list, but a computer, cell phone, or tablet, and an internet connection.

4.1. Online Learning

In Malaysia, the formal face-to-face classroom learning for around 4.9 million students in preschools, primary schools and secondary schools nationwide has disrupted twice, in March and October 2020. However, the MOE has decided that, despite the MCO teaching and learning activities should not be stopped. Teachers were advised to find the alternative approaches for their teaching and learning to either online or offline which include using electronic devices.

There have been many discussions about online learning. Online learning programs are truly ubiquitous, and for this reason they offer attractive solutions to educating large numbers of geographically diverse populations. They allow standardized educational content to be easily distributed and updated. Learners gain control over the time and place of learning, while programs provide automated real-time feedback for teachers and learners. Moreover, rather than move away from teacher-centered pedagogy, educators enhance and extend existing curriculum with e-learning opportunities. Today's students are "do-it-yourself" learners (Jenkins, D., 2001).

Today's students are "do-it-yourself" learners (Nussbaum-Beach & Hall, 2012). According to a study, students who were born after 1980 are comfortable with innovations & the way that they learn is trial and error situated. The main characteristic of these students is that they prefer to get information quickly and use multi-modal or multiple communication ways to e-communicate with tutors and friends and to access information (Oblinger & Oblinger, 2005).

Today's students are "do-it-yourself" learners (Nussbaum-Beach & Hall, 2012). According to a study, students who were born after 1980 are comfortable with innovations and the way that they learn is trial and error situated. There are a multitude of projects that have been created and submitted by various institutions, local authorities and individuals towards learning online. The education system in primary schools also shows a trend and a clear perspective towards online learning in schools. In this case, the teachers and students need to get more familiar with some technologies and start using smart phones and tablets for their teaching and learning in the school (Barber, W., King, S. & Buchanan, S., 2015).

Although only a few studies focused primarily on the social presence in online teaching and learning the vast majority of the papers examined included issues related to this presence and highlighted its centrality when it comes to teaching and learning effectiveness. (Donnelly, D. F. & Hume, A., 2014). The ability of learners and teachers to interact, collaborate and build relationships with other members was a source of satisfaction for students and greatly influenced the cohesion of learning communities the co-construction of knowledge among participants (Tarman, B., 2020). The impact of online teaching and learning practices Only found scarce interactions and difficulties in building relationships with classmates to have little impact on teachers' learning and focused on course content to compensate for these social limitations (Lemay, D. J., & Doleck, T., 2020). Out of the social affordances of online tools, collaboration was seen as a key (Hunter, L., & St Pierre, L. 2016). and an effective approach to social presence included consistent participation, prompt communication, regular group discussion, timely and relevant contributions and commitment to the task.

The process for selecting the literature included in the current review started with a search in the databases Web of Science (main collection) and Education Resources Information Centre (ERIC). Publications whose title contained the term 'online learning' (or the terms 'digital learning' or 'e-learning' or 'web-based learning' or 'remote learning' or 'distance learning' or 'virtual learning') and which responded to the descriptors/topics 'teacher education' or 'teacher training' or 'teacher preparation' were sought. Although the concepts of online, e-learning, virtual, digital, web-based, remote or distance learning are rather different, they were considered relevant for the purpose of this study of examining any kind of practice in which the teaching and learning process is mediated by the use of technology in a remote scenario.

4.2. The technological challenges and Teacher's Adaptation Process

The lack of prior adoption of technology in the classroom has resulted in a difficult adoption of it during the pandemic. Teachers and professors accustomed to in person, chalk-and-board teaching are now facing a screen, a webcam, and a challenge: to adapt their past methods to new platforms. The issue at hand is developed in three levels. First, the adoption and usage of technology by teachers; secondly, the adaptation of class material to either a remote learning cloud platform or a format for a Zoom call; and thirdly, how to regulate and maintain the interactions and feedback loops necessary to engage students (Alrefaie, Z., Hassanien, M., & Al-Hayani, A. 2020). The problem's roots are varied. On one hand, some institutions can't access these technologies due to lack of budget, and in other cases such as in the United Kingdom, the use of digital technologies in the classroom hasn't been properly considered and promoted by the government as the future of teaching

4.3 Pedagogical challenges

There is not only innovation linked to technological aspects but also the emergence of new pedagogical aspects. Online learning implies revising the approaches used in face-to-face lessons. Changes in society, student expectations, and technology were already motivating university and college faculty and instructors to rethink pedagogy and teaching methods before the pandemic (Bandura, A. 1997). Apart that increased emphasis on applying knowledge to meet the demands of 21st century society, using skills such as critical thinking, independent learning, the use of relevant information technology, software, and data within a discipline, and entrepreneurialism. The development of such skills requires active learning in rich and complex environments, with plenty of opportunities to develop, apply, assess and practice such skills. Not every student in a class learns a subject in the same way and similar is the case

with the way you evaluate them. Teachers would be eager to come up with creative ways of assessing their students and these approaches may be initiated after studying their learning styles. However, if the management insists on standardized testing methods, it will be a tough job for teachers. This forces them to shift their approach of teaching and limits the scope of creative ideas to uplift the progress of the students.

4.4 Social challenges

When we are teaching in a remote learning setting, we'll see students facing a variety of struggles. Some of these are specific to remote learning, such as not feeling connected with the teacher or not knowing how to handle the level of independent work. However, there are also issues students wrestle with that may be true in the traditional classroom, but they are magnified during online learning (Chiero, R., Beare, 2015). From one moment to another, they went from going to school where they shared a class schedule with related spaces for all their different classes (for example, art classes, physical education, playing sports on the fields at school, participating in class with their teachers, and sharing their rest time with their classmates) to being in front of a computer and trying to advance their education without receiving any type of training for this activity. Social-emotional relationships are very important, even if it is only within families. If we do not interact with other people, we feel that we are sick or that we lack a part of the body (Fletcher, T., & Bullock, S. M., 2015).

On the other hand, from teacher's opinion they have no problem with supporting their children's learning process because they know the teaching methodologies, strategies, and techniques that they use daily. But this topic surprised us all and I must honestly say that all teachers are also learning about different technological tools to try to find a quality education in the midst of the current challenge where children are at a distance. For example, we have to learn on the go how to use applications to record and edit videos and learn to manage programs to be able to give virtual classes (Heinerichs, S. 2016). We have to learn how to use programs such as Zoom, Google Hangouts, conduct video calls via WhatsApp, among other applications and technological tools which were not previously known to all teachers or to parents, whether Latino or not, which is a huge challenge for today's education because, in a surprising way, technology became the backbone for continuing with all educational processes in the world. Teacher's also help them solve basic internet connection problems or manage programs to connect to virtual classes because not everyone has the same knowledge and skills for managing ICT, and they have not been trained to support the teaching of their children in this way.

On the other hand, it is evident that all families do not have the technological materials or equipment, which is a bit difficult because in many occasions the only way for the virtual classes to function is that all the parties involved, the families and the teacher, must learn to be able to

teach – from the handling of technological applications to a teaching technique or strategy. For this, the teacher must have a lot of patience, which allows teaching the adult so that he can help the teaching process of his child.

As for conclusion continuing advances in digital technologies, social media, and mobile devices such as smartphones and tablets, give the end user, the student, much more control over access to and the creation and sharing of knowledge. This empowers students, and faculty and instructors are finding ways to leverage this enhanced student control to increase their motivation and engagement. More recently, developments in artificial intelligence for teaching and learning, virtual and augmented reality and simulations and serious games have further emphasized the importance of technology enabled learning

5. METHODOLOGY

In order to analyse experiences, opportunities, open challenges and lessons learned regarding remote teaching during the emergency, a qualitative method was used based on a two-step process. The first step consisted a Qualitative study which involved 4 school principals from Grade A and Grade B schools which is selected from four state which is Selangor, Johor, Kedah and Kelantan. An interview question Snowballing (Cooper and Schindler, 1998) and theoretical sampling (Minichiello, 1991) are the combined selection procedures that will be used to carry out for this qualitative research. The investigation will be end when the data collected is considered to be at the saturation level.

The naturalistic inquiry technique will provide a set of data which is not biased where the real problem can be understood. The results from the interview discussion represented the basis for the second step, in which starting from the main issues that emerged from the online discussion among researches, professors and also Higher Education Offices from Ministry of Education and State Education Officers. The discussion enabled the participants to discuss and compare their experiences, primarily related to the remote teaching. We collected their opinions and experiences in anarrative way (Creswell, J.W 2003). In these ways, we analyzed and understood the challenges and opportunities as well the perceived need to accelerate innovation in online learning, considering pedagogical, social and technological points of view. The discussion was in two phase which is phase one quality method completed in 30 days with four principles. After that the online interview discussion conducted in 3 weeks time in narrativeway.

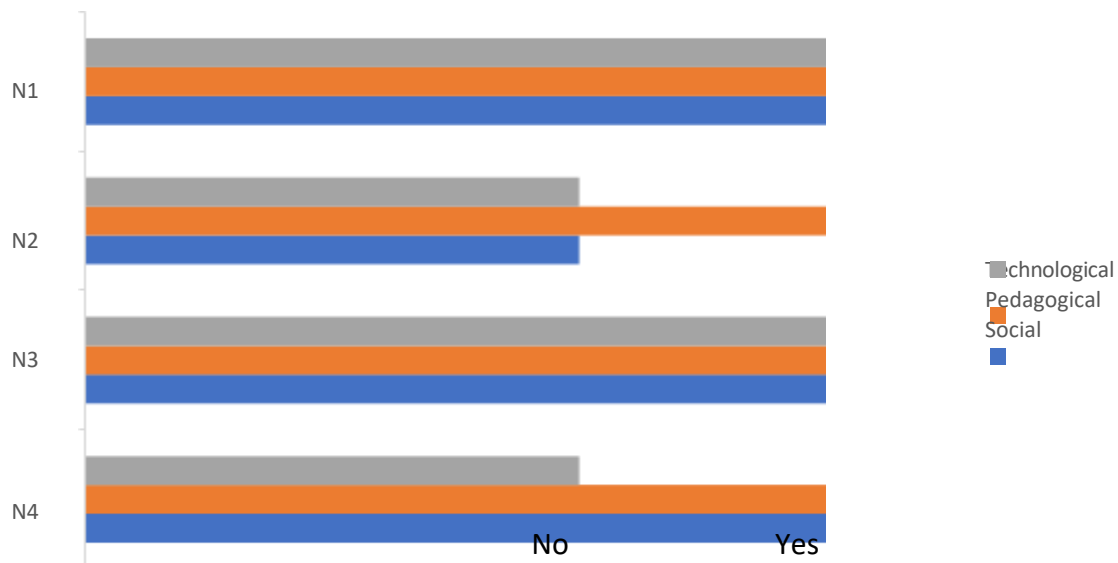
5.1 Results

Matrix Methodology in the appropriateness for the online environment

Table 1: Challenges pattern that face by teachers and principles

Respondent	Social challenges	Pedagogical challenges	Technological challenges
N1	Yes	Yes	Yes
N2	No	Yes	No
N3	Yes	Yes	Yes
N4	Yes	Yes	No

Figure :1 Pattern of challenges that indicated by color bar.



5.2 Discussion

Referring to Table 1, social challenges show a high rate of 75% and three respondents support that social challenges represent a good opportunity to acquire practices that promote independence and responsibility from the students' side. However, one of the main limitations is the loss of human interaction between teachers and students as well as among students, while only one respondent is less supportive of this factor. This is supported by the following statement:

Human interaction is fundamental, especially for young students (secondary, primary schools) that need to learn. Only good professors/teachers can do it. We need face-to-face interactions, we need to feel emotions, and that cannot be given by a 100% remote experience. (N1)

Although the use of ICT "gadgets" is like "an extended arm" for students around the world who feel comfortable with them, there is no substitute for proper teacher-student interaction. (N3)

Comparing face-to-face learning with online learning brings forth significant deficiencies in the online mode such as lack of human connect, absence of opportunities of collaborative learning, teacher supervision and the most glaring being lack of opportunities for hands-on learning in complex subjects such as science and mathematics. Besides, amid the rush of hosting online classes the best teaching practices such as addressing learners Multiple Intelligences (MI) (N2)

This rather psychological factor is still highly affecting students' motivation and learning progress. Being in the classroom, students got used to instant eye-to-eye communication with each other allowing reacting together, sharing the experience, joking, & making a non-verbal contact, strengthening the social skills. For many students, a classroom has been a kind of sanctuary, which is now taken away. It's not a surprise most of them feel isolated, scared by the pandemic, parents' job loss, friends' disconnection.

From my opinion education is not only about gaining knowledge, it's also about the interaction between students and teachers. In today's world, teacher responsibility is not only to provide e-learning but support the students, stay connected, and keep the integrity within the classroom as well. (N3)

For the pedagogical challenges' aspect, interviews show that all the respondents show disappointment about pedagogical challenges in online learning. There is not only innovation linked to technological aspects but also the emergence of new pedagogical aspects. Online learning implies revising the approaches used in face-to-face lessons. Experiences of social distancing during the pandemic have enabled us to understand that:

Pedagogical patterns must be different in virtual classrooms. In the virtual classroom, the educator is more like a moderator and consultant, and lessons cannot be arranged as in a physical classroom. Therefore, learning, especially guidance and feedback, should be given in a different way. (N3)

Using tools like Mentimeter or Google Docs, or even chart paper and whiteboards (bonus if students must move in order to join the conversation), make it routine for students to engage nonverbally with the material and their classmates. Ask students to respond to others' ideas during or after discussion, synthesize lesson concepts after direct instruction, or echo important moments or beautiful language from their reading. (N2)

If more students want to contribute to discussion than time allows, use the chat space as a parking lot to capture ideas you'll return to later. (N2)

It is difficult to assess cognitive aspects because of the intervention of parents to provide answers to their children, so the assessment is not fair enough to describe the understanding of students. (N1)

Moreover, due to the lack of proper digital devices, some students were forced to use a smartphone to watch lessons without optimized digital content. Although mobile learning offers the possibility of ubiquitous computing, there are many technological limitations related to the inferior functionality involved compared to desktop computers. It is also necessary to deal with the issue of optimizing the learning of digital content for mobile devices. Optimizing content allows reducing the time spent using smartphones, which represents a critical issue for students' levels of attention and concentration.

In this case, IT infrastructure is playing a fundamental role. I am not talking about the lack of proper digital devices. You cannot ask a boy or girl to spend six to eight hours a day watching lessons on a smartphone. This is mainly also due to the lack of optimized digital content. I think the opportunity, in the medium to long term, is that we understand how to be connected, what to say, what to ask students. (N2)

During the online lectures, it's hard to keep students engaged without a teacher's physical presence and face-to-face contact. Moreover, a key concern is connected to science labs, impossible to put into practice without in-person instructions and courses relying mostly on hands-on work.

Hard to engage students during the online lessons through Power Point presentations, short videos, quizzes, on-the-go recordings and bite-size learning. To ensuring constant contact: tracking the progress and giving feedback is another step to keeping each student engaged. (N4)

However, for the technological challenges' aspect, there are two respondents is less supportive and another two respondents agree with this aspect. Millions of people around the world are experiencing technical difficulties because of the high usage rate of online learning systems, video streaming software, & other digital tools. The platforms are overloaded: poor quality video and audio, internet problems. Internet connection is either unstable or the current data plan is not enough to cover the progressive e-learning needs. Students in both urban and rural areas are struggling with the "homework gap". Teachers are trying to manage the bad internet connection during the online lessons

Not every student & teacher has a personal gadget to use for online learning. Many of them are supposed to share the laptops and computers with their parents, sisters/ brothersto stay on track.

Another problem everyone's faced is a computer crash that usually happens at the most unexpected moment. (N2)

In other way it is hard for teachers, students, and parents to start using a learning management system or any other digital tool out of nowhere without additional training. They could be overwhelmed by the amount of data they deal with trying to go digital, as well as frustrated facing the unknown.

An additional class of computer literacy for both teachers and students is always a goodidea. Besides, many digital tool providers offer customer support as well as a large learning base to their users to get armed with tutorials. (N2)

For us to think of a frictionless digital classroom, we must rethink the role of technology in education and project the importance of its role in the future of teaching and learning. The last decade has sought to think of technology as a mere tool of improvement for students, when it should be developed as the keystone of the classroom of the now present, not future.

Not every student & teacher has a personal gadget to use for online learning. Many ofthem are supposed to share the laptops and computers with their parents, sisters/ brothers to stay on track.

Another problem everyone's faced is a computer crash that usually happens at the mostunexpected moment. Some of students don't have laptop or gadgets to use during the quarantine, and no strict time frames are defined for having the assignments done (in case the families should share the gadgets). (N4)

Another factor the increased emphasis on applying knowledge to meet the demands of 21st century society, using skills such as critical thinking, independent learning, the use of relevant information technology, software, and data

within a discipline, and entrepreneurialism. The development of such skills requires active learning in rich and complex environments, with plenty of opportunities to develop, apply, assess and practice such skills. Educating students with the skills to manage their own learning throughout life, so they can continue to learn after graduation. Life-long learning, especially given expectations about rapid developments impacting the future of work, is now an imperative of governments around the world committing to developing a skilled workforce. With the pandemic likely to induce a global recession, demonstrable and certifiable skills will become key to securing and retaining work.

Continuing advances in digital technologies, social media, and mobile devices such as smartphones and tablets, give the end user, the student, much more control over access to and the creation and sharing of knowledge. This empowers students, and faculty and instructors are finding ways to leverage this enhanced student control to increase their motivation and engagement. (N1).

6. RESULTS OF THE FORUM DISCUSSION: ADAPTIVE LEARNING AND CHALLENGES OF REMOTE TEACHING

Emergency remote teaching has given a significant boost to online learning, opening up new opportunities and reflections for the educational system. According to the discussion carried out within the forum, the COVID-19 crisis experience is presenting different challenges that should be addressed to develop new methodologies and pedagogical approaches, infrastructure and platforms specifically designed for online teaching. These new methodologies need to be developed in an interdisciplinary and holistic perspective that (following the responsible research and innovation approach) will anticipate and assess potential implications and social expectations. Indeed, the COVID-19 emergency has made clear that technologies alone do not represent a panacea. The long-term inequality gaps between students in different situations in education systems have frequently been highlighted during the COVID-19 pandemic period. Students and teachers have faced different obstacles in remote teaching due to the existing limitations related to technological, pedagogical and social challenges, which will be analyzed in the following sections.

6.1 Social challenges

Students' attitudes and dispositions are influenced to a great degree by the support they receive from families and teachers and by the role models they are exposed to. Different forms of support from families and teachers, including parental emotional support and teacher enthusiasm, are found to be important for the development of positive attitudes towards learning and can ensure that students acquire the attitudes and dispositions that can maximize their ability to make the most of online learning opportunities. Yet, some families and teachers may struggle to provide such support especially during the pandemic crisis -because of a lack of time, insufficient digital skills or lack of curricular guidelines

Education systems should aim to strengthen engagement between schools and parents in order to improve information and guidance to parents on effective practices for supporting their children's learning. At the same time, teachers need support to incorporate technology effectively into their teaching practices and methods and help students overcome some of the difficulties that are associated with this form of learning environment.

Supporting teachers' training about the use of digital resources for pedagogical practice and promoting teaching practices adapted to this context is key to ensure that ICT is leveraged effectively

Distractions are a reality of remote learning, a delivery or into the home or office can be disruptive for everyone involved, if you're in the middle of a virtual classroom session. Apart that time management for student becomes more challenging. Time management is perhaps the most difficult challenge for students to overcome because it depends entirely on self-motivation. Students need to be serious about their education, learn how to manage time and set their daily schedule, and learn to study despite the constant distractions.

To overcome this problem students may think about building a schedule or figuring out when you're going to do what you're going to do and then sharing that with the help of parents in your house. Also, parents can prepare a quiet time and place to complete their children homework, if possible, even if that time is late at night.

If they get distracted by social media or browsing the internet, use tools to block out these and other time-wasters when you need to focus on school. Also creating a to-do list for the week or each day with what you need to get done can help you determine the best times of day to tackle each task.

6.2 Pedagogical challenges

After instructional delivery which teaching and learning here comes assessment where educator measure learning activities to ascertain the instructional objectives through test, quiz and examination. (Samath. F, 2010), there exists numerous literatures on test and measurement theory and analysis with little details on planning, development and test items writing by instructors. In online learning, assessments are often carried online whereby instructors are limited to proxy supervision of learners making it impossible to regulate and control cheating MOE (2010). There are several students testing formats that are applicable with e-learning and according to (Creighton, 2003) such ICT-enhanced testing formats include constructed-response, performance-based formats, sentence-completion or short-answer, matching, true-false and cloze-procedure. An open question is the use of online learning for young children in kindergarten. For example, primary and preschool teachers shared children's songs with parents, short educational videos with simple games and readings told by the teachers to maintain a psychological and pedagogical contact with children. There is a wide debate in the literature related to the types of consequences of children's use of ICT devices before they reach school age. Families also have different attitudes towards technology and online learning.

Parents who were by now against digital devices and encouraged their children not to use them, even for learning purposes, faced that their children didn't want to use these devices, as they didn't actually know how to use them. This caused in many families a huge issue. I believe that ICT technologies and devices need to be used by children even in their early ages, but there is a need for control over what and how they use them.

Learners and teachers should support each other, but teachers may lose their position in learning: learning will go in the direction of cooperation. The older generations need to catch up with the younger generations' use of IT. Gen Z in general functions in different online communities quite naturally. If there is a joint shared interest it is going to work, I believe.

6.3 Technological challenges

Technological challenges are primarily related to a lack of Internet connectivity and electronic devices. This problem may increase inequalities through uneven access to the technology needed by students and teachers. Indeed, not all learners have access to the necessary technologies to take advantage of online education such as a fast Internet connection and a powerful computer.

Just think of families where there is more than one child in school with no or one computer. This means that in parallel only one child can take part in a digital online education course.

Another important aspect is how well teachers are prepared and engaged in online learning. Teachers need to be involved in planning so that technology does address their instructional needs (Davis, N., Preston, C, 2009). If not, they will not continue to embrace digital technologies once things have returned to normal. Teachers also need to be

sufficiently trained, accommodating for their level of comfort and experience with technology. Local technology champions who can share best practices with colleagues are invaluable in this regard.

7. CONCLUSION AND DISCUSSION

The key to delivering any good training is planning and preparation, and remote learning is no exception to this rule. By taking the proper time to plan and keep participants informed, you will go a long way toward avoiding some of these remote learning challenges. Nonetheless, in spite of the pandemic, opportunities to give and receive help crop up when least expected. For instance, Pedagogue an online social network for educators possesses features that enable fast communication with students and their families, flexibility and resources for planning lessons and projects and a community of fellow educators who can provide insight and ideas for meeting the challenges of emergency remote teaching. In addition to the technology that's available, school districts can also reach out to local or state agencies and organizations. An organization such as *MDEC and YTL* that partners with other nonprofits, started weekly check-ins immediately after the shut-down in March last year and has provided their services for students remotely. Furthermore, other nonprofits and corporations have greatly pivoted to help provide electronic devices and internet connectivity. Therefore, while remote teaching entails some difficult issues, it still presents a chance for innovation, creativity, and an opportunity to broaden communication between home and school. Also, educators can contact local organizations to help with this endeavor; plus, students would gain experience to acquire the skills and self-discipline to succeed in the virtual workplace.

REFERENCES

- Alrefaie, Z., Hassanien, M., & Al-Hayani, A. (2020). Monitoring Online Learning During COVID- 19 Pandemic; Suggested Online Learning Portfolio (COVID-19 OLP). *MedEdPublish*, 9(1). <https://doi.org/10.15694/mep.2020.000110.1>
- Barber, W., King, S. and Buchanan, S., 2015. Problem Based Learning and Authentic Assessment in Digital Pedagogy: Embracing the Role of Collaborative Communities. *The Electronic Journal of E-Learning*, 13(2), pp. 59–64.
- Bandura, A. (1997) *Self : The Exercise of Control*. New York: Freeman.
[Google Scholar].
- Baker, J. P. , A. K. Goodboy, N. D. Bowman, and A. A. Wright . (2018). “Does Teaching with PowerPoint Increase Students’ Learning? A Meta-analysis.” *Computers & Education* 126: 376–387. doi:10.1016/j.compedu.2018.08.003.
[Crossref], [Web of Science ®], [Google Scholar]
- Chandler, D. (2017) *Resilience – The governance of complexity*, London: Routledge
- Chiero, R., Beare, (2015). Evaluating the effectiveness of e-learning in teacher preparation. *Educational Media International*, 52(3), pp. 188–200. <https://doi.org/10.1080/09523987.2015.1075101>
- Creighton, T. (2003). *The Principal as Technology Leader*. California: Corwin Press, Inc.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Designs: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches (2nd ed.)*. California: Sage Publication Inc.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (1998). *Business Research Methods*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Davis, N., Preston, C., (2009). ICT teacher training: Evidence for multilevel evaluation from a national initiative. *British Journal Educational Technology*, 40(1), 135–148.
- Donnelly, D. F. and Hume, A., 2014. Using collaborative technology to enhance pre-service teachers’ pedagogical content knowledge in Science. *Research in Science & Technological Education*, 33(1), pp.87. <https://doi.org/10.1080/02635143.2014.977782>
- Eder, R.B. The remoteness of remote learning. *J. Interdiscip. Stud. Educ.* (2020), 9, 168–171.
- Fletcher, T., and Bullock, S. M., (2015). Reframing pedagogy while teaching about teaching online: A collaborative self-study. *Professional Development in Education*, 41(4), pp.690-706.
- Gordon, A.L. (2020) Creative approaches to nurturing resilience of trainee teachers, *Impact Journal of The Chartered College of Teaching*, Issue 9.
- Heinerichs, S. (2016). Using Flipped Classroom Components in Blended Courses to Maximize Student Learning, 11(1), pp. 54–57. <https://doi.org/10.4085/110154>.
- Huber, S. G. & Helm, C. (2020). Lernen in Zeiten der Corona-Pandemie. Die Rolle familiärer Merkmale für das Lernen von Schüler*innen: Befunde vom Schul-Barometer in Deutschland, Österreich und der Schweiz. [Learning in Times of the Corona Pandemic. The Role of Family Features for the Learning of Students.
- Hunter, L., & St Pierre, L. (2016). Online Learning: Report to the Legislature. *Washington Office of Superintendent of Public*

Instruction.

- Jinkins D. (2001). Impact of the implementation of the teaching-learning cycle on teacher decision-making and emergent readers. *Reading Psychology*, 22(4), pp. 267-288.
- Lemay, D. J., & Doleck, T. (2020). Online Learning Communities in the COVID-19 Pandemic: Social Learning Network Analysis of Twitter during the Shutdown. *International Journal of Learning Analytics and Artificial Intelligence for Education (IJAI)*, 2(1), 85. <https://doi.org/10.3991/ijai.v2i1.15427>.
- Little J.W. (2002). Professional community and the problem of high school reform. *International Journal of Educational Research*, 37(8), pp. 693-714.
- Lipowsky F. (2015) Unterricht [Instruction]. In E. Wild & J. Möller (Eds.), *Pädagogische Psychologie* (2nd ed., pp. 69-105). Heidelberg: Springer.
- Minichiello (1991). *In-depth Interviewing; Researching People*. Cheshire, Melbourne: Longman. Ministry of Higher Education (2010). Tenth Malaysia Plan: 2010–2015, Putrajaya: Ministry of Higher Education (MOHE).
- Selwyn, N. (2012). *Education in a Digital World: Global Perspectives on Technology and Education*. New York, London: Routledge. [Crossref], [Google Scholar]
- Stiftung, B. , ed. (2018). *Lehramtsstudium in Der Digitalen Welt: Professionelle Vorbereitung Auf Den Unterricht Mit Digitalen Medien?! [Teacher Education Studies in a Digital World: Professional Preparation for Teaching with Digital Media?!]*. Gütersloh: Bertelsmann. [Google Scholar]
- Samath, F. (2010). *Education Reforms Herald Digital Learning, Radical Changes*. Retrieved October 10, 2010, from <http://ipsnews.net/news.asp?idnews=51995>.
- Tarman, B. (2020). Editorial: Reflecting in the shade of pandemic. *Research in Social Sciences and Technology*, 5(2), i-iv. <https://doi.org/10.46303/ressat.05.02.ed>
- UNESCO. COVID-19 Educational Disruption and Response (2020) Available online:<https://en.unesco.org/covid19> (accessed on 30 July 2020).

KERANGKA KONSEPTUAL ORGANISASI PEMBELAJARAN DI KOLEJ VOKASIONAL

Ahzan Salvina Wati Ahmad¹Jamal @ Nordin Yunus,Zahari Hashim

*Fakulti Pengurusan dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim,
Perak Darul Ridzuan.
ahzansalvina78@gmail.com
zahari@fpe.upsi.edu.my*

ABSTRAK

Konsep organisasi pembelajaran di Kolej Vokasional adalah satu usaha berterusan untuk mengembangkan proses pembelajaran dalam kalangan pensyarah dan prosesnya kini diterima oleh banyak pihak sebagai keperluan persaingan dalam persekitaran yang tidak dapat dijangkakan. Kolej Vokasional semakin dicabar kerana telah diartikulasikan secara meluas bahawa penciptaan pengetahuan dan pembelajaran berterusan pada tahap individu, pasukan, dan organisasi adalah satu-satunya sumber kelebihan daya saing yang mampan. Masa depan Kolej Vokasional tidak akan dapat berkembang seiring dengan perkembangan semasa dalam mempersiapkan pelajar untuk dapat memasuki pekerjaan di industri kecuali semua pensyarah mempunyai kerangka kerja yang koheren berdasarkan Model Pembelajaran Organisasi oleh Peter Senge yang dijadikan landasan bagi memantapkan pengetahuan dan idea untuk meningkatkan keupayaannya. Walau bagaimanapun, kerangka kerja di Kolej Vokasional harus menetapkan garis panduan untuk membina organisasi pembelajaran di kalangan pensyarah di Kolej Vokasional untuk mempersiapkan dan meningkatkan tahap organisasi pembelajaran di kalangan pensyarah di Kolej Vokasional. Kertas konsep ini mencadangkan arah yang jelas dalam merancang, melaksanakan dan menilai keperluan pendidik dalam usaha mengubah Kolej Vokasional menjadi organisasi pembelajaran yang berjaya. Untuk meneroka dan mengesahkan kesesuaian model yang dicadangkan dengan sampel yang dipilih, penyelidik jugamencadangkan agar kaedah analisis statistik Exploratory Factor Analysis (EFA) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk mengesahkan model organisasi pembelajaran yang dicadangkan di Kolej Vokasional.

KATA KUNCI: *Organisasi pembelajaran, Kolej Vokasional, EFA*

1. PENGENALAN

Kata kunci yang popular dalam dunia pendidikan pada masa kini ialah Pendidikan 4.0. Apakah yang dimaksudkan dengan Pendidikan 4.0? Adakah pensyarah di Kolej Vokasional benar-benar memahami Pendidikan 4.0 atau mereka hanya mengikuti apa yang dilakukan oleh organisasi yang lain? Bagi memahami Pendidikan 4.0, penting untuk memahami Revolusi Perindustrian (IR) 4.0. Teknologi baru yang berkembang dengan pantas secara eksponensial dan tidak ada sejarah sebelumnya menandakan permulaan evolusi, sehingga dipanggil teknologi yang terkini (Hussin, Anealka, 2018). Kemajuan ini dipimpin oleh kemunculan kecerdasan pembuatan, robotik, *internet of things*, kenderaan *autonomous*, bio dan nanoteknologi, percetakan 3-D, sains bahan, pengkomputeran kuantum dan tenaga simpanan (Diwan, 2017). IR 4.0 tidak hanya mempengaruhi perniagaan, kerajaan dan masyarakat, tetapi juga mempengaruhi pendidikan yang juga dikenali sebagai *Education 4.0*. Begitu juga dengan Transformasional Pendidikan TVET (2012) yang berlaku di Malaysia adalah untuk meningkatkan keupayaan institusi dan sistem TEVT untuk terus kekal kompetitif dalam suasana pasaran yang sentiasa berubah. (Padzil, A.

S. N. A., Hamzah, R., & Udin, A., 2011). Oleh yang demikian, pensyarah di Kolej Vokasional mesti belajar lebih pantas daripada sebelumnya dan mempersiapkan diri dengan pengetahuan yang terkini. Kolej Vokasional perlu melengkapkan pelajar dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk berjaya dalam masa depan yang tidak menentu dan sentiasa berubah. Walau bagaimanapun, untuk mengelakkan Kolej Vokasional kelihatan sama seperti generasi yang lalu maka, pensyarah perlu mengembangkan pedagogi dan amalan yang diperlukan untuk memenuhi pelbagai keperluan pelajar abad ke-21 (Schleicher, 2018), Dalam konteks ini, Kolej Vokasional harus dilihat sebagai organisasi pembelajaran, yang di anggap ideal untuk menangani perubahan persekitaran luaran, untuk mengurus perubahan organisasi, inovasi serta keberkesanannya (Kools & Stoll, 2016). Seiring dengan dunia industri yang semakin berkembang, pensyarah di Kolej Vokasional harus digalakkan untuk memperluaskan ilmu dan kemahiran (Ahmad, Mohd & Jalani, Noor Hisham & Hasmori, Annas, 2015). Organisasi

pembelajaran dikembangkan untuk mendorong dan mamaksimumkan pembelajaran pada tahap individu, berpasukan dan organisasi (Dadang Hartanto, 2020). Pembelajaran pada tahap individu berlaku apabila mereka belajar secara bersendirian. Manakala pada tahap berpasukan pula, keterlibatan ahli akan berkembang dengan lebih ramai kerana mereka memerlukan kemahiran yang dipunyai pada ahli pasukan yang lain. Begitu juga dengan tahap organisasi, kesemua ahli dalam organisasi akan terlibat dalam proses pembelajaran.

2. ORGANISASI PEMBELAJARAN : KAJIAN LITERATUR

Konsep organisasi pembelajaran mula mendapat perhatian pada akhir 1980-an. Secara amnya organisasi pembelajaran adalah dipersetujui sebagai satu keperluan dan sesuai untuk mana-mana organisasi berkenaan dengan kemampuan pembelajaran organisasi yang menjadi satu-satunya kelebihan daya saing yang mapan di masa depan. Konsep yang boleh digunakan untuk penjelasan yang lebih lengkap, pemahaman dan aplikasi yang lebih luas dalam pengurusan organisasi moden adalah teori organisasi pembelajaran (Senge P., 2014). Sebilangan besar sarjana melihat organisasi pembelajaran sebagai konsep pelbagai peringkat yang melibatkan tingkah laku individu, kerja berpasukan dan amalan serta budaya menyeluruh organisasi (Kools & Stoll, 2016). Tujuan pembelajaran bukan sahaja meningkatkan pengetahuan dan kemahiran ahli dalam organisasi tetapi juga pengembangan dan pertumbuhan organisasi dan membina organisasi pembelajaran dinamik yang fleksibel (Saadat, Vajiheh & Saadat, Zeynab, 2016). Organisasi pembelajaran memberikan peluang untuk pensyarah bagi mendapatkan pengetahuan yang betul pada masa yang tepat yang bersesuaian dengan lokasi pembelajaran untuk kekal bersaing (Hussein, Norashikin & Mohamad, Amnah & Noordin, Fauziah & Amir Ishak, Noormala, 2014). Organisasi pembelajaran akan mengurangkan jurang terhadap pengetahuan, kemahiran dan kebolehan (Doyle, Alaina & Johnson, Karen, 2019). Bagi membolehkan Kolej Vokasional menjadi organisasi pembelajaran, organisasi perlu mengenal pasti kecekapan mana yang diperlukan untuk mencapai prestasi organisasi secara optimum (Sayed & Edgar, 2019). Organisasi akan sentiasa menerima maklumat bagi memajukan diri tanpa mengira sempadan dan ruang dalam organisasi (Jamal, 2020). Kajian yang dilakukan oleh Julia. C, Marinah & Mahaliza (2020) menunjukkan bahawa organisasi pembelajaran dapat mendorong kepada pembangunan tingkahlaku kerja inovatif. Kesannya kepada institusi TVET akan berlakunya pembentukan pengetahuan yang baru yang akan membantu kepada budaya kompetitif. Organisasi yang dapat memperkenalkan penyelesaian yang kreatif terhadap sesuatu masalah melalui satu elemen yang terdapat dalam organisasi pembelajaran iaitu pembelajaran berpasukan akan memberikan peluang kepada organisasi kemampuan untuk beradaptasi dengan dunia luar (Monika, J. 2020).

3. MODEL ORGANISASI PEMBELAJARAN SENGE (2009)

Senge (2006) menerangkan maksud organisasi pembelajaran sebagai sebuah organisasi yang keseluruhan ahli dalam organisasi berterusan meningkatkan keupayaan yang hendak mereka ciptakan atau wujudkan secara kolektif. Senge mencadangkan lima disiplin iaitu pemikiran bersistem, kecekapan sendiri, model mental, perkongsian wawasan, pembelajaran berpasukan dan

3.1 Pemikiran Bersistem

Keupayaan untuk melihat gambaran yang lebih besar, untuk melihat hubungan antara sistem dan bukannya daripada satu pandangan sahaja. Pemikiran bersistem adalah disiplin utama yang berfungsi sebagai pelengkap dalam membina organisasi pembelajaran. Ia mengintegrasikan empat disiplin lain tetapi juga memerlukan kelebihan disiplin yang lain juga. Oleh itu, pemikiran bersistem membawa kelebihannya yang tersendiri di samping memberikan kelebihan kepada disiplin yang lain juga (Park, Joo., 2008).

3.2 Kecekapan Kendiri

Ini adalah disiplin yang berterusan menjelaskan dan memperdalam visi peribadi, memfokuskan pada diriindividu, mengembangkan keupayaan, dan melihat realiti secara objektif. Ahli dalam sesebuah organisasi perlu mempunyai tahap kecekapan sendiri yang tinggi serta mempunyai keinginan untuk belajar bagi mempertingkatkan ilmu pengetahuan dari pelbagai sudut. Organisasi pula perlu menyediakan capaian bagi memastikan proses pembelajaran yang diperlukan oleh ahli dalam organisasi berjalan lancar serta menyediakan platform kepada

mereka mengaplikasikan pengetahuan dan kepakaran mereka.

3.3 Model Mental

Ianya adalah andaian yang mendalam, generalisasi, atau malah gambaran yang mempengaruhi bagaimana kita memahami sesuatu dan bagaimana kita mengambil tindakan. Ahli dalam sesebuah organisasi mampu membentuk konsep dan kefahaman yang diperolehi mereka melalui pembacaan dan pengamatan masing-masing terhadap kerja-kerja mereka. Dalam masa yang sama mereka menghargai konsep dan kefahaman ahli-ahli lain yang terdapat dalam organisasi. Melalui model mental membolehkan ahli-ahli berfikir secara terbuka yang membolehkan mereka “unlearn” dan “relearn”.

3.4 Perkongsian Wawasan

Keupayaan untuk memahami gambaran masa depan yang kita kehendaki. Melalui perkongsian wawasan ianya dapat mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan. Perkongsian wawasan memiliki kekuatan untuk peningkatan dengan mendorong kepada eksperimen serta inovasi. Perkongsian wawasan juga mendorong perspektif secara jangka panjang. Oleh itu, apa yang diperlukan adalah menghasilkan visi yang berkesan dan berkemampuan untuk terjemahkan sebuah visi ke dalam tingkahlaku yang jelas.

3.5 Pembelajaran Berpasukan

Proses penjajaran dan mengembangkan keupayaan pasukan untuk mencipta hasil (*outcomes*). Pembelajaran secara berpasukan adalah lebih baik jika dibandingkan pembelajaran secara individu. Ini adalah kerana kecerdasan fikiran secara berpasukan berada pada tahap yang tertinggi kerana ianya dilakukan melalui aktiviti perbincangan serta sesi dialog. Pembelajaran berpasukan merupakan faktor yang terpenting bagi organisasi pembelajaran.

4. KERANGKA KONSEPTUAL ORGANISASI PEMBELAJARAN DI KOLEJ VOKASIONAL

Kertas konsep ini mencadangkan pembentukan kerangka konseptual organisasi pembelajaran di Kolej Vokasional dengan menggunakan Model Organisasi Pembelajaran oleh Senge (2006) seperti yang ditunjukkan pada Rajah 1. Pemilihan model organisasi pembelajaran ini kerana ianya yang paling popular dan melangkaui model-model organisasi pembelajaran yang lain. Kajian (Park, Joo., 2008) untuk pengesahan model organisasi pembelajaran di *Vocational High School*, Seoul, analisis *EFA (Exploratory Factor Analysis)* menunjukkan model tersebut adalah *fit* dengan data yang dicerap. Kajian di institusi TVET yang menggunakan model organisasi pembelajaran oleh Senge turut dilakukan oleh Guruge, R., & Arunathileka, S. (2008) di Sri Lanka. Dapatan kajiannya menunjukkan bahawa organisasi pembelajaran dapat diimplementasikan dan dapat diuruskan dengan baik di institusi TVET. Kajian-kajian sebelum ini boleh dijadikan sebagai panduan untuk membina kerangka konseptual organisasi pembelajaran dengan pemilihan sampel yang terdiri daripada pensyarah di Kolej Vokasional, Malaysia dikenalpasti akan menguasai pemikiran dan amalan di masa depan (Nyhan, B. & Kelleher, Michael & Cressey, Peter & Poell, Rob, 2003).

Bagi proses mengimplementasikan organisasi pembelajaran di Kolej Vokasional memerlukan kepada perubahan kognitif. Pensyarah Kolej Vokasional perlu memahami dan mempunyai kesediaan untuk menerima ciri-ciri organisasi pembelajaran dalam usaha untuk mendapatkan pengetahuan yang berkualiti. Kualiti pengetahuan dan amalan yang baru hanya akan berlaku sekiranya terdapat perubahan tingkahlaku (Senge, 2014). Konsep organisasi pembelajaran memerlukan kepada keupayaan pembelajaran organisasi dalam membangunkan kemampuan individu atau organisasi dan juga mengubah paradigma “*person-job fit*” kepada “*person-organisation job*” (Muh Said M.M, Suradi & Tahmir, 2016). Isu ini menjadi tanggungjawab Pengarah Kolej Vokasional. Mereka perlu memberikan tunjukajar yang bersesuaian dan memotivasikan pensyarah kearah implementasi organisasi pembelajaran yang efektif dan efisien (Schutte, Nico & Barkhuizen, Emmerentia, 2018).

Kolej Vokasional memerlukan satu kerangka konseptual yang boleh dijadikan panduan untuk mengukur implementasi organisasi pembelajaran. Ini adalah kerana sebagai sebuah organisasi yang mempunyai visi dan misi

untuk di capai, Kolej Vokasional harus memainkan peranannya sebagai pengeluar pelajar yang mempunyai kemahiran yang sesuai dengan situasi semasa. Jika ini tidak berlaku, maka Kolej Vokasional akan kehilangan fungsi tersebut dan mungkin akan digantikan dengan organisasi yang lain (Mutmainatul, 2018) Seterusnya, untuk kekal bersaing dengan organisasi yang lain, Kolej Vokasional perlu mewujudkan iklim dan budaya yang sesuai dengan keadaan semasa supaya para pensyarah dapat disokong untuk menjaya organisasi pembelajaran. Ini pastinya akan memberikan keyakinan kepada ibu bapa pelajar, komuniti atau pemegang taruh yang lain kerana pensyarah Kolej Vokasional mempunyai keupayaan untuk memberikan kemahiran, pengetahuan dan amalan sikap yang sentiasa ditambahbaik.

5. KESIMPULAN

Organisasi pembelajaran seharusnya mendapat perhatian yang sewajarnya. Pensyarah Kolej Vokasional yang secara berterusan belajar dan memperoleh pengetahuan yang baru dan berkualiti akan dapat memberikan implikasi dari segi teori dan praktikal. Menyedari realiti sebenar yang harus berlaku di Kolej Vokasional, elemen yang terdapat dalam Model Organisasi Pembelajaran oleh Senge (2006) boleh dijadikan panduan. Pada masa yang sama, model tersebut diharapkan berupaya menyumbang kepada “badan ilmu” (*body of knowledge*) dalam bidang pengurusan pendidikan dan kepimpinan pendidikan. Bagi mengesahkan konstruk-onstruk yang terdapat dalam model organisasi pembelajaran oleh Senge (2006), secara statistik melalui *Exploratory Factor Analysis (EFA)* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah perlu bagi meninjau sejauh mana penaakulan yang diketengahkan adalah tepat dengan realiti yang sebenar di Kolej Vokasional.

RUJUKAN

- Abd Rani, Nurul Sahadila & Izham, Mohd. (2020). Indicator of change management: learning organization and strengthening process. *Malaysian Journal of Society and Space*. 16. 10.17576/geo-2020-1602-04.
- Ahmad, Mohd & Jalani, Noor Hisham & Hasmori, Annas. (2015). TEVT di Malaysia: Cabaran dan Harapan. Dadang Hartanto (2020), Pentingnya Organisasi Bertahan Melalui Organisasi Pembelajaran, Pros. SemNas. Peningkatan Mutu Pendidikan Volume 1, Nomor 1, Januari 2020 Halaman 578-585 E-ISSN: 2745-5297.
- Doyle, Alaina & Johnson, Karen. (2019). A Revisit of the Learning Organisation: Is It Time?. *Journal of Information & Knowledge Management*. 18. 1950030. 10.1142/S0219649219500308.
- Diwan, P. (2017). *Is Education 4.0 An Imperative For Success Of 4th Industrial Revolution?* Accessed from <https://medium.com/@pdiwan/is-education-4-0-an-imperative-for-success-of-4th-industrial-revolution-50c31451e8a4>
- Guruge, R., & Arunathileka, S. (2008). Modeling TVET Institutes as Learning Organizations. 2008 4th International Conference on Information and Automation for Sustainability. doi:10.1109/iciafs.2008.4783936
- Hussin, Anealka. (2018). *Education 4.0 Made Simple: Ideas For Teaching*. *International Journal of Education and Literacy Studies*. 6. 92. 10.7575/aiac.ijels.v.6n.3p.92.
- Hussein, Norashikin & Mohamad, Amnah & Noordin, Fauziah & Amir Ishak, Noormala. (2014). Learning Organization and its Effect On Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 130. 299-304. 10.1016/j.sbspro.2014.04.035.
- Jamal Yunus (2020), Hubungan Budaya Organisasi dan Organisasi Pembelajaran : Perbandingan Berdasarkan Gender), *Management Research Journal Vol 9, No 1 (2020)*
- Jasińska, Monika. (2020). Synergy - an enhancement of learning organisations undergoing a change. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 7. 1902-1920. 10.9770/jesi.2020.7.3(31).
- Kools, M., & Stoll, L. (2016). What makes a school a learning organisation? Paris, France: OECD Publishing.
- Kools, Marco & Gouëdard, Pierre & George, Bert & Steijn, Bram & Bekkers, Victor. (2019). The relationship between the school as a learning organisation and staff outcomes: A case study of Wales. *European Journal of Education*. 54. 426-442. 10.1111/ejed.12355.
- Monika, J. (2020) Synergy-An Enhancement of Learning Organisation Undergoing A Change, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. ISSN 2345-0282 (online) <http://jssidoi.org/jesi/2020> Volume 7 Number 3 (March) [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(31\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(31))
- Muh Said M.M, Suradi & Tahmir, (2016) *Learning Organization Models*, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, MCSER Publishing, Rome-Italy. Vol 7 No 2 S1 March 2016 ISSN 2039-2117 (online), ISSN 2039-9340 (print)
- Mutmainatul (2018), Analisis Peran Kepimpinan Dalam Organisasi Belajar, *Jurnal Inovasi Pendidikan MH. Thamin*, Vol 2; Maret 2108
- Nyhan, B. & Kelleher, Michael & Cressey, Peter & Poell, Rob. (2003). Facing up to the learning organisation challenge: Key issues from a European perspective.
- Padzil, A. S. N. A., Hamzah, R., & Udin, A. (2011). Pendidikan PTV dalam membangunkan tenaga manusia berminda kelas

- pertama. *Journal of Edupres*, 1(September), 279–286.
- Park, Joo. (2008). Validation of Senge's learning organization model with teachers of vocational high schools at the Seoul Megalopolis. *Asia Pacific Education Review*. 9. 270-284. 10.1007/BF03026716.
- Saadat, Vajiheh & Saadat, Zeynab. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 230. 10.1016/j.sbspro.2016.09.028.
- Sarv, Ene-Sivia. (2020). Estonian School Culture – Endeavor for Learning Organisation. 10.22364/bahp-pes.1990-2004.12.
- Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system*. Paris, France: OECD Publishing.
- Schutte, Nico & Barkhuizen, Emmerentia. (2018). Creating Public Service Excellence applying Learning Organisation Methods: The role of Strategic Leadership. *Journal of International Cooperation and Development*. 1. 1. 10.36941/jicd-2018-0001.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*: Broadway Business
- Senge, P.M. 2014. *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*, Crown Business, New York.

APC21
**PEMBINAAN KERANGKA TEORITIKAL HUBUNGAN
KEPIMPINAN GURU, EFIKASI KENDIRI GURU DAN TEKANAN
KERJA GURU DI SEKOLAH RENDAH AGAMA BANTUAN
KERAJAAN DI NEGERI SARAWAK**

Francis Juman, Khalip Musa
Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk menentukan hubungan kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru di Sekolah Rendah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di Sarawak. Kajian tinjauan menggunakan soal selidik ini melibatkan 413 orang guru daripada 9 buah sekolah rendah agama di Sarawak. Statistical Package for the Social Science (SPSS ver.23) akan digunakan untuk menganalisis dapatan kajian. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah Kepimpinan Guru oleh Katzenmeyer & Moller (2009), Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) dan Tekanan Kerja Guru oleh Boyle, Borg, Fazlon & Baglioni, (1995). Kepimpinan guru diukur berdasarkan tujuh dimensi amalan kepimpinan guru iaitu fokus perkembangan, pengiktirafan, autonomi, hubungan kejelekitan, penyertaan, komunikasi terbuka dan persekitaran positif. Efikasi sendiri guru diukur berdasarkan tiga dimensi iaitu dimensi strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar. Tekanan kerja guru mengukur dimensi iaitu salah laku pelajar, beban tugas, kekurangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan.

Kata Kunci: Kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru

1. PENGENALAN

Kementerian Pendidikan Malaysia telah mereformasi institusi pendidikan dengan melancarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 untuk meningkatkan kualiti pencapaian akademik pelajar. Pelaksanaan PPPM 2013-2025, memerlukan kerjasama semua pihak terutamanya guru di sekolah untuk mencapai sasaran dan aspirasi untuk sistem pendidikan berkualiti di Malaysia (KPM, 2013). Menurut Usang, Abdul Jawi dan Kamaruddin (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian akademik murid di sekolah adalah kepimpinan di sekolah. Kepimpinan di sekolah merupakan salah satu asas paling berkesan dalam meningkatkan pencapaian murid. Kepimpinan merupakan faktor yang penting di dalam menentukan kejayaan sekolah untuk memperolehi pencapaian akademik yang tinggi (Hussein, 2008; Day C., Sammons, P., Hopkins, D., Harris, A., Leithwood, K., Qing Gu, Brown, E., Ataridou, E., Kington, A. (2009).

Efikasi sendiri ialah keyakinan guru terhadap keupayaan seseorang guru melakukan sesuatu tugas sehingga menghasilkan kejayaan. Guru mesti membina efikasi sendiri yang positif supaya segala cita-cita dan matlamat akan tercapai (Ahmad Zabidi, 2006). Guru mempunyai peranan dan tanggungjawab yang sangat penting untuk menjayakan proses pendidikan, guru seharusnya positif supaya dapat mengadaptasi perubahan yang sangat pantas berlaku dalam dunia pendidikan. Perubahan ini sekiranya tidak dapat ditangani dengan baik, boleh menjadikan guru berasa tertekan dan mungkin bakal mengalami masalah mental. Menurut, Utusan Online (2012), menyiarkan laporan seramai 530 guru iaitu mewakili 0.218 peratus daripada jumlah guru di seluruh negara menghadapi masalah gangguan mental. Intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran tahun 2012 mendapati stress organisasi (23.52%) merupakan salah satu sebab masalah ini berlaku.

2. LATAR BELAKANG KAJIAN

Malaysia mengamalkan sistem pendidikan yang berpusat dimana, matlamat dan dasar pendidikannya ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Dasar dan matlamat ini perlu dilaksanakan oleh semua peringkat sekolah di Malaysia (Baharuzaini Baharin, Muhammad Hisham Adnan, Mohd. Hanif Mohd Zin,

Mohd. Norhisyam Kamaludin & Azlin Nurhaini Mansor, 2016). Sekolah merupakan organisasi yang mempunyai pelbagai peringkat kepimpinan bagi membolehkannya beroperasi dengan lancar dan berkesan. Kepimpinan di sekolah merentasi pihak pentadbir sekolah, kuasa, autoriti dan kawalan iaitu meliputi kepimpinan guru-guru (Muhammad Faizal A. Ghani, Norfariza Mohd Radzi, Sharil@Charil Marzuki & Faisal, 2014). Foster (1997) menyatakan bahawa semua guru perlu menjadi pemimpin untuk meningkatkan pencapaian murid dan sekolah. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 turut menyatakan bahawa salah satu perkara penting yang perlu diberikan perhatian ialah kepimpinan guru (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Kepimpinan guru dalam pengajaran dan pembelajaran dapat meningkatkan prestasi pencapaian UPSR di Sarawak (Abdul Said Baharom Mohamad, Mohd Yusof Abdullah, Mohd Suhaimi Taat, Roslee Talip, 2012). Manakala, Khalip Musa dan Nee Ngie Seng (2017) menyatakan pencapaian akademik murid amat bergantung kepada kepimpinan guru.

Kajian adalah untuk mengkaji amalan kepimpinan guru terhadap efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru di Sekolah Rendah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di Sarawak. Efikasi sendiri guru dapat meningkatkan motivasi guru serta hasil pembelajaran di dalam kelas (Jennifer, 2016). Efikasi sendiri guru amat penting kerana ianya amat berkaitan dengan pencapaian murid-murid (Moore & Esselman, 1992; Ross, 1992), meningkatkan kepuasan kerja (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003), komitmen guru mengajar (Coladarci, 1992) dan dapat menambah baik tahap perancangan dan pengorganisasian (Allinder, 1994). Menurut Bandura (1997) efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk menguruskan dan melakukan suatu perkara dalam mencapai objektif. Efikasi sendiri guru yang baik akan meningkatkan keyakinan guru untuk mengaplikasikan pendekatan baharu dalam pengajaran, justeru dapat memupuk keyakinan guru terhadap kemampuan sendiri dan kawalan dalam kelas sehingga melahirkan pembelajaran yang berkesan. Sebaliknya, guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah tidak akan berusaha untuk membantu murid serta gemar untuk membuat penilaian murid berdasarkan kecerdasan sahaja (Gibson & Dembo, 1984). Guru yang berefikasi rendah juga sering mengamalkan pendekatan ganjaran-hukum selain kawalan disiplin di dalam bilik darjah sebagai langkah memastikan murid mengikuti aktiviti pengajaran (Woolfolk & Hoy, 1990). Sebaliknya guru yang berefikasi tinggi lebih cenderung memberikan tumpuan kepada keupayaan murid serta pengembangan kognitif murid (Gibson & Gembo, 1984) serta lebih berusaha dalam melaksanakan tugas pengajaran melalui pelbagai pendekatan dan aktiviti (Tschannen Moran, Hoy & Hoy, 1998).

Tekanan kerja adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru dan akan memberi kesan terhadap pencapaian murid (Ashikia, 2010; Tahir, 2011). Tingkah laku murid yang mengganggu adalah aktor utama yang mempengaruhi tekanan kerja guru di sekolah dan menyumbangkan nilai korelasi tertinggi (Karaj, 2012; Schaubman, Stetson, & Plog, 2011; Boyle, Borg, Falzon, & Jr., 1995), tekanan masa dan beban kerja (Boyle, Borg, Falzon., & Baglioni, (1995) serta hubungan dengan pentadbir sekolah, tetapi tidak merangkumihubungan antara rakan sekerja (Karaj, 2012). Peranan guru dan pemimpin sekolah adalah sangat kompleks. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor termasuk mewujudkan dan menjaga persekitaran kerja yang sihat dan kreatif. Peluang latihan dan pembangunan kerjaya yang efektif dan sistematik, penglibatan guru dalam membuat keputusan dan keadaan kerja yang lebih baik adalah faktor yang dapat membantu guru menjalankan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan tekanan emosi (Anastasiou & Papakonstantinou, 2014). Ramai guru menganggap tekanan kerja memberikan impak terhadap hubungan personal dan kesihatan fizikal. Kepentingan sumber manusia dan material yang baik dapat mengurangkan tekanan yang berhubung dengan pekerjaan (Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer, 2011).

3. PENYATAAN MASALAH

Kepimpinan di sekolah amat perlu untuk membentuk pengurusan sekolah yang mendukung aspirasi sistem pendidikan negara. Semua peringkat kepimpinan di sekolah harus berada pada tahap terbaik untuk menjadikan sekolah sebagai institusi pendidikan yang berkesan. Pelaksanaan Program Transformasi Sekolah2025 (TS25) melalui modul latihan kepada pesertanya adalah bertujuan untuk menerapkan elemen kepimpinan sebagai amalan dan budaya dalam kalangan guru di sekolah. Kepimpinan guru mempunyai peranan yang signifikan dalam menentukan pencapaian prestasi sekolah. Menurut, Azhar bin Harun & et. al., (2018) menyatakan sebilangan besar sikap, nilai dan kepercayaan harus selari dalam kalangan guru-guru berkaitan dengan amalan kepimpinan guru walau bagaimanapun sebilangan kecil guru-guru tidak selari dalam elemen sikap, nilai dan kepercayaan terhadap amalan kepimpinan guru. Kepimpinan merupakan asas paling berkesan dalam meningkatkan pencapaian murid. Sesungguhnya, kepimpinan adalah faktor yang penting dalam menentukan kejayaan sekolah untuk menghasilkan pencapaian akademik murid yang lebihbaik (Hussein, 2008; Day et al., 2009).

Kajian berkaitan kepimpinan guru amat terhad dan hanya melibatkan amalan kepimpinan guru. Kepimpinan guru ini, isu kepimpinan guru dalam konteks Malaysia masih lagi dianggap baharu dan kurang

mendapat perhatian (Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri, Foo Say Fooi, 2015). Program peningkatan kepimpinan guru juga tidak diberikan perhatian di sekolah. Wilmore (2007) menggambarkan amalan tersebut kerana pihak sekolah beranggapan bahawa guru perlu dibangunkan pengetahuan dan kemahiran mereka yang berkaitan pengajaran dan akademik manakala pihak pengurusan sekolah cenderung kepada perihai kepimpinan sekolah.

Kajian ini akan membantu memperlihatkan kepentingan amalan kepimpinan guru di sekolah khususnya terhadap efikasi sendiri dan tekanan kerja. Peningkatan kefahaman guru terhadap kepimpinan guru akan dapat mewujudkan peningkatan tahap amalan profesional guru. Kajian Nor Asma Sheirnowani, Mohd Asri, Rohaila, dan Hamidah (2015) mendapati kepimpinan guru amat penting untuk keberkesanan organisasi sekolah dan merupakan salah satu elemen yang harus diaplikasikan serta dipraktikkan di kalangan guru sekolah. Kepimpinan guru dapat memberi impak kepada perkembangan potensi pelajar untuk mencapai kejayaan dalam bidang kurikulum ataupun kokurikulum.

Kepimpinan guru dapat meningkatkan pencapaian akademik murid serta dapat mengurangkan jurang pencapaian, justeru terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan guru yang efektif dengan pencapaian akademik pelajar (Young, Fuller, Brewer, Carpenter & Mansfield, 2007; The Center for Comprehensive School Reform & Improvement, (2008). Kepimpinan guru dapat mempengaruhi pencapaian murid di sekolah (Gentilucci & Muto, 2007; Katzenmeyer & Moller, 2009).

Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai tujuan untuk melihat akan tahap amalan kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru yang merupakan pembolehubah-pembolehubah kajian ini. Dapatan kajian ini juga akan menunjukkan perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang terlibat di dalam kajian ini.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat amalan kepimpinan guru dan efikasi sendiri guru serta tekanan kerja guru-guru di SABK di Sarawak. Secara khusus, objektif kajian adalah untuk:

1. Mengetahui tahap amalan kepimpinan guru.
2. Mengetahui tahap efikasi sendiri guru.
3. Mengetahui tahap tekanan kerja guru.
4. Menentukan hubungan antara amalan kepimpinan guru dengan efikasi sendiri guru
5. Menentukan hubungan antara amalan kepimpinan guru dengan tekanan kerja guru.
6. Menentukan pengaruh amalan kepimpinan guru terhadap efikasi sendiri guru.
7. Menentukan pengaruh amalan kepimpinan guru terhadap tekanan kerja guru.

Soalan Kajian

Persoalan kajian ini berdasarkan objektif kajian adalah seperti berikut:

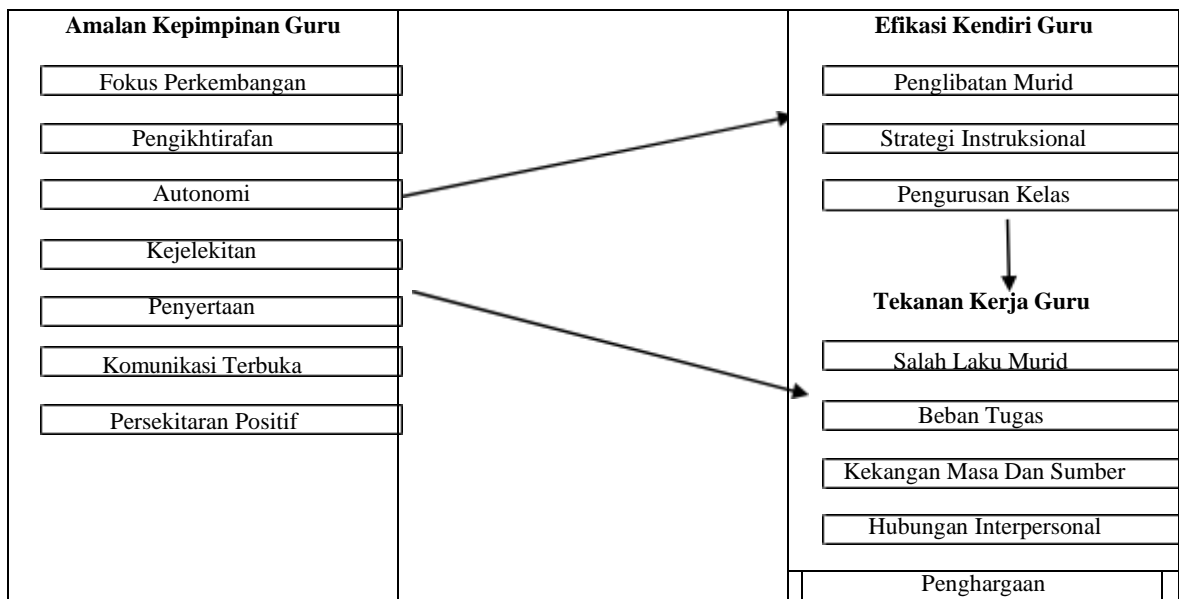
1. Adakah tahap amalan kepimpinan guru?
2. Adakah tahap efikasi sendiri guru?
3. Adakah tahap tekanan kerja guru?
4. Adakah terdapat hubungan antara amalan kepimpinan guru dengan efikasi sendiri guru?
5. Adakah terdapat hubungan antara amalan kepimpinan guru dengan tekanan kerja guru?
6. Sejauh manakah pengaruh amalan kepimpinan guru terhadap efikasi sendiri guru?
7. Sejauh manakah pengaruh amalan kepimpinan guru terhadap tekanan kerja guru?

Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada persoalan-persoalan kajian, beberapa hipotesis akan diuji dalam kajian ini. Hipotesis nol adalah seperti berikut:

- Ho1: Tidak terdapat hubungan signifikan amalan kepimpinan guru terhadap efikasi sendiri guru.
- Ho2: Tidak terdapat hubungan signifikan bagi amalan kepimpinan guru dengan tekanan kerja guru .
- Ho3: Tidak terdapat pengaruh signifikan amalan kepimpinan guru terhadap efikasi sendiri guru.
- Ho4: Tidak terdapat pengaruh signifikan amalan kepimpinan guru terhadap tekanan kerja guru.

Kerangka Konseptual Kajian



“Rajah 1. Katzenmeyer dan Moller (2009), Tschannen-Moran dan Hoy (2001) & Boyle et al., (1995)”

Kerangka Teoretikal

Kerangka teoretikal dapat dilihat secara terperinci berdasarkan teori-teori bagi setiap pembolehubah yang terlibat dalam kajian iaitu kepimpinan guru, efikasi sendiri dan tekanan kerja guru.

Teori Kepimpinan Guru

Menurut Katzenmeyer dan Moller (2001), kepimpinan guru mempunyai tujuh dimensi iaitu persekitaran positif, fokus perkembangan, autonomi, pengiktirafan, kejelekitan, penyertaan dan komunikasi terbuka. Kepimpinan guru merupakan pembangunan kualiti diri guru melalui penambahbaikan terhadap akademik, profesionalisme diri dan taraf kehidupan mereka, (Crowther, Ferguson & Hann (2008). Menurut, Harris (2001, 2002, 2003) kepimpinan guru mempunyai aspek iaitu : (a) menterjemahkan teori penambahbaikan sekolah kepada amalan dengan bekerjasama dalam kalangan rakan sejawat, (b) penurunan kuasa kepada rakan sejawat yang lain supaya mereka bersama-sama membuat perubahan, (c) berperanan sebagai perantara untuk mendapatkan sumber kepakaran dan maklumat dari dalam dan luar sekolah, dan (d) berperanan sebagai penghubung kepada rakan sejawat yang lain agar proses pembelajaran boleh dilaksanakan dengan cekap dan berkesan. Miller et al. (2000) menyatakan kepemimpinan guru merujuk kepada penglibatan guru-guru di luar bilik darjah secara eksplisit atau implisit untuk menjalankan tanggungjawab bagi menyediakan perkembangan profesional diri bersama rakan sejawat, untuk mempengaruhi ahli organisasi, atau untuk bertindak bagi membantu dan menyokong perubahan dalam amalan dalam bilik darjah.

Teori Efikasi Kendiri Guru

Menurut Bandura (1982), efikasi sendiri adalah teori yang membincangkan motivasi dan keyakinan diri. Teori efikasi sendiri adalah berkaitan keyakinan tentang keupayaan melaksanakan tugas dengan cemerlang. Menurut Bandura (1982), menyatakan dalam situasi yang kompetitif, semakin tinggi tahap efikasi sendiri semakin tinggi pencapaian individu tersebut. Teori ini menjelaskan bahawa efikasi sendiri merupakan asas kepada kecekapan atau prestasi yang mantap (Bandura, 1986). Teori Pembelajaran Sosial Bandura (1986) efikasi guru terdiri daripada dimensi membuat keputusan, pengajaran dan penyelidikan, interpersonal dan kerjasama serta budaya sekolah.

Tschannen-Moran, Hoy (2001) melalui Model Efikasi Kendiri Guru mempunyai tiga dimensi. Efikasi sendiri guru iaitu dimensi strategi pengajaran, dimensi pengurusan bilik darjah dan dimensi penglibatan pelajar. Tschannen-Moran & Hoy (2001) telah menyatakan efikasi guru mempunyai perkaitan yang kuat kepada kebanyakan dapatan pendidikan yang bermakna seperti ketekunan guru, semangat guru, komitmen kerja dan tingkahlaku instruksional. Manakala, Gibson dan Dembo (1985) menyatakan efikasi sendiri adalah berkaitan dengan tingkahlaku guru di dalam kelas, kesediaan menerima idea baru dan sikap guru.

Teori Tekanan Kerja Guru

Menurut, Boyle et al. (1995) menyatakan bahawa perspektif tekanan kerja dalam kalangan guru disebabkan penambahan beban kerja dan menyatakan mempunyai dimensi persekitaran iaitu tingkah laku pelajar, masa dan sumber, pengiktirafan profesional dan hubungan. Boshoff (2011) turut menyatakan tekanan kerja dalam kalangan tenaga pengajar mempunyai perkaitan dengan manusia, situasi dan juga persekitaran. Tekanan kerja merujuk kepada perkaitan antara manusia dengan persekitaran di dalam Teori Lazarus (Colangelo, 2004). Teori ini bersesuaian dengan dimensi-dimensi tekanan kerja (Kyriacou, 2000; Borg & Riding, 1991) iaitu mengaitkan suasana dan persekitaran kerja.

4. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik. Seramai 413 orang guru merupakan semua guru yang mengajar di 9 buah sekolah rendah SABK di Sarawak. Instrumen kajian diedarkan menggunakan pos ke sekolah dan juga turut menggunakan *Google Form* untuk tindakan responden mengikut kesesuaian. Instrumen kajian terdiri daripada empat bahagian untuk mendapatkan set-set data kajian. Bahagian A ialah demografi untuk mendapatkan maklumat seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar. Bahagian B ialah untuk mendapatkan maklumat berkaitan kepimpinan guru yang mempunyai 49 item. Bahagian C pula untuk mendapatkan maklumat berkaitan efikasi sendiri guru yang mengandungi 24 item. Manakala bahagian D ialah untuk mendapatkan maklumat tentang tekanan kerja guru yang mempunyai 24 item. Bahagian A, B dan C mempunyai skala 1 hingga 5 untuk menunjukkan tahap persepsi responden. Data kajian akan di analisis menggunakan IBM SPSS Ver. 23 untuk melihat tahap persepsi dan hubungan pembolehubah guru kajian ini. Ujian statistik diskriptif akan digunakan untuk menerangkan berkaitan profil demografi dan tahap persepsi bagi pembolehubah yang terlibat. Ujian statistik inferensi akan dijalankan untuk menganalisis tahap hubungan dan pengaruh pembolehubah kajian.

Tinjauan Literatur Dapatan Kajian Lepas

Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri dan Fooi (2015) yang secara khusus telah mengkaji tahap amalan kepemimpinan guru. Kajian tersebut telah melibatkan seramai 387 orang guru dari 40 buah sekolah menengah harian di negeri Johor. Kajian tersebut menggunakan Model Pembangunan Kepimpinan Guru yang diperkenalkan oleh Katzenmeyer dan Moller (2009) di mana ia mengandungi enam (6) dimensi amalan kepemimpinan guru iaitu 1) kesedaran sendiri dan melakukan perubahan, 2) komunikasi, 3) kepelbagaian, 4) kemahiran pengajaran, 5) penambahbaikan yang berterusan dan 6) organisasi sendiri. Kajian dijalankan secara soal selidik dan menggunakan Borang soal selidik dari 'Teacher Leadership Self-Assessment (TLSA) survey' dijadikan sebagai instrumen untuk memperolehi data bagi kajian. Hasil kajian mendapati tahap amalan kepemimpinan guru bagi kajian tersebut telah berada pada tahap yang tinggi. Walau bagaimanapun dapatan kajian ini mendapati dimensi penambahbaikan secara berterusan telah mendapati perhubungan yang paling lemah jika dibandingkan dengan lain-lain dimensi. Kajian oleh Khalip Musa & Nee Ngie Seng (2017);

Norashikin et al. (2015) mendapati terdapat tahap hubungan yang rendah bagi hubungan signifikan antara kepimpinan guru dengan pencapaian akademik pelajar. Menurut, Siti Aida (2011), dalam kajiannya yang bahawa amalan kepimpinan guru mempunyai hubungan dengan keupayaan kepimpinan guru yang merangkumi aspek kemahiran pengajaran, pengurusan bilik darjah dan perancangan pengajaran dapat meningkatkan keberkesanan kepimpinan guru di dalam bilik darjah. Manakala hasil kajian Azhar Harun, et.al (2016) menyatakan tidak terdapat perbezaan min tahap amalan kepimpinan guru di sekolah SBT dengan guru di sekolah bukan SBT di zon timur Semenanjung Malaysia.

Menurut kajian Ngang dan Thanaleetchumy (2015) telah mengenal pasti tahap sederhana pada salah satu komponen dalam kemahiran insaniah guru iaitu kemahiran kepemimpinan guru dan juga tahap penglibatan guru dalam membuat keputusan pengurusan sekolah. Kajian yang melibatkan seramai 196 orang guru dari 13 buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Barat Daya Pulau Pinang. Kajian ini mengemukakan bukti empirikal bahawa tahap kemahiran kepemimpinan dalam kalangan guru-guru adalah masih berada di tahap yang sederhana berbanding lain-lain. Dapatan kajian juga menunjukkan komponen kemahiran insaniah seperti etika & moral profesional, kemahiran kerja berpasukan, kemahiran berkomunikasi dan pembelajaran berterusan & pengurusan maklumat yang mempunyai tahap yang tinggi. Walaubagaimanapun penglibatan guru dalam menentukan suatu keputusan pengurusan sekolah turut beradadi tahap yang rendah. Kesimpulan kajian ini telah memperlihatkan bahawa terdapatnya senario di mana beberapa ruang-ruang yang boleh ditambah baik dan harus diberi perhatian agar tahap kemahiran kepemimpinan dalam kalangan guru dapat ditingkatkan tahap yang lebih tinggi.

Kajian oleh Derrington dan Angelle (2013), melibatkan perhubungan antara kepemimpinan guru dengan kolektif efikasi guru. Kajian ini melibatkan seramai 1193 orang guru dari 50 buah sekolah di USA, keputusan dapatan kajian tersebut telah berjaya membuktikan bahawa setiap individu guru dapat diberikan peranan dan tanggungjawab sebagai seorang pemimpin. Guru di dalam sesebuah sekolah merupakan seseorang pemimpin apabila pembinaan struktur kepemimpinan guru dilakukan dengan lebih baik untuk melihat amalan kepemimpinan seseorang. Kajian haruslah lebih memberikan perhatian kepada bagaimana seseorang pemimpin itu beraksi apabila diberi peranan dan tanggungjawab kepadanya (Spillane et al., 2004). Nor Asmawati Ismail Najihah Abd Wahid & Norsuhada Mat Hasan (2019) menyatakan strategi pengajaran sebagai salah satu dimensi penting dalam efikasi sendiri guru. Guru-guru perlu menguasai teknik dan strategipengajaran terkini memandangkan murid-murid generasi Z dan alpha mempunyai kecenderungan pembelajaran yang berbeza berbanding generasi X dan Y.

Banyak kajian yang telah dijalankan berkaitan dengan efikasi sendiri seperti Aziah Ismail, Loh Hooi Yen & Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2015) yang mendapati efikasi sendiri guru merupakan aspek penting dan guru sering dikaitkan dengan sumbangan mereka dalam meningkatkan keberkesanan sekolah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap yang tinggi efikasi sendiri guru di sekolah. Menurut, Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman & Ahmad Tajuddin Othman (2009) yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor latar belakang guru terhadap efikasi sendiri guru mendapati terdapat perbezaan hubungan yang signifikan bagi tahap efikasi sendiri guru antara guru yang berbeza tahap latihan ikhtisas perguruan (diploma dan ijazah) dan pengalaman mengajar. Manakala, Robert dan Ming (2010) dan Hoy dan Woolfolk (1993) yang mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan pengalaman mengajar mereka. Manakala Johari (2010) yang menjalankan kajian pengalaman mengajar dan efikasi sendiri guru turut mendapati terdapat hubungan yang signifikan pada tahap lemah.

Kajian oleh Suhaimi Kamarudin dan Muhamad Suhaimi Taat (2020) mendapati faktor paling berpengaruh terhadap tekanan kerja ialah faktor kekangan masa dengan nilai varians sebanyak 43%. Sampel melibatkan 350 orang guru sekolah menengah yang mengajar di Sabah. Kajian mendapati peranan faktor beban tugas sebagai pemboleh ubah perantara separa antara pemboleh ubah tingkah laku pelajar, dan kekangan masa terhadap tekanan kerja. Kajian menunjukkan bahawa amalan pengurusan masa yang tidak cekap dalam mengurus dan melaksana pelbagai tugas akan memberi kesan negatif terhadap keberkesanan profesionalisme yang menyebabkan masalah tekanan kerja. Oleh itu, pengurusan masa secara efektif perlu diamalkan agar tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik. Anis Salwa Abdullah & Siti Noor Ismail (2018) mendapati tekanan kerja guru adalah pada tahap rendah ($M=3.35$; $SP= 1.44$) dan turut membuktikan motivasi dan tekanan kerja guru dibuktikan berkorelasi secara negatif pada tahap tinggi. Sampel seramai 330 orang guru daripada 143 buah sekolah rendah di Kelantan. Manakala, Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan & Habib Mat Som (2017) mendapati tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar merupakan yang paling tinggi. Walaubagaimanapun tidak terdapat perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224) = -.12$, $p>0.05$. Kajian ini turut mendapati tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224) = .29$, $p>0.05$ terhadap aspek pengurusan masa. Aspek persekitaran kerja juga menunjukkan tiada perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224) = -.65$, $p>0.05$.

Faktor-faktor penyebab kepada masalah tekanan kerja dalam kalangan guru semakin mendapat perhatian (Ismail 2015; Mohamad Abdillah Royo & Woo 2010; Byrne, 2013). Menurut Sprenger

(2011). Semua responden bersetuju bahawa profesion keguruan adalah bidang kerjaya yang sering mengalami tekanan kerja dan berisiko menyumbang kepada masalah kesihatan yang serius. Tekanan kerja akan memberikan kesan terhadap profesionalisme guru termasuklah sikap akademik dan efikasi sendiri mereka (Muhamad Suhaimi & Gladys, 2014). Penyelidikan dan kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa profesion keguruan adalah kerjaya yang paling tinggi berisiko mengalami tekanan kerja berbanding kerjaya lain dan disebabkan pelbagai faktor persekitaran organisasi (Kidger et.al, 2016; Sanyal, Fernandes, & Fatima, 2016; De Simone, Cicotto, & Lampis, 2016; Shkemi, Melonashi, & Fanaj, 2015; Ibrahim Jari, 2014; Tajulashikin, Fazura, & Ibrahim, 2013). Guru pada era ini sering dipertanggungjawabkan dengan pelbagai tugas khususnya bagi pelaksanaan pengajaran abad ke-21 (Jaggil & Muhamad Suhaimi, 2018). Dapatan kajian oleh Kinman dan Wray (2014) mendapati 87% responden bersetuju bahawa profesion pendidikan adalah bidang kerjaya yang seringkali berdepan dengan masalah tekanan kerja yang tinggi dan disebabkan oleh pelbagai faktor persekitaran kerja. Tekanan kerja, akan memberi kesan negatif terhadap tahap kesihatan, kesejahteraan mental, emosi, fizikal, tingkah laku, prestasi, kualiti, produktiviti, seterusnya mempengaruhi kualiti perkhidmatan, prestasi akademik dan pembelajaran pelajar Kamentz (2015), Shahril (2013).

5. PERBINCANGAN

Kajian ini akan memfokuskan tahap kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru. Dapatan ini juga akan memberikan satu input terhadap hubungan dan pengaruh pembolehubah- pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini terhadap guru sekolah rendah SABK di Sarawak. Para guru dan pihak atas dalam bidang pendidikan perlu mengetahui dan bertindak dengan sewajarnya berdasar hasil kajian yang diperolehi. Oleh itu adalah menjadi harapan pengkaji agar kajian ini dapat membantu para guru untuk lebih memahami perihal kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru. Pemahaman yang baik akan dapat membantu individu guru menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan profesionalisme keguruan.

6. PENUTUP

Dapatan kajian akan menentukan tahap amalan, hubungan dan pengaruh mediator yang melibatkan kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru. Maklumat kajian akan memberikan pemahaman yang menyeluruh bagi guru-guru untuk memahami secara holistik isu kepimpinan guru, efikasi sendiri guru dan tekanan kerja guru bagi memberikan input kepada pemegang taruh pendidikan di Malaysia untuk bertindak secara selari. Kajian diharapkan dapat memberikan impak positif terhadap profesionalisme keguruan khususnya dalam ruang lingkup SABK di Sarawak.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Md Nor. (2009). *Statistical Methods in Research*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Abdul Sait et. al. (2012). *Kajian Terhadap Faktor Penyumbang Terhadap Pencapaian Sifar UPSR Di Sarawak. Satu Kajian tinjauan*. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 2012.
- Abdullah Sani Yahya, Abdul Rashid Mohamed & Abdul Ghani Abdullah. (2007). *Guru Sebagai Pemimpin*. Kuala Lumpur: PTS.
- Anis Salwa Abdullah & Siti Noor Ismail. (2018). Interaksi Kepimpinan Perkongsian Dan Kepimpinan Sahih Guru Besar Terhadap Motivasi dan Tekanan Kerja Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan* Januari 2018, Bil. 5, Isu 1. Universiti Utara Malaysia.
- Ataridou, E., Kington, A. (2009). *The Impact of School Leadership On Pupil Outcomes*. National College for School Leadership. Nottingham: University of Nottingham.
- Azizi Umar & Supyan Hussin (2010). Peranan Negeri Dalam Memperkukuhkan Sistem *Madrasah* di Malaysia : Kajian Ke atas Pelaksanaan Sekolah Agama Rakyat (SAR) Sebagai Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Selangor: Publisher National University of Malaysia.
- Azizi Yahaya et. al. (2007). Pendidikan Agama, Keseimbangan Kognitif dan tingkah Laku positif Di Kalangan darjah Pelajar Darjah Khas Sekolah Agama Di Johor Bahru. Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Baharuzaini Baharin et. al. (2016). *Gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru*. *Journal of personalized learning*, 2(1) 2016,9-17: Bangi Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman
- Becenti, C, J. (2009). *Is there a relationship between the level of professional learning*. *Doctorate Philosophy Thesis*. USA: Arizona State University.
- Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational*
- Berry, B., Daughtrey, A. & Wieder, A. (2010). *Teacher Leadership: Leading the Way to Effective Teaching and Learning*. Center for Teaching Quality. Dimuat turun pada 12.08.2018 dari <http://www.teachingquality.org/content/teacher->

leadership-leading-way-effective-teaching-andlearning

- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281.
- Boshoff, S. M. (2011). *Validation of the teacher stress inventory (TSI) in a South African context: The SABPA study*. Mini-dissertation degree Magister Scientiae (Clinical Psychology), North-West University, Potchefstroom Campus, South Africa.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67
- Bush, T., & Glover, D. (2014). *School leadership models: what do we know?* *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571. doi: 10.1080/13632434.2014.928680
- Byrne, D. (2013). Complexity Theory and the Social Sciences. Complexity Theory and the Social Sciences. <https://doi.org/10.4324/9780203519585> *Current Issues in Education*, 14, 1–36.
- Chua, Y.P.(2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan Buku I. Kaedah Penyelidikan* Kuala Lumpur: McGraw Hill. Cohen, L., Manion, L dan Marrison, K., 2007. *Research methods in education, 6th editon*, London: Routledge Coladarci, T. (1992). *Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching*. *Journal of Experimental education*, 60, 323-337.
- Colangelo, T. M. (2004). *Teacher stress and burnout and the role of physical activity and parent involvement*. Thesis, Degree of Masters of Arts in Psychology Department of Psychology Central Connecticut State University New Britain, Connecticut.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan. *Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review*.
- Creswell, J. & Clark, V.L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research, 2nd ed*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crowther, F., Ferguson, M. & Hann, L. (2008). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.
- Derrington, M. L., & Angelle, P. S. (2013). *Teacher Leadership and Collective Efficacy: Connections and Links*. *International Journal of Teacher Leadership*, 4(1), 1-13. distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34. doi: 10.1080/0022027032000106726
- Fakulti Pendidikan, UTM, 15 Okt 2005.
- Fisher, M. H. (2011). *Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention of Secondary Teachers*. Foster, M. (1997). *Black teacher on teaching*. New York: New Press
- Gibson, S. & Dembo, M. (1984). *Teacher efficacy: A construct validation*. *Journal of Educational Psychology*, 76(4)569-582.
- Gibson, S., & Dembo, M.H. (1985). *Teacher's sense of efficacy: An important factor in school improvement*. *The Elementary School Journal*, 86, 93-112.
- Hailan Salamun, Rahimah Hj. Ahmad, Zuraidah Abdullah, & Rofishah Hj. Rashid. (2012). *Pengupayaan kepemimpinan guru di sekolah. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Harris, A. (2001). Department improvement and school improvement: A missing link? *British*
- Harris, A. (2002). *School improvement: What's in it for schools?* Falmer Press: London & New York.
- Harris, A. (2003). Teacher leadership: A new orthodoxy? In B. Davies, & J. West Burnham, (Eds.), *Handbook of leadership and management*, London: Pearson Publishing.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading? *Educational Management & Administration* 32(1): 11–24.
- Heck, R.H. (2008). *Teacher effectiveness and student achievement Investigating a multilevel cross-classified model*. *Journal of Educational Administration*, 47(2) pp. 227-249. DOI 10.1108/09578230910941066
- Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah (Edisi Kedua)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ismail, O. C. H. A. (2015). Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah terhadap Tekanan Kerja Guru di Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina: *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*.
- Jaggiil Apak & Muhamad Suhaimi Taat. (2018). Pengaruh Kesediaan Guru Terhadap Pengurusan Bilik Darjah Abad Ke-21. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJ - SSH)*. 3(4), 622.
- Jamaluddin et. al. (2012). *Tekanan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Satu Kajian Dalam Kalangan Kakitangan Jabatan Belia Dan Sukan Di Negeri Kedah*. Universiti Utara Malaysia.
- Jennifer J, S. (2016). *Teachers' Self-Efficacy and their perception of principals' leadership practices*. Graduates Department and Faculty of the School of Education : Baker University
- Jones, M., Adams, D., Hwee Joo, M. T., Muniandy, V., Perera, C. J., & Harris, A. (2015). Contemporary challenges and changes: principals' leadership practices in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Education*, 35(3), 353-365.
- Kamus Dewan (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Katzenmeyer, M & Moller, G. (2001) *Awakening the sleeping giant: Leadership development for teachers* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.
- Katzenmeyer, M. & Moller, G. (2009). *Awakening The Sleeping Giant: Helping Teacher Develop as Leaders* (3rd Edition). CA: Corwin
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Pelan pembangunan pendidikan Malaysia 2013-2025*. Kementerian Pendidikan Malaysia, Putrajaya, Malaysia.
- Khalip Musa & Nee Ngie Seng (2017). Hubungan kepimpinan Guru dengan pencapaian akademik pelajar di Sibul. *Management Research Journal*, Vol.7 (2017). 176-190.
- Khoo Kay Kim (1980). *Perkembangan pelajaran agama Islam*. Dlm. Awang Had Salleh (pnyt.). Pendidikan ke arah perpaduan: sebuah perspektif sejarah. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. *leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, Calif.: Corwin Press.
- Lovett, S. (2017). Teacher leader and teacher leadership: A call for conceptual clarity.
- Kyriacou, C. (1987). *Teacher stress and burnout: An international review*. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Kyriacou, C. (2000). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: directions for future research*. *Educational Review*, 53 (1) 27-35.
- Lumpkin, A., Claxton, H., & Wilson, A. (2014). Key characteristics of teacher leaders in school. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice and Research*, 4(2). *Membuat Keputusan Pengurusan Sekolah*. *Sains Humanika*, 4(1). *Method Approaches*. 3rd Edition. SAGE Publication, Inc
- Miller, B., Moon, J., & Elko, S. (2000). *Teacher leadership in mathematics and science: Casebook and facilitator's guide*. Portsmouth, NH: Heinemann
- Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2008). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru SJK(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. *Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*.
- Mohd Fadzli Abu Bakar, Janet Ho Siew Ching, Irdiana Syeriza Hussein & Nazrah Jamaludin (2005).
- Mohd Majid bin Konting. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Sidek Noh (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mohd. Majid Konting. 1994. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhamad Suhaimi Taat & Gladys De Rozario. 2014. The Influence of Academic Attitude and Self-Efficacy Towards Students Achievement in Private Higher Learning Institution, Malaysia.
- Muhammad Faizal A. Ghani, Norfariza Mohd Radzi, Sharil@Charil Marzuki & Faisol (2014) . *Pengenalan kepada amalan kepimpinan guru di Malaysia: Cabaran dan cadangan*. *Management Research Journal*, Vol.3 (2014).71-92.
- Muijs, D. & Harris, A. (2007). Teacher Leadership in (in)action: three case studies of contrasting schools', *Education Management and Administration* Vol 35 pages 111-134.
- Muijs, D., & Harris, A. (2006). Teacher led school improvement: Teacher leadership in the UK. *Multidisciplinary Studies* (ISSN 2455-2526). <https://doi.org/10.21013/jems.v4.n2.p4>
- Ngang, T. K., & Thanaletchumy. (2015). Kemahiran Insaniah Guru dan Penglibatan Guru dalam Membuat Keputusan Pengurusan Sekolah. *Sains Humanika*, 4(1)
- Nor Asmawati Ismail Najihah Abd Wahid & Norsuhada Mat Hasan. (2019). *Meningkatkan Efikasi Kendiri Guru di Malaysia Terhadap Kecenderungan Pembelajaran Generasi Z dan Alpha*. *Universiti Sultan Zainal Abidin: Journal of Management and Operation Research* 2019, 1 (13)
- Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri, & Fooi, F. S. (2015). *Hubungan Kepimpinan Guru dengan Pencapaian Akademik Pelajar*. *international Journal of Education and Training*, 1(2).
- Norhayati Suaidi (2016). *Sejarah Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Tun Ahmad Zaidi*. *An-Nida Bil.1/2016*. Kuching: Jabatan Agama Islam Sarawak.
- Powell, J.C., & Anderson, R. (2002). *Changing teacher's practice: Curriculum material and science education reform in the USA*. *Studies in science education*, 37, 107-136.
- Research*, 29, 146-152.
- Ross, J. A. (1992). *Teacher efficacy and the affect of coaching on student achievement*. *Canadian Journal of Education*, 17(1), 51-56.
- Sanyal, N., Fernandes, T., & Fatima, A. (2016). Personal Effectiveness, Organizational Culture and Work-Related Stress among Teachers. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies* (ISSN 2455- 2526). <https://doi.org/10.21013/jems.v4.n2.p4>
- Seily Aswanie Binti Othman (2007). *Kajian aras tekanan kerja dan faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah sekitar Tanjong Malim, Perak*. *Universiti Pendidikan Sultan Idris*
- Sergiovanni, T.J. (2001). *Leadership. What's in it for school?* London, UK. Routledge.
- Silins, H. & Mulford, B. (2001). Reframing Schools: The Case for System, Teacher and Student Learning. *Paper presented at the AARE Annual Conference*, Fremantle.
- Simsek, Y. & Altinkurt, Y. (2010). Determining The Communication Skills Of High School Teachers With Respect To The Classroom Management. *Journal of Theory and Practice in Education Articles*, 6 (1), pg 36-49
- Sirvani, H. (2007). The Effect of Teacher Communication With Parents On Students' Mathematics Achievement. *American Secondary Education*, 36(1), 31-46.
- Siti Aisyah Ramli (2014). Sarawak perlu lebih banyak sekolah aliran agama Kuching. *Utusan Borneo Online*. <https://www.utusanborneo.com.my/2014/07/05/sarawak-perlu-lebih-banyak-sekolah-aliran-agama>.
- Sparks, D. (2003). Change Agent: An Interview with Michael Fullan. *Journal of Staff Development*, 24(1), 55-58
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: a review of the literature. *Review of educational research*, 74(1), 134-171.
- Stronge, J. H., Ward, T. J., Tucker, P.D., & Hindman, J.L. (2008). What Is The Relationship Between Teacher Quality And Student Achievement? An exploratory study. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 20(?), 165- 184.
- Suhaimi Kamarudin & Muhamad Suhaimi Taat. (2020). *Pengaruh Faktor-faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Guru di Sekolah Menengah: Satu Analisis Persamaan Struktur (SEM-PLS)*. *Universiti Malaysia Sabah: Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 5, Issue 11, (page 104 - 115), 2020
- Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan & Habib Mat Som. (2017). *Tekanan dan Keupasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani*. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE) Vol. 1: no.1* (2017) page 122-135 | gbse.com.my | eISSN 24621714 |
- Szeto, E., & Cheng, A. Y.-N. (2017). Principal-teacher interactions and teacher leadership development: beginning

- teachers' perspectives. *International Journal of Leadership in Education*, 1-17. doi:10.1080/13603124.2016.1274785
- Tajulashikin, J., Fazura, M. N., & Ibrahim, M. B. (2013). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*. <https://doi.org/10.1016/j.larev.2016.06.007>
- Tschannen Moran, Hoy, A. K. & Hoy, W.K. (1998). *Teacher efficacy: It's meaning and measure*. *Review of Educational Research* 68, 202-248.
- Tschannen Moran, Hoy, A. K. & Hoy, W.K. (1998). *Teacher efficacy: It's meaning and measure*. *Review of Educational Research* 68, 202-248.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). *Teacher efficacy: Capturing an elusive construct*. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). *Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure*. *Review of Educational Research*. Vol. 68: p202-248.
- W.H.Freeman Coladarsi, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental education*, 60, 323-337.
- Wasley, P. A. (1992). Working together: Teacher leadership and collaboration. Dalam C. Livingston (Ed.), *Teacher leaders: Evolving roles* (hlm. 21–55). Washington, DC: National Education Association
- Forster, E. M. (1997, Fall). *Teacher leadership: Professional right and responsibility*. *Action in Teacher Education*, 19(3), 82–94
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: *A Teaching and Teacher education*, 22(8), 961-972.
- Woolfolk, A. E. & Hoy, W.K. (1990). *Prospective teachers' sense of efficacy beliefs about control*. *Journal of Educational Psychology*, 82, 81-91.
- Woolfolk, A. E. & Hoy, W.K. (1990). *Prospective teachers' sense of efficacy beliefs about control*. *Journal of Educational Psychology*, 82, 81-91.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74, 255–316.
- Young, M.D., Fuller, E., Brewer, C., Carpenter, B. & Mansfield, K.C. (2007). *Quality Leadership Matters*. University Council for Educational Administration. Policy Brief Series.

APC22
**VALIDATING MALAYSIAN TEACHER COMMITMENT
 INSTRUMENT: A PRE-PANDEMIC SCENARIO**

Teh Kim Peng, Tai Mei Kin, Omar Abdull Kareem
*Department of Management and Educational Leadership,
 Institut Aminuddin Baki (Genting Highlands' branch), Malaysia.*

ABSTRACT

This study attempts to validate an integrative Teacher Commitment instrument through rigorous scale validation procedures. An adapted questionnaire with 13 items was administered to 606 and 814 secondary school teachers in Malaysia across Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) stages prior to the COVID-19 pandemic outbreak. The results support Teacher Commitment as a multidimensional construct with three underlying dimensions namely *Commitment to Student*, *Commitment to School*, and *Commitment to Profession*. The validated 9- items instrument can be proposed as a practical tool to understand secondary school teachers' work commitment to a certain extent while facilitating the identifications of factors that influence teachers' work performance. The practical implications and methodological concerns are also discussed.

KEYWORDS

Teacher commitment, scale validation, Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA).

1. INTRODUCTION

Teaching had arguably becoming a stressful profession due to the emergence of excessive educational demand from parents and society, global educational reform besides excessive workload (Räsänen et al., 2020). This had caused teacher commitment issues become common despite the fact that there are many committed teachers still contribute diligently in the profession (Zhu et al., 2020). Although studies on teacher commitment are abundant nonetheless most of the studies focused on organisational commitment (Teh, 2019). In particular, the studies beyond organisational commitment were scarce (Teh, 2019). This is parsimonious for school context as teachers might possess other types of commitment (Yang et al., 2019).

To address such limitation, this study attempts to investigate and validate Teacher Commitment as a multidimensional construct using a sample of Malaysian secondary school teachers. Specifically, it attempts to validate the Teacher Commitment Scale developed by Thien et al. (2014) through the techniques of Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The significance of this empirical study would broaden the literature regarding the secondary school teachers' commitment in Malaysian educational settings.

2. LITERATURE REVIEW

By virtue, teacher commitment is psychologically related to school, students, subject matter to a certain extent (Yang et al., 2019). It is a combination of organisational commitment and professional commitment (Frelin & Fransson, 2017). It also refers to the amount of work and time a teacher is willing to invest in improving students' achievement, school effectiveness while collaborating with colleagues (Yang et al., 2019). Succinctly, teacher commitment is a multidimensional construct that entails *Commitment to Teaching*, *Commitment to Profession*, *Commitment to School* and *Commitment to Students* (Teh, 2019; Thien et al., 2014). In terms of *Commitment to Teaching*, it is about the extent to which teachers want to be engaged in teaching work (Teh, 2019; Thien & Adams, 2019). Highly committed teachers are generally competent and dedicated in delivering teaching duty while less committed teachers often possess low work morale and tend to display unpleasant work behaviour (Frelin & Fransson, 2017; Räsänen et al., 2020). Therefore, it was argued that teachers with high *Commitment to Teaching* tends to work committedly because they perceived teaching duty as an emotionally-rewarding task (Fransson & Frelin, 2016; Kelchtermans, 2017). More often than not, low commitment to teaching often resulted in resignation from teaching profession (Räsänen et al., 2020). Arguably, male teachers are more vulnerable to resign from teaching profession as opposed to their female

counterparts who are generally more committed to teaching profession (Fauziah Noordin et al., 2009; Moses et al., 2016). Therefore, it could be argued that *Commitment to Teaching* is subjected to the influence of gender, passion and personality (Rots et al., 2010; Sun, 2015).

However, *Commitment to Profession* also influences *Commitment to Teaching* indirectly (Fransson & Frelin, 2016; Sun, 2015; Timms & Brough, 2013). According to social exchange theory (Blau, 1964), most of the human would engage with something only if they viewed doing so would benefit them in return. Similar to other professions, it was argued that the extrinsic and intrinsic reward of teaching profession often have leverage on *Commitment to Profession* (Choi & Sylvia Tang, 2009; Friedman, 2016; Shim & Faerman, 2017). In terms of extrinsic reward, when teachers perceived teaching profession as a viable career that offers steady job security and sufficient income then they would feel worthwhile to stay committed to teaching profession (Teh, 2019; Yang et al., 2019). In terms of intrinsic reward, genuine altruistic and healthynarcissistic aspiration often determines commitment to profession (Friedman, 2016). Teachers whom are genuinely altruistic generally tend to obtain joy from working with students out of moral purpose while those whom are healthily narcissistic often enjoy job satisfaction through leading students in learning driven by self-fulfillment purpose (Fransson & Frelin, 2016; Moses et al., 2017).

For *Commitment to School*, it refers to the willingness of the teachers to exert extra effort in supporting the school goals and values (Teh, 2019; Thien & Adams, 2019). It is tantamount to one's organisational commitment to remain "membership" in the school (Sun, 2015). School's situational context often influences this type of commitment (Fernet et al., 2016; Fransson & Frelin, 2016; Sun, 2015). If the situational context is positive then teachers would be motivated to exert extra-role behaviour to engage actively with the schools activities, and vice versa (Somech & Oplatka, 2015). Notably, *Commitment to School* is the extent of the teachers' intention to engage with their workplace i.e. school in terms of continuance, affective and normative considerations (Teh, 2019).

However, this intention is malleable as teachers who did not gain such acceptance would tend to withdraw their membership and seek acceptance elsewhere chiefly because human always long to secure identification with other members of the organisation in order to stay relevant from time to time (Meyer & Maltin, 2010; Tajfel, 1978). Regarding *Commitment to Students*, it is about the degree teachers are willing to engage in student learning (Thien et al., 2014; Thien & Nordin Abd Razak, 2014). Teachers whom are committed to students firmly concern about students' learning and welfare even to the extent that they identified themselves with their students to a certain degree subconsciously (Sun, 2015). It could be argued that *Commitment to Students* is the core of teacher commitment because they are the central recipient of education service (Choi & Sylvia Tang, 2009; Moses et al., 2017). Generally, female teachers are more inclined to focus on students compared to male teachers due to their gender nature (Moses et al., 2016). Since female teachers had been dominated the teaching profession across time hence *Commitment to Students* was arguably a distinct component in teacher commitment itself (Teh, 2019).

3. METHODOLOGY

As noted, this study attempts to validate the Teacher Commitment Scale which was originally developed by Thien et al. (2014) locally using primary school teachers as sample. The scale comprised 13 items with four dimensions namely *Commitment to School* (3 items), *Commitment to Students* (3 items), *Commitment to Teaching* (3 items) and *Commitment to Profession* (4 items). Although this scale possess adequate internal consistency reliability ranging from .71 to .89 for each dimension (Thien et al., 2014) however we had conducted an additional pilot test to re-assess the internal consistency reliability of the scale using 84 secondary school teachers as sample. The threshold for Cronbach's alpha value (α) was set at $> .80$ to determine the reliability of the items (DeVellis, 2013; Netemeyer et al., 2003). The result revealed that the scale also possess desirable internal consistency reliability because the α value for each dimension ranged from .81 to as high as .925 (Teh, 2019). The scale was termed as Teacher Commitment Instrument (TEACOM) henceforth.

Next, Exploratory Factor Analysis (EFA) was also performed to extract and validate the dimensions (Teh, 2019). A total of 606 screened and usable cases were used for this purpose. To ensure the dataset was fit for the EFA process, the communalities of the items was assessed ($> .50$) (Hair et al., 2010). This was followed by the assessment of Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure sampling of adequacy ($> .60$) and Bartlett's Test of Sphericity (significant at $p < .05$) (Hair et al., 2010; Ho, 2014; Pallant, 2010). After ensuring all the criteria for EFA were met, Principal Component Analysis (PCA) was used to extract the underlying dimensions (Hair et al., 2010).

The result of the Principal Component Analysis (PCA) revealed the presence of three factors with eigenvalues exceeding 1, explaining a total of 71.93 percent of the variance. The result of scree plot also

confirmed the result (Teh, 2019). To explore further, parallel analysis was conducted (Gaskin & Happell, 2014). Comparison was made between the the eigenvalues of the PCA and parallel analysis. The result in Table 1 below also strongly suggested the validity of the three-dimensional structure of TEACOM itself.

Table 1. Comparison of Eigenvalues from PCA and Criterion Values from Parallel Analysis

Component number	Actual eigenvalue from PCA	Criterion value from parallel analysis	Decision
1	6.081	1.2439	Accept
2	1.749	1.1843	Accept
3	1.521	1.1439	Accept
4	.804	1.1005	Reject
5	.524	1.0615	Reject
6	.501	1.0290	Reject
7	.457	0.9941	Reject
8	.305	0.9641	Reject

To get a clearer picture regarding the distributions of the items, varimax rotation was used (Thien et al., 2014). We intentionally restricted the rotation to four factors so as to gain further insight of the data at hand. As expected, the purported fourth factor contained only one item suggesting an invalid factor as it did not achieve the minimal number of items requested i.e. three items, for any single factor to be valid (Brown, 2015; Chua, 2009; Hair et al., 2010; Harrington, 2009; Meyers et al., 2013). Again, this points to the fact that the three-dimensional structure was still the best solution to the TEACOM instrument. To select and group the items accordingly, three-factor varimax's rotated component matrix was used (Teh, 2019). As shown in Table 2, the items of *Commitment to Profession* (CPR), *Commitment to Students* (CST) and *Commitment to School* (CSC) loaded exactly on their respective factors. However, an item from the dimension of *Commitment to Teaching* i.e. CTE8 was found absent from the matrix indicating that it was unfit to a certain extent. Since another two items from the same dimension i.e. CTE7 and CTE9 were also deemed unfit due to cross-loading issue hence they were dropped by us. In other words, the entire set of items of the *Commitment to Teaching* dimension was eliminated.

Table 2. Varimax's Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
CPR11	.893		
CPR12	.841		
CPR10	.817		
CPR13	.810		
CTE9	.546	.545	
CST4		.873	
CST5		.870	
CST6		.846	
CTE7	.534	.637	
CTE8			
CSC2			.865
CSC3			.860
CSC1			.730

The assessment of the internal consistency reliability of the 10-items TEACOM revealed that each dimension possess sound reliability as the α value ranged from .808 to .898 (DeVellis, 2013; Netemeyer et al., 2003). The items were re-labelled as CPR1-4, CST5-7 and CSC8-10 accordingly. Next, Structural Equation Modelling was used to assess the measurement model of TEACOM. A total of 814 usable cases were used for the analysis.

Numerous modifications were made in order to obtain a sound model. Consequently, CPR1 (CPR11 in the matrix above) was deleted (Teh, 2019). The final measurement model possess sound model fit given the its normed chi-square = 3.663 (< 5.0), GFI= .977 ($> .90$), CFI= .982 ($> .90$), TLI= .973 ($> .90$) and RMSEA= .057 ($< .65$) (Byrne, 2010; Hair et al., 2010; Schumacker & Lomax, 2016; Zainudin Awang, 2015). More importantly, the model was also free from multicollinearity issues (Teh, 2019). On the other hand, the model was also found to have sufficient convergent validity (Teh, 2019). The Average Variance Extracted (AVE) for each construct exceeded the .50 and the Composite Reliability Index (CRI) exceeded .60 with most of the Squared Multiple Correlation (SMC) of the items exceeded .50 (Hair et al., 2010; Zainudin Awang, 2015). In similar vein, the model also possess sound discriminant validity as all the AVE value were bigger than the squared correlation estimate (r^2) between the constructs r^2 (Hair et al., 2010; Zainudin Awang, 2015).

Second-order measurement model was conducted to complement the study. It was found that the coefficients of the three constructs ranged from .54 to .72 in relation to their second-order construct i.e. TEACOM suggesting an admissible model (Hair et al., 2010). Since the model was also spared from offending estimates hence it could be argued that the 9-items TEACOM Instrument can be best explained by the three constructs above (Teh, 2019). The items for the instrument are shown below.

Table 3. The items for TEACOM Instrument

Construct	Item	Item description
Commitment to Profession (CPR)	1.	I am not disappointed that I ever entered the teaching profession.
	2.	If I could get a job different from being a teacher and paying the same amount, I still would reject it.
	3.	The best decision that I ever made was to become a teacher.
Commitment to Students (CST)	4.	All students can succeed and it is my mission to ensure their success.
	5.	It is my responsibility to ensure good social relations among my students.
	6.	I feel obliged to mediate among the rival groups of the students.
Commitment to School (CSC)	7.	I talk up this school to my friend as a great school to work for.
	8.	I find that my values and school's values are very similar.
	9.	Often, I agree with this organisation's policies on important matters relating to its employees.

4. DISCUSSION

By and large, the 9-item Teacher Commitment instrument was adequate in capturing teacher commitment because each dimension had satisfied the minimal requirement for a dimension to be valid i.e. must contain three items or above (Chua, 2014). Moreover, SEM analysis had attested that it possessed sufficient psychometric qualities as a sound instrument (Chua, 2014). The retention of *Commitment to Profession* dimension implied that enthusiasm towards profession was a robust predictor of work engagement (Timms & Brough, 2013). In particular, the passion towards teaching career predicts the commitment to teaching profession (Fransson & Frelin, 2016; Sun, 2015). This is probably because of the extrinsic and intrinsic reward that teaching profession offers (Friedman, 2016; Shim & Faerman, 2017). In terms of extrinsic reward, it could be argued that most of the teachers considered the profession as a viable career which offers steady job security, sufficient salary, long holidays and other perks that are worthwhile to stay committed in return (Richardson et al., 2014). In terms of intrinsic reward, it could be argued that most of the teachers are genuinely altruistic and healthily narcissistic to a certain extent (Friedman, 2016). Arguably, they were inclined (or able) to secure joy and self-fulfillment accordingly from the profession (Fransson & Frelin, 2016; Moses et al., 2017). Simply, they viewed “being a teacher” is a “fair exchange” for livelihood and welfare (Blau, 1964; Teh, 2019).

As noted, *Commitment to Profession* influences *Commitment to Teaching* indirectly (Fransson & Frelin, 2016; Sun, 2015; Timms & Brough, 2013). Therefore, the vanishing of the *Commitment to Teaching* dimension was predictable (Teh, 2019). We concurred that it was internalised with the dimension of *Commitment to Profession* instead of vanishing without any basis (Teh, 2019). This was supported by Sun (2015) who argued that teachers whom are often committed to teaching job tend to associate themselves with teaching profession. Put differently, teachers whom are committed to teaching profession also enjoyed the teaching work in school to a certain extent (Fransson & Frelin, 2016; Friedman, 2016; Moses et al., 2016, 2017). Although we could not ascertain to what extent this claim was valid based the current study’s contextual richness but this would be one of the plausible explanations that we could infer. Perhaps, future research was needed in this sense to explore our claim further.

Similarly, the retention of *Commitment to Students* dimension was also predictable because it is the fundamental component of teacher commitment (Choi & Sylvia Tang, 2009; Moses et al., 2017). Another possible explanation would be the influence of intrinsic motivation among teachers, as mentioned above, that stimulates teachers to display devotion to students to a certain extent (Friedman, 2016; Moses et al., 2017). Moreover, since majority of the teachers are female hence it was not surprising that they are more inclined to display their gender nature i.e. more motherly-like compared to the opposite sex (Moses et al., 2016). Having said that, we did not mean to defy the inclination of male teachers. Maybe they are just as people-oriented as their female counterparts in a way. Again, this could be another practical terrain that future research can address.

In accordance with the classical organisational commitment notion which argued that human always strived to maintain membership in the organisation that he (or she) affiliates as a way to validate his (or her) social identity therefore the dimension of *Commitment to School* is indeed admissible in explaining teacher commitment to great extent (Jaros, 2007; Tajfel, 1978). Apart from the overriding concern that of human nature, such membership in the school was especially important for teachers because they generally tend to long for being part of the professional community in the school due to their professional identity as educators or practitioners (Fernet et al., 2016). Therefore, since school’s situational context often influences *Commitment to School* therefore this explains the existence of the dimension itself (Fernet et al., 2016; Fransson & Frelin, 2016; Sun, 2015).

5. CONCLUSION

This study had advanced a Malaysian version of secondary school teacher commitment instrument measured by nine reliable and validated items. The instrument can be used as an evaluative tool to assess the extent to which Malaysian secondary school teachers are committed to their profession, students and school. As known, the COVID-19 pandemic had disrupted the entire global education system drastically and corroded the work commitment of the entire education workforce substantially (Harris, 2020). Therefore, the TEACOM instrument can be used to assess local secondary school teacher commitment in dealing with the impact of the pandemic in terms of working under a new norm though the instrument was validated prior to the pandemic

outbreak. The insights from the findings ensued would be able to facilitate the school administrators to identify factors that affect their teachers' work performance during this challenging time. To address the limitations of the study, the propositions put forward in the discussion part could be served as the basis for future research. Alternatively, a cross-cultural comparative study is strongly suggested. Doing so not only would enrich the literature regarding teacher commitment to a certain extent but would also provide practical insights regarding the normative nature of teachers from different educational settings.

REFERENCES

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley & Sons publishing.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Choi, P. L., & Sylvia Tang, Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767–777.
- Chua, Y. P. (2009). *Statistik penyelidikan lanjutan: Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM*. McGraw-Hill. Chua, Y. P. (2014). *Ujian regresi, analisis faktor, dan analisis SEM* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Fauziah Noordin, Rahmah Mohd Rashid, Rohani Ghani, Rasimah Aripin, & Zabani Darus. (2009). Teacher professionalisation and career commitment. *International Journal of Social Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 3(6), 1003–1009.
- Fernet, C., Trepanier, S. G., Austin, S., & Julie, L. C. (2016). Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start? *Teaching and Teacher Education*, 59, 481–491.
- Fransson, G., & Frelin, A. (2016). Highly committed teachers: What makes them tick? A study of sustained commitment. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(8), 896–912.
- Frelin, A., & Fransson, G. (2017). Four components that sustain teachers' commitment to students: A relational and temporal model. *Reflective Practice*, 18(5), 641–654.
- Friedman, I. A. (2016). Being a teacher: Altruistic and narcissistic expectations of pre-service teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(5), 625–648.
- Gaskin, C. J., & Happell, B. (2014). On exploratory factor analysis: A review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future use. *International Journal of Nursing Studies*, 51(3), 511–521.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Harris, A. (2020). COVID-19: School leadership in crisis? *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3–4), 321–326.
- Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS* (2nd ed.). Taylor & Francis Group.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–26.
- Kelchtermans, G. (2017). 'Should I stay or should I go?': Unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23(8), 961–977.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2013). *Applied multivariate research: Design and interpretation* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Moses, I., Admiraal, W. F., & Berry, A. K. (2016). Gender and gender role differences in student-teachers' commitment to teaching. *Social Psychology of Education*, 19(3), 475–492.
- Moses, I., Berry, A., Saab, N., & Admiraal, W. (2017). Who wants to become a teacher? Typology of student-teachers' commitment to teaching. *Journal of Education for Teaching*, 1–14.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program* (4th ed.). Open University Press.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837–859.
- Richardson, P. W., Karabenick, S. A., & Watt, H. M. G. (2014). Teacher motivation matters: An introduction. In P. W. Richardson, S. A. Karabenick, & H. M. G. Watt (Eds.), *Teacher motivation: Theory and practice* (pp. xiii–xxii). Taylor & Francis Group.
- Rots, I., Aelterman, A., Devos, G., & Vlerick, P. (2010). Teacher education and the choice to enter the teaching profession: A prospective study. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1619–1629.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge.
- Shim, D. C., & Faerman, S. (2017). Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531–559.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behavior in schools: Examining the impact and opportunities within educational systems*. Routledge.
- Sun, J. P. (2015). Conceptualizing the critical path linked by teacher commitment. *Journal of Educational Administration*,

- 53(5), 597–624.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relation*. Academic Press.
- Teh, K. P. (2019). *Modelling the relationship among servant leadership, organisational citizenship behaviour and teacher commitment* (Unpublished doctoral thesis). Sultan Idris Education University.
- Thien, L. M., & Adams, D. (2019). Distributed leadership and teachers' affective commitment to change in Malaysian primary schools: The contextual influence of gender and teaching experience. *Educational Studies*, 1–21.
- Thien, L. M., & Nordin Abd Razak, . (2014). Teacher commitment : A comparative study of Malaysian ethnic groups in three types of primary schools. *Social Psychology of Education*, 17(2), 307–326.
- Thien, L. M., Nordin Abd Razak, & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment Scale using a Malaysiansample. *SAGE Open*, 4(2), 1–9.
- Timms, C., & Brough, P. (2013). "I like being a teacher": Career satisfaction , the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51(6), 768–789.
- Yang, G., Badri, M., Al Rashedi, A., & Almazroui, K. (2019). Predicting teacher commitment as a multi-foci construct in a multi-cultural context: The effects of individual, school, and district level factors. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(3), 301–319.
- Zainudin Awang. (2015). *SEM made simple: A gentle approach to learning structural equation modeling*. MPWS Rich Publication Sdn. Bhd.
- Zhu, G., Rice, M., Rivera, H., Mena, J., & Van Der Want, A. (2020). 'I did not feel any passion for my teaching': Anarrative inquiry of beginning teacher attrition in China. *Cambridge Journal of Education*, 50(6), 771–791.

APC24
**KEBERKESANAN PENGGUNAAN TEKNIK WARNA DALAM
PENGAJARAN PENULISAN RUJUKAN SISTEM “APA”**

Ahmad Sharani bin Abdul Seliban, Ananthan Nagu, Kartini binti Abdul Mutalib, Mohd
Alpian bin Ali, Senpagam Gurusamy, Zakaria Saad, Malar Muthiah, Chin Soo Fong,
Rohani binti Hashim
IPGK Sultan Abdul Halim

ABSTRAK

Kajian tindakan ini dijalankan untuk membantu pelajar dalam memahami dan menguasai format penulisan rujukan buku, jurnal, majalah, makalah dan akhbar dalam matapelajaran Wacana Penulisan. Teknik warna digunakan dalam kajian ini. Peserta kajian dalam kajian tindakan ini terdiri daripada sepuluh orang murid yang menghadapi masalah terhadap penggunaan format APA semasa menulis rujukan. Data kajian dikumpul melalui tiga jenis instrumen, iaitu melalui pemerhatian berstruktur, temu bual berstruktur dan analisis dokumen. Hasil analisis data mendapati kesemua peserta kajian menunjukkan peningkatan dalam memahami dan menguasai penggunaan format penulisan rujukan APA. Melalui instrumen pemerhatian mendapati peserta kajian menunjukkan minat dan tumpuan yang tinggi menggunakan teknik “Warna” semasa melakukan aktiviti lembaran kerja. Bagi instrumen temu bual pula menunjukkan peserta kajian lebih memahami konsep penulisan rujukan dan minat terhadap Teknik “Warna”. Instrumen melalui analisis dokumen turut menunjukkan bahawa kesemua peserta kajian berjaya menguasai penulisan rujukan APA. Keseluruhannya, hasil dapatan kajian menunjukkan penggunaan teknik warna dapat membantu murid untuk memahami dan menguasai penulisan format rujukan APA dengan berkesan.

KATA KUNCI

Format rujukan APA; teknik warna; wacana penulisan

1. PENGENALAN

Penggunaan warna sebagai bahan bantu pengajaran terbukti memainkan peranan penting dalam mencipta pelbagai jenis reaksi emosi yang berbeza serta menarik perhatian pelajar. Kenyataan ini sejajar dengan pendapat Dzulkifli & Mustafar (2013) yang mempercayai bahawa warna adalah pengalaman visual manusia yang paling penting. Ia berfungsi sebagai saluran maklumat yang berkesan kepada sistem kognitif manusia dan didapati berperanan penting dalam menguatkan ingatan (Olurinola & Tayo, 2015). Penggunaan warna semasa pengajaran dan pembelajaran membantu pelajar bagi meningkatkan tahap perhatian mereka terhadap sesuatu maklumat tertentu, membantu maklumat tersebut dipindahkan ke ingatan jangka pendek dan jangka panjang, dengan itu meningkatkan peluang mereka untuk menghafal maklumat tersebut. Sebagai contoh, warna hangat seperti merah, oren, dan kuning telah diiktiraf sebagai warna yang ideal untuk meningkatkan perhatian pelajar dan merangsang penyertaan aktif mereka dalam aktiviti (Wilson, 1966). Seterusnya warna-warna tertentu dapat memberikan kesan kepada ingatan kita terhadap sesuatu yang pernah dilihat atau dipelajari, di samping warna memudahkan kita untuk mengingati semula sesuatu, sama ada ingatan itu disimpan dalam ingatan jangka pendek atau jangka panjang. Pelajar memang menyukai benda yang berwarna-warni. Warna juga mempengaruhi kecekapan, emosi dan perhatian murid dalam pembelajaran. Seiring itu, buku-buku teks sekolah, modul dicetak dengan pelbagai warna untuk menarik perhatian pelajar. Dengan erti kata lain, penggunaan warna telah terbukti memainkan peranan penting dalam merangsang emosi yang berlainan dan menarik perhatian murid (Chang, Xu, & Watt 2018).

2. FOKUS KAJIAN

Kajian ini berfokus kepada pelajar IPG kerana sepanjang pemerhatian yang dilaksanakan oleh pengkaji, mendapati masih terdapat sebilangan pelajar yang belum memahami penulisan format rujukan APA dalam subjek Wacana Penulisan. Masalah ini dapat dikesan melalui semakan latihan dan tugasan pelajar. Selepas pengkaji dapat

mengenal pasti masalah yang dihadapi oleh guru pelatih, pengkaji telah memperkenalkan satu teknik yang melibatkan penggunaan warna, bagi membantu guru pelatih berkenaan.

3. OBJEKTIF:

Membantu pelajar memahami penggunaan system “APA”

Meningkatkan pemahaman pelajar terhadap penggunaan nama pengarang, tahun, tajuk, tempat dan penerbit dengan menggunakan teknik warna.

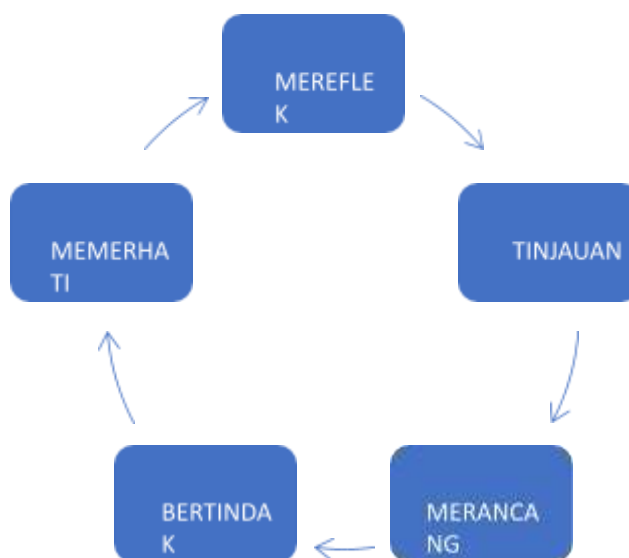
4. SOALAN KAJIAN:

Adakah pelajar memahami penggunaan system “APA”

Bagaimanakah meningkatkan pemahaman pelajar terhadap penggunaan nama pengarang, tahun, tajuk, tempat dan penerbit dengan menggunakan teknik warna.

5. METODOLOGI KAJIAN:

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan reka bentuk kajian tindakan. Model Kemmis & McTaggart (1998) digunakan dalam kajian tindakan ini. Pengkaji memilih model ini disebabkan model Kemmis & McTaggart ini sesuai dilaksanakan dalam kajian ini dapat ditunjukkan dalam Rajah 1.



Rajah1: Model Kemmis & Mc Taggart 1998

Peserta Kajian:

Pelajar Kelas 2P-PJ

Pelajar Kelas 2M-BM

Langkah-langkah Intervensi:

Langkah 1: Mengesan kesalahan rujukan

Latihan untuk pelajar: Mengesan kesalahan rujukan

- Contoh-contoh:
- Perlin, R. (2004). *Pocket guide to APA style*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Chunn, M. (1997). *Seven voices: Tales of madness and mirth*. Auckland, New Zealand: PEP.
- McElroy, A., & Townsend, P. K. (2003). *Medical anthropology in ecological perspective*. Boulder, CO: Westview.
- Samovar, L. A., & Porter, R. E. (Eds.). (1997). *Intercultural communication: A reader* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Marshall, G. (Ed.) (1996). *A dictionary of sociology*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Wartmann, S. (2000). The transition from kindergarten to school for children with special needs. *SET: Research Information for Teachers*, 1, 11-15.
- Luvmour, B. (n.d.). Being with children during times of crisis: developmental appropriateness. *Pathsoflearning*. Retrieved May 29, 2003, from <http://www.pathsoflearning.net/library.cfm>
- Cumming, G. (2003, April 5). Cough that shook the world. *New Zealand Herald*, p.B4.
- American Psychological Association. (2003). *APA style: Electronic references*. Retrieved October 7, 2004, from <http://www.apastyle.org/elecref.html>
- Samad Bin Asim. (2007). *Kajian sosial murid-murid luar bandar*. KL: Pustaka Dewan.

Langkah 2: Penjelasan Teknik Warna



Langkah 3: Mengesan kesalahan rujukan dengan pensil warna

Latihan untuk pelajar: Mengesan kesalahan rujukan dengan pensil warna

- Contoh-contoh:
- Perlin, R. (2004). *Pocket guide to APA style*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Chunn, M. (1997). *Seven voices: Tales of madness and mirth*. Auckland, New Zealand: PEP.
- McElroy, A., & Townsend, P. K. (2003). *Medical anthropology in ecological perspective*. Boulder, CO: Westview.
- Samovar, L. A., & Porter, R. E. (Eds.). (1997). *Intercultural communication: A reader* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Marshall, G. (Ed.) (1996). *A dictionary of sociology*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Wartmann, S. (2000). The transition from kindergarten to school for children with special needs. *SET: Research Information for Teachers*, 1, 11-15.
- Luvmour, B. (n.d.). Being with children during times of crisis: developmental appropriateness. *Pathsoflearning*. Retrieved May 29, 2003, from <http://www.pathsoflearning.net/library.cfm>
- Cumming, G. (2003, April 5). Cough that shook the world. *New Zealand Herald*, p.B4.
- American Psychological Association. (2003). *APA style: Electronic references*. Retrieved October 7, 2004, from <http://www.apastyle.org/elecref.html>
- Samad Bin Asim. (2007). *Kajian sosial murid-murid luar bandar*. KL: Pustaka Dewan.

Langkah 4: Latihan Pengukuhan Teknik Warna

Kaedah Pengumpulan Data:

Contoh-contoh:
 Pentin, R. (2004). *Pocket guide to APA style*. Boston: Houghton Mifflin Company.
 Chunn, M. (1997). *Seven voices: Tales of madness and mirth*. Auckland, New Zealand: PEP.
 McElroy, A., & Townsend, P. K. (2003). *Medical anthropology in ecological perspective*. Boulder, CO: Westview.
 Samovar, L. A., & Porter, R. E. (Eds.). (1997). *Intercultural communication: A reader* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
 Marshall, G. (Ed.) (1996). *A dictionary of sociology*. Oxford, England: Oxford University Press.
 Warstmann, S. (2000). The transition from kindergarten to school for children with special needs. *SET: Research Information for Teachers*, 1, 11-15.
 Luvmour, B. (n.d.). Being with children during times of crisis: developmental appropriateness. *Pathsoflearning*. Retrieved May 29, 2003, from <http://www.pathsoflearning.net/library.cfm>
 Cumming, G. (2003, April 5). Cough that shook the world. *New Zealand Herald*, p. B4.
 American Psychological Association. (2003). *APA style: Electronic references*. Retrieved October 7, 2004, from <http://www.apastyle.org/elecref.html>
 Samad Bin Asim. (2007). *Kajian sosial murid-murid luar bandar*. KL: Pustaka Dewan.

Dalam kajian tindakan ini tiga kaedah pengumpulan data digunakan, iaitu pemerhatian berstruktur, temu bual berstruktur dan analisis dokumen. Pemerhatian secara berstruktur dilakukan semasa sesi pengajaran dan pembelajaran. Pemerhatian dijalankan dengan menggunakan senarai semak yang disediakan. Kaedah temu bual juga digunakan dalam kajian ini terhadap peserta kajian. Kaedah analisis dokumen juga digunakan oleh pengkaji untuk menganalisis buku aktiviti, buku latihan dan lembaran kerja murid

Kaedah Analisis Data

Dapatan data kajian dianalisis berdasarkan tiga jenis instrumen, iaitu pemerhatian, temu bual dan analisis dokumen. Bagi data pemerhatian, pengkaji menggunakan senarai semak dan dirumuskan dalam bentuk jadual serta dihurai secara deskriptif. Bagi menganalisis dapatan data temu bual pula, pengkaji mencatatkan hasil temu bual bersama peserta kajian. Hasil dapatan temu bual dirumuskan ke dalam bentuk jadual. Seterusnya analisis dokumen pula, hasil kerja peserta kajian disemak untuk mengenal pasti pemahaman mereka terhadap penggunaan warna dalam penulisan Rujukan Sistem APA. Pengkaji mencatat bilangan jawapan yang betul daripada jumlah rujukan yang diberikan berdasarkan lembaran kerja yang telah diedarkan kepada pelajar semasawaktu PdP dalam talian Wacana Penulisan.

6. DAPATAN KAJIAN:

Pemerhatian

Pemerhatian ini dilakukan dengan menggunakan senarai semak yang disediakan oleh pengkaji sebelum menjalankan sesi pengajaran dan pembelajaran. Jadual 1 berikut merupakan dapatan pemerhatian melalui senarai semak terhadap 10 orang peserta kajian.

Jadual 1. Dapatan Senarai Semak

Item	Pelajar										Jumlah	%
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
1	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	9	90
2	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10	100
3	/	X	/	/	X	/	/	/	/	/	80	80
4	X	/	/	/	/	X	/	X	/	/	70	70
5	/	/	X	/	/	X	/	/	/	X	70	70

Beraskan Jadual 1 di atas dapatan pemerhatian menggunakan senarai semak kepada 10 orang peserta kajian. Bagi item 1, mendapat 90%, iaitu peserta kajian memberi perhatian sepenuhnya terhadap arahan pensyarah tentang penggunaan warna bagi menulis Rujukan Sistem APA, mereka memberi perhatian semasa penerangan konsep penggunaan warna yang berlainan bagi penulisan rujukan bagi buku, jurnal, majalah dan surat khabar. Bagi item

2 pula, sebanyak 10 orang peserta kajian dapat menjawab soalan yang disoal oleh pensyarah tentang pengetahuan sedia ada pelajar tentang sistem rujukan APA. Bagi item 3 mencatatkan 80%, iaitu peserta kajian melibatkan diri secara aktif semasa sesi pengajaran dan pembelajaran menggunakan teknik Warna bagi menulis sistem Rujukan bagi menangani masalah menulis rujukan bagi penulisan akademik. Bagi item 4 pula, memperoleh 70 % sahaja kerana hanya 7 orang peserta kajian sahaja bersoal jawab tentang langkah-langkah penggunaan teknik warna dalam pengajaran dan pembelajaran. Sementara itu, 3 orang peserta kajian hanya mendengar penjelasan pensyarah tentang penggunaan Teknik Warna dalam penulisan Rujukan Sistem APA. Bagi item yang terakhir, iaitu item 5 mencatatkan 70% kerana peserta kajian dapat menjalankan aktiviti dengan baik melalui lembaran kerja yang mempunyai pelbagai jenis rujukan. Manakala 3 orang pelajar masih menghadapi kesukaran untuk mengenalpasti jenis warna serta mengenalpasti cara penulisan Rujukan sistem APA.

Temubual

Bagi memudahkan analisis temu bual yang dijalankan terhadap kesemua peserta kajian, maka semua dapatan tema bual dirumuskan dalam satu jadual mengikut tiga tema jawapan, iaitu “Ya”, “Tidak” ataupun “Kurang Yakin” berdasarkan soalan yang dikemukakan melalui temubual dapat ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: Dapatan Analisis Temubual

PESERTA	SOALAN														
	SOALAN 1			SOALAN 2			SOALAN 3			SOALAN 4			SOALAN 5		
	Y	T	KY	Y	T	KY	Y	T	KY	Y	T	KY	Y	T	KY
P1	/			/			/			/			/		
P2	/			/			/			/			/		
P3	/			/			X			/			/		
P4	/			/			/			/			/		
P5	/			/			/			/			/		
JUMLAH	5			5			4			5			5		
PERATUS	100			100			90			100			100		

Berdasarkan Jadual 2 di atas, rumusan dapatan temu bual bagi 5 orang peserta kajian. Bagi soalan pertama (S1), memperoleh 100% kerana peserta kajian menyatakan bahawa mereka memahami konsep penggunaan warna bagi selepas intervensi dijalankan. Manakala bagi soalan kedua (S2) pula, turut mencatat 100%, iaitu peserta kajian menyatakan bahawa pengajaran dan pembelajaran tentang penggunaan tiga jenis tanda bacaan dengan menggunakan teknik warna dapat menarik perhatian mereka untuk belajar. Bagi soalan ketiga (S3,) hanya memperoleh 70% sahaja. Hal ini demikian kerana terdapat 3 orang peserta kajian masih kurang yakin mereka dapat membuat latihan tanda baca dengan betul sekiranya diberikan lembaran kerja lain berkaitan tanda baca. Namun, secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian melalui temu bual menunjukkan terdapat peningkatan pemahaman murid terhadap tanda baca.

Analisis Data

Hasil dapatan kajian melalui analisis dokumen yang diperoleh oleh pengkaji dengan memberikan lembaran kerja kepada 10 orang peserta kajian telah menunjukkan seramai 7 orang peserta kajian berjaya membubuh 3 nama pengarang di semua tempat yang betul, iaitu mencapai jumlah 19 markah keseluruhan. Terdapat 2 orang peserta pula berjaya mencapai 18 markah daripada 19 keseluruhan markah kerana terdapat satu kesalahan dalam membubuh nama pengarang mengikut warna. Bagi peserta kajian yang mencapai 17 markah keseluruhan markah 19 pula telah membuat dua kesalahan dalam penggunaan tahun dan tajuk kajian. Secara keseluruhannya, semua peserta kajian berjaya mencapai tahap pencapaian yang baik, iaitu mengikut kategori tahap dalam Jadual Skala Pemarkahan dalam Jadual 4.

Jadual 3. Dapatan lembaran Kerja

PESERTA KAJIAN	Pengarang	Tahun	Tajuk	Markah keseluruhan	Tahap Pencapaian
P1	9	5	5	19	baik
P2	9	5	5	19	baik
P3	9	5	5	19	baik
P4	9	4	5	18	baik
P5	9	5	5	19	baik
P6	8	4	5	17	baik
P7	9	5	5	19	baik
P8	9	5	5	19	baik
P9	9	4	5	18	baik
P10	9	5	5	19	baik

Jadual 4. Skala Permarkahan

Tahap	Skor keseluruhan	Skor jumlah pengarang	Skor jumlah tajuk	Skor jumlah tajuk
Lemah	1-7	1-2	1-2	1-2
Sederhana	9-16	3-6	3-4	3-4
Baik	17-19	7-9	5	5

7. KESIMPULAN

Kajian tindakan ini dilaksanakan bagi membantu peserta kajian memahami dan menguasai penulisan format rujukan APA (rujukan buku, rujukan jurnal, rujukan majalah, rujukan makalah, rujukan akhbar) dengan menggunakan Teknik warna. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan teknik warna dengan menggunakan pensel warna dan contoh rujukan. Berdasarkan latihan dan bimbingan yang diberikan sepanjang sesi intervensi, pengkaji mendapati penggunaan teknik warna dapat membantu peserta kajian dalam pembelajaran dan penguasaan penulisan format rujukan APA. Peserta kajian juga memberikan respons yang positif terhadap penulisan format rujukan dengan menggunakan teknik warna ini dalam penulisan Wacana Penulisan. Selain itu, penggunaan teknik warna juga dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang santai dan menyeronokkan kerana pelajar dapat bermain dengan warna. Malah, warna dapat mengekalkan tumpuan dan perhatian pelajar dalam pembelajaran dan membantu mereka mengingati sesuatu dengan jangka masa yang lebih lama.

8. PENGHARGAAN

Penyelidikan ini mendapat tajaan daripada Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM).

9. RUJUKAN

- Chang, Bo., Xu, Renmei, & Watt, Tiffany. (Jun 2018). *The Impact of Colors on Learning. Adult Education. ResearchConference 2018, University of Victoria, Canada.*
- Dzulkifli & Mustafar. (2013). The influence of colour on memory performance: A review. Malaysia *Journal of Medical Sciences*, Volume 20(2), 3-9.
- Nurul Jannah. (2018). Penggunaan “KIT LANDASAN PUZZLE WARNA” Membantu Murid Menghafal Bacaan TahiyatAwal. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporari*, Jil. 1 (2018), 148-155
- Keller, T., & Grimm, M. (2005). The Impact of Dimensionality and Color Coding of Information Visualizations on Knowledge Acquisition. *Knowledge and Information Visualization: Searching for Synergies*, 3426, 167-182.
- Kumi, R., Conway, C., Limayem, M., & Goyal, S. (2013). Learning in color: How color and affect influence learning outcomes. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 56(1), 2-15.10.1109/TPC.2012.220839
- Olurinola, Oluwakemi. & Tayo, Omoniyi. (2015). Colour in Learning: It's Effect on Rate of Graduate Students. *Journal of Education and Practice*, Vol.6, No.14, 2015, 1-6.
- Vetter, R., & Ward, C., & Shapiro, S. (1995). Using Color and Text in Multimedia Projections. *IEEE Multimedia*,

SISTEM WARNA DAN RUJUKAN

	Nama pegarang
	Tahun
	Tajuk
	Tempat
	Penerbit
	Nama Jurnal
	Edisi/Volum
	Nombor Muka Surat
	Bulan Terbitan






Sistem Warna: Rujukan Buku

Nama Pengarang. (tahun). *Tajuk buku* (Edisi). Tempat terbit: Penerbit

Contoh:

Alessi, S.M. & Trollip, S.R. (1991). *Computer-based instruction: methods and development*. New Jersey: Prentice Hall.



	Nama pegarang
	(Tahun)
	<i>Tajuk</i>
	Tempat
	Penerbit




Sistem Warna: Rujukan Jurnal



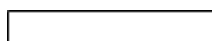
Nama Pengarang. (Tahun). Tajuk kertas. *Nama Jurnal*, Edisi/Volum, Nombor muka surat

Contoh:

Whyte, M., Karolick, D. & Taylor, M.D. (1995). Cognitive style and their impact on curriculum development. *Educational Communications and Technology*, 11(10), 783-799.



	Nama pegarang
	(Tahun)
	Tajuk

 Nama Jurnal
 Edisi/Volum
 Nombor Muka Surat





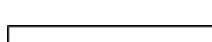
Sistem Warna: Rujukan Makalah

Nama Pengarang (Tahun). Tajuk makalah. *Nama Makalah*: Nombor muka surat

Contoh:

Azlin Norhani Mansor (2004). Amalan pengurusan pengetua: Satu kajian kes. Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-1: 255-265.



 Nama pegrang
 (Tahun)
 Tajuk
 Nama Jurnal
 Nombor Muka Surat







Sistem Warna: Rujukan Majalah

Nama Pengarang (Tahun). Tajuk. *Nama Majalah*, Bulan Terbit, Nombor muka surat

Contoh:

Rusdina Abdul Rahim. (1993). Ke arah pengkomputeran pengajaran bahasa: Cereka atau fakta. *Majalah Dewan*, Jan, 16-30.



 Nama pegrang
 (Tahun)
 Tajuk
 Nama Majalah
 Bulan Terbitan
 Nombor Muka Surat





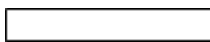
Sistem Warna: Rujukan Akhbar

Nama Pengarang. (Tahun, Tarikh). Tajuk artikal. *Nama Akhbar*, Nombor muka surat

Contoh:

Ahmad Tajul Ansar Ibrahim. (2008, 3 Jun). Ancaman terbaru pengguna komputer Virus Neraka. *Harian Metro*, ms. 1.



-  Nama pegarang
-  (Tahun)
-  Tajuk
-  Nama Akhbar
-  Nombor Muka Surat

Sistem Warna: Badan Korporat/Swasta

Nama badan korporat (Tahun). *Judul artikel*. Tempat terbit: Penerbit

Contoh:

Commitee of Bank Rakyat (2010). *Bank Rakyat finance*. Kuala Lumpur: DBP

10.

Sistem Warna: Badan Berkanun/Institusi/Kerajaan

Nama institusi (Tahun). *Judul artikel*. Tempat terbit: Penerbit

Contoh:

Kementerian Pelajaran Malaysia (2010). *Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah: Spesifikasi kurikulum tahun 6*. Kuala Lumpur: Pusat Perkembangan Kurikulum

Sistem Warna: Akhbar Dalam Talian

Nama pegarang. (Tarikh penerbitan). Judul artikel. *Judul Akhbar*. Retrieved tarikh bahan diakses, from URL.

Contoh:

Feller, B. (2005, May 6). GM, Ford get “junk” rating. *The Detroit News Online*. Retrieved May 6, 2005, from <http://www.detnews.com/2005/autosider/0505/06/A01-173553.htm>

Sistem Warna: Sumber Jurnal Internet

Nama pengarang (Tarikh penerbitan). Judul artikel. *Judul Jurnal, Jilid*, [Online]. [Retrieved Tarikh bahan diakses], from URL.

Contoh:

Summerville, J. (1999). Role of awareness of cognitive style in hypermedia. *International Journal of Educational Technology*. [Online], [Diakses: 15 Ogos 2005]. Boleh didapati: <http://www.outreach.uiuc.edu/ijet/v1n1/summerville/>.

APC26
**KERANGKA TEORITIKAL PENGARUH GAYA
KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN TEKANANKERJA DALAM KALANGAN
GURU SEKOLAH RENDAH KLUSTER SARAWAK**

Christine Tan Anak Robert,
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Khalip Bin Musa
Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk melihat hubungan kepemimpinan distributif terhadap komitmen organisasi dan tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah kluster di Sarawak. Kajian tinjauan menggunakan soal selidik ini melibatkan semua guru sekolah rendah kluster di Sarawak. Statistical Package for the Social Science (SPSS ver.23) akan digunakan untuk menganalisis dapatan kajian. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah Kepimpinan Distributif oleh Gordon (2005), Komitmen Organisasi oleh Meyer & Allen (2004) dan Tekanan Kerja oleh Boyle et al. (1995). Kepimpinan distributif diukur berdasarkan empat dimensi iaitu misi, visi dan matlamat, budaya sekolah, perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan. Komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga dimensi iaitu afektif, berterusan dan normatif. Tekanan kerja diukur berdasarkan lima dimensi iaitu salah laku murid, beban tugas, hubungan interpersonal, kekurangan masa dan sumber dan penghargaan.

KATA KUNCI

Kepimpinan Distributif, komitmen guru, tekanan kerja guru, sekolah rendah kluster

1. PENGENALAN

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 dirangka untuk melaksana dan merealisasikan satu sistem pendidikan yang holistik, progresif, bermoral dan bertaraf dunia. PIPP bermatlamat untuk menghasilkan pendidikan berkualiti untuk semua. Sehubungan itu, YB Menteri Pelajaran Malaysia telah bersetuju mewujudkan Sekolah Kluster Kecemerlangan (SKK) pada 27 Februari 2007 yang bertujuan untuk melonjakkan kecemerlangan sistem pendidikan negara menerusi kluster masing-masing. Pelaksanaannya direalisasikan dalam Teras Strategi Keenam PIPP 2006-2010. Usaha kerajaan adalah bertujuan untuk meningkatkan 10,000 buah sekolah di Malaysia ke arah sekolah yang berkesan. (Abdul Shukor Abdullah, 2007).

Namun, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengambil langkah untuk menilai semula tahap kualiti SKK yang telah diberi pengiktirafan sejajar dengan hasrat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM). Ia adalah bertujuan untuk memastikan kualiti SKK sentiasa pada tahap cemerlang dengan merujuk kepada Buku Konsep Sekolah Kluster Kecemerlangan : Satu Penjajaran Semula. Penjajaran semula SKK bermaksud mempertingkatkan program Sekolah Kluster Kecemerlangan dari segi kualiti pemilihan SKK dengan mengoptimalkan peruntukan sedia ada bagi memastikan sekolah yang diiktiraf berjaya mencapai standard yang ditetapkan selaras dengan dasar laluan untuk menjadi sekolah berprestasi tinggi (SBT). (KPM, 2016)

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah digubal demi membentuk sebuah kerangka pendidikan melalui proses transformasi sistem pendidikan tahap tinggi yang lebih efektif dan efisien (Muhyiddin Yassin, 2013). Transformasi pengurusan, penstrukturan semula sistem sekolah, serta aplikasi beberapa inisiatif polisi dan pembudayaan organisasi sekolah, dijangka dapat meningkatkan modal insan dan memberi impak dalam pembangunan negara yang mampu menghadapi cabaran dan pemikiran kritikal dalam dunia globalisasi (Muhyiddin Yassin, 2013).

Mengurus perubahan terancang adalah suatu tugas yang sukar. Ini kerana kuasa mempengaruhi perubahan serta hasilnya adalah dinamik dan kompleks (Mohd Izham & Norzaini, 2009). Kepimpinan dalam organisasi

mempunyai kuasa mengurus tersebut. Pelaksanaan perubahan pula berkait rapat dengan guru kerana mereka merupakan golongan pelaksana di sekolah rendah kluster. Mereka berperanan dalam memastikan kualiti SKK sentiasa pada tahap cemerlang. Mereka ini terdedah dengan pelbagai situasi kerja seperti tekanan kerja dan komitmen organisasi. Oleh yang demikian, kepimpinan perlu mantap dan bersesuaian dengan perubahan yang berlaku dalam SKK ini.

2. LATAR BELAKANG KAJIAN

Pada 27 Februari 2007, YB Menteri Pelajaran Malaysia telah bersetuju untuk mewujudkan Sekolah Kluster Kecemerlangan (SKK) bagi melonjakkan kecemerlangan sistem pendidikan negara menerusi kluster masing-masing. Pelaksanaannya direalisasikan dalam Teras Strategi keenam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010. Pada 30 Mac 2007 sebanyak 30 buah sekolah telah diumumkan oleh YB Menteri pelajaran sebagai Sekolah Kluster fasa pertama. Bagi meningkatkan kualiti dan mengupayakan SKK mencapai standard yang ditetapkan, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melaksanakan penajajaran semula dengan mengoptimumkan peruntukan sedia ada.

Kriteria pencalonan, pemilihan dan pengguguran SKK mengambil kira kecemerlangan mengikut kluster. Pemilihan SKK berdasarkan pencapaian sekolah dalam bidang kebitaraan dan pengurusan sekolah yang cemerlang dan status sekolah sebagai SKK akan digugurkan jika tidak mencapai petunjuk prestasi utama [*key performance indicators* (KPI)] dalam aspek kewangan dan kebitaraan bagi tempoh tiga tahun berturut-turut. Status SKK dikekalkan sekiranya mencapai KPI yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, status SKK akan digugurkan sekiranya berlaku penurunan prestasi seperti Laporan Audit tidak memuaskan untuk tiga tahun berturut-turut atau penurunan prestasi bagi kedua-dua kebitaraan untuk tiga tahun berturut-turut.

Menurut Hallinger & Heck (2010), kepimpinan sekolah mempunyai kesan secara tidak langsung terhadap kejayaan akademik murid dengan cara mempengaruhi tingkah laku guru-gurunya. Di sekolah kluster, amalan kepimpinan distributif perlu agar status SKK dikekalkan sekiranya mencapai KPI yang ditetapkan di mana guru-guru sebagai nadi penggerak utama kejayaan ini. Peranan guru besar di sekolah bukan hanya terhadap kepada tugas rutin pentadbiran sahaja malahan mereka perlu menggerakkan segala sumber material mahu pun modal insan terutamanya guru agar mereka dapat menyumbang khidmat dengan lebih komited dan efektif (Mascall et al., 2008). Keadaan ini menyebabkan guru-guru di sekolah kluster terdedah dengan pelbagai situasi kerja seperti komitmen organisasi dan tekanan kerja.

3. PERNYATAAN MASALAH

Kepimpinan perlu sesuai dengan perubahan agar dapat diterima oleh semua pekerja dalam organisasi. Menurut Harris & Spillance (2008); Harris (2008); Harris (2012), kepimpinan yang mantap diperlukan bagi memenuhi keperluan dan tuntutan sistem pendidikan kini. Pemimpin organisasi pendidikan perlu bekerja dalam perubahan iklim yang tidak menentu dan tidak dapat diramalkan (Harris, 2012). Oleh itu, peranan pemimpin adalah menyeluruh, iaitu perlu bersesuaian dengan perubahan, keperluan, tuntutan dan iklim organisasi.

Bakat kepimpinan yang wujud dalam diri seseorang individu perlu diserlahkan untuk dimanfaatkan kepada kepentingan organisasi (Hopkins & Jackson 2002). Menurut Lember et al. (1995) pula, seorang pengetua sebagai pemimpin instruksional secara bersendirian kini telah berakhir, dan tidak boleh dipercayai bahawa seorang pentadbir boleh berkhidmat sebagai pemimpin instruksional untuk seluruh sekolah tanpa penglibatan kuat dan teguh daripada para guru lain. Kenyataan ini diperkukuhkan lagi oleh Harris (2002) yang menyatakan trend kepimpinan pendidikan masa kini melihat peranan pengetua dan guru besar bukan hanya berfokus kepada keupayaan, kemahiran dan bakat individu sebaliknya lebih tertumpu kepada bagaimana beliau dapat menghasilkan budaya kebertanggungjawaban sepunya dan perkongsian budaya dalam membangunkan sekolah. Justeru, amat penting untuk meneliti aspek kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi di sekolah rendah kluster.

Skop pengurusan pendidikan kini yang semakin berkembang tidak dapat diuruskan dengan baik dan cekap oleh seorang guru besar yang berkarisma secara individu. Menurut Fullan (2001), institusi yang kukuh mempunyai pemimpin pada setiap peringkat di dalam organisasi. Harris dan Muijs (2003) pula mendapati kepimpinan perlulah melibatkan semua ahli organisasi. Ini bermakna, gaya kepimpinan perlu bersesuaian dengan keperluan dan tuntutan semasa untuk memimpin organisasinya ke arah menggalakkan pengupayaan kepimpinan di kalangan guru untuk mengecapi kejayaan bersama (Harris & Spillane, 2008; Harris, 2008;

Harris, 2012).

Menurut Abdul Ghani (2010) pemimpin sekolah yang berupaya mentransformasikan kepemimpinan yang sebenarnya adalah mereka yang berupaya membangun kepemimpinan menyeluruh dalam organisasi. Transformasi berkait rapat dengan pengagihan kuasa iaitu pemimpin harus yakin dengan kemampuan orang bawahannya dengan memberi peluang kepada mereka dalam membuat beberapa keputusan berdasarkan kepakaran dan kemahiran yang dimiliki mereka (Abdul Rahim (2010). Dengan itu, kajian ini dapat memberi pengetahuan berkenaan orientasi kepemimpinan distributif oleh guru besar menurut tanggapan guru-guru yang akan mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi dan tekanan kerja yang dihadapi mereka.

Istilah kepemimpinan distributif ini masih baru dan terasing bagi pentadbir sekolah, satu kajian lebih lanjut perlu dijalankan data dan dapatan kajian empirikal kepada keperluan kepemimpinan distributif sekolah di Malaysia bagi mencapai anjakan kelima dalam PPPM 2013-2025, iaitu memastikan kepemimpinan distributif berprestasi tinggi ditempatkan di semua sekolah.

dengan mendalam bagi melihat sejauh manakah pendekatan kepemimpinan distributif ini dapat dibangunkan secara optimum di sekolah (Jamalul Lail Abdul Wahab et. Al., 2013). Oleh itu, kajian ini diharap dapat menyumbangkan

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap kepemimpinan distributif, komitmen guru dan tekanan kerja. Kajian ini adalah untuk melihat tahap, hubungan dan pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen guru dan tekanan kerja di sekolah rendah kluster.

Objektif Kajian

Berdasarkan tujuan kajian maka dibentuk objektif kajian untuk melihat perkaitan di antara kepemimpinan distributif dengan komitmen guru dan tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah kluster.

- i. Mengenal pasti tahap kepemimpinan distributif.
- ii. Mengenal pasti tahap komitmen organisasi.
- iii. Mengenal pasti tahap tekanan kerja.
- iv. Menentukan hubungan antara kepemimpinan distributif dengan komitmen organisasi.
- v. Menentukan hubungan antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja.
- vi. Menentukan hubungan komitmen guru dengan tekanan kerja.
- vii. Menentukan pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen guru dan tekanan kerja.
- viii. Menentukan kesan kepemimpinan organisasi sebagai mediator terhadap hubungan antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja.

Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap kepemimpinan distributif di kalangan guru?
 - i. Apakah tahap komitmen guru di kalangan guru?
- ii. Apakah tahap tekanan kerja di kalangan guru?
- iii. Adakah terdapat hubungan di antara kepemimpinan distributif dengan komitmen guru?
- iv. Adakah terdapat hubungan di antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja?
- v. Adakah terdapat hubungan di antara komitmen guru dengan tekanan kerja?
- vi. Sejauh manakah pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen guru?
- vii. Sejauh manakah pengaruh kepemimpinan distributif terhadap tekanan kerja?
- viii. Sejauh manakah kesan komitmen organisasi sebagai mediator terhadap hubungan amalan kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja guru?

Hipotesis Kajian

- Ho1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan distributif dan komitmen guru.
- Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja.
- Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen guru dengan tekanan kerja.
- Ho4 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan bagi kepemimpinan distributif terhadap komitmen guru dan tekanan kerja.
- Ho5 Tidak terdapat kesan yang signifikan bagi komitmen organisasi sebagai mediator terhadap hubungan kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja guru.

Kerangka Teoretikal Kajian

Model yang diutarakan oleh Elmore (2000) adalah model pertama tentang model kepemimpinan distributif yang telah mengenal pasti lima dimensi dalam kepemimpinan distributif iaitu misi, visi dan matlamat; amalan kepemimpinan; budaya sekolah; membuat keputusan; penilaian dan pembangunan profesional. Konsep kepemimpinan distributif ini telah dihubungkan dengan penambahbaikan dalam organisasi seperti peningkatan prestasi sekolah, penambahbaikan instruksional dan komunikasi. (Elmore, 2000) Pelaksanaan kepemimpinan distributif adalah berasaskan fakta bahawa setiap penambahbaikan memerlukan suatu '*concertive action*' daripada warga organisasi yang mempunyai pelbagai tahap kepakaran yang berbeza dan dan pelbagai sumber kepimpinan. Item-item DLRS yang dibina oleh Elmore (2000) banyak mengandungi elemen-elemen dalam '*concertive action*'. Kesenambungan kajian beliau yang seterusnya menyatakan bahawa dalam sebarang sistem organisasi, setiap orang sememangnya mempunyai keistimewaan dan boleh membangunkan kemahiran tersendiri yang bersesuaian dengan minat, pengetahuan, kebolehan dan peranan. (Elmore, 2000) Gordon (2005) telah memurnikan instrumen asal DLRS (Elmore, 2000) melalui analisis faktor. Hasil daripada analisis ini, lima dimensi yang telah dikenal pasti pada instrumen asal DLRS dalam penyelidikan Elmore (2000) telah diringkaskan menjadi empat dimensi iaitu misi, visi dan matlamat; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab dan amalan kepemimpinan. Dimensi perkongsian tanggungjawab Gordon (2005) adalah hasil kombinasi antara dimensi membuat keputusan, penilaian dan pembangunan profesional yang diperolehi daripada Model 5-Dimensi Elmore (2000).

Pada asasnya Gordon bersetuju dengan teori-teori kepemimpinan distributif yang dikemukakan oleh Elmore (2000) dan masih menggunakan teori kepemimpinan distributif yang sama dalam kajian beliau. Analisis item yang dijalankan oleh Gordon (2005) tidak mengubah sebarang item asal DLRS yang telah digunakan oleh Elmore (2000). Gordon (2005) hanya menambah baik instrumen DLRS sedia ada melalui analisis item yang telah dijalankan dan mengesahkan bahawa instrumen DLRS mempunyai empat dimensi kepemimpinan distributif dengan 40 item yang mempunyai kesahan konstruk dan kebolehpercayaan yang lebih tinggi.

Idea Gronn (2002) mula dikenali literatur kepemimpinan pada akhir tahun 90-an. Kepimpinan distributif adalah berdasarkan pada Teori Aktiviti (Gronn, 2002) Ia dibina berdasarkan penyelidikan Minzberg (1973) dan Engestrom (1987) yang merupakan satu cara mengesan pengaruh kepemimpinan distributif dan peranannya dalam mengkoordinasi pengagihan kerja. Teori ini mempunyai pelbagai versi dan memberi fokus kepada hubungan antara 'mengetahui' (*knowing*) dan 'bertindak' (*doing*). Teori Aktiviti ini mempunyai empat kelebihan dalam kajian kepemimpinan distributif iaitu memberi satu pandangan holistik bagaimana sesuatu organisasi itu bekerja, memberi konsep yang baru dan berbeza dalam ekologi tempat kerja, dan pembangunandan pendekatan yang diambil dalam memudahkan amalan dan kefahaman tentang peranan masing-masing di tempat kerja (Gronn, 2002). Beliau turut menambah elemen '*concertive action*' dalam konsep kepemimpinan distributif yang bermaksud setiap warga organisasi bekerjasama, mengumpul inisiatif dan kemahiran bagi menghasilkan sesuatu yang lebih bermakna. Pendapat Gronn (2000) yang menyatakan struktur organisasi bertindak sebagai satu agensi untuk pemimpin menggunakan artifak yang ada dalam mengendalikan tugas- tugas kepemimpinan turut dipersetujui oleh Spillane, Halverson dan Diamond (2004).

Menurut Rivers (2010), secara kolektifnya, teori yang dibina oleh Gronn (2002) dan Elmore (2000) menyatakan di antara elemen-elemen yang terdapat dalam kepemimpinan distributif adalah seperti organisasi sekolah, kepemimpinan guru dan guru besar. Analisis kepemimpinan distributif oleh Elmore (2000) dan Gronn (2002) adalah berasaskan prinsip-prinsip sumbangan, pengetahuan dan kepakaran kumpulan atau individu yang bekerjasama memimpin dan membimbing guru-guru dalam melaksanakan penambahbaikan instruksional. Asas teori yang dikemukakan oleh Elmore (2000) adalah sama dengan prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Gronn (2002) iaitu menggunakan pelbagai sumber kepimpinanan serta menyerlahkan kepakaran individu dalam mencapai matlamat bersama.

Kedua-dua teori yang dikemukakan oleh Elmore (2000) dan Gronn (2002) mendapati individu-individu yang terlibat dalam kepemimpinan distributif akan menggabungkan artifak yang menjadi elemen dalam organisasi sekolah sewaktu melaksanakan kepemimpinan. Elemen-elemen tentang aktiviti yang berkaitan dengan kepemimpinan distributif Gronn (2002) turut menyamai Model-model Kepimpinan Distributif (Engestrom, 1999a, 1999b, 1999c; Gronn, 2000, 2002; Spillane, Halverson & Diamond, 2001). Memandangkan model ini diaplikasikan dalam pembangunan profesional sekolah, model ini didapati membantu dalam melihat organisasi sekolah, sumber manusia dan hubungan (*inter-relationship*) yang kompleks hasil daripada pelaksanaan kepemimpinan distributif di sekolah.

Terdapat enam elemen dalam Teori Aktiviti Engestrom (1999c) iaitu subjek (S), objek (O), instrumen, amalan, peraturan dan agihan tenaga kerja yang melibatkan peranan dan koordinasi. Dalam Aktiviti Engestrom ini, aktiviti terdiri daripada subjek iaitu mereka yang melakukan aktiviti, objek iaitu pelaksanaan aktiviti terhadap individu atau kumpulan tertentu, dan instrumen sebagai satu alat yang digunakan untuk melaksanakan aktiviti tersebut. Situasi pula merujuk kepada satu sistem aktiviti yang mengintegrasikan subjek dan yang lainnya kepada satu tindakan yang bersepadu (Engestrom, 1999a). Situasi juga merujuk kepada pengalaman harian dan tugas yang dilengkapkan oleh subjek (actors) semasa mereka mengaplikasikan artifak seperti visi,

misi dan matlamat sekolah (Spillane et al., 2001). Perbezaan di antara Model Engestrom dengan Model oleh Spillane et al. (2001) hanya terletak pada penggunaan perkataan yang berbeza dalam menerangkan model teori ini. Perbezaan perkataan itu adalah *actors* menggantikan subjek selaku orang yang bertindak, *actions* menggantikan objek, interaksi dan tugas (makro dan mikro). Namun begitu, model yang dikemukakan oleh Spillane et al. (2001) masih lagi menyamai model yang dikemukakan oleh Engestrom (1999c) dan disepadukan dalam kerangka Amalan Kepimpinan Distributif (D-LP).

Model seterusnya pula mengambil kira hasil penyelidikan dari Amerika Utara iaitu hasil kajian Spillane (2005) dari North Western University, Chicago. Model ini menyatukan aktiviti-aktiviti berkumpulan dan individu melalui satu amalan distributif antara pemimpin, pengikut dan situasi. Hal ini menunjukkan fungsi kepimpinan distributif telah disosialisasikan dan melangkaui semua peringkat individu dan setiap tugas dilaksanakan menerusi interaksi pelbagai pemimpin. Selain daripada perkara yang dilakukan oleh pemimpin, kepimpinan distributif turut memberikan fokus yang lebih kepada suatu sistem interaksi yang kompleks antara manusia dan situasi. Sehubungan dengan itu, amalan kepimpinan ini telah dicirikan kepada tiga rantaian interaksi melibatkan pemimpin, pengikut dan situasi. Perspektif distributif itu sendiri menggambarkan amalan kepimpinan ini sebagai satu produk rentetan daripada interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi (Spillane, 2005). Unit analisis yang paling tepat adalah aktiviti atau amalan kepimpinan pemimpin dan bukan lagi pemimpin itu sendiri. Kepimpinan distributif ini boleh diagihkan kepada semua individu tanpa mengira hierarki. Dalam menjalankan tugas, pemimpin atau ketua boleh menjadi pengikut begitu juga sebaliknya.

Pemimpin sekolah akan lebih memahami bentuk tugas yang perlu diagihkan, penglibatan warga organisasi, pembangunan dan penggunaan artifak seperti visi dan misi sekolah yang akan menjurus kepada kejayaan sekolah apabila kepimpinan distributif dijalankan di sekolah (Davis, 2009). Asas kepada kepimpinan distributif yang dijalankan oleh penyelidik ini lebih berpaksikan kepercayaan. Teori ini lebih kompleks dan tidak terhad pada sifat-sifat, ciri-ciri dan pengetahuan serta bekerja secara kolaboratif dengan ahli-ahli lain dalam organisasi dalam melengkapkan dan menyelesaikan tugas.

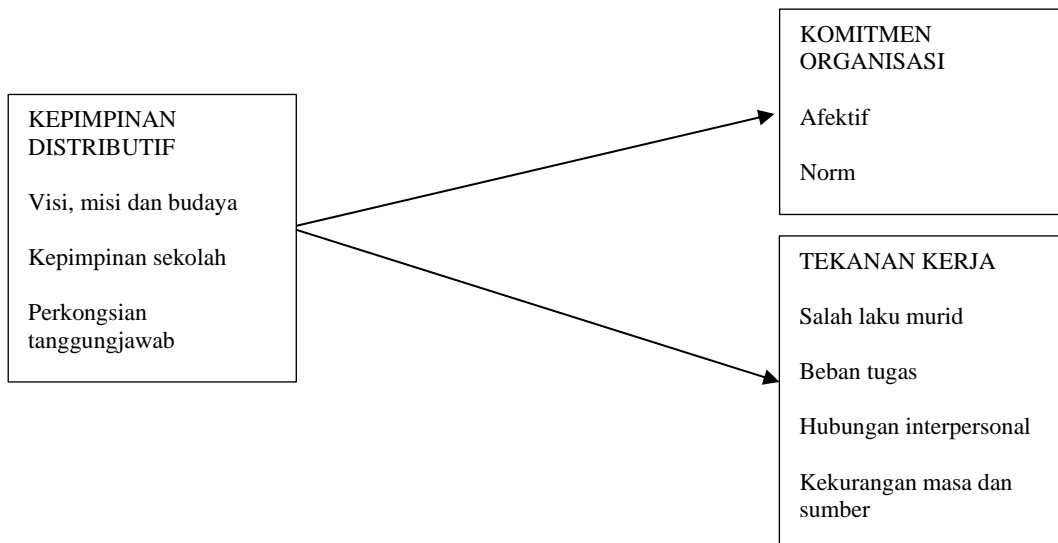
Menurut Meyer & Herscovitch (2001) komitmen mempunyai potensi untuk mempengaruhi keberkesanan organisasi dan kesejahteraan pekerja. Pekerja yang komited dengan organisasi akan bekerja keras dan akan melangkaui matlamat yang disasarkan oleh organisasi (Meyer & Allen, 2004). Mayer & Allen (2004) telah memperkembangkan komitmen organisasi kepada komitmen pelbagai dimensi yang mencakupi tiga dimensi iaitu komitmen afektif, berterusan dan normatif. Konsep komitmen organisasi ini merupakan penambahbaikan dan kesinambungan daripada konsep sebelumnya. Ia juga adalah dominan dalam kajian-kajian terkini. Komitmen pelbagai dimensi ini juga sesuai digunakan kerana dapat digabungkan dengan pelbagai pemboleh ubah kajian yang lain.

Menurut Teori Lazarus tekanan kerja merujuk kepada perkaitan manusia dengan persekitaran (Colangelo, 2004). Teori ini bersesuaian dengan dimensi-dimensi tekanan kerja (Kyriacou, 2000; Borg & Riding, 1991) iaitu mengaitkan situasi dengan persekitaran kerja. Menurut Boyle, Brog, Fazlon & Baglioni (1995) perspektif tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar berkembang dengan penambahan beban kerja beserta dengan dimensi-dimensi persekitaran iaitu tingkah-laku pelajar, masa dan sumber, pengiktirafan profesional dan hubungan. Boshoff (2011) pula menyatakan tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar mempunyai perkaitan dengan manusia, situasi juga persekitaran. Dengan ini, kerangka kajian ini mencakupi beban kerja dan persekitaran kerja seperti yang digariskan oleh Boyle et al. (1995).

Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual adalah merujuk kepada dimensi-dimensi yang terlibat dalam setiap pemboleh ubah yang dibincangkan. Kerangka konseptual kajian ini berdasarkan adaptasi daripada kajian-kajian lepas yang dijadikan sebagai garis panduan dalam kajian ini. Kepimpinan distributif yang dinyatakan oleh Gordon (2005) yang terdiri daripada empat dimensi iaitu misi, visi dan matlamat; budaya sekolah, perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan. Komitmen organisasi pelbagai dimensi oleh Meyer & Allen (2004) terdiri daripada komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Tekanan kerja pula terdiri daripada dimensi beban kerja, dimensi tingkah laku pelajar, dimensi pengiktirafan profesional, masa dan sumber serta hubungan (Boyle et al., 1995).

Kerangka konseptual ini meliputi tiga aspek utama iaitu menentukan tahap kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi dan tekanan kerja di sekolah rendah kluster. Hubungan kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi dan tekanan kerja ditentukan oleh kerangka kajian ini. Seterusnya, sumbangan kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi dan tekanan kerja juga ditentukan dalam kerangka kajian ini. Kerangka konseptual kajian hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian ini digambarkan dalam Rajah 1 berikut:



Rajah 1 Kerangka Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja (Gordon, 2005; Meyer & Allen, 2004; Boyle et al., 1995)

Dimensi-dimensi misi, visi dan matlamat; budaya sekolah, perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan dalam kepemimpinan distributif Gordon (2005) melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Ia juga berasaskan prinsip bekerjasama dalam memberi sumbangan, kepakaran dan pengetahuan (Gordon, 2005). Pengagihan tugas secara distributif dapat mengurangkan tekanan kerja di antara guru (Kamaruzaman, 2007). Komitmen organisasi dalam kalangan pekerja pula dapat mengurangkan tekanan kerja (Addae, Parboteeah & Velinor, 2008). Kepemimpinan distributif dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan tekanan kerja dengan perhubungan dimensi-dimensinya.

4. DAPATAN KAJIAN LEPAS

Komitmen organisasi merupakan suatu elemen situasi kerja yang penting dalam organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan antara seseorang individu terhadap organisasi (Sarminah Samad, 2011). Marmaya et al. (2011) menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah hubungan psikologi pekerja terhadap organisasi. Ia juga boleh dilihat sebagai kekuatan hubungan penglibatan individu dalam organisasi. Ia adalah kesanggupan untuk meningkatkan usaha serta kekal dalam organisasi. Komitmen mempunyai potensi untuk mempengaruhi keberkesanan organisasi dan kesejahteraan pekerja (Meyer & Herscovitch, 2001). Menurut Truckenbrodt (2000) komitmen ialah kesetiaan dan penglibatan kepada sesebuah organisasi yang ditunjukkan oleh pekerja berasaskan kepada kepercayaan bahawa objektif, matlamat dan nilainya sama dengan organisasi. Ia juga merujuk kepada tingkah laku individu, yang mempunyai keyakinan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, bermotivasi dan secara sukarela bekerja bagi mencapai prestasi organisasi dan menentukan untuk berada di dalam organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979). Menurut Griffith (2003) pula komitmen terhadap organisasi pula merujuk kepada proses di mana pekerja memahami matlamat dan nilai organisasi lalu berusaha untuk mengekalkan perkhidmatan mereka.

Komitmen organisasi merupakan elemen yang sentiasa wujud di kalangan pekerja dan ia merupakan kriteria yang kritikal dalam pengoperasian dan kejayaan organisasi (Hulpia, Devos & Rosseel 2009b). Ini menunjukkan kejayaan organisasi berkait rapat dengan komitmen organisasi. Pekerja dan organisasi memainkan peranan dalam peningkatan komitmen organisasi. Faktor luaran yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah faktor persekitaran. Persekitaran kondusif dapat meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pekerja. Justeru, komitmen organisasi pekerja dapat meningkatkan hasil dalam organisasi (Gurses & Demiray, 2009).

Komitmen organisasi merupakan elemen penting dalam peningkatan kejayaan dalam organisasi. (Sabariah, Suffizan, Aishah & Salina, 2011; Muhammad Riaz, Zaiuddin, Farooq & Ramay, 2010; Nehmeh, 2009). Komitmen organisasi dapat dipertingkatkan dengan penurunan kuasa oleh pengurusan sekolah dalam membuat sesuatu keputusan (Sabariah et al., 2011). Elemen penurunan kuasa adalah sinonim dengan cara atau kaedah kepimpinan yang dilaksanakan oleh kepimpinan pendidikan pada masa kini. Elemen ini berkait rapat dengan kepimpinan distributif. Menurut Sabariah et al. (2011), penurunan kuasa ini dapat dilaksanakan oleh kepimpinan dalam pendidikan dengan memberikan maklum balas positif kepada pendidik, menyediakan hak profesional, berkongsi dalam membuat keputusan dan pemberian sokongan. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan suasana kerja yang kondusif dan menjaga kebajikan pendidik dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Terdapat kajian yang menunjukkan bahawa komitmen yang tinggi wujud di kalangan guru terhadap sekolah apabila mereka mendapat autonomi yang luas untuk menimba pengalaman dalam bidang kepakaran masing-masing serta keupayaan membuat keputusan menerusi domain profesional tanpa campur tangan pihak pentadbir (Aznizam et al., 2014). Pemimpin boleh melaksanakan pelbagai usaha melalui pembangunan kerjaya, sistem ganjaran yang menarik dan mewujudkan kerjasama dalam organisasi agar pekerja lebih komited terhadap organisasi (Dale & Fox, 2008). Kajian oleh Brown (2003) mendapati tingkah laku pemimpin mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Kajian ini menggunakan instrumen Meyer dan Allen (1997) bagi mengukur tiga jenis komitmen yang melibatkan 361 pekerja di Virginia. Keputusan kajian ini menunjukkan tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi komitmen pekerja termasuklah menjana perkongsian visi, menggalakkan kreativiti dan mengawal selia pekerja (Brown, 2003).

Kajian lalu oleh sarjana menyatakan kepimpinan distributif mempengaruhi komitmen organisasi disebabkan guru akan lebih komited dengan amalan kepimpinan berpasukan kerana saling menyokong antara satu sama lain (Hulpia et al., 2010). Daripada kajian Hulpia, Devos dan Van Keer (2010) seramai 1522 orang guru mendapati kepimpinan distributif dan sokongan kepimpinan sekolah memainkan peranan utama dan positif dalam meramalkan komitmen guru terhadap organisasi. Dapatan mereka juga menyatakan penglibatan guru dalam membuat keputusan serta pembahagian fungsi kepimpinan turut mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pekerja yang dibenarkan mengambil bahagian dalam membuat keputusan mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi. Guru akan lebih komited terhadap sekolah apabila mereka percaya bahawa mereka mempunyai banyak peluang untuk terlibat dalam proses membuat keputusan. Ini seterusnya meningkatkan keupayaan kepimpinan sekolah. Menurut York-Barr dan Duke (2004) kepimpinan sekolah yang memupuk iklim penglibatan dalam membuat keputusan bersama dengan meningkatkan penyertaan ahli-ahli, akhirnya membawa kepada kepimpinan distributif yang lebih berkesan.

Menurut Meyer dan Allen (2004) pekerja yang komited dengan organisasi akan bekerja lebih keras dan akan melangkaui matlamat yang disasarkan oleh organisasi. Pemimpin sekolah seperti guru besar yang merupakan tunggak dalam menentukan arah aliran sesebuah sekolah perlu menerapkan amalan kepimpinan distributif yang menekankan penglibatan guru secara kolaboratif dan koperatif bagi menghasilkan sekolah yang berkesan (Heck & Hallinger, 2009). ini adalah kebertanggungjawaban yang diwakilkan kepada subordinat oleh seorang ketua dalam melaksanakan bidang tugasnya (Dinham, 2006). Ini adalah disebabkan gaya kepimpinan guru besar keberkesanan guru dan komitmen guru terhadap organisasi (Hoy & Miskel, 2005; Tschannen-Moran & Hoy, 2001). McNulty, Waters dan Marzano (2005) menyifatkan kepimpinan di sekolah tidak terhad kepada tanggungjawab pentadbiran malah pentadbir perlu menggerakkan segala bentuk sumber di bawah jagaannya terutamanya guru supaya berkhidmat dengan komited dan afektif.

Tekanan kerja merupakan satu situasi kerja yang boleh memberikan kesan kepada organisasi. Tekanan kerja guru menjadi isu yang hangat dan sering dibincangkan sejak kebelakangan ini (Akpochofo, 2012; Mufti, Zafar, Gohar & Shahzad, 2012; Shahin & Nasser, 2011; Azizi et al., 2009; Mazlan, Faizah & Syed Mohamed, 2008; Chua, 2004). Tahap tekanan kerja guru di Malaysia adalah dalam tahap sederhana (Azizi, Shahrin & Tee, 2010; Azizi & Nik Diana, 2010; Royo & Woo, 2010; Kamaruzaman, 2007; Nurul Izzah, Zailina, Saidi, & Haslinda, 2010). Namun begitu jika dibiarkan berterusan, tahap tekanan kerja akan berada pada tahap yang tinggi (Kamaruzaman, 2007). Oleh yang demikian, perhatian yang serius dan usaha-usaha langkah pencegahan perlu dilaksanakan pada peringkat awal lagi.

Tekanan kerja merupakan satu pengalaman atau kejadian yang sering dialami oleh seseorang individu (Mastura et al., 2007). Ia didefinisikan sebagai satu proses yang menggabungkan persepsi ketidakseimbangan yang kukuh di antara kehendak persekitaran dan kesanggupan (Cole, 1989). Menurut Kyriacou (2000), tekanan kerja yang berpanjangan boleh melemahkan mental, fizikal, kerjaya, prestasi, kualiti dan komitmen. Tekanan kerja boleh terdiri daripada positif dan negatif (Joseph, 2000). Beberapa terma seperti kebingungan, konflik, kekecewaan dan perselisihan boleh dikaitkan dengan tekanan kerja (Rice, 1987).

Dalam profesion perguruan setiap anggotanya perlu akur kepada setiap pekeling yang dikeluarkan oleh

pihak atasan iaitu Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, Pegawai Pendidikan Daerah dan pihak pentadbiran sekolah sendiri. Pelbagai pekeliling telah dan sering diolah mengikut keperluan semasa oleh pihak berkenaan, dalam usaha untuk meningkatkan kualiti profesion perguruan. Perubahan yang kerap berlaku ini sebenarnya merupakan gangguan pelaksanaan terhadap tanggungjawab guru. Hakikat tersebut diakui oleh Mc Cormick dan Solman (1992) yang menyatakan bahawa autoriti birokrasi yang terdiri daripada Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan menyebabkan tekanan yang teramat tinggi kepada guru. Hasil kajian mereka mendapati seramai 31% guru yang dikaji menghadapi tekanan akibat daripada urusan yang berkaitan dengan organisasi sekolah.

Guru juga terpaksa menghadapi tekanan daripada masyarakat yang sentiasa memberikan perhatian terhadap isu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan pencapaian akademik pelajar yang ada hubungan dengan peperiksaan awam seperti UPSR, PT3, SPM dan STPM. Para ibu bapa semestinya mahukan anak mereka mendapat keputusan cemerlang dalam peperiksaan awam tersebut. Menurut kajian Soh Kay Cheng (1987) dengan pemodenan dalam kehidupan bermasyarakat, jangkaan masyarakat terhadap guru adalah amat tinggi di mana mereka mengharapkan guru dapat memainkan peranan dalam meningkatkan kecemerlangan anak-anak mereka dalam akademik. Guru masa kini juga sering dipertanggungjawabkan dengan perkara-perkara baru seperti penilaian berasaskan bilik darjah, pengisian markah secara online dalam SAPS, mengemaskini data murid dalam APDM, mengemaskini kehadiran murid dalam APDM, mengemaskinimaklumat guru dalam Hermis dan e-operasi serta melaksanakan PAJSK.

Dari segi masa pula, guru sering mengalami masalah kekurangan masa untuk menyelesaikan tugas mereka. Selain daripada tugas rutin, guru turut dibebankan dengan tanggungjawab perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat persatuan, permainan, kelab dan sukan (Blase & Mathews, 1984). Kekangan masa juga berlaku apabila guru kekurangan masa untuk mengajar dan menghabiskan sukatan pelajaran yang diajar. Pelbagai kursus yang perlu dihadiri oleh guru kadang-kala memakan masa yang lama sehingga guru terpaksa meninggalkan kelas yang diajar sedangkan mereka perlu menghabiskan sukatan pelajaran bagi mata pelajaran yang diajarnya. Aspek penting dalam kehidupan di sekolah ialah tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan guru iaitu kuantiti kerja yang tinggi dan dipadatkan dalam satu hari (Kyriacou, 2000).

Salah laku pelajar yang berlaku seperti ponteng kelas, bising, bertindak biadap terhadap guru, melanggar peraturan sekolah, bergaduh, tidak menyerahkan kerja sekolah dan sebagainya merupakan punca yang menyebabkan tekanan di kalangan guru (Mohd Fadzli, Ho, Irdiana & Narzah, 2005). Di antara masalah pelajar yang dihadapi oleh pendidik adalah berkaitan penggunaan dadah, minuman keras, hamil, rogol dan mencuri (Joseph, 2000). ini menunjukkan bahawa guru terpaksa berhadapan dengan situasi yang berbeza dan berbahaya berbanding dahulu. Oleh yang demikian, guru mudah mengalami tekanan kerja disebabkan oleh masalah pelajar yang semakin meruncing ini (Tee, 2006).

Aspek yang sering menjadi isu dalam semua organisasi ialah aspek pengiktirafan dan kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berasaskan pilih kasih dan kepentingan peribadi akan menyebabkan berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja (Akpochofo, 2012; Chua, 2004). Ini kerana kenaikan pangkat masih berpandukan senioriti dan bukannya kecemerlangan serta kelayakan (Kamaruzaman, 2007). Keadaan ini akan menyebabkan individu layak tidak dinaikkan pangkat. Secara tidak langsung, prestasi dan motivasi guru akan menurun sehingga boleh menyebabkan tekanan kerja. Malah guru-guru juga akan berasa kurang proaktif dalam melaksanakan kerja mereka.

Faktor hubungan interpersonal di sekolah juga merupakan faktor yang menyebabkan berlakunya tekanan di kalangan guru-guru. Hubungan interpersonal ini merujuk kepada hubungan guru dengan guru, guru dengan pengetua, guru dengan pegawai dan jabatan pendidikan, hubungan guru dengan staf sokongan, hubungan guru dengan pelajar serta hubungan guru dengan ibu bapa, penjaga atau waris pelajar. Hubungan yang kurang baik di antara guru dan mereka ini akan memberi implikasi yang kurang baik terhadap kualiti kerja guru-guru tersebut.

Tekanan kerja merupakan satu situasi kerja yang boleh memberikan kesan kepada organisasi. Tekanan kerja guru menjadi isu yang hangat dan sering dibincangkan sejak kebelakangan ini (Akpochofo, 2012; Mufti, Zafar, Gohar & Shahzad, 2012; Shahin & Nasser, 2011; Azizi et al., 2009; Mazlan, Faizah & Syed Mohamed, 2008; Chua, 2004). Tahap tekanan kerja guru di Malaysia adalah dalam tahap sederhana (Azizi, Shahrin & Tee, 2010; Azizi & Nik Diana, 2010; Royo & Woo, 2010; Kamaruzaman, 2007; Nurul Izzah, Zailina, Saidi, & Haslinda, 2010). Namun begitu jika dibiarkan berterusan, tahap tekanan kerja akan berada pada tahap yang tinggi (Kamaruzaman, 2007). Oleh yang demikian, perhatian yang serius dan usaha-usaha langkah pencegahan perlu dilaksanakan pada peringkat awal lagi.

Tekanan kerja merupakan satu pengalaman atau kejadian yang sering dialami oleh seseorang individu (Mastura et al., 2007). Ia didefinisikan sebagai satu proses yang menggabungkan persepsi ketidakseimbangan yang kukuh di antara kehendak persekitaran dan kesanggupan (Cole, 1989). Menurut Kyriacou (2000), tekanan

kerja yang berpanjangan boleh melemahkan mental, fizikal, kerjaya, prestasi, kualiti dan komitmen. Tekanan kerja boleh terdiri daripada positif dan negatif (Joseph, 2000). Beberapa terma seperti kebimbangan, konflik, kekecewaan dan perselisihan boleh dikaitkan dengan tekanan kerja (Rice, 1987).

Dalam profesion perguruan setiap anggotanya perlu akur kepada setiap pekeliling yang dikeluarkan oleh pihak atasan iaitu Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, Pegawai Pendidikan Daerah dan pihak pentadbiran sekolah sendiri. Pelbagai pekeliling telah dan sering diolah mengikut keperluan semasa oleh pihak berkenaan, dalam usaha untuk meningkatkan kualiti profesion perguruan. Perubahan yang kerap berlaku ini sebenarnya merupakan gangguan pelaksanaan terhadap tanggungjawab guru. Hakikat tersebut diakui oleh Mc Cormick dan Solman (1992) yang menyatakan bahawa autoriti birokrasi yang terdiri daripada Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan menyebabkan tekanan yang teramat tinggi kepada guru. Hasil kajian mereka mendapati seramai 31% guru yang dikaji menghadapi tekanan akibat daripada urusan yang berkaitan dengan organisasi sekolah.

Guru juga terpaksa menghadapi tekanan daripada masyarakat yang sentiasa memberikan perhatian terhadap isu pendidikan khasnya yang berkaitan dengan pencapaian akademik pelajar yang ada hubungan dengan peperiksaan awam seperti UPSR, PT3, SPM dan STPM. Para ibu bapa semestinya mahukan anak mereka mendapat keputusan cemerlang dalam peperiksaan awam tersebut. Menurut kajian Soh Kay Cheng (1987) dengan pemodenan dalam kehidupan bermasyarakat, jangkaan masyarakat terhadap guru adalah amat tinggi di mana mereka mengharapkan guru dapat memainkan peranan dalam meningkatkan kecemerlangan anak-anak mereka dalam akademik. Guru masa kini juga sering dipertanggungjawabkan dengan perkara-perkara baru seperti penilaian berasaskan bilik darjah, pengisian markah secara online dalam SAPS mengemaskini data murid dalam APDM, mengemaskini kehadiran murid dalam APDM, mengemaskini maklumat guru dalam Hermis dan e-operasi serta melaksanakan PAJSK.

Dari segi masa pula, guru sering mengalami masalah kekurangan masa untuk menyelesaikan tugas mereka. Selain daripada tugas rutin, guru turut dibebankan dengan tanggungjawab perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat persatuan, permainan, kelab dan sukan (Blase & Mathews, 1984). Kekangan masa juga berlaku apabila guru kekurangan masa untuk mengajar dan menghabiskan sukatan pelajaran yang diajar. Pelbagai kursus yang perlu dihadiri oleh guru kadang-kala memakan masa yang lama sehingga guru terpaksa meninggalkan kelas yang diajar sedangkan mereka perlu menghabiskan sukatan pelajaran bagi mata pelajaran yang diajarnya. Aspek penting dalam kehidupan di sekolah ialah tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan guru iaitu kuantiti kerja yang tinggi dan dipadatkan dalam satu hari (Kyriacou, 2000).

Salah laku pelajar yang berlaku seperti ponteng kelas, bising, bertindak biadap terhadap guru, melanggar peraturan sekolah, bergaduh, tidak menyerahkan kerja sekolah dan sebagainya merupakan punca yang menyebabkan tekanan di kalangan guru (Mohd Fadzli, Ho, Irdiana & Narzah, 2005). Di antara masalah pelajar yang dihadapi oleh pendidik adalah berkaitan penggunaan dadah, minuman keras, hamil, rogol dan mencuri (Joseph, 2000). Ini menunjukkan bahawa guru terpaksa berhadapan dengan situasi yang berbeza dan berbahaya berbanding dahulu. Oleh yang demikian, guru mudah mengalami tekanan kerja disebabkan oleh masalah pelajar yang semakin meruncing ini (Tee, 2006).

Aspek yang sering menjadi isu dalam semua organisasi ialah aspek pengiktirafan dan kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berasaskan pilih kasih dan kepentingan peribadi akan menyebabkan berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja (Akpochofo, 2012; Chua, 2004). Ini kerana kenaikan pangkat masih berpandukan senioriti dan bukannya kecemerlangan serta kelayakan (Kamaruzaman, 2007). Keadaan ini akan menyebabkan individu layak tidak dinaikkan pangkat. Secara tidak langsung, prestasi dan motivasi guru akan menurun sehingga boleh menyebabkan tekanan kerja. Malah guru-guru juga akan berasa kurang proaktif dalam melaksanakan kerja mereka.

Faktor hubungan interpersonal di sekolah juga merupakan faktor yang menyebabkan berlakunya tekanan di kalangan guru-guru. Hubungan interpersonal ini merujuk kepada hubungan guru dengan guru, guru dengan pengetua, guru dengan pegawai dan jabatan pendidikan, hubungan guru dengan staf sokongan, hubungan guru dengan pelajar serta hubungan guru dengan ibu bapa, penjaga atau waris pelajar. Hubungan yang kurang baik di antara guru dan mereka ini akan memberi implikasi yang kurang baik terhadap kualiti kerja guru-guru tersebut. Pemimpin dan pekerja merupakan tunggak sesebuah organisasi kerana tanpa mereka organisasi tidak dapat beroperasi dengan lancar. Dengan itu, hubungan di antara pemimpin dan pekerja mesti baik dan berteraskan pencapaian matlamat organisasi. Pelbagai situasi kerja akan berlaku disebabkan oleh hubungan ini dan salah satu daripadanya ialah tekanan kerja. Tekanan kerja tidak dapat dielakkan namun dapat dikurangkan. Tekanan kerja adalah fenomena yang sentiasa berlaku dalam kalangan pekerja disebabkan oleh faktor kepimpinan (Azizi & Nik Diana, 2010; Farooq et al., 2010; Royo & Woo, 2010; Mohd Razali & Abang Mat, 1998). Menurut Farooq et al. (2010) kepimpinan mempengaruhi tekanan kerja serta menyebabkan ketidakpuasan kerja, kurang komitmen organisasi dan tidak bermotivasi. Keadaan ini menunjukkan

kepemimpinan mempunyai hubungan dan mempengaruhi tekanan kerja.

Peranan kepemimpinan adalah penting dalam peningkatan mahupun pengurangan tekanan guru. Elemen sokongan dalam kepemimpinan membantu guru mengatasi masalah di sekolah. Bagi mengurangkan tekanan kerja dan mewujudkan suasana kerja yang kondusif, kepemimpinan perlu bersesuaian dengan tuntutan masa (Akphochafo, 2012; Shahin & Naseer, 2011; Farooq et al., 2010). Kekurangan penyeliaan dan sokongan pemimpin akan menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru (Azizi et al., 2009). Sokongan pemimpin akan membantu mengurangkan tekanan kerja (Ferguson et al., 2012; Shahin & Naseer, 2011; Azizi et al., 2009; Farooq et al., 2010). Malah pengagihan dan perkongsian kuasa juga boleh mengurangkan tekanan kerja (Farooq et al., 2010). Kajian Smith dan Cooper (1994) juga berpendapat pemimpin berperanan dalam mengurangkan tekanan kerja pekerja. Peranan ini adalah dengan mengurangkan beban kerja dan menambahkan sumber dalam organisasi. Selain itu, pemimpin berperanan mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan selesa dalam organisasi agar pekerja selesa dan seronok bekerja. Ia juga akan meningkatkan lagi komitmen organisasi pekerja.

Menurut Norsheena (2010) kepemimpinan yang tidak fleksibel dan bersifat autokratik menyebabkan guru mengalami tekanan kerja tinggi. Justeru, pemimpin perlu mengamalkan kepemimpinan yang bersesuaian dengan tuntutan semasa. Pemimpin perlu sentiasa menyelia, menyokong dan membantu guru dalam pelaksanaan kerja. Dengan ini, guru akan berasa selesa dan komited untuk melaksanakan kerja dengan jayanya (Najeemah, 2011). Hubungan kepemimpinan dan tekanan kerja adalah jelas menunjukkan saling berkait antara satu sama lain. Oleh itu, kepemimpinan adalah perlu bersesuaian dengan tuntutan dan perubahan semasa agar dapat mengurangkan tekanan kerja (Akphochafo, 2012).

Menurut Collie, Shapka dan Perry (2012) kolaborasi dalam organisasi dapat mengurangkan tekanan kerja dalam kalangan guru. Malah kajian lanjutan perkaitan antara kolaborasi dengan tekanan kerja adalah bersesuaian dengan tuntutan dan perubahan dalam organisasi. Kerjasama dalam kalangan pekerja dalam organisasi adalah penting dalam memastikan matlamat organisasi tercapai. Kolaborasi berlaku dengan kerjasama dan kerja berpasukan dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi bergantung kepada kerjasama antara pemimpin dan pekerja. Tuntutan Kementerian Pelajaran Malaysia iaitu mengamalkan kepemimpinan distributif adalah bersesuaian dengan perubahan dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah kluster. Namun dalam melaksanakan perubahan, pelbagai risiko dan rintangan perlu dihadapi oleh pihak atasan dan juga pekerja. Pekerja perlu berhadapan dengan pelbagai situasi pekerja seperti komitmen organisasi dan tekanan kerja. Rosnarizah (2009) menyatakan bahawa kajian menyeluruh tentang amalan kepemimpinan distributif perlu dilaksanakan di Malaysia. Kajian lanjutan dalam mengenal pasti hubungan kepemimpinan distributif dengan situasi kerja seperti tekanan kerja dan komitmen organisasi adalah perlu dalam peningkatan organisasi (Gunter et al., 2008; Hulpia, Devos & Rosseel, 2009a, 2009b; Tudryn, 2012). Oleh itu, kajian ini adalah menentukan hubungan antara kepemimpinan distributif dengan komitmen organisasi dan tekanan kerja.

RUJUKAN

- Abdul Shukor Abdullah, (2007). *Apakah sekolah kluster adalah sekolah berkesan?* Kertas Ucapan Utama Seminar Pendidikan Kebangsaan Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, *65*(1), 49-67
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington: The Albert Shanker Institute.
- Fisher, M. H. (2011). Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention of Secondary Teachers. *Current Issues in Education*, *14*, 1-36.
- Hulpia, H. and Devos, G and Keer, H. V. (2010) The influence of distributed leadership on Teacher's organizational commitment : A multilevel approach. *The Journal of Educational Research*, *103* (1), 40-52.
- Hulpia, H., & Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teacher's and teacher leaders' job satisfaction and organisational commitment. *American Educational Research Association*. <http://www.jstor.org/stable/40284858>.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) Edisi Pelancaran*. Putra Jaya.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2014). Unit Data, Bahagian Pendidikan Khas: Putrajaya.

- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (2004) TCM employee commitment survey. *Academic Users Guide 2004*.
- Muhyiddin Yassin (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Utusan Online. http://www.utusan.com.my/utusan/Dalam_Negeri/20130907/dn_01/TPM-lancar-PPPM-2013-2025
- Rosnazirah Abdul Halim & Zulkifli Abdul Manaf. (2009). *Kajian Eksplorasi Distributed Leadership di Malaysia*. Kertas Penyelidikan Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-16. Institut AminuddinBaki, Genting Highlands.
- Siva Rabindarang (2004). Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja di Kolej Vokasional, Malaysia. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Sultan Idris.
- Spillane, J., Diamond, J., Sherer, J. & Coldren, A. (2005). *Distributing Leadership*. Chapter 3 in Coles, M and Southworth, G. *Developing Leadership: Creating the Schools for Tomorrow*. New York: OU Press.
- William, C. G. (2011) Distributed leadership in South African schools : Possibilities and constraints. *South African Journal of Education*, **31**, 190-200.

KERTAS KONSEP HUBUNGAN KEPIMPINAN SITUASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU-GURU SMK DI SARAWAK

Nur Ruzaini Brangking Abdullah, Zahari bin Hashim

Universiti Pendidikan Sultan Idris

reenruzaini@gmail.com

zahari@fpe.upsi.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan situasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah kebangsaan di negeri Sarawak. Selain itu, kajian juga adalah untuk mengenal pasti hubungan dan pengaruh kepimpinan situasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Teori yang digunakan dalam melaksanakan kajian ini ialah Teori Kepimpinan Situasi Bolman dan Deal (2003) sebagai pemboleh ubah bebas manakala Teori Dua Faktor Herzberg (1959) dan Model Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1997) sebagai pemboleh ubah – pemboleh ubah bersandar. Implikasi kajian ini diharapkan dapat menunjukkan bahawa tahap kepimpinan situasi yang diamalkan oleh seorang pengetua di sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah kebangsaan di Sarawak.

Kata kunci : Kepimpinan Situasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, sekolah menengah kebangsaan

1. PENGENALAN

Dunia pendidikan abad ke-21 masa kini mengalami perkembangan dan kemajuan pesat dengan pelbagai inovasi dan hasil penyelidikan ilmiah yang mengelompokkan pelbagai pendekatan dalam teori kepimpinan. Peranan pemimpin yang baik dan kompeten dalam menjalankan kepimpinannya diperlukan untuk merealisasikan visi dan misi sesebuah organisasi yang diketuainya. Justeru itu, dalam usaha melaksanakan transformasi sistem pendidikan kebangsaan, Kementerian Pendidikan Malaysia telah melancarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 yang mengandungi lapan bab. Dalam Bab Kelima, KPM menekankan kepada salah satu aspek penting dalam pendidikan iaitu kepimpinan sekolah. Kepimpinan merupakan satu topik penting dalam kajian berkaitan organisasi sepanjang tahun (Hallinger, 2011). Kebanyakan kajian lepas mendapati gaya kepimpinan telah mempengaruhi organisasi daripada beberapa perspektif seperti sikap pekerja, tingkah laku, perasaan dan cara berfikir pekerja (Cetin *et al.*, 2012). Nilai pengupayaan kepimpinan dan pengurusan di peringkat sekolah merupakan peranan penting yang perlu diberi perhatian oleh seorang pemimpin sekolah. Bagi menjayakan pelan pembangunan pendidikan dan usaha mewujudkan sekolah yang berkesan melalui kepimpinan yang unggul di peringkat sekolah, maka sokongan dan perhatian yang sewajarnya perlu diambil kira (Azhar Harun, 2016).

Pelaksanaan gaya kepimpinan seseorang pengetua sebagai pemimpin bergantung kepada faktor keadaan, ciri-ciri anggota organisasi dan persekitaran organisasi. Justeru itu, melalui amalan kepimpinan situasi serta adanya kepuasan kerja dalam kalangan guru dan komitmen terhadap organisasi, maka matlamat organisasi dapat direalisasikan dan membina keberhasilan bersama-sama dalam melaksanakan tanggungjawab ke arah mencapai kejayaan serta kecemerlangan sekolah dalam pelbagai bidang. Kepimpinan situasi menggunakan model kepimpinan yang ada untuk mencapai matlamat kepimpinan yang sesuai dengan situasi yang diinginkan dan mencapai matlamat yang maksimum (Maisyarah *et al.*, 2019). Kepuasan kerja pula dipengaruhi oleh kesungguhan organisasi menyediakan latihan yang berterusan, pengiktirafan dan penghargaan, peluang kerjaya dan gaji yang setimpal dan jika tidak dipenuhi boleh menyebabkan prestasi kerja yang merundum dan buruk (Prasadi, 2019). Menurut Noraziah dan Mohamed Yusoff (2021), komitmen

organisasi dalam kalangan guru amatlah penting kerana guru yang komited mampu melonjakkan kecemerlangan prestasi pelajar dan sekolah. Komitmen organisasi melibatkan penerimaan matlamat dan nilai organisasi, memberikan sumbangan dan usaha untuk organisasi serta keinginan kekal berada di tempat kerja yang sama (Amalina *et. al.*, 2017).

Kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap kepimpinan situasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah kebangsaan di negeri Sarawak. Kajian ini juga bertujuan untuk melihat hubungan dan pengaruh antara kepimpinan situasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di sekolah saling berkaitan antara satu sama lain. Justeru itu, kertas konsep ini adalah untuk melihat hubungan antara tiga pemboleh ubah iaitu kepimpinan situasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ini akan menjadi panduan tentang bentuk kajian, hala tuju serta penjelasan yang berkaitan antara kepimpinan situasi sebagai pemboleh ubah bebas manakala kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar.

2. LATAR BELAKANG

Kompleksiti yang berlaku dalam transformasi pendidikan memerlukan kepimpinan yang cekap dan berupaya menterjemah serta melaksanakan sebarang dasar, polisi, inovasi serta program kemajuan pendidikan bagi penambahbaikan dan kecemerlangan sekolah yang berterusan (Norasmah & Rofilah, 2013). Keberkesanan kepimpinan adalah bergantung kepada pemimpin yang memiliki aspek cemerlang iaitu sifat, kemahiran dan gaya (Nucci, 2015). Bagi mencapai matlamat organisasi yang diharapkan, seorang pemimpin perlu berusaha mempengaruhi guru-guru bawah seliaannya menerusi gaya kepimpinan yang bersesuaian.

Menurut Hamedah dan Normah (2010), salah satu aspek penting bagi pengetua adalah memilih dan menentukan gaya kepimpinan. Gaya kepimpinan perlu disesuaikan dengan personaliti pengetua itu sendiri serta kelompok manusia yang dipimpinya. Aspek dalam menentukan gaya kepimpinan adalah dua perkara iaitu paksi manusia dan paksi tugas (Nurlaili Abd Wahab & Mohd Yusof Abdullah, 2018). Bagi mencapai kepimpinan yang berkesan serta mewujudkan hubungan dua hala yang berkesan antara pengetua dan guru-guru, maka seseorang pengetua perlu menerapkan gaya kepimpinan situasi dalam dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah. Hal ini demikian kerana gaya kepimpinan seorang pemimpin adalah lebih berkesan jika mengikut situasi (Bolden *et. al.*, 2009; Northouse, 2016). Seseorang pengetua sebagai pemimpin sekolah perlu mempertimbangkan keberkesanan setiap situasi terhadap sebarang tingkah laku (Ghasabeh, 2015). Seseorang pengetua yang mengamalkan kepimpinan situasi perlu memberikan bimbingan yang sewajarnya dan sokongan terhadap tugas yang diberikan kepada guru-guru dalam usaha untuk menyempurnakan kejayaan sesuatu matlamat yang diharapkan (Khalil *et. al.*, 2017).

Gaya kepimpinan seseorang pengetua mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Mohd Yusri *et. al.*, 2013). Kepuasan kerja berkaitan dengan produktiviti, motivasi, prestasi kerja dan kepuasan hidup seseorang (Abuhashesh *et al.*, 2019). Setiap orang mempunyai kriteria yang berbeza untuk mengukur kepuasan kerja sendiri iaitu dipengaruhi gaya pengurusan, gaji, waktu kerja, jadual, faedah, tahap tekanan dan fleksibiliti (Szymon *et. al.*, 2020). Kepuasan kerja juga ditentukan oleh tahap penglibatan seseorang yang disebabkan oleh kecenderungan psikologi mereka dan kepuasan persekitaran tempat kerja yang dikategorikan kepada dua jenis iaitu ekstrinsik dan intrinsik (Anderson & Kelliher, 2020).

Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh seseorang mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi sesebuah organisasi. Guru yang mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi terhadap sekolah mempunyai kepercayaan yang lebih kuat terhadap tujuan dan nilai dan lebih suka berada lebih lama di sekolah tersebut (Meyer *et al.*, 2019). Keberkesanan dalam kepimpinan yang ditunjukkan oleh seseorang pengetua amat besar pengaruhnya dalam memberikan kepuasan kerja dan menentukan komitmen yang diberikan dalam kalangan guru-guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan. Kepercayaan pekerja terhadap kepimpinan seseorang pemimpin adalah faktor penting untuk menentukan hubungan kaitantara kepimpinan dan komitmen yang ditunjukkan (Sukarmin, 2010). Justeru itu, seorang pengetua bertanggungjawab memastikan guru-guru melaksanakan tugas yang diberi ke arah pencapaian matlamat yang jelas, sekali gus meningkatkan komitmen guru-guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi.

3. PERNYATAAN MASALAH

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dan sebagai kunci utama pentadbiran kepada sesebuah sekolah. Tuntutan ke arah mewujudkan pendidikan yang berkualiti dan organisasi yang cemerlang adalah sejajar dengan cara kepemimpinan yang dibawa. Pemimpin dalam organisasi moden sering kali berhadapan dengan tempat kerja dan situasi yang dinamik (Mohd Yusri Ibrahim & Wan Ismail Wan Abdullah, 2015). Mereka tidak mempunyai banyak masa dan ruang untuk memberi perhatian terhadap organisasi sekolah, khususnya dalam aspek kurikulum dan pengajaran (Mohd Suhaimi & Zaidatul Akmaliah, 2007; Azlin, 2006). Kajian M. Al-Muz-Zammil Yasin & Noor Khaironisa' Sarjuni (2009) mengenai kepimpinan pengetua di sekolah menengah terpilih di Johor menunjukkan bahawa pengetua lebih gemar menggunakan gaya kepimpinan autoritatif.

Menurut Abdul Rahim (2007), tanda-tanda ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah ialah bosan, ponteng kerja, komitmen rendah, rungutan, protes, meletakkan jawatan, persaraan awal, hilang kepercayaan, tekanan, *burnout*, prestasi merosot dan memohon pertukaran. Roslee (2012) turut menambah bahawa selain penambahan tugas, beberapa masalah seperti masalah penilaian, tekanan psikologi dan kekurangan peningkatan diri juga merupakan faktor ketidakpuasan kerja guru yang membawa kepada pilihan untuk menukar kerjaya dan bersara awal.

Vishalache Balakrishnan (2005) menyatakan bahawa pengetua di Malaysia masih mengamalkan komunikasi yang sehalu, kurang berinteraksi dengan guru, tidak melaksanakan autonomi guru malah jarang melaksanakan pengurusan pengupayaan dianggap menjadi punca penurunan tahap komitmen guru terhadap sekolah. Selain itu, Saini *et. al.*, (2015) menegaskan lagi bahawa pengetua sebagai pemimpin sekolah membuat semua keputusan dalam pentadbirannya tanpa mengambil kira pendapat sub ordinatnya di mana ada dalam kalangan guru terpaksa menurut sahaja semua arahan tanpa diberi peluang untuk memberi pendapat.

Kajian oleh Nahid (2011) mendapati bahawa guru-guru mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan komitmen mereka juga rendah. Guru-guru tidak ada motivasi dalam menjalankan tugas yang akhirnya menjejaskan prestasi kerja dan prestasi sekolah turut merosot malah paling teruk akan memberi masalah kepada orang lain (Rozi *et. al.*, 2016). Seorang pemimpin sewajarnya mempunyai keupayaan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Namun, masih terdapat isu yang menunjukkan kelemahan dalam kepimpinan pengetua di sekolah apabila masih terdapat guru-guru yang tidak menunjukkan komitmen seperti melanggar disiplin, mengabaikan tanggungjawab dan ingkar akan arahan ketua (Sarvinder, 2008).

4.0 KERANGKA TEORITIKAL KAJIAN

Kerangka teori kajian ini menggunakan kerangka teoritikal kepimpinan situasi Bolman dan Deal (1991) dan telah dikemas kini pada tahun 2003. Bolman dan Deal (1997) mengemukakan Model Empat Rangka Perspektif pemikiran dan teori atau "*Four Frames Leadership Model*" (1991; 2003). Empat rangka perspektif pemikiran dan teori yang dikemukakan oleh Bolman dan Deal (1991) dibina berlandaskan dua andaian utama iaitu organisasi yang kompleks pada masa kini memerlukan pemimpin mengamalkan lebih daripada dua tingkah laku perspektif pemikiran dan teori untuk memahami organisasi di samping mengamalkan gaya perspektif pemikiran dan teori yang sesuai berlandaskan situasi (Morgan 1997, Abdul Shukor Abdullah 2004; Hawkins 2001). Selain itu, teori ini turut menggambarkan keupayaan pemimpin menggunakan integrasi pemikiran ketika menyelesaikan masalah dan membuat keputusan (Leithwood *et. al.* 2006; Yukl & Lepsinger, 2004).

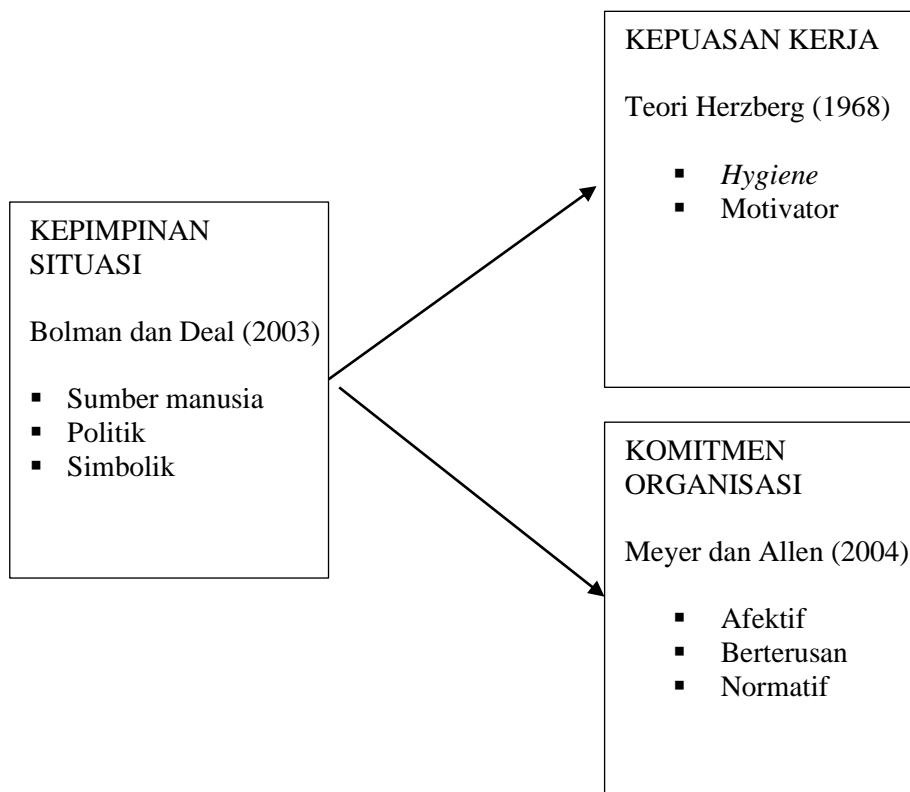
Bagi mengkaji kepuasan kerja dalam kalangan guru, Teori Herzberg (1959) digunakan dalam kajian ini. Dalam Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, iaitu faktor motivator yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja, apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mewujudkan ketidakpuasan. Kedua ialah faktor *hygiene* yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan iaitu keinginan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Kegagalan memenuhi kedua-dua faktor ini memberi kesan kepada pekerja untuk bekerja dengan berkesan kerana tiada dorongan (Herzberg, 1987).

Kepimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin boleh dijadikan sebagai pengukur kepada komitmen pekerja seterusnya membawa kejayaan atau kegagalan kepada sesebuah organisasi. Pekerja yang komited dengan organisasi akan bekerja keras dan berusaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan bersama-sama (Meyer & Allen, 2004). Menurut Meyer dan Allen (2004) lagi, komitmen terhadap organisasi merujuk kepada kesetiaan dan kebanggaan pekerja untuk terus menjadi sebahagian daripada organisasi. Komitmen organisasi dalam konteks sekolah pula menggambarkan penerimaan dalam kalangan guru terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

5. KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Kepimpinan Situasi Bolman dan Deal (2003) terdiri daripada empat dimensi iaitu struktur, sumber manusia, politik dan simbolik. Dimensi-dimensi ini melibatkan hubungan antara pemimpin dan pengikut serta gaya atau sifat kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin mengikut situasi tertentu. Kepuasan Kerja berdasarkan Teori Herzberg (1987) terdiri daripada dua dimensi iaitu dimensi motivator sebagai motivasi

intrinsik dan dimensi *hygiene* sebagai motivasi ekstrinsik manakala Komitmen Organisasi oleh Allen dan Meyer (2004) pula terdiri daripada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Bagi merealisasikan kajian ini, pengkaji memilih kepemimpinan situasi Bolman dan Deal (2003) sebagai pemboleh ubah bebas manakala kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar.



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian

Sumber : Ubah suai daripada Bolman dan Deal (2003), Herzberg (1959), Meyer dan Allen (2004)

6. TEORI KEPIMPINAN SITUASI BOLMAN & DEAL (2003)

Model Rangka Kepimpinan telah diperkenalkan oleh Profesor Lee Bolman dan Profesor Terence Deal pada tahun 1991 dan telah dikemas kini semula pada tahun 2003. Teori ini bertujuan untuk memahami organisasi di samping mengamalkan gaya perpektif pemikiran dan teori yang sesuai berlandaskan situasi. Empatdimensi kepimpinan yang dikemukakan oleh Bolman dan Deal (1991) adalah terdiri daripada Dimensi Struktur, Sumber Manusia, Politik dan Simbolik. Keempat-empat dimensi kepimpinan ini mempunyai kesinambungan yang sangat baik dan sangat sesuai dijadikan asas panduan oleh pengetua dalam mengurus sekolah.

Dimensi Struktur menekankan kepada peranan pemimpin membina struktur dan asas organisasi yang mantap melalui pengurusan yang efektif (Bolman & Deal 1991). Dalam Dimesi Sumber Manusia, pemimpin perlu menitikberatkan hubungan dengan pekerja dengan cara memberi motivasi, membimbing dan mempraktikkan autonomi pekerja dalam tugas. Dimensi Politik pula, pemimpin bertindak menyelesaikan masalah organisasi melalui sokongan, melakukan perundingan, membina hubungan, melakukan penyatuan dengan staf dan menjana hubungan dengan individu berpengaruh dan institusi sekitar. Bagi Dimensi Simbolik, pemimpin berperanan membina ketaatan, kesetiaan, pembinaan identiti dan penerapan nilai dalam kalangan pekerja.

Bolman dan Deal (1997) juga menjelaskan bahawa setiap dimensi perspektif pemikiran dan teori perlu diamalkan mengikut situasi dan keperluan organisasi. Justifikasi teori ini digunakan dalam kajian adalah untuk melihat keberkesanan kepimpinan pengetua berdasarkan kepada kemampuan mereka untuk mengubah tingkah laku dan mengurus sekolah dalam pelbagai konteks dan situasi.

7. TEORI DUA FAKTOR HERZBERG (1959)

Kajian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg, Mausner dan Synderman (1959) menghasilkan Teori Dua Faktor. Dua dimensi dalam Teori Dua Faktor Herzberg ialah motivator dan *hygiene*. Faktor motivator merupakan faktor pendorong atau faktor intrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan seperti pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, keadaan kerja dan tanggungjawab. Faktor *Hygiene* merujuk kepada faktor ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu berdasarkan persekitaran kerja, penyeliaan, perhubungan interpersonal, status dan gaji, keselamatan dan kehidupan personal.

Teori ini sangat khusus dan lengkap untuk memahami kepuasan kerja. Selain itu, teori ini memenuhi konstruk kajian dengan menggunakan kedua-dua faktor kepuasan kerja iaitu dimensi motivator sebagai faktor intrinsik dan dimensi *hygiene* sebagai faktor ekstrinsik. Peningkatan yang berlaku dalam kepuasan kerjaguru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar (Junaidah & Nik Rosila, 2013).

8. KOMITMEN ORGANISASI MEYER DAN ALLEN (1997)

Meyer dan Allen (1997) telah memperkenalkan konsep komitmen organisasi yang bersifat pelbagai dimensi yang merujuk kepada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi kerana kemahuannya sendiri. Komitmen berterusan pula berkaitan dengan keperluan yang rasional iaitu terbentuk atas pertimbangan baik dan buruknya mengambil keputusan untuk kekal berada dalam organisasi. Komitmen normatif berdasarkan kepada norma yang ada dalam diri seseorang pekerja atau individu iaitu rasa keyakinan dirinya akan bertanggungjawab terhadap organisasi iaitu melibatkan kesetiaan serta kewajipannya untuk terus berada dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi bagi seseorang pekerja mempunyai perkaitan dengan kesetiaan serta kebanggaan mereka untuk terus menjadi sebahagian daripada organisasi (Meyer & Allen, 1997). Konsep komitmen organisasi dalam konteks sekolah pula merujuk kepada aspek kesungguhan seseorang guru di sekolah dan penglibatan mereka dalam aktiviti serta program dan tugas harian mereka di sekolah.

9. DAPATAN KAJIAN LEPAS

Kajian Janary Lumbai dan Shukri Zain (2016) tentang pengaruh amalan kepimpinan berstruktur, efikasi guru dan norma-norma budaya terhadap keprihatinan guru sekolah kebangsaan di Sarawak mendapati bahawa guru besar di Sarawak mempunyai tahap gaya kepimpinan sumber manusia, struktural, simbolik, dan politik seperti mana empat dimensi gaya kepimpinan situasi Bolman dan Deal (2003). Dapatan analisis mendapati kesemua dimensi amalan kepimpinan berstruktur dengan keprihatinan tugas guru menunjukkan hubungan positif yang lemah dengan keprihatinan tugas guru.

Ruslan, Bukman dan Happy (2020) telah membuat kajian tentang kesan gaya kepimpinan situasi pengetua dan profesionalisme guru terhadap prestasi yang melibatkan 32 orang guru sekolah rendah SD Negeri di Penuguan, Indonesia. Dapatan kajian menunjukkan bahawa adanya pengaruh yang positif antara kepimpinan situasi dan profesionalisme guru dengan prestasi pencapaian guru SD Negeri di Penuguan. Ini menunjukkan bahawa peningkatan prestasi guru dipengaruhi oleh kemahiran dan prestasi guru itu sendiri yang tidak dapat dipisahkan dari tingkah laku kepimpinan situasi seseorang pengetua.

Berhane *et. al.*, (2021) pula telah membuat kajian tentang hubungan antara dua pemboleh ubah, iaitu gaya kepemimpinan pengetua dan prestasi sekolah di Afrika Timur. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan sederhana antara gaya kepimpinan situasi dan prestasi sekolah. Hasilnya menunjukkan bahawa semakin banyak pengetua menerapkan gaya kepimpinan situasi maka semakin baik prestasi sekolah.

Abdul Said, Birma dan Christina (2017) telah menjalankan kajian yang bertujuan untuk mengenal pasti hubungan personaliti guru besar dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah rendah dari empat buah Sekolah Rendah Zon Apas, Tawau. Dapatan kajian menunjukkan personaliti dalam kalangan Guru Besar Zon Apas berada pada tahap yang positif berdasarkan nilai skor min yang diperoleh manakala tahap iklim sekolah dan kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi.

Kajian Norizan, Nor Kamilah dan Ishak Sin (2017) di dua buah sekolah menengah kluster di negeri Kelantan untuk melihat hubungan antara elemen pengurusan kualiti menyeluruh menunjukkan hanya satu dimensi sahaja yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru di sekolah yang dikaji iaitu dimensi pengiktiranan dan ganjaran.

Selain itu, Kajian Gobinathan dan Jamalul Lail (2020) di tiga buah Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di daerah Hulu Langat menunjukkan bahawa hubungan antara kepimpinan guru besar dan kepuasan kerja berada pada tahap sederhana tinggi. Kajian yang dibuat mendapati bahawa turun dan meningkatnya kepuasankerja guru adalah terletak pada kepimpinan guru besar.

Kajian oleh Musliza, Siti Noor dan Anis (2020) berkaitan kepuasan kerja dan komitmen guru sekolah menengah cemerlang di Kelantan telah membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen guru. Hubungan tersebut adalah tinggi dan ini telah menunjukkan bahawa kepuasan kerja merupakan elemen utama terhadap peningkatan komitmen guru.

Muhamad Reduan, Izwan dan Azman (2020) telah membuat kajian tentang hubungan antara kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin. Hasil dapatan kajian yang telah dijalankan menunjukkan bahawa kesemua pemboleh ubah yang dikaji dalam kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan sederhana secara positif antara kepuasan pekerjaan dengan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah di Politeknik Perlis.

Tang *et. al.*, (2016) menjalankan kajian tentang hubungan keadilan penilaian prestasi dengan komitmen organisasi guru di 86 buah sekolah menengah kebangsaan di negeri Kedah dan Perlis. Keputusan kajian mendapati kedua-dua aspek keadilan penilaian prestasi serta komitmen organisasi dalam kalangan guru adalah tidak begitu memberangsangkan dengan nilai purata 2.44 dan 2.62 masing-masing yang mungkin disebabkan terdapatnya unsur-unsur negatif seperti berat sebelah yang menimbulkan ketidakpuasan hati dalam kalangan guru dan menjejaskan komitmen guru terhadap organisasi sekolah.

Seterusnya, dapatan kajian Latipah dan Mohd. Khairuddin (2021) berkaitan komitmen organisasi dan hubungannya dengan kualiti pengajaran guru Bahasa Melayu Tahap Satu di luar bandar Sabah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kualiti pengajaran guru, iaitu semakin tinggi tahap komitmen organisasi, maka semakin tinggi tahap kualiti pengajaran guru. Jelasnya, hubungan ini adalah hubungan linear positif yang kuat dan hubungan adalah signifikan. Ini bermakna, komitmen organisasi sekolah mendatangkan impak yang kuat terhadap kualiti pengajaran guru.

10. KESIMPULAN

Kepimpinan situasi adalah mencabar kerana gaya ini memerlukan pemimpin dapat bertindak balas dengan cepat dan inovatif apabila berhadapan dengan pelbagai senario (Canaff & Wright, 2014). Kepimpinan situasi menunjukkan bagaimana pemimpin dalam pelbagai jenis situasi dan organisasi dapat menjadi berkesan. Pemimpin yang berkesan dalam pendekatan ini adalah mereka yang mampu mengubah gaya mereka sendiri berdasarkan keperluan tugas dan keperluan bawahan. Di mana-mana organisasi, seorang pemimpin yang mengikuti pendekatan kepemimpinan situasi harus menyesuaikan gayanya agar sesuai dengan keadaan mereka yang dipimpinnya. Kepimpinan situasi juga amat berkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ketiga-tiga aspek ini sangat penting dalam sesebuah organisasi bagi memastikan organisasi mencapai matlamatnya dan kebajikan para pekerja terjaga serta dapat bekerja dalam suasana yang harmoni demi kepentingan bersama-sama. Begitu juga dengan seorang pengetua di sekolah yang perlu bertindak mengikut situasi-situasi tertentu bagi memastikan hubungan yang harmoni dapat diwujudkan dengan guru-guru serta warga sekolah bagi memastikan hasrat menjadikan sekolah sebagai institusi yang cemerlang dan berkesan tercapai. Dapatan kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan situasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Justeru itu, kepemimpinan situasi yang ditunjukkan oleh seseorang pengetua menjadi satu elemen utama dalam memberikan impak atau kesan yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Abd. Rashid. (2007). *Profesionalisme keguruan. prospek dan cabaran*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdul Said Ambotang, Birma P. Tandra dan Christina Andin.(2017). Hubungan Personaliti Guru Besar dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.Jurnal Perspektif Jil. 9 Bil. 1(59-64) ISSN 1985-496X /eISSN 2462-2435.
- Abdul Shukur Abdullah. 2004. Ucapan utama Seminar Nasional Pengurusan & Kepemimpinan Pendidikan Ke 12. Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan Ke 12. Anjuran Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. Genting Highlands,14 – 17 Julai.
- Amalina I., Fatimah Wati H., Wan Shahrazad W. S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*,1 (1) : 51-54.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management*, 35(7), 677–683.
- Azhar Harun, Ramli Basri, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran.Hubungan antara Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua dan Kepimpinan Guru di Sekolah Menengah. (2016). *International Journal of Education and Training (InjET)*, 2(2), pp1- 13.
- Azlin Norhaini Mansor. (2006). Amalan pengurusan pengetua sekolah menengah: Satukajian kes. Tesis Doktor Falsafah (Tidak Diterbitkan), UKM.
- Berhane Aradom Tedla, Ephrem Haptemichael Redda & Vilas Gaikar. (2021). Leadership styles and school performance : a study within an eritrean context of Eastern Africa. *International Journal of Management and Business*. 12-16.
- Bolden, R., Petrov, G. and Gosling, J. (2009) 'Distributed Leadership in Higher Education: rhetoric and reality', *Educational Management, Administration and Leadership*, 37(2), 257-77.
- Bolman, L. & Deal, T. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management* 30(4).
- Bolman, L. & Deal, T. (1997). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Bragg, D.D. 2000. Preparing community college deans to lead change. *New Directions for Community Colleges* 109: 75-85.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership*. Edisi ke-3. San Francisco: Jossey-Bass.
- Canaff, A. L., & Wright, W. High anxiety: Counseling the job-insecure client. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 2-10 (2014).
- Çetin, Münevver & Karabay, Melisa & Naci Efe, Mehmet. (2012). The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58. 227–235. 10.1016/j.sbspro.2012.09.996.
- Ghasabeh, M.S., Soosay, C. & Reaiche, C. (2015). The Emerging Role of Transformational Leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Gobinathan Vijian dan Jamalul Lail Abdul Wahab. (2020). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru-Guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Zon Kajang. *International Journal of Education and Pedagogy*. Vol. 2, No.2 2, 18-31, 2020.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational*

- Administration, 49(2), 125-142.
- Hamedah Wok Awang dan Normah Teh. (2010). Sinergi dalam Pengurusan Sekolah. Selangor. PTS Professional Publishing Sdn Bhd.
- Hawkins, T. (2001). Principal leadership and organizational climate: a study of perceptions of leadership behavior on school climate in international schools. Disertasi Ed.D. University of Minnesota.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? In S.J. Ott (Ed). Classical Reading in Organizational Behavior. Orlando, Florida: Harcourt Brace & Company.
- Herzberg, F. Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley.
- Herzberg, Frederick. (1987). "One More Time: How Do You Motivate Employees?". Harvard Business Review.
- 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. Jurnal al-Hikmah, Volume 9, No. 1, 2017.
- January Lumbai & Shukri Zain. (2016). Pengaruh Amalan Kepimpinan Berstruktur, Efikasi Guru dan Norma-Norma Budaya Terhadap Keprihatinan Guru Sekolah Kebangsaan di Sarawak. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, Volume 1, Issue 3, (page 152-183), 2016.
- Khalil Ghazzawi, Radwan El Shoughari & Bernard El Osta. (2017). Situational Leadership and Its Effectiveness in Rising Employee Productivity: A Study on North Lebanon Organization. Human Resource Management Research. 102-110.
- Latifah Binti Satangah @ Latifah Salim & Mohd Khairuddin Abdullah. (2021). Komitmen Organisasi Sekolah dan Hubungannya dengan Kualiti Pengajaran Guru Bahasa Melayu Tahap Satu di Luar Bandar Sabah. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), Volume 6, Issue 1, 159-167, 2021.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. (University of Nottingham, UK: National College of School Leadership).
- M. Al-Muz-Zammil Yasin & Noor Khaironisa' Sarjuni. (2009). Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan pengetua di dua buah sekolah menengah di Daerah Kluang, Johor. Disertasi sarjana yang tidak diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Maisyaroh, Ali Imron, Burhanuddin, Juharyanto, Rachmat Satria & Indah Puspitaningtyas. (2019). Implementation of Situational Leadership in Educational Organizations. 4th International Conference on Education and Management (CoEMA 2019).
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. Commitment in The Workplace. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. Department of Psychology, The University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., Stanley, L. J., and Maltin, E. R. (2019). Teachers' dual commitment to the organization and occupation: A person-centered investigation. *Teach. Teach. Educ.* 77, 100–111.
- Mohd Suhaimi Mohamed Ali & Zaidatol 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, Che Hasniza Che Noh, & Siti Zaimah Ibrahim. (2013). Model of E-Leadership, Intra-team Communication and Job Satisfaction Among School Leaders in Malaysia. In International Conference on Education & Educational Psychology 2013 (ICEEPSY 2013).
- Mohd Yusri Ibrahim, Wan Ismail Wan Abdullah. (2015). Model Kepimpinan Maya dan Kesejahteraan Kerja Pemimpin Sekolah Malaysia Perantaraan oleh Komunikasi dalam Kumuplan. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Vol 2 No 1: Januari 2015.
- Morgan, G. (1997). Images of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.
- Muhamad Reduan Abu Bakar, Izwan Che Sham, Azman Mat Husin. (2020). Hubungan antara Kepuasan Pekerjaan dan Komitmen Organisasi di Kalangan Pensyarah Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin. *Jurnal Dunia Pendidikan*. Vol. 2, No. 3, 41-45, 2020.
- Musliza Mat Jusoh, Siti Noor Ismail dan Anis Salwa Abdullah. (2020). Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Cemerlang di Kelantan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Vol.7, No.1, 2020.
- Nahid Naderi Anari. (2011). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*. 24(4), 256-269.
- Noraziah Noor Isham dan Mohamed Yusoff Mohd Nor. (2021). Kecerdasan Emosi Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Kurang Murid Negeri Melaka. *Jurnal Dunia Pendidikan*. Vol. 3, No.1, 111-121, 2021.
- Norasmah Othman & Rofilah Md. Said. (2013). Tahap kesediaan guru sekolah menengah harian mengamalkan kepimpinan tersebar. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 93-100.
- Norizan Ismail; Nor Kamilah Makhtar; Ishak Sin. (2017). Hubungan amalan pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kluster Negeri Kelantan. *International Journal of Creative Future and Heritage (TENIAT)*, Volume 5, No. 2, 2017.
- Northouse, P. G. (2016). Leadership: Theory and practice (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Pages: 494.
- Nucci, L. P. (2015). Education in the moral domain. New York, NY: Cambridge University Press.
- Nurlaili Abd Wahab & Mohd Yusof Abdullah. (2018). Hubungan Gaya Kepimpinan Dan Pengurusan Kerja Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Agama Kerajaan Johor. *Jurnal Ilmi*. Jilid 8, 2018: 136-150.
- Prasadi Siriwardena (2019) Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study of Managerial Level Employees in the Apparel Industry *Colombo Journal of Advanced Research* Vol. 1, No. 2

- Roslee Talip. (2012). Pengaruh pembangunan staf terhadap pemantapan profesionalisme keguruan guru di Negeri Sabah. Tesis Kedoktoran. Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial: Universiti Malaysia Sabah.
- Rozi Mohamad, Abd Latif Kasim, Sofiah Zakaria & Faezah Mohd Nasir.(2016). Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Harian Berprestij Tinggi dan Berprestasi Rendah di Daerah Kota Bharu, Kelantan. Proceeding of ICECRS, 1 (2016) 863-874 ISSN. 2548-6160 International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Ruslan, Bukman Lian & Happy Fitria. (2020). The Influence of Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. Vol. 20, No. 1, 135-143.
- Saini Bin Ali, Shahril @ Charil Hj. Marzuki, Jamal @ Nordin Bin Hj Yunus.(2015). Pengaruh Gaya Kepimpinan Situasi Guru Besar terhadap Komitmen Kerja Guru di Bintulu Sarawak. Tarbawi. Volume 1. No. 01,ISSN 2442-8809.
- Sarvinder Singh. (2008). Kepimpinan Dalam Menghadapi Isu-Isu Semasa Pendidikan. Kertas Kerja Dibentangkan Dalam Prosiding Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan, 16 Oktober 2008, UTHM.
- Sukarmin. (2010). Hubungan tingkah laku kepimpinan pengajaran guru besar dengan keafiatan sekolah, komitmen organisasi, efikasi dan kepuasan guru sekolah rendah di Surakarta. Tesis PhD yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia.
- Szymon Dziuba, Manuela Ingaldi & Marina Zhuravskaya. (2020). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*. 2. 18-25.
- Tang Swee Mei, Lim Kong Teong, Abdull Sukor Shaari & Ab. Aziz Yusof. (2016). Hubungan Keadilan Penilaian Prestasi dengan Komitmen Organisasi Guru. International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Vishalache Balakrishnan.(2005). Work ethics and empowerment within Malaysian schools. Kertas Kerja 2nd Asia Pacific Business Conference. Anjuran Universiti Teknologi Mara. Putrajaya, 1 – 3 September.
- Yukl, G. & Lepsinger, J. (2004). *Flexible leadership*. San Francisco: Jossey- Bass.

APC28
**PENGETAHUAN, KEMAHIRAN DAN IMPAK *COACHING* DALAM
KALANGAN PEMIMPIN SEKOLAH PROGRAM TS25
DI MALAYSIA**

Azizah binti Sharif
Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah
azizahsharif@iab.edu.my

Bernadette John, Rostina Apok, Robit Yusie Fus Han
Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah
bernadette@iab.edu.my
rostina@iab.edu.my
robit@iab.edu.my

ABSTRAK

Antara usaha Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk menjayakan kemenjadian murid adalah melalui Program Transformasi Sekolah (TS25). Untuk merealisasikan sekolah berkualiti di Malaysia, program ini menjadi agenda utama kementerian selari dengan hasrat yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM), 2013 - 2025. Selari dengan usaha tersebut, *coaching* adalah satu bentuk pembelajaran, di mana coach menyokong coachee untuk mewujudkan suasana pembelajaran dan pembangunan sendiri dengan cara yang memberi manfaat kepada mereka dan organisasi mereka. *Coaching* meletakkan tanggungjawab belajar terhadap coachee, dengan coach membantu coachee menggunakan bahan sumber yang ada dalam diri coachee sendiri untuk mencari jawapan dari dalam. Sehubungan itu, perkongsian amalan terbaik dalam kalangan pemimpin pendidikan menerusi pelaksanaan pengurusan dan kepimpinan berdasarkan kepada medium pedagogi dalam pembelajaran dan pengajaran perlu diperhalusi menerusi usaha melahirkan modal insan unggul seperti yang terkandung dalam matlamat program TS25. Kajian ini juga bertujuan mengkaji hubungan pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* di sekolah pemimpin-pemimpin sekolah TS25 yang terdiri Senior Leader Team (SLT) dan Middle Leader Team (MLT) terdiri daripada ketua bidang (sekolah menengah) atau ketua panitia (sekolah rendah) yang terlibat dengan program TS25 kohort 1 hingga kohort 5. Analisis data akan menggunakan Statistical Package for Social Science, versi terkini (SPSS). Ujian T dijalankan bagi mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah program TS25. Ujian Korelasi digunakan untuk menguji hubungan pengetahuan dan kemahiran *coaching* dengan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah-sekolah Program TS25 di Malaysia.

KATA KUNCI

Program TS25, *Coaching*, Pengetahuan, Kemahiran, Impak

1. PENGENALAN

Kecemerlangan organisasi sekolah banyak bergantung kepada amalan kepimpinan dan budaya kerja pemimpinnya dalam usaha untuk membangunkan profesionalisme guru-guru dan seterusnya meningkatkan prestasi sekolahnya. Hal ini kerana, pengetua dan guru besar merupakan pemimpin organisasi pendidikan yang dipertanggungjawabkan untuk merealisasikan matlamat pembangunan sekolah iaitu ke arah mewujudkan sekolah yang cemerlang secara holistik. Namun demikian, peranan kepimpinan yang seringkali diabaikan tetapi memberi impak yang besar terhadap pembangunan organisasi sekolah adalah aspek pembangunan sumber manusia, (Amin, 2018). Oleh itu, bagi tujuan membangunkan barisan pemimpin pertengahan dan guru-guru, pemimpin sekolah program TS25 menggunakan kaedah *coaching* kerana ia didapati sesuai dan berkesan. Di negara-negara barat, *coaching* merupakan satu mekanisme pembangunan individu yang sangat popular. Menurut Neufeld dan Roper (2003), *coaching* yang dilaksanakan melalui kerjasama secara profesional merupakan satu model pembangunan profesional yang dilakukan secara on-site dengan tumpuan diberi terhadap isu-isu dan kebimbangan berkaitan pengurusan, kepimpinan dan instruksional. Kajian oleh Burk (2010) mendapati bahawa pelaksanaan school-based *coaching* telah memberi impak terhadap kapasiti kepimpinan instruksional pemimpin pertengahan di sekolah dan seterusnya terhadap guru-guru dan program

penambahbaikan sekolah.

Antara usaha Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk menjayakan kemenjadian murid adalah melalui Program Transformasi Sekolah (TS25). Untuk merealisasikan sekolah berkualiti di Malaysia, program ini menjadi agenda utama kementerian selari dengan hasrat yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM), 2013 - 2025. Sehubungan itu, perkongsian amalan terbaik dalam kalangan pemimpin pendidikan menerusi pelaksanaan pengurusan dan kepimpinan berdasarkan kepada medium pedagogi dalam pembelajaran dan pengajaran perlu diperhalusi menerusi usaha melahirkan modal insan unggul seperti yang terkandung dalam matlamat program TS25. Sehubungan itu, *coaching* diimplementasikan oleh semua peringkat yang terlibat dalam usaha membangunkan sesebuah institusi pendidikan terutama pengurus dan pemimpin sekolah serta tidak terkecuali dalam kalangan pemimpin pertengahan.

Dalam era alaf baharu yang mempamerkan persaingan yang besar untuk meningkatkan prestasi dan kecemerlangan sekolah secara global di mana kemenjadian murid diterjemahkan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) khasnya bertanggungjawab memastikan kualiti pendidikan berada pada landasan yang betul selari dengan hasrat yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Menjana latihan secara berterusan bagi tujuan mempamerkan kualiti dan memperkasakan kemahiran melalui *coaching* sama ada secara langsung mahupun tidak langsung. Untuk memacu perubahan dalam organisasi sekolah misalnya pemimpin sekolah khususnya pengetua dan guru besar perlu bertindak sebagai agen perubahan dengan dibantu oleh pemimpin pertengahannya. Di sini *coaching* bertindak sebagai salah satu intervensi bagi tujuan meningkatkan prestasi dan pencapaian sesuai dengan matlamat atau hala tuju organisasi. Dengan kata lain *coaching* memainkan peranan dalam usaha membangunkan kemenjadian murid dan pembangunan organisasi sekolah khasnya.

Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) yang mula diperkenalkan pada bulan Mac 2016 bertujuan memantapkan kepimpinan sekolah dengan memaksimumkan potensi guru dan murid melalui peningkatan kualiti pembelajaran dan pengajaran. Selain itu mengukuhkan penglibatan ibu bapa, komuniti dan pihak berkepentingan turut menjadi fokus program TS25. Membangunkan kepakaran dalaman menerusi latihan yang komprehensif dan berstruktur serta membugarkan persekitaran pembelajaran secara berkesan berfokuskan kemenjadian murid juga menjadi sebahagian matlamat program TS25. Oleh hal yang demikian, memperkukuhkan barisan kepimpinan melalui bimbingan dan *coaching* telah diperincikan. Pemimpin TS25 yang terdiri daripada pengetua, guru besar (PGB) dan penolong-penolong kanan, kedua-dua pemimpin ini dikenali juga sebagai Senior Leader Team (SLT). Pengupayaan pemimpin pertengahan (Middle Leader Team, MLT) juga menjadi agenda TS25 dalam proses melahirkan sekolah berkualiti (Amin Senin, 2018).

2. PERNYATAAN MASALAH

Peranan kepimpinan yang dimainkan oleh pengetua dan guru besar akan mencorakkan hala tuju sekolah. Hasrat melahirkan murid yang berkualiti, berilmu, berkemahiran dan sebagainya menjadi mudah apabila penyeliaan, penilaian, latihan dilaksanakan terhadap guru dan para murid. Bagi tujuan merealisasikan matlamat tersebut, pemimpin sekolah perlu memainkan peranan secara maksimum dan mengambil tanggungjawab memimpin sekolah secara berkesan sepertimana yang dihasratkan dalam matlamat sekolah. Walau bagaimanapun, dalam usaha menterjemahkan hasrat dan matlamat sekolah, pemimpin sekolah masih menghadapi kekangan dalam usaha menangani pelbagai cabaran khasnya berkaitan dengan kemahiran. Menerima perubahan dalam kalangan staf sering menjadi halangan kepada pemimpin sekolah untuk membangun dan meningkatkan kecemerlangan sesebuah sekolah.

Menurut Junaidah (2015) penyelidik di Malaysia lebih menekankan kajian mengenai mentoring berbanding *coaching* disebabkan mentoring lebih menonjol dilaksanakan oleh kebanyakan organisasi. Menurut beliau lagi, berdasarkan penelitian ke atas kajian *coaching*, kebanyakan kajian lebih dimonopoli oleh kajian dari barat berbanding di Asia, khususnya di Malaysia. Sehubungan itu, kajian ini akan memenuhi jurang yang terdapat pada kajian terdahulu serta untuk mengkaji tahap pengetahuan, kemahiran dan kesan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25 di Malaysia. Kajian ini juga bertujuan mengkaji hubungan pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* di sekolah pemimpin-pemimpin sekolah TS25 yang terdiri daripada SKT dan MLT. Kecenderungan pelaksanaan *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah diharap akan membantu melonjakkan prestasi dalam usaha membangunkan potensi staf dan organisasi. Melalui kemahiran ini, bukan sahaja membantu mempamerkan pengetahuan, ketrampilan dan keupayaan bahkan menjadi medium membangun kapasiti staf serta kecemerlangan sekolah akan terserlah melalui usaha mentransformasikan sesuatu kemahiran.

Objektif Kajian

Pengkaji telah menyenaraikan empat (4) objektif bagi kajian ini, iaitu

- a. Mengenal pasti tahap pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25.
- b. Menentukan sama ada wujud perbezaan pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* berdasarkan kumpulan pemimpin (SLT dan MLT) di sekolah program TS25.
- b. Menentukan sama ada wujud hubungan di antara pengetahuan dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25.
- d. Menentukan sama ada wujud hubungan di antara kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25.

Soalan Kajian

Daripada empat (4) objektif yang ingin dicapai dalam kajian ini, empat (4) soalan kajian dapat dibina, iaitu

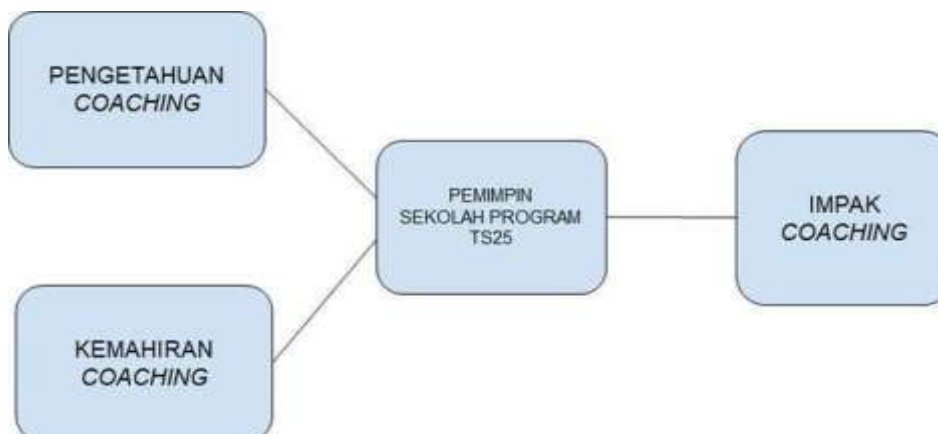
- a. Apakah tahap pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25?
- b. Adakah wujud perbezaan pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* berdasarkan kumpulan pemimpin di sekolah program TS25?
- c. Adakah wujud hubungan di antara pengetahuan dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25?
- d. Adakah wujud hubungan di antara kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25?

Hipotesis Kajian

Dalam kajian ini terdapat sembilan (9) hipotesis nul yang dibina iaitu

- 2a) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengetahuan berdasarkan kumpulan pemimpin di sekolah program TS25.
- 2b) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran berdasarkan kumpulan pemimpin di sekolah program TS25.
- 2c) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan impak *coaching* berdasarkan kumpulan pemimpin di sekolah program TS25.
- 3a) Tidak wujud hubungan antara pengetahuan dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25.
- 3b) Tidak wujud hubungan antara pengetahuan dan impak *coaching* dalam kalangan MLT di sekolah program TS25.
- 3c) Tidak wujud hubungan antara pengetahuan dan impak *coaching* dalam kalangan SLT di sekolah program TS25.
- 4a) Tidak wujud hubungan antara kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah program TS25.
- 4b) Tidak wujud hubungan antara kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan MLT di sekolah program TS25.
- 4c) Tidak wujud hubungan antara kemahiran dan kesan impak *coaching* dalam kalangan SLT di sekolah program TS25.

Kerangka Kajian



Kepentingan Kajian

Pengkaji telah menyenaraikan tiga kepentingan hasil daripada kajian ini, iaitu :

- a) Sumber rujukan oleh pihak pembuat dasar di KPM dan pihak-pihak berkepentingan.
- b) Rujukan kepada JPN dan PPD dalam pelaksanaan program TS25 di negeri ataudaerah masing-masing.
- c) Panduan kepada PGB, Penolong Kanan, Ketua Bidang dan Ketua Paniti dalam melaksanakan *coaching* di sekolah-sekolah Program TS25.

Kajian ini terbatas kepada sekolah program TS25 melibatkan sekolah kohort 1 hingga kohort 5 sahaja.

3. TINJAUAN LITERATUR

Dalam kepimpinan, *coaching* dikaitkan dalam memberi fokus pada kemahiran seperti sesi perbincangan bersama-sama guru. Fungsi *coaching* seperti yang diterangkan dalam Sarah & Carol (2012), fungsi utama dilihat adalah dalam pembangunan profesionalisme, di mana sebagai pemimpin sekolah, fokus pembangunan berkisarkan pembangunan pengetahuan, kemahiran dan nilai lain dalam melaksanakan tugas. Sebahagian kemahiran dalam *coaching* antaranya adalah seperti kemahiran mendengar, bertanya dan menjelaskan. Menurut Jenkins (2013), kemahiran mendengar secara empati iaitu berfokus pada pengalaman dalaman guru-guru, pemimpin sekolah program TS25 menggunakan kaedah *coaching* kerana ia didapati sesuai dan coachee di mana sasaran utama adalah untuk cuba memahami coachee dengan membuang sikap prejudis ketika sesi pembinaan pengalaman dengan menganggap coach adalah pihak yang ingin membantu. Dalam tinjauan Jenkins(2013) juga, kemahiran bertanya dinyatakan sebagai elemen tertinggi dan utama manakala kemahiran memnberi maklum balas haruslah sentiasa berpusatkan client-centred dan bukannya *coach-centred*.

Menurut Gorden Bloom 2009, hasil penyelidikan menunjukkan bahawa seorang coach yang pakar, kejayaannya bukan sahaja bergantung pada pendidikan, kemahiran, pengalaman, etika kerja, tetapi juga pengetahuan *coaching* mereka sangat penting untuk memajukan karier *coaching* mereka dan berjaya melaksanakan tugas mereka di peringkat tertinggi. Razak Alias (2016), *coaching* adalah untuk mereka yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan membantu orang lain berjaya. Menurut Desi (2015) seorang coach yang berpengetahuan berupaya membantu masyarakat agar lebih produktif dalam penghasilan. berbagai bidang melalui pelaksanaan sesi *coaching* yang intensif dan terstruktur sehingga berterusan. Pengupayaan masyarakat melalui sesi *coaching* ini boleh dilakukan melalui home industry yang mengolah makanan tradisional yang dipercayai boleh meningkatkan potensi ekonomi masyarakat.

Menurut kajian Raden et al (2013) dalam Rina Irawati, pengaruh *coaching* terhadap pengembangan usaha kecil baik secara individu ataupun bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan pengusaha kecil. *Coaching* memiliki pengaruh dominan yang memberikan kepuasan kerja tinggi dalam kalangan pengusaha kecil menengah. Nur Fathurrohman (2016) juga meneliti tentang pengaruh *coaching* modal usaha dan *coaching* terhadap kesejahteraan. Dalam kajian lain oleh Glendoh, Sentot Harman (2001) yang mengkaji tentang *coaching* dan kemajuan pegusaha kecil-kecilan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *coaching* dan kemajuan usaha kecil sangat diperlukan karena sangat besar kesannya bagi negara dan masyarakat kecil di lapisan bawah.

Bagi memastikan pelaksanaan *coaching* oleh pemimpin sekolah memberi impak yang besar, seseorang coach itu perlu mematuhi prinsip-prinsip tertentu. Sehubungan itu, Shaker (2012) menyatakan bahawa seseorang coach perlu membimbing coacheenya untuk mencapai objektif yang ditetapkan dengan memberi sokongan dan galakan, mendengar dan memberi maklum balas dengan teliti serta membantu coacheenya terus kekal memberi fokus terhadap perancangan dan tindakan yang hendak diambil. Menurut beliau lagi, proses *coaching* tersebut perlu dilaksanakan berlandaskan tujuh prinsip yang berikut :

- i) Kesedaran; Coach perlu meningkatkan kesedaran sendiri coachee bagi membolehkan coachee mendapat manfaat yang optimum daripada proses *coaching* yang dilaksanakan.
- ii) Tanggungjawab ; Coachee bertanggungjawab sepenuhnya terhadap keputusan yang telah dipersetujui untuk diambil kerana coachee bukan hanya mendengar dan menerima arahan. Oleh itu, coachee bertanggungjawab terhadap kandungan perbincangan, sementara coach pula bertanggungjawab terhadap proses pelaksanaan *coaching*.
- iii) Keyakinan diri ; Coach perlu memberi semangat dan galakan kepada coachee semasa proses *coaching* berlangsung agar coachee berasa lebih yakin terhadap dirinya dan tindakan yang bakal diambil.
- iv) Tidak menyalahkan orang lain: Kesilapan yang ditemui semasa proses *coaching* perlu dianggap sebagai pengalaman yang boleh menjadi pengajaran kepada coachee. Namun pihak coach perlu menjelaskan kesalahan tersebut bagi membolehkan proses penambahbaikan dan pembangunan profesionalisme berlaku terhadap coachee yang dibimbing.
- v) Berfokus kepada penyelesaian; Proses *coaching* seharusnya memberi fokus terhadap penyelesaian kepada masalah yang dibincangkan.
- vi) Cabaran: Untuk berubah dan berganjak ke hadapan, kebanyakan manusia memerlukan sesuatu yang mencabar. Oleh itu, di samping memberi sokongan dan galakan, coach perlu menampakkan tindakan yang bakal diambil oleh coachee sebagai satu cabaran yang perlu disambut dan dilaksanakan dengan baik.
- vii) Tindakan: Coach perlu membantu dan membimbing coachee untuk melihat masalah yang dihadapi dari pelbagai sudut dan perspektif bagi membolehkan coachee mempunyai pelbagai pilihan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dan seterusnya melaksanakan penambahbaikan terhadap situasi sedia ada.

Cabaran menguasai kemahiran dalam *coaching*, seperti kemahiran mendengar adalah antara kompetensi yang perlu dikuasai oleh seseorang coach dalam membantu coacheenya. Kemahiran mendengar merujuk kepada aktiviti memberi tumpuan kepada sesuatu maklumat yang didengar, difahami, ditafsir dan memberikan tindak balas yang teratur sama ada dalam bentuk lisan atau bukan lisan. Seseorang coach akan menjadi pendengar yang baik jika beliau berupaya mendengar, memahami dan menilai maklumat dari coachee semasa perbincangan profesional berlaku (Shaker, 2012). Dapatan kajian oleh Azizah et al. (2020) mendapati bahawa pemimpin yang memiliki kemahiran *coaching* yang tinggi dapat melaksanakan sesi *coaching* dengan lebih kerap. Menurut Shariffah et al. (2019) pula, latihan yang dihadiri oleh pengetua dan guru besar telah berjaya meningkatkan keyakinan dan pemahaman mereka untuk mencapai matlamat program TS25.

Walau bagaimanapun, dalam usaha mempraktikkan kemahiran *coaching* ini, kemahiran-kemahiran lain dalam juga harus dikuasai oleh pemimpin sekolah. Penekanan terhadap kemahiran *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah TS25, adalah bagi memastikan guru-guru mendapat manfaatnya dan seterusnya memberi impak kepada kemenjadian murid dan sekolah. Menurut Cummings dan Worley (2005) *coaching* adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan Individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan, meningkatkan hubungan interpersonal, menangani konflik ataupun menunjukkan gaya kepemimpinan tertentu. *Coaching* juga merupakan intervensi jangka pendek yang bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kualiti kerjadan mengembangkan suatu kompetensi tertentu (Mosca, Fazzari, & Burza, 2010). Dalam hal ini, seorang pemimpin dalam organisasi harus memiliki kemahiran bertanya yang baik untuk mengumpulkan fakta-fakta yang spesifik dan mengatur tujuan yang realistik (Dian Dwi Nur Rahmah & Arief Fahmie, 2016). Manakala

Thorne (2005) menjelaskan bahawa adalah perlu untuk mengajukan pertanyaan bagi tujuan keperluan analisis. Thorne juga menambah bahawa menggunakan pertanyaan terbuka adalah penting untuk menggali informasi lebih dalam. Ini bermakna kemahiran *coaching* sangat penting agar dapat mencapai matlamat pelaksanaan sesi *coaching*.

Ellis dan Hunt (2004) turut menjelaskan bahawa penyelesaian masalah ialah kemampuan memahami masalah, mampu mencari dan menilai alternatif dan seterusnya mampu melaksanakan alternatif. Ini membawa kepada kemampuan untuk melaksanakan evaluasi terhadap alternatif yang telah dilaksanakan. Ini bertepatan dengan kajian yang dibuat oleh Dian Dwi Nur Rahmah & Arief Fahmie (2016) yang mendapati bahawa faktor yang mempengaruhi kemampuan penyelesaian masalah lainnya adalah kepakaran yang merupakan kemampuan yang boleh diasah melalui latihan. Kompetensi seorang coach akan bertambah berdasarkan pengalaman sebagai pengamal sesi *coaching*.

Hasil kajian yang dijalankan oleh Azizah et al. (2020) mendapati bahawa pemimpin sekolah program TS25 yang mempunyai kemahiran *coaching* yang tinggi mampu memberi impak yang tinggi terhadap pelaksanaan *coaching* dalam kalangan pemimpin pertengahan di sekolah. Apa yang pasti Reiss (2007) juga menyokong bahawa *coaching* mempunyai kaitan dengan konsep perubahan yang mana kemahiran *coaching* yang tinggi oleh coach mampu membantu pasukan pemimpin sekolah fokus terhadap pencapaian matlamat sekolah (Wise dan Hammack, 2011).

Kerangka langkah sesi *coaching* dan kemahiran yang perlu dikuasai oleh setiap pemimpin sekolah program TS25 (coach) yang menghadiri latihan yang dikendalikan oleh Bahagian Pendidikan Guru digambarkan dalam rajah 1.



Rajah 1: Kerangka Langkah dan Kemahiran *Coaching*

(Bahagian Pendidikan Guru, 2018)

Menurut Shaker (2012), kemahiran komunikasi merupakan kemahiran penting dalam *coaching* untuk membolehkan coach berhubung dengan orang lain dengan berkesan. Penguasaan yang baik akan kemahiran ini dapat membantu memajukan kerjaya seseorang coach. Antara kemahiran komunikasi yang perlu dimiliki oleh seorang coach ialah:

- Kemahiran membina hubungan; Seorang coach perlu mempunyai hubungan yang baik dengan coachee sebelum sesuatu sesi *coaching* dilaksanakan. Oleh itu, seorang coach perlu mempunyai kemahiran untuk membina hubungan (rapport) agar pertalian yang terjalin antara coach dan coachee adalah dalam keadaan harmoni dan berdasarkan konsep saling percaya mempercayai (trust).
- Kemahiran mengguna dan menafsir bahasa badan; Memperbaiki bahasa tubuh dapat membuat perbezaan yang besar ketika seseorang menilai kepribadian anda. Bahasa tubuh yang baik dapat

menunjukkan bahwa anda memiliki kemampuan, daya tarikan dan hati yang bersih. Sebagai contoh : jika anda sering tersenyum, anda akan merasakan lebih bahagia. Jika anda duduk dengan tegap, anda akan merasakan lebih bertenaga. Jika anda melambatkan gerakan anda (tidak terburu-buru), anda akan merasakan lebih tenang. Secara asasnya, bahasa tubuh terdiri dari bagaimana cara anda duduk, cara anda berdiri, cara anda menggunakan kedua tangan dan kaki anda, serta apa yang anda lakukan ketika berkomunikasi dengan seseorang.

- iii) Kemahiran menyoal; Soalan-soalan yang digunakan dalam proses *coaching* tidak sama dengan soalan seharian. Dalam perbualan harian, tujuan soalan adalah untuk mendapatkan maklumat. Melalui soalan yang tepat, coachee akan dapat mencapai matlamat yang sebenarnya. Apabila anda menyoal seseorang, anda perlu menunjukkan minat terhadap mereka. Apabila anda mendengar maklum balas dari seseorang, anda perlu membuat mereka berasa selesa dan pendapat yang mereka ucapkan adalah sesuatu yang menarik, bernas dan hebat. *Coaching* merupakan satu proses pemudahcaraan. Sebagai coach, anda perlu mencungkil keluar sesuatu yang terbaik daripada seseorang dan memaksimumkan potensi mereka melalui soalan yang tepat dan berkesan.
- iv) Kemahiran mendengar yang berkesan; Kemahiran mendengar merujuk kepada aktiviti memberi tumpuan kepada sesuatu maklumat yang didengar, difahami, ditafsir dan memberikan tindak balas yang teratur samada dalam bentuk lisan dan bukan lisan. Seseorang coach akan menjadi pendengar yang baik jika beliau berupaya mendengar, memahami dan menilai maklumat dari coachee semasa perbincangan professional berlaku.
- v) Kemahiran memberi maklumbalas; Seorang coach perlu cekap memberi maklumbalas semasa membimbing coachee. Maklumbalas yang diberikan mestilah spesifik dan berfokus berasaskan data, berdasarkan pemahaman yang berterusan, tidak menyinggung perasaan dan emosi, memberi ruang untuk maklum balas berterusan dan menggunakan teknik meringkas dan merumus serta membina dan menjelaskan,
- vi) Kemahiran memerhati; Kemahiran memerhati merupakan kemahiran penting bagi mendapatkan maklumat tentang objek, peristiwa, pergerakan, sikap dan fenomena dengan menggunakan satu atau lebih deria . Kekuatan pemerhatian mampu mengukur tingkah laku seseorang dengan tepat bagi menyediakan maklumat secara langsung dan boleh digunakan dalam persekitaran semula jadi atau eksperimen. Kemahiran ini boleh ditingkatkan melalui latihan. Kaedah pemerhatian perlu diperkukuhkan dengan merekodkannya menggunakan kaedah tertentu seperti lembaran perekodan, senarai semak, nota lapangan, gambar atau kombinasi beberapa kaedah yang dinyatakan.

4. METODOLOGI

Bahagian ini menghuraikan metodologi kajian yang digunakan untuk mengenalpasti pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah program TS25 di Malaysia. Selain daripada itu, kajian ini juga ingin mengenalpasti hubungan di antara pengetahuan dan kemahiran dengan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah program TS25. Perkara-perkara yang akan dibincangkan dalam bab ini ialah pensampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah analisis data.

Pensampelan

Daripada tujuan, objektif dan persoalan kajian, pengkaji akan melaksanakan reka bentuk kajian kuantitatif. Teknik pensampelan adalah pensampelan rawak berstrata. Dalam kajian ini, populasi kajian adalah semua sekolah program TS25 kohort 1 hingga kohort 5 iaitu 2880 buah sekolah di seluruh Malaysia. Sampel kajian adalah pemimpin sekolah yang merangkumi *Senior Leader Team* (SLT) dan *Middle Leader Team* (MLT) yang terlibat dengan program TS25 kohort 1 hingga kohort 5. Pemimpin pertengahan atau *Middle Leader Team* (MLT) adalah terdiri daripada ketua bidang (sekolah menengah) atau ketua panitia (sekolah rendah). Oleh itu menurut jadual penentuan saiz sampel Krejcie & Morgan (1970), dengan bilangan populasi sebanyak 2880 buah sekolah TS25 di Malaysia, bilangan sampel adalah sebanyak 378 buah sekolah.

Kaedah Pengumpulan Data

Tempat kajian adalah semua sekolah kohort 1 hingga kohort 5 TS 25 di Malaysia. Dalam kajian ini, pengkaji menyenaraikan langkah-langkah pengumpulan data sebagai kerangka kerja lapangan. Dengan tatacara kajian ini, ia dapat memudahkan pengkaji menjalankan kerja lapangan serta memastikan kelancaran kajian ini. Langkah-langkah prosedur pengumpulan data adalah seperti berikut:

- (i) Mendapat kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, KPM dan Jabatan Pendidikan Negeri Sabah.
- (ii) Menentukan sampel dan tempat kajian
- (iii) Menjalankan kajian rintis
- (iv) Menganalisis respon kajian rintis
- (v) Mengedarkan soal selidik kepada sampel kajian
- (vi) Menganalisis respon soal selidik.

Kaedah Analisis Data

Data yang diperolehi daripada soal selidik dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science, versi terkini (SPSS). Ujian T dijalankan bagi mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan, kemahiran dan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin sekolah program TS25. Instrumen soal selidik adalah dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam kajian sebelum ini iaitu diadaptasi daripada kajian yang dijalankan oleh Contreras (2008) di Amerika Syarikat. Walau bagaimanapun, dalam konteks negara Malaysia, sedikit penambahbaikan dibuat agar ia menepati dengan sasaran populasi dan sampel kajian. Satu kajian rintis akan dilaksanakan bagi menguji soalan tersebut sebelum ditadbir kepada 378 buah sekolah. Ujian Korelasi pada darjah aras signifikan $p < 0.05$ (nilai alpha α) iaitu dengan darjah kebolehpercayaan sebanyak 95%. Bagi menguji hubungan dalam hipotesis nul, ujian korelasi Pearson dengan pengujian *Two Tail* yang signifikan akan digunakan untuk menguji hubungan pengetahuan dan kemahiran *coaching* dengan impak *coaching* dalam kalangan pemimpin di sekolah-sekolah Program TS25 di Malaysia.

RUJUKAN

- Abdul Razak Alias. (2018). 2018 *Coaching*. <http://srikemuningindah.blogspot.com/p/2018.html>
- Abdul Razak Alias (2016) Intervensi Pembangunan Profesional <https://www.slideshare.net/cikguniezam1/coaching-mentoring-64207197>
- Amin Senin (2018).Melangkah ke hadapan: Fokus dan gerak kerja profesional KPM 2018: <https://www.moe.gov.my/menunedia/mediacetak/penerbitan/rujukan-akademik/1438-melangkah-ke-hadapan-pdf/file>
- Azizah Sharif, Rostina Apok, Kasmah Abdullah, Melati Jilon dan Bernadette John. (2020). *Pengaruh Kemahiran Coaching dan Sikap Terhadap Pelaksanaan Coaching Dalam Kalangan Pemimpin Pertengahan Sekolah Program TS 25*. Prosiding Kolokium Scholarly Activities, 112-121.
- Bahagian Pendidikan Guru (2018). Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) Tahun 2018 Modul 1 : Bimbingan dan Pementoran. BPG, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Chia Swee Yee. (2015). *Coaching Melalui Model GROW Untuk Mendorong Guru Melaksanakan Kajian Tindakan di Sekolah*. Tesis Sarjana. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Contreras Y.M. (2008). A Descriptive Study : Coaching School Leaders For 21st Century Schools : A New Context For Leadership Development. PhD Dissertation. College of Education & Organization Leadership. USA.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). Organization development and change (9th ed.). Mason, OH: South.
- Dian Dwi Nur Rahmah & Arief Fahmie (2016) JIP (Jurnal Intervensi Psikologi) Published by: Master of Profesional sychology, Faculty of Psychology and Socio-cultural Sciences, Universitas Islam Indonesia.
- Desi Handayani, (2015) Model Pelatihan, Pembinaan Dan Pendampingan Usaha Sala Lauak Di Ulakan Pariaman Sumatera Barat.
- Ellis, H.C & Hunt, R.R. (1993). Fundamentals of cognitive psychology. 5th Edition. Iowa: WCB Brown & Benchmark.
- Gorden Bloom (2009) Coaching knowledge and success: Going beyond athletic experiences https://www.researchgate.net/publication/309309458_Coaching_knowledge_and_success_Going_beyond_athletic_experiences.
- Junaidah, M. (2015). Meneroka Coaching Sebagai Daya Perubahan Organisasi Di Malaysia. E-LPTA (tidak diterbitkan). UNIMAS

- Kraft, M.A., Blazar, D., Hogan, D. (2017). *The effect of teaching coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence*. Brown University Working Paper.
- M.Fauzi. (2008). *Pemimpin & Kepimpinan : Teras Kepada Kesenambungan Organisasi*. <http://uniprof.wordpress.com/2008/06/24/pemimpin-kepimpinan-teras-kepada-kesinambungan-organisasi>
- Mosca, J.B., Ferrari, A., & Buzza, J. (2010). Coaching to win: A systemic approach to achieving productivity through coaching. *Journal of Business & Economic Research*, 8(5), 115-130
- Nur fathurrohman (2016) Pendidikan Karekter Dalam Perspektif Pendidikan [https://www.google.com/search?q=Fathurrohman%2C+Nur+\(2016\)&rlz=1C1GCEA_enMY913MY913&oq=Fathurrohman%2C+Nur+\(2016\)&aqs=chrome..69i57.1809j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Fathurrohman%2C+Nur+(2016)&rlz=1C1GCEA_enMY913MY913&oq=Fathurrohman%2C+Nur+(2016)&aqs=chrome..69i57.1809j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Sarah J. Fletcher & Carol A. Mullen (2012) , *The SAGE Handbook of Mentoring and Coaching in Education*, SAGE Publications Asia-Pasific Pte Ltd., Singapore.
- Shaker Mustafa (2012). *Mudahnya Coaching & Mentoring*. Kuala Lumpur.Inteam Publishing Sdn. Bhd.
- Shariffah Sebran Jamilah Syed Imam, Rosnarizah Abdul Halim, Nurhayu Kamarudin, Mohamad Nuri Hussein, Shahrizan Shamsuddin & Mohd Sykri Zainol (2019). *Kesediaan dan Cabaran Transformasi Sekolah: Kajian Pengetua dan Guru Besar TS25 Kohort 3*, e-Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-26, 586-610.
- Simon Jenkins(2013), Elaine Cox in *Coaching Understood: A Pragmatic Inquiry into the Coaching Process*, *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2013, 8(1)
- Starr, J. (2008). *The Coaching Manual : The Definitive Guide to The Process Principles and Skills of Personal Coaching*. Edisi 2. Harlos: Pearson Education Ltd.
- Sternberg, R. J. (2008). *Psikologi Kognitif*. (Yudi Santoso, Penerjemah). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Thorne, K. (2005). *Coaching For Change: Peranan pelatih dalam perubahan manusia dan organisasi*. (Fiyanti Osman, Penerjemah). Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Popule.
- Wise, D & Hammack, M. (2011). Leadership coaching: Coaching competencies and best practices, *Journal of School Leadership*. 21(3), 449-447.
- Withmore, J (2018). *Coaching For Performance Fifth Edition. The Principles dan Practice of Coaching and Leadership*, London: Nicholas Brealey Publish.

APC29
**KERTAS KONSEP KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DI MALAYSIA:
SATU KAJIAN LITERATUR**

Ahmad Rusli Abdul Gani, Khalip Musa, Zahari Hashim
*Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim, Perak*

ABSTRAK

Sistem pendidikan di Malaysia sering menghadapi perubahan secara terancang dan menyeluruh. Pemimpin organisasi berperanan melaksanakan perubahan untuk mencapai kejayaan organisasi. Kertas konsep ini bertujuan untuk melihat konsep kepemimpinan distributif dan kajian di Malaysia. Diharap kertas konsep ini akan dapat menyumbangkan kepada penerapan kepemimpinan distributif dalam peningkatan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kajian ini dapatlah disimpulkan bahawa secara keseluruhan hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepemimpinan distributif adalah tinggi di Malaysia.

KATA KUNCI

Kepimpinan, Kepimpinan Distributif

1. PENGENALAN

Pendidikan merupakan satu bidang yang bersifat dinamik dan sentiasa mengalami perubahan serta perkembangan mengikut peredaran masa. Perubahan ini harus diambil berat oleh pendidik agar anak didik mereka dapat disediakan dan diberi pendidikan yang sesuai dengan arus perubahan ini. Pendidikan masa kini menghadapi tekanan yang hebat bagi memastikan kecemerlangan pencapaian murid di samping perlu lebih responsif terhadap cabaran menyediakan murid kepada norma pembelajaran yang baharu abad ke-21 ini (Rosnarizah Abdul Halim & Hussein Hj Ahmad, 2015).

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengorak langkah melaksanakan transformasi pendidikan seperti mana yang dinyatakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM) yang bermatlamat untuk memperleengkapkan murid dengan ilmu, nilai dan kemahiran bagi membolehkan mereka bersaing di peringkat global menerusi pendidikan bertaraf dunia. Melalui PPPM, KPM telah mengenal pasti 11 anjakan yang akan mengalami transformasi atau lonjakan yang besar dalam tempoh pelaksanaannya. Kepimpinan peringkat sekolah merupakan salah satu elemen yang mendapat perhatian di mana;

“Selaras dengan amalan terbaik pada peringkat antarabangsa, Kementerian akan beranjak ke arah model kepimpinan teragih yang melaluinya amalan kepimpinan sekolah yang berkesan dan berkualiti tinggi tersebar dalam setiap peringkat organisasi di semua sekolah”

(Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013, ms. 5-19)

KPM mengambil inisiatif dengan membuat pendekatan baharu dari segi kepimpinan sekolah iaitu peralihan dari kepimpinan seorang individu kepada kepimpinan distributif yang menekankan kepada pengagihan dan perkongsian kepimpinan. Pendekatan ini akan melibatkan peningkatan autonomi membuat keputusan bagi pengetua dan guru besar berdasarkan prestasi serta pertambahan sokongan bagi membina keupayaan pengurus pertengahan sekolah yang terdiri daripada guru penolong kanan, ketua bidang dan ketua panitia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

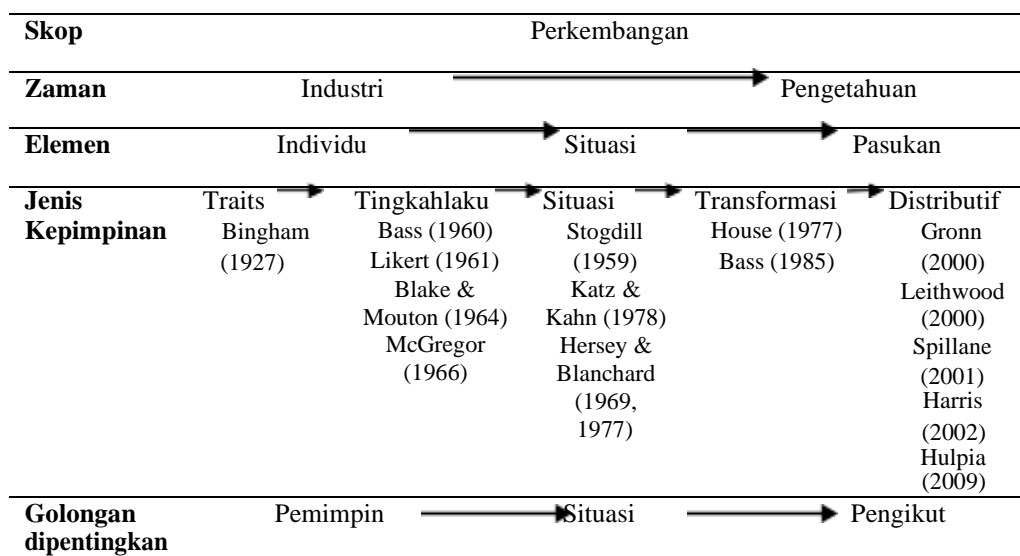
Perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan di seluruh dunia bagi mencapai kemajuan dalam revolusi 4.0 turut mengubah pelaksanaan dasar pendidikan di Malaysia. Mohd Yusaini Yaakub et al. (2020) menjelaskan sesebuah sekolah perlu dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu mentadbir dengan berkesan, dedikasi, berwibawa dan dapat memberi impak positif terhadap sahsiah, moral, pembangunan diri dan intelek guru serta memotivasikan mereka. Pemimpin sekolah yang berkesan mampu memacu kecemerlangan sekolah berlandaskan dasar yang telah ditetapkan oleh KPM.

Justeru itu, pengurusan pendidikan kini semakin memfokuskan kepada kepimpinan dalam bentuk

perkongsian yang dikonsepsikan sebagai ‘kepemimpinan distributif’. Hal ini selari dengan munculnya kajian- kajian terhadap kepemimpinan distributif yang mula berkembang dalam bidang kepemimpinan. Kepemimpinan distributif dapat mengatasi masalah pengajaran dan pembelajaran, meningkatkan masalah pengajaran dan pembelajaran, meningkatkan peranan pekerja dan mengurangkan jurang antara pemimpin dengan pekerja (Siva Rabindarang et al., 2014). Dengan ini, hubungan serta interaksi yang baik dapat diwujudkan bagi meningkatkan keberkesanan organisasi dan mengurangkan tekanan kerja yang dihadapi oleh tenaga pengajar.

2. PERKEMBANGAN KEPIMPINAN

Kepemimpinan secara hierarki kini semakin kurang diminati dan tidak lagi praktikal. Struktur hierarki yang formal dalam kepemimpinan menyukarkan proses kepemimpinan dalam organisasi. Kini kepemimpinan secara berpasukan semakin menjadi pilihan dan diminati dalam sesebuah organisasi. Dari segi perkembangan, bidang kepemimpinan semakin berevolusi dan tidak lagi mengikut sistem tradisional yang terdahulu. Transformasi kepemimpinan secara dinamik, mengikut peredaran zaman dan tuntutan pada masa tersebut. Rajah 1 menunjukkan perkembangan kepemimpinan berdasarkan zaman, elemen dan jenis kepemimpinan.



Rajah 1. Perkembangan Kepemimpinan (Siva Rabindarang et al., 2014)

2.1 Kepemimpinan Distributif

Menurut Siva Rabindarang et al. (2014), konsep kepemimpinan distributif ditakrifkan sebagai fungsi kepemimpinan yang disebarkan dalam kalangan kedudukan kepimpinan formal dalam pasukan kepimpinan (Hulpia et al., 2009). Asas kepada kepemimpinan distributif ialah semua pekerja dalam organisasi mempunyai hak dan potensi untuk turut serta dalam membuat keputusan yang dapat memberikan kesan terhadap bidang tugas mereka (Spillane, 2005). Menurut Bolden (2011), kepemimpinan distributif tidak melibatkan pertambahan pemimpin tetapi lebih kepada penyebaran dan pembahagian kepimpinan.

Kajian mengenai kepimpinan distributif ini mula diperkenalkan pada tahun 2009 pada Prosiding Seminar Nasional Pengurusan yang ke-16 yang dianjurkan oleh Institut Aminuddin Baki (Yahya Don et al., 2015). Menurut Suffian Jalet & Jamal Yunus (2021) kajian mengenai kepimpinan distributif ini masih terhad dan tidak menyeluruh. Kepimpinan distributif sememangnya satu istilah yang asing sebelum itu di Malaysia namun berbeza di barat kerana ianya bukannya perkara baru. Terdapat beberapa konsep kepimpinan sedia adayang hampir sama dengan kepimpinan distributif yang diperkenalkan oleh sarjana-sarjana barat seperti Gastil(1994), Peace & Conger (2003), Vroom & Jago (1998) dan Wallace (1998) yang terkenal dengan konsep kepimpinan kolaboratif, kepimpinan perkongsian, kepimpinan demokratik, co-leadership dan kepimpinan situasi (Yahya Don et al., 2015). Namun Harris (2013) mempunyai pandangan yang berbeza iaitu konsep kepimpinan distributif adalah tidak boleh disamakan dengan mana-mana bentuk amalan kepimpinan bersama atau kolaboratif. Pandangan ini agak lazim di sesetengah pihak sehingga mengaburkan makna tepatnya lebih jauh.

Harris (2005) mendefinisikan kepemimpinan distributif sebagai satu budaya yang wujud kesan daripada pimpinan dan arahan daripada pelbagai punca yang mempunyai kepakaran dalam sesuatu organisasi. Hopkins dan Jackson (2002) pula mendefinisikan kepemimpinan distributif sebagai sifat kepemimpinan yang tersimpan dalam seseorang individu yang berpotensi dan dapat dimanfaatkan dalam sesebuah organisasi. Gronn (2002) dan Bennet et al. (2003) memberi definisi kepemimpinan distributif sebagai kemunculan satu kumpulan atau jaringan individu yang kepakaran mereka dikumpulkan oleh salah seorang ahli kumpulan mereka sendiri.

Seterusnya menurut Woods, Bennett, Harvey dan Wise (2004) kepemimpinan distributif merupakan satu model kepemimpinan yang dibangunkan berasaskan tiga elemen iaitu jaringan interaksi antara individu dalam satu kumpulan; mempunyai ruang dan peluang penglibatan pelbagai pihak untuk melaksanakan fungsisebagai pemimpin; dan kepemimpinan yang bergantung kepada kepakaran dan tersebar dalam kalangan yang ramai bukan kepada individu tertentu. Manakala Elmore (2000) menyatakan kepemimpinan distributif memainkan peranan penting dalam menjana perubahan dan penambahbaikan instruksional. Beliau jugamengaitkan kepemimpinan distributif kepada prinsip asas sekolah iaitu membantu murid belajar.

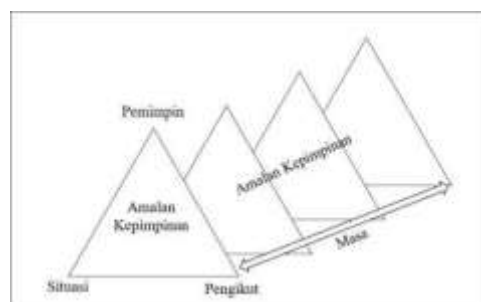
Sejajar dengan perkembangannya, kepemimpinan distributif semakin mendapat perhatian dalam bidang kepemimpinan dan bersesuaian dengan tuntutan semasa. Pelbagai konsep telah diutarakan dalam rangka memantapkan kajian dalam bidang kepemimpinan distributif. Konsep ini semakin kukuh dengan perkembangan teori dan penerapannya dalam kepemimpinan (Bolden, 2011). Perspektif utama kepemimpinan ini ialah peralihan daripada kepemimpinan individu seperti tingkah laku, gaya dan transformasi kepada perspektif yang lebih sistematik. Peralihan ini adalah dengan proses kolektif menerusi interaksi dalam kalangan ahli organisasi (Bolden 2011). Harris (2012) juga menyatakan bahawa kepemimpinan distributif adalah menerusi kerangka analitikal iaitu peranan kepemimpinan secara interaksi dan tindakan. Hal ini jelas menunjukkan bahawa pemimpin dapat mengembangkan amalan kepemimpinan distributif dengan interaksi dan tindakannya terhadap pekerja-pekerja mereka.

3. TEORI KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

3.1 Teori Kepimpinan Distributif Spillane (2001, 2006)

Spillane et al. (2001) telah menjalankan kajian tinjauan ke atas 13 buah sekolah rendah di Chicago, Amerika Syarikat berkaitan asas teori kepemimpinan distributif. Kerangka kajian yang dilaksanakan merangkumi kepemimpinan, penambahbaikan penyampaian dan perubahan dalam organisasi. Beliau juga menyatakan bahawa pemimpin yang hebat mampu mencungkil bakat kepemimpinan daripada subordinat yang mempunyai kekuatan atau gaya kepemimpinan tertentu. Cara ini dapat memberi peluang kepada semua warga sekolah berperanan sebagai pemimpin dalam bidang yang mereka mahir atau kompeten, berkongsi dalam membuat keputusan dan menjadi sebahagian dalam pasukan kepemimpinan sekolah. Spillane juga menjelaskan bahawa pendekatan kepemimpinan distributif lebih berbentuk aktiviti kognitif yang melihat pembelajaran sebagai suatu aktiviti sosial dan merumuskan bahawa kepemimpinan distributif bukan berbentuk pengupayaan kepada individu lain atau menyerahkan peranan kepimpinannya secara penuh tetapi lebih kepada menjalin sumber manusia dan sumber-sumber yanglain dalam struktur organisasi dalam mencapai hasrat yang sama.

Terdapat tiga elemen dalam kepemimpinan distributif iaitu amalan kepemimpinan yang melibatkan pemimpin, pengikut dan situasi atau konteks sekolah melalui jaringan interaksi secara interaktif sebagaimana yang digambarkan dalam rajah di bawah.



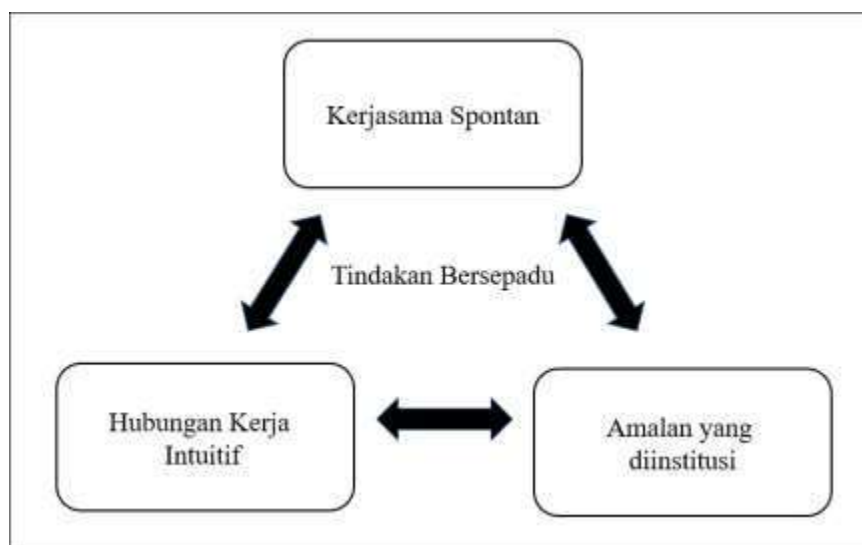
Rajah 2. Model Kepimpinan Distributif Spillane (2001; 2006)

Secara umum teori yang dikemukakan oleh Spillane (2001; 2006) menggambarkan bahawa kepemimpinan distributif wujud dalam keadaan bagaimana berlakunya interaksi dalam kalangan personel di

sekolah. Interaksi yang dimaksudkan berlaku melalui artifak atau elemen instruksional seperti pernyataan visi dan perancangan tahunan sekolah, agenda mesyuarat, rancangan mengajar harian dan lain-lain. Justeru jaringan dan sinergi ketiga-tiga elemen iaitu interaksi pengetua bersama-sama guru, penggunaan medium instruksional dan konteks sekolah menjadi tonggak utama kepada kepimpinan distributif.

3.2 Teori Kepimpinan Distributif Gronn (2000)

Teori kepimpinan distributif oleh Gronn (2000) merupakan teori kepimpinan distributif yang kedua berpengaruh (Rosnarizah Abdul Halim, 2019) selepas teori kepimpinan oleh Spillane (2001; 2006). Kemunculan satu kumpulan atau jaringan individu yang kepakaran mereka dikumpulkan oleh salah seorang daripada ahli kumpulan mereka sendiri menjadi intipati kepimpinan distributif. Dalam teori ini, Gronn (2000) memperkenalkan falsafah tindakan bersepadu atau *concertive action* dalam kepimpinan distributif. Tiga bentuk tindakan bersepadu ialah kerjasama spontan (*spontaneous collaboration*), hubungan kerja yang mengikut perasaan intuitif individu (*intuitive working relation*) dan amalan yang diinstitusikan (*institutionalised practise*). Rajah 3 menggambarkan tindakan bersepadu dalam kepimpinan distributif.



Rajah 3. Model Kepimpinan Distributif Gronn (2000)

Kerjasama spontan terhasil apabila interaksi antara individu dan pasukan berlaku secara tidak dirancang dalam menggunakan kepakaran masing-masing untuk melaksanakan sesuatu tugas. Hubungan kerja mengikut gerak hati atau intuitif akan terhasil dalam tempoh yang panjang. Sebagai contoh apabila dua atau lebih ahli dalam organisasi sentiasa berinteraksi dalam melaksanakan sesuatu tugas maka hubungan kerja ini wujud tanpa perlu diarahkan. Bentuk ketiga iaitu amalan yang diinstitusikan berlaku dalam bentuk struktur tugas. Sebagai contoh tugas yang diberi dalam bentuk kumpulan seperti kumpulan panitia mata pelajaran. Melalui kumpulan-kumpulan ini terhasil tindakan yang bersepadu dalam melaksanakan tugas.

3.3 Teori Kepimpinan Distributif Harris (2002, 2004, 2008)

Menurut Harris (2002) pemimpin formal dan tidak formal secara bersama bertanggungjawab dalam membangunkan sekolah. Peranan pengetua adalah sebagai penggalak dalam mewujudkan budaya kerja berprestasi tinggi dengan mengoptimumkan kemahiran yang ada pada setiap individu. Justeru Harris mendefinisikan kepimpinan distributif sebagai satu budaya yang wujud kesan daripada pimpinan dan arahan daripada pelbagai punca yang mempunyai kepakaran dalam sesuatu organisasi.

Seterusnya Harris (2014) telah merumuskan beberapa perkara yang perlu diketahui tentang kepimpinan distributif. Pertama, beliau menegaskan bahawa kepimpinan distributif bukanlah penugasan kuasa; kedua,

beliau menjelaskan bahawa kepimpinan distributif adalah berkaitan dengan keadaan organisasi; ketiga, kepimpinan distributif adalah sesuatu yang digalakkan atas kehendak pemimpin itu sendiri dan bukannya dimandatkan atau diarahkan. Seterusnya, perkara keempat tentang kepimpinan distributif ialah kepimpinan ini terangkum atau wujud juga dalam bidang kepimpinan yang lain. Perkara kelima dan yang paling kritikal ialah kepimpinan distributif bukan bermakna semua ahli dalam sesebuah organisasi menjadi pemimpin. Sebenarnya ia bermaksud ahli organisasi sebagai contoh guru memainkan peranan kepimpinan dalam kumpulan mereka dan pemimpin pembelajaran dalam bilik darjah masing-masing. Selanjutnya perkara terakhir adalah kepimpinan distributif mempunyai pelbagai bentuk atau konfigurasi dalam sesebuah organisasi.

Berdasarkan perkara di atas, Harris (2014) merumuskan bahawa kepimpinan distributif adalah berkaitan proses memimpin dalam sesebuah organisasi dan bagaimana ia dikembangkan kerana amalan kepimpinan ini melibatkan struktur, politik, simbolik, inspirasi, instruksional dan transformasi minda yang memberi keyakinan dan tanggungjawab kepada subordinat atau guru untuk memainkan juga peranan sebagai seorang pemimpin. Pandangan tersebut selari dengan Hopkins dan Jackson (2001) yang menyatakan bahawa apabila pembangunan dan perkembangan kepimpinan dan organisasi bertembung maka wujudlah kepimpinan yang tersebar atau distributif. Berdasarkan dapatan kajian-kajian tersebut telah dikenal pasti bahawa ada jurang dalam kajian-kajian tentang kepimpinan distributif dan perlunya kajian yang lebih mendalam sebelum sesuatu kesimpulan boleh dibuat mengenai bagaimana aktiviti-aktiviti berkaitan kepimpinan distributif menyumbang kepada penambahbaikan sekolah.

4. KAJIAN LEPAS MENGENAI KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

Rosnarizah Abdul Halim & Hussein Hj Ahmad (2015) telah menjalankan kajian melibatkan 831 guru dari 17 buah sekolah pelbagai kategori iaitu empat (4) Sekolah Menengah Kebangsaan, empat (4) Sekolah Berasrama Penuh Premier, empat (4) Sekolah Menengah Sains, tiga (3) Sekolah Berasrama Penuh Integrasi dan dua (2) Sekolah Menengah Agama Persekutuan. Kajian ini menggunakan Instrumen Kepimpinan Distributif dan Efikasi Kendiri Guru (KDEG) yang mengandungi lima bahagian. Bahagian A ialah demografi yang mengandungi kategori sekolah, jantina, pencapaian akademik, tempoh perkhidmatan sebagai pegawai perkhidmatan pendidikan dan jawatan. Bahagian B ialah dimensi pendekatan kepimpinan distributif dan dimensi amalan kepimpinan distributif. Item bagi dimensi kepimpinan menggunakan Instrumen Kajian Eksplorasi Kepimpinan Distributif di sekolah-sekolah menengah terpilih di Malaysia (Rosnarizah et al, 2009) yang diubahsuai dan dimurnikan. Bahagian C mengukur dimensi kontekstual yang mempengaruhi efikasi kendiri guru. Seterusnya, bahagian D mengukur elemen efikasi kendiri guru yang meliputi efikasi terhadap strategi pengajaran, efikasi terhadap pengurusan kelas dan efikasi terhadap pelibatan pelajar. Secara keseluruhan terdapat 74 item dan analisis mendapati setiap item bagi dimensi yang dikaji mempunyai indeks kebolehpercayaan Cronbach's Alpha yang tinggi iaitu antara 0.90 hingga 0.98.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan distributif mempunyai hubungan yang tinggi dengan efikasi kendiri guru di Sekolah Berasrama Penuh dan Sekolah Menengah Kebangsaan di Malaysia. Selain daripada itu hasil kajian juga mendapati faktor kontekstual berperanan sebagai faktor perantara di antara kepimpinan distributif dengan efikasi kendiri guru. Hasil kajian juga mendapati secara keseluruhan tahap kepimpinan distributif adalah tinggi di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Kajian ini telah berjaya memecahkan kemelut kekurangan kajian empirikal pengaruh dan kesan kepimpinan distributif terhadap efikasi kendiri guru. Sumbangan kajian ini terhadap tubuh ilmu tentang kepimpinan distributif amatlah jelas. Teori kepimpinan distributif ini perlu diperhalusi dan mantapkan dengan mengambil kira faktor kontekstual. Tanpa faktor kontekstual pengaruh kepimpinan distributif terhadap efikasi kendiri guru akan menjadi lemah. Kajian ini juga menjelaskan kesediaan guru memainkan peranan kepimpinan mengikut peringkat masing-masing tanpa mengira tempoh perkhidmatan mereka sekaligus menunjukkan hasrat yang digarapkan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 bagi mengorak langkah ke arah model kepimpinan distributif sejajar dengan amalan terbaik sistem pendidikan antarabangsa dapat direalisasikan.

Nordiana Khalid (2018) telah menjalankan kajian yang melihat hubungan kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di 40 buah sekolah rendah zon Keramat, Kuala Lumpur yang ditadbir oleh guru besar wanita. Kajian ini menggunakan instrumen Distributed Leadership Inventory (DLI) yang direkabentuk oleh Hulpia (2009) yang diadaptasi daripada Siva (2004) dan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) oleh Porter dan Smith (1970). Kajian berbentuk tinjauan dengan menggunakan soal selidik yang melibatkan 301 orang guru daripada sembilan buah sekolah rendah yang telah dipilih. Instrumen DLI adalah untuk mengukur ciri-ciri kerja berpasukan dan fungsi kepimpinan distributif. DLI adalah praktikal dan sesuai untuk mengkaji pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi (Hulpia, Devos & Roseel, 2009). OCQ digunakan untuk mengukur tahap komitmen guru dalam kajian ini. Semua pengukuran yang dibuat

ke atas pembolehubah kajian adalah menggunakan soal selidik yang telah dibuktikan dari segi kesahan dan kebolehpercayaannya melalui kajian rintis dan ujian statistik yang telah dijalankan.

Dapatan kajian ini menunjukkan kepimpinan distributif guru besar wanita diamalkan pada tahap yang tinggi di sekolah secara keseluruhannya responden bersetuju guru besar wanita sekolah-sekolah rendah di zon Keramat, Kuala Lumpur mengamalkan kepimpinan distributif pada tahap yang tinggi dalam pengurusan pentadbiran sekolah. Kajian ini menunjukkan guru besar wanita sekolah-sekolah di zon Keramat memahami kepimpinan distributif dan telah mengamalkannya dalam mentadbir warga sekolah. Ini bersamaan dengan dapatan kajian Jamallulail Abdul Wahab et al. (2013) yang memperolehi keputusan analisis tahap kepimpinan distributif adalah tinggi di sekolah kebangsaan di Port Klang.

Analisis korelasi antara kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah-sekolah zon Keramat, Kuala Lumpur menunjukkan hubungan positif yang lemah dan signifikan di mana $r(301) = 0.340$, $p < 0.05$. Keputusan ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif guru besar wanita perlu ditingkatkan untuk penambahbaikan bagi menggalakkan peningkatan komitmen guru terhadap sekolah. Amalan unggul kepimpinan distributif ini berjaya mewujudkan hubungan kerjasama yang baik di antara guru besar dan guru-guru.

Kepimpinan distributif adalah fleksibel yang mendorong berlakunya perubahan serta meningkatkan komitmen dan tanggungjawab pekerja dalam organisasi. Kepimpinan ini memfokuskan hubungan interaksi di antara pemimpin, pekerja dan keadaan persekitaran dengan amalan kepimpinan yang menjadi keutamaan kepada semua aktiviti yang dilaksanakan. Kajian Hasnita (2010) mendapati tahap komitmen guru yang diperolehi adalah tinggi. Dapatan itu menjelaskan tentang penerimaan guru-guru terhadap gaya kepimpinan pengetua berupaya meningkatkan komitmen guru dalam pengurusan pentadbiran sekolah. Hubungan positif antara kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah harus dimantapkan agar dapat membentuk nilai dan kepercayaan warga pendidik dalam menuju kecemerlangan organisasi.

Siva Rabindarang et al. (2014) telah menjalankan satu kajian melihat hubungan kepimpinan distributif dengan tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan vokasional. Seramai empat responden iaitu pensyarah pendidikan teknik dan vokasional telah dipilih untuk sesi temu bual ini. Kajian ini berbentuk kualitatif dan teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan kaedah temu bual. Kajian kualitatif adalah sesuai dilaksanakan dalam sistem pendidikan teknik dan vokasional kerana pengkaji dapat bertemu dengan responden dan mendapatkan maklumat secara tepat dan efisien. Temu bual dilaksanakan dengan menggunakan soalan separa berstruktur. Soalan separa berstruktur adalah berkonsepkan semi-formal. Dalam temu bual dengan soalan separa berstruktur, pengkaji dan responden dapat berinteraksi dengan lebih rapat dan kurang berlaku ketirisan maklumat. Kajian ini menunjukkan bahawa tenaga pengajar dalam pendidikan teknik dan vokasional bersetuju bahawa amalan kepemimpinan distributif dapat mengurangkan tekanan kerja. Hal ini dapat dilihat daripada data temu bual yang telah dilaksanakan. Data temu bual menunjukkan bahawa amalan gaya kepemimpinan bercorak perkongsian dan pengagihan kuasa diamalkan dalam pendidikan teknik dan vokasional. Malah tenaga pengajar juga merasakan tekanan kerja berkurang dengan amalan kepemimpinan ini. Tenaga pengajar bersetuju bahawa mereka selesa dan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi mereka. Hal ini menunjukkan bahawa amalan kepemimpinan distributif memberikan suatu perubahan dalam kerjaya mereka.

Justeru, kepemimpinan organisasi perlu mengamalkan kepemimpinan distributif dengan memberikan sokongan, bantuan, seliaan dan juga kerjasama dalam organisasi. Kepemimpinan organisasi juga perlu memberikan kepercayaan terhadap tenaga pengajar agar mereka selesa dan komited dengan kerjaya mereka. Kesemua tenaga pengajar pula perlulah memainkan peranan dalam amalan kepemimpinan distributif agar dapat mencapai matlamat yang disasarkan oleh institusi mereka. Amalan kepemimpinan distributif akan mencapai objektifnya dengan kerjasama antara kepemimpinan organisasi dengan tenaga pengajar. Kajian ini juga membuktikan terdapat perkaitan antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja. Implikasi kajian menunjukkan tekanan kerja dalam kalangan tenaga pengajar dapat dikurangkan dengan amalan kepemimpinan distributif. Amalan kepemimpinan distributif mencerminkan kepemimpinan ini dapat membantu keberkesanan dan meningkatkan prestasi organisasi. Malah kepemimpinan ini juga menunjukkan ianya bersesuaian dengan perubahan dan tuntutan semasa dalam pelaksanaan perubahan dalam organisasi. Oleh itu, amalan kepemimpinan distributif perlu diterapkan secara menyeluruh dalam sistem pendidikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian ini dapatlah disimpulkan bahawa kajian mengenai kepimpinan distributif adalah di peringkat awal dan masih belum menyeluruh berbanding di negara-negara barat. Masih banyak kajian

perlu dilakukan pada masa akan datang. Walaubagaimanapun dalam kajian-kajian yang dijalankan di alaysia secara keseluruhan hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif adalah tinggi di lokasi kajian dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi guru, komitmen guru dan tekanan kerja. Kajian ini telah berjaya memecahkan kemelut kekurangan kajian empirikal pengaruh dan kesan kepimpinan distributif terhadap pemboleh ubah yang lain. Sumbangan kajian ini terhadap tubuh ilmu tentang kepimpinan distributif amatlah jelas. Teori kepimpinan distributif ini perlu diperhalusi dan dimantapkan dengan mengambil kira faktor lain yang tidak dicakupi kajian-kajian ini. Kajian ini juga menjelaskankesediaan guru memainkan peranan kepimpinan mengikut peringkat masing-masing tanpa mengira jantina, tempoh perkhidmatan dan di sekolah mana mereka ditempatkan sekali gus menunjukkan hasrat yang digarapkan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 bagi mengorak langkah ke arah model kepimpinan distributif sejajar dengan amalan terbaik sistem pendidikan antarabangsa dapat direalisasikan.

RUJUKAN

- Baidi Baddiri, & Mohd Khairuddin Abdullah, (2017). Analisis kepimpinan distributif pengarah dan komitmen organisasi dalam kalangan pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB) Kuching Sarawak. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(6), 291–299.
- Bolden, R., (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 251–269.
- Harris, A., (2013). Distributed Leadership: Friend or foe? *Educational Management Administration and Leadership*, 41(5), 545–554.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y., (2009). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 69(6), 1013–1034.
- Jamallulail Abdul Wahab, Aida Hanim A. Hamid, Surayati Zainal, & Md Fuad Md Rafik, (2013). The relationship between headteachers' distributed leadership practices and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Social Science*, 9(16), 161–167.
- Mohd Yusaini Yaakub, Mohd Izham Mohd Hamzah, Mohamed Yusoff Mohd Nor, Tahap, C. D. a N., Sains, P., Kesyediaan, K., Mrs, G. S. D. I., & Halim, L., (2020). Pengesahan instrumen soal selidik kepimpinan distributif menggunakan kaedah fuzzy delphi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(2), 58–70.
- Nordiana Khalid, (2018). *Hubungan kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah-sekolah Wilayah Keramat Kuala Lumpur [Tesis Master Universiti Pendidikan Sultan Idris]*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Rosnarizah Abdul Halim, (2019). *Hubungan antara kepemimpinan distributif pengetua, amalan kepemimpinan distributif guru dan efikasi sendiri guru sekolah menengah zon tengah Malaysia [Tesis Kedoktoran Tidak Diterbitkan]*. Universiti Malaya.
- Rosnarizah Abdul Halim, & Hussein Hj Ahmad, (2015). Kepemimpinan distributif, faktor kontekstual dan efikasi sendiri guru di Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(4), 47–61.
- Rusliza Yahaya, & Fawzy Ebrahim. (2016), Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190–216.
- S. Syahrul Zarizi S. Abdullah, (2020). Pengaruh kepimpinan distributif terhadap komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan pemimpin sekolah menengah di negeri Johor. *Sains Humanika*, 12(2–2), 15–25.
- Shafinaz A. Maulod, Chua, Y. P., Leong, M. W., & Shahrin Alias, (2016). Kepimpinan instruksional pengetua dan hubungannya dengan efikasi sendiri guru sekolah menengah. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 30(2), 73–92.
- Siva Rabindarang, Khuan, W. B., & Khoo, Y. Y., (2014). Refleksi tenaga pengajar terhadap kepemimpinan distributif dan tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan vokasional. *Akademika*, 84(1&2), 17–27.
- Spillane, J. P., (2005). Distributed leadership. *Educational Forum*, 69(2), 143–150.
- Suffian Jalet, & Jamal Yunus, (2021). Pembinaan kerangka konseptual kajian mengenai hubungan amalan kepemimpinan distributif dan organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja guru. *Management Research Journal*, 10(1), 108–122.
- Yahya Don, Mohd Izam Ghazali, Samira Said, Arumugam Raman, & Siti Noor Ismail, (2015). *PPPM 2013 – 2025 : Anjakan ke 5, kenapa kepimpinan distributif?* Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam 2015, 58–76.

APC31
**KEMAHIRAN KOMUNIKASI DALAM KALANGAN
PENOLONG KANAN DI SABAH: SATU KAJIAN KES**

Cheong Shaw Mei, Rainy Sintia
Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah
cshawmei@iab.edu.my
rainysintia@iab.edu.my

ABSTRAK

Kemahiran komunikasi yang berkesan merupakan suatu elemen penting dan perlu ada pada seseorang pemimpin sekolah. Kejayaan mahupun kegagalan sesebuah sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan sangat bergantung kepada kompetensi komunikasi seseorang pemimpin. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap keyakinan komunikasi dalam kalangan penolong kanan. Kajian melibatkan 93 responden penolong kanan yang digunapakai dalam kajian ini yang terlibat dalam satu kursus. Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik, kemudian data dianalisis dengan SPSS versi 23. Hasil kajian menunjukkan tahap keyakinan kemahiran komunikasi bahasa Melayu untuk guru penolong kanan adalah pada tahap yang tinggi. Keyakinan kemampuan guru penolong kanan dalam bahasa Inggeris masih di tahap sederhana iaitu kurang memuaskan Hasil daripada dapatan mengesyorkan bahawa dalam usaha untuk memartabatkan bahasa Melayu dan memperkasakan bahasa Inggeris harus melibatkan bakal pemimpin sekolah masa depan.

KATA KUNCI

Tahap keyakinan ,kemahiran komunikasi, pemimpin sekolah.

1. PENGENALAN

Perkataan komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggeris berasal daripada bahasa Latin iaitu *communis* yang membawa maksud kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih (Stuart,1983). Kemahiran komunikasi yang berkesan merupakan suatu elemen penting perlu ada pada seorang pemimpin dalam interaksi sosial seharian. Kemahiran ini melibatkan penggunaan beberapa kemahiran seperti kawalan nada suara dan pendengaran yang aktif. Kemahiran ini dapat dilihat pada diri seseorang dalam sifat kepimpinannya dan bagaimana pemimpin dapat memperuntukan tanggungjawab kepada orang bawahannya. Kemahiran komunikasi merupakan salah satu komponen dalam kepimpinan kemahiran insaniah. Kemahiran ini adalah antara kemahiran yang sangat penting dalam kepimpinan. Ramai sarjana telah menegaskan kepentingan kemahiran komunikasi. Ini jelas terbukti, apabila Ketua Pegawai Eksekutif (CEO) dan esekutif kanan dalam pelbagai peringkat kepimpinan dalam semua industri secara konsisten menyenaraikan kemahiran komunikasi yang baik antara ciri paling penting yang diperlukan untuk kejayaan organisasi. (Barrett, 2006) Justeru itu, adalah penting bagi setiap pemimpin untuk melihat komunikasi kepimpinan secara kritikal. Kegagalan atau kesilapan dan ketidakupayaan pemimpin untuk belajar berkomunikasi dengan baik dan efektif akan memberi kesan terhadap kompetensi professional mereka sebagai pemimpin.

Pengkaji tempatan Tang dan Zainab pula telah mengkaji hubungan antara kepimpinan kemahiran insaniah dengan pengurusan kurikulum pengetua di Sekolah Prestasi Tinggi. Pada tahun 2017, Rosnah Ishak telah mengemukakan kajian tentang hasil pelaksanaan komunikasi kepimpinan oleh pemimpin sekolah. Komunikasi merupakan elemen yang penting dalam menyampaikan objektif selaras dengan visi dan misi. Dalam sesebuah organisasi, komunikasi merupakan asas yang menyatupadukan aktiviti semua fungsi yang wujud. Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk menyampaikan maklumat yang benar dan tepat pada waktu kepada ahli-ahli dalam organisasi supaya meningkatkan prestasi organisasi. Sekolah merupakan institusi sosial yang mementingkan komunikasi berkesan. Keberkesanan komunikasi dan keberkesanan organisasi mempunyai hubungan yang rapat dan saling mempengaruhi. Menurut Harcourt, Krizan dan Merrier (1996), para pengurus menghabiskan 95 peratus daripada masa bekerja mereka untuk berkomunikasi, manakala pekerja bawahan menggunakan 60 peratus daripada masa bekerja mereka dalam pelbagai bentuk komunikasi. Ini menunjukkan proses komunikasi dalam organisasi boleh melibatkan setiap anggota organisasi. Schien (1970)

mendefinisikan organisasi sebagai koordinasi rasional tentang aktiviti sekumpulan manusia untuk mencapai matlamat bersama dengan pembahagian kerja dan tanggungjawab melalui hirarki komunikasi melibatkan penyampaian maklumat atau mesej diantara pekerja dengan pekerja, kumpulan dengan kumpulan atau organisasi dengan organisasi. Sekolah merupakan institusi sosial yang mementingkan komunikasi berkesan. Penolong Kanan sebagai orang kedua penting dalam sesebuah sekolah, komunikasi orang kedua dengan guru-guru di bawah pentadbiran sangat penting dalam pengurusan sekolah dan hubungan komunikasi dengan pemegang taruh juga sangat penting untuk memastikan maklumat sekolah kepada pihak luar dapat disampaikan dengan berkesan. Kemahiran komunikasi yang baik antara ciri paling penting yang diperlukan untuk kejayaan organisasi. Dalam keadaan yang lain, kegagalan pemimpin untuk mengendalikan komunikasi dengan betul dalam krisis boleh mengakibatkan kegagalan organisasi secara keseluruhan. Maka setiap pemimpin harus melihat komunikasi kepimpinan sebagai kritikal. Kajian ini bertujuan untuk meninjau tahap kemahiran penolong kanan dalam tahap kemahiran bahasa Melayu dan bahasa Inggeris.

2. PERNYATAAN MASALAH

Penekanan ke atas perhubungan yang erat dan ciri-ciri komunikasi yang berkesan antara pelajar dengan guru, pihak pentadbiran dengan guru dan sesama rakan sejawat antara matlamat Falsafah Pendidikan Negara. Justeru itu, tugas memahami dan mengaplikasikan komunikasi berkesan merupakan tanggungjawab semua pihak yang terlibat dalam institusi pendidikan. Ini disebabkan komunikasi yang efektif merupakan teras utama dalam usaha menjadikan pendidikan yang cemerlang dan berkualiti. Sebagai pihak pentadbir harus memastikan diri sendiri juga memiliki kemahiran komunikasi. Saodah, Narimah dan Mohd Yusof (2003) menerangkan kemahiran berkomunikasi merupakan satu perkara asas sepertimana keperluan kita terhadap makanan, tempat tinggal dan pakaian yang menjadi pelengkap kehidupan yang sejahtera. Pelbagai masalah akan timbul kerap dihubungkan dengan kekurangan dalam warganya (Al. Ramaiah,1999). Keadaan ini disebabkan oleh komunikasi merupakan punca ataupun proses memperoleh maklumat dalam pembuatan keputusan dan keputusan yang dibuat memberi pengaruh kepada sistem sekolah. Misalannya komunikasi dengan guru dan maklumat pencerapan yang menjadi asas dalam membuat keputusan sekolah. Kajian ini diharapkan agar dapat membantu penolong kanan menilai diri sendiri dan mempersiapkan diri dalam kemahiran komunikasi dalam membantu melancarkan pengurusan sekolah.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk meninjau tahap kemahiran berkomunikasi penolong kanan sekolah dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris. Tahap kemahiran ini dinilai sendiri oleh guru penolong kanan sejauh dengan menilai tahap keyakinan mereka dalam berbahasa Melayu dan berbahasa Inggeris.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian kuantitatif yang dilaksanakan secara tinjauan dalam kalangan guru penolong kanan di sekolah rendah di Sabah. Hasil kajian dilaporkan secara deskriptif. Kajian melibatkan sampel seramai 93 orang daripada 100 orang penolong kanan yang mengikuti satu kursus. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik kemahiran yang disesuaikan daripada Adibah dan Nurul Salmi Mohd Dazali & Mohd Isha Awang. Soal Selidik yang dikumpulkan dan dianalisis melalui *SPSS* versi 23. Dapatan analisis dipaparkan dalam bentuk jadual yang menunjukkan kekerapan dan peratusan. Bahagian A merupakan demografi. Bahagian B merupakan kemahiran generik. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Kaedah piawai menggunakan peratusan digunakan untuk menghuraikan profil responden. Manakala skor min dan sisihan piawai digunakan untuk melihat tahap keyakinan kemahiran komunikasi. Kaedah piawai menggunakan peratusan digunakan untuk menghuraikan profil responden. Manakala skor min dan sisihan piawai digunakan untuk melihat tahap keyakinan kemahiran komunikasi.

Jadual 1: Julat skala keyakinan kemahiran komunikasi berdasarkan skor min

Skor Min	Ukuran Tahap Keyakinan
1.00-2.40	Rendah
2.41-3.80	Sederhana
3.81-5.00	Tinggi

(Sumber : Wiersma William, 1995)

4. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Berikut merupakan Jadual 2 yang memaparkan responden mengikut jantina. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah 93 orang, terdiri daripada 54 orang responden lelaki, manakala 39 orang responden pula, adalah perempuan. Responden telah dikelompok berdasarkan empat tahap pengalaman. Tahap pengalaman merupakan kelompok responden yang berpengalaman antara 10 tahun dan ke atas. Golongan ini merupakan golongan yang paling berpengalaman dalam jawatan yang dipegang oleh mereka. Terdapat 63 orang responden telah memegang jawatan penolong kanan selama 10 tahun dan ke atas. Seterusnya, tahap pengalaman 7-9 tahun seramai 15 orang responden. Seramai 7 orang responden bagi tahap pengalaman 4-6 tahun, manakala bagi tahap pengalaman pula terdiri daripada kelompok responden yang berusia antara 1-3 tahun dengan bilangannya seramai 8 orang. Pengelasan latar belakang responden dapat dilihat sebagaimana dalam Jadual 2 dan 3 seperti berikut:

Jadual 2: Responden Mengikut Jantina

Jantina	Jumlah	Peratus
Lelaki	54	58.1
Perempuan	39	41.9

Tahap keyakinan komunikasi ditentukan berdasarkan julat skala dalam Jadual 2 di atas. Jadual 4 menunjukkan skor min yang digunakan untuk mengukur tahap keyakinan komunikasi. Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut kemahiran berkomunikasi, bagi pernyataan “Saya mampu bertutur dalam bahasa Melayu dengan baik” seramai 74 atau 79.6% responden sangat setuju dengan pernyataan itu diikuti seramai 18 orang atau 19.4% bersetuju dengan pernyataan ini dan hanya 21 orang atau 1.3% sahaja yang kurang setuju. Pernyataan ini memaparkan skor min tertinggi iaitu 4.78 dalam tahap keyakinan responden dalam bertutur dalam bahasa Melayu dengan baik. Sementara itu, pernyataan “Saya mampu untuk menggunakan bahasa Melayu dengan baik dalam pembentangan saya” , didapati responden kurang sedikit keyakinan jika dibandingkan dengan pernyataan lain. Skor Min merupakan tahap keyakinan tinggi namun terendah daripada semua pernyataan dalam bahasa Melayu.

Jadual 3: Taburan tempoh berkhidmat responden sebagai penolong kanan

	Jumlah	Peratus
1-3 tahun	8	8.6
4- 6 tahun	7	7.5
7-9 tahun	15	16.1
10 tahun dan ke atas	63	67.7

Jadual 4: Taburan tahap keyakinan responden dalam kemahiran berkomunikasi dalam bahasa Melayu

Bil	Pernyataan	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Min	Sisihan Piawai
1	Saya mampu bertutur dalam bahasa Melayu dengan baik.	<u>-</u>	-	<u>1</u> 1.1	<u>18</u> 19.4	<u>74</u> 79.6	4.78	0.439
	Saya mampu menulis dalam bahasa Melayu dengan baik.	<u>-</u>	-	<u>3</u> 3.2	<u>22</u> 23.7	<u>68</u> 73.1	4.70	0.527
3	Saya mampu menyampaikan maklumat melalui lisan dalam bahasa Melayu dengan baik.	<u>-</u>	-	<u>3</u> 3.2	<u>24</u> 25.8	<u>66</u> 71	4.68	0.535
4	Saya mampu menyampaikan idea melalui lisan dalam bahasa Melayu dengan baik.	<u>-</u>	-	<u>3</u> 3.2	<u>30</u> 32.3	<u>60</u> 64.5	4.61	0.552
5	Saya mampu untuk mendengar pendapat orang lain dalam bahasa Melayu dengan baik.	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>2</u> 2.2	<u>22</u> 23.7	<u>69</u> 74.2	4.72	0.497
6	Saya mampu untuk menggunakan bahasa Melayu dengan baik dalam pembentangan saya.	<u>-</u>	<u>1</u> 1.1	<u>5</u> 5.4	<u>28</u> 30.1	<u>59</u> 63.4	4.56	0.650

Jadual 5: Taburan tahap keyakinan responden dalam kemahiran berkomunikasi dalam bahasa Inggeris

Bil	Pernyataan	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Min	Sisihan Piawai
1	Saya mampu bertutur dalam Bahasa	8	30	37	12	6	2.76	1.004
		8.6	32.3	39.8	12.9	6.5		
2	Saya mampu menulis dalam Bahasa	9	28	39	14	3	2.72	0.948
		9.7	30.1	41.9	15.1	3.2		
3	Saya mampu menyampaikan maklumat melalui lisan dalam bahasa Inggeris dengan baik.	11	29	38	10	5	2.67	1.004
		11.8	31.2	40.9	10.8	5.4		
4	Saya mampu menyampaikan idea melalui	10	33	34	11	5	2.66	1.005
		10.8	35.5	36.6	11.8	5.4		
5	Saya mampu untuk mendengar pendapat orang lain dalam bahasa Inggeris dengan baik.	6	23	41	17	6	2.94	0.976
		6.5	24.7	44.1	18.3	6.5		
6	Saya mampu untuk menggunakan bahasa Inggeris dengan baik dalam pembentangan saya.	13	28	36	12	4	2.63	1.019
		14	30.1	38.7	12.9	4.3		

Dalam tahap keyakinan dengan bahasa Inggeris. Pernyataan “Saya mampu untuk mendengar pendapat orang lain dalam bahasa Inggeris dengan baik” pula, majoriti responden iaitu seramai 41 orang atau 44.1% kurang setuju dengan pernyataan ini manakala 23 orang atau 24.4% tidak bersetuju dengan pernyataan ini. Diikuti pula hanya seramai 6 orang atau 6.5% sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Sebaliknya, bilangan yang setuju dan sangat setuju hanya 23 orang atau 24.8%. Nilai min adalah 2.94 dan nilai sisihan piawai ialah 0.976. Pernyataan yang mendapat skor min yang rendah pula iaitu “Saya mampu untuk menggunakan bahasa Inggeris dengan baik dalam pembentangan saya”. Seramai 36 orang tidak bersetuju dengan mereka mampu untuk menggunakan bahasa Inggeris dengan baik dalam pembentangan. Kemudian sebanyak 41 orang tidak setuju dan sangat tidak bahawa mereka mampu untuk menggunakan bahasa Inggeris dengan baik. Nilai min adalah 2.63 dan nilai sisihan piawai ialah 1.019.

Secara keseluruhan, skor min bagi pernyataan berkaitan dengan kemahiran komunikasi dalam bahasa Melayu adalah menunjukkan tahap keyakinan yang tinggi. Akan tetapi dalam komunikasi bahasa Inggeris pula sebaliknya didapati penolong kanan masih belum yakin dengan penguasaan bahasa Inggeris mereka (tahap keyakinan sederhana). Bahasa Inggeris merupakan bahasa yang digunakan secara meluas di dunia. Seiring dengan peredaran semasa yang menitikberatkan perhubungan secara global, adalah menjadi satu syarat utama bagi pemimpin sekolah menguasai bahasa Inggeris.

5. KESIMPULAN

Tahap keyakinan kemahiran komunikasi bahasa Melayu untuk guru penolong kanan adalah pada tahap yang tinggi. Keyakinan kemampuan guru penolong kanan dalam bahasa Inggeris masih di tahap sederhana iaitu kurang memuaskan. Kemahiran komunikasi sepatutnya dikuasai setiap guru penolong kanan. Kejayaan mahupun kegagalan sesebuah sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan sangat bergantung kepada kompetensi seseorang pemimpin. Guru penolong kanan perlu memikirkan kaedah terbaik untuk memotivasikan diri dalam pembangunan kompetensi kemahiran komunikasi.

RUJUKAN

- Adibah Abdul Latif. (2005). *Perkaitan Antara Tahap Kemahiran Generik Dengan Pencapaian Prestasi Pelajar: Kajian Kes Terhadap Pelajar Tahun Akhir Fakulti Pendidikan*. Tesis Sarjana. Universiti Tun Teknologi Malaysia.
- Al. Ramaiah. (1999). *Kepimpinan Pendidikan: Cabaran masa kini*. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Harcot, J., Krizan, A.C. & Merrier, P. (1996). *Business Communication*. Ed. Ke 3. Ohio: South-Western Educational Publishing.
- Nurul Salmi Mohd Dazali, and Mohd Isha Awang. (2014) *Tahap kemahiran komunikasi dalam kalangan pelajar Sarjana Muda Pendidikan IPTA di Utara Semenanjung Malaysia*. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu ; Malay Language Education (MyLEJ)*, 4 (2). pp. 44-56.
- Saodah, Narimah & Mohd Yusof. (2006). *Teori-teori komunikasi*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Schein, E. (1970). *Organizational psychology*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Sharifah Baharum, Joki Perdani Sawai dan R. Balan Rathakrishnan. (2017) .Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Komitmen Kerja. <https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/article/download/154/147>
- Tang Keow Ngang & Zainab Ali (2014). Kepemimpinan Kemahiran Insaniah dan Pengurusan Kurikulum Pengetua di Sekolah Berprestasi Tinggi (Leadership Soft Skills and Curriculum Management of Principals in High Performing School). *Jurnal Pendidikan Malaysia* 39(1) (2014): 77-82
- Rosnah Ishak (2017). *Future Challenges for School Leaders in Implementing the Concept of Learning organizations in Malaysian Schools: Experts' Opinions* <https://doi.org/10.3991/ijac.v13i1.12635>
- Wiersma, W (1995). *Research method in education: An introduction*. 6th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Yahya Buntat & Muhamad Shahabudin Hassan (2011). *Kemahiran komunikasi dalam meningkatkan keyakinan diri pelajar: Satu tinjauan di kalangan ahli jawatankuasa kolej mahasiswa*. Latihan Ilmiah. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Tang Keow Ngang & Zainab Ali (2014). Kepemimpinan Kemahiran Insaniah dan Pengurusan Kurikulum Pengetua di Sekolah Berprestasi Tinggi (Leadership Soft Skills and Curriculum Management of Principals in High Performing School). *Jurnal Pendidikan Malaysia* 39(1) (2014): 77-82

APC33

KEPIMPINAN DIGITAL

Goh Kok Ming

*Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris
kokming888@gmail.com*

Mahaliza Binti Mansor

*Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris
mahaliza@fpe.upsi.edu.my*

ABSTRAK

Kepimpinan sekolah merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kecemerlangan sekolah. Kertas konsep ini membincangkan kepimpinan digital yang merupakan satu keperluan kepada pemimpin sekolah untuk menghadapi perubahan drastik dalam pendidikan mengikut perkembangan semasa. Kepimpinan ini melibatkan pemimpin sekolah membina dan menyokong keberkesanan pengintegrasian teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran guru secara kreatif. Kertas konsep ini membincangkan definisi kepimpinan digital, model kepimpinan digital, dan teori kepimpinan digital. Teori kepimpinan transformasional dan teori kepimpinan instruksional digunakan untuk menerangkan konsep danteori kepimpinan digital berdasarkan model ISTE (2014), di mana pemimpin digital perlu mempunyai Kepimpinan Berwawasan, Pembudayaan Pembelajaran Era Digital, Kecemerlangan Dalam Amalan Profesional, Peningkatan Bersistematik, dan Kewarganegaraan Digital. Kertas konsep ini juga membincangkan hasil kajian lepas yang berkaitan dengan kepimpinan digital dan juga memberi cadangan untuk kajian seterusnya yang berkaitan kepimpinan digital agar kepimpinan ini dapat diamalkan oleh pemimpin sekolah untuk menghadapi cabaran masa depan. Secara kesimpulannya, kepimpinan digital merupakan satu keperluan pemimpin sekolah untuk menghadapi krisis kepimpinan sekolah yang diketengahkan oleh cabaran dunia VUCA seperti penyakit Covid-19 dan pemimpin sekolah perlu menjadi pemimpin digital di sekolah.

KATA KUNCI

Kepimpinan Sekolah, Kepimpinan Digital, Model ISTE

1. PENGENALAN

Sistem pendidikan di seluruh dunia harus bersiap sedia untuk Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0) kerana pasaran pekerjaan pada masa depan akan didorong oleh kemajuan ekonomi digital, robotik, kecerdasan buatan dan teknologi automasi (Schwab, 2020). Dalam konteks Malaysia, pemimpin sekolah dan guru perlu mengubah diri mereka kerana revolusi semasa telah mendorong sistem pendidikan dirombak selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Perubahan ini menjadi lebih drastik apabila pendidikan terpaksa dilaksanakan secara digital akibat penyakit Covid-19 (*World Economic Forum*, 2020). Krisis Covid-19 turut membuktikan betapa pentingnya peranan digital dalam pendidikan (Fullan & Quinn, 2020). Semasa pandemik melanda, didapati 1.6 billion pelajar tidak hadir ke sekolah. Untuk memastikan pembelajaran diteruskan, pembelajaran dalam talian atau *remote learning* telah menjadi penyelamat kepada situasi ini untuk memastikan pelajar masih belajar dari rumah (Fullan, Quinn, Drummy & Gartner, 2020). Tetapi, ramai didapati menghadapi cabaran untuk memenuhi keperluan pembelajaran dalam talian. Oleh yang demikian, sesuatu perubahan terutamanya dari segi kepimpinan sekolah perlu dilakukan. Tujuan kertas konsep ini adalah untuk memberi gambaran keseluruhan tentang kepimpinan digital yang menjadi suatu keperluan bagi pemimpin sekolah untuk menghadapi krisis kepimpinan sekolah semasa pandemik atau pasca penyakit Covid-19. Definisi, model dan teori kepimpinan digital turut dibincangkan dalam kertas ini. Hasil kajian lepas yang berkaitan dan cadangan kajian masa akan datang juga dibincangkan agar pemimpin sekolah dapat mengetahui dan memahami keperluan untuk menjadipemimpin digital di sekolah.

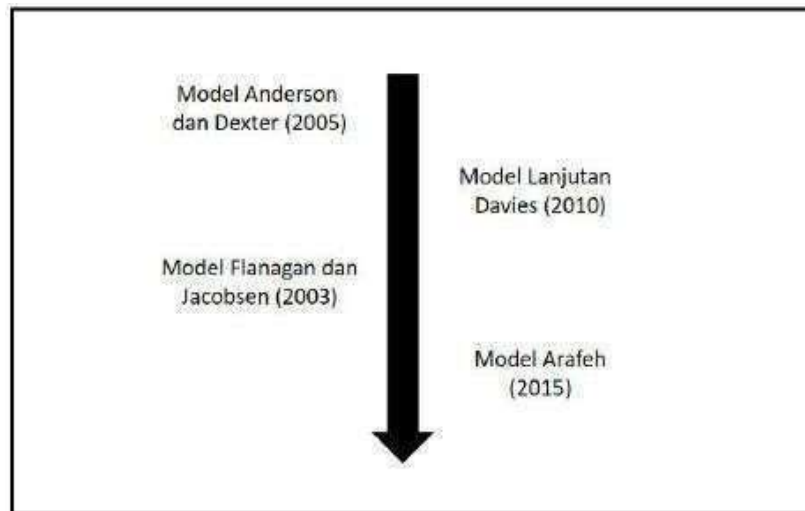
2. DEFINISI KEPIMPINAN DIGITAL

Menurut Mohsin (2017), impak daripada ledakan perkembangan teknologi turut membawa dimensi baharu dalam amalan kepimpinan pemimpin sekolah. Sejalan dengan perkembangan teknologi, para sarjana mengaitkan kepimpinan dengan teknologi menggunakan pelbagai istilah (Mohd Yusri, Che Hasniza, & Siti Zaimah, 2013; Sheninger, 2019). Kepimpinan digital mempunyai beberapa istilah berbeza tetapi menjerus kepada kepimpinan yang sama, antaranya kepimpinan TMK (*ICT leadership*) (Yee, 2000), Kepimpinan IT (*IT leadership*) (Hollingworth & Mrazek, 2004), *e-leadership* (Gurr, 2004), Kepimpinan Teknologi Pendidikan (*Educational Technology Leadership*) (Kearsley & Lynch, 1994), dan kepimpinan teknologi (Anderson & Dexter, 2005; Davies, 2010; Flanagan & Jacobsen, 2003; Arafeh, 2015). Berdasarkan istilah-istilah yang dikemukakan di atas, kepimpinan digital digunakan dalam perbincangan kertas konsep ini. Mohd Yusri dan Aziz (2013) menyatakan kepimpinan ini bukan setakat penggunaan komputer atau teknologi mobil dalam menjalankan fungsi kepimpinan malah ia menyediakan rangkaian digital yang luas dalam menambahbaikkan amalan kepimpinan serta pengajaran dan pembelajaran. Sheninger (2019) juga memberi takrif kepada kepimpinan digital sebagai gabungan pemikiran yang bersifat dinamik, tingkah laku, dan kemahiran untuk mengubah dan meningkatkan budaya sekolah melalui penggunaan teknologi. Gartner (2018) pula merujuk kepimpinan digital kepada pendekatan kepimpinan yang diingini untuk memimpin dalam era digital. Kepimpinan digital turut didefinisi oleh Sow dan Aborbie (2018) sebagai suatu demonstrasi strategi pengadaptasian yang mempengaruhi proses transformasi digital secara positif.

Berdasarkan definisi-definisi yang diterangkan, kepimpinan digital dapat dirumuskan sebagai suatu kombinasi antara pemimpin, sumber, perkakasan dan teknologi serta kombinasi pendekatan kepimpinan lain yang dapat memimpin proses transformasi digital. Kepimpinan digital ini berbeza daripada kepimpinan lain sama ada konvensional atau kontemporari disebabkan ia bukan berfokus pada tingkah laku atau sifat seseorang pemimpin, malah menekankan bahawa pemimpin sekolah perlu membangun, membimbing, mengurus, dan mengaplikasikan teknologi dalam pengoperasian organisasi dengan matlamatnya meningkatkan prestasi organisasi. Justeru itu, pemimpin sekolah perlu melakukan perubahan dalam amalan kepimpinan dengan menjadi peneraju teknologi di sekolah kerana kepimpinan digital telah menjadi satu keperluan bagi pemimpin sekolah (Trybus & November, 2013).

3. MODEL KEPIMPINAN DIGITAL

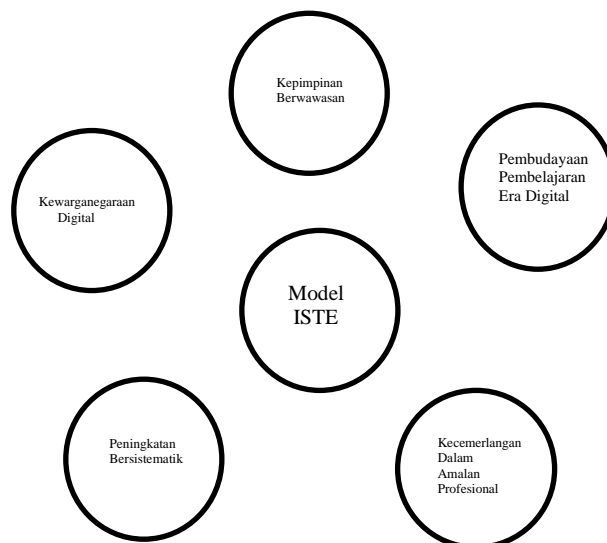
Kepimpinan digital merupakan salah satu konsep kepimpinan yang sering digunakan untuk menerangkan perubahan peranan dan tanggungjawab pemimpin dalam era digital. Model *International Society for Technology in Education* (ISTE) (2014) digunakan sebagai satu kerangka dan indikator prestasi untuk menilai kepimpinan digital pemimpin sekolah (Cakir, 2009; Espelin, 2017; Thannimalai & Raman, 2018). Standard ini bukan sahaja digunakan sebagai alat ukur kepimpinan digital (McLeod & Richardson, 2013), malah juga digunakan untuk membincangkan setiap indikator kepimpinan digital yang dinyatakan dalam model ISTE (Richardson, Flora, & Bathon, 2013). Sehubungan dengan itu, Arafeh (2015) juga mencadangkan bahawa model ISTE (2014) merupakan kerangkastandard penting bagi kompetensi pemimpin sekolah yang berkaitan teknologi. Beberapa pengkaji telah membina model-model kepimpinan digital sebagai pelengkap kepada standard ISTE ini untuk membantu barisan pentadbir melaksanakan kepimpinan digital. Perbincangan model-model kepimpinan digital bermula dengan model kepimpinan teknologi Anderson dan Dexter (2005), diikuti dengan model lanjutan kepimpinan teknologi pendidikan Davies (2010), model peranan, tanggungjawab dan matlamat pengintegrasian teknologi Flanagan dan Jacobsen (2003) dan model kepimpinan teknologi Arafeh (2015) seperti Rajah 3.1. Berbanding dengan model-model kepimpinan teknologi, model Anderson dan Dexter (2005) merupakan model kepimpinan teknologi yang pertama dibina berdasarkan standard *National Education Technology Standards- Administrator (NETS-A)* yang kini dikenali sebagai standard ISTE (2014) dan kerap digunakan dalam kajian mengenai kepimpinan digital sejak kebelakangan ini.



Rajah 3.1 perkembangan model kepimpinan

3.1 Model ISTE

Model ISTE (2014) merupakan indikator kepada keberkesanan kepimpinan digital dan memberikan maksud kepimpinan digital kepada pihak pentadbir (ISTE, 2014). Dalam perbincangan ini, model ISTE (2014) digunakan sebagai konstruk untuk menilai kepimpinan digital, iaitu Kepimpinan Berwawasan (*Visionary Leadership*), Pembudayaan Pembelajaran Era Digital (*Digital Age Learning Culture*), Kecemerlangan Dalam Amalan Profesional (*Excellence In Professional Practice*), Peningkatan Bersistematik (*Systematic Improvement*) dan Kewarganegaraan Digital (*Digital Citizenship*) (ISTE, 2014).



Rajah 3.2 Model ISTE (2014)

4. KAJIAN LEPAS KEPIMPINAN DIGITAL

Terdapat banyak kajian telah dijalankan mengenai pengaruh kepimpinan pemimpin sekolah terhadap pengintegrasian teknologi pendidikan yang membawa impak positif terhadap peningkatan pencapaian murid (Juraime & Hamzah, 2017). Namun begitu, kepimpinan digital pemimpin sekolah adalah kurang dilaksanakan (Richardson, Bathon, Flora & Lewis, 2012) dan kebanyakan kajian tentang kepimpinan digital adalah dilaksanakan dalam konteks perniagaan. Okeke (2019) menerangkan konsep kepimpinan teknologi dan menyatakan teori-teori kepimpinan lain yang menerangkan kepimpinan teknologi dengan baik. Pemimpin sekolah yang mengamalkan kepimpinan teknologi dan memberi perkembangan profesionalisme dapat memberi kesan positif terhadap pengintegrasian teknologi guru di sekolah menengah (Thannimalai & Raman, 2018). Dalam nada yang sama, kajian Chang (2012) telah mengkaji seramai 1,000 pemimpin sekolah dari segi kepimpinan untuk meningkatkan literasi teknologi dan mempengaruhi pengintegrasian teknologi dalam pengajaran guru secara langsung. Beliau juga mencadangkan bahawa peranan pemimpin sekolah perlu berubah dari peranan pentadbir sekolah kepada pemimpin digital di sekolah. Tambahan pula, sifat dan sokongan padu daripada pemimpin sekolah dapat mengubah tingkah laku guru Sains secara berkesan kerana ciri-ciri pemimpin sekolah dapat meningkatkan atau mengurangkan kegunaan teknologi di dalam bilik darjah (Peled, Kali, & Dori, 2011).

Persekitaran pembelajaran yang tradisional telah berubah mengikut perkembangan teknologi. Murid sekolah dapat mempelajari sesuatu perkara yang baru melalui alat telekonferens untuk berhubung dengan murid di negara lain dan buku teks tradisional digantikan oleh buku digital. Dengan itu, budaya sekolah juga perlu berubah mengikut perkembangan terkini dan pemimpin sekolah yang berkesan mampu membentuk budaya sekolah yang bersifat dinamik, sihat dan positif. Perkara ini telah terbukti dalam kajian Gürfidan dan Koç (2016) bahawa hubungan antara budaya sekolah, kepimpinan teknologi dan sokongan memberi impak positif terhadap pengintegrasian teknologi di sekolah. Justeru itu, pemimpin sekolah harus menguasai kemahiran dan ilmu pengetahuan teknologi untuk membentuk budaya sekolah yang dapat memimpin dan menyokong guru dalam persekitaran pembelajaran yang berasaskan teknologi secara kreatif.

5. KESIMPULAN

Perkembangan pesat dalam teknologi telah dilihat sebagai faktor utama mempengaruhi sekolah terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta khususnya dalam aspek kepimpinan. Pemimpin sekolah perlu mengubah amalan kepimpinan mereka daripada amalan tradisional kepada amalan kepimpinan yang mengikut perkembangan teknologi iaitu kepimpinan digital. Ledakan teknologi menuntut pemimpin sekolah lebih proaktif dalam mengintegrasikan teknologi dan bersedia dengan pengetahuan serta kemahiran teknologi baharu. Teknologi perlu diintegrasikan oleh guru secara kreatif dalam pengajaran dan pembelajaran terutamanya era selepas pandemik Covid-19 dan pembelajaran aktif perlu dilaksanakan secara teradun berbantuan teknologi. Pemimpin sekolah perlu menerima pengintegrasian teknologi dalam sekolah (Fullan, Quinn, Drummy & Gartner, 2020) dan memainkan peranan berdasarkan model ISTE (2014) iaitu Kepimpinan Berwawasan, Pembudayaan Pembelajaran Era Digital, Kecemerlangan Dalam Amalan Profesional, Peningkatan Bersistematik, dan Kewarganegaraan Digital. Secara kesimpulannya, sejajar dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) dan Revolusi Industri 4.0, pemimpin sekolah bertanggungjawab untuk melakukan transformasi budaya sekolah dengan mengamalkan kepimpinan digital secara berkesan di sekolah agar kreativiti guru dalam pengajaran dan pembelajaran dapat ditingkatkan.

RUJUKAN

- Anderson, R. E. & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49-82.
- Arafeh, S. (2015). Educational technology leadership for education leaders: An integrated technology leadership model. In N. M. Haynes, S. Arafeh, & C. McDaniels (Eds.), *Educational Leadership: Perspectives on preparation and practice*. Lanham, MD: University Press of America.
- Cakir, R. (2012). Technology Integration And Technology Leadership In Schools As Learning Organizations. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 11(4), 273-282.
- Chang, I. (2012). The Effect of Principals' Technological Leadership on Teachers' Technological Literacy and Teaching Effectiveness in Taiwanese Elementary Schools. *Education Technology & Society*, 15(2), 328-340.

- Davies, P. M. (2010). On school educational technology leadership. *Management in education*, 24(2), 55-61.
- Esplin, N. (2017). *Utah elementary school principals' preparation as technology leaders* (Unpublished doctoral dissertation). Utah State University, USA. Retrieved from <https://digitalcommons.usu.edu/etd/5774>.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership For The Twenty-First Century Principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124–142. Diperoleh daripada: <https://doi.org/10.1108/09578230310464648>
- Fullan, M., Quinn, J., Drummy, M. & Gardner, M. (2020). *Education reimaged: The future of learning*. Dimuat turun daripada <https://eddownloads.azureedge.net/msdownloads/Microsoft-EducationReimagined-Paper.pdf>, pada 23 Oktober 2020.
- Gartner Inc. (2018). *Leadership in the Digital Age*. Gartner Inc. Retrieved from <https://www.gartner.com/technology/research/digital-age/>
- Gürfidan, H., & Koç, M. (2016). The Impact Of School Culture, Technology Leadership, And Support Services On Teachers' Technology Integration: A Structural Equation Modeling. *Egitim ve Bilim*, 41(188), 99–116. <https://doi.org/10.15390/EB.2016.6722>
- Gurr, D. (2004). ICT, Leadership in Education and E-leadership. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 25(1), 113–124.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). Reassessing the principal's role in schooleffectiveness: A review of empirical research, 1980-1995. *Educational administration quarterly*, 32(1), 5-44.
- Hollingsworth, M., & Mrazek, R. (2004). *Information Technology Leadership in Education: An Alberta Needs Assessment. Learning and Technology Research, Stakeholder Technology Branch. Alberta Learning*. Edmonton, Alberta. Dimuat turun daripada http://www.uleth.ca/education/sites/education/files/ITL_needs_research.doc
- International Society for Technology in Education (ISTE). (2014). *ISTE standards for administrators*. Dimuat turun daripada <http://www.iste.org/standards>, pada 10 Oktober 2020.
- Juraime, F. & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2017). Kepimpinan Teknologi Pengetua Dan Hubungannya Dengan Prestasi Akademik Sekolah Di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(5), 215-230.
- Kearsley, G., & Lynch, W. (1994). *Educational technology: leadership perspectives*. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology Publications.
- Mohd Yusri, I., Che Hasniza, C. N., & Siti Zaimah, I. (2013). Model of E-Leadership, Intra-team Communication and Job Satisfaction Among School Leaders in Malaysia. Dalam International Conference on Education & Educational Psychology 2013 (ICEEPSY 2013).
- McLeod, S., & Richardson, J. W. (2013). Supporting Effective Technology Integration And Implementation. *Principal 2.0: Technology and Educational Leadership*, 2, 249–272.
- Mohsin, A. (2017). *Leadership for the recent time*. Munich Personal RePEc Archive. Dimuat turun daripada <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/87400/>
- Okeke, N. L. (2019). School Technology Leadership: A New Concept. *International Journal of Innovative Development and Policy Studies*, 7(2), 50–56. www.seahipaj.org
- Peled, Y., Kali, Y., & Dori, Y. J. (2011). School Principals' Influence On Science Teachers' Technology Implementation: A Retrospective Analysis. *International Journal of Leadership in Education*, 14(2). DOI:10.1080/13603124.2010.524249.
- Richardson, J., Flora, K., & Bathon, J. (2013). Fostering a school technology vision in school leaders. *NCPEA: International Journal of Educational Leadership Preparation*, 8(1), 144-160.
- Schwab, K. (2020). *The Global Competitiveness Report How Countries are Performing on the Road to Recovery*. Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Sow, M. & Aborbie, S. (2018). Impact of Leadership on Digital Transformation. *Business and Economic Research*, 8(3), 139-148.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). The Influence of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary Schools. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1), 203-228.
- Trybus, M., & November, A. (2013). Redefining education through technology: An interview with Alan November. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80(2), 7-12.
- World Economic Forum (WEF). (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Dimuat turun daripada http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, pada 30 Jun 2021.
- Yee, D. L. (2006). Images of school principals' information and communications technology leadership. *Journal of Information Technology for Teachers Education*, 9(3), 287-302. <https://doi.org/10.1080/14759390000200097>

APC34
**KESAN MEDIATOR KETERLIBATAN PEKERJA TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA KEPIMPINAN LAUTAN BIRU DENGAN PRESTASI PASUKAN
DALAM KALANGAN PENSYARAH DI KOLEJ VOKASIONAL**

Oh Zi Jian, Khoo Yin Yin, Marinah Awang
*Fakulti Pengurusan dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris,
35900 Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan.
ohzijian@gmail.com
khoo@fpe.upsi.edu.my
marinah@fpe.upsi.edu.my*

ABSTRACT

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan mediator keterlibatan pekerja terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan dalam kalangan pensyarah. Kaedah tinjauan dengan borang soal selidik diaplikasikan kepada 2580 orang populasi pensyarah yang terdiri daripada 22 kolej vokasional yang terletak di Zon Utara iaitu negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak. Responden kajian ini adalah seramai 401 orang pensyarah. Teknik persampelan yang digunakan dalam kajian ini ialah persampelan rawak berstrata berkadar. Pemodelan Persamaan Berstruktur digunakan dengan perisian AMOS versi 24 untuk tujuan analisis. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru memberi kesan yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja manakala keterlibatan pekerja mendatangkan kesan yang signifikan terhadap prestasi pasukan. Sementara itu, kesan mediator pengantaraan separa keterlibatan pekerja terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan juga ditunjukkan. Kajian lanjutan akan dijalankan di negeri lain dan institusi swasta untuk mendapatkan kefahaman yang lebih menyeluruh.

KEYWORDS

Kepimpinan Lautan Biru, Keterlibatan Pekerja, Prestasi Pasukan, Pensyarah, Kolej Vokasional

1. PENGENALAN

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) ditawarkan untuk menyediakan pelajar dengan kerjaya kelak yang memerlukan kemahiran dan kepakaran tertentu. Sementara itu, kemunculan trend baharu seperti Industri 4.0 mempunyai kesan yang ketara ke atas pasaran pekerja yang memerlukan tenaga kerja berkemahiran dan berpengalaman (Zulkifli et al., 2020) terutamanya kemahiran teknikal dan kemahiran insaniah (Kayode, Noordin, & Wahid, 2020) untuk meningkatkan pembangunan negara supaya Malaysia menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi (Salleh, Ismail, Habidin, Latip, & Ishak, 2014; Hanapi, Nordin, & Khamis, 2015; Rus & Yasin, 2015; Rus, Yasin, Yunus, Rahim, & Ismail, 2015). Maka, TVET memainkan peranan penting dalam mengembangkan kemahiran pasaran pekerja yang kritikal (Aldossari, 2020). Namun, kesediaan pelajar untuk menempuh revolusi industri 4.0 (IR 4.0) masih berada pada tahap yang kurang memuaskan seperti ditunjukkan pada kajian lepas (Abd. Ghoni, Hamid, & Othman, 2018; Ilias & Ladin, 2018). Sebaliknya kajian Yunus dan Din (2019) dan Ismail, Wan Hassan, Ahmad, Affan dan Harun (2020) pula menunjukkan tahap kesediaan pelajar untuk menghadapi IR 4.0 adalah tinggi tetapi tahap pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk berhadapan dengan IR 4.0 adalah lemah. Keadaan ini menyebabkan pelajar yang bakal menjadi graduan sukar mendapatkan pekerjaan setelah tamat pengajian kerana mereka tidak mempunyai kemahiran pekerjaan yang sesuai dengan keperluan pasaran (Ahmad, Segaran, & Sapry, 2020). Maka, peranan dan tanggungjawab untuk mengajar dan mendidik pelajar telah berada di bahu pensyarah di TVET.

Namun demikian, TVET menghadapi cabaran utama dalam menghasilkan, merekrut dan mengekalkan profesional dalam akademik dan pengajaran (Mmako & Schultz, 2016; Bălan, 2019; Clayton & Harris, 2019). Sehubungan dengan itu, para pensyarah menyedari bahawa mereka menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi kontemporari dalam pengajaran kelas (Waters & Hensley, 2020) dan meningkatkan kebolehpasaran pelajar serta pengajaran yang merangkumi latihan berorientasikan kemahiran dan vokasional (Macheridis, Paulsson, & Pihl, 2020). Ini disebabkan beban kerja tinggi dalam kalangan pensyarah di TVET

(Pellerone, Rapisarda, Trischitta, Vitale, & Ramaci, 2020) yang membawa kepada tahap komitmen organisasi yang rendah (Barkhuizen, Rothman, & Van de Viljver, 2014; Shafiq & Rana, 2016). Dalam persekitaran kerja yang penuh dengan cabaran kerja yang dinamik, maka tekanan ini mencetuskan gangguan emosi, menggugat kesejahteraan diri dan prestasi individu mahupun prestasi pasukan (PP) dalam organisasi. Maka, tahap tekanan kerja yang tinggi dalam Institusi Pengajian Tinggi khususnya Kolej Vokasional menjadi penyumbang kepada pensyarah meninggalkan institusi (Chambers Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa, & Howard, 2019) atau mewujudkan keinginan untuk meninggalkan institusi tersebut (Mxenge, Dywill, & Basaza, 2014; Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa, & Howard, 2019) sama ada pindah ke sekolah biasa atau pencen awal.

Cabaran lain ialah pensyarah kolej vokasional memainkan peranan sebagai fasilitator dan mengekalkan pengalaman belajar positif pelajar untuk memastikan pelajar sentiasa dilengkapi dengan kemahiran yang diperlukan selari dengan persekitaran yang sentiasa berubah dari semasa ke semasa (Kareem, Bing, Jusoff, Awang, & Yunus, 2011; Dymock & Tyler, 2018). Walau bagaimanapun, kekurangan kapasiti pembangunan akademik dalam kalangan pensyarah memberi implikasi negatif seperti tahap motivasi yang rendah dan tahap keterlibatan pekerja (KP) yang rendah. Seterusnya, tahap KP yang rendah pula akan menjejaskan PP.

KP terhadap kepimpinan organisasi penting untuk memastikan PP yang cemerlang. Maka, KP dan PP dilihat sebagai aspek penting dalam organisasi kerana pekerja yang terlibat berpandukan matlamat organisasi dijangka lebih produktif dan memberi sumbangan yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang kurang terlibat (Tritch, 2003). Namun, isu KP memerlukan lebih banyak perhatian kerana scenario semasa menunjukkan 13 peratus pekerja di seluruh dunia yang terlibat (Gallup, 2013). Selain itu, kadar KP di Malaysia lebih serius di mana 8 peratus daripada kajian menunjukkan tiada terlibat langsung, 11 peratus adalah pekerja yang terlibat berbanding dengan 81 peratus yang kurang terlibat (Gallup, 2013). Oleh itu, KP adalah isu kritikal yang perlu ditangani dengan segera dalam sektor awam.

Selanjutnya, penyebab utama kemerosotan tahap KP adalah disebabkan kepimpinan lemah (Papalexandris & Galanaki, 2009; Elena, 2010; Walter, 2016). Perbelanjaan yang tinggi diperuntukkan untuk mengatasi isu kepimpinan lemah tetapi hasilnya sangat minimum (Deeb, 2019). Sementara itu, Strategi Lautan Biru Kebangsaan (National Blue Ocean Strategy-NBOS) telah diadakan pada Oktober 2014 yang mengarahkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) untuk terlibat bersama bagi memudahkan pelaksanaan kepimpinan lautan biru (KLB) dalam sektor awam. Oleh itu, KLB diperkenalkan untuk mengubah amalan kepimpinan supaya semua pekerja menjadi aktif dengan menggunakan bakat dan tenaga mereka bagi memindahkan organisasi mereka ke hadapan.

Bagi mencapai anjakan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah, maka KLB perlu dicadangkan dan diterapkan di sekolah atau kolej vokasional. Hal ini demikian kerana KLB boleh dikatakan sebagai pendekatan yang memberikan paradigma baru berhubung konsep kepimpinan pada abad ke-21 dengan memberi tumpuan kepada peningkatan tahap KP dan PP dalam kalangan pensyarah yang merupakan akar kejayaan sesebuah organisasi.

1.1 Pernyataan Masalah

KLB dikatakan boleh meningkatkan tahap KP di sektor awam (Zakaria, Idris, & Ismail, 2017). Sementara itu, KLB mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan KP (Oh, Khoo & Awang, 2019), tetapi kurang kajian lanjutan yang dijalankan dalam konteks kolej vokasional (Oh & Khoo, 2018). Oleh itu, dengan mengamalkan pendekatan yang agak terhad, kajian masih terlepas pandang beberapa perkara penting yang boleh membantu untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang kesan KLB terhadap KP dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional. Maka, kajian ini dijalankan bertujuan bagi mengenal pasti kesan KLB terhadap KP dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional. Dapatan kajian Uddin, Mahmood, dan Luo (2019) menunjukkan bahawa tahap KP yang baik dapat meningkatkan PP secara signifikan dalam konteks organisasi. Sehubungan dengan itu, hubungan positif yang signifikan antara KP dengan PP turut dibuktikan dalam kajian (Oh, Khoo & Awang, 2019). Walau bagaimanapun, masih agak kurang kajian yang berkaitan dengan kesan KP terhadap PP dijalankan ke atas responden dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, kajian ini menjadi celahan kajian yang mana akan memfokuskan terhadap responden kajian dalam kalangan pensyarah berdasarkan kepada konteks kolej vokasional pula. Gaya kepimpinan yang berbeza mempunyai kesan yang berbeza terhadap PP (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino & Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020) sama ada kepimpinan transformational, transaksional atau pasif di sektor awam (Kindarto, Zhu & Gardner, 2020). Namun demikian, kesan KLB terhadap PP kurang dijalankan di kolej vokasional. Maka, kajian ini mengenal pasti kesan KLB terhadap PP dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional.

Strategi Lautan Biru Kebangsaan telah mengambil inisiatif untuk memperkenalkan KLB untuk mengubah amalan kepimpinan dalam sektor awam supaya pekerja bertukar menjadi lebih aktif dan melibatkan diri dalam

suasana tempat kerja. Sehubungan dengan itu, pendekatan ini disokong oleh penyelidik-penyelidik lepas (Zakaria et al., 2017; Oh et al., 2019) yang berpandangan bahawa KLB dapat meningkatkan tahap KP. Sedangkan KP mempunyai hubungan yang signifikan dengan PP. Namun demikian, kajian yang berkaitan dengan kesan mediator KP antara KLB dengan PP kurang dijalankan. Maka, penyelidik ingin mengambil inisiatif untuk menjalankan kajian awal berkaitan dengan kesan mediator KP terhadap hubungan antara KLB dengan PP dalam kalangan pensyarah.

1.2 Objektif Kajian

- a. Mengenal pasti kesan kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional.
- b. Mengenal pasti kesan keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional.
- c. Mengenal pasti kesan kepimpinan lautan biru terhadap prestasi pasukan dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional.
- d. Mengenal pasti kesan mediator keterlibatan pekerja terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional.

1.3 Hipotesis Kajian

- a. Ha1: Terdapat kesan yang signifikan KLB terhadap KP.
- b. Ha2: Terdapat kesan yang signifikan KP terhadap PP.
- c. Ha3: Terdapat kesan yang signifikan KLB terhadap PP.
- d. Ha4: Terdapat kesan mediator KP yang signifikan terhadap hubungan antara KLB dengan PP.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Teori Kepimpinan Lautan Biru

KLB diperkenalkan oleh Kim dan Mauborgne (2014a). Ini berasaskan pada prinsip kerangka strategi laut biru. Dari segi perspektif KLB, setiap pemimpin mempunyai pelanggan mereka. Oleh itu, konsep kritikal dalam teori ini adalah kepimpinan dapat dilihat sebagai perkhidmatan sama ada 'membeli' atau 'tidak membeli' oleh pekerja dalam organisasi. Lantaran itu, apabila pekerja menghargai amalan kepimpinan pemimpin, mereka sebenarnya akan "membeli" kepmpinannya. Pekerja diilhamkan untuk berjaya dan bertindak dengan penuh komitmen. Selain itu, apabila pekerja tidak "membeli" kepimpinan pemimpin, maka mereka akan kurang terlibat, menjadikan mereka pelanggan yang tidak berada di bawah kepimpinan pemimpin itu (Kim & Mauborgne, 2014a).

Sementara itu, Kim & Mauborgne (2014a) menggambarkan KLB sebagai pendekatan sistematik bagi meningkatkan amalan kepimpinan yang memaksimumkan bakat dan tenaga kerja yang tidak digunakan untuk mendorong ke arah kecemerlangan organisasi. Ini dapat diaplikasikan dengan mendapatkan pandangan pekerja mengenai amalan kepimpinan pemimpin mereka.

Oleh itu, amalan kepimpinan digambarkan sebagai tindakan dan aktiviti di mana pemimpin terlibat dalam organisasi mereka. Sebagai ganjaran, pekerja akan berasa terikat kerana pendapat mereka dipertimbangkan oleh organisasi dalam bertindak terhadap profil kepimpinan baharu yang berada pada tahap kepimpinan berbeza untuk mengubah organisasi.

Teori ini disokong oleh Zakaria, Idris dan Ismail (2017) yang menyatakan KLB dianggap sebagai pendekatan untuk membawa kesan yang tinggi pada KP. Pada masa yang sama, teori ini sejajar dengan penemuan dari Oh dan Khoo (2018) yang membuktikan bahawa KLB mempunyai kesan positif terhadap KP dalam kalangan pensyarah kolej vokasional.

2.2 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory-SET)

SET pertama dicadangkan oleh Homans (1958). Andaian asas teori ini adalah bahawa organisasi mendapat manfaat daripada sumbangan pekerja yang positif, kemudian memberi manfaat kepada pekerja mereka sebagai pertukaran. Dengan kata lain, semakin banyak organisasi memperlakukan pekerja dengan baik, semakin banyak pekerja akan bertindak balas dengan baik dan mempunyai pendekatan yang ramah terhadap organisasi terutamanya pada tahap komitmen pekerja dalam organisasi akan meningkat sebagai hasil sokongan pengurusan dan kepuasan kerja (Emhan, 2012). Penerapan SET dan saling menguntungkan bagi organisasi telah disokong oleh kajian masa lalu (Eisenberger, Fasolo, Davis-LaMastro, 1990). Dalam SET, KP dikatakan memediasi norma yang saling menguntungkan untuk mengesahkan kesetiaan individu untuk sokongan organisasi (Biswas & Bhatnagar, 2013).

Sementara itu, SET menunjukkan hubungan yang ditentukan oleh faedah dan kos kepada seseorang individu (Eugene & Nor, 2011). Selain itu, hubungan didasarkan kepada persepsi keseimbangan antara usaha yang dikeluarkan (kos) dan faedah yang diperoleh daripadanya (faedah). Akibatnya, jika faedahnya melebihi kos, hubungan ini dianggap kuat dan komited (Rathakrishnan, Ng & Tee, 2016).

SET berpendapat bahawa organisasi perlu menyediakan persekitaran yang memudahkan perkongsian keuntungan bersama pekerja untuk meningkatkan prestasi organisasi (Blau, 1964a; Xerri, 2013; Topa, Guglielmi & Depolo, 2014). Tahap KP yang lebih tinggi dipastikan melalui pertukaran sosial yang meningkat, serta peningkatan prestasi individu dan TT (Cropanzano & Mictchell, 2005).

Menurut SET, pemimpin dan pekerja yang berkolaborasi dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan KP. SET menyatakan bahawa persepsi terhadap keadilan biasanya menyebabkan pekerja berasa berkewajiban untuk melakukan perkara yang sama. Akibatnya, sebahagian besar pekerja akan melakukan tindakan timbal balik yang menguntungkan kesejahteraan syarikat. Sebagai balasannya, pekerja yang menunjukkan penglibatan yang tinggi dapat mempengaruhi PP secara positif.

Lebih-lebih lagi, hubungan antara KP dan PP disokong oleh SET (Cropanzano & Mictchell, 2005). Di atasnya, pertukaran sosial antara pekerja terutamanya dikategorikan sebagai saling bergantung (Burgess & Huston, 1979; Cole, Schaninger & Harris, 2002) dan berlaku apabila seseorang ingin bekerjasama dengan orang lain dengan cara yang memaksimumkan "keuntungan" mereka melalui sosial interaksi (Blau, 1964a; Jordan, Lawrence & Troth, 2006; Wiesner, McDonald, & Banham, 2007). Walau bagaimanapun, pertukaran sosial bukan sekadar pertukaran dari aspek ekonomi tetapi ia mendorong kepercayaan pekerja, tanggungjawab peribadi, dan penghargaan (Blau, 1964a; Cole, Schaninger & Harris, 2002; Farr-Wharton & Brunetto, 2007). Selain itu, pertukaran sosial yang positif ini dapat dipanjangkan kepada semua ahli pasukan (Vaughan, Yoxall & Grace, 2019), yang mengakibatkan peningkatan PP (Song, Lim, Kang & Kim, 2014). Hasilnya, diharapkan pekerja yang lebih aktif dalam pertukaran sosial akan menunjukkan prestasi yang lebih baik dan lebih baik. Lebih-lebih lagi, PP yang ditunjukkan dalam organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berbeza (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino, Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020). Oleh itu, PP dalam kalangan pensyarah kolej vokasional dipengaruhi oleh KLB dan memberikan kesan yang tinggi dalam kajian (Jian, Yin & Awang, 2020).

SET menekankan bahawa interaksi antara individu mewujudkan tanggungjawab bersama (Emerson, 1976). Apabila majikan menjaga pekerjaannya, mereka membentuk hubungan pertukaran sosial sementara pekerja akan menunjukkan tingkah laku pekerjaan yang sangat baik dan corak pemikiran positif sebagai tindak balas (Cropanzano & Mictchell, 2005). SET membuktikan kerangka konsep kajian dan menjelaskan sebab pekerja menunjukkan tahap penglibatan yang pelbagai (Saks, 2006), yang seterusnya membezakan hasil pekerjaan mereka. Hasilnya, penting bagi pekerja untuk mempromosikan sumber yang lebih baik untuk bekerja. Namun, dengan membentuk dan mempertahankan persekitaran perkhidmatan yang optimum, pekerjaan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai hasil tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Pekerja mungkin berasa lebih selamat dalam memenuhi atau melebihi matlamat prestasi yang ditetapkan sekiranya mereka dipuji dan didorong oleh majikan mereka. Pekerja yang terlibat lebih berorientasikan inisiatif (Bakker & Leiter, 2010), lebih komited (Rothbard & Patil, 2011), dan mempunyai kadar perolehan yang lebih rendah (Park & Gursoy, 2012). Oleh itu, pekerja akan meningkatkan tahap penglibatan dan prestasi mereka kerana sokongan penyeliaan yang diberikan oleh pengurus dan organisasi (Li, Sanders, & Frenkel, 2012).

2.3 Kesan Mediator Keterlibatan Pekerja Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Lautan Biru Dengan Prestasi Pasukan

Kepimpinan lautan biru ialah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dan prestasi dalam sesebuah organisasi (Kim & Mauborgne, 2014a). Kepimpinan lautan biru berperanan sebagai pendekatan bagi mempromosikan keterlibatan pekerja dan mendorong pekerja untuk menjadi pelanggan dalam kepimpinan pemimpinnya (Kim & Mauborgne, 2014b). Maka, kepimpinan lautan biru boleh dijelaskan sebagai satu pendekatan yang dapat memberikan impak yang tinggi terhadap keterlibatan pekerja (Zakaria et al., 2017). Selain itu, dapatan kajian daripada Oh dan Khoo (2018) menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru mendatangkan kesan kepada keterlibatan pekerja dalam kalangan pensyarah kolej vokasional.

Tidak dinafikan bahawa sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi mendorong mereka untuk melibatkan diri dengan lebih gigih dan akhirnya dapat membantu meningkatkan prestasi kerjanya (Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Simbula & Guglielmi, 2013). Selain itu, sikap positif dalam kalangan ahli pasukan juga didapati mempunyai kesan positif terhadap prestasi peringkat pasukan (West et al., 2009). Sikap positif ahli pasukan terhadap perpaduan dalam sesebuah pasukan, kerjasama dan koordinasi positif akan memberi kesan kepada prestasi pasukan (Mullen & Copper, 1994; Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998). Maka, kesan keterlibatan pekerja secara individu ke atas prestasi individu dan organisasi dapat ditunjukkan dalam penyelidikan lepas (Gupta & Sharma, 2016; Makikangas, Aunola, Seppala & Hakanen, 2016; Chen, 2017).

Prestasi pasukan yang ditunjukkan dalam sesebuah organisasi adalah dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang berbeza (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino & Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020). Sementara itu, kepimpinan lautan biru yang disarankan oleh Jian, Yin dan Awang (2020) yang mana mendatangkan kesan kepada prestasi pasukan dalam kalangan pensyarah kolej vokasional. Sementara itu, kajian lepas telah menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru mendatangkan kesan kepada keterlibatan pekerja (Zakaria et al., 2017; Oh & Khoo, 2018) manakala keterlibatan pekerja secara individu membawa kesan ke atas prestasi individu dan organisasi (Gupta & Sharma, 2016; Makikangas et al., 2016; Chen, 2017). Maka, keterlibatan pekerja dikatakan membawa kesan mediator terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan secara langsung.

3. METODOLOGI

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Kajian yang dijalankan merupakan tinjauan daripada soal selidik yang akan digunakan. Hal ini disebabkan kaedah soal selidik merupakan kaedah yang dapat menjimatkan kos dan masa (Greener & Martelli, 2018). Borang soal selidik diedarkan kepada pensyarah daripada 22 kolej vokasional yang terletak di Zon Utara iaitu Negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak. Menurut Jackson (2011), dalam kaedah tersebut, penyelidik dapat mengumpul lebih banyak data yang boleh dipercayai kerana maklumat mereka terjamin sulit.

3.2 Populasi Dan Sampel Kajian

Sampel kajian ini terdiri daripada 2580 orang populasi pensyarah yang terdiri daripada 22 kolej vokasional yang terletak di Zon Utara iaitu Negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak. Kedua-puluh dua kolej vokasional tersebut dipilih kerana terdapat suasana budaya yang sama. Pada masa yang sama, pemimpin pensyarah bagi kedua-puluh dua kolej vokasional ini mengamalkan KLB melalui pemerhatian awal (pra-temubual) sebelum kajian rintis dijalankan. Situasi ini telah mendorong penyelidik memilih kedua-puluh dua kolej vokasional ini sebagai lokasi kajian. Populasi kajian ini terdiri daripada 2580 orang dan pemilihan sampel dilakukan mengikut kolej vokasional. Sampel kajian ini adalah sebanyak 401 orang pensyarah daripada populasi dengan menggunakan teknik pensampelan rawak berstrata berkadar. Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), sampel yang dicadangkan dalam penyelidikan empirikal adalah sebanyak 335 orang. Oleh itu, sampel yang dipilih dalam kajian ini telah melebihi sampel yang dicadangkan. Maka, sampel dalam kajian ini boleh dikatakan sah.

3.3 Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah borang soal selidik yang mengandungi 37 item berkaitan dengan kajian yang diedarkan kepada responden bagi memperoleh dapatan yang diperlukan dalam kajian. Soal selidik dibahagikan kepada empat bahagian (A, B, C, dan D). Bahagian A terdiri daripada 8 soalan mengenai maklumat demografi manakala bahagian B terdiri daripada 12 soalan mengenai KLB yang diadaptasi

oleh Kim dan Mauborgne (2014a), dan Zehra (2015). Bahagian C terdiri dari 11 pertanyaan tentang KP yang diadaptasi oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002). Pada bahagian D, kajian menggunakan 6 soalan mengenai PP yang diadaptasi oleh Callea, Urbini, Benevene, Cortini, Di Lemma dan West (2014). Kumpulan soal selidik ini menunjukkan skor untuk lima skala Likert dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Penyelidik melakukan kajian rintis terhadap 300 pensyarah untuk memastikan kebolehpercayaan instrumen yang dikembangkan dalam memenuhi syarat. Berdasarkan hasil kajian, pekali kebolehpercayaan Alpha Cronbach adalah tinggi pada 0.929. Instrumen tinjauan dikembangkan setelah tinjauan teori semasa dan pengesahan berikutnya dengan pertimbangan pakar. Hasilnya, para penyelidik menentukan bahawa soal selidik yang diterima dan diguna pakai digunakan dalam kajian sebenar.

3.4 Prosedur Kajian

Sebelum kajian dijalankan, penyelidik memohon surat kelulusan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia (BPPDP) untuk melakukan kajian. Selepas surat kelulusan diperoleh, penyelidik terus berhubung dengan Bahagian Pendidikan Latihan Teknikal dan Vokasional, Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak serta Pejabat Pendidikan Daerah yang berkenaan. Pada peringkat awal, penyelidik memberikan taklimat kepada pengarah dan pensyarah-pensyarah mengenai kepimpinan lautan biru. Taklimat berkaitan kajian bertujuan untuk menambahkan kefahaman pengarah dan pensyarah-pensyarah dalam menjalankan kajian ini. Penyelidik telah mengedarkan borang soal selidik kepada pensyarah-pensyarah dan mereka diberi masa untuk menjawab soal selidik selama 15 minit. Setelah selesai menjawab soal selidik, penyelidik mengumpul kembali borang soal selidik. Seterusnya, pemungutan data akan dilakukan untuk tujuan analisis data.

3.5 Analisis Data

Data dari soal selidik dianalisis menggunakan perisian SPSS AMOS versi 24. Analisis kesan mediator telah diterapkan untuk mengukur kesan mediator KP terhadap hubungan antara KLB dan PP dalam kalangan pensyarah. Kebaikan model struktur model hipotesis diuji menggunakan pemodelan persamaan struktur (SEM), dan hasil analisis laluan digunakan untuk menentukan hubungan antara konstruk. Model kebaikan-fit dianalisis menggunakan berbagai indeks statistik, yang dibahagikan kepada tiga kategori: absolute fit, incremental fit dan parsimonious fit (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Absolute fit indices dinilai menggunakan indeks seperti Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) dan indeks Goodness-of-Fit (GFI). Bagi RMSEA dan GFI, nilai cut-off yang boleh diterima masing-masing kurang dari 0.08 dan sama atau lebih besar daripada 0.90. Comparative Fit Index (CFI) dan Tucker Lewis Index (TLI) digunakan untuk menentukan incremental fit indices. Berdasarkan *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*, *parsimonious fit index* ditentukan. CFI, TLI dan AGFI semuanya mempunyai nilai cut-off 0.90 yang sesuai. Prosedur bootstrapping digunakan untuk menguji kesan mediator KP pada set data.

4. DAPATAN KAJIAN

Soal selidik dijawab oleh seramai 401 orang pensyarah. Jadual di bawah merangkum analisis keputusan.

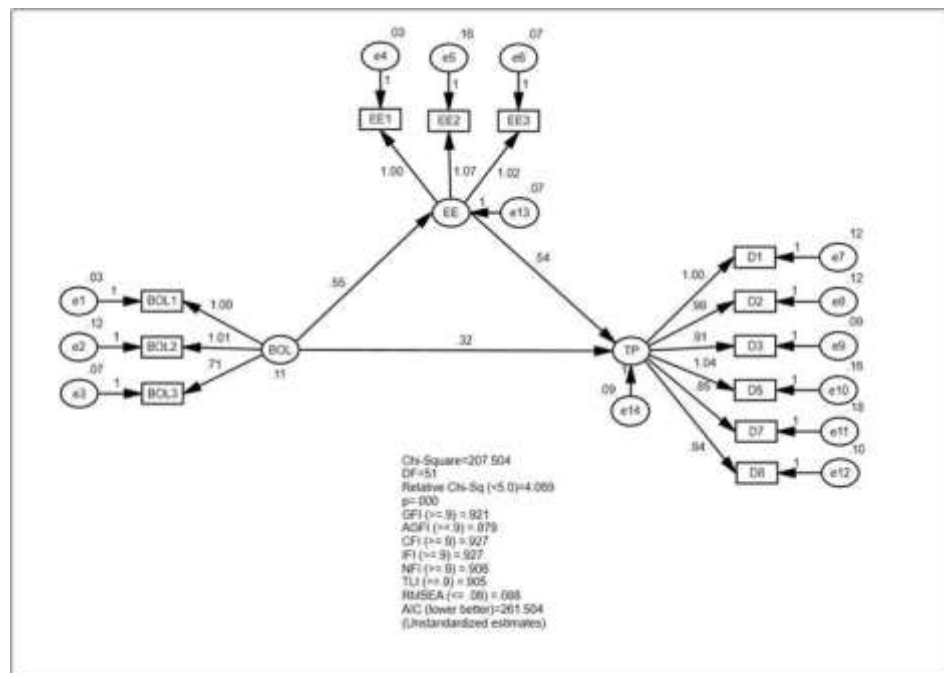
Jadual 1. Demografik responden

Ciri-ciri Demografi	Kategori	kekerapan	Font size and style
Umur	Kurang daripada 28 tahun	43	10.7

Bangsa	28 hingga 38 tahun	189	47.1
	Melebihi 38 tahun	169	42.1
	Melayu	360	89.8
	Cina	24	6.0
	India	13	3.2
	Lain-lain bangsa	4	1.0
Jantina	Lelaki	156	38.9
	Perempuan	245	61.1
Bidang Pengajaran	Sains dan Matematik	81	20.2
	Bahasa	86	21.4
	Kemanusiaan	64	16.0
	Vokasional dan Teknologi	170	42.4
Tahap Pendidikan	Sarjana Muda	360	89.8
	Sarjana	40	10.0
	Phd	1	0.2
Pengalaman Mengajar	10 tahun dan ke bawah	153	38.2
	11 – 20 tahun	136	33.9
	21 tahun dan ke atas	112	27.9
Status Perkahwinan	Bujang	62	15.5
	Berkahwin	339	84.5
Pendapatan Bulanan	RM 4,000 ke bawah	109	27.2
	RM 4,001 hingga RM 8,000	242	60.3
	RM 8,001 dan ke atas	50	12.5
	Jumlah	401	100.0

4.1 Model Struktur

Model struktur dibentuk untuk mengkaji hipotesis yang dicadangkan. Hasil analisis digambarkan dalam Rajah 1 yang menunjukkan pekali laluan dari konstruk bebas ke konstruk bersandar yang sesuai.

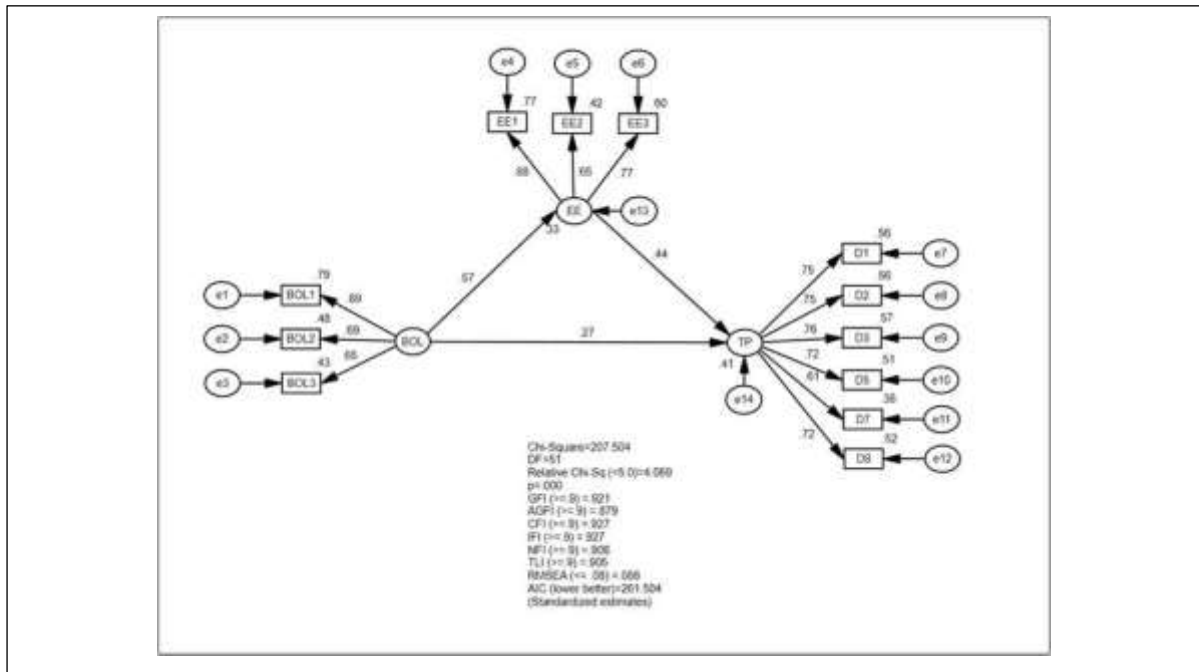


Rajah 1. Pekali laluan untuk hipotesis dalam kajian ini.

Pekali laluan untuk model dalam kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 2. Hasil analisis hipotesis menunjukkan pentingnya tiga hipotesis secara berasingan. Hubungan antara KLB dan PP didapati signifikan ($p = .001$). Sementara itu, hasil kajian menunjukkan bahawa KLB mempunyai hubungan positif dengan KP ($= .555, p = .001$). Akhirnya, penemuan ($= .544, p = .001$) menyokong idea bahawa KP mendorong PP secara positif.

Jadual 2. Pengujian hipotesis

Konstruk	Laluan	Konstruk	Estimate	S.E.	C.R.	p	Keputusan
PP	→	KLB	.323	.079	4.096	***	Significant
KP	→	KLB	.555	.057	9.745	***	Significant
PP	→	KP	.544	.084	6.446	***	Significant



Rajah 2: Keterlibatan pekerja sebagai mediator dalam hubungan kepimpinan laut biru dengan prestasi pasukan.

4.2 Analisis mediator

Prosedur berikut telah disarankan oleh (Awang, 2015) untuk memeriksa mediator. Dengan merujuk pada Gambar 2, prosedurnya adalah seperti berikut:

- Kesan tidak langsung = $(.57 \times .44) = .2508$
- Kesan langsung = $.27$
- Nilai kesan tidak langsung lebih kecil daripada nilai kesan langsung.
- Jenis mediator adalah mediator separa kerana kesan langsung untuk KLB ke PP adalah signifikan (Jadual 2).

Hasil mediator disahkan dalam kajian ini dengan menggunakan prosedur bootstrapping yang disarankan oleh Awang (2015). Dalam prosedur bootstrapping ini, 5000 sampel bootstrap akan diperoleh dengan nilai pembetulan bias (bias corrected) 95%. Hal ini demikian kerana 5000 sampel dicadangkan oleh Hayes (2009) adalah bilangan sampel minimum yang perlu dicapai. Akibatnya, hasil bootstrapping yang ditunjukkan dalam Jadual 3 telah membuktikan hasil mediator seperti yang dicapai sebelumnya di mana KP bertindak sebagai mediator separa terhadap hubungan antara KLB dan PP.

Jadual 3. Keputusan Bootstrap Of Kesan Mediator Keterlibatan Pekerja (KP) Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Lautan Biru (KLB) Dengan Prestasi Pasukan (PP)

Model/ Laluan Hipotesis	Standardized estimate	p-value	95% CIBC	
			LB	UB
Direct Model				
KLB → PP	.505	.000		
Mediation Model				
KLB → PP	.271	.000		
Standardized Indirect Effect (SIE)	.253	.000	.148	.381
Jenis Pengantaraan	Pengantaraan separa (Partial mediation)			

5. PERBINCANGAN

Hipotesis 1 (H_{a1}) juga gagal ditolak kerana hasilnya menunjukkan bahawa hubungan signifikan positif antara KLB dan KP yang selari dengan penemuan kajian (Oh & Khoo, 2018; Oh, Khoo & Awang, 2019), terdapat hubungan yang signifikan di mana KLB menyumbang 60.6% terhadap KP dalam kalangan pensyarah. Selain itu, penemuan ini menyokong pandangan Zakaria et al. (2017) yang menunjukkan KLB dapat meningkatkan tahap KP di sektor awam.

Hipotesis 2 (H_{a2}) juga gagal ditolak disebabkan oleh dapatan kajian yang menunjukkan bahawa hubungan signifikan positif antara KP dan PP. Hasil kajian sebelumnya (Rich, Lepine & Crawford, 2010; Simbula & Guglielmi, 2013) menekankan bahawa sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan mereka didorong untuk melibatkan diri dengan lebih aktif oleh organisasi, yang akhirnya membantu meningkatkan PP. Sementara itu, kesan KP individu terhadap individu dan PP juga telah ditunjukkan dalam penyelidikan sebelumnya (Chen, 2017; Gupta & Sharma, 2016; Makikangas et al., 2016). Selain itu, hasil kajian (Oh & Khoo, 2018; Oh et al., 2019) juga menunjukkan bahawa KP mempunyai hubungan signifikan positif dengan PP dalam kalangan pensyarah kolej vokasional.

Hipotesis 3 (H_{a3}) telah gagal ditolak. Hasil kajian menunjukkan hubungan signifikan positif antara KLB dan PP. Ini sesuai dengan PP yang lebih tinggi hanya ketika peranan kepimpinan dilakukan dengan berkesan (Han, Kim, Beyerlein & DeRosa, 2020). Selanjutnya, hasil ini disokong oleh (Rao & Abdul, 2015; D'Innocenzo, Mathieu & Kukenberger, 2016; Kukenberger & D'Innocenzo, 2019; Chiang, Chen, Liu, Akutsu & Wang, 2020; Kindarto, Zhu & Gardner, 2020; Mahdikhani & Yazdani, 2020) yang mendakwa bahawa kepimpinan mempengaruhi PP.

Hipotesis 4 (H_{a4}) telah gagal ditolak. Penemuan ini menyokong hipotesis bahawa KP berperanan sebagai pengantara separa dalam hubungan antara KLB dan PP. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa KLB mempunyai kesan terhadap KP (Zakaria et al., 2017; Oh & Khoo, 2018; Oh et al., 2019), sementara KP individu mempunyai kesan terhadap prestasi individu dan organisasi (Gupta & Sharma, 2016; Makikangas et al., 2016; Chen, 2017).

6. KESIMPULAN

Secara amnya, kajian ini mengkaji hubungan antara KLB, KP, dan PP dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional di Malaysia. KLB mempunyai hubungan dengan KP, dan KP juga mempunyai hubungan dengan PP. Tidak menghairankan bahawa KLB mempunyai hubungan dengan PP. Sementara itu, KP berperanan sebagai pengantara separa mengenai hubungan antara KLB dan PP. Justeru, dapatan kajian menyokong kesemua hipotesis yang dinyatakan.

Hasil kajian yang diperoleh untuk menyokong Teori Kepimpinan Lautan Biru dengan KP pensyarah dapat ditingkatkan di bawah pelaksanaan KLB. Dari perspektif teori, pekerja diilhamkan untuk berjaya dan bertindak dengan penuh komitmen. Selain itu, hasil kajian juga memberikan gambaran yang berbeza terutama dari segi data empirikal untuk memperkuat Teori Pertukaran Sosial yang mengatakan bahawa seorang pekerja percaya bahawa pekerja memberikan sumbangan positif kepada organisasi, maka organisasi akan memberi manfaat kepada pekerja mereka sebagai pertukaran (Emhan, 2012). Oleh itu, hasil kajian ini dapat memberikan garis panduan kepada pemimpin kolej vokasional untuk mempraktikkan KLB dalam pengurusan kolej

vokasional bagi meningkatkan KP dan PP dalam kalangan pensyarah. Selanjutnya, KLB sangat disarankan untuk menggunakan modul *National Professional Qualification for Educational Leaders* (NPQEL) untuk peserta yang merupakan bakal pengetua pada masa depan. Sementara itu, dengan menambahkan elemen baharu dalam modul mereka, para peserta bertujuan untuk mencapai peralihan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 adalah memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

Sebaliknya, semasa menjalankan penyelidikan, mustahil untuk mengelakkan daripada berlakunya kekurangan dalam kajian yang dijalankan. Salah satu kelemahan kajian ini adalah hasilnya tidak dapat diterapkan pada seluruh populasi pensyarah di Malaysia kerana mereka fokus pada perspektif pensyarah di zon utara Malaysia. Kajian pada masa depan harus merangkumi responden dari zon lain, seperti zon tengah, selatan, dan timur Malaysia. Kedua, responden ialah pensyarah dari kolej vokasional kerajaan, dan hasil kajian hanya terhad kepada kumpulan pensyarah ini. Maka, kajian masa depan harus membandingkan hasil pensyarah di sektor awam dan swasta.

REFERENCES

- Abd. Ghoni, S., Hamid, N., & Othman, A. (2018). Kajian mengenai kesediaan pelajar semester empat Polimas dalam mengharungi cabaran Revolusi Industri 4.0. *National Innovation and Invention Competition Through Exhibition (IcompeX' 18)*. Retrieved from Upikpolimas.edu.my/conference/index/php/icompeX/.../263.
- Ahmad, A. R., Segaran, P. A. P., & Sapry, H. R. M. (2020). Industry revolution 4.0 and job creation for the university students. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 9(3), 2968-2971. Doi: 10.30534/ijatcse/2020/73932020Ah
- Aldossari, A. S. (2020). Vision 2030 and reducing the stigma of vocational and technical training among Saudi Arabian students. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(3), 1-24. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00089-6>
- Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modelling*. Bandar Baru Bangi, MPWS Rich Resources.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). (See References). A thorough, far-reaching theoretical analysis of work engagement.
- Bălan, M. (2019). The current situation of the vocational training system in Romania. *Hyperion International Journal of Econophysics & New Economy*, 12(1), 117-133.
- Barkhuizen, N., Rothman, S., & Van de Viljver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332. doi: 10.1002/smi.2520
- Barrick, M., Stewart, G., Neubert, M., & Mount, M. (1998). Relating member ability and personality to work team process and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 377-391.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, p-o fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 38(1), 27-40.
- Blau, P.M. (1964a). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Burgess, R.L., & Huston, T.L. (1979). *Social Exchange in Developing Relationships*. Academic Press, New York, NY.
- Callea, A., Urbini, F., Benevene, P., Cortini, M., Di Lemma, L., & West, M. (2014). Psychometric properties and factor structure of the Italian version of the "Aston Team Performance Inventory". *Team Performance Management*, 20(1/2), 6-18. doi: 10.1108/TPM-05-2013-0016
- Chambers Mack, J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., & Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/jabr.12160>
- Chen, S. (2017). Cross-level effects of high-commitment work systems on work engagement: the mediating role of psychological capital. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 384-401. doi: 10.1111/1744-7941.12144.
- Chiang, J. T.-J., Chen, X.-P., Liu, H., Akutsu, S., & Wang, Z. (2020). We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance. *Human Relations*, 1-30. doi: 10.1177/0018726720908649
- Clayton, B., & Harris, R. (2019). Addressing the challenge of building teacher expertise in vocational education and training. *International Journal of Training Research*, 17(1), 1-3. doi: 10.1080/14480220.2019.1612635
- Cole, M. S., Schaninger, W. S., & Harris, S. G. (2002). The workplace social exchange network: A multilevel, conceptual examination. *Group & Organization Management*, 27(1), 142-167.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.

- D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership – Team Performance Relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964-1991. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>
- Deeb, C. (2019). What happens to an organization with bad management? Retrieved from <https://smallbusiness.chron.com/happens-organization-bad-management-34749.html>
- Dymock, D., & Tyler, M. (2018). Towards a more systematic approach to continuing professional development in vocational education and training. *Studies in Continuing Education*, 40(2), 198-211.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Elena, H. (2010). *Roots and consequences of the employee disengagement phenomenon*. Master Thesis, Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review Social*, 2(1), 335–362.
- Emhan, A. (2012). Relationship among managerial support, job satisfaction and organizational commitment: A comparative study of nonprofit, for-profit and public sectors in Turkey. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(5), 179-190.
- Eugene, O. K., & Nor, K. (2011). Individual factors and knowledge sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 66-72.
- Farr-Wharton, R., & Brunetto, Y. (2007). Organisational relationship quality and service employee acceptance of change in SMEs: A social exchange perspective. *Journal of Management & Organization*, 13(2), 114-126.
- Field, J., (2006). *Lifelong Learning and the New Educational Order*. Staffordshire: Trentham Books Limited.
- Gallup. (2013). Worldwide, 13% of Employees are engaged at work. *State of the Global Workplace*. Retrieved from <http://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Greener, S., & Martelli, J. (2018). *An introduction to business research methods* (3rd ed.). Sheffield Business School, Sheffield Hallam University.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement – a way to better business performance. *Global Business Review*, 17(3), 45-63.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Han, S. J., Kim, M., Beyerlein, M., & DeRosa, D. (2020). Leadership role effectiveness as a mediator of team performance in new product development virtual teams. *Journal of Leadership Studies*, 13(4), 20-36. doi: 10.1002/jls.21677
- Hanapi, Z., Nordin, M. S., & Khamis, A. (2015). Challenges faced by engineering lecturers in integrating technical and employability skills in the curriculum: A case study in community college, Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), 483-486.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Ilias, K., & Ladin, C. A. (2018). Pengetahuan dan kesiadaan revolusi industri 4.0 dalam kalangan pelajar Institute Pendidikan Guru Kampus Ipoh. *The Online Journal of Islamic Education*, 6(2), 18-26.
- Ismail, A., Wan Hassan. W. A. S., Ahmad, F., Affan, Z., & Harun, M. I. (2020). Students' readiness in facing industrial revolution among students of technical teacher's education. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(8), 300-305.
- Jackson, S. L. (2011). *Research Methods and Statistics: A Critical Approach* (4th ed.). Cengage Learning.
- Jian, O. Z., Yin, K. Y., & Awang, M. (2020). The dimension and influence of blue ocean leadership in different perspectives in Malaysia: A systematic review of the literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 1293–1304.
- Jordan, P. J., Lawrence, S. A., & Troth, A. C. (2006). The impact of negative mood on team performance. *Journal of Management & Organization*, 12(2), 131-145.
- Kareem, O. A., Bing, K. W., Jusoff, K., Awang, M., & Yunus, J. N. (2011). Teacher capacity building in teaching and learning: The changing role of school leadership. *Academic Leadership*, 9(1), 1-10.
- Kayode, S. M., Noordin, M. K. B., Wahid, N. H. B. A. (2020). Service learning approaches instrumentation to community development in the 21st century. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5A), 57-62. doi: 10.13189/ujer.2020.081909
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2014a). From blue ocean strategy to blue ocean leadership, blue ocean leadership series I.

- Kim, W.C., & Mauborgne, R. (2014b). Blue ocean leadership. (Cover story). *Harvard Business Review*, 92(5), 60-72. Retrieved from <http://ezproxy.sunway.edu.my/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=95639019&site=eds-live&scope=site>
- Kindarto, A., Zhu, Y.-Q., & Gardner, D.G. (2020). Full range leadership styles and government IT team performance: The critical roles of follower and team competence. *Public Performance and Management Review*, 43(4), 889-917. doi: 10.1080/15309576.2020.1730198
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kukenberger, M. R., & D'Innocenzo, L. (2019). The building blocks of shared leadership: The interactive effects of diversity types, team climate, and time. *Personnel Psychology*, 1-26. doi: 10.1111/peps.12318
- Li, X., Sanders, K., & Frenkel, S. (2012). How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal Hospital Management*, 31(4), 1059-1066.
- Macheridis, N., Paulsson, A., & Pihl, H. (2020). The Humboldtian ideal meets employability? University teachers and the teaching-research relationship in marketized higher education. *Industry and Higher Education*, XX(X), 1-9. doi: 10.1177/0950422219898371
- Mack, C. J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., & Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-13. doi: 10.1111/jabr.12160
- Mahdikhani, M., & Yazdani, B. (2020). Transformational leadership and service quality in e-commerce businesses: The role of trust and team performance. *International Journal of Law and Management*, 62(1), 23-46. doi: 10.1108/IJLMA-12-2018-0290
- Makikangas, A., Aunola, K., Seppala, P., & Hakanen, J. (2016). Work engagement-team performance relationship: shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772-790.
- Mmako, M., & Schultz, C. (2016). An employee engagement framework for technical vocational education and training colleges in south africa. *South African Journal of Education*, 30(2), 143-163. <http://dx.doi.org/10.20853/30-2-606>
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: an integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210-227.
- Mxenge, S. V., Dywill, M., & Basaza, S. (2014). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at University of Fort Hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 129-144.
- Oh, Z. J. & Khoo, Y. Y. (2018). The effect of blue ocean leadership towards employee engagement and job satisfaction among lecturers in vocational college. *6th Global Higher Education Forum 2018 (GHEF 6.0)*.
- Oh, Z. J., Khoo, Y. Y., & Awang, M. (2019). Hubungan antara kepemimpinan lautan biru dengan keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam konteks kolej vokasional. *4th Asia Pacific Conference on Educational Management and Leadership APCEMAL2019*, pp. 9-19. Penang, Malaysia.
- Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership's impact on employee engagement: Differences among entrepreneurs and professional CEOs. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 365-385.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal Hospital Management*, 31(4), 1195-1202.
- Pellerone, M., Rapisarda, V., Trischitta, M. C. A., Vitale, E., & Ramaci, T. (2020). Burnout and self-perceived instructional competence: An exploratory study of a group of Italian female elementary school teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1356.
- Rao, S., & Abdul, W. K. (2015). Impact of transformational leadership on team performance: an empirical study in UAE. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 30-56. doi:10.1108/MBE-07-2014-0022
- Rathakrishnan, T., Ng, S. I., & Tee, K. K. (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Pertanika Journal Social Sciences & Humanities*, 24, 129-146.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2011). *Being there: work engagement and positive organizational scholarship*. In: Cameron, K.S., Spreitzer, G.M. (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, Oxford, 56-69.
- Rus, C. R., & Yasin, M. R. (2015). Cultivating learning: A grounded theory of skills acquisition for vocation in modern apprenticeships. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 275-282. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.658>.
- Rus, C. R., Yasin, M. R., Yunus, N. F. A., Rahim, M. B., & Ismail, I. M. (2015). Skilling for job: A grounded theory of vocational training at industrial training institutes of Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204, 198-205. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.139>.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salleh, M. I., Ismail, S. N. I. S., Habidin, N. F., Latip, N. A. M., & Ishak, S. (2014). Productivity changes in individual Malaysian polytechnics based on bootstrapping the Malmquist indices. *3rd International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications: Fostering Innovation, Streamlining Development (ICOQSIA)* (pp. 898-905). Langkawi, Kedah, Malaysia.
- Sanchez-Manzanares, M., Rico, R., Antino, M., Uitdewilligen, S. (2020). The joint effects of leadership style and

- magnitude of the disruption on team adaptation: A longitudinal experiment. *Group and Organization Management*, 45(6), 836-864. DOI: 10.1177/1059601120958838
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shafiq, M., & Rana, A. R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teacher in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 1-14. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good and I go extra-mile: reciprocal relationship between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 117-125.
- Song, J. H., Lim, D. H., Kang, I. G., & Kim, W. (2014). Team performance in learning organizations: Mediating effect of employee engagement. *The Learning Organization*, 21(5), 290- 309.
- Sucato, D. J. (2020). Strategies and tools to enhance team performance. *Journal of pediatric orthopedics*, 40, S25-S29. DOI: 10.1097/BPO.0000000000001526
- Topa, G., Guglielmi, D. & Depolo, M. (2014). Mentoring and group identification as antecedents of transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-350.
- Tritch, T. (2003). Engagement drives result at new century. *Gallup Management Journal*, September 11.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., Luo, F. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behavior. *Team Performance Management: An International Journal*, 1-23.
- Vaughan, B., Yoxall, J., & Grace, S. (2019). Peer assessment of teamwork in group projects: Evaluation of a rubric. *Issues in Educational Research*, 29(3), 961-978.
- Walter, G. (2016). *An analysis if the benefits of employee engagement on organisational performance. A case for companies in the Commercial Sector in Harare*. Master Thesis, University of Zimbabwe.
- Waters, S., & Hensley, M. (2020). A practical guide to the benefits & barriers to mobile technology integration in social studies. *Curriculum and Teaching*, 35(1), 53-61.
- West, B., Patera, J., & Carsten, M. (2009). Team level Positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 249-267.
- Wiesner, R., McDonald, J., & Banham, H. C. (2007). Australian small and medium sized enterprises (SMEs): A study of high performance management practices. *Journal of Management & Organization*, 13(3), 227-248.
- Xerri, M. (2013). Workplace relationships and the innovative behavior of nursing employees: a social exchange perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 103-123.
- Yunos, S., & Din, R. (2019). The generation Z readiness for industrial revolution 4.0. *Creative Education*, 10(12), 2993-3002. Doi: 10.4236/ce.2019.1012223
- Zakaria, Z., Idris, K., & Ismail, M. B. (2017). Blue ocean leadership (BOL) practices towards promoting employee engagement in public service. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 85-98.
- Zehra, R. (2015). *Effects of personality on blue ocean leadership, the impact of blue ocean leadership on life satisfaction*. Quest International University Perak: Unpublish master thesis.
- Zulkifli, C. Z., Hassan, N. H. A., Hassan, H. N., Ibrahim, A. B., Noerhartatie, E., Andjarwati, T., Sustiyatik, E., Ridwan, A., & Susilo, K. E. (2020). Smart rekben tube for TVET education instrument. *Test Engineering and Management*, 83, 6724-6731.

APC36

KEBERKESANAN PELAKSANAAN KURSUS BERSEMUKA PROGRAM NPQEL 2.0 SECARA DALAM TALIAN SEMASA PANDEMIK COVID-19

Norhiza bt Mohd Salleh,

Paridon bin Sahid

Nor Zanariah binti Talib

Siti Suhaini bt Zaharin

Shahrul bin Sulaiman

Rashidah bt Mohd Said

*Pusat Pembangunan dan Pengurusan Teknologi, Institut Aminuddin Baki,
Kementerian Pendidikan Malaysia*

Noraisah bt Mohd Yusof

*Pusat Pembangunan Kepimpinan Pendidikan Institut Aminuddin Baki,
Kementerian Pendidikan Malaysia*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti keberkesanan pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian dengan memberi fokus kepada persepsi peserta NPQEL Ambilan 1 dan 2 Tahun 2020 terhadap kesesuaian pelaksanaan, kepuasan peserta terhadap kursus bersemuka secara dalam talian, serta cadangan penambahbaikan ke atas pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian. Kajian ini menggunakan pendekatan reka bentuk kajian tinjauan. Satu set soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian yang mengandungi 22 item soalan tertutup menggunakan pengukuran skala likert dan satu item soalan terbuka. Nilai Cronbach's Alpha bagi keseluruhan item soal selidik adalah 0.91. Jumlah sampel dalam kajian ini ialah seramai 595 orang responden yang dipilih secara rawak berstrata berkadaran. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26.0 di mana statistik diskriptif iaitu peratusan, min dan sisihan piawai digunakan manakala bagi analisis data inferensi Ujian-t digunakan untuk menguji hipotesis. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap keberkesanan pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian adalah pada tahap tinggi, manakala kesesuaian pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian pula adalah pada tahap sederhana tinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan peserta berdasarkan kumpulanambilan terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian. Kajian ini juga menghasilkan beberapa cadangan penambahbaikan untuk meningkatkan keberkesanan pelaksanaan Kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian.

KATA KUNCI

Kursus bersemuka, Program NPQEL, Keberkesanan, kesesuaian, kepuasan.

1. PENGENALAN

Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) merupakan latihan dalam bidang pengurusan dan kepimpinan yang diberikan oleh IAB kepada bakal pemimpin sekolah untuk meningkatkan kompetensi mereka sebagaimana yang diperlukan bagi melaksanakan tanggungjawab sebagai pemimpin sekolah. Pada tahun 2010, pihak IAB telah mengemukakan syor bagi mengubah tempoh program NPQEL dan strukturnya. Pada tahun 2011, pelaksanaan NPQEL ditambahbaik dengan memperkenalkan mod pengajian baharu yang mendapat kelulusan JPA iaitu gabungan mod e-Pembelajaran di samping bersemuka (*face to face*) dan konsultasi. Tempohnya adalah lima bulan iaitu bersemuka selama enam minggu dan 14 minggu lagi dikendalikan secara atas talian iaitu e- Pembelajaran. Bermula pada tahun 2014, ia menjadi prasyarat bagi

pelantikan seseorang pegawai pendidikan sebagai pengetua dan guru besar di sekolah. NPQEL merupakan nama baharu yang digunakan mulai tahun 2007 bagi menggantikan NPQH setelah program tersebut diberi nilai taraf PTK.

Namun begitu, berdepan dengan wabak pandemik COVID-19 dalam jangka masa panjang bukanlah sesuatu yang mudah. Apatah lagi ia terkesan di seluruh dunia, Malaysia turut tidak terkecuali, pelaksanaan kursus NPQELambilan satu (1) dan dua (2) tahun 2020 turut menerima impaknya di mana pelaksanaan latihan Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) bagi Ambilan 1 Tahun 2020 terpaksa ditangguhkan selepas para peserta selesai sesi pra kursus dalam talian, iaitu e-NPQEL Penangguhan ini bermula pada 17 Mac 2020 akibat pandemik COVID-19.

1.1 Penyataan Masalah

Akibat daripada Pandemik ini telah memaksa IAB membuat pengubahsuaian terhadap kaedah penyampaian latihan, penyesuaian terus dibuat berdasarkan keperluan serta fenomena semasa dimana IAB memohon agar pelaksanaan NPQEL Ambilan 1 dan Ambilan 2 tahun 2020 yang telah melepasi pra kursus diadakan sepenuhnya secara atas talian di semua kampus IAB mulai pada 22 Jun 2020 sehingga 10 November 2020 bagi ambilan 1 Tahun 2020 dan mulai pada 3 Ogos 2020 sehingga April 2021 bagi ambilan 2 tahun 2020. Maka bertitik tolak dari sini bermula lah pelaksanaan penyampaian latihan NPQEL Ambilan 1 dan Ambilan 2 diadakan dalam talian sepenuhnya sama ada melalui platform googlemeet, Google Classroom, youtube, streamlive dan sebagainya. Oleh itu bagi memastikan kaedah penyampaian latihan secara dalam talian yang berkesan, terdapat beberapa faktor yang perlu diambil kira seperti faktor maklumat, faktor sokongan teknikal seperti keadaan kemudahan teknikal dan akses capaian internet, tahap piawaian yang standard serta faktor kepuasan peserta terhadap penggunaan teknologi dalam menjalankan kaedah penyampaian kursus secara dalam talian.

Melalui kajian yang dilakukan oleh Vanderbilt University di Amerika Syarikat pada tahun 2015 mendapati bahawa hampir 92% responden yang terdiri dari pelajar pelbagai bidang dan fakulti bersetuju bahawa pembelajaran secara dalam talian adalah lebih efektif dan berkesan berbanding pengajaran dan pembelajaran secara konvensional. Walaubagaimanapun dapatan satu kajian lain pula yang telah dijalankan oleh Universiti Malaysia Pahang bagi mengenal pasti apakah faktor-faktor penerimaan dan permasalahan yang dihadapi oleh sebahagian pelajar UMP terhadap pandemik Covid-19 menunjukkan bahawa terdapat 78.9% peratus pelajar sangat bersetuju pembelajaran secara bersemuka adalah lebih berkesan dalam penerimaan sesuatu yang diajar oleh pensyarah berbanding pembelajaran secara dalam talian. Hasil temu ramah secara bersemuka yang telah dilakukan mendapati kebanyakan pelajar berpendapat antarafaktor-faktor mereka kurang bersetuju terhadap dapatan kajian pembelajaran secara dalam talian ialah komunikasi antara pelajar dan pensyarah menjadi terhad ditambah pula dengan capaian internet yang kurang memuaskan (Hasnah Hussin, 2020).

Sehubungan itu, memandangkan situasi semasa pandemik Covid yang kian meruncing telah memberi gambaran akan keperluan yang kian mendesak ke arah pelaksanaan kursus dan latihan IAB untuk terus dilaksanakan secara dalam talian sama secara *moderated* atau pun *non moderated*. Justeru itu, persoalannya ialah sejauh manakah pelaksanaan kursus NPQEL yang diadakan secara dalam talian ini berkesan dan boleh diterima oleh peserta NPQEL berbanding dengan pelaksanaan kursus NPQEL secara bersemuka. Oleh itu, kajian ini akan mengkaji sejauhmanakah keberkesanan dan kepuasan peserta NPQEL terhadap pelaksanaan kursus NPQEL iaitu kursus bersemuka yang diadakan secara dalam talian dengan mengintegrasikan dua model iaitu Model Penilaian KIPP (Kontek, Input, Proses, Produk) dan Model Penilaian Kirk Patrick Empat Fasa. Kedua-dua model ini penting untuk mengkaji keberkesanan pelaksanaan kursus NPQEL secara dalam talian.

1.2 Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti keberkesanan pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian dengan memberi fokus kepada persepsi peserta NPQEL Ambilan 1 dan 2 Tahun 2020 terhadap kesesuaian pelaksanaan, kepuasan peserta terhadap kursus bersemuka secara dalam talian, serta cadangan penambahbaikan ke atas pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian.

2. METODOLOGI KAJIAN

Secara umumnya kajian ini adalah kajian kuantitatif berbentuk deskriptif bagi mengenalpasti dan mengkaji secara empirikal dan sistematik berkaitan keberkesanan pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan dengan menggunakan data-data kuantitatif yang dipungut melalui soal selidik berbentuk soalan terbuka dan tertutup.

2.1 Populasi dan Persampelan Kajian

Dalam memilih sejumlah responden kajian yang sesuai, prosedur pensampelan yang betul merupakan langkah penting yang perlu dilakukan secara sistematik (Neuman, 2012). Pengkaji telah melaksanakan pensampelan berkebarangkalian (probability sampling) melalui pemilihan sampel secara rawak berstrata berkadaran (proportionate stratified random sampling) kerana populasi kajian yang tidak seragam bagi setiapambilan peserta NPQEL dengan memenuhi prosedur sebagaimana yang dicadangkan oleh Haque (2010) dan Van Dalen, Abdul Fatah dan Mohd. Majid (1993).

Berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970), seramai 278 orang peserta NPQEL ambilan 1 dan 2 telah dipilih sebagai sampel kajian memandangkan populasi keseluruhannya adalah seramai 997 orang peserta yang terdiri daripada peserta ambilan 1 ialah seramai 528 orang dan ambilan 2 ialah seramai 469 orang. Namun begitu sebanyak 595 borang soal selidik iaitu 50% lebih daripada bilangan sampel sebenar telah diedarkan bagi mengelakkan risiko jumlah bilangan borang soal selidik yang tidak mencukupi untuk proses analisa data.

2.2 Instrumen kajian

Dalam kajian ini, borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian bagi mendapatkan maklumat yang diberikan. Soal selidik kajian ini diadaptasi daripada Anna Grohmann and Simone Kauffeld, (2013) bagi dimensi kepuasan, pengetahuan dan aplikasi dalam amalan manakala bagi dimensi pelaksanaan kursus dan kandungan kursus adalah ubahsuai daripada soalan-soalan yang terdapat di dalam beberapa jurnal yang lepas iaitu Norazilawati (2015), Nor Hasnida (2015), Zul Azwal (2017) dan Lee Phaik Gaik et.al, (2019).

Soal selidik yang dibina ini terdiri daripada soalan tertutup dan soalan terbuka . Soalan terbuka terdiri daripada satu soalan iaitu soalan berkenaan cadangan penambahbaikan manakala soalan tertutup pula terdiri daripada 22 item soalan soal selidik yang terdiri daripada gabungan dimensi input, proses dan reaksi yang mempunyai lima konstruk iaitu konstruk pelaksanaan kursus, kandungan kursus, kepuasan, pengetahuan dan aplikasi amalan yang dibahagi kepada lima bahagian. Skala soal selidik ini adalah berdasarkan pilihan jawapan yang terdiri daripada skala likert 5 poin. Setiap poin diberi markah sama ada Sangat Tidak Setuju (STS)= 1, Tidak setuju (TS)= 2, Kurang Setuju (KS)= 3, Setuju (S)= 4 dan Sangat Setuju (SS)= 5.

2.3 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Kesahan muka dan isi kandungan soal selidik telah diperoleh daripada dua orang panel pakar iaitu dua orang pensyarah kanan dalam bidang Teknologi Pendidikan dari Institut Aminuddin Baki , Kementerian Pelajaran Malaysia. Kebolehpercayaan soal selidik telah diperoleh berdasarkan satu kajian rintis yang diadakan sebelum kajian sebenar. Kajian rintis tersebut melibatkan 31 orang peserta NPQEL Ambilan 1 dan 2 tahun 2020 yang dipilih secara rawak dari cawangan IAB lain.

Nilai kebolehpercayaan pekali Cronbach's Alpha bagi konstruk pelaksanaan kursus adalah tinggi dan kuat iaitu $\alpha = 0.94$, bagi dimensi kesesuaian kandungan kursus adalah $\alpha = 0.97$. Manakala nilai pekali Cronbach's Alpha bagi keseluruhan item soal selidik adalah $\alpha = 0.91$. Ini jelas menunjukkan bahawa nilai ini memberi maksud instrumen soal selidik yang digunakan mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dengan tahap konsistensi yang tinggi sekaligus boleh digunakan dalam penyelidikan yang sebenar.

2.4 Kaedah Pengumpulan dan Analisis Data

Data kajian ini dikumpul melalui soal selidik yang ditadbirkan dalam kalangan peserta NPQEL Ambilan 1 dan Ambilan 2 Tahun 2020 yang terpilih sebagai sampel mengikut bilangan yang telah ditetapkan iaitu seramai 595 orang peserta NPQEL . Soal selidik ini ditadbir secara dalam talian dengan menggunakan menggunakan alamat url yang diberikan melalui aplikasi *Google Forms*.

Data mentah yang diperolehi daripada soalan tertutup dan soalan terbuka dianalisis mengikut susunan persoalan- persoalan kajian, Data daripada soalan tertutup dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 26.0. Penganalisan data daripada soalan tertutup dilakukan dengan menggunakan statistik diskriptif untuk menentukan min, Sisihan piawai, frekuensi dan peratusan. Dalam mengenal pasti tahap keberkesanan dan kesesuaian pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian ini , pengkaji menggunakan skor min dan menyatakan interpretasi min setiap item yang dikaji dengan menggunakan jadual interpretasi skor min yang dikemukakan oleh Nunnally dan Bernstein (1994). Jadual interpretasi skor min adalah seperti jadual 1.

Jadual 1 : Interpretasi Skor Min

Skor Min	Tafsiran Data
1.00 hingga 2.00	Rendah
2.01 hingga 3.00	Sederhana Rendah
3.01 hingga 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 hingga 5.00	Tinggi

Sumber : Nunnally dan Bernstein (1994)

Data yang dikumpul melalui soalan terbuka yang terdiri daripada satu soalan iaitu soalan berkenaan cadangan penambahbaikan dianalisis mengikut pendekatan Creswell (1998), iaitu: mengumpul data, mengurus data, membaca dan mereflek data. Seterusnya data daripada soalan terbuka ini diklasifikasikan mengikut tema atau kategori yang telah ditemukan. Bagi menginterpretasikan data daripada soalan terbukaini, data cadangan penambahbaikan daripada peserta kursus telah dikategori mengikut tema dan dipersembahkan dalam bentuk frekuensi dan peratus.

3. DAPATAN KAJIAN

3.1 Analisis Soalan Kajian 1

Apakah tahap keberkesanan pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian semasa pandemik Covid-19?

Jadual 2 memaparkan analisis bagi pemboleh ubah keberkesanan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian semasa pandemik Covid-19. Secara keseluruhannya tahap keberkesanan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian semasa pandemik Covid-19 adalah tinggi ($M = 4.27$, $SP = .55$). Dapatan ini ditunjukkan dengan nilai min bagi item kandungan kursus, kepuasan peserta kursus, pengetahuan peserta kursus dan aplikasi amalan peserta kursus yang masing-masing berada pada tahap min yang tinggi iaitu ($M = 4.23$, $SP = .65$), ($M = 4.18$, $SP = .67$), ($M = 4.58$, $SP = .59$) dan ($M = 4.45$, $SP = .61$).

Namun begitu, item

pelaksanaan kursus menunjukkan nilai min pada tahap sederhana tinggi ($M = 3.92$, $SP = .70$). Ini bermaksud, walaupun secara keseluruhan tahap keberkesanan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian adalah tinggi, namun begitu aspek pelaksanaan kursus masih berada pada tahap sederhana tinggishajaja.

Jadual 2 : Tahap Keberkesanan Pelaksanaan Kursus

Aspek	Min	Sisihan piawai	Tahap
Pelaksanaan kursus	3.92	0.70	Sederhana tinggi
Kandungan kursus	4.23	0.65	Tinggi
Kepuasan peserta kursus	4.18	0.67	Tinggi
Pengetahuan peserta kursus	4.58	0.59	Tinggi
Aplikasi amalan peserta kursus	4.45	0.61	Tinggi
Keseluruhan	4.27	0.55	Tinggi

3.2 Analisis Soalan Kajian 2

Apakah reaksi peserta mengenai kesesuaian pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian semasa pandemik Covid-19?

Jadual 3 menunjukkan analisis bagi pemboleh ubah kesesuaian pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian semasa pandemik Covid-19. Nilai min bagi item 2 dan 3 berada pada tahap tinggi iaitu ($M = 4.06$, $SP = .75$) dan ($M = 4.00$, $SP = .80$), manakala item 1, 4 dan 5 berada pada tahap sederhana tinggi iaitu item 1 dan 4 masing-masing ($M = 3.85$, $SP = .83$) dan item 5 ($M = 3.86$, $SP = .84$). Item yang mendapat skor tertinggi ialah item 2 ($M = 4.06$, $SP = .75$) yang menunjukkan bahawa penggunaan sumber atau bahan rujukan latihan sangat berkesan dan sesuai. Manakala item 1 dan 4 bagi pemboleh ubah ini mendapat skor terendah namun nilainya masih dalam julat sederhana tinggi ($M = 3.85$, $SP = .83$). Ini membawa maksud bahawa kesesuaian aktiviti kursus bersemuka NPQEL, kemudahan prasarana kursus secara dalam talian dan kemudahan sokongan teknikal yang disediakan adalah pada tahap sederhana tinggi sahaja. Nilai min keseluruhan adalah ($M = 3.92$, $SP = .70$) iaitu dapat dirumuskan bahawa kesesuaian pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian semasa pandemik Covid-19 berada pada tahap yang sederhana tinggi .

Jadual 3 : Tahap Kesesuaian Pelaksanaan Kursus

Aspek	Min	Sisihan piawai	Tahap
Aktiviti kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian sangat sesuai	3.85	0.83	Sederhana tinggi
Penggunaan sumber atau bahan rujukan latihan sangat sesuai	4.06	0.75	Tinggi
Penggunaan aplikasi <i>Google Classroom</i> sebagai platform pembelajaran sangat sesuai	4.00	0.80	Tinggi
Kemudahan prasarana kursus secara dalam talian yang disediakan mencukupi	3.85	0.83	Sederhana tinggi
Kemudahan sokongan teknikal yang disediakan mencukupi	3.86	0.84	Sederhana tinggi
Keseluruhan	3.92	0.70	Sederhana tinggi

3.3 Analisis Soalan Kajian 3

Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian berdasarkan kumpulan ambilan peserta?

Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan peserta berdasarkan kumpulan ambilan terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian

Hipotesis nul 1 diuji dengan menggunakan kaedah Ujian-t. Berdasarkan kepada Jadual 4.11, keputusan kajian mendapati bahawa skor min kumpulan Ambilan 2 ialah $M = 4.22$, $SP = 0.68$, iaitu tinggi sedikit sahaja daripada skor min kumpulan Ambilan 1 ($M = 4.13$, $SP = 0.65$). Perbezaan ini adalah tidak signifikan memandangkan nilai $t = -1.643$ ($p > 0.05$). Oleh itu, hipotesis nul ini diterima, iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan (pada aras keyakinan $\alpha = 0.05$) antara kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian berdasarkan kumpulan ambilan. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua kumpulan peserta NPQEL iaitu Ambilan 1 dan 2 menunjukkan skor min kepuasan yang tinggi terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian.

Jadual 4: Min dan Sisihan Piawai Kepuasan Peserta Terhadap Kursus Bersemuka NPQEL Secara Dalam Talian Berdasarkan Kumpulan Ambilan

	Kump ambilan	N	Mean	Std. Deviation	t-value	Sig.
Kepuasan peserta kursus	Kump Ambilan 1	234	4.1250	.64947	-1.643	.101
	Kump Ambilan 2	361	4.2175	.68350		

$p > .05$

3.4 Analisis Soalan Kajian 4

Apakah cadangan penambahbaikan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian daripada peserta kursus?

Cadangan penambahbaikan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian yang diterima daripada peserta kursus telah dianalisis dengan memberi tema. Dapatan kajian daripada cadangan penambahbaikan yang telah dikemukakan oleh peserta kursus berfokus kepada empat aspek utama, iaitu: aspek pengurusan yang terdiri daripada pengurusan strategi dan pengurusan pentadbiran; aspek prasarana infrastruktur dan infostruktur; aspek kompetensi pensyarah meliputi aspek kaedah dan penyampaian pensyarah termasuk penekanan kepada aspek andragogi dalam penyampaian pensyarah dan akhir sekali adalah aspek motivasi dan sokongan kepada peserta. Daripada empat aspek utama tersebut dapatan kajian menunjukkan bilangan cadangan yang tertinggi (41.50%) iaitu 247 orang peserta telah mencadangkan agar aspek pengurusan pentadbiran dan strategi meliputi aspek pentadbiran, pelaksanaan kursus secara dalam talian, bimbingan pensyarah kepada peserta dan pentaksiran kursus secara dalam talian merupakan aspek yang perlu diberi penambahbaikan. Manakala bilangan cadangan kedua tertinggi (26.25%) iaitu 157 orang peserta telah mengemukakan cadangan terhadap prasarana iaitu infrastruktur dan infostruktur yang terdapat di IAB seperti kelajuan talian internet, kemudahan wifi dan lain-lain lagi perlu dipertingkatkan dan diberi penambahbaikan sejajar dengan peranannya sebagai pengupaya kursus secara dalam talian. Selain itu, 56 orang peserta (9.40%) juga mencadangkan keperluan untuk melihat semula pengurusan bahan untuk kursus secara dalam talian.

Manakala seramai 18 orang peserta (3.00%) telah mencadangkan agar pihak IAB menguruskan permohonan pelepasan peserta daripada tugas hakiki kepada ketua jabatan mereka dalam tempoh mereka berkursus. Selain itu peserta turut mencadangkan agar pensyarah lebih kompeten dalam aspek teknikal, penyampaian dan kaedah kursus secara dalam talian sebagaimana yang diutarakan oleh 31 orang peserta (5.44%). Seramai 32 orang peserta (5.40%) pula memberikan cadangan supaya mengambil kira aspek andragogi dalam penyampaian kursus secara dalam talian. Selain itu, lima (5) orang peserta (0.80%) mencadangkan agar peserta kursus diberi motivasi dan sokongan ketika mengikuti kursus secara dalam talian.

Jadual 4 : Tema Daripada Cadangan Penambahbaikan Peserta Kursus

Bil	Cadangan penambahbaikan daripada peserta kursus yang telah dikategori mengikut tema	Frekuensi	Peratus (%)
1.	Pengurusan strategi meliputi aspek pentadbiran, pelaksanaan, bimbingan dan pentaksiran kursus secara dalam talian perlu ditambah baik	247	41.50
2.	Pengurusan kandungan dan bahan perlu dilihat semula untuk kursus secara dalam talian	56	9.40
3.	Pengurusan pentadbiran yang melibatkan pengurusan pelepasan peserta daripada tugas hakiki kepada ketua jabatan dalam tempoh berkursus daripada pihak IAB.	18	3.00
4.	Prasarana dalam infrastruktur dan infostruktur sebagai pengupaya kursus secara dalam talian perlu ditambah baik	157	26.25
5.	Kompetensi Pensyarah meliputi aspek teknikal, penyampaian dan kaedah kursus secara dalam talian	31	5.44
6.	Aspek andragogi diambil kira dalam penyampaian kursus secara dalam talian	32	5.40
7.	Memberi motivasi dan sokongan kepada peserta dalam kursus secara dalam talian	5	0.80
JUMLAH		546	

4. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Kajian tinjauan ini yang telah dijalankan ke atas peserta kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian adalah satu keperluan bagi mengenal pasti tahap keberkesanan perlaksanaannya. Reaksi yang positif daripada peserta kursus direkodkan di mana persepsi mereka menunjukkan nilai min yang tinggi terhadap keberkesanan kursus yang merangkumi aspek kandungan kursus, kepuasan terhadap kursus juga pengetahuanserta aplikasi amalan peserta yang diperoleh daripada kursus ketika menjalankan tugas. Secara keseluruhan tahap keberkesanan kursus bersemuka NPQEL yang diadakan secara dalam talian adalah tinggi, namun begitu aspek pelaksanaan kursus; persepsi peserta masih berada pada tahap sederhana tinggi sahaja.

Reaksi yang memberangsangkan juga diperoleh terhadap kesesuaian pelaksanaan kursus iaitu dengan nilai min yang tinggi dalam aspek penggunaan sumber rujukan latihan yang sesuai dan penggunaan aplikasi Google Classroom sebagai Platform pembelajaran kursus. Ini menunjukkan bahawa peserta NPQEL dapat menerima dan beradaptasi dengan baik kaedah baru pelaksanaan NPQEL secara bersemuka dalam talian yang menggantikan kaedah sebelum ini iaitu bersemuka secara fizikal di kampus IAB. Namun begitu daripada aspek aktiviti kursus bersemuka yang diadakan secara dalam talian, kemudahan prasarana kursus dan kemudahan sokongan teknikal yang disediakan reaksi peserta kursus hanyalah menunjukkan tahap sederhana tinggi sahaja, di mana IAB perlu mengambil langkah yang drastik bagi mengatasi limitasi yang ada dengan meneruskan fungsinya sebagai pusat pembangunan kepimpinan pendidikan.

Persepsi kumpulan peserta NPQEL Ambilan 1 dan 2 tahun 2020 berkaitan keberkesanan kursus secara bersemuka dalam talian tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua kumpulan peserta NPQEL Ambilan 1 dan 2 menunjukkan skor min kepuasan yang tinggi terhadap pelaksanaan kursus bersemuka NPQEL secara dalam talian. Dapatan ini mengukuhkan penemuan bahawa kesemua peserta dapat mengikuti kursus ini dengan jayanya.

Peserta kursus telah mengemukakan beberapa cadangan penambahbaikan yang boleh dikategorikan kepada empat aspek utama iaitu berkaitan aspek pengurusan, prasarana (infrastruktur dan infostruktur), kompetensi penyampaian pensyarah serta aspek andragogi dan dorongan kepada peserta. Cadangan penambahbaikan mengenai aspek pengurusan merangkumi aspek pentadbiran, strategi (pelaksanaan dan bimbingan), kandungan dan bahan telah disarankan agar diteliti semula kesesuaiannya untuk kursus secara dalam talian. Memandangkan kursus NPQEL secara dalam talian ini adalah julung-julung kalinya diadakan dalam sejarah

IAB, tentu terdapat pelbagai kekurangan dalam aspek pengurusan yang perlu diberi perhatian seterusnya dilakukan penambahbaikan untuk meningkatkan keberkesanan pada masa akan datang.

Prasarana yang disediakan sama ada dari segi infrastruktur mahupun infostruktur perlulah seiring dengan keperluan semasa agar dapat menyokong proses pembelajaran secara maya yang telah menjadi alternatif penting ekoran penularan wabak Covid-19 yang belum nampak bayang noktahnya. Tidak memadai hanya dengan mewujudkan persekitaran yang kondusif dan prasarana yang canggih sahaja, peserta mengharapkan agar pensyarah IAB sentiasa proaktif dan progresif memajukan diri dengan meningkatkan kompetensi meliputi aspek teknikal, penyampaian dan kaedah kursus secara dalam talian agar proses pengilmuan menjadilebih bermakna. Para pensyarah juga perlu mengambilkira aspek andragogi yang sesuai dalam penyampaian kursus secara dalam talian, yang tentunya memerlukan kaedah yang berbeza berbanding pembelajaran secara bersemuka seperti yang lazimnya diamalkan. Tambahan pula, peserta kursus NPQEL yang terdiri daripada golongan dewasa mempunyai tahap umur dan kemampuan yang berbeza-beza. Kepelbagaian ini perlu diraikan agar di akhir tempoh kursus, semua peserta dapat menguasai kemahiran-kemahiran yang diperlukan sebagaimana yang sepatutnya. Motivasi, dorongan dan sokongan yang berterusan kepada peserta amat diperlukan untuk meningkatkan semangat dalam menghadapi pelbagai cabaran untuk menyelesaikan bermacam-macam tugas sepanjang lebih kurang enam bulan mengikuti kursus NPQEL.

Selaras dengan peranan dan fungsi IAB sebagai pusat latihan dalam bidang kepimpinan pendidikan, saranan yang dikemukakan ini amat membantu ke arah menambah baik pelaksanaan kursus-kursus secara dalam talian pada masa akan datang bagi meningkatkan keberkesanannya. Bagi memastikan kursus berupa latihan yang diberi kepada pemimpn pendidikan membawa kepada perubahan tingkah laku peserta dalam menjalankan tugas di organisasi mereka, beberapa aspek utama perlu diberi perhatian. Antaranya ialah berkaitan pengurusan kursus, prasarana serta kompetensi dan peranan pensyarah IAB sendiri.

Memandangkan kajian ini melibatkan sampel daripada kalangan peserta kursus NPQEL sahaja dan hanya meninjau beberapa aspek yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan kursus secara dalam talian, maka dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada semua kursus dalam talian yang lain. Kajian lanjutan melibatkan aspek- aspek keberkesanan yang lain serta dalam seting yang berbeza wajar dijalankan agar lebih memberi makna kepada sistem pendidikan di negara kita.

RUJUKAN

- Almaiah, M. A., Al-Khasawneh, A., & Althunibat, A. (2020). Exploring the critical challenges and factors influencing the E-learning system usage during COVID-19 pandemic. *Education and Information Technologies*, 25, 5261-5280.
- Amin Ilias. (2010). Pelaksanaan e-Pembelajaran menggunakan SPIN: Panduan amalan pengajaran & pembelajaran berkesan. City, 161-174.
- Amiruddin Mohd Salim, Mohd Rakime Shaffai & Md Hidayat Abd. Jalil (2016), Kesedaran, Penerimaan, Keberkesanan Dan Hubungkaitnya Terhadap Perlaksanaan E-Pembelajaran Dalam Kalangan Pensyarah Politeknik Merlimau.
- Anna Grohmann and Simone Kauffeld, (2013), Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation, *International Journal of Training and Development* 17:2: Blackwell Publishing Ltd, doi: 10.1111/ijtd.12005
- Brinkerhoff, R. O. (2005). The Success Case Method: A Strategic Evaluation Approach to Increasing the Value and Effect of Training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), pp.86 – 101
- Butola, L. K. (2021). E-learning-A New Trend of Learning in 21st Century During Covid-19 Pandemic. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(1), 423.
- Chan Y. F. (2003). Pendekatan Penilaian: Satu Tinjauan dari Aspek Kesesuaiannya dalam Penilaian Program Latihan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. Jld.13, Bil. 1, Jun.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13, 983–1003.
- Hasnah Hussin (2020). Kesan Covid-19 kepada Pelajar UMP : Satu Kajian Ringkas . Universiti Malaysia Pahang.
- Haque, M. (2010). Sampling methods in social research. *Global Research Methodology*, 1-6.
- Hazwani Mohd Najib, Noor Raudhiah Abu Bakar, & Norziah Othman. (2017). E-Pembelajaran dalam kalangan pembelajaran dalam kalangan pelajar di sebuah institusi pengajian tinggi Selangor. *Malaysian Online Journal of Education*. Vol. 1, No. 1 (2017), 74-82.
- Ismail Kailani, & Lokman Hakim Muhammed. (2011). Pembangunan bahan E-Pembelajaran berasaskan Moodle bagi tajuk Ratios, Rates and Proportions 11 Tingkatan Tiga. *Journal of Educational Science and Mathematics*, 1, 35-43.
- Kirkpatrick, D.L Et Kirkpatrick, J.D. (2006) *Evaluating Training Programs: The four levels* (3rd Ed). San Fransisco: Berret-Koehler.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Table for determining sample size from a given population. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013 – 2025)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kung Siew Min, Fadhilah Mat Yamin, & Wan Hussain Wan Ishak. (2012). Design, Purpose of Usage and the Impact of LMS on Student Learning: A Preliminary Findings. *Proceedings of the 6th Knowledge Management International Conference 2012*, 673-676.
- Lee Phaik Gaik, Faridah Anum & Pushpavalli A.Rengasamey.(2019). Penilaian Guru Terhadap Perlaksanaan Program Latihan KBAT dan Kebekersanan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.*Jurnal Penyelidikan Tempawan Jilid XXXVI 2019*, 114-127.
- Marican, S. (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling Jaya, Selangor: Prentice Hall, PearsonMalaysia Sdn. Bhd.
- McNamara T.F. (1996). *Measuring Second Language Performance*. London: longman
- Mohamad Idham Md Razak . (2020) . COVID-19: Pembelajaran Atas Talian Suatu Keperluan Ke Arah Menuju MalaysiaMaju. Fakulti Pengurusan Perniagaan Universiti Teknologi MARA CawanganMelaka Kampus Jasin.
- Neuman, W. L. (2012). *Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches*. USA: Pearson Education, Inc.
- Nor Hasnida, C.M.G. 2015. An Evaluation of The Implementation of The School-Based AssessmentSystem in Malaysia. University Of Southampton: Thesis PhD.
- Norazilawati, A., Noraini, M.N., Rosnidar, M., Abdul Talib, M.H. & Wong, K.T. 2015. Penilaian pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) dalam kalangan guru sains. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia* 5(1): 89–102.
- Nunally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Premma, Ganason. (2020). Keberkesanan penggunaan aplikasi socrative terhadap pencapaian dan minat murid bagi mata pelajaran sains di sekolah rendah. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Siti Nazilah Hamzah, Liyana Mat Rani, & Adirah Isa. (2020). Kajian penerimaan pelajar Politeknik Balik Pulau terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dalam talian (PDPDT). *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(4), 407-414.
- Somayeh, M., Dehghani, M., Mozaffari, F., Ghasemnegad, S. M., Hakimi, H., & Samaneh, B. (2016). The effectiveness of E-learning in learning: A review of the literature. *International journal of medicalresearch & health sciences*,5(2), 86-91.
- Stufflebeam. D.L. (2000). Lessons in Contracting for Evaluations. *American Journal of Evaluation*, 21, 293-314.
- Su Wan Jen & Mohd Effendi @ Ewan Mohd Matore (2020). Keberkesanan Penggunaan Google Classroom dalam Pendidikan: Sorotan Literatur Bersistematik. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 2(4),39- 53.
- Tyler, R. W. (1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press
- Dalen, D. P., Abdul Fatah Abd Malik, & Mohd. Majid Konting. (1993). *Memahami penyelidikan pendidikan: satu pengenalan*. Serdang: Penerbit Universiti Pertanian Malaysia.
- Vanderbilt University Amerika Syarikat. (2015), Sumber: <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/covid-19-pembelajaran-atas-talian-suatu-keperluan-ke-arrah-menuju-malaysia-maju-237496>)

APC38
**REKA BENTUK DAN PEMBANGUNAN APLIKASI SISTEM
PERPUSTAKAAN *GOOGLE PLAY APPS (ANDROID) APPS* SISPER**

Hayati binti Omar
Madzani@Saidie bin Nusa
Jamilah binti Othman
Dr. Melati binti Jilon
Cheong Shaw Mei
Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah
hayati@iab.edu.my

ABSTRAK

Sistem Perpustakaan IAB menggunakan dua sistem yang telah dibina dalam kategori LMS iaitu Librarika.com dan juga Senayan Library Management System. Sebagai penambahbaikan kepada sistem yang dibangunkan tersebut, satu Aplikasi Android akan dibangunkan dan menggunakan platform Google Play sebagai medan sebaran dan akses terhadap bahan bacaan berkenaan. Oleh itu, kajian ini melihat potensi pelaksanaan reka bentuk dan pembangunan aplikasi sistem perpustakaan IAB Cawangan Sabah secara mudah alih bagi membantu mencapai dasar Malaysia Negara Membaca 2030. Reka bentuk dan pembangunan aplikasi ini adalah berdasarkan kepada penyelidikan reka bentuk dan Pembangunan (DDR) serta model ADDIE sebagai model reka bentuk sistem perpustakaan yang mempunyai lima fasa iaitu analisis, reka bentuk, pembangunan, pelaksanaan dan penilaian. Sementara itu, proses pembangunan kandungan aplikasi mudah alih adalah berasaskan perisian Appyret. Prototaip aplikasi tersebut dipakejkan dalam bentuk aplikasi Android bagi membolehkan pelanggan melayari sistem perpustakaan melalui penggunaan peranti mudah alih untuk pengguna perpustakaan. Justeru itu, kajian ini akan membincangkan analisis, reka bentuk dan pembangunan aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan prototaip aplikasi mudah alih tersebut

KATA KUNCI

Aplikasi ,penyelidikan reka bentuk dan pembangunan, Model ADDIE

1. PENDAHULUAN/ LATAR BELAKANG KAJIAN

Teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) sememangnya memberi impak yang mendalam kepada peradaban manusia pada masa ini. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah menjadi landasan dan hala tuju kepada penggunaan dan pengintegrasian ICT secara komprehensif di sektor pendidikan. KPM menekankan kepada penguasaan ICT dalam kalangan pelajar, penggunaan ICT sebagai kurikulum dan pengupayaan pengajaran dan pembelajaran serta kecekapan pengurusan berasaskan ICT. Penggunaan telefon pintar semakin banyak digunakan dalam konsep penggunaan dan pengoperasian ICT. Ini disebabkan telefon pintar merupakan alat yang sofistikated, dinamik serta bersifat mudah alih yang memberi ruang kepada pengguna untuk mendapat akses maklumat tidak kira bila dan di mana (Al-Barashdi et al, 2015; Al-fawareh dan Jusoh, 2014). Telefon pintar mempunyai kapasiti yang mampu beroperasi seperti komputer dan memberi banyak kemudahan kepada pengguna (Lay-Yee et al., 2013; Weinberg, 2012). Penggunaan telefon pintar dapat menyediakan banyak aktiviti yang boleh dilaksanakan seperti perkongsian maklumat, komunikasi, pelayaran internet, penghasilan dan pengeditan dokumen dan pelbagai aktiviti lain.

IAB Cawangan Sabah merupakan institusi yang melahirkan kepimpinan pendidikan dan memberi latihan kepimpinan pendidikan bagi negeri Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan. Institusi ini mula beroperasi

bermula pada 2010 dengan 3 orang pensyarah. Seterusnya pensyarah terus bertambah pada 2012 seramai 5 orang dan tahun 2013 pula seramai 9 orang pensyarah. Sehingga kini 2021 jumlah pensyarah di institusi ini adalah seramai 29 pensyarah. Pada tahun 2013 IAB Cawangan Sabah telah menerima seorang Pegawai Perpustakaan gred S29. IAB Cawangan Sabah mempunyai premis sendiri bermula pada November 2015. Sejak mula beroperasi di premis sendiri banyak aspek yang perlu dibangun dan diwujudkan termasuklah Pusat Sumber. Para pensyarah menghadapi masalah kerana kekurangan buku rujukan. Banyak bahan rujukan dan sumber bacaan diperlukan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan para pensyarah dan pelanggan IAB Cawangan Sabah. Sejak IAB Cawangan Sabah beroperasi IAB Cawangan Sabah mendapatkan bekalan buku rujukan daripada IAB induk. Sumber bahan bacaan dan rujukan adalah terhad jika buku tersebut telah dipinjam oleh pembaca. Pelbagai usaha dilakukan untuk mengatasi masalah dan memartabatkan Sumber Pendidikan IAB Cawangan Sabah.

Akhirnya pada tahun 2019, Aplikasi Sistem Perpustakaan telah dibangunkan yang menggunakan telefon pintar untuk mengakses pelbagai bahan pembelajaran. Sistem ini perlu dibangunkan untuk membantu mengatasi masalah para pensyarah dan peserta kursus untuk membuat rujukan. Aplikasi yang menggunakan *Google Play (Android)* membolehkan pengguna dapat mengakses pada bila-bila masa dan di mana-mana juga mereka berada. Aplikasi Sistem Perpustakaan IAB yang juga dikenali sebagai Apps Perpustakaan ini membenarkan kehendak pelanggan dipenuhi antaranya;

1. Memudahkan Pelanggan membuat tempahan dan peminjaman buku.
2. Memudahkan Pelanggan Membaca buku berkaitan ELM (Education Leadership and Management)
3. Mendasari Dasar “Malaysia Negara Membaca 2030”
4. Memudahkan Pelanggan menyumbang bahan dan mendapatkan bahan bacaan

2. PERNYATAAN MASALAH KAJIAN

Di awal proses perpindahan IAB Cawangan Sabah ke premis sendiri di Jalan Tuaran, Sumber Pendidikan mula dibangunkan dan dipertingkatkan. Bekalan buku rujukan dihantar oleh IAB masih tidak mencukupi untuk menjadi rujukan para pensyarah dan peserta kursus. Jumlah buku berkaitan *ELM (Education Leadership dan Management)* di bawah 100 naskah. Ini menyebabkan kekangan untuk mendapatkan buku rujukan jika buku itu telah dipinjam. Para pensyarah mendapatkan sumber buku berbentuk e-book melalui portal IAB Induk dan Perpustakaan Negara Malaysia.

Kebanyakan perpustakaan di sekolah-sekolah rendah pula masih menggunakan sistem perpustakaan secara manual. Layar komputer digunakan untuk membuka aplikasi dan laman web tertentu. Proses ini pasti akan mengambil masa yang lama untuk mengakses bahan. Ini antara keluhan peserta kursus IAB Cawangan Sabah. Ada juga sesetengah sekolah di bandar yang menggunakan sistem komputer untuk mengakses bahan tetapi kemudahan tersebut terhad dalam masa-masa yang tertentu. Keadaan dan ekosistem semasa menyebabkan pengguna melayari laman web dan aplikasi yang berlainan bagi tugas yang berbeza. Selain itu, kesukaran untuk mengingat *Uniform Resource Locator (URL)* juga menjadi kekangan untuk mengakses bahan. Paparan tapak portal yang berbeza dan kesukaran mengingat URL pasti dihadapi pengguna. Justeru itu, kajian ini dilakukan untuk menyediakan satu platform yang mempunyai kepantasan capaian bahan dalam aplikasi sistem perpustakaan menerusi telefon pintar.

3. OBJEKTIF KAJIAN

Berdasarkan pernyataan masalah, adalah menjadi matlamat utama kajian ini untuk:

- 3.1 Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh murid di sekolah.
- 3.2 Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran

- oleh pensyarah
- 3.3 Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh pihak luar yang berkepentingan.

4. PERSOALAN KAJIAN

Beberapa persoalan kajian telah dikemukakan bagi menentukan objektif kajian yang hendak dicapai adalah seperti berikut:

- 4.1 Apakah keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh murid di sekolah?
- 4.2 Apakah keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran dalam kalangan pensyarah?
- 4.3 Apakah keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh pihak luar yang berkepentingan?

5. METODOLOGI KAJIAN

Metodologi kajian adalah perancangan dan strategi utama dalam menjawab persoalan kajian menerusi pengumpulan dan analisis data (Cohen, Manion & Morrison, 2018). Kajian ini menggunakan model reka bentuk ADDIE iaitu Analysis (analisis), Design (reka bentuk), Development (pembangunan), Implementation (pelaksanaan) dan Evaluation (penilaian) bagi memastikan proses pembangunan sistem perpustakaan berjalan secara teratur dan terarah. Instrumen ini menggunakan soal selidik yang mengandungi Item-item yang mempunyai aplikasi pusat sumber dan akses bahan pembelajaran yang menggunakan elemen-elemen tentang konsep, strategi pembelajaran, logistik (alat teknologi) dan media.

Kajian ini menggunakan *Design and Development Research (DDR)*. *DDR* menurut Richey dan Klein (2007) menjelaskan bahawa kajian pembangunan dilakukan yang merangkumi proses yang teratur dan sistematik. *DDR* juga dapat digunakan untuk menguji teori dan kebolegunaan sesuatu model atau produk secara praktikal. Reka bentuk ini mempunyai tiga fasa iaitu Keperluan Analisis, Reka Bentuk dan Pembangunan, dan Penilaian untuk pembangunan Sistem Perpustakaan ini. Richey dan Klein (2014) menyatakan *DDR* adalah kajian sistematik tentang reka bentuk, proses pembangunan dan penilaian dengan tujuan mewujudkan asas empirikal bagi penciptaan produk baru yang dipertingkatkan dengan mengatur perkembangannya. Rajah 3.1 adalah merupakan fasa-fasa dalam *DDR*.



Rajah 3.1: Fasa-Fasa *Design and Development Research (DDR)*

Fasa Pertama ialah fasa analisis keperluan. Fasa ini merujuk kepada tiga objektif utama kajian ini iaitu:

1. Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh murid di sekolah.
2. Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh pensyarah.
3. Mengenal pasti keperluan aplikasi sistem perpustakaan untuk memantapkan akses bahan pembelajaran oleh

pihak luar yang berkepentingan.

Fasa pertama ini juga membuat analisis keperluan bagi melihat senario dan mengenal pasti keperluan utama pengguna aplikasi tersebut. Selain itu, aspek yang perlu dirungkai ialah objektif pembangunan aplikasi, buku terhad, laporan pembacaan buku/artikel dalam talian tidak diketahui, limitasi kewangan, tidak ada maklumat *e-book* terkini dan sistem perpustakaan yang belum mantap.

Fasa dua ialah fasa reka bentuk dan pembangunan merujuk kepada merancang dan mengembangkan sistem perpustakaan iaitu proses reka bentuk dan pembangunan aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Proses pembangunan aplikasi diteruskan dengan proses mereka bentuk aplikasi tersebut berdasarkan beberapa strategi menentukan struktur kandungan aplikasi, menentukan isi kandungan, reka bentuk aplikasi sistem, menentukan kaedah penyampaian maklumat dan reka bentuk papan cerita aplikasi sistem. Reka bentuk aplikasi sistem perlulah memudahkan pelanggan seperti mengetahui status peminjaman buku dan memudahkan pengguna membaca *e-book* dalam talian.

Fasa ini juga merujuk kepada pembangunan aplikasi yang merangkumi pembinaan isi kandungan, keperluan perkakasan, butang, paparan dan grafik. Pembangunan aplikasi ini menggunakan sumber perisian *Appyiet* bagi menghasilkan prototaip aplikasi. Perisian *Appyiet* digunakan kerana perisian ini merupakan reka bentuk yang mudah, tiada pengiklanan dan tiada kos. Perisian *Appyiet* ini juga berjaya melepasi tahap tapisan *Google*. Setelah prototaip berjaya dibangunkan, prototaip tersebut dilaksanakan bagi melihat kebolegunaan Apps ini.

Fasa ketiga ialah fasa penilaian. Pengujian prototaip dilaksanakan dalam bentuk penilaian formatif melalui ujian alpha dan ujian beta. Ujian alpha dilakukan oleh kumpulan pakar bagi menentusahkan kandungan dan reka bentuk aplikasi memenuhi piawaian dan objektif pembangunan aplikasi. Ujian beta pula merujuk kepada penilaian yang dilakukan oleh sekumpulan pensyarah yang menggunakan aplikasi tersebut. Selain itu, penilaian sumatif juga dilaksanakan ke atas penerapan elemen-elemen reka bentuk persembahan, antara muka, visual, aksesibiliti, multimedia, peminjaman buku, sumbangan bahan serta keboleh gunaan aplikasi tersebut. Rajah 3.2 menunjukkan carta alir bagi pembangunan aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Tahap pertama proses reka bentuk dan pembangunan aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah.



Rajah 3.2: Carta Alir Pembangunan Aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah

6. DAPATAN - PROTOTAIP

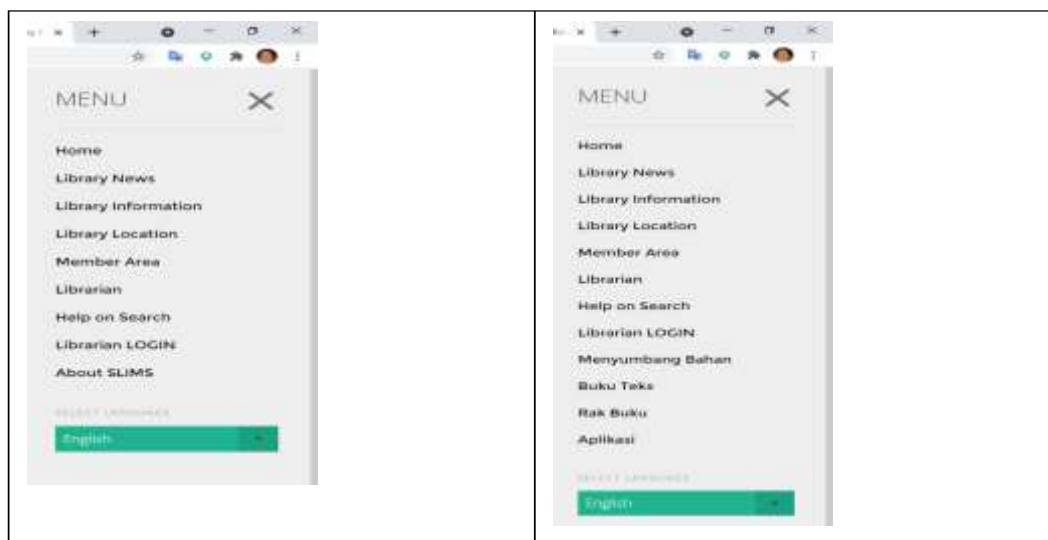
Pada peringkat awal reka bentuk aplikasi sistem perpustakaan menggunakan prototaip bagi merancang dengan lebih sistematik supaya idea yang terpilih dapat direalisasikan. Setelah mengenal pasti keperluan dalam reka bentuk, pembangunan prototaip aplikasi dengan menggunakan kandungan bahan yang telah diputuskan akan dihasilkan. Prototaip tersebut dibangunkan mengikut perancangan melalui penggunaan paparan dan perkakasan serta alat pengarang yang telah dikenalpasti. Selain itu, penggunaan elemen multimedia seperti teks dan grafik akan diintegrasikan bersama bagi menjadikan aplikasi tersebut lebih menarik dan berinteraktiviti. Prototaip pertama bagi sistem perpustakaan adalah menggunakan KAHO Library Management system dan Librarika Management Sistem. Namun, Kedua-dua sistem ini menghendaki pembayaran dilakukan apabila melebihi 2000 sumber. Pencarian telah menemukan Senayan Library Management System (Aswari et al., 2020, #). Pembinaan awal telah dilaksanakan dan ia menghasilkan antara muka yang boleh digunakan. Walau bagaimana pun, Pada peringkat awal ia hanya memaparkan pada bahagian tepi satu simber yang terhad kepada sistem itu sendiri.



Rajah 6.1: Paparan Muka Hadapan Sistem Perpustakaan

Antara muka yang dicadangkan amat terhad sekali dan ia tidak menunjukkan keperluan dalam organisasi pendidikan yang memerlukan suatu tambahan kepada sistem perpustakaan pendidikan yang perlu memasukkan sistem buku teks dan juga buku digital yang perlu diselaraskan dan perlu penambahbaikan. Oleh itu terdapat perubahan dalam penambahan fitur dalam membina antara muka yang diperlukan. Oleh itu, satu perubahan telah dilakukan dengan penambahan aspek-aspek yang diperlukan. Bagi tujuan penambahbaikan, empat fitur tambahan telah ditambahkan iaitu;

- Menyumbang bahan
- Buku Teks Digital
- Rak Buku Digital dan
- Sambungan kepada Aplikasi Google Play Store




Rajah 6.2: Paparan Apps Sistem Perpustakaan

Bagi Aplikasi pula, prototaip awal menggunakan Appgeyser (<https://appsgeyser.com/>). Namun, pengiklanan yang dipaparkan menyebabkan suatu perubahan dilakukan dan dapatan mendapati Appyet (<https://www.appyet.com/>) adalah aplikasi dalam talian yang membina aplikasi tanpa koding dan ia juga tidak memaparkan pengiklanan yang kerap. Paparan skrin menu utama dapat ditunjukkan melalui rajah 1.3 di bawah.

Struktur Kandungan Aplikasi

	Item	Keterangan / Imej
	Ikon 1	Perpustakaan IAB Sabah
	Ikon 2	Log Masuk Ahli
	Ikon 3	Daftar Ahli
	Ikon 4	Pemakluman
	Ikon 5	Lokasi
	Ikon 6	Alamat
	Ikon 7	Carian Buku
	Ikon 8	Pustakawan
	Ikon 9	Bantuan
	Ikon 10	Sinopsis
	Ikon 11	Menyumbang Bahan

	<p>Ikon 12</p>	<p>Replikasi / Pengkomersilan</p> <ul style="list-style-type: none"> - SMK Desa Wawasan - SK Batu Puteh - SK Kundasang
	<p>Ikon 13</p>	<p>Eksplore</p>

Jadual 2 menunjukkan struktur kandungan utama aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah yang mengandungi 13 ikon. Ikon ini dipecahkan kepada dua bahagian yang utama iaitu bahagian pengurusan dan bahagian pelanggan. Bahagian pengurusan ialah seperti ikon pengurusan buku, pinjaman buku dan laporan. Laporan Menyeluruh juga tersedia untuk membantu pengurusan dalam pengurusan perpustakaan. Laporan menyeluruh yang disediakan adalah dalam semua aspek utama sirkulasi. Pembacaan ebook, pelawat, Pendaftaran, jumlah ahli, rekod pembacaan ahli dan sebagainya. Rekod laporan ini membantu pustakawan merekodkan jumlah buku fizikal dan carian buku secara fizikal yang ada di dalam perpustakaan dan mengesan keberadaan buku semasa. Ini memudahkan proses peminjaman buku yang dilaksanakan pelanggan apabila meminjam buku secara fizikal. ini menunjukkan juga keseluruhan pengoperasian.

Bahagian kedua ialah pelaksanaan pelanggan. Bahagian pelanggan akan terpapar bahagian Permohonan Keahlian. Permohonan keahlian perpustakaan disediakan dalam talian. Apabila diisi akan disalurkan ke pustakawan untuk pengesahan. Kad keahlian termasuk nombor ID dan kata laluan dihantar melalui emel. Maklumat keahlian disampaikan terus kepada pihak yang berkenaan.

Pelanggan juga boleh melayari pembacaan e-book. E-book boleh dibaca oleh ahli yang berdaftar sahaja. Pembacaan secara uniguity (dimana-mana sahaja dan bila-bila masa sahaja). Pembacaan e-book yang serentak juga dapat dilaksanakan seberapa ramai yang boleh dicapai oleh pelanggan pada masa yang serentak.

Selain itu pelanggan juga boleh melayari bahagian sumbangan bahan. Pihak yang ingin menyumbang bahan bacaan/ artikel/buku dan sebagainya disediakan secara dalam talian. Sumbangan akan terus dimaklumkan kepada pihak yang menerima sumbangan (Pustakawan). Bagi pengguna lain pula terutamanya pelajar dan guru. Ianya adalah amat bermanfaat kerana pada sistem dan aplikasi ini, terdapat buku teks di semua peringkat sama ada sekolah rendah mahupun sekolah menengah. Buku teks Tahun satu hinggalah buku teks tingkatan enam terdapat di dalam sistem dan aplikasi perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Buku teks yang terdapat dalam sistem dan aplikasi ini adalah bentuk 'flip book' dan ia boleh dibaca sama ada menggunakan komputer, laptop, desktop, tab, ipad, ataupun telefon pintar. Bagi buku digital pula, ia juga boleh dicapai melalui sistem dan aplikasi ini. Buku digital ditambah dari masa ke semasa dan ia adalah bertujuan untuk bacaan dalaman sahaja tanpa melibatkan sebarang keuntungan. Pernyataan bahawa buku ini adalah untuk dibaca dan tidak melibatkan keuntungan juga dinyatakan pada ruangan deskripsi. Ini adalah untuk mengelakkan sebarang isu yang berkaitan

dengan hak cipta.

7. PENGGUNAAN SISTEM DAN APLIKASI

7.1 PENGGUNAAN SISTEM

Capaian kepada sistem Sistem Perpustakaan Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah adalah melalui rangkaian <http://library.iabcsbh.com/>. Antara muka yang pertama menunjukkan OPAC (Online Public Access Catalog (University of Wyoming,2017).



Rajah 7.1: Paparan Muka Hadapan Sistem Perpustakaan

Bagi pengguna awal, ia boleh mencari buku yang terdapat pada Perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Terdapat perbezaan diantara dua pengguna iaitu pengguna berdaftar dan pengguna tidak berdaftar.

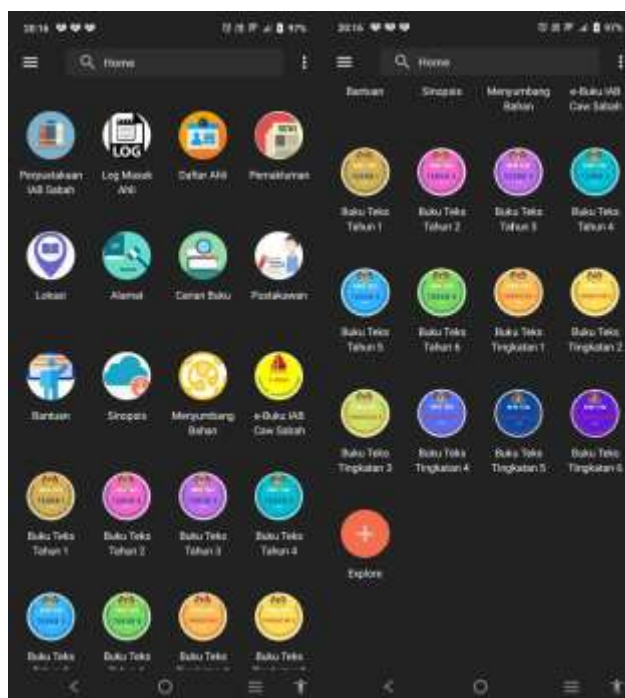
Jadual 7.1: Tahap Capaian Pengguna Sistem

Fitur	Pengguna Tidak Berdaftar	Pengguna Berdaftar
Carian Buku Hardcopy	Dibenarkan	Dibenarkan
Carian Buku Digital	Dibenarkan	Dibenarkan
Menyumbang Bahan	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Buku Teks	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Rak Buku Digital	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Kepada Aplikasi	Dibenarkan	Dibenarkan
Membaca Buku Digital	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Log Masuk Pengguna	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Permintaan Kad Perpustakaan	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Peminjaman Buku Hardcopy	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan

Permintaan Pelanjutan Tempoh pinjaman buku	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Pemulangan dan Dendaan	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan

7.2 PENGGUNAAN APLIKASI

Bagi penggunaan aplikasi, penambahbaikan yang ditambahkan ke dalam aplikasi ialah Buku Teks Digital dan juga Rak Buku Digital. Sebagaimana sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Pengguna boleh memuat turun aplikasi ini melalui Google Play Store (Google Play Store, 2020). Bagi kemudahan ini, berikut adalah kaedah capaian yang boleh dilakukan oleh pengguna berdaftar dan pengguna tidak berdaftar.



Rajah 7.2: Paparan Antara Muka Aplikasi

Jadual 7.2: Tahap Capaian Pengguna Aplikasi

Fitur	Pengguna Tidak Berdaftar	Pengguna Berdaftar
Carian Buku Hardcopy	Dibenarkan	Dibenarkan
Carian Buku Digital	Dibenarkan	Dibenarkan
Menyumbang Bahan	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Buku Teks	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Rak Buku Digital	Dibenarkan	Dibenarkan
Capaian Kepada Aplikasi	Dibenarkan	Dibenarkan
Membaca Buku Digital	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Log Masuk Pengguna	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan

Permintaan Kad Perpustakaan	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Peminjaman Buku Hardcopy	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Permintaan Pelanjutan Tempoh pinjaman buku	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan
Pemulangan dan Dendaan	Tidak Dibenarkan	Dibenarkan

Bagi membolehkan pengguna luar yang belum mendaftar dapat menggunakan sistem dan aplikasi ini. Pada ruangan antara muka sistem, satu saluran pendaftaran diberikan untuk membolehkan pengguna luar mendaftar. Walau bagaimana pun, pendaftaran secara utomatic tidak dibenarkan bagi kawalan dalaman Institut Aminuddin Baki Cawangan Sabah. Kedua-dua aspek sama ada sistem ataupun aplikasi terdapat sistem pendaftaran tersebut.



Rajah 7.3 : Permohonan Pendaftaran Keahlian Perpustakaan IAB Cawangan Sabah

8. KESIMPULAN

Kesimpulannya, kertas kajian ini melaporkan proses reka bentuk dan pembangunan aplikasi Sistem Perpustakaan IAB Cawangan Sabah. Inspirasi disebalik penghasilan prototaip aplikasi tersebut adalah ekoran daripada perkembangan dalam teknologi mudah alih dan keperluan semasa. Justeru itu, bagi memudahkan pelanggan menjayakan dasar Malaysia Negara Membaca 2030. Sistem ini memudahkan pelanggan mengetahui status peminjaman buku di Perpustakaan IAB Cawangan Sabah dan memudahkan pelanggan membaca e-book. Sistem ini berkonsepkan dalam talian pengetahuan di hujung jari kerana reka bentuk dan pembangunan aplikasi ini berasaskan teknologi mudah alih telah dibangunkan. Aplikasi sistem perpustakaan ini boleh berperanan sebagai alat sokongan pengajaran kepada para pensyarah dan juga sebagai bahan sokongan pembelajaran bagi peserta kursus dalam membantu mereka meningkatkan kefahaman terhadap modul pembelajaran. Sistem perpustakaan ini telah meningkatkan kualiti perkhidmatan Sumber Pendidikan IAB Cawangan Sabah secara tidak langsung. Reka bentuk dan pembangunan yang berkesan mampu untuk menarik minat untuk terus menerokai isi kandungan yang terdapat Apps Sistem Perpustakaan.

RUJUKAN

- Al-Barashdi, H.S., Buoazza, A. & Jabur, N.H. 2015. Smartphone addiction among university undergraduates: A literature review. *Journal of Scientific Research & Reports*. 4(3): 210-225.
- Aswari, M., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). *Senayan Library Management System Application as Digital Library Management*. International Journal of Progressive Sciences and Technologies. <https://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/download/1762/988>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Method in Education (8thed.)*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Google Play Store. (2020, July 8). *Sistem Perpustakaan IAB Caw Sabah*. Google Play Store. Retrieved August 21, 2021, from <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.libiab>
- Jamalluddin Harun & Zaidatun Tasir. 2003. *Multimedia dalam Pendidikan*. Bentong: PTSPublication.

- Lay-Yee, K.L., Kok-Siew, H. & Chan Yin-Fah, B. 2013. Factors affecting smartphone purchase decision among Malaysia Generation Y. *International Journal of Asian Social Science*. 3(12): 2426- 2440.
- Mohd Ridhuan, M. J., Saedah, S., Zaharah, H., Nurulrabihah, M. N. & Ahmad, A. S. (2018). *Pengenalan Asas Kaedah Fuzzy Delphi dalam Penyelidikan Reka Bentuk dan Pembangunan*. Selangor. Minda Intelek, cetakan ketiga
- Perpustakaan Negara Malaysia (2005). *Garis Panduan Pendigitalan Koleksi Perpustakaan*. Kuala Lumpur
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2007). *Design and Development Research* (2nd ed., Vol. 3, Issue 2). Routledge. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2014). *Design and development research: Methods, strategies, and issues*. Routledge
- Saedah, S., Nofrlidah, A., Dorothy, D. & Zaharah, H. (2013). *Design and development research: Emergent trends in educational research*. Pearson Malaysia Sdn Bhd
- Nurshamela Saim et.al. *Proses Pembinaan Modul Pro-Mc Physics: Fasa Analisis dan Reka Bentuk bagi Model Reka Bentuk pengajaran ADDIE*. Universiti Teknologi Malaysia. http://eprints.utm.my/id/eprint/62108/1/MarlinaAli2015_ProsesPembinaanModulPro-McPhysics.pdf diakses pada 31 Ogos 2021.
- Shaharuddin, M. S., & Nornajidah, A. R. (2010). *Pembangunan Modul 'Panduan Pemilihan Kombinasi Warna Bagi Reka bentuk Skrin Dalam Pembangunan Aplikasi Multimedia Dan Laman Web'*.
- University of Wyoming. (2017, May 4). *What does "OPAC" mean?* Retrieved August 21, 2021, from <https://uwyo.libanswers.com/faq/88100>
- Van Den Akker, Jan. (2000). *Principles and methods of development research*. In *Design approaches and tools in education and training*, pp. 1-14. Springer Netherlands, 1999

APC40
**PERSEPSI GURU TERHADAP PROGRAM PEMBANGUNAN
PROFESIONALISME GURU: APA YANG SEBENARNYA GURU
PERLU BAGI MENAMBAHBAIK AMALAN PENGAJARAN
MEREKA?**

S Sathiyabama Suprammaniam
*Institut Aminuddin Baki Cawangan Genting Highlands
Kementerian Pendidikan Malaysia
sathiyabama@iab.edu.my*

ABSTRAK

Pembangunan profesionalisme guru adalah mekanisma utama untuk menyokong dan meningkatkan amalan pengajaran guru di sekolah. Kajian ini bertujuan untuk memahami elemen efektif dalam pembangunan profesionalisme guru, dan juga mengenal pasti ciri khas yang boleh mempengaruhi kesediaan guru untuk membuat perubahan dalam amalan pengajaran mereka. Dalam dunia VUCA kini, banyak yang dapat dicapai apabila seseorang itu terbuka untuk belajar. Situasi dunia VUCA iaitu situasi tidak menentu (volatility), tidak pasti (uncertainty), kompleks (complexity) dan kekaburan (ambiguity) memaksa para guru untuk menambah pengetahuan mereka. Oleh itu, penyusunan semula yang serius perlu dilaksanakan bagi menentukan perkara yang perlu dipelajari dan cara membina pengetahuan dalam kalangan guru untuk meningkatkan prestasi pengajaran mereka. Pengumpulan data menggunakan kaedah temubual untuk menjawab objektif kajian ini terhadap sampel responden yang dipilih secara rawak. Analisis data menunjukkan empat faktor yang signifikan, iaitu: Keperluan Guru Secara Individu; Pengajaran Guru dan Pembelajaran Pelajar; Kolaborasi; Sokongan Struktur Organisasi dan Persekitaran. Di samping itu, data menjelaskan bagaimana golongan guru melihat program pembangunan profesionalisme yang berkesan dan bagaimana program tersebut mendorong mereka untuk membuat perubahan dalam pedagogi pengajaran mereka. Penemuan dari kajian ini memberikan maklumat penting mengenai pembangunan profesionalisme yang berkesan untuk guru, dan juga menawarkan maklumat yang berguna kepada pemimpin Pendidikan di sekolah dan KPM.

1. PENGENALAN

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sentiasa memastikan agar semua sekolah dapat memenuhi harapan masyarakat dalam kemenjadian murid yang berkualiti. Pendidikan merupakan sektor utama dalam menentukan kualiti masyarakat (Samruhaizad dan Azahan, 2017). Oleh itu, peranan sekolah bukan sahaja sekadar memperkembangkan aspek kognitif murid, tetapi juga berperanan penting sebagai agensi untuk membentuk mereka yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual. Menurut Guskey (2000), sekolah akan maju sekiranya pemimpin bersama guru memainkan peranan dalam membangunkan sekolah mereka. Walaupun terdapat pelbagai faktor lain yang mempengaruhi tahap pendidikan seseorang murid, misalnya latar belakang pendidikan ibu bapa, demografi, status ekonomi dan sosial murid, namun faktor guru merupakan sesuatu yang lebih dominan dan signifikan dalam menentukan keberhasilan modal insan (Jamil dan Said, 2015). Perubahan masa dan perkembangan dalam era teknologi telah membawa profesion guru ke suatu tahap yang lebih mencabar. Cabaran yang dimaksudkan ini merangkumi usaha guru melengkapkan diri mereka dengan pengetahuan dan kemahiran daripada aspek pendekatan pengajaran, teknologi maklumat dan komunikasi, menangani masalah disiplin pelajar, pengurusan sekolah yang berkesan dan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih kondusif.

Menurut Mustapa dan Arifin (2015), golongan guru bukan sahaja bertanggungjawab dalam menyampaikan proses pengajaran dan pembelajaran, malah mereka memainkan peranan yang lebih dominan dalam merealisasikan inspirasi negara melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) (2016- 2025) yang selaras dengan Falsafah Pendidikan Negara (FPN) bagi memenuhi keperluan agama, bangsa dan negara. Pendapat yang sama telah dinyatakan oleh Ruhani (2016), bahawa tanggungjawab guru bukan sahaja sebagai penyebar ilmu, malah perlu mempunyai pelbagai kemahiran dalam penggunaan teknologi, kemahiran berfikir aras tinggi dan kemampuan untuk mengembangkan potensi murid secara holistik. Dalam dunia VUCA kini, banyak yang dapat dicapai apabila seseorang itu terbuka untuk belajar. Situasi dunia VUCA iaitu situasi tidak menentu (volatility), tidak pasti (uncertainty), kompleks (complexity) dan kekaburan (ambiguity) memaksa para guru untuk

menambah pengetahuan mereka. Oleh itu, penyusunan semula yang serius perlu dilaksanakan bagi menentukan perkara yang harus dipelajari dan cara membina pengetahuan dalam kalangan guru untuk meningkatkan prestasi pengajaran mereka. Pendek kata, guru dapat menguasai pelbagai kemahiran untuk memenuhi hasrat dan matlamat negara tersebut dengan hanya melalui program pembangunan profesionalisme guru yang efektif.

Program pembangunan profesionalisme guru merupakan mekanisma yang sangat penting untuk membantu para guru membuat perubahan dalam metodologi pengajaran sambil pemimpin memberi penghargaan kepada mereka sebagai kebajikan terhadap sumber manusia. Didapati pembangunan guru merupakan faktor utama dalam menentukan pencapaian pelajar yang lebih baik [Wenglinsky (2000) dan Rajaram & Kudalingam (2015)]. Begitu jugapendapat Darling-Hammond et al. (2011) yang menyatakan pembangunan guru yang efektif memberi kesan positif terhadap amalan guru dan mempengaruhi prestasi murid. Learning Forward (2016) telah mengenal pasti pembangunan profesionalisme yang berkualiti adalah seperti pembangunan guru yang berterusan, mengadakan aktiviti berasaskan bukti, berintensif, berkolaboratif, bersesuaian dengan bidang kerja (job-embedded), dorongan melalui data (data-driven), serta aktiviti kelas yang berfokus.

Oleh itu, pembelajaran dan latihan pembangunan profesionalisme berterusan bagi guru adalah perkara yang utama dalam meningkatkan kualiti kemenjadian murid. Begitu jugadengan hasil dapatan kajian Sykes (1999) yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara pembangunan profesionalisme guru berkualiti tinggi dengan kaedah pengajaran yang efektif. Penyataan ini turut disokong dengan Guskey (2012) yang merumuskan hampir kesemua kajian lepas mengenai sekolah berkesan menemui proses penambahbaikan dalam pendidikan tidak pernah berlaku tanpa kewujudan pembangunan profesionalisme guru.

Kajian ini dapat mengenalpasti persepsi guru mengenai keberkesanan pelaksanaan pembangunan profesionalisme dan, yang lebih penting boleh mengetahui elemen yang mendorong para guru untuk membuat perubahan pada amalan pengajaran mereka. Pemimpin sekolah harus mempunyai kesedaran dalam menyediakan latihan pembangunan profesionalisme yang bermakna supaya guru mereka dapat mempraktikkan dan seterusnya membuat perubahan pada pedagogi instruksional. Lagipun, dalam Standard 1 SKPMg2 dinyatakan bahawa Pengetua/Guru besar berperanan sebagai pemimpin berimpak tinggi yang berupaya menggembelng dan menggerakkan warga sekolah secara bersepadu untukmemajukan sekolah dan meningkatkan kualiti pengajaran.

Pemimpin sekolah mendapat input tentang latihan pembangunan profesionalisme yang berkesan dan tidak berkesan melalui penelitian terhadap persepsi guru mengenai latihan pembangunan profesionalisme yang mereka terima. Pemimpin sekolah perlu mengetahui sikap guru yang dipengaruhi oleh kualiti pembangunan profesionalisme dan sokongan yang diperolehi. Berbekalkan maklumat ini, pemimpin sekolah dapat menyesuaikan kepimpinan instruksionalnya dengan cara yang mampu mempengaruhi guru untuk membuat perubahan kepada amalan pengajaran mereka.

2. PENYATAAN MASALAH

Perubahan tugas guru yang dinamik dan mendadak menuntut para guru mempersiapkan diri dengan lebih utuh bagi menjadi agen kepada perubahan sistem pendidikan di Malaysia (Abu Hassan dan Musa, 2020). Untuk memastikan guru-guru berkualiti dan berkesan dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah melalui pembangunan profesionalisme guru, KPM telah menggariskan Standard Guru Malaysia (SGM) pada tahun 2009 melalui Bahagian Pendidikan Guru (BPG). Oleh itu, golongan guru perlu mendapatkan sokongan yang sewajarnya seperti program pembangunan profesionalisme yang berkesan bagi memastikan mereka menyediakan pelajar supaya berjaya dengan kemahiran yang diperlukan untuk berdikari bersama masyarakat pada masa depan.

Di kebanyakan sekolah, pengetua bertanggungjawab untuk menyediakan pembangunan profesionalisme untuk menangani isu pengajaran guru dan mempunyai impak terhadap pembelajaran pelajar. Ini dibuktikan melalui dapatan kajian Yusof dan Mei Hung (2018) yang menyatakan tahap profesionalisme guru di sekolah adalah pada tahap yang tinggi dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepimpinan pemimpin. Walaupun begitu, banyak sekolah jauh ketinggalan dari segi pencapaian prestasi baik, termasuk institusi yang melaksanakan pelbagai pembangunan profesionalisme untuk para guru. Persoalannya, mengapa sebilangan besar guru gagal untuk membuat perubahan yang signifikan terhadap teknik pengajaran mereka walaupun banyak program pembangunan profesionalisme dilaksanakan? Kemungkinan jawapannya, pembangunan profesionalisme yang dilaksanakan itu sangat tidak memenuhi keperluan khusus para guru. Mohamad Sani dan Mohamad Izham (2012) berpendapat bahawa walaupun pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai pembangunan profesionalisme guru, masalah yang dihadapi oleh guru masih pada tahap yang sama dan kurang keberkesanannya. Selain itu, pihak pengurusan sekolah yang tidak memahami kehendak organisasi sekolah, tugas guru-guru dan keperluan guru juga merupakan faktor kegagalan pembangunan profesionalisme guru (Amin, 2008). Tambahan lagi, para guru tidak diberi peluang dan ruang bagi mengemukakan pandangan serta idea dalam menyediakan perancangan dan pelaksanaan program pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Menurut Munirah dan Nurhana(2013), guru-guru di sekolah perlu mengenal pasti jenis program

pembangunan profesionalisme yang mereka perlukan untuk membantu mereka menyiapkan diri menghadapi cabaran dalam dunia pendidikan semasa. Pemimpin sekolah perlu mengenal pasti maklumat bagi membolehkan membuat perancangan dan menyediakan peluang belajar yang bermakna untuk para guru. Sebagai pemimpin instruksional, pemahaman dan perancangan pelaksanaan instruksional mungkin tidak konsisten dan lemah jika tidak mendapatkan pandangan dari golongan guru. Justeru, untuk menjadikan program pembangunan profesionalisme guru yang mantap dan menyeluruh, pandangan para guru harus dilibatkan. Oleh yang sedemikian, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti elemen pembangunan profesionalisme paling penting dalam memberi latihan yang berkesan di sekolah dan meneliti ciri-ciri pembangunan profesionalisme guru yang boleh mempengaruhi kesediaan guru untuk membuat perubahan dalam amalan profesionalisme mereka.

Objektif Kajian

Terdapat dua objektif kajian, iaitu mengenalpasti elemen pembangunan profesionalisme paling penting dalam memberi latihan yang berkesan di sekolah yang kedua ialah meneliti ciri-ciri pembangunan profesionalisme yang boleh mempengaruhi kesediaan guru untuk membuat perubahan dalam amalan profesionalisme mereka. Oleh itu, elemen pembangunan profesionalisme yang berkesan dari perspektif penyelidik, guru, dan pemimpin sekolah diterokai dan ditakrifkan sebagai bahagian penting dalam kajian ini. Apabila elemen pembangunan profesionalisme telah ditentukan, reka bentuk metodologi meninjau persepsi dan sikap guru mengenai elemen pembangunan profesionalisme yang sangat berpengaruh bagi kesediaan untuk melakukan perubahan dalam amalan profesionalisme mereka.

Persoalan kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab dua soalan penyelidikan berkenaan dengan pembangunan profesionalisme: 1. Apakah persepsi guru mengenai pembangunan profesionalisme efektif? dan 2. Adakah elemen-elemen pembangunan profesionalisme guru sangat berpengaruh yang mampu mendorong kesediaan guru untuk membuat perubahan dalam amalan pengajaran mereka?

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan sebuah kajian kualitatif melibatkan lima orang guru dari sebuah sekolah menengah di negeri Pahang. Penyelidik menggunakan teknik temu bual separa berstruktur yang bersifat fleksibel membolehkan responden menghuraikan apa yang difikirkannya sesuai kepada penyelidik.

4. ANALISIS DATA DAN PERBINCANGAN

Setelah dianalisis data temu bual, hasil dapatan dibincangkan berdasarkan objektif kajian pertama iaitu mengenalpasti elemen pembangunan profesionalisme paling penting dalam memberi latihan yang berkesan di sekolah. Kajian lepas dinyatakan dengan jelas bahawa para guru yang sepatutnya terlibat untuk merancang program pembangunan profesional supaya sejajar dengan keperluan amalan pengajaran mereka (Hirsch, 2005). Hasil penemuan dari kajian ini juga membuktikan bahawa pentingnya memenuhi keperluan guru dalam merancang pembangunan profesionalisme. Sebagai contoh, seorang responden menyatakan bahawa "Keperluan individu (guru) harus dipenuhi" dan tidak boleh mengadakan program pembangunan profesionalisme yang berbentuk *one-size-fits-all*". Menurut Lokman dan Kalsom (2011), dapatan kajian-kajian lepas menunjukkan pembangunan profesionalisme guru kurang sesuai dan tidak relevan dengan keperluan guru kerana ia dilaksanakan dengan pendekatan satu dimensi iaitu kepimpinan atas – bawah. Begitu juga dengan Guskey (2000) yang bersetuju dengan menyatakan program pembangunan profesionalisme yang terbaik adalah apabila semua pihak berkolaborasi merancang dan melaksanakan mengikut keperluan guru.

Terdapat guru yang mengharapkan kandungan program pembangunan profesionalisme guru yang dapat merangsang serta boleh mengubah teknik pengajaran para guru. Contoh pernyataan seorang guru, "Saya harapkan program pembangunan profesionalisme guru yang benar-benar boleh ubah tabiat mengajar di kelas". Begitu juga dengan pendapat seorang lagi bahawa perubahan dalam amalan pengajaran mereka tidak akan berlaku melainkan ditawarkan program pembangunan profesionalisme guru secara eksplisit dan perlu berkaitan dengan subjek pengajaran mereka dalam bilik darjah. Isu sebegini turut dinyatakan oleh Kampen (2019) bahawa matlamat utama pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan di sekolah seharusnya fokus kepada cara meningkatkan prestasi akademik murid.

Seterusnya, dapatan kedua daripada kajian ini adalah mengharapkan program pembangunan profesionalisme guru sebagai pembelajaran sepanjang hayat bagi mewujudkan satu budaya untuk menambahbaik sekolah secara berterusan. Sebagai contoh, seorang guru menyuarakan bahawa kekerapan mengadakan program pembangunan profesionalisme guru dapat membentuk pengajaran guru dengan baik dan seterusnya meningkatkan prestasi pelajar. Sekiranya wujud budaya sedemikian, guru-guru boleh menyediakan pelajar menerapkan hasil pembelajaran mereka berbanding menghafal bahan pembelajaran mereka. Pembelajaran sepanjang hayat memberi manfaat bukan sahaja kepada guru tetapi juga kepada pelajar (Rajaram dan Kudalingam, 2015). Blase and Blase (2000) menyokong dapatan ini dengan menyatakan program pembangunan profesionalisme guru yang berkesan menggalakkan guru merancang semula program pengajaran untuk menyokong pelbagai pendekatan mereka. Begitu juga dengan pendapat Wagner (2008) yang mendakwa program pembangunan profesionalisme guru patut fokus terhadap perkara yang memotivasi guru dan pelajar untuk belajar. Hawley dan Valli (1999) berpendapat bahawa apabila pembangunan profesionalisme digabungkan dengan proses perubahan yang komprehensif, ia dapat menangani halangan pembelajaran pelajar dengan berkesan dan memudahkan peningkatan prestasi pelajar. Darling-Hammond dan Sykes (1999) mendapati bahawa kejayaan akademik pelajar adalah hasil daripada pembangunan profesionalisme guru secara langsung. Di samping itu, pembelajaran guru mesti berlaik sebelum pembelajaran pelajar terlaksana.

Hasil daripada temu bual, turut didapati bahawa golongan guru percaya yang program pembangunan profesionalisme guru memberi peluang untuk berkolaborasi sesama guru apabila membincangkan teknik pengajaran masing-masing. Seorang responden menyatakan yang beliau dapat membincangkan bersama guru-guru lain tentang apa dan bagaimana melaksanakan pengajaran di kelas-kelas yang tertentu sehingga pelajar kelas tersebut sangat komited semasa pengajaran dan pembelajaran. Tambahan dari seorang responden lain yang mengutarakan pengetua sekolah seharusnya aktif mendorong guru bekerjasama, dan juga memberi sokongan yang diperlukan untuk mereka melakukannya. Misalnya, menghargai guru-guru yang sentiasa komited, sikap ingin belajar dari guru lain, rajin memerhatikan pengajaran rakan yang berinovasi dalam bilik darjah dan berusaha mengaplikasikan inovasi tersebut dalam pengajaran sendiri. Ingersoll, et. al., (2018) menyokong dapatan ini kerana pernah menyatakan bahawa pemimpin perlu memberi sokongan padu melaksanakan program pembangunan profesionalisme guru yang efektif dengan memberi peluang kepada para guru berkolaboratif membuat keputusan. Lieberman et al. (2000) menyatakan setelah mengikuti program pembangunan profesionalisme guru yang efektif, para guru sangat berkolaborasi sehingga membolehkan pengajaran seseorang guru tanpa mengharapkan bimbingan guru lain. Menurut Hirsh (2005), kepemimpinan sekolah harus membentuk satu struktur supaya dapat menggerakkan guru berkolaborasi bersama rakan guru lain. Situasi yang terbaik adalah apabila terdapat waktu berkala semasa waktu persekolahan untuk sekumpulan guru berbincang dan memeriksa hasil kerja murid, menilai serta menentukan strategi untuk menambahbaik prestasi murid dengan lebih baik.

Hasil kajian yang terakhir diperolehi adalah dari segi sokongan struktur organisasi dan persekitaran yang boleh membantu golongan guru. Sebagai contoh, pernyataan seorang guru yang mengatakan program pembangunan profesionalisme guru yang berkesan bermaksud memberi peluang kepada guru melaksanakan amalan pengajaran baru dengan memberi sokongan mengikut prosedur dan secara berstruktur. Seorang lagi guru memaklumkan bahawa keseluruhan persekitaran sekolah perlu berfungsi untuk membantu guru-guru melaksanakan pengajaran menggunakan amalan baru, seperti menggalakkan pelbagai amalan pengajaran terhadap pelajar yang pelbagai kecerdasan minda. Pandangan Ambotang dan Jadin (2020) menyokong dapatan tersebut dengan menyatakan suasana kerja dan pembelajaran di sekolah menjadi lebih berkesan bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan apabila hubungan antara pengetua dan guru dalam suasana yang harmoni dan saling bekerjasama. Begitu juga dengan hasil dapatan Subramaniam (2019) yang menunjukkan sokongan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas sikap optimistik pemimpin sekolah. Darling-Hammond (2010) menyatakan pembangunan profesionalisme guru seharusnya membimbing guru untuk menganalisis tahap kemahiran mereka bagi menambahbaik amalan pedagogi subjek pengajaran mereka.

Blase and Blase (2000) mendapati para guru inginkan pemimpin sekolah yang menggalakkan mereka memberi refleksi yang mendalam, memberi dan menyokong program pembangunan profesionalisme guru yang efektif sambil menunjukkan sifat-sifat positif pada inisiatif baru. McFarland (2014) turut menyatakan misi sekolah perlulah jelas tentang kualiti pengajaran yang sepatutnya agar perubahan dalam instruksional dan keyakinan guru boleh berlaku. Secara keseluruhan, golongan guru ingin bekerja dalam persekitaran profesionalisme yang menggalakkan mereka untuk menguji idea baru yang mencabar, memerlukan pengetua yang menyokong guru dalam pengambilan risiko membuat perancangan serta inisiatif melaksanakan instruksional baru. Oleh itu, penemuan kajian menunjukkan bahawa golongan guru menganggap program pembangunan profesionalisme guru adalah berkesan sekiranya dapat memenuhi keperluan individu mereka, memberi tumpuan kepada pengajaran guru dan pembelajaran pelajar, menawarkan masa untuk berkolaborasi sesama guru, dan dilengkapi dengan sokongan persekitaran kerja dan struktur organisasi. Apabila program ini berkesan, guru-guru sangat bersedia untuk mengubah amalan pengajaran mereka. Justeru, dapatan bagi objektif kedua iaitu meneliti ciri-ciri pembangunan profesionalisme yang boleh mempengaruhi kesediaan guru untuk membuat perubahan dalam amalan profesionalisme mereka telah terjawab.

RUJUKAN

- Abu Hassan, M. A., dan Musa, K. (2020). Tahap Profesionalisme Guru Sekolah Kebangsaan di Semenanjung Malaysia. *Management Research Journal*, Vol. 9, No.2, 37- 45.
- Ambotang, A. S. dan Jadin, H. (2020). Hubungan amalan kepimpinan Instruksional Pengetua dan Kecerdasan Emosi dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Daerah Semporna, Sabah. *Jurnal Kesidang*, Vol. 5, 2020; 31-39.
- Amin Senin (2008). *Pembangunan Profesionalisme Guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Blase, J., & Blase, J. (2000). Effective instructional leadership: Teachers' perspectives on how principals promote teaching and learning in schools. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 130-141.
- Darling-Hammond, L. (2010). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. New York, NY: Teachers College Press
- Darling-Hammond, L., Berry, T., Haselkorn, D., & Fidler, E. (1999). *Teacher recruitment, selection, and induction: Policy influences on the supply and quality of teachers*. In L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *Teaching as the learning profession* (pp. 183- 232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L., Jaquith, A., Mindich, D., & Wei, R. C. (2011). Teacher professional learning in the US: Case studies of state policies and strategies. *Education Digest*, 77(2), 33-39.
- Guskey, T. R. (2012). The rules of evidence. *Journal of Staff Development*, 33(4), 40-43. Guskey, T.R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hawley, W.D., & Valli, L. (1999). *The essentials of effective professional development*. In L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *Teaching as the learning profession* (pp. 127-150). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hirsh, S. (2005). Professional development and closing the achievement gap. *Theory into Practice*, 14(1), 38-44.
- Ingersoll, R.M., Sirinides, P., Dougherty, P. (2018). Leadership Matters: Teachers' Roles in School Decision Making and School Performance. *American Educator*, Spring 2018, 13-17.
- Jamil M. & Said S. (2015). Kompetensi Guru Terhadap Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran: Suatu Pendekatan Teknik Fuzzy Delphi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, Bil. 1, Isu 3.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2014). *Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (Guru dan Pemimpin Sekolah)*. Kementerian Pendidikan Malaysia, Edisi 2014.
- Putrajaya: Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia Learning Forward. (2016). Standards for professional learning. Retrieved from <http://learningforward.org/standards-for-professional-learning>
- Lieberman, A., Saxl, E.R., & Miles, M.B. (2000). *Teacher leadership: Ideology and practice*. In The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership (pp. 348-365). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lokman, M. T., & Kalsom, S., (2011). *Implikasi Latihan Dalaman Kepada Guru-Guru Sekolah Rendah*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia. Dimuat turun dari http://eprints.utm.my/11910/1/Implikasi_Latihan_Dalaman_Kepada_Guru.pdf.
- Kampen, M. (2019). *5 Ways to Make Teacher Professional Development Effective*. Dimuat turun pada 25 Ogos 2021 dari <https://www.prodigygame.com>.
- McFarland (2014). Teachers' Perceptions of Professional Development: What do Teachers Really Want That Makes Them Willing to Change Professional Practice? *Tesis PhD*, Graduate Faculty of North Carolina State University
- Mohammad Sani Ibrahim dan Mohamad Izham Mohd Hamzah (2012). *Pengurusan Perubahan Peringkat Makro dalam Pendidikan*: Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mustapa A. & Arifin Z. (2015). Penentuan Dimensi Kualiti Guru Bahasa Arab di Malaysia. *Vol. 37, Isu. 1, Pages: 49-57*.
- Norazlinda, S., dan Surendran, S. (2019). Kelestarian Pembangunan Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 11-22.
- Rajaram, G., & Kudalingam, K. (2015). Importance and methods of lifelong learning to teachers in Indian context. *International Journal of Administration and Governance*, 1(6), 1-3
- Samruhaizad Samian @ Samion dan Azahan Awang, (2017). Pendidikan sebagai Komponen Kualiti Hidup Masyarakat Pinggir Bandar. *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, 1(1), 267-280.
- Subramaniam (2019). *Pengaruh Kepimpinan Instruksional Pengetua, Ketarasedar Organisasi dan Tanggapan Sokongan Organisasi Terhadap Sikap Optimistik Akademik Guru*. Dimuat turun dari thesis.usm.my pada 25 Ogos 2021.
- Sykes, G. (1999). *Teacher and student learning in Teaching as the learning profession* (pp.151-179). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wenglinsky, H. (2000). *How teaching matters: Bringing the classroom back into discussions of teacher quality*. Princeton, NJ: Policy Information Center.
- Yusof, H., & Mei Hung, C. (2018). Hubungan Profesionalisme Guru dengan Kepimpinan Guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina, Sarawak. *Management Research Journal*, 7, 1 -12.

APC41

KERJA SEPASUKAN DI PEJABAT PENDIDIKAN DAERAH SEREMBAN: SATU PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK

Norazam bin Nayan

*Pegawai Pendidikan Daerah Seremban
norazam.nayan@moe.gov.my*

Nor Izah binti Mohd Salleh,

*Pegawai SIPartners+ PPD Seremban
izah.mohdsalleh@moe.gov.my*

Mohamad Firdaus bin Ghozali

*Penolong Pegawai PPD Seremban
firdaus.ghozali@moe.gov.my*

ABSTRAK

Kertas ini membincangkan tentang satu amalan mengenai kerja sepasukan yang dipraktikkan di Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) Seremban. Selaras dengan motto PPD Seremban iaitu Peneraju Kecemerlangan Sehati Sematlamat, ketua jabatan mengaplikasi dengan menggabungkan beberapa konsep kepimpinan seperti kepimpinan transformasional, kepimpinan positif, kepimpinan situasi dengan menitikberatkan kepimpinan berasaskan nilai bagi memastikan kerja sepasukan dipraktikkan oleh setiap warga. Sehubungan dengan itu, aktiviti seperti majlis bacaan Yaasin dan tazkirah yang diadakan pada setiap hari Jumaat dengan disulami konsep 4i iaitu ikhlas, ihsan, itqan dan istiqamah merupakan nadi kerjasepasukan. Wujudnya kekuatan rohani, fizikal, mental dan semangat saling hormat menghormati sesama mereka. Aktiviti ini juga dapat membentuk dan meningkatkan kemahiran insaniah seperti kemahiran kepimpinan, kemahiran komunikasi, membuat keputusan secara kolektif, mengendalikan konflik, membina kreativiti, meningkatkan motivasi, membuat penilaian, memberi ganjaran dan pengiktirafan. Implikasinya, dapat mengeratkan hubungan ukhuwah sesama warga PPD Seremban yang terdiri daripada latar belakang sosiobudaya berbeza dalam suasana yang harmoni. Selain itu, slogan *Win Thru Touch, Touch To Win* berjaya memperkukuhkan lagi peranan PPD Seremban sebagai agensi utama dalam rantaian penyampaian pendidikan dengan memberi sokongan secara terus kepada pemimpin sekolah dan bertindak secara proaktif bagi memastikan keberhasilan murid dan sekolah berkualiti dalam daerah Seremban. PPD Seremban juga mewujudkan kerja sepasukan melalui jalinan dan jaringan dengan 32 agensi luar seperti TM Negeri Sembilan, New Norm Lifescience Sdn Bhd, Bank Rakyat Cawangan Seremban, *Manipal International University* dan yang lain-lain. Semoga segala usaha yang dijalankan akan dapat memberi impak yang besar dalam keseronokan bekerja dan kualiti perkhidmatan cemerlang terus berkekalan sepanjang masa dalam kalangan warga PPD Seremban.

KATA KUNCI

Kerja sepasukan, kepimpinan transformational, kepimpinan positif, kepimpinan situasi, kepimpinan berasaskan nilai.

1. PENGENALAN

Kerja sepasukan memainkan peranan penting dalam menentukan kualiti, produktiviti dan pembangunan sesebuah organisasi seperti Pejabat Pendidikan Daerah Seremban (PPD Seremban). Justeru, satu pendekatan yang sistematik untuk meningkatkan keberkesanan organisasi hendaklah dilakukan. Oleh itu, perubahan juga hendaklah dilakukan dengan melibatkan semua warga dalam sesebuah organisasi dengan semangat budaya kerja sepasukan secara menyeluruh. Perubahan yang berjaya di sesebuah organisasi mestilah melibatkan komitmen tinggi daripada semua ahli dalam organisasi (Norazana & Siti Zainun, 2013).

Pemimpin sesebuah organisasi mesti menerajui warga organisasinya melalui proses penetapan matlamat, bidang peningkatan dikenal pasti dan tindakan untuk sebarang perubahan dilaksanakan. Proses ini melibatkan kerja sepasukan dengan seluruh warga dan komuniti untuk mengenal pasti perbezaan antara hasil semasa dengan hasil yang dikehendaki. Pemimpin berprestasi tinggi dan berkesan perlu berfikir strategik, menguasai kemahiran, menyelesaikan masalah menggunakan data untuk mengenal pasti keperluan organisasi, merancang perubahan dan memantau perancangan kemajuan penambahbaikan supaya sesebuah organisasi berupaya meningkatkan kecemerlangan. Tindakan atau usaha berkenaan harus dilakukan secara berterusan sepanjang proses penambahbaikan organisasi dilaksanakan dengan adanya kerja sepasukan yang utuh.

2. LATAR BELAKANG AMALAN

Amalan kerja sepasukan di PPD Seremban memang wujud sekian lama dan selaras dengan motto PPD Seremban iaitu Peneraju Kecemerlangan Sehati Sematlamat. Sejak memegang jawatan sebagai Pegawai Pendidikan Daerah di PPD Seremban pada 26 Ogos 2020, Pegawai Pendidikan Daerah sebagai ketua jabatan mengaplikasi dengan menggabungjalinkan beberapa konsep kepimpinan seperti kepimpinan transformasional, kepimpinan positif, kepimpinan situasi dengan menitikberatkan kepimpinan berasaskan nilai bagi memastikan kerja sepasukan dipraktikkan oleh setiap warga.

Terdapat beberapa strategi yang dilakukan dalam memastikan kerja sepasukan dapat ditingkatkan dari semasa ke semasa. Adalah dipercayai bahawa seluruh warga kerja PPD Seremban telah dan sentiasa bersedia menyahut cabaran untuk menjadikan PPD Seremban sebagai sebuah organisasi yang sentiasa dengan perubahan semasa serta mampu memenuhi harapan pihak berkepentingan, pemegang taruh dan pelanggan.

Sepanjang memegang jawatan ini selama setahun yang lalu di PPD Seremban, ini merupakan fasa yang agak kritikal kerana ia merupakan fasa pandemik yang berlaku di seluruh dunia. Selaras dengan motto iaitu Peneraju Kecemerlangan Sehati Sematlamat, PPD Seremban berusaha melaksanakan pelbagai inisiatif untuk

meningkatkan amalan kerja sepasukan yang lebih mantap dalam memainkan peranan sebagai satu agensi utama dalam rangkaian penyampaian pendidikan seperti yang dinyatakan pada Anjakan 8: Mentransformasi Kebolehan dan Keupayaan Penyampaian Kementerian dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 (KPM, 2013). Oleh itu, kerja sepasukan yang padu dan mantap dalam kalangan warga kerja PPD Seremban haruslah dipastikan agar dapat melaksanakan peranan dengan lebih praktikal dan bersikap proaktif.

Bagi meningkatkan dan memantapkan amalan kerja sepasukan, pelbagai inisiatif dilakukan untuk penambahbaikan dengan mengutamakan pencapaian *outcome* untuk semua klien yang terdiri daripada pemimpin sekolah di daerah Seremban.

3. TUJUAN

Kertas penulisan ini bertujuan untuk melihat tentang pentingnya dan bagaimana pelaksanaan amalan kerja sepasukan di PPD Seremban. Selain itu, kertas ini juga membincangkan mekanisme dan teori yang berkaitan dengan kerja sepasukan yang mendasari amalan terbaik ini di dalam organisasi.

4. KERJA SEPASUKAN

4.1 Definisi

Menurut Wikipedia menyatakan definisi kerja sepasukan sebagai *“Teamwork is the collaborative effort of a group to achieve a common goal or to complete a task...and clearly defined roles within the team in order for everyone to have a clear purpose...”*.

Selain itu, kerja sepasukan juga diberi definisi sebagai *“When a group of people work together cohesively; towards a common goal, creating a positive working atmosphere, and supporting each other to combine individual strengths to enhance team performance.”* (<https://the-happy-manager.com>).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapatlah disimpulkan bahawa kerja sepasukan sebagai gabungan sebilangan individu yang mempunyai kompetensi yang saling bergantung sama ada dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan serta mempunyai akauntabiliti dan komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas dengan matlamat yang sama secara kolaboratif seperti yang dinyatakan oleh Hairil Hazlan (2010) dan Ab. Aziz (2003).

4.2 Kepentingan Kerja Sepasukan

Kerja sepasukan amat penting dalam sesebuah organisasi. Kerja sepasukan memberi kesan yang signifikan kepada hasil akhir yang dihasratkan dalam organisasi. Kegagalan untuk sesebuah organisasi bekerja dalam sebuah pasukan akan mengakibatkan organisasi tersebut tersasar daripada matlamat dan fungsi sebenarnya.

Justeru, kepentingan kerja sepasukan dapat diterjemahkan seperti berikut:

- a. Mengukuhkan interaksi untuk kongsi maklumat;
- b. Menambah sinergi untuk tingkatkan prestasi kerja;
- c. Mewujudkan perasaan saling mempercayai, mengukuhkan komunikasi dan meningkatkan kualiti secara berterusan;
- d. Dapat menggabungkan pelbagai potensi dan kemahiran untuk merealisasikan matlamat bersama;
- e. Potensi diri, kebolehan serta bakat setiap warga dapat dicungkil dan digilap;
- f. Menerap idea baharu untuk menghasilkan inovasi;
- g. Mewujudkan hubungan sosial yang baik di antara ketua dengan warga PPD;
- h. Menjimatkan masa dan tenaga untuk melaksanakan sesuatu program; dan
- i. Menghargai sumbangan warga.

4.3 Bagaimana Kerja Sepasukan Dikendalikan?

Dalam mewujudkan kerja sepasukan di PPD Seremban, sebanyak 13 aspek yang telah diambil kira iaitu:

- a. Memberi arahan dengan jelas dan tepat;
- b. Mempunyai hala tuju yang jelas;

- c. Bersedia menerima teguran dan mempunyai semangat persaingan yang positif;
- d. Mengadakan perbincangan dan kenal pasti halangan yang wujud;
- e. Memiliki pengetahuan dan berkemahiran;
- f. Kerjasama, kesabaran dan ketenangan;
- g. Mengenal pasti kekuatan setiap individu dalam PPD;
- h. Membuat pembahagian tugas mengikut kepakaran dan pastikan semua terlibat;
- i. Kreativiti dan inovatif;
- j. Kepuasan dan keseronokan bekerja;
- k. Memilih pendekatan, strategi dan teknik yang bersesuaian;
- l. Pascanilai dan tindakan penambahbaikan; dan
- m. Cuba jaya.

Seluruh warga kerja PPD Seremban juga sentiasa diingatkan agar dapat bersama-sama berganding bahu bagi menjayakan visi, misi, matlamat, motto serta pelan tindakan yang telah digariskan dalam Perancangan Strategik Organisasi 2021 – 2025. Perkara ini mampu dicapai sekiranya warga kerja PPD Seremban sentiasa mengamalkan budaya kerja sepasukan serta berani melaksanakan perubahan. Justeru itu, bekerja secara biasa tidak akan menghasilkan mutu kerja yang luar biasa.

5 MEKANISME PENGURUSAN PELAKSANAAN KERJA SEPASUKAN

Menurut Yap (2006), **ARRAS** merupakan satu akronim yang menerangkan mengenai mekanisme pengurusan yang berkait dengan pembinaan pasukan untuk melakukan perubahan di PPD Seremban. Pembinaan pasukan ini bertujuan untuk memenangi hati warga PPD Seremban yang bergantung kepada gaya kepimpinan pemimpin yang berwibawa dan berkesan. Dalam hal ini, pemimpin memperoleh sokongan daripada warga PPD Seremban apabila mereka memahami rasional untuk berubah dan bersemangat untuk melakukan penambahbaikan dalam segala aspek pengurusan sekolah. Sebagai pemimpin di PPD Seremban, kami mengamalkan kemahiran komunikasi yang berkesan, kecerdasan emosi dan kecerdasan sosial yang tinggi untuk memenangi hati warga PPD Seremban.

Justeru, bagi memastikan kerja sepasukan diamalkan di PPD Seremban, satu mekanisme pengurusan berasaskan **ARRAS** (Yap, 2006) telah diadaptasi iaitu:

- a. *Accept Unconditionally* (Menerima tanpa syarat);
- b. *Respect* (Hormat);
- c. *Recognise* (Mengiktiraf);
- d. *Appreciate* (Menghargai); dan
- e. *Support* (Sokong)

Mekanisme pengurusan untuk membina pasukan berdasarkan **ARRAS** adalah seperti pada Jadual 1.

ARRAS	Keadaan Semasa	Tindakan Penambahbaikan	Impak
A <i>Accept Unconditionally</i> (Menerima Tanpa Syarat)	Kemahiran warga PPD yang belum digilap	Bimbingan oleh Timbalan Pegawai dan Pegawai SIP+	Warga menjadi lebih yakin dan bekerja dengan lebih berkesan.
R <i>Respect</i> (Hormat)	Kurang penghormatan antara staff senior dan yang baharu juga antara pegawai dengan staf sokongan.	Adakan sesi Majlis bacaan Yaasin dan Tazkirah setiap hari Jumaat di samping mengadakan program yang dapat merapatkan jurang interpersonal seperti PLC dan LDP.	Dapat mewujudkan sifat saling menghormati sesama warga.
R <i>Recognise</i> (Mengiktiraf)	Kurang Pengiktirafan kepakaran dalaman warga PPD.	Menyebarkan / mempromosi kepakaran melalui media sosial.	Kepakaran dalaman dapat dimanfaatkan.

A	<i>Appreciate</i> (Menghargai)	Kurang pendedahan tentang pencapaian warga PPD.	Sediakan platform pelaporan kejayaan / sesi penghargaan.	Warga PPD lebih bersemangat dan rasa dihagai.
S	<i>Support</i> (Sokong)	Kurang sokongan daripada ketua jabatan dan rakan sekerja.	Adakan sesi libat urus bersama organisasi dalam dan luar PPD	Membina potensi setiap warga PPD supaya persekitaran kerja yang harmoni dapat diwujudkan.

Pembinaan pasukan yang dinamik dalam kalangan warga PPD Seremban menjadi pemangkin utama untuk melonjakkan kecemerlangan PPD Seremban dalam segala aspek. Kejelekitan antara warga perlu sentiasa dibugarkan bagi memastikan matlamat pendidikan pendidikan dapat dicapai. Semua warga PPD Seremban mesti akur kepada keputusan bersama dan sama-sama bertekad untuk meningkatkan prestasi PPD Seremban.

Berasaskan mekanisme pengurusan ARRAS yang diperkenalkan oleh Yap (2000), kami menggunakan Model DEFFRAAC (Yap, 2007) sebagai satu pendekatan pengurusan dalam merealisasikan kecemerlangan pengurusan PPD Seremban dan melaksanakan tugas dengan lebih sempurna. Terdapat lapan aspek dilaksanakan berdasarkan model ini iaitu:

- a. *Delegation* (Agihan);
- b. *Empowerment* (Pengupayaan dengan penurunan kuasa dengan kepercayaan dan keyakinan);
- c. *Follow-up* (Tindakan susulan);
- d. *Follow-through* (Tindakan penyempurnaan);
- e. *Reflection* (Refleksi);
- f. *Action* (Tindakan penambahbaikan);
- g. *Appreciation* (Penghargaan); dan
- h. *Celebration* (Keraian).

Selepas meneliti dan menghayati Model DEFFRAAC ini di dalam budaya kerja sepasukan di PPD Seremban, didapati bahawa model ini boleh ditambah baik dengan memasukkan satu aspek lagi iaitu aspek *Sharing* (Perkongasian). Aspek ini amat penting bagi melestari dan menyebarkan kepakaran, sumber dan kemahiran yang ada pada setiap individu dalam organisasi. Melalui perkongsian tersebut, dapat melahirkan dan membentuk lebih ramai warga yang mampu melaksanakan pelbagai tugas secara lebih efektif dan sistematik. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa model yang diamalkan oleh PPD Seremban dalam memupuk kerja sepasukan adalah hasil penambahbaikan menjadi model DEEFRAAC+S.

6 HASIL DAN IMPLIKASI KERJA SEPASUKAN

Pendekatan yang diambil melalui mekanisme dan teori yang telah dinyatakan tersebut telah dapat mentransformasikan kebolehan dan keupayaan setiap warga PPD Seremban dengan mewujudkan kerja sepasukan dalam kalangan semua warga seperti yang dihasratkan dalam Anjakan 8 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (KPM, 2013). Semangat kerja sepasukan yang sedang dan telah dibentuk dalam organisasi ini sedikit sebanyak telah menunjukkan perubahan kepada suatu persekitaran kerja yang positif di PPD Seremban. Kepakaran setiap individu dalam organisasi ini telah dikenalpasti dan potensi yang sedia ada dikembangkan melalui proses bimbingan dan sokongan. Sokongan yang dimaksudkan termasuklah dari segi latihan, motivasi, serta ruang untuk menonjolkan kemahiran dan kepakaran yang dimiliki.

Justeru, kebolehpayaan kepimpinan di peringkat PPD Seremban perlulah bertindak sebagai barisan hadapan selaras dengan motto PPD Seremban iaitu sebagai Peneraju Kecemerlangan, Sehati Sematlamat dengan memberi lebih sokongan kepada sekolah dan menjadi penghubung utama antara sekolah dengan Kementerian.

Sehubungan dengan itu, pihak PPD Seremban perlu mencari ruang dan peluang untuk bekerjasama dengan ibu bapa, komuniti dan sektor swasta secara meluas agar wujud satu jalinan dan jaringan antara kedua-dua organisasi ini.

7 KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan pemangkin kepada pelaksanaan kerja sepasukan dalam organisasi. Potensi kepemimpinan merupakan pencetus kepada perubahan sikap, pemikiran dan tingkah laku dalam mempertingkatkan keberkesanan tindakan bagi menentukan kecemerlangan pengurusan organisasi. Kepemimpinan harus tahu cara untuk mengubah sikap manusia. Kekuatan kepemimpinan dilihat dari aspek pembentukan visi, hala tuju, kebolehan untuk berkongsi, komitmen, penglibatan dengan warga organisasi dan membentuk tahap sinergi dalam kalangan warga tersebut. Kerja sepasukan mempunyai kelebihan seperti boleh mencapai sesuatu matlamat yang tidak boleh dicapai secara individu, mampu menyelesaikan pelbagai masalah yang sukar berbanding dengan kemampuan seorang individu, bekerjasama untuk kebaikan organisasi serta dapat

meningkatkan moral warga dengan memberi pengupayaan kepada semua warga.

Selain itu, pengiktirafan juga adalah penting bagi mewujudkan motivasi dan dorongan dalam kalangan warga untuk terus maju dan produktif dan seterusnya membentuk suasana keseronokan bekerja dalam kalangan mereka. Pengiktirafan yang diberikan juga mestilah dilakukan dengan adil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pekerja akan merasa lebih terdorong untuk melakukan perubahan jika pengiktirafan dan penghargaan diberikan.

Tegasnya, kerja sepasukan merupakan elemen yang penting dalam kepemimpinan dan perlu diterapkan dalam meningkatkan pengurusan organisasi yang akan membawa kepada iklim positif sesebuah organisasi.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2003). *Mengurus pasukan kerja prestasi tinggi*. Dlm. Norazana Mohd Nor & Siti Zainun Zainuddin (Pnyt.) *Membina pasukan dan mengurus perubahan* (ms. 45 – 56). Putrajaya: Institut Aminuddin Baki.
- Hairil Hazlan (2010). *Apa itu kerja berpasukan – inovasi, motivasi dan teknologi*. Diperoleh pada Jun 7, 2021 daripada <http://hairilhazlan.com/2-10/12/24/apa-itu-kerja-berpasukan.htm>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Buku Panduan Program Pembangunan Organisasi Untuk Kecemerlangan Sekolah (ProD)*, Putrajaya: Institut Aminuddin Baki.
- Mohammed Sani Ibrahim, Ahmad Abdul Razak & Husaina Banu Kenayathulla. (2015). *Strategi implementasi: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia*. Penerbit Universiti Malaya: Kuala Lumpur.
- Teamwork. (t.t). Dalam *Wikipedia*. Diperoleh pada Jun 7, 2021, daripada <https://the-happy-manager.com/article/define-teamwork/wiki/Teamwork>
- Teamwork. (t.t). Dalam *Wikipedia*. Diperoleh pada Jun 7, 2021, daripada <https://en.wikipedia.org/wiki/Teamwork>
- Yap Kain Cheng. (2006). *Ke arah memperkasakan pengurusan dan kepimpinan sekolah*. Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke-13. Pahang: Institut Aminuddin Baki.
- Yap Kain Cheng. (2007). *Visi ke realiti. Pengalaman Sekolah Menengah Teknik Tawau menjadi sebuah sekolah cemerlang*. Dlm. Norazana Mohd Nor & Siti Zainun Zainuddin (Pnyt.) *Membina pasukan dan mengurus perubahan* (ms. 45 – 56). Putrajaya: Institut Aminuddin Baki.

APC44
**PENGARUH KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA SEBAGAI
MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN
TRANSFORMASI PENGETUA DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF GURU**

Dr. Chen Siew Ping
Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar
E-mel: g-57196355@moe-dl.edu.my

Dr. Ying Yen Yen
SMJK Tsung Wah
E-mel: yingyenyen@usas.edu.my

ABSTRAK

Pengetua selaku pemimpin utama sekolah memikul tanggungjawab berat untuk memastikan guru-gurunya memberi komitmen yang terbaik dalam perkhidmatan di sekolah, khususnya dalam tugas pengajaran dan pembelajaran. Kajian-kajian mendapati bahawa pengetua yang mempamerkan gaya kepimpinan transformasi dapat memberi pengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif guru. Kajian-kajian terkini turut menunjukkan bahawa terdapat pengaruh secara tidak langsung kepimpinan transformasi terhadap komitmen afektif apabila kesejahteraan di tempat kerja wujud sebagai mediator. Di Malaysia, kajian yang melibatkan variabel kesejahteraan di tempat kerja sebagai mediator belum pernah dijalankan oleh pengkaji tempatan kerana variabel ini merupakan variabel yang baharu. Kajian luar negara pula mendapati kesejahteraan di tempat kerja membawa banyak faedah kepada organisasi. Namun kebanyakan kajian tersebut hanya mengkaji pengaruh secara langsung yang melibatkan variabel kepimpinan transformasi, kesejahteraan di tempat kerja dan komitmen afektif. Oleh itu, kajian yang bertajuk 'Pengaruh Kesejahteraan Di Tempat Kerja Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Pengetua Dengan Komitmen Afektif Guru' harus dijalankan. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh kesejahteraan di tempat kerja sebagai mediator terhadap hubungan antara kepimpinan transformasi dengan komitmen afektif. Data diperolehi dengan menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu soal selidik kesejahteraan di tempat kerja, kepimpinan transformasi dan komitmen afektif. Kesemua data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan sekolah sebagai unit analisis. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat pengaruh langsung kepimpinan transformasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja dan komitmen afektif. Malah kesejahteraan di tempat kerja juga muncul sebagai peramal yang signifikan terhadap komitmen afektif. Dapatan kajian ini turut membuktikan bahawa kesejahteraan di tempat kerja mampu bertindak sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasi dengan komitmen afektif.

KATA KUNCI

Kesejahteraan di tempat kerja, kepimpinan transformasi dan komitmen afektif.

1. PENGENALAN

Era Transformasi Pendidikan Negara yang seiring dengan arus perkembangan standard pendidikan antarabangsa amat menekankan penambahbaikan organisasi sekolah. Dalam hal ini pengetua selaku pemimpin utama sekolah memikul tanggungjawab berat untuk memastikan guru-gurunya memberi komitmen yang terbaik dalam perkhidmatan di sekolah, khususnya dalam tugas pengajaran dan pembelajaran (PdP). Oleh itu, pengetua perlu mempamerkan gaya kepimpinan transformasi untuk mempengaruhi komitmen afektif guru. Pengkaji-pengkaji (Mu-Li Yang, 2012; Nguni et al., 2006; Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996) mendapati kepimpinan transformasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Manakala Nguni dan rakan-rakannya (2006) juga mendapati kepimpinan transformasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen pekerja untuk terus kekal dalam pekerjaan mereka. Namun amat memeranjatkan apabila pemerhatian yang teliti dilakukan terhadap kajian-kajian terkini mendapati kepuasan

kerja atau kesejahteraan di tempat kerja wujud sebagai variabel mediator di antara kepemimpinan transformasi dan komitmen afektif (Gamzey, 2013 & Mu-Li Yang, 2012). Menurut Lu, 2001 & Erica, 2009 bahawa kepuasan kerja mempunyai definisi yang hampir sama dengan kesejahteraan di tempat kerja. Manakala Fisher (2010) menyatakan kesejahteraan di tempat kerja sebagai satu set sikap yang melibatkan kepuasan kerja dan komitmen. Seterusnya, Jessica Pryce-Jones (2010) menjelaskan kesejahteraan di tempat kerja mempunyai kelebihan dari segi 'kawalan' berbanding dengan kepuasan kerja yang ditentukan oleh faktor-faktor seperti gaji, ganjaran dan persekitaran kerja. Selain itu, terdapat banyak kajian secara empirikal terhadap kesejahteraan di tempat kerja turut membuktikan bahawa kesejahteraan di tempat kerja membawa banyak faedah kepada individu dan juga organisasi. Misalnya kajian Jessica Pryce-Jones (2010), Fisher (2010), Erica (2009), Po-Keung (2008), Boonchong (2007), Seligman (2002), Matthews, et al. (1990) dan Argyle (1987) menunjukkan kepentingan kesejahteraan di tempat kerja adalah penyebab dalam peningkatan produktiviti, prestasi kerja, motivasi pekerja, kualiti kerja, kreativiti dan inovatif pekerja, kecemerlangan organisasi, rasa kepuasan kerja, komitmen terhadap kerja, memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, pengurangan masalah kegagalan, kadar ketidakhadiran menurun, mengurangkan masalah stress, mengurangkan kadar kemalangan dan pelbagai penyakit kerjaya. Hal ini jelas menunjukkan kesejahteraan di tempat kerja berpotensi menjadi mediator di antara kepemimpinan transformasi dan komitmen afektif.

1.1 Kesejahteraan Di Tempat Kerja

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan kesejahteraan di tempat kerja sebagai kepercayaan seseorang tentang kerja yang dilakukan itu perlulah bertujuan dan bermakna, mempunyai perasaan autonomi dalam kerja, menguasai persekitaran kerja supaya berjaya berinteraksi dengan norma-norma tingkah laku di tempat kerja, menerima maklum balas secara positif, menjalin hubungan yang positif dengan ahli-ahli organisasi untuk mendapatkan sokongan, dan pembangunan personal. Menurut Haidt (2006) bahawa kesejahteraan di tempat kerja diperihalkan sebagai perasaan yang menyenangkan, menyedapkan hati dan nikmat segala-gala yang dilakukan dalam sesuatu kerja atau tanggungjawab yang diberi. Manakala Fisher (2010) mendefinisikan kesejahteraan di tempat kerja sebagai *pleasant judgments* (sikap yang positif) atau pengalaman yang seronok (perasaan, mood, emosi, *flow* yang positif) terhadap kerja. Kesejahteraan di tempat kerja dikonsepsikan sebagai kebijaksanaan seseorang menggunakan sumber yang ada dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi segala rintangan dan halangan yang dihadapi semasa bekerja. Menikmati segala kejayaan dan kegagalan secara aktif untuk memaksimumkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Hal ini bukan sahaja memberi keseronokan diri dan jati diri (*resilience*) tetapi ia turut mempengaruhi (*affected*) dan memberi tenaga (*energized*) kepada orang lain di persekitarannya (Jessica Pryce-Jones, 2010). Potensi individu apabila dikumpulkan akan menghasilkan suatu kuasa yang besar yang dapat memacu penambahbaikan organisasi sekolah khususnya dari segi komitmen afektif. Dalam kajian ini variabel kesejahteraan di tempat kerja adalah berdasarkan kepada Model Pencapaian- Kesejahteraan (Jessica Pryce-Jones, 2010) yang merangkumi lima subskala utama iaitu (1) sumbangan guru (mencapai matlamat guru, mempunyai objektif yang jelas, menimbulkan isu-isu yang penting bagi diri guru, guru berasa selamat dalam kerja, sedia mendengar teguran, menerima maklum balas yang positif, berasa dihargai di tempat kerja, dan penghormatan daripada pengetua), (2) kepercayaan guru (bermotivasi dalam kerja, mempercayai guru sendiri adalah efektif dan efisien, mempunyai jati diri, dan kerja guru mempunyai impak positif di dunia), (3) iklim sekolah (menikmati kerja, menyukai rakan-rakan sekerja, menghargai nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi, mempunyai atos yang adil dalam kerja, dan mengawal aktiviti harian), (4) penglibatan guru (melakukan kerja yang berbaloi, berminat dalam kerja, mempercayai visi organisasi, dan berasa semburan emosi positif yang kuat) dan (5) keyakinan guru (menyelesaikan tugas dengan sempurna, mempunyai tahap kepercayaan diri yang tinggi dan memahami peranan diri).

1.2 Kepimpinan Transformasi

Secara umum, definisi kepemimpinan berteraskan kepada dua fungsi iaitu penentuan arah dan berpengaruh (Leithwood, Day, Sammons, Haris dan Hopkins, 2006a). Manakala istilah "*Transform*" merujuk kepada berubah bentuk, keaslian, fungsi dan/atau potensi daripada sesetengah fenomena; ia diaplikasikan ke atas pemimpin. Tujuan utama kepemimpinan transformasi adalah untuk penambahbaikan individu dan menyelesaikan masalah organisasi secara kolektif; seperti membantu kakitangan untuk mengenalpasti

matlamat yang perlu dicapai dan pendekatan yang perlu diamalkan untuk mencapai matlamat organisasi (Leithwood, Begley dan Cousins, 1994). Menurut Yukl (1998), bahawa kepimpinan merupakan satu faktor muktamad yang mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Amalan kepimpinan transformasi sebagai satu kaedah yang berguna untuk memahami sikap, tingkah laku dan prestasi pekerja (Bass 1997; Judge dan Piccolo 2004; Wofford et al., 1998). Hal ini selaras dengan pendapat Scott dan Dinham (2003) bahawa kepimpinan sekolah merupakan satu komponen bagi kepuasan kerja guru yang menjadi asas bagi kesejahteraan di tempat kerja.

Menurut Pusat Perkembangan Kurikulum (2001), bahawa kepimpinan merupakan satu proses mempengaruhi tingkah laku orang lain untuk menggalakkan mereka bekerja ke arah pencapaian sesuatu matlamat yang ditetapkan. Menurut Anandan (2010) pula, kepimpinan adalah satu fenomena proses manusia menggunakan kemahiran akal fikiran dan potensinya supaya mempunyai kebolehan, keupayaan, kebijaksanaan untuk memerintah, mengarah, mendorong atau mempengaruhi. Maka kepimpinan transformasi pengetua merupakan faktor penentu pembangunan sesebuah organisasi sekolah ke arah membentuk sekolah yang berkesan. Ini kerana orang yang paling berkuasa di sekolah ialah pengetua. Menurut Mortimore (1997) bahawa pengetua merupakan individu yang mengepalai usaha penambahbaikan sekolah secara berterusan.

Dalam kajian ini, kepimpinan transformasi merujuk kepada model kepimpinan transformasi yang dibina oleh Anandan (2010). Menurut beliau, model ini dibina berdasarkan siri penyelidikan di sekolah (Leithwood, Jantzi dan Fernandez, 1994; Leithwood, 1994; Jantzi dan Leithwood, 1996; Leithwood, Jantzi dan Steinbach, 1999; Leithwood dan Jantzi, 2000) digunakan. Kepimpinan transformasi pengetua merujuk kepada usaha-usaha pengetua memotivasikan guru-guru untuk melakukan kerja-kerja di sekolah dengan berprestasi tinggi, supaya dapat menghasilkan budaya sekolah yang profesional serta meningkatkan tahap kesejahteraan bekerja guru yang dapat memacu komitmen afektif organisasi. Kepimpinan transformasi pengetua dalam kajian ini mengandungi tujuh sub-skala iaitu visi dan misi sekolah, stimulasi intelek, sokongan individu, simbol amalan dan nilai profesional, penglibatan dan membuat keputusan, sokongan pengajaran, dan memantau aktiviti sekolah.

1.3 Komitmen Afektif

Bateman dan Strasser (1984., p95) mentakrifkan komitmen bersifat multidimensi yang melibatkan kesetiaan guru terhadap organisasi sekolah, kesanggupan guru berusaha demi kebaikan sekolah, berkongsi nilai, visi dan misi sekolah dan mengekalkan keahlian dalam organisasi sekolah. Mowday, Steers dan Porter (1979) pula mendapati komitmen mempunyai hubungan dengan sikap dan tingkah laku pekerja. Manakala Porter et al. (1974) mendapati komitmen merangkumi tiga komponen iaitu 1. kepercayaan yang kuat dan menerima matlamat organisasi, 2. kesanggupan pekerja berusaha bersungguh-sungguh demi kebaikan organisasi dan 3. hasrat pekerja untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Di samping itu, Buchanan (1974) mendapati ramai penyelidik mengaitkan komitmen dengan hubungan yang akrab antara individu dengan organisasi.

Meyer dan Allen (1991) mengembangkan konsep komitmen organisasi yang asalnya dipelopori oleh Mowday et al. (1979) dengan membahagikan komitmen organisasi kepada tiga bentuk iaitu komitmen berterusan, komitmen normatif dan komitmen afektif. Di antara ketiga-tiga bentuk konseptualisasi komitmen tersebut Meyer dan Allen (1991) mendapati komitmen afektif mempunyai pertindihan yang paling kuat dengan definisi operational sikap. Meyer et al. (2002) turut menyatakan bahawa komitmen afektif merupakan antara komponen komitmen yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kesejahteraan di tempat kerja. Justeru itu, kajian ini hanya berfokuskan kepada komitmen afektif yang berdasarkan dimensi ikatan terhadap sekolah dan dimensi positif terhadap organisasi. Dari aspek ikatan terhadap sekolah, Tengku (2010) menyatakan komitmen afektif sebagai perasaan sayang secara emosi, identifikasi dan penglibatan pekerja dalam organisasi. Hal ini menjelaskan komitmen afektif sebagai ikatan emotional (*emotional attachment*) pekerja terhadap organisasi seperti mana ikatan guru terhadap tanggungjawab dan tugas P & P di sekolah, pengenalpastian tanggungjawab dan tugas guru, dan penglibatan guru dalam kerja-kerja di sekolah dengan perasaan yang seronok. Manakala dari aspek positif terhadap organisasi pula, Begley dan Czajhe, (1993) mendapati komitmen afektif dapat menampun (*buffer*) impak negatif daripada tekanan kerja di samping dapat mengurangkan masalah kesihatan pekerja dan meningkatkan kebahagiaan atau kesejahteraan di tempat kerja. Selain itu Meyer dan Allen (1991) turut menggambarkan komitmen afektif sebagai beremosi positif terhadap organisasi.

1.4 Kepimpinan Transformasi Dan Kesejahteraan Di Tempat Kerja

Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji pengaruh secara langsung kepimpinan transformasi terhadap

kesejahteraan di tempat kerja , contohnya kajian Shin Guang Liang dan Shu Cheng Steve Chi, 2012, Wei-Chi Tsai et al., 2009, Kemakorn Chaiprasit dan Orapin Santidhirakul, 2011 dan Remus Lies et al., 2005. Kajian-kajian ini mendapati pemimpin yang cekap mengamalkan tingkah laku kepimpinan transformasi (cth: penglibatan dan membuat keputusan, stimulasi intelek, pertimbangan individu, sokongan individu. simbol amalan dan nilai profesional) dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja secara positif.

1.5 Kepimpinan Transformasi dan Komitmen Afektif

Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji pengaruh secara langsung kepimpinan transformasi terhadap komitmen afektif, seperti kajian Jamilah et al.,2013; Azman et al., 2011; Mu-Li Yang, 2012; Nguni et al., 2006; Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996. Kajian-kajian ini mendapati kecekapan pemimpin mengamalkan tingkah laku kepimpinan transformasi (cth: penglibatan dan membuat keputusan, stimulasi intelek, pertimbangan individu, sokongan individu, simbol amalan dan nilai profesional) menjadi penentu utama bagi komitmen afektif.

1.6 Kesejahteraan Di Tempat Kerja Dan Komitmen Afektif

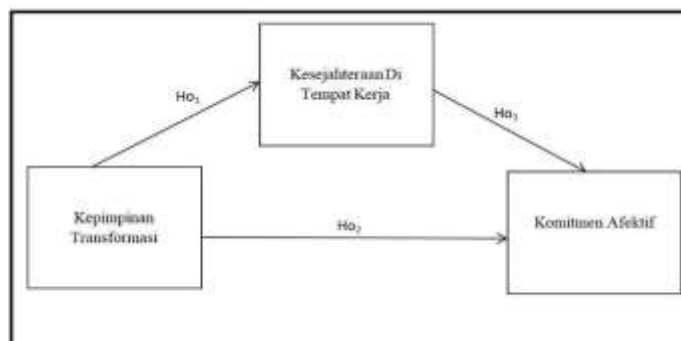
Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji pengaruh secara langsung kesejahteraan di tempat kerja terhadap komitmen afektif, seperti kajian Arménio Rego et al., 2010, Mu-Li Yang, 2012 dan Gamzey, 2013. Kajian-kajian ini menunjukkan kesejahteraan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif.

1.7 Kepimpinan Transformasi, Kesejahteraan di Tempat Kerja dan Komitmen Afektif

Hasil sorotan kajian lepas mendapati masih belum ada kajian yang melibatkan ketiga-tiga variabel tersebut. Namun terdapat beberapa kajian yang mengkaji pengaruh secara tidak langsung telah mendedahkan kesejahteraan di tempat kerja bertindak sebagai mediator dalam sorotan kajian kepimpinan organisasi. Misalnya, kajian Wei-Chi Tsai dan rakan-rakan (2009) mendapati kesejahteraan di tempat kerja (mood positif pekerja) berfungsi sebagai mediator separa terhadap hubungan antara kepimpinan transformasi dan hasil kerja. Manakala kajian Mu-Li Yang (2012) mendapati kesejahteraan di tempat kerja (kepuasan kerja) bertindak sebagai mediator penuh di antara kepimpinan transformasi (pengaruh yang ideal) dan komitmen organisasi. Selain itu, kajian Arménio Rego dan rakan-rakan (2010) turut menunjukkan kesejahteraan berfungsi sebagai mediator separa terhadap *Organizational virtuousness* dan komitmen afektif.

2. KERANGKA KONSEPTUAL

Hasil sorotan kajian digunakan untuk membentuk kerangka konseptual dalam kajian ini seperti yang ditunjukkan dalam rajah 1.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

3. TUJUAN KAJIAN

Berdasarkan huraian sorotan kajian di atas, maka kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh kesejahteraan di tempat kerja sebagai mediator terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasi dengan komitmen afektif. Justeru, hipotesis kajian ialah:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasi yang positif secara signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasi yang positif secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan di tempat kerja yang positif secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Ho4: Tidak terdapat pengaruh mediator kesejahteraan di tempat kerja secara signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasi dengan komitmen afektif.

4. METODOLOGI KAJIAN

Seramai 835 orang guru yang mewakili sejumlah 167 buah sekolah menengah kebangsaan harian telah dipilih secara rawak daripada tiga buah negeri di Utara Semenanjung Malaysia (Pulau Pinang, Kedah dan Perlis). Guru-guru yang dipilih menjadi responden mestilah berkhidmat tidak kurang daripada 5 tahun di sekolah tersebut. Rasional pemilihan ini dilakukan kerana guru dianggap mempunyai pengalaman dan memahami suasana kerja sekolah semasa. Data kajian diperolehi dengan menggunakan pendekatan soal selidik. Justeru, satu set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian telah diedarkan kepada responden. Soal selidik terjemahan Jessica Pryce-Jones (2010) mengandungi lima subskala, iaitu sumbangan guru (6 item), iklim sekolah (5 item), kepercayaan guru (5 item), penglibatan guru (4 item) dan keyakinan guru (5 item) iaitu sejumlah 25 item skala lima *Likert* digunakan untuk mengukur kesejahteraan di tempat kerja. Manakala soal selidik Anandan (2010) mengandungi tujuh subskala, iaitu penglibatan dan membuat keputusan (4 item), stimulasi intelek (5 item), memantau aktiviti sekolah (5 item), visi dan misi sekolah (5 item), sokongan individu (4 item), simbol amalan dan nilai profesional (6 item) dan sokongan pengajaran (5 item) iaitu sejumlah 34 item skala lima *Likert* digunakan untuk mengukur kepimpinan transformasi. Seterusnya, soal selidik Tengku Ahmad (2010) yang mengandungi dua subskala, iaitu ikatan terhadap sekolah (4 item) dan positif terhadap organisasi (4 item) iaitu sejumlah 8 item skala lima *Likert* digunakan untuk mengukur komitmen afektif. Hasil kajian rintis mendapati kebolehpercayaan yang meyakinkan bagi kesemua konstruk kajian dengan nilai Cronbach Alpha melebihi .8.

5. DAPATAN KAJIAN

Analisis regresi linear digunakan untuk menjawab keempat-empat hipotesis kajian ini.

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh kepimpinan transformasi yang positif secara signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja.

Jadual 1: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho₁

		Variabel Bersandar: Kesejahteraan Di Tempat Kerja				
Variabel		Sumbangan Guru (β)	Iklim Sekolah (β)	kepercayaan Guru (β)	Penglibatan Guru (β)	Keyakinan Guru (β)
Variabel Bebas						
1	PMK	.53*	.20*	.16	-.00	-.16
2	STK	.17*	.26*	.55*	-.02	-.09
3	MAS	.02	.41*	.16*	.15	-.04
4	VISI	.08	.18*	.19*	.02	-.04
5	SKI	-.02	.18	.27*	.32*	-.14
6	SAP	.09	.24*	.14	.12	.19*
7	SKP	.18*	.23*	.28*	.00	-.13
	R	.84	.41	.55	.32	.19
	R ²	.70	.17	.30	.10	.04
	R ² Terselaras	.70	.16	.30	.10	.03
	Nilai F	129.41*	33.44*	72.00*	18.42*	6.18*
	Durbin Watson	1.99	1.49	1.52	1.35	1.21

Nota: Penglibatan Dan Membuat Keputusan (PMK), Stimulasi Intelek (STK), Memantau Aktiviti Sekolah (MAS), Visi Dan Misi Sekolah (VISI), Sokongan Individu (SKI), Simbol Amalan Dan Nilai Profesional (SAP) Dan Sokongan Pengajaran (SKP)

*Signifikan pada aras keertian $p < .05$.

Dapatan daripada Jadual 1 menunjukkan bahawa dimensi-dimensi kepimpinan transformasi secara signifikan telah menyumbang sebanyak 70 peratus varians perubahan terhadap sumbangan guru, 17 peratus varians perubahan terhadap iklim sekolah, 30 peratus varians perubahan terhadap kepercayaan guru, 10 peratus varians perubahan terhadap penglibatan guru, dan 4 peratus varians perubahan terhadap keyakinan guru. Didapati ketujuh-tujuh dimensi kepimpinan transformasi yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Oleh itu hipotesis Ho₁ ditolak.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasi yang positif secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Jadual 2: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho2

Variabel	<u>Variabel Bersandar: Komitmen Afektif</u>	
	Ikatan Terhadap Sekolah (β)	Positif Terhadap Organisasi (β)
Variabel Bebas		
1 PMK	-.08	.32*
2 STK	-.06	-.02
3 MAS	.12	.03
4 VISI	-.01	-.03
5 SKI	.25*	.09
6 SAP	.03	.10
7 SKP	-.05	.27*
R	.25	.57
R ²	.06	.32
R ² Terselaras	.06	.31
Nilai F	11.33*	38.65*
Durbin Watson	1.34	1.69

Nota: Penglibatan Dan Membuat Keputusan (PMK), Stimulasi Intelek (STK), Memantau Aktiviti Sekolah (MAS), Visi Dan Misi Sekolah (VISI), Sokongan Individu (SKI), Simbol Amalan Dan Nilai Profesional (SAP) Dan Sokongan Pengajaran (SKP)
*Signifikan pada aras keertian $p < .05$.

Keputusan daripada Jadual 2 menunjukkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasi secara signifikan telah menyumbang sebanyak 6 peratus varians perubahan terhadap ikatan terhadap sekolah dan 32 peratus varians perubahan terhadap 'positif terhadap organisasi'. Didapati hanya sokongan individu yang mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap 'ikatan terhadap sekolah'. Manakala dua dimensi kepemimpinan transformasi (penglibatan dan membuat keputusan, dan sokongan pengajaran) yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap 'positif terhadap organisasi'. Oleh itu hipotesis Ho2 ditolak.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan di tempat kerja yang positif secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Jadual 3: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho3

Variabel	<u>Variabel Bersandar: Komitmen Afektif</u>	
	Ikatan Terhadap Sekolah (β)	Positif Terhadap Organisasi (β)
Variabel Bebas		
1 SG	-.01	.58*
2 IS	.09	.37*
3 KPG	.07	.25*
4 PG	.63*	.10
5 KYG	-.11	-.06
R	.63	.58
R ²	.40	.34
R ² Terselaras	.39	.34
Nilai F	108.08*	85.23*
Durbin Watson	1.82	2.02

Nota: Sumbangan Guru (SG), Iklim Sekolah (IS), Kepercayaan Guru (KPG), Penglibatan Guru (PG) dan Keyakinan Guru (KYG).
*Signifikan pada aras $p < .05$.

Dapatan daripada Jadual 3 menunjukkan dimensi-dimensi kesejahteraan di tempat kerja secara signifikan telah menyumbang sebanyak 40 peratus varians perubahan terhadap 'ikatan terhadap sekolah' dan 34 peratus varians perubahan terhadap 'positif terhadap organisasi'. Didapati hanya penglibatan guru yang mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap ‘ikatan terhadap sekolah’. Manakala, tiga dimensi kesejahteraan di tempat kerja (sumbangan guru, iklim sekolah dan kepercayaan guru) yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap ‘positif terhadap organisasi’. Oleh itu hipotesis Ho₃ ditolak.

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh mediator kesejahteraan di tempat kerja secara signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasi dengan komitmen afektif.

Keputusan analisis mediator menunjukkan terdapat empat pasangan dimensi yang memenuhi syarat model mediator Baron dan Kenny (1986) telah dihasilkan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4 hingga Jadual 7.

Jadual 4: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho₄

Variabel	Variabel Bersandar		
	Positif Terhadap Organisasi i (β)	Positif Terhadap Organisasi (Tanpa Sumbangan Guru) (β)	Positif Terhadap Organisasi (Bersama Sumbangan Guru) (β)
Variabel Bebas			
Penglibatan dan membuat keputusan	-	.32*	.08
Sokongan Pengajaran	-	.27*	.19
Variabel Mediator			
Sumbangan Guru	.58*	-	.38*
R	.58	.57	.60
R ²	.34	.32	.36
R ² Terselaras	.34	.31	.35
Nilai F	85.23*	38.65*	31.01*
Durbin Watson	1.86	1.69	1.80

*Signifikan pada aras $p < .05$.

Jadual 4 menunjukkan dimensi penglibatan dan membuat keputusan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dimensi positif terhadap organisasi tanpa sumbangan guru ($\beta = .32, p < .05$) dan tidak signifikan bersama sumbangan guru ($\beta = .08, p > .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, sumbangan guru bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara dimensi penglibatan dan membuat keputusan dengan positif terhadap organisasi. Selain itu, dimensi sokongan pengajaran juga menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap dimensi positif terhadap organisasi tanpa sumbangan guru ($\beta = .27, p < .05$) dan tidak signifikan bersama sumbangan guru ($\beta = .19, p > .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, sumbangan guru bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara dimensi sokongan pengajaran dengan positif terhadap organisasi.

Jadual 5: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho4

Variabel	Variabel Bersandar		
	Positif Terhadap Organisasi (β)	Positif Terhadap Organisasi (Tanpa Iklim Sekolah) (β)	Positif Terhadap Organisasi (Bersama Iklim Sekolah) (β)
Variabel Bebas			
Penglibatan dan membuat keputusan	-	.32*	.26*
Sokongan Pengajaran	-	.27*	.16
Variabel Mediator			
Iklim Sekolah	.56*	-	.40*
R	.56	.57	.67
R ²	.32	.32	.45
R ² Terselaras	.31	.31	.44
Nilai F	76.25*	38.65*	45.06*
Durbin Watson	1.84	1.69	1.91

*Signifikan pada aras $p < .05$.

Jadual 5: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho4

Variabel	Variabel Bersandar		
	Positif Terhadap Organisasi (β)	Positif Terhadap Organisasi (Tanpa Iklim Sekolah) (β)	Positif Terhadap Organisasi (Bersama Iklim Sekolah) (β)
Variabel Bebas			
Penglibatan dan membuat keputusan	-	.32*	.26*
Sokongan Pengajaran	-	.27*	.16
Variabel Mediator			
Iklim Sekolah	.56*	-	.40*
R	.56	.57	.67
R ²	.32	.32	.45
R ² Terselaras	.31	.31	.44
Nilai F	76.25*	38.65*	45.06*
Durbin Watson	1.84	1.69	1.91

*Signifikan pada aras $p < .05$.

Keputusan dari Jadual 5 menunjukkan dimensi penglibatan dan membuat keputusan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dimensi positif terhadap organisasi tanpa iklim sekolah ($\beta = .32, p < .05$) dan signifikan bersama iklim sekolah ($\beta = .26, p < .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, iklim sekolah bertindak sebagai mediator separa terhadap hubungan antara dimensi penglibatan dan membuat keputusan dengan positif terhadap organisasi. Selain itu, dimensi sokongan pengajaran pula menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap dimensi positif terhadap organisasi tanpa iklim sekolah ($\beta = .27, p < .05$) dan tidak signifikan bersama iklim sekolah ($\beta = .16, p > .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, iklim sekolah bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara dimensi sokongan pengajaran dengan positif terhadap organisasi.

Jadual 6: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho4

Variabel	Variabel Bersandar		
	Positif Terhadap Organisasi (β)	Positif Terhadap Organisasi (Tanpa Kepercayaan Guru) (β)	Positif Terhadap Organisasi (Bersama Kepercayaan Guru) (β)
Variabel Bebas			
Sokongan Pengajaran	-	.54*	.37*
Variabel Mediator			
Kepercayaan Guru	.51*	-	.31*
R	.51	.54	.60
R ²	.26	.29	.36
R ² Terselaras	.26	.29	.36
Nilai F	59.08*	68.72*	46.69*
Durbin Watson	1.82	1.68	1.80

*Signifikan pada aras $p < .05$.

Keputusan dari Jadual 6 menunjukkan dimensi sokongan pengajaran mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dimensi positif terhadap organisasi tanpa kepercayaan guru ($\beta = .54, p < .05$) dan signifikan bersama kepercayaan guru ($\beta = .37, p < .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, kepercayaan guru

bertindak sebagai mediator separa terhadap hubungan antara dimensi sokongan pengajaran dengan positif terhadap organisasi.

Jadual 7: Analisis regresi linear bagi menguji hipotesis Ho4

Variabel	Variabel Bersandar		
	Ikatan Terhadap Sekolah (β)	Ikatan Terhadap Sekolah (Tanpa Penglibatan Guru) (β)	Ikatan Terhadap Sekolah (Bersama Penglibatan Guru) (β)
Variabel Bebas			
Sokongan Individu	-	.25*	.06
Variabel Mediator			
Penglibatan Guru	.63*	-	.61*
R	.63	.25	.63
R ²	.40	.06	.40
R ² Terselaras	.39	.06	.39
Nilai F	108.08*	11.33*	54.45*
Durbin Watson	1.82	1.34	1.82

*Signifikan pada aras $p < .05$.

Keputusan dari Jadual 7 menunjukkan dimensi sokongan individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dimensi ikatan terhadap sekolah tanpa penglibatan guru ($\beta = .25, p < .05$) dan tidak signifikan bersama penglibatan guru ($\beta = .06, p > .05$) serta nilai koefisien beta (β) berkurangan. Oleh itu, penglibatan guru bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara dimensi sokongan individu dengan ikatan terhadap sekolah. Dapatan daripada Jadual 4 hingga Jadual 7 menunjukkan terdapat pengaruh mediator kesejahteraan di tempat kerja terhadap hubungan kepimpinan transformasi dengan komitmen afektif. Maka hipotesis Ho4 ditolak.

6. PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI KAJIAN

Dapatan kajian ini telah membuktikan satu model mediator yang kukuh antara kepimpinan transformasi, kesejahteraan di tempat kerja dan komitmen afektif dalam persekitaran organisasi sekolah serta menyokong kajian-kajian empirikal Wei-Chi Tsai et al., 2009 ; Mu-Li Yang , 2012 ; Arménio Rego et al., 2010 ; Shin Guang Liang dan Shu Cheng Steve Chi , 2012 bahawa amalan kepimpinan transformasi pengetua dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja bagi guru dari segi sumbangan guru terhadap sekolah, iklim sekolah yang positif, kepercayaan guru, penglibatan guru dan keyakinan guru (Jessica Pryce-Jones, 2010). Hal ini kerana amalan kepimpinan transformasi pengetua yang menggalakkan penglibatan guru dalam membuat keputusan, memantau aktiviti sekolah, memberi sokongan individu dan sokongan pengajaran dan sebagainya dapat mewujudkan rasa sejahtera guru bekerja di sekolah kerana guru berasa sumbangan guru dihargai, kebajikan guru mendapat perhatian dan kerja guru mendapat bantuan dan sokongan daripada pengetua. Selain itu, dapatan juga menunjukkan bahawa amalan pengetua yang memberi sokongan individu guru, sokongan pengajaran dan menggalakkan penglibatan dalam membuat keputusan dapat meningkatkan komitmen afektif dari segi ikatan guru terhadap sekolah dan tingkah laku positif guru terhadap organisasi Meyer et al. (2002). Keadaan ini berlaku kerana guru berasa pengetua prihatin dan menghargai sumbangan guru terhadap sekolah, maka sebagai balasan guru akan bekerja dengan penuh komited. Seterusnya dapatan kajian menunjukkan bahawa, pengetua perlu berusaha mewujudkan perasaan kesejahteraan di tempat kerja dalam kalangan guru sebagai pengantara yang lebih berkesan dalam meningkatkan komitmen afektif organisasi sekolah. Hal ini kerana kesejahteraan di tempat kerja menyebabkan guru bekerja secara mood positif dan emosi positif (Seligman, 2002; Lu ,2001; Argle, 1987; Diener dan Larsen, 1993) yang dapat membentuk perasaan dan tingkah laku positif guru terhadap kerja seperti berminat dalam kerja, berasa kerja yang dilakukan itu berbaloi, berasa kerja guru memberi impak di dunia, menyukai rakan sekerja, mempercayai diri guru adalah efisien dan efektif, sedia mendengar teguran dan berasa selamat di tempat kerja (Jessica Pryce-Jones,2010).

Hakikatnya, kesejahteraan di tempat kerja memberi implikasi kepada pengurusan dan kepimpinan sekolah bahawa, memimpin secara psikologi positif guru perlu diberi perhatian yang serius kerana ia membawa pemikiran yang positif guru terhadap pengetua dan organisasi yang menyebabkan guru berasa seronok dan sayang serta terhutang budi terhadap organisasi sekolah. Kesannya guru ingin membalas jasa pengetua yang telah memberi layanan yang baik kepada mereka dengan cara menunjukkan komitmen afektif yang tinggi dalam kerja. Hal ini selari dengan perasaan ‘obligasi’ yang dinyatakan dalam teori pertukaran sosial Blau (1964) bahawa, apabila seseorang melakukan kebaikan kepada orang lain maka akan wujud jangkaan balasan masa hadapan terhadap kebaikan tersebut. Justeru itu, pengetua selaku pemimpin sekolah perlu menyusun pelbagai strategi bagi menambat hati agar guru terus menyumbangkan perkhidmatan mereka dengan hati yang rela dan cukup prihatin. Kajian ini mencadangkan agar para pengetua dapat mengamalkan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif bagi menggalakkan guru menjana idea, kritikan, cadangan dan pertanyaan yang berhubung dengan aktiviti-aktiviti di sekolah. Selain itu, pengetua perlu mengamalkan langkah-langkah yang dapat merangsangkan sikap komunikasi terbuka antara guru dengan pengetua ialah mengurangkan amalan pengurusan melalui memo atau fail sebaliknya memperuntukkan masa yang lebih untuk berbual dan bertanya khabar, membezakan waktu berinteraksi sebagai pengetua dan sebagai kawan melalui pengurusan autokratik meluangkan masa berbincang masalah sekolah, meluahkan perasaan secara terbuka dan memberi panduan dan bimbingan kepada guru dalam tugas dan memberikan maklum balas secara individu kepada guru tentang prestasi kerja mereka melalui ganjaran atau hukuman. Hubungan secara terbuka ini pasti dapat mewujudkan rasa kesejahteraan di tempat kerja.

7. KESIMPULAN

Dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa kesejahteraan di tempat kerja mempunyai impak yang positif terhadap kepimpinan transformasi pengetua dan komitmen afektif organisasi. Justeru, pengetua harus bijak mengurus sekolah secara berkesan dengan mengamalkan gaya-gaya kepimpinan transformasi yang dapat membangunkan kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja pula memberi semangat dan tenaga kepada guru (Jessica Pryce-Jones, 2010) dalam meningkatkan komitmen afektif organisasi. Hasilnya guru sanggup berkorban masa dan tenaga dengan rela hati dan prihatin serta sanggup memberi komitmen afektif yang tinggi dalam usaha merancang dan melaksanakan P&P. Hal ini kerana dalam jiwa guru telah terbentuk ikatan terhadap sekolah dan juga sentiasa bersikap positif terhadap organisasi. Perkara ini menjadi nadi peningkatan kecemerlangan akademik murid yang menjadi matlamat utama penambahbaikan organisasi sekolah. Akhir sekali pengkaji mencadangkan satu kajian lanjutan yang melibatkan variabel kesejahteraan di tempat kerja, kepimpinan transformasi budaya sekolah dan tingkah laku inovatif guru.

RUJUKAN

- Anandan Kuppan. (2009). Pengaruh Efikasi Kendiri dan Kolektif Guru Terhadap Hubungan Kepimpinan Transformasi Sekolah Dengan Komitmen Kualiti Pengajaran. Tesis PhD, USM.
- Argyle, M. (1987). *The experience of happiness*. London: Methuen.
- Arménio Rego, Neuza Ribeiro, Miguel Pina e Cunha, & Jorge Correia Jesuino (2010). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research* 64. 524–532
- Azman Ismail, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad & Murnirah Hanim Yusuf . (2011). An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal Volume 2*. pp. 89-107 ISSN: 1309- 2448.
- Baron, R. A., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variabel distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional/transformational leadership transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52, 130–139.
- Bateman, T. & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 95-112.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552–556.
- Blau, P. (1964) *Exchange and power in social life* (New York: Wiley).
- Boonchong Chawsithiwong. (2007). Happy Workplace. *Journal of Society and development*. Dic v. 9(2): 61-93.
- Buchanan, B., II. (1974). “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations”. *Administrative Science Quarterly*, 1974. 19, 533-546.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well being. In: M. Lewis & J. M. Haviland (Eds), *Handbook of Emotions* (pp. 404–415). New York: Guilford Press.
- Diener, E.; Sandvik, E.; Pavot, W. and Gallagher, D. (1991). "Response artifacts in the measurement of subjective well-being", *Social Indicators Research* 24(1): 35–56.
- Erica. L. C. (2009). Happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being, Thesis Degree of Masters of Science. Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.
- Gamze Y. Tarcan. (2013). Transformational Leadership, Job Satisfaction Organizational Commitment, Organizational Trust In Turkish Public Hospitals. Northeast Decision Sciences Institute Annual Meeting Proceedings.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review* 25: 161-178.
- Haidt, J. (2006). *The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom*. New York: Basic Books.
- Jamilah Othman, Kabeer Abdullahi Mohammed & Jeffery Lawrence D' Silva. (2013). Does a Transformational and Transactional Leadership Style Predict Organizational Commitment among Public University Lecturers in Nigeria? *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 1; ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025. Canadian.
- Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jessica Pryce-Jones, (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*, Wiley-Blackwell. iOpener, Oxford, United Kingdom. ISBN: 978-0-470-74946-3 (Paperback)
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755–768.
- Kemakorn Chaiprasit & Orapin Santidhirakul (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 25, 189 – 200.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2005), "A review of transformational school leadership research 1996-2005", *Leadership and Policy in Schools*, Vol. 4 No. 3, pp. 177-99.
- Leithwood, K., & Jantzi, D & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. UK: Open University Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). Transformational school leadership effects. *School Effectiveness and School Improvement*, 10, 451 – 479.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999a). Transformational school leadership effects: A replication. *School Effectiveness and School Improvement*, 10(4), 451-479.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). Transformational school leadership effects: A replication. *School Effectiveness & School Improvement*, 10(4), 451-479.
- Leithwood, K., Begley, P.T., & Cousins, J.B. (1994). *Developing expert leadership for future schools*. London: Falmer Press.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. and Hopkins, D. (2006a). *Successful School Leadership what it is and how it influences pupil learning*. London, DfES Research Report 800.
- Leithwood, K., Tomlinson, D., & Genge, M. (1996). Transformational school leadership. In K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger, & A. Hart (Eds.), *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 785-840). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Fernandez, A. (1994). Transformational leadership and teachers' commitment to change. In J. Murphy & K. S. Louis (Eds.), *Reshaping the principalship* (pp.77-98). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lu, L. (2001), Understanding happiness: A look into the Chinese folk psychology, *Journal of Happiness Studies* 2, pp. 407–432.
- Matthews, G., Davies, D. R., & Lees, J. L. (1990). Arousal, extraversion, and individual differences in resource availability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 150–168.
- Meyer JP, Stanley D, Herscovich L and Topolnytsky L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J Vocat Behav* 61:20–52.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mortimore, P. and Whitty, G. (1997) *Can School Improvement Overcome the Effects of Disadvantage?* Institute of Education. University of London.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mu-Li Yang (2012), Transformational Leadership And Taiwanese Public Relations Practitioners' Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Social Behavior And Personality*, 2012, 40(1), 31-46.
- 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. <http://doi.org/c87>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leadership behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22, 259-298. <http://doi.org/c88>
- Po-Keung Ip. (2008). *Developing a Concept of Workplace Well-Being for Greater China*. @ Springer Science+Business media B.V.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Remus Ilies, Frederick P. Morgeson, Jennifer D. Nahrgang. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being:

- Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly* 16 (2005) 373–394.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Scott, C. and Dinham, S. (2003), “The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction”, *Journal of Educational Administration*, Vol. 41 No. 1, pp. 74-86.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000), *Positive Psychology: An Introduction*, *American Psychologist*, Vol. 53, No. 1, pp. 5-14.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press. New York. p. 40-41.
- Shin Guang Liang, Shu Cheng & Steve Chi (2012). Transformational Leadership and Follower Task Performance: The Role of Susceptibility to Positive Emotions and Follower Positive Emotions. *Journal Bus Psychol*. DOI 10.1007/s10869-012-9261-x. Springer Science+Business Media, LLC.
- Tengku Ahmad Badrul Shah Raja Hussin (2010). *Kesan Kepemimpinan Etika Terhadap Komitmen Afektif Dan Penglibatan Kerja Serta Peranan Tanggapan Sokongan Organisasi Sebagai Mediator*. Tesis PhD USM. Pulau Pinang.
- Wayne, S.J., Shore, L. M., Bommer, W.H. & Tetrick, I.e. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of applied psychology* 87(3): 590-598. S. et al. 2002
- Wofford, J. C., Goodwin, V. L., & Whittington, J. L. (1998). A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transactional leadership. *The Leadership Quarterly*, 9, 55–84.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

PANDEMIK COVID-19: DINAMIKA DAN KREATIVITI PEDAGOGI GURU PEMANGKIN PELIBATAN MURID DALAM PDPR

Goh Jia Haur

*Sekolah Menengah Kebangsaan Clifford
Kuala Kangsar, Perak*

Khairulamri Sulaiman

*Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar
Kuala Kangsar, Perak*

ABSTRAK

Sektor pendidikan adalah salah satu sektor yang mengalami perubahan yang sangat terkesan akibat Pandemi COVID-19. Peralihan mendadak kaedah pedagogi bersemuka ke pedagogi dalam talian menuntut komitmen yang sangat tinggi daripada pelbagai pihak termasuklah murid, ibu bapa, guru dan masyarakat. Faktor ketidakpastian dan kehilangan kawalan terhadap pelibatan murid dalam pembelajaran di rumah merupakan cabaran baharu kepada pihak sekolah khususnya guru. Pandemi COVID-19 menuntut komitmen yang sangat tinggi daripada guru terutamanya dalam aspek pedagogi yang perlu memastikan tiada murid yang tercicir, asas pembelajaran dipenuhi dan sosioemosi murid diutamakan. Makalah ini bertujuan untuk memberi gambaran mengenai perubahan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dalam talian yang dijalankan oleh seorang guru Matematik dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dalam usaha untuk mengatasi gangguan proses pengajaran dan pembelajaran yang disebabkan oleh wabak COVID-19. Pedagogi guru yang dinamik dan penggunaan pelbagai medium pembelajaran telah dapat menarik pelibatan murid secara aktif dalam Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR).

KATA KUNCI

Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah; Pengajaran dan pembelajaran dalam talian; Pelibatan murid

1. PENGENALAN

1.1 Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR)

Menurut Piaget (1954), setiap individu akan sentiasa mencuba untuk memahami dan mengadaptasi perubahan yang berlaku di persekitaran. Seseorang guru perlu sentiasa memahami perubahan persekitaran yang berlaku kepada murid-murid supaya boleh mengubah strategi PdPR dari semasa ke semasa. Vygotsky (1962) mengatakan bahawa pemahaman kanak-kanak tentang dunia dibentuk oleh budaya, komuniti dan interaksi sosial mereka. Para guru perlu memperbaiki komunikasi dengan ibu bapa dan murid, supaya kadar pelibatan murid dalam PdPR akan ditingkatkan. Menurut Kolb (1984), pembelajaran ialah proses di mana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Seseorang guru mampu memperbaiki PdPR dari semasa ke semasa melalui transformasi pengalaman dengan meningkatkan keupayaan untuk berubah dengan pantas mengikut keadaan semasa.

Sejak Mac 2020, takwim sesi persekolahan di Malaysia mengalami perubahan yang drastik ekoran penularan wabak COVID-19. Pengajaran dan pembelajaran (PdP) secara bersemuka tidak dapat dilaksanakan secara berterusan kerana sekolah terpaksa ditutup bagi tempoh tertentu untuk mengekang penularan wabak Covid-19. Bagi menjamin kelangsungan pendidikan di Malaysia Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan PdPR. Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR) ialah pengajaran dan pembelajaran (PdP) yang dijalankan di rumah atau pusat komuniti atau di mana-mana tempat yang relevan. PdPR boleh dijalankan dalam talian, luar talian atau *off-site* dengan berstruktur dan terancang. PdPR juga boleh dilaksanakan dengan menggabungkan tiga kaedah tersebut. Terdapat dua kaedah PdPR yang utama iaitu pembelajaran menggunakan modul dan pembelajaran berasaskan projek. Kebanyakan guru melaksanakan pembelajaran menggunakan modul bagi memudahkan murid mempelajari semua Standard Kandungan dan Standard Pembelajaran untuk memenuhi keperluan penjajaran kurikulum. Modul yang dihasilkan oleh guru ini juga boleh digunakan secara dalam talian atau di luar talian.

1.2 Pengajaran dan Pembelajaran Dalam Talian

Apabila murid mempunyai capaian internet dan peranti yang boleh belajar secara *real time* bersama-sama dengan guru, pengajaran dan pembelajaran secara dalam talian dapat dilaksanakan. PdPR dalam talian dilihat sebagai alternatif pembelajaran norma baharu yang terbaik untuk menggantikan PdP bersemuka. PdPR dalam talian memerlukan murid menggunakan peranti berskrin seperti komputer, komputer riba, tablet atau telefon pintar dalam tempoh layar tertentu. Para guru dicadangkan agar melaksanakan PdPR berdasarkan tempoh layar maksimum mengikut umur dengan merujuk kepada panduan daripada The American Academy of Pediatrics (AAP) dan World Health Organization (WHO). Tempoh waktu layar sehari yang dicadangkan bagi menengah rendah ialah 2 hingga 3 jam sehari manakala bagi menengah atas ialah 3 hingga 4 jam (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2020). Guru perlu menetapkan tempoh masa layar yang relevan dengan mengambil kira pandangan ibu bapa, penjaga atau murid.

2. ISU DAN CABARAN

2.1 Pelibatan Murid

Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dikuatkuasakan berikutan peningkatan kes COVID-19. Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR) menjadi kaedah terbaik dalam memastikan murid dapat terus belajar apabila pembelajaran secara bersemuka tidak dapat dijalankan. Bagaimanapun, pelaksanaan PdPR dalam talian adalah kurang berkesan berikutan pelibatan murid yang kurang memberangsangkan. Terdapat murid yang tidak mempunyai kemudahan peranti dan akses internet. Bagi menangani isu murid yang mempunyai masalah kemudahan peranti dan akses internet, pengkaji melaksanakan PdPR secara luar talian bagi golongan murid tersebut. Pengkaji menyediakan modul pembelajaran dan murid atau ibu bapa murid akan mengambil modul tersebut di pondok pengawal sekolah. Apabila murid telah menyiapkan modul tersebut murid atau ibu bapa murid akan menghantar kembali hasil kerja murid di pondok pengawal. Pengkaji akan mengambil balik modul tersebut untuk menilai hasil kerja murid.

2.2 Pelaksanaan PdPR Dalam Talian

Pada awal pelaksanaan PdPR, pengkaji menggunakan kaedah *flipped classroom* dengan menggunakan video pembelajaran guru lain. Pengkaji juga melaksanakan pembelajaran berasaskan projek secara dalam talian dan luar talian. Kedua-dua kaedah ini memberi impak yang positif di mana kehadiran murid adalah tinggi dan murid memberi komitmen yang amat memuaskan. Namun begitu kehadiran murid semakin lama semakin berkurangan. Pengkaji melakukan perubahan dengan menghasilkan video pembelajaran sendiri untuk diberikan bersama dengan modul kepada murid menerusi mesej *WhatsApp*, *Telegram* dan *Google Classroom*. Menurut Tamu, Hulukati dan Djakaria (2020), penggunaan modul dan video secara serentak sebagai sumber pembelajaran dapat merangsang deria penglihatan dan pendengaran murid. Pengkaji mengubah strategi di mana pengkaji melaksanakan PdPR dalam talian dengan membimbing murid menggunakan modul dan video pada masa yang sama. Kadar penghantaran tugas modul oleh murid di *Google Classroom* dan kehadiran murid dalam *Google Meet* semasa PdPR dijalankan telah meningkat.

Setelah pihak sekolah mengubah jadual waktu PdPR dari 4 jam sehari kepada 6 jam sehari, kehadiran murid dalam talian kembali merosot. Pengkaji membuat perubahan dengan mempelbagaikan aktiviti PdPR dalam talian. Pengkaji menggunakan beberapa aplikasi seperti *ClassPoint*, *Breakout Rooms* dan *Jamboard* serta laman sesawang *Wheel of Names* pada hari yang berlainan untuk menarik minat murid untuk melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti PdPR dalam talian. Kehadiran murid telah meningkat dan kadar penghantaran tugas di *Google Classroom* adalah hampir 100%.

2.3 Peranan Ibu Bapa dan Murid

Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) dijalankan untuk memperoleh gambaran tentang tahap penguasaan murid di samping memberi maklum balas tentang pengajaran guru (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019). Pengkaji melaksanakan PBD semasa PdPR dalam talian dijalankan. Pengkaji membuat panggilan kepada ibu bapa atau penjaga murid setelah mendapati murid yang mempunyai kemudahan peranti dan capaian internet tidak hadir

semasa PdPR dalam talian. Berdasarkan respon ibu bapa dan murid didapati berlaku lambakan latihan yang perlu diselesaikan oleh murid setelah tamat sesi persekolahan.

Berdasarkan maklumat tersebut pengkaji mengubahsuai modul yang disediakan untuk PdPR dalam talian dengan meminimumkan bilangan soalan yang perlu dijawab oleh murid. Jumlah latihan yang diberi mampu diselesaikan oleh murid dalam waktu tutorial. Kehadiran murid ke PdPR dalam talian telah meningkat kerana pengkaji mendapati bahawa muatan maklumat atau *information load* bagi bahan modul harus disesuaikan mengikut keupayaan murid belajar secara dalam talian dari semasa ke semasa.

Faktor sosioemosi murid harus diberi perhatian kerana cara komunikasi guru dengan murid boleh mengubah iklim pembelajaran dalam talian. Apabila pengkaji berkomunikasi dengan lebih kerap dengan ibu bapa dan murid, ibu bapa dan murid berasa guru mereka adalah prihatin dan mengambil berat tentang pembelajaran murid. Kesannya murid telah berubah daripada seorang murid yang ponteng kelas dalam talian kepada seorang murid yang suka melibatkan diri secara aktif semasa sesi PdPR dalam talian.

3. KESIMPULAN

Krisis pandemik COVID-19 telah memaksa warga pendidik membuat tindakan yang drastik untuk menukarkan proses pengajaran dan pembelajaran daripada pendekatan bersemuka kepada pendekatan dalam talian. Pada peringkat awal pelaksanaan PdPR pengkaji hanya mempunyai pengetahuan yang sedikit mengenai aplikasi teknologi yang boleh digunakan dalam PdPR. Setelah mendisiplinkan diri meneroka pelbagai aplikasi teknologi pendidikan, pengkaji telah dapat mengenalpasti kaedah untuk memilih aplikasi yang sesuai dengan keupayaan dan minat murid. Pengkaji telah menggunakan setiap aplikasi baharu sekurang-kurangnya dalam tiga kali sesi PdPR untuk melihat impaknya. Pengkaji mendapati kadar pelibatan murid dalam kelas PdPR secara dalam talian dapat ditingkatkan melalui penggunaan aplikasi yang mudah digunakan, penggunaan data internet yang minimum, mengurangkan bilangan dan tahap kesukaran soalan, menghubungi ibu bapa dan murid dengan lebih kerap serta menggabungkan pendekatan dalam talian dan luar talian.

PENGHARGAAN

Sumbangan penajaan yang diluluskan oleh Encik Roslee bin Abdul Wahab, Timbalan Pegawai Pendidikan Daerah (Pembelajaran), Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar bagi membiayai penyertaan makalah refleksi perkongsian pakar ini adalah sangat dihargai.

Pengkaji ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada mentor, Encik Khairulamri bin Sulaiman, Pegawai *School Improvement Specialist Coaches* (SISC+) Sains Sosial Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar atas bimbingan berharga terhadap makalah ini.

Pengkaji juga ingin mengucapkan terima kasih kepada ketua jabatan, Tuan Haji Roslan bin Muhammad, Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Clifford, Kuala Kangsar dan pembimbing, Ecik Wan Badli Shah bin Wan Zainal, Penolong Kanan Pentadbiran Sekolah Menengah Kebangsaan Clifford Kuala Kangsar atas sokongan mereka terhadap makalah ini.

RUJUKAN

Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019. Panduan Pelaksanaan Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) Edisi Ke-2.

Kementerian Pendidikan Malaysia, 2020. Manual Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Piaget, J. (1954). *The Construction of Reality in the Child*. New York: Basic Books.

Tamu, S.D., Hulukati, E. & Djakaria, I. (2020). Pengembangan Modul dan Video Pembelajaran Matematika Persiapan Ujian Nasional pada Materi Dimensi Tiga. *Jambura Journal of Mathematics Education*. 1. 21-31.

Vygotsky, L.S. (1962). *Thought and Language*. Cambridge, MA: MIT Press.

APC46

KESAN PENGAJARAN BERBANTUKAN MODUL PENGAJARAN BERASASKAN FASA PEMBELAJARAN VAN HIELE BERBANTUKAN ORIGAMI (RUVHO) DAN KEBERKESANANNYA TERHADAP PENCAPAIAN MURID TAHUN 3 DALAM TOPIK RUANG

Mutharasan S Sellaya @ Sellaiiah
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia
mutharasan33@gmail.com

ABSTRAK

Pengetahuan geometri dan ruang adalah penting bagi murid sekolah rendah. Namun begitu, mereka mengalami kesukaran untuk memahami dan mempelajari topik tersebut. Tujuan kajian adalah untuk membangun dan menguji keberkesanan modul pengajaran berasaskan fasa pembelajaran Van Hiele berbantuan origami (RUVHO) terhadap pencapaian murid Tahun 3 dalam topik ruang. Modul dibangunkan menggunakan model ADDIE berasaskan lima fasa pembelajaran van Hiele iaitu informasi, orientasi terarah, penjelasan, orientasi bebas dan integrasi berbantuan origami. Kajian ini menggunakan reka bentuk kuasi eksperimen dengan menggunakan ujian pra dan pasca. Kumpulan rawatan dan kawalan terdiri daripada 35 orang murid setiap kumpulan dari dua buah sekolah rendah di daerah Larut Matang dan Selama. Ujian- t sampel bebas dan sampel bersandar digunakan untuk menguji hipotesis nul. Hasil kajian mendapati kumpulan murid yang diajar menggunakan modul RUVHO telah menunjukkan peningkatan pencapaian dalam topik ruang yang signifikan berbanding dengan murid kumpulan kawalan.

KATA KUNCI

Fasa pembelajaran van Hiele, pendekatan pembelajaran Origami, pencapaian dalam topik ruang.

1. PENGENALAN

Pendidikan Matematik merupakan asas yang sangat penting bagi memastikan pembangunan sesebuah negara tercapai. Pencapaian murid dalam bidang matematik di peringkat antarabangsa dapat menentukan kedudukan sebenar negara di arena global. Prestasi Malaysia dalam TIMSS dan PISA kurang memuaskan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016b). Kedudukan murid Malaysia dalam TIMSS telah menurun dari tahun 1999 hingga 2007 (Chien & Lajium, 2016). Selain itu, pelajar Malaysia menduduki di bahagian ketiga bawah di kalangan semua negara yang mengambil bahagian dalam PISA 2009 dan 2012 (Provasnik et al., 2016). Keputusan PISA terkini pada 2018 menunjukkan pelajar Malaysia menduduki tempat di bawah purata OECD dalam ketiga-tiga bidang termasuk Bacaan, Matematik dan Sains (OECD, 2019).

Berdasarkan keputusan PISA 2018, walaupun pencapaian pelajar meningkat dari 2009 - 2018 tetapi hanya 54% mencapai tahap kecekapan kedua berbanding purata antarabangsa 76%. Pencapaian pelajar Malaysia hanya berada pada tahap pengetahuan, mengenal pasti dan mentafsir

matematik mudah berbanding pencapaian pelajar Singapura yang telah mencapai Tahap 4 dalam Literasi Matematik dan Tahap 3 dalam Celik Bacaan dan Literasi Saintifik (OECD, 2019). Dalam TIMSS 2019, pencapaian dalam bidang nombor (458), algebra (456), geometri (466) dan data dan kebarangkalian (457). Walaupun pencapaian geometri serta data dan kebarangkalian telah menunjukkan peningkatan berbanding TIMSS 2015 tetapi pencapaian tersebut jauh lebih rendah berbanding skor negara jiran Singapura yang berada di kedudukan pertama dalam senarai negara peserta TIMSS 2019 dengan skor dalam topik data dan kebarangkalian (620), diikuti dengan algebra (619) dan geometri (619) dan nombor (611) (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2020).

Penggunaan fasa Van Hiele dalam pembelajaran geometri dapat mempertingkatkan pencapaian murid dalam geometri (Idris, 1999; Chew & Idris, 2012). Kandungan pembelajaran topik geometri boleh disusun secara sistematik dengan merujuk kepada fasa-fasa Van Hiele iaitu informasi, orientasi terarah, eksplisitasi, orientasi bebas dan integrasi (Abdullah & Zakaria, 2013).

Dalam kajian ini, origami digunakan sebagai alat bantu belajar matematik bagi topik geometri. Kaedah lipatan membantu perkembangan psikomotor dalam diri kanak-kanak dan membantu perkembangan keupayaan kognitif (Katrin & Yuri Shumakov, 1999). Penggunaan origami dalam pengajaran dan pembelajaran dapat membantu pembelajaran konstruktivisme di kalangan murid (Sze, 2004). Origami boleh membantu murid menggunakan pelbagai deria apabila belajar. Murid dapat memahami kandungan pengajaran dan pembelajaran dengan berkesan menggunakan origami. Oleh kerana origami memberi peluang kepada murid-murid dari pelbagai kecerdasan, maka seluruh murid dapat mencapai objektif pembelajaran.

Menurut kajian Rizkianto, Zulkardi dan Darmawijaya (2013) serta Browning, Edson, Kimani & Aslan-Tutak (2014) menyatakan bahawa murid belajar geometri hanya dengan kaedah menghafal ciri-ciri bentuk geometri. Ini menyebabkan murid tidak dapat memahami konsep sebenar bentuk geometri dan murid gagal mengaitkan ciri-ciri geometri dalam kehidupan seharian.

Kajian Bishop (1986) dan Zilkova (2017) menunjukkan penggunaan istilah geometri yang kurang tekal menyebabkan murid mempunyai miskonsepsi dalam pembelajaran geometri. Dapatan kajian Susilawati, Didi, & Jarnawi (2017) dan Sulistiowati, Herman dan Jupri (2019) menyatakan murid menghadapi masalah untuk melakukan visualisasi tentang geometri dalam pembelajaran geometri. Ini adalah kerana keupayaan murid untuk membuat visualisasi bagi setiap individu adalah berbeza dan bergantung kepada pengalaman dan pengetahuan sedia ada murid.

Pembelajaran menarik minat murid apabila ia melibatkan mereka secara langsung dalam aktiviti pembelajaran dan memberi keseronokan. Kebanyakan murid melihat origami sebagai satu permainan. Kemahiran yang mudah dan mempunyai prosedur yang sistematik memberi peluang untuk belajar kepada murid pelbagai gaya pembelajaran (Kubinova, M., Novotna, J., & Littler, G. H., 2017). Kajian menunjukkan bahawa murid-murid dapat menguasai kemahiran apabila mereka dapat menyelesaikan lipatan. Mereka suka tunjuk dan mengajar bentuk origami tersebut kepada orang lain dan menikmati keseronokan kerana dapat kepuasan berkongsi kejayaan mereka dengan orang lain. Murid membuka lipatan dan melipat kembali sehingga mereka dapat artifak yang sempurna. Mereka berbangga dengan kerja mereka sendiri dan bukan pujian dari guru (Pope, 2002; Ainissa, 2015; Kubinova et al., 2017 & Maggy, 2019).

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN MODEL KAJIAN

Kajian ini terbahagi kepada dua fasa iaitu fasa pembangunan modul dan fasa pengujian modul.

Fasa pembangunan modul RUVHO ialah pembangunan modul dengan menggunakan model ADDIE. Setelah proses pembangunan modul selesai, proses menganalisis kesahan dan kebolehpercayaan modul RUVHO dilaksanakan supaya modul yang dibangunkan sejajar dan mampu mencapai objektif yang telah ditetapkan. Fasa pengujian keberkesanan modul RUVHO dilaksanakan dengan menggunakan ujian pra dan ujian pos. Reka bentuk ini melibatkan dua kumpulan yang berlainan. Pencapaian kedua-dua kumpulan ini dibanding melalui ujian pencapaian.

Pembinaan modul merangkumi lima fasa utama iaitu analisis, reka bentuk, pembangunan, pelaksanaan dan penilaian. Modul yang dibangunkan dirintis sebelum digunakan pada kajian sebenar. Data menunjukkan modul ini mempunyai kesahan yang tinggi (Tahap penguasaan 90.4 peratus, indeks kesahan kandungan = 0.95) dan kesahan kandungan kebolehpercayaan yang baik (alpha Cronbach = 0.97). Modul akhir yang lengkap seterusnya diuji keberkesananannya terhadap pencapaian murid dalam topik ruang.

Kajian ini terdiri daripada dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah tidak bersandar kajian ini ialah kaedah pengajaran berasaskan fasa pembelajaran Van Hiele berbantuan origami dan pembelajaran kaedah pengajaran konvensional manakala pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini pula ialah pencapaian topik ruang. Rancangan Pengajaran dalam modul RUVHO direkabentuk berdasarkan teori Van Hiele.

Teori Van Hiele dikembangkan oleh Pierre Marie Van Hiele dan Dina Van Hiele-Geldof sekitar tahun 1950-an telah diakui di peringkat antarabangsa dan memberi pangaruh yang kuat dalam pembelajaran geometri di sekolah. Untuk membantu murid meningkat dari satu tahap ke tahap yang berikutnya, pasangan van Hiele menyarankan lima fasa pembelajaran iaitu informasi, orientasi berpandu, eksplisitasi, orientasi bebas dan integrasi (van Hiele-Geldof & van Hiele, 1959/1984, Hiele, 1999).

Banyak kajian telah dijalankan berkaitan keberkesanan fasa pengajaran dan pembelajaran teori Van Hiele. Beberapa kajian lepas telah menunjukkan bahawa pengajaran berasaskan fasa dengan menggunakan manipulatif dapat meningkatkan tahap pemikiran murid. Abdullah dan Zakaria (2013) dalam kajiannya menjalankan pengajaran dan pembelajaran geometri tingkatan 2 berdasarkan fasa van Hiele menggunakan Perisian Geometer's SketchPad (GSP). Kumpulan rawatan menunjukkan pencapaian yang baik dan tahap pemikiran geometri yang lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan. Kajian Chew dan Lim (2013) menunjukkan bahawa terdapat peningkatan yang ketara dalam tahap pemikiran geometri van Hiele murid tentang semua poligon sekata selepas pengajaran berasaskan fasa dengan menggunakan GSP. Terdapat 6 rancangan pengajaran berkaitan topik ruang dalam modul RUVHO.

Kajian ini turut mengintegrasikan teori berkaitan teori model kognitif Duval. Keberkesanan penggunaan origami dalam modul RUVHO diterangkan menggunakan model kognitif Duval. Ahli psikologi Perancis Duval mendekati geometri dari sudut kognitif dan persepsi. Sebagai contoh, dalam (Duval, 1995 h145 - h147), dia menyediakan sumber analitik dalam bentuk kerangka terperinci untuk menganalisis semiotik lukisan geometri. Dalam kerangka ini, dia mengenalpasti empat "pemahaman kognitif" iaitu pemahaman persepsi, pemahaman berurutan, pemahaman diskursif dan pemahaman operasi.

Di samping merujuk kepada aktiviti lukisan geometri, Duval (1998 h38 - h39) telah melangkah lebih lanjut dan mencadangkan penaakulan geometri melibatkan tiga jenis proses kognitif yang memenuhi fungsi epistemologi tertentu. Proses kognitif ini adalah:

- proses visualisasi, contohnya representasi visual tentang pernyataan geometri, atau eksplorasi heuristik situasi geometri yang kompleks.
- proses pembinaan (menggunakan alat)
- proses penaakulan - terutamanya proses membuat pertimbangan logik berasaskan faktor, sebab dan akibat untuk pengembangan pengetahuan, sebagai bukti.

Duval berpendapat, “ketiga-tiga proses kognitif ini saling berkaitan dan perkaitan ini diperlukan secara kognitif untuk penguasaan dalam geometri” (Duval, 1998 h38).

Maka dalam modul RUVHO aktiviti origami yang dilaksanakan dalam setiap pengajaran memberi peluang kepada murid melalui proses visualisasi, proses pembinaan dan proses penaakulan seperti yang dicadangkan oleh Duval. Ketiga-tiga proses berlaku semasa murid membuat aktiviti origami. Semasa melalui proses visualisasi, murid dapat menggambarkan objek geometri berdasarkan penerangan lisan dan sebaliknya serta dapat menjelaskan objek geometri berdasarkan penerangan lisan dan sebaliknya. Proses pembinaan pula membantu murid membina objek geometri berdasarkan ciri-cirinya dengan menggunakan aktiviti origami. Sementara semasa murid melaksanakan proses penaakulan murid mengenalpasti konsep-konsep geometri, menentukan perkaitan antara konsep-konsep geometri, menjelaskan hubungan antara konsep geometri dan menjelaskan alasan-alasan yang diperlukan untuk membuat kesimpulan.



Rajah 1 Kerangka Konseptual Kajian

3. METODOLOGI KAJIAN

3.1 Kaedah Pengumpulan Data

Pengajaran dilaksanakan untuk menguji keberkesanan modul RUVHO. Untuk mengurangkan kekangan pentadbiran persampelan kluster dipilih untuk menjalankan kajian ini. Kajian melibatkan murid-murid tahun 3 dari dua buah Sekolah Kebangsaan di daerah Larut Matang dan Selama. Sampel terdiri daripada 70 orang murid dari dua buah sekolah Kebangsaan. Dalam konteks kajian ini, 35 orang murid dari sekolah A mewakili kumpulan rawatan dan 35 orang murid dari sekolah B mewakili kumpulan kawalan menjadi sampel. Instrumen Kajian

Kajian ini merangkumi dua fasa utama iaitu fasa pembangunan modul dan fasa pengujian keberkesanan modul. Kajian ini telah menggunakan dua instrumen soal selidik dalam fasapertama. Dua instrumen tersebut ialah soal selidik kesahan kandungan (SSKK) dan soal selidik penilaian modul (SSPM). Manakala dua lagi instrumen digunakan di dalam fasa kedua. Instrumen fasa pertama merangkumi dua instrumen penilaian pakar dan satu soal selidik kebolehpercayaan modul. Pemilihan instrumen berbentuk soal selidik adalah tepat kerana sering digunakan dalam kajian sains sosial (Chua, 2011). Di samping itu, proses pengujian modul merangkumi pemboleh ubah bersandar yang diuji melalui ujian pencapaian topik ruang (UPR).

4. ANALISIS DATA

Data analisis kajian ini melibatkan dua jenis statistik iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi. Analisis deskriptif akan menerangkan ciri-ciri pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini dari aspek kecenderungan memusat yang diukur dalam kajian; nilai min, median dan mod. Serakan taburan data dianalisis dengan mengambil kira julat maksimum dan minimum, sisihan piawai (SD) dan varians bagi data. Pempiawaan data dilakukan dengan memeriksa taburan normal data (normaliti data). Analisis Inferensi digunakan dalam kajian ini untuk mengetahui hubungan antara pembolehubah (variabel) yang terlibat dalam kajian ini. Jenis analisis data dalam kajian ini ditentukan berdasarkan tujuan, objektif dan hipotesis kajian. Dapatan analisis kajian akan digunakan untuk membuat generalisasi ke atas populasi murid dan guru di daerah Larut Matang dan Selama, Perak. Kesemua analisis data dilakukan dengan menggunakan perisian SPSS Versi 24.

4.1 Hipotesis Nol pertama

Hipotesis nol pertama ialah seperti berikut:

Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi min ujian pos pencapaian dalam topik ruang antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan.

Jadual 1 Perbezaan yang signifikan bagi min ujian pos pencapaian dalam topik ruang antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan

	Kaedah Pengajaran	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig	t	df	Sig (2-tailed)
Pencapaian Dalam Topik Ruang Ujian Pos	Kaedah Pengajaran Berasaskan Van Hiele Berbentukan Origami	13.7	.000	9.245	64	.000
	Kaedah Pengajaran Konvensional			9.245	46.2	.000

Keputusan statistik Ujian t sampel bebas pencapaian pra dalam topik ruang antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan (Equal variance not assumed) ialah $t(33) = 9.245$, $df = 46.2$, $p = .000$ ($p < 0.05$). Tahap signifikan ini lebih kecil daripada 0.05, maka hipotesis nol ditolak. Jadi, terdapat perbezaan yang signifikan antara pencapaian pos dalam topik ruang antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan.

4.2 Hipotesis Nol kedua

Hipotesis nol kedua ialah seperti berikut:

Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi min ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan rawatan.

Analisis Ujian-t Sampel Bersandar

Jadual 2 Perbezaan bagi min ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan rawatan

	Mean	N	Std. Deviation	t	Df	Sig (2-tailed)
Pair 1	9.58	33	3.649	-27.302	32	.000
	30.55	33	2.386			

Jadual 2 menunjukkan perbezaan min ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan rawatan. Keputusan statistik Ujian t sampel bersandar (lampiranZ) ialah $t(32) = -27.302$, $p = .000$ ($p < 0.05$). Tahap signifikan ini lebih kecil daripada 0.05, maka hipotesis nol ditolak. Jadi, terdapat perbezaan yang signifikan antara ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan rawatan. Manakala saiz kesan ujian pos bagi kumpulan rawatan terhadap ujian pencapaian dalam topik ruang menunjukkan kesan rawatan adalah besar Cohen's $d = 4.753$ ($d > 0.8$) mengikut interpretasi saiz kesan Cohen (1988) dan Chin (1998).

Dengan ini dapatlah dirumuskan bahawa ujian pra dan pos bagi kumpulan rawatan yang telah diberi intervensi pengajaran topik ruang berasaskan teori Van Hiele berbantuan origami menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam pencapaian topik ruang.

4.2 Hipotesis Nol ketiga

Hipotesis nol ketiga ialah seperti berikut:

Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi min ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan kawalan.

Analisis Ujian-t Sampel Bersandar

Jadual 3 Perbezaan bagi min ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan kawalan

		Mean	N	Std. Deviation	t	Df	Sig (2-tailed)
Pair 1	Pencapaian Dalam Topik Ruang Kumpulan Kawalan - Ujian Pra	10.82	33	4.149	-11.865	32	.000
	Pencapaian Dalam Topik Ruang Kumpulan Kawalan - Ujian Pos	21.73	33	4.932			

Jadual 3 menunjukkan perbezaan antara ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan kawalan. Keputusan statistik Ujian t sampel bersandar (lampiran BB) ialah $t(32) = -11.865$, $p = .000$ ($p < 0.05$). Tahap signifikan ini lebih kecil daripada 0.05, maka hipotesis nol ditolak. Jadi, terdapat perbezaan yang signifikan antara ujian pencapaian dalam topik ruang antara ujian pra dan ujian pos bagi kumpulan kawalan.

Manakala kesan saiz bagi kumpulan rawatan terhadap ujian pencapaian dalam topik ruang menunjukkan kesan yang besar Cohen's $d = 2.065$ ($d > 0.8$) mengikut interpretasi saiz kesan Cohen (1988) dan Chin (1998). Data juga menunjukkan saiz kesan yang besar antara dua kumpulan. Saiz kesan bagi kumpulan rawatan adalah 4.753 dan kumpulan kawalan pula 2.065. Maka ini membuktikan kaedah pengajaran menggunakan modul RUVHO memberikan kesan yang positif yang signifikan ke atas pencapaian murid dalam topik ruang berbanding dengan kaedah pengajaran konvensional.

5. PERBINCANGAN

Analisis data kajian menunjukkan peningkatan positif yang sangat ketara bagi min pemboleh ubah pencapaian topik ruang kumpulan rawatan berbanding dengan kawalan. Inimembuktikan bahawa kesan modul RUVHO ke atas kumpulan rawatan adalah lebih baik berbanding kesan kaedah konvensional ke atas kumpulan kawalan. Analisis perbezaan min ujian pos antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan menunjukkan perbezaan yang signifikan.

Dapatan kajian berkaitan pencapaian dalam topik ruang disokong oleh penemuan kajian

terdahulu memberikan bukti yang menunjukkan keberkesanan pengajaran berbantuan origami dalam pemahaman konsep matematik dalam topik geometri (Pope, 2002; Arici & Aslan-tutak, 2013; Boakes, 2009; Pinho, T. M. M., Delou, C. M. C., & Lima, N. R. W., 2016; Tamoka, 1990; Kandil & İşıksal-Bostan, 2019; Krisztián, Á., Bernáth, L., Gombos, H., & Vereczkei, L., 2015).

Dalam kajian Sue (2002), origami digunakan untuk mengajar penyelesaian masalah topik geometri melibatkan murid tahun 6 dan tahun 7 dan di akhir pengajaran semua murid dapat melaksanakan semua tugas yang diberikan. Norma Boakes (2009) telah menjalankan kajian melibatkan 25 orang murid sekolah menengah dan 31 orang pelajar kolej tentang pengajaran geometri berbantuan origami. Walaupun dapatan kajian tidak signifikan kepada kumpulan pelajar sekolah menengah tetapi hasil kajian terhadap kumpulan pelajar kolej menunjukkan keputusan yang signifikan.

Terdapat beberapa sebab yang menyebabkan pengajaran berbantuan origami memberi kesan positif terhadap pencapaian. Visualisasi yang disediakan dengan pengajaran berbantuan origami meningkatkan pencapaian topik ruang murid kumpulan eksperimen. Boakes (2009), Arici dan Aslan-tutak (2013) menyatakan visualisasi yang dihasilkan oleh pengajaran berbantuan origami telah membantu murid dalam pemahaman kandungan geometri. Penyelidik terdahulu menyatakan bahawa visualisasi adalah bahagian utama dalam geometri (Battista, 1994; Hershkowitz, 1998) dan dapatan Unal, Jakubowski dan Unal (2009) menyatakan bahawa murid dengan kebolehan spatial yang tinggi tidak menghadapi masalah dalam pembelajaran geometri dan menunjukkan perubahan paling tinggi pada tahap van Hiele setelah melalui pembelajaran geometri berbanding dengan murid-murid dengan kebolehan spatial yang rendah. Maka visualisasi semasa murid melaksanakan aktiviti origami membantu murid untuk menghafal, membina gambar dalam minda dan mengingat kembali fakta pada masa depan.

Perbezaan yang signifikan dalam pencapaian dalam kajian ini adalah sebahagiannya disebabkan oleh kemampuan pengajaran berbantuan origami yang membolehkan murid bekerjasama di samping menyediakan suasana pembelajaran yang menyeronokkan (Fuse, 1990; Pope, 2002; Robichaux & Rodrigue, 2003; Arici & Aslan-tutak, 2013; Kandil & İşıksal-Bostan, 2019). Bekerja dalam kumpulan membuat murid-murid belajar tanggungjawab, memberi motivasi untuk belajar dan membolehkan mereka memperoleh pengetahuan dengan melihat tingkah laku orang lain, menerima idea yang berbeza dan memahami pandangan orang lain.

Aktiviti berasaskan origami mewujudkan lebih banyak interaksi antara murid. Semasa murid bekerja secara berkumpulan dalam kebanyakan pelajaran, kemahiran komunikasi dikembangkan secara automatik. Murid menjadi perunding dan komunikator yang baik dan mampu mengemukakan pendapat dan idea mereka sendiri (Pope, 2002; Robichaux & Rodrigue, 2003; Andreass, 2011; Kandil & İşıksal-Bostan, 2019). Komunikasi membenarkan murid berpeluang untuk membincangkan idea mereka, mendapatkan maklum balas untuk pemikiran mereka dan mendengar pandangan orang lain. Komunikasi yang dihasilkan oleh pengajaran berbantuan origami, menjadi satu platform di mana murid dan guru menggunakan tahap geometri van Hiele yang sama bagi memperoleh pemahaman mengenai konsep geometri disasarkan. Hiele (1986) menyarankan bahasa berkomunikasi yang sama dapat membantu murid memahami geometri secara bermakna dan mengembangkan tahap pemikiran geometri mereka.

Pembelajaran dan pengekalannya untuk jangka panjang dalam matematik dapat dicapai dengan dua cara; pembelajaran yang bermakna dan hubungan untuk menunjukkan kepada murid-murid bagaimana idea matematik berkaitan (Reys, R. E., Lindquist, M. M., Lambdin, D. V., Smith, N. L., & Suydam, M., 2003). Kedua-dua syarat ini dipenuhi dengan pengajaran berasaskan fasa pembelajaran van Hiele dan berbantuan origami. Murid tidak perlu menghafal konsep dan fakta

luar konteks mereka seperti yang ditawarkan oleh pengajaran konvensional.

Pengajaran berbantuan origami memberikan pembelajaran yang bermakna dengan pertolongan contoh kehidupan nyata yang lebih mudah, lebih logik, menarik, dan biasa bagi murid-murid. Sekiranya konteks masalah itu biasa dilakukan oleh murid, pemahaman matematik dapat ditingkatkan (Civil, 1998; Presmeg, 1998).

Pembelajaran jangka panjang boleh dikaitkan dengan penglibatan aktif murid dengan melakukan mengukur, membentuk, berbincang, berfikir, menolong, menerangkan dan lain-lain aktiviti pembelajaran secara aktif dan faedah penyertaan memberi peluang kepada murid untuk membina ilmu secara sendiri. Hanya dengan cara ini pembelajaran lebih bermakna berlaku dan pembelajaran kekal untuk jangka panjang serta murid dapat mengaplikasikan ilmu mereka dalam situasi kehidupan seharian (Davis, R., Maher, C., & Noddings, N., 1990; Jaminan Kualiti, 2017).

Memori jangka panjang dapat ditingkatkan dengan penggunaan origami apabila murid bertindak dan menggunakan deria yang berbeza untuk melaksanakan sesuatu tugas origami. Di samping itu ia dapat membantu memahami bagaimana lipatan kertas boleh digunakan sebagai medium untuk menyelesaikan masalah struktur dan estetika (Megahed, 2017). Setiap aktiviti origami yang dibuat oleh murid dikaitkan dengan konsep yang murid belajar dan menjadikan pembelajaran lebih kekal. Kajian lepas juga menunjukkan bahawa belajar melalui pengalaman mendorong pembelajaran kekal (Cakmak, S., Isiksal, M., & Koc, Y., 2014).

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kaedah pengajaran berasaskan fasa pembelajaran van Hiele berbantuan origami adalah lebih baik berbanding kaedah konvensional. Fasa pembelajaran van Hiele dan origami memberi ruang untuk murid mempelajari topik ruang dengan melalui proses visualisasi, proses pembinaan dan proses penaakulan seperti yang disarankan oleh Duval (1998). Aktiviti pengajaran yang dilaksanakan berasaskan fasa informasi, orientasi berpandu, eksplisitasi, orientasi bebas dan integrasi membuka ruang kepada murid untuk membuat proses penaakulan semasa pembelajaran. Aktiviti origami pula menyediakan platform untuk murid mengalami proses visualisasi, proses pembinaan dan proses penaakulan secara berasingan.

6. BATASAN DAN CADANGAN PENYELIDIKAN AKAN DATANG

Kajian dijalankan di dua buah sekolah yang terletak lingkungan 2 km, maka persekitaran kedua-dua sekolah adalah lebih kurang sama. Oleh kerana keadaannya serupa di semua kelas, ancaman berkaitan untuk kesahan ekologi dapat dikawal. Populasi kajian adalah murid-murid tahun 3 sekolah kebangsaan di daerah Larut Matang dan Selama, Taiping. Sampel dipilih daridua buah sekolah di daerah ini. Oleh kerana sampel kajian dipilih menggunakan kaedah persampelan kluster, generalisasi penyelidikan adalah terhad. Kesimpulan yang diperolehi dari kajian ini dapat diaplikasikan dengan populasi serupa yang lebih luas. Analisis kuantitatif dan temu bual mengesahkan bahawa pengajaran berasaskan fasa pembelajaran van Heile berbantuan origami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian dalam topik ruang tahun 3 berbanding dengan pengajaran konvensional.

Lebih banyak kajian kuantitatif harus dilakukan mengenai kesan fasa pembelajaran van Hiele dan origami dalam topik-topik lain dalam matematik. Lebih banyak penyelidikan mengenai perbandingan kesan pengajaran berasaskan van Hiele berbantuan origami dengan kaedah pengajaran yang lain dapat membantu melihat keberkesanan kaedah ini secara mendalam. Kajian ini dijalankan di sebuah daerah melibatkan dua buah sekolah kebangsaan sahaja. Justeru itu, generalisasi hanya boleh dibuat kepada sampel kajian di lokasi berkenaan sahaja dan mana-mana

lokasi yang mempunyai situasi yang sama. Kajian boleh diperluaskan kepada skop yang lebih besar iaitu merangkumi semua murid di seluruh Malaysia.

Kajian ini mendedahkan bahawa beberapa aspek menarik dalam pengajaran berasaskan van Hiele berbantuan origami yang memberi kesan terhadap pencapaian murid dalam topik ruang. Kajian kualitatif untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pengajaran berasaskan van Hiele berbantuan origami dapat membantu dalam pembelajaran matematik akan membantu penyelidikan selanjutnya.

Akhir sekali, kajian ini membangunkan modul berbentuk aktiviti pengajaran. Modul yang dibangunkan dalam kajian ini memerlukan bantuan guru bagi melaksanakannya. Dicadangkan juga, penyelidik lain membangunkan modul pembelajaran. Modul jenis ini mampu dilaksanakan oleh murid sendiri tanpa bantuan guru dan modul tersebut mempunyai pilihan kepada murid untuk melaksanakan pembelajaran berdasarkan keupayaan masing-masing.

7. KESIMPULAN

Dapatan daripada kajian ini mendedahkan bahawa modul RUVHO telah dibangunkan secara sistematik memberi kesan signifikan ke atas pencapaian murid dalam topik ruang. Modul ini telah membuka ruang kepada guru-guru tentang pengajaran menggunakan fasa pembelajaran van Heile dan origami. Pengajaran dan pembelajaran yang berkesan mampu membina murid secara holistik dan kalis masa depan. Secara keseluruhannya, diharap kajian ini memberikan sumbangan dan manfaat kepada KPM khususnya guru-guru bagi melahirkan insan yang seimbang. Kajian ini pastinya memberikan idea dan gambaran dari aspek pengajaran dan pembelajaran matematik bahawa matematik bukan hanya pembelajaran menggunakan buku teks sahaja. Ia boleh dilaksanakan dengan menggunakan pelbagai media lain yang mudah secara berkesan.

RUJUKAN

- Abdullah, A. H., & Zakaria, E. (2013a). Enhancing students' level of geometric thinking through van hiele's phase-based learning. *Indian Journal of Science and Technology*, 6(5), 4432–4446. <https://doi.org/10.17485/ijst/2013/v6i5/33243>
- Abdullah, A. H., & Zakaria, E. (2013b). The effects of van hiele's phase-based instruction using the geometer's sketchpad (GSP) on students' levels of geometric thinking. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(5), 1652–1660.
- Ainissa, R. (2015). *5 Reasons Why Origami Improves Students' Skills*. <https://www.edutopia.org/blog/why-origami-improves-students-skills-ainissa-ramirez>
- Andreass, B. (2011). Origami art as a means of facilitating learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 11(0), 32–36. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.01.028>
- Arici, S., & Aslan-tutak, F. (2013). 2015 Arıcı & Aslan-Tutak.pdf. *Internation Journal of Science and Mathematics Education, September 2012*.
- Battista, M. T. (1994). A FORUM FOR RESEARCHERS . On Greeno ' s Environmental / Model View of. *Journal for Research in Mathematics Education*, 25(1), 86–94. <http://www.jstor.org/stable/749293>
- Bishop, A. J. (1986). What are some obstacles to learning geometry? In R. Morris (Ed.), *Studies in Mathematics Education: Teaching of geometry* (Vol. 5, pp. 141–159). UNESCO.
- Boakes, N. J. (2009). Origami Instruction in the Middle School Mathematics Classroom: Its Impact on Spatial Visualization and Geometry Knowledge of Students. *RMLE Online Vol. 32, No. 7, 32(7)*, 1–12. papers2://publication/uuid/DE023489-545F-43D2-8EBC-19B6C9486E12
- Browning, C., Edson, A. J., Kimani, P. M., & Aslan-Tutak, F. (2014). Mathematical content knowledge for teaching elementary mathematics: A focus on geometry and measurement. *Mathematics Enthusiast*,

- 11(2), 333–383.
- Cakmak, S., Isiksal, M., & Koc, Y. (2014). Investigating effect of origami-based instruction on elementary students spatial skills and perceptions. *Journal of Educational Research*, 107(1), 59–68. <https://doi.org/10.1080/00220671.2012.753861>
- Chew, C. M., & Idris, N. (2012). Enhancing Students ' Geometric Thinking and Achievement in Solid Geometry. *Journal of Mathematics Education*, 5(1), 15–33.
- Chew, C. M., & Lim, C. S. (2013). Enhancing Primary Pupils ' Geometric Thinking Through Phase-Based Instruction Using the Geometer ' S Sketchpad. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 33–51.
- Chien, P. L. K., & Lajium, D. A. D. (2016). The Effectiveness of Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Learning Approach among Secondary School Students. *International Conference on Education and Psychology 2016, 2013*, 95–104.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research, January 1998*, 295–336.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan Buku 1* (2nd ed.). McGraw-Hill (Malaysia).
- Civil, M. (1998). Linking Students' own Cultural Mathematics and Academic Mathematics. In A. Oliver & K. Newstead (Eds.), *Proceedings of the 22th Conference of the International Group for the Psychology of Mathematics Education* (Vol. 1, Issue 17, pp. 152–159). University of Stellenbosch.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Second Ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, R., Maher, C., & Noddings, N. (1990). Introduction: Constructivist Views on the Teaching and Learning of Mathematics. *Journal for Research in Mathematics Education*, 4(1990), 195–210.
- Duval, R. (1995). Geometrical Pictures: Kinds of Representation and Specific Processings. In R. Sutherland & J. (Eds) Mason (Eds.), *Exploiting Mental Imagery with Computers in Mathematics Education* (pp. 142–157). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-57771-0_10
- Duval, R. (1998). Geometry from a Cognitive Point of View. In C. Mammana & V. Villani (Eds.), *Perspective on the Teaching of the Geometry for the 21st Century: an ICMI study* (p. 353). Kluwer Academic Publishers.
- Fuse, T. (1990). *Unit origami : multidimensional transformations*. Japan Publications.
- Hershkowitz, R. (1998). Reasoning in Geometry. In C. Mammana (Ed.), *Perspectives on the teaching of geometry for the 21 st century* (pp. 29–83). Springer Science+Business Media, B.V. <https://doi.org/10.1007/978-94-011-5226-6>
- Hiele, P. M. van. (1986). *Structure and Insight: A Theory of Mathematics Education*. Academic Press.
- Hiele, P. M. van. (1999). Developing Geometric Thinking through Activities That Begin with Play. In *Teaching Children Mathematics* (Vol. 5, Issue 6, pp. 310–316).
- Idris, N. (1999). Spatial visualization, field dependence/independence, Van Hiele level, and achievement in geometry: The influence of selected activities for middle school students. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* (Vol. 59, Issues 8-A). <http://ezproxy.lib.utexas.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=1999-95003-039&site=ehost-live>
- Jaminan Kualiti, J. N. (2017). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2* (Cetakan Ke). Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kandil, S., & İşıksal-Bostan, M. (2019). Effect of inquiry-based instruction enriched with origami activities on achievement, and self-efficacy in geometry. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 50(4), 557–576. <https://doi.org/10.1080/0020739X.2018.1527407>
- Katrin and Yuri Shumakov. (1999). *The Folding - A Method of Bilateral Development*. http://www.oriland.com/oriversity/lecture.php?category=benefits&ID=03_full
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016a). Laporan TIMSS 2015. In *LAPORAN TIMSS2015*. http://www.moe.gov.my/images/Terbitan/Rujukan-Akademik/pubfile_file_002124.pdf
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016b). *PISA 2015 Programme for International Student Assessment*.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2020). *LAPORAN KEBANGSAAN TIMSS 2019*. Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Krisztián, Á., Bernáth, L., Gombos, H., & Vereczkei, L. (2015). Developing numerical ability in children with mathematical difficulties using origami. *Perceptual and Motor Skills*, *121*(1), 233–243. <https://doi.org/10.2466/24.10.PMS.121c16x1>
- Kubinova, M., Novotna, J., & Littler, G. H. (2017). Projects and Mathematical Puzzles - a Tool for Development of Mathematical Thinking. *European Research in Mathematics Education 1*, *September*, 53–63.
- Maggy, W. (2019). *Educational Benefits of Origami - Red Ted Art*. <https://www.redtedart.com/educational-benefits-of-origami/>
- Megahed, N. A. (2017). Origami Folding and its Potential for Architecture Students. *DesignJournal*, *20*(2), 279–297. <https://doi.org/10.1080/14606925.2017.1270511>
- OECD. (2019). Malaysia - Country Note PISA 2018 Results. *Programme for International Student Assessment (PISA) Result from PISA 2018*, *1–3*, 1–10. https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_MYS.pdf
- Pinho, T. M. M., Delou, C. M. C., & Lima, N. R. W. (2016). Origami as a Tool to Teach Geometry for Blind Students. *Creative Education*, *07*(17), 2652–2665. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.717249>
- Pope, S. (2002). *The use of origami in the teaching of geometry*. *22*(November), 67–73.
- Presmeg, N. C. (1998). A Semiotic Analysis of Students' own Cultural Mathematics. In A. Oliver & K. Newstead (Eds.), *Proceedings of the 22th Conference of the International Group for the Psychology of Mathematics Education* (Issue 1, pp. 136–151). University of Stellenbosch.
- Provasnik, S., Malley, L., Stephens, M., Landeros, K., Perkins, R., & Tang, J. H. (2016). Highlights from TIMSS and TIMSS Advanced 2015: Mathematics and science achievement of U.S. students in grades 4 and 8 and in advanced courses at the end of high school in an international context. NCES 017-002. *National Center for Education Statistics*. <https://eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED570893>
- Reys, R. E., Lindquist, M. M., Lambdin, D. V., Smith, N. L., & Suydam, M. (2003). *Helping Children Learn Mathematics* (7th Ed.). John Wiley & Sons, Ltd.
- Rizkianto, I., Zulkardi, Z., & Darmawijaya, D. (2013). Constructing Geometric Properties of Rectangle, Square, and Triangle in the Third Grade of Indonesian Primary Schools. *Journal on Mathematics Education*, *4*(2), 160–171. <https://doi.org/10.22342/jme.4.2.414.160-171>
- Robichaux, R. R., & Rodrigue, P. R. (2003). Using origami to promote geometric communication. *Mathematics Teaching in the Middle School*, *9*(4), 222–229.
- Sulistiowati, D. L., Herman, T., & Jupri, A. (2019). Student difficulties in solving geometry problem based on Van Hiele thinking level. *Journal of Physics: Conference Series*, *1157*(4). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1157/4/042118>
- Susilawati, W., Didi, S., & Jarnawi, A. D. (2017). The Improvement of Mathematical Spatial Visualization Ability of Student through Cognitive Conflict. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, *12*(2), 155–166.
- Sze, S. (2004). Constructivism and the ancient art of Origami. *Innovations in Inclusive School Development Conference Proceedings*, 42–50.
- Tamoka, F. (1990). *Unit Origami Multidimensional Transformations*. Japan Publications.
- Unal, H., Jakubowski, E., & Corey, D. (2009). Differences in learning geometry among high and low spatial ability pre-service mathematics teachers. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, *40*(8), 997–1012. <https://doi.org/10.1080/00207390902912852>
- van Hiele-Geldof, D., & van Hiele, P. M. (1984). The child's thought and geometry. In E. A. O. Fuys, David (Ed.), *English Translation of Selected Writings of Diana van Hiele-Geldof and Pierre M. van Hiele* (pp. 246–252). Brooklyn, NY. Brooklyn Coll. School of Education.
- Zilkova, K. (2017). Understanding of Selected Geometric Concepts by Pupils of Pre-Primary and Primary Level Education. *European Journal of Contemporary Education*, *6*(3). <https://doi.org/10.13187/ejced.2017.3.497>

PENGARUH KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI KE ATAS TINGKAH LAKU WARGA ORGANISASI

Sandy Jose

Khalip Musa

*Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris*

ABSTRAK

Tujuan kertas konsep ini adalah untuk mengkaji dan membincangkan pengaruh kepimpinan distributif khususnya ke atas komitmen organisasi dan tingkah laku warga organisasi. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji tahap kepimpinan distributif, komitmen organisasi dan tingkah laku warga organisasi. Dapatan kajian lepas telah menunjukkan bahawa kepimpinan distributif memberi kesan yang signifikan ke atas komitmen organisasi dan tingkah laku warga organisasi. Oleh itu, penambahbaikan dan peningkatan pencapaian organisasi dapat dicapai atau dikekalkan dengan amalan kepimpinan distributif dalam organisasi dan disokong pula oleh bawahan yang mempunyai komitmen organisasi dan tingkah laku warga organisasi yang tinggi.

1. PENGENALAN

Sejak Malaysia merdeka, kerajaan sentiasa mengambil inisiatif untuk meningkatkan keberkesanan organisasi sekolah agar setanding dengan negara membangun lain dalam menghadapi perubahan global. Organisasi sekolah merupakan tempat untuk membangun generasi baru negara di masa hadapan. Oleh itu, corak kepimpinan organisasi juga perlu berubah agar mampu bersaing. Kepimpinan organisasi juga turut berkembang seiring dengan keperluan bagi memenuhi perubahan yang berlaku dalam organisasi, seperti kepimpinan karismatik (pemimpin menarik dan menginspirasi bawahan dengan karisma diri), kepimpinan autentik (pemimpin menonjolkan kemampuan diri), kepimpinan *servants* (pemimpin mengutamakan keperluan, kepentingan dan aspirasi bawahan), kepimpinan transformasional (pemimpin memberi ruang untuk bawahan mengembangkan kemahiran), kepimpinan instruksional (pemimpin mengawal bawahan dengan ganjaran) dan kepimpinan distributif (pemimpin mengongsikan tanggungjawab dan peranan dalam organisasi dengan bawahan). Dalam era globalisasi ini, kepimpinan organisasi tidak lagi hanya dilihat sebagai tugas semata-mata, namun kepimpinan organisasi telah dilihat sebagai suatu proses sosial yang perlu dikongsikan dan disebar ke seluruh organisasi (Rahim, Hamid, Samsudin & Gani, 2019). Perubahan ini telah mengubah kepimpinan organisasi menjadi lebih kompleks sehingga tidak mampu diterajui oleh hanya seorang pemimpin sahaja dan perlu dikongsikan agar matlamat organisasi dapat dicapai dengan cemerlang (Hulpia, Devos, Rosseel & Vlerick, 2012).

Perubahan paradigma dalam kepimpinan organisasi telah mengubah bentuk kepimpinan yang diamalkan dari kepimpinan yang dikuasai oleh seorang individu kepada kepimpinan yang dijalankan oleh sekumpulan individu dimana peranan kepimpinan disebar dan dikongsikan bersama (Muthiah, Adams & Abdullah (2019). Sarjana (Jamail, Don & Zain, 2019) telah membuktikan bahawa amalan kepimpinan dan pendekatan yang terbaik bagi mencapai transformasi organisasi adalah kepimpinan distributif. Kepimpinan distributif merupakan amalan dan pendekatan kepimpinan yang menerapkan perkongsian dan penyebaran kepimpinan dalam organisasi dan ia didasarkan kepada kemahiran dan kepakaran yang dimiliki (Husin & Mohamad, 2019). Oleh itu, kepimpinan telah menjadi bukan hanya sekadar sebagai tugas, tetapi ia adalah sebuah proses sosial yang mengharuskan penglibatan kepimpinan dari anggota organisasi selain dari pasukan kepimpinan. Kajian telah membuktikan bahawa kepimpinan organisasi telah meningkatkan komitmen organisasi (Jose & Musa, 2019; Tan, Cham, Zawawi & Abdul Aziz, 2019), komitmen organisasi memberi kesan ke atas peningkatan tingkah laku warga organisasi (Tan et al., 2019), kepimpinan memberi impak yang signifikan keatas peningkatan tingkah laku warga organisasi (Abdulrab, Zumrah, Alwaheeb Al-Mamary & Al-Tahitah, 2020; Sharkawi, Ibrahim, Mokhtar & Abdullah, 2019) dan tingkah laku warga organisasi merupakan peramal penting kepada pencapaian organisasi (Bahari & Mat, 2017).

Perubahan dinamik yang dihadapi oleh organisasi menyebabkan organisasi terpaksa bergantung sepenuhnya ke atas kesetiaan dan kerelaan individu kekal dan menyumbang kepada kejayaan transformasi organisasi tanpa memikirkan tentang kedudukan formal (Mahdiuon, Ghahramani & Sharif (2010). Oleh itu, organisasi bergantung kepada amalan kepimpinan yang berkesan untuk menyokong dan menggalakkan tingkah laku warga organisasi pekerja (Halid, Kee & Rahim, 2019). Kepimpinan organisasi dilihat dapat membangunkan

hubungan yang erat dan seterusnya menggalakkan tingkah laku warga organisasi pekerja. Tingkah laku warga organisasi adalah tingkah laku yang sanggup melakukan pelbagai aktiviti melangkaui tanggungjawab formal terhadap organisasi dan rakan sekerja bagi tujuan mencapai objektif dan kecemerlangan organisasi (Bahari & Mat, 2017). Menurut Hazanah, Karta dan Rokhmat (2018) dan Nadim, Hassan, Abbas dan Naveed (2016), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor meningkatkan tingkah laku warga organisasi pekerja yang penting. Komitmen organisasi dapat membentuk individu menjadi lebih dedikasi ke atas organisasi dengan memotivasi seseorang lebih berkelakuan positif seperti mematuhi peraturan dan polisi organisasi, melakukan tugas dengan disiplin dan mengekalkan hubungan baik dengan organisasi dan orang lain (Hazanah, Karta & Rokhmat, 2018). Individu yang berdedikasi kepada organisasi akan lebih melakukan tingkah laku warga organisasi.

2. KAJIAN LITERATUR KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

Menurut Hulpia, Devos, Rosseel dan Vlerick (2012), kepimpinan distributif adalah kepimpinan yang melibatkan sekumpulan pemimpin. Kepimpinan distributif melibatkan penyebaran sosial kepimpinan kepada beberapa individu dan pelaksanaan aktiviti kepimpinan disempurnakan melalui kesatuan tindakan. Oleh itu, untuk mengelakkan berlaku pertindihan tugas pemimpin-pemimpin formal dalam pasukan kepimpinan, dimensi sokongan, penyeliaan dan Kerjasama pasukan yang merupakan dasar kepada kerjasama dan interaksi dalam pasukan perlu disebarluaskan secara menyeluruh (Hulpia et al., 2010). Kajian yang dilaksanakan oleh Hulpia et al. (2012), mereka telah mengemukakan empat dimensi kepimpinan distributif yang harus diberikan perhatian khusus oleh pentadbir sekolah agar dapat meningkatkan komitmen di kalangan guru. Dimensi yang dimaksudkan adalah seperti berikut:

Kesatuan Pasukan Kepimpinan (*Cooperative leadership team*)

Kesatuan dan kesepaduan dalam pasukan merupakan ciri yang dapat menggambarkan *cooperative leadership team*. Ciri ini dapat dicapai sekiranya setiap individu dalam pasukan memahami dan jelas tentang peranan masing-masing, berkongsi matlamat yang sama, mengiktiraf kepakaran pemimpin lain dan saling mempercayai. Kepimpinan akan lebih efektif sekiranya segala usaha dan Tindakan digabungkan dalam pasukan kepimpinan dan disebarluaskan dalam organisasi. Pasukan kepimpinan yang koperatif perlu didasarkan kepada interaksi, perancangan dan ketelusan. Ketelusan pasukan kepimpinan dalam penyebaran kepimpinan mampu mengelakkan kecurigaan dalam organisasi yang mampu menghambat pencapaian matlamat organisasi (Hulpia et al., 2012).

Sokongan Kepimpinan (*Leadership support*)

Leadership support adalah berhubungkait dengan penyediaan visi, penyediaan latihan, memberi galakan dan dorongan. Kualiti sokongan yang diterima dari sekurang-kurangnya seorang anggota pasukan kepimpinan mampu memberikan pengaruh yang besar dan positif. Penetapan dan perkongsian halatuju dan matlamat organisasi yang jelas dapat melahirkan perasa senang dan lebih komited dikalangan anggota organisasi. Subordinat akan berusaha lebih giat untuk meningkatkan kecemerlangan organisasi (Hulpia et al., 2012).

Pengagihan Penyeliaan (*Distribution of supervision*)

Distribution of supervision adalah berhubungkait dengan pematuhan arahan, kawalan dan mentoring. Penyeliaan adalah tugas rasmi yang perlu dilaksanakan oleh pemimpin dan tidak boleh diagihkan. Penyeliaan yang dijalankan oleh pasukan kepimpinan adalah secara perwakilan. Penyeliaan dilakukan ke atas pencapaian guru dalam instruksional (Hulpia et al., 2012).

Pembuatan Keputusan (*Decision making*)

Decision making adalah hal-hal yang berkaitan dengan cara dan kualiti informasi diperolehi, penggunaan informasi dan tahap penglibatan dalam membuat keputusan. Informasi ini akan memberi impak yang signifikan sekiranya informasi dikumpul secara sistematik, disahkan dan mudah diakses dalam organisasi terutama bagi tujuan memantau perkembangan organisasi. Decision making yang relevan akan menjadi bahan sokongan dan penanda aras kepada kecekapan organisasi (Hulpia et al., 2012).

3. TINGKAH LAKU WARGA ORGANISASI

Padsakoff, MacKenzie, Moonman dan Fetter (1990) menerangkan bahawa tingkah laku warga organisasi adalah tingkah laku yang dapat meningkatkan keberkesanan organisasi melalui penerimaan sebarang perubahan dalam organisasi oleh anggota pasukan. Padsakoff et al. (1990) turut menjelaskan bahawa tingkah laku warga organisasi boleh wujud dalam bentuk yang boleh meningkatkan ataupun dalam bentuk yang boleh menghalang. Peningkatan tingkah laku warga organisasi dipengaruhi oleh ciri individu, ciri kerja, ciri organisasi dan amalan kepimpinan (Padsakoff et al., 2000). Tingkah laku warga organisasi dapat menyumbang kepada kejayaan organisasi dalam bentuk a) menggalakkan produktiviti pekerja dan pengurusan, b) peningkatan produktiviti dengan sumber tenaga yang efisien, c) mengekalkan fungsi dengan kos yang, d) dapat menyelaras aktiviti dalam dan luar pasukan dengan baik, e) pekerja yang tarikan dan kekal dalam organisasi, f) pencapaian organisasi

stabil dan meningkat dan g) memudahkan perubahan dalam organisasi (Padsakoff et al., 2000). Padsakoff et al. (1990) telah mencadangkan tujuh domain bagi tingkah laku warga organisasi.

Kesukarelawan (*Altruisme*)

Altruisme adalah sifat kesukarelawan. Tindakan ini termasuklah membantu orang lain dan toleransi bagi mengelak daripada timbul masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Individu yang sering mendapat manfaat dari sifat ini adalah rakan sekerja, pihak pengurusan dan pelanggan. Mereka sering membantu dalam hal-hal yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas dan meringankan beban kerja. Sifat ini dapat meningkatkan kualiti dan kuantiti terutama dalam hal kecekapan organisasi sekiranya pekerja baru dibantu oleh pekerja berpengalaman menyelesaikan masalah tugas yang dihadapi (Padsakoff et al., 1990).

Semangat Kesukanan (*Sportsmanship*)

Sportsmanship adalah atitud yang kekal positif. Kesulitan dan kekecewaan yang timbul dalam pekerjaan tidak menurunkan semangat individu untuk terus berusaha. Sifat ini sering bertindak sebagai agen pengaman atau pembawa damai dalam hubungan antara sesama rakan sekerja dan organisasi. Persekitaran tempat kerja yang positif dan kesepaduan pasukan sering didasari dengan sifat *sportsmanship*. Peruntukan masa, kos dan tenaga dapat diijmakan dan dioptimumkan untuk melakukan perubahan dalam organisasi kerana pekerja yang mempunyai sifat *sportsmanship* mudah menerima perubahan yang dibawa ke dalam organisasi demi kebaikan semua (Padsakoff et al., 1990).

Perlakuan Sivik (*Civic virtue*)

Civic virtue adalah kerelaan individu terlibat dalam peranan pentadbiran dan pengurusan organisasi walaupun hanya melakukan tugas-tugas perkeranian. subordinet sering dilibatkan dalam urusan seperti penyediaan surat menyurat, mesyuarat, perbincangan dan perancangan strategi organisasi. Penglibatan ini dianggap oleh subordinet sebagai tanda penerimaan terhadap mereka menjadi sebahagian daripada keseluruhan organisasi. Subordinat lebih bersemangat dan komited jika diberi informasi yang lengkap dan jelas mengenai perubahan yang dilakukan dalam organisasi. Subordinet juga menganggap organisasi seperti miliknya dan sanggup melindungi kepentingan organisasi dari ancaman luar dengan kos sendiri (Padsakoff et al., 1990).

Keramahan (*Courtesy*)

Courtesy adalah sikap rela membantu khususnya kepada individu lain. *Courtesy* didorong oleh sikap kerjasama dan pertimbangan yang ditujukan untuk memberi pengaruh kepada individu lain yang menghadapi masalah dalam pekerjaan untuk mencari penyelesaian. Pekerja ini berupaya meredakan ketegangan dan kecenderungan atitud dikalangan rakan sekerja (Padsakoff et al., 1990).

Keikhlasan (*Conscientiousness*)

Conscientiousness adalah kerelaan untuk memberikan usaha yang lebih ke atas tugas yang diterima. Mereka akan menunjukkan ketelitian, ketabahan hati, inovasi, kreativiti, sangat rajin hadir bekerja dan mampu mengekalkan momentum dalam pekerjaan (Padsakoff et al., 1990).

4. KOMITMEN ORGANISASI

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahawa komitmen adalah berkaitan dengan sikap berpaling tadah. Oleh itu, Allen dan Meyer (1990) memperkenalkan tiga pendekatan bagi mengukur komitmen, iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Pendekatan komitmen ini bertujuan untuk menggambarkan penurunan kepada sikap berpaling tadah pekerja dengan organisasi. Meyer et al. (1993) telah mengenal pasti faktor yang mempengaruhi tahap pernyataan psikologi individu, iaitu karakter peribadi, karakter organisasi, karakter pekerjaan dan pengalaman kerja akan melahirkan komitmen afektif. Model tiga komponen Allen dan Meyer (1990) telah dibangunkan berdasarkan kepada keyakinan bahawa komitmen merupakan sesuatu yang mengikat individu kepada sesebuah organisasi. Mereka juga turut menegaskan bahawa pemikiran juga adalah merupakan salah satu ciri yang paling penting dalam komitmen (Allen & Meyer, 1990). Pemikiran yang dimaksudkan adalah sikap afektif terhadap organisasi yang dilabelkan sebagai *affective commitment*, merasai kos dalam kehilangan pula dilabelkan sebagai *continuance commitment* dan keperluan untuk kekal dalam organisasi pula dilabelkan sebagai *normative commitment* (Allen & Meyer, 1990). Berikut adalah komponen komitmen yang di kemukakan oleh Meyer dan Allen (1990):

Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Affective commitment ditunjukkan dengan komitmen, penglibatan dan perasaan senang individu sebagai anggota organisasi. *Affective commitment* merupakan ikatan emosional individu dan organisasi dalam melaksana dan mencapai matlamat dan nilai organisasi sebagai milik peribadi. Ikatan emosional individu terhadap organisasi akan membawa kepada pengidentifikasian dan penglibatan dalam organisasi yang tinggi (Meyer & Allen, 1990).

Komitmen Berterusan (*Continuance commitment*)

Continuance commitment adalah kecenderungan individu terlibat dalam aktiviti secara konsisten. Penglibatan ini disebabkan kepada kos yang telah dikenal pasti dan bakal ditanggung sekiranya individu meninggalkan organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dengan manfaat yang diterima jika diteruskan dan kerugian yang

ditanggung jika meninggalkan organisasi. *Continuance commitment* adalah kesedaran tentang ketidakmampuan mengelak kesan keputusan yang diambil walaupun berlaku perubahan (Meyer & Allen, 1990).

Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Normative commitment adalah tindakan yang diambil disebabkan terpaksa dalam menyesuaikan matlamat dan nilai organisasi dan peribadi. Tindakan ini diambil kerana mereka merasa perlu dan percaya mereka telah melakukan tindakan yang tepat dan moral dengan kekal Bersama dengan organisasi (Meyer & Allen, 1990).

5. KESAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF KE ATAS KOMITMEN ORGANISASI DAN TINGKAH LAKU WARGA ORGANISASI

Kajian lepas (Trammell, 2016; Hairuddin & Salisu, 2015, Siva, 2014) telah mendapati bahawa kepimpinan distributif memberi kesan yang signifikan dan positif ke atas komitmen organisasi. Kajian Jose (2019) yang dijalankan untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan distributif ke atas komitmen organisasi telah mendapati pengaruh yang signifikan dan positif. Begitu juga dengan kajian Akdewin dan Ayik (2017) dan Jamail dan Don (2016) juga mendapati bahawa pengaruh kepimpinan distributif ke atas komitmen organisasi adalah signifikan dan positif. Malik, Saleem dan Naeem (2016) menyatakan bahawa gaya kepimpinan mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan ke atas tingkah laku warga organisasi. Dapatan ini telah disokong dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Pingping dan Huang (2019) yang menunjukkan bahawa kepimpinan distributif menunjukkan kesan secara langsung yang signifikan dan positif ke atas tingkah laku warga organisasi. Dapatan ini turut diperkukuhkan dengan dapatan kajian Kilinc (2014) dan Jofreh, Mohammadi dan Yasini (2012) bahawa pengaruh kepimpinan distributif ke atas tingkah laku warga organisasi adalah signifikan dan positif.

6. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan soal selidik sebagai instrument untuk mengumpulkan data dalam tinjauan yang dijalankan. Sampel kajian dipilih menggunakan persampelan rawak. Tiga instrument kajian telah diadaptasi dalam kajian ini: kepimpinan distributif mengadaptasi *Distributed Leadership Inventory* (Hulpia et al., 2012) yang mengandungi 29 item dan terbahagi kepada tiga dimensi (*cooperative leadership team, leadership support, distribution of supervision, decision making*); tingkah laku warga organisasi mengadaptasi *Organizational Citizenship Behaviors Scale* (Podsakoff et al., 1990) yang mengandungi 24 item dan terbahagi kepada lima domain (*altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship dan civic virtue*); komitmen organisasi mengadaptasi *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey* (Allen & Meyer, 1990) yang mengandungi 24 item dan terbahagi kepada tiga komponen (*affective, continuance dan normative*).

7. JANGKAAN DAPATAN

1. Tahap amalan kepimpinan distributif.
2. Tahap tingkah laku warga organisasi dan komitmen organisasi.
3. Pengaruh kepimpinan distributif ke atas tingkah laku warga organisasi.

8. KESIMPULAN

Peningkatan pencapaian organisasi merupakan penanda aras bagi kecekapan pentadbiran organisasi. Pemimpin organisasi yang memahami gelagat dan atitud subordinat mampu berkolaborasi dan mewujudkan suasana organisasi bagi menggalakkan tingkah laku warga organisasi. Peningkatan tingkah laku warga organisasi ke tahap yang tinggi akan memberi jaminan bahawa subordinat akan rela melakukan penanan yang lebih bagi mencapai matlamat organisasi. Oleh itu, amalan kepimpinan organisasi dan tingkah laku warga organisasi merupakan isu kritikal yang perlu diperhatikan oleh semua pihak agar matlamat PPPM 2013- 2025 berjaya dicapai.

RUJUKAN

- Abdulrab, M., Zumrah, A. R., Alwaheeb, M., Al-Mamary, Y. H., & Al-Tahitah, A. (2020). The Impact of Transformational leadership and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behaviors: A PLS-SEM Approach.

- Journal of Critical Reviews*, 908-917.
- Aboyi, J. (2018). *Correlational Study on School Climate and Organizational Citizenship Behavior in Catholic Schools*. Grand Canyon University.
- Adewale, A. S., & Ghavifekr, S. (2018). Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: Implication for Effective Leadership. *Edukational Leader*, 29-49.
- Akdemir, Ö. A., & Ayik, A. (2017). The Impact of Distributed Leadership Behaviors of School Principals on the Organizational Commitment of Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 18-26.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1- 18.
- Bahari, A., & Mat, N. (2017). Pengaruh Kepimpinan Servant ke atas Gelagat Kewarganegaraan organisasi dalam Kalangan Guru: Satu Model Konseptual. *Journal of Humanities, Language, Culture and Business (HLCB)*, 44-54.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 32- 40.
- Blanchard, G. A. (2012). *Communication Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Relationship to Student Achievement in High Schools*. Northern Arizona University.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Djalali, m. A., Janavi T, C., & Farid, M. (2017). The Relationship between Transformational Style and Organization Commitment with Organizational Citizenship Behavior on Officers. *International Journal of Business and Management Invention*, 17-21.
- Gusmao, F. D., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2018). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Research and Management*, 124-131.
- Hairuddin, M.A. & Salisu, A.Y. (2015). Distributed Leadership and Empowerment Influence on Teachers Organization Commitment. MCSER Publishing, Rome-Italy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(1). 73-84.
- Halid, H., Kee, D. M., & Rahim, N. F. (2019). The Link between Perceived HRM Practices and Employee Intention to Stay. *International Conference on Business Sustainability and Innovation 2018* (pp. 260-270). United Kingdom: Future Academy.
- Handayani, N. P. (2018). Transformational Leadership and Employee Engagement as a Determinant of Organizational Citizenship Behavior: Case Study on Youth Non-profit Organization. *International Journal of social Science and Humanity*, 59-64.
- Hazanah, A., Karta, I. W., & Rokhmat, J. (2018). The Impact of School Organizational Commitment and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of economics, Commerce and Management*, 649-661.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321-339.
- Hua, H. K., & Ling, Y.-L. (2019). Distributive Leadership and its Relationship to Organizational Commitment in Scondary School of Sarawak. *Sumerianzz Journal of Education, Linguistics and Literature*, 42-46.
- Hulpia, H., Devos, D., Rosseel, Y., & Vlerick, P. (2012). Dimensions of Distributed Leadership and the Impact on Teachers' Organizational Commitment: A Study in Secondary Education. *Journal of Applied Social Psychology*, 1745-1784.
- Husin, R., & Mohamad, M. (2019). Distributive Leadership and Work Commitment among Secondary School Leaders: Initial Evidence from Malaysia. *Asian Journal of education and Social Studies*, 1-11.
- Ibrahim, A., Halim, F. W., Sulaiman, W. W., & Ibrahim, M. A. (2020). The Role of Organizational Citizenship Behavior as a Mediator in the Effect of work Passion Factors on Organizational Commitment among Teachers in Selangor. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 4268-4287.
- Idrus, R. M., Idris, K., Omar, Z., Anuar, M. M., & Ariffin, H. (2019). Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Educational Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 462-477.
- Jamail, M., & Don, Y. (2016). Distributed Leadership and Commitment of Teachers based on Cohort of Generations. *International Conference on Education towards Global Peace* (pp. 1-17). Kuala Lumpur: Kulliyah of Education, International Islamic Education Malaysia.
- Jamail, M., Don, Y., & Zain, F. M. (2019). Distributed leadership and Conflict Management Style of Generation Y Teachers: Malaysian Context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1298-1318.
- Jofrch, M., Mohammadi, F., & Yasini, A. (2012). Leadership Distribution Consequences in Schools: A Particular look at Organizational Citizenship Behavior of Teacher. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 259-268.
- Jose, S. (2019). *Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah Kebangsaan di Pitas, Sabah*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Jose, S., & Musa, K. (2018). Pengaruh Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Guru di Daerah Pitas, Sabah. *Management Research Journal*, 7, 13 - 20. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol7.2.2018>
- Kilinc, A. C. (2014). A Quantitative Study of the Relationship between Distributed Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Perceptions of Turkish Primary School Teachers. *Journal of Curriculum and Teaching*, 69-78.
- Lin, R. S.-J., & Hsiao, J.-K. (2014). The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 171-174.

- Mahdioun, R., Ghahramani, M., & Sharif, A. R. (2010). Explanation of Organizational Citizenship Behavior with Personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 178- 184.
- Malik, S. Z., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behaviour in Employees of Telecom Sector in Pakistan. *Pakistan Economic and Sosial Review*, 385-406.
- Moreno, E. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior in School: The Principal's Influence*. San Diego State University.
- Mukhodah, & Ranihusna, D. (2018). Organizational Commitment As Intervening Zariable of Intrinsic and Extrinsic Motivation to Organizational Citizenship Behavior. *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018* (pp. 333-346). KnE Social Sciences.
- Muthiah, V., Adams, D., & Abdullah, Z. (2019). Distributed Leadership and teadhers' Affective Commitment in International schools. *International Online Journal of Educational Leadership*, 22-40.
- Nadim, M., Hassan, M. M., Abbas, S., & Naveed, A. (2016). The Role of Organizational Commitment and Perceived Orgsnizational Support in Promoting Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Sciences*, 54-67.
- Pingping, C., & Huang, Y.-J. (2019). A Study of Association among Distributed Leadership, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Private Colleges in China. *International Journal of Organizational Innovation*, 105-114.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Hoorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effect on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviours and Their Effect on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviours. *Leadership Quarterly*, 107-142.
- Popescu, R. N., Fistung, D. F., Popescu, T., & Popescu, A. M. (2018). Is the Organizational Citizenship Behavior (OCB) a Predictor for the Cultural Intelligence (CQ). *Procedia- Social and Behavioral Science*, 638-646.
- Rahim, S. A., Hamid, H. S., Samsudin, N., & Ghani, M. F. (2019). Teacher Leadership Models: A Directed Analysis of Content. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 172-176.
- Saraswati, V. A., & Sulistiyo, S. (2017). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to the Organizational Citizenship Behavior in PT. Haier Sales Indonesia Bandung Branch. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 439-446.
- Sharkawi, K., Ibrahim, A., Mokhtar, W. A., & Abdullah, R. (2019). The Relationship between Transformational Leadership among Prinsipal with Organizational Citizenship Behavior in Secondary School in the East Coast Malaysia. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 394-397.
- Siva, R. (2014). *Kepimpinan distributif, komitmen organisasi dan tekanan kerja di Kolej Vokasional, Malaysia*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 653-663.
- Tan, J. X., Cham, T. H., Zawawi, D., & Aziz, Y. A. (2019). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Effect of Organization Commitment in the Hotel Industry. *Asian Journal of Business Research*, 121-139.
- Trammell, J.M. (2016). *The relationship between distributed leadership and teacher affective commitment in public and private schools*. Carson-Newman University.
- University of Oklahoma.
- Vasudevan, L., & Iqbal, A. (2018). Relationship between Organizational Climate and Citizenship Behavior of the Non-Supervisory Staff in Bank Simpanan Nasional, Malaysia. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 287-302.
- Willis, V. K. (2015). *School Structure, Leadership, and Organizational Citizenship Behavior*.
- Zamani, A., & Khorasgani, N. S. (2018). Relationship between Resonant Leadership Perception and Organizational Citizenship Behavior among Isfahan Azad University Staffs. *International Journal of Management, Innovation and Entrepreneurial Research*, 12-15.
- Zaragoza, K. (2018). *Exploring the Quality of the Leader-Followers' Organizational Citizenship Behaviors in a Public-Service Organization*. Brandman University.

APC50
THE INFLUENCE OF SHARED LEADERSHIP TOWARDS
TEAM PERFORMANCE IN A PUBLIC ORGANIZATION
OF UNITED ARAB EMIRATES

Fatima Al Mandoos
Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Malaysia Um_shamma@hotmail.com

Khalip Musa
Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Malaysia Khalip@fpe.upsi.edu.my

ABSTRACT

The primary objective of the study was to investigate the influence of shared leadership on team performance and organizational commitment. The study sought to address the aim using data drawn from public sector entity in UAE. In undertaking the investigation, the study employed the quantitative methodology and a cross-sectional study design. A sample of 281 participants was selected in early 2020 using random sampling techniques. Two hundred of the subjects were male while eighty-one were female. Their ages ranged between 30 and 60 years. All participants occupied senior ranks such as CEO, Director and manager. Moreover, study subjects' education level included high school, diploma, Bachelor, Master and Doctorate with a majority (45%) having master's qualification. Data was analyzed using both descriptive and inferential statistical methods. The descriptive approach relied on the mean, standard deviation while inferential method was deployed using regression analyses. The study finds that shared leadership is practiced in entity given the average mean values of 4.1 and standard deviation of 0.92. The R value of 0.7 indicates the existence of a strong relationship between shared leadership and team performance. The R value between team performance and organizational commitment and between shared leadership and organizational commitment is 0.48 thus indicating a moderate relationship. The study has both practical and theoretical implications. Given the possibility of the influence of shared leadership being indirect, the study implication is that future researcher should investigate the presence and role of intervening variables. Practically, leaders within the UAE context would benefit from employing shared leadership to improve team performance.

KEYWORDS

Shared leadership, team performance.

1. INTRODUCTION

Leading organizations has become increasingly challenging largely because of the high level of uncertainty that characterizes the environment (Sartori, Costantini, Ceschi & Tommasi, 2018). With fast-paced changes such as advancement in technology, shifting stakeholder demands, and ever-growing need for sustainability, leaders find themselves under pressure to steer their organizations forward (Sartori et al, 2018). Owing to the instability and unpredictability in the organizational set-up, writers such as Goldsmith (2010) underscored the need for leadership to demonstrate dynamic flexibility and advanced expertise in steering their organizations. The existence of many leadership styles implies a lack of consensus on the best way to guide organizations in their pursuit for progress. Equally, the interplay between leadership style and outcomes such as organizational performance remains unclear. Against this backdrop, the current study investigated the influence of shared leadership on team performance and organizational within the public sector in UAE context.

As a concept, shared leadership refers to distributed or dispersed leadership, among employees or followers (Martin et al., 2018). According to Martin et al. (2018), delegation of authority is a key consideration as it allows individuals to make decisions. On the other hand, organizational performance refers to output from group work. Research has been conducted in a bid to explain the association between shared leadership and different organizational outcomes. For instance, Zhu et al. (2018) carried out a meta-analytical study on shared leadership. Based on the study, Zhu et al. (2018) noted that leadership is linked to traditional methodologies which emphasize the role of individual qualities in its success. Despite the richness of the existing literature, Zhu et al. (2018) held the position that the prevailing body of literature remained fragmented because of the broad operational and conceptual definitions of concepts. Essentially, measurement issues remained a concern on leadership research.

Research on the topic has also been carried out within the UAE context. Within the UAE, studies such as the one by Varadarajan, Chandrasekaran and Patterson (2018) have highlighted the value of shared leadership although regarding the aspect of human resource. However, rapid changes justify the need for more recent knowledge on the topic. The current study is necessary to add to the existing literature and enrich academic debates about the interplay between leadership and team performance. Despite attracting the interest of many researchers, the connection between shared leadership and organizational outcomes of performance remain unclearly understood. Particularly, Chiung-Hui (2016), averred that existing empirical evidence was relatively satisfactory. Leadership research is inconclusive, in as far as the organizational environment is dynamic, and keeps on changing. Consequently, the overall position is that despite the carrying out of many studies on leadership, there is no clarity regarding the role of shared leadership on team performance within the UAE organizational context.

Research Objectives

The main objective of the study was to explain the role of shared leadership on organizational commitment and team performance using RTA a public sector organization from the UAE. Below are specific objectives of the study.

- i. To assess the state of shared leadership in public sector in UAE context.
- ii. To assess the state of team performance in public sector in UAE context.
- iii. To find the influence of shared leadership on team performance in public sector in UAE context.

In measuring shared leadership, the study used the Conger and Pearce (2003) scale. The study uses the Allen and Meyer (1990) framework to measure organizational commitment. Finally, the study employs the Burke et al. (2007) model in measuring team performance.

2. REVIEW OF LITERATURE

The review of literature reveals the existence of a rich body of knowledge on the topic of shared leadership and its association with organizational outcomes of team performance (Chiung-Hui, 2016; Varadarajan et al., 2018; Zhu et al. 2018). It however emerges that there is consensus as regards to the constituents of shared leadership although it is largely viewed as distributed leadership. Previous research such as Han et al. (2018) also reveals that shared leadership has a positive association with organizational outcomes such as organizational effectiveness. Key studies such as the one by Han et al. (2018) highlight the role of shared leadership in influencing team performance. With focus on shared leadership and team performance the leadership style was found to have an effect on team processes such as knowledge sharing, goal commitment, coordination, and overall team performance. Despite the useful contributions, the Han et al. (2018) study relied on a limited sampling approach based on a homogenous sample of students. The study by Nicolaidis et al. (2014) and the one by Mohammed and Thomas (2014) were consistent with the Han et al. (2018) results. The study by Varadarajan, Chandrasekaran and Patterson (2018) within the UAE context found a critical connection between shared leadership and human resource. From the Varadarajan et al. (2018) study, it became evident that the leadership topic and its association with organizational outcomes remain narrowly researched in the UAE. On the other hand, Goldsmith (2010) underscored the shifting nature of environments thus necessitating evolution in leadership to match the changing dynamics. Zhu et al. (2018) added to the position that the existing literature lacked depth and consensus. Thus, it becomes needful to clarify the topic. Despite the presence of many studies, the summative view on the topic is that existing literature is fragmented and lacking in consensus as regards to variable definition. In a study, Chiung-Hui (2016) noted that in spite of the interest that the topic attracts, empirical evidence remains fairly conclusive. Chiung-Hui (2016) went a step further and alleged that both empirical and theoretical evidence from shared leadership studies were at early stages. The assertions by Chiung-Hui (2016) showed that shared leadership remains unclearly understood thus in need of further investigation. Apart from employing dissimilar study approaches and generating different results, research on shared leadership has adopted different variable measures. In addition, the study found limited studies within the UAE context on shared leadership and organizational outcomes. Thus, the present study identified a gap in the literature requiring the generation of informative findings.

3. RESEARCH METHODOLOGY

The study adopted the quantitative research approach and proceeds to employ a survey design. A quantitative methodology is largely focused on numerical rather than qualitative data (Creswell, 2013). In the collection of data, the questionnaire instrument was preferred. The study prompts were modeled along existing scales for the two key variables of shared leadership, and team performance. The Likert scale type of statements was presented for the three variables. Given the desirability of data validity and reliability, a pilot study was conducted. The study allowed for the adjustment of the study instrument to reflect the relevancy of questionnaire prompts in the research context. In an effort to improve generalizability, the research employed the random sampling approach in the selection of study participants. The sampling approach was used to pick respondents from the top ranks of the entity. The researcher targeted 281 individuals to participate in the study and all the target participants were those who occupied senior ranks such as CEO, Directorship and managerial positions. Data analysis plays a useful role in addressing research objectives. Towards attaining the study aim, the researcher used both descriptive and inferential statistics. In line with descriptive statistics, measures of dispersion such as the mean and standard deviation were employed. In the case of inferential statistics, the use of correlation and regression methods was adopted. The latter statistical approaches allow for the determination of relationships and influence between or among variables. In a bid to ease data analysis, the raw data was coded and entered into SPSS, which is an advanced statistical software. Data was processed, and results generated. Tables and graphs were used to simplify the presentation and analysis.

4. FINDINGS AND DISCUSSION

The primary aim of the study was to establish the interplay between shared leadership and team performance. The findings are based on responses from employees of RTA from the UAE context. Mean values, standard deviations and regression results form the basis of the analysis.

Table 2.1 Overall Demographics

Total participants	281	
Gender	200 males	81 females
Ages	Least age 30years	Highest age 60 years
Work experience	10 years and above	
Title	CEO's, Executive Directors, Directors, Section Senior Managers/ Managers and Projects Managers	
Education Level	Bachelor, Master and Doctorate/ PHD	

Table 2.1 shows that the researcher selected 281 individuals from public sector entity in UAE. Two hundred of the participants were male while eighty-one were female. The age of the respondents ranged from 30 to 60 years. All the participants came from senior ranking positions such as CEO, Directorship and managerial posts. The selected participants had worked in public entity in UAE for a period of 1 or more years. The study subjects had high levels of education given that 45 per cent held master's degree qualification.

Table 2.2: Shared Leadership

Shared leadership	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. Transformational Leadership	2.67	8.67	4.2550	.57217
2. Transactional Leadership	2.75	5.00	4.2286	.53493
3. Empowerment Individual	3.00	5.00	4.1590	.49646
4. Empowerment Team	3.00	5.00	4.1948	.52020
5. Aversive Leadership	3.00	5.00	4.1895	.53192
Total	2.6	5	4.20	0.53

Mean values are important indicators of the presence or absence of the leadership style in the study context. The table 2.2 results show that the mean value of transformational leadership was 4.2 while that of empowerment (individual) was 4.1. The mean value forempowerment (team) was 4.19, while for aversive leadership it was 1.2. The high values of the mean are indicative of a high presence of the leadership style in the UAE public sector organization. However, the level of aversive leadership was low owing to the small value of 1.2. In response to the initial research objective, it was established that public sector in UAE context practiced shared leadership.

Table 2.3: Team Performance

Team Performance	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. Transformational Leadership	2.00	5.00	4.21	0.66
2. Team Cognitive Trust	2.00	5.00	4.24	0.66
3. Team Performance	3.00	5.00	4.27	0.625
Total	2.60	5.00	4.23	0.65

The mean value for the transformational leadership under team performance was 4.21 with a standard deviation of less than one. Team cognitive trust had an average mean of 4.24. Concerning performance, the averages mean was 4.27 while the standard deviation was 0.8. Hence, the organization had a considerably high level of team performance. After the determination of the state of shared leadership team performance in UAE context, the focus shifted to addressing the influence of shared leadership on team performance.

Table 2.4 Shared Leadership and Team Performance Regression Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.490	.28941

a. Predictors: (Constant), Shared Leadership

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	22.607	1	22.607	269.919	.000 ^b
	Residual	23.368	279	.084		
	Total	45.975	280			

a. Dependent Variable: Team Performance

b. Predictors: (Constant), Shared Leadership

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.485	.168		8.811	.000
	Shared Leadership	.652	.040	.701	16.429	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Determining the relationship between the leadership style and team performance was assessed based on the regression results. The regression coefficient of 0.70 highlights the presence of a strong yet positive relationship between the study variables. The association is strong when all variables of shared leadership considered against team performance. The relationship is significant thus permitting the researcher to reject the hypothesis that there is no significant relationship between shared leadership and team performance. The findings about shared leadership and team performance were interrogated in light of the literature reviewed. As regards to the Mohammed and Thomas (2014) study, it emerged that shared leadership was a strong predictor of team effectiveness. In another study, Nicolaidis et al. (2014) concluded that shared leadership was critical to the building of confidence in teams and enhancing collective results. Moreover, the Nicolaidis et al. (2014) study established that shared leadership contributed to the advancement of performance across a range of environments. Although the Han et al. (2018) research found a positive association between

shared leadership and team performance, the relationship was indirect as opposed to being direct. Thus, the current study's findings affirm results from the existing literature.

One of the study's hypotheses was that, shared leadership did not have a significant influence on team performance. The regression results highlight that shared leadership explains between 16 per cent of the variation on the performance of teams. Overall, the implication is that shared leadership influences team performance. Accordingly, the results do not support the proposition that shared leadership has no significant influence on team performance. In summary, the study yielded informative findings based on its stated objectives. First, the public sector entity practices shared leadership; the organization exhibits a high degree of team performance. Furthermore, the findings indicate that shared leadership has moderate influence on the team performance.

5. CONCLUSION

Leadership and its role in organizational environments have continued to attract the attention of researchers. At the core of the interest is the potential effect of leadership styles such as shared leadership style on and team effectiveness. The study findings establish the existence of a strong positive relationship between shared leadership and team performance. On the other hand, the investigation found a weak connection between shared leadership and organizational commitment. In contrast, the research found a small degree of association between organizational commitment and team performance.

REFERENCES

- Chiung-Hui, H. (2016). Shared leadership advances task performance? The roles of work attitude. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behavior and Decision Sciences (IJRAOB)*, 2(1), 410-420. Retrieved from http://globalbizresearch.org/files/5051_ijraob_chiung-hui-huang_tai-cheng-huang-379659.pdf.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Goldsmith, G. (2010). Sharing leadership to maximize talent. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2010/05/sharing-leadership-to-maximize>.
- Han, S.J., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (2018). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(3/4), 150-168. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2016-0050>
- Mohammed, M., & Thomas, K. (2014). Enabling community and trust: Shared leadership for collective creativity. *The Foundation Review*, 6(4), 96-105.
- Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 923-942. Doi: 10.1016/j.leaqua.2014.06.006.
- Sartori, R., Costantini, A., Ceschi, A., & Tommasi, F. (2018). How do you manage change in organisations? Training, development, innovation, and their relationships. *Frontiers in Psychology*, 9, 313.
- Varadarajan, S., Chandrasekaran, A., & Patterson, L. (2018). An empirical study of leadership styles in the UAE human resource strategy. *Academy of Strategic Management Journal* 17(6).
- Zhu, J., Liao, Z., Yam, K., & Johnson, R. (2018). Shared leadership: A state-of-the-art review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 834-852.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, F. (2015). Analysis of teamwork, organizational Commitment and organizational performance: A study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2), 173-182.

APC51
PELAKSANAAN AMALAN PENGURUSAN
KUALITI MENYELURUH (TQM) DI SEKOLAH

Norazila Osman
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak.
ilaaosman@gmail.com

Kamarul Bahari Yaakub
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak.
kamarul@fpe.upsi.edu.my

ABSTRAK

Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) adalah strategi pengurusan organisasi secara terancang yang membudayakan aspek kualiti dalam setiap proses berteraskan idea guru-guru kualiti seperti Deming, Juran, Feigenbaum dan Ishikawa. Pengurusan kualiti adalah usaha yang teratur untuk meningkatkan kualiti serta produktiviti organisasi secara berterusan. Terdapat banyak kajian yang dijalankan di dalam mahupun di luar negara yang menunjukkan bahawa TQM membawa perubahan yang positif kepada pencapaian organisasi. Dalam bidang pendidikan pula, terdapat banyak kajian yang menunjukkan pelaksanaan TQM di institusi pendidikan meningkatkan potensi dan pencapaian pelajar. Namun begitu, agak kurang kajian yang mengkaji pelaksanaan TQM dalam konteks sekolah secara umumnya dan di Sekolah Amanah secara khususnya. Justeru itu, kajian ini bertujuan untuk membincangkan pelaksanaan TQM di sekolah aliran biasa dan di Sekolah Amanah. Kajian ini adalah berbentuk kajian kepustakaan dalam bidang ini. Berdasarkan sorotan terhadap buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, artikel seminar, laporan, bahan bacaan serta garis panduan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), didapati TQM dilaksanakan di sekolah pada pelbagai peringkat antaranya pembentukan kualiti, kepimpinan pengurusan, perancangan strategik dan kepastian kualiti bagi mendapatkan hasil yang diharapkan. Proses ini merangkumi aspek *input*, proses, *output* dan *outcome*. Sehubungan dengan itu, pelaksanaan TQM di sekolah perlu terus diperkasa agar budaya kualiti sehati dalam jiwa semua warga sekolah agar matlamat keberhasilan dapat dicapai.

KATA KUNCI

TQM, kualiti, pendidikan, sekolah, pencapaian

1. PENGENALAN

Falsafah pengurusan kualiti dimulai oleh Deming, yang dikenali sebagai ‘Bapa Kualiti’ (Alauddin, Nursuhana & Yamada, 2020). Menurut beliau lagi, jika pun terdapat masalah, 85 peratus adalah berpunca dari sistem dan 15 peratus lagi disebabkan oleh ketidakcekapan pekerja. Deming dan guru-guru kualiti yang lain seperti Juran, Feigenbaum dan Ishikawa mengetengahkan kepentingan kualiti sebagai senjata persaingan yang penting untuk transformasi organisasi (Kumar, 2009; Tari & Madeleine, 2012). TQM menekankan proses pengurusan cemerlang yang memenuhi keperluan pelanggan dan pemegang taruh (Prabhakar & Yaseen, 2016; Arikkok, 2017). Ia merentasi pelbagai peringkat organisasi, bahagian dan jabatan dimana strategi dan operasi dirancang berdasarkan keperluan dan kehendak pelanggan. Falsafah pengurusan kualiti bukan sahaja jelas tetapi realistik untuk diamalkan oleh semua institusi dan organisasi dimana sahaja kerana ia bermatlamatkan keberhasilan (Lee, 2010; Shweta, Rudi & Monika, 2018). Kebolehlaksanaannya dalam pelbagai bidang telah terbukti dalam memperkasakan tenaga kerja serta meningkatkan pencapaian (Kumar & Sharma, 2017). Meskipun terdapat pelbagai definisi tentang kualiti, namun skopnya meliputi perkhidmatan cemerlang, memberi nilai kepada pelanggan, menepati standard dan kehendak pelanggan.

Di Malaysia, konsep kualiti bukanlah suatu perkara baru kerana ianya telah lama diperkenalkan semenjak tahun 1981 lagi bagi menyerap nilai-nilai positif dari Timur seperti sifat kerajinan, komited, disiplin serta istiqomah untuk meningkatkan keberhasilan (Kamarul Bahari, 2016). Menyentuh aspek pendidikan, soal produktiviti sangat dititikberatkan. Produktiviti atau output pendidikan sudah semestinya kecemerlangan dalam sistem pendidikan yang direalisasikan dalam aspek kemenjadian

pelajar. Maka, beberapa reformasi struktur pendidikan dibuat menggunakan pendekatan pengurusan kualiti. Pelaksanaan TQM dalam pendidikan telah dijalankan di beberapa institusi pendidikan seperti Institusi pengajian tinggi, sekolah menengah dan sekolah rendah (Sfakianaki, 2019; Garira, et.al, 2019). Ini menunjukkan bahawa, kualiti dalam pendidikan telah mendapat perhatian serta menjadi isu penting yang diketengahkan di seluruh dunia (UNESCO, 2014). Antara perkara yang diberi perhatian ialah hubungan di antara input, proses dan output dalam sistem pendidikan yang berkualiti. Beberapa kajian tentang pendidikan berkualiti telah dijalankan bagi tujuan penambahbaikan (Gianini, 2015; Meera, 2015; Mohammad, 2017; Garira, et.al, 2019). Senario ini dilihat positif kerana masyarakat dunia kini cakna tentang soal kualiti dalam pendidikan.

Walaupun bagaimanapun, berdasarkan sorotan kajian lepas, didapati kajian tentang pelaksanaan TQM di institusi pendidikan lebih tertumpu kepada kajian di Institusi Pengajian Tinggi dan agak kurang kajian dijalankan dalam konteks sekolah (Scheiler, 2018; Sfakianaki, 2018). Justeru itu, kajian ini bertujuan untuk membincangkan pelaksanaan TQM di sekolah aliran biasa serta di Sekolah Amanah kerana mengambil kira bahawa Sekolah Amanah adalah model sekolah baharu yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) pada tahun 2016 menerusi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Penyelidik menggunakan kaedah kajian kepustakaan bagi mendapatkan gambaran menyeluruh tentang konsep, prinsip-prinsip, persamaan dan perbezaan idea berkaitan kajian ini. Berdasarkan kajian kepustakaan yang dibuat, didapati prinsip-prinsip TQM dilaksanakan di sekolah dalam pelbagai peringkat.

2. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah berbentuk kajian kepustakaan dalam bidang ini dimana sorotan terhadap buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, artikel seminar, laporan serta garis panduan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dirujuk bagi mendapatkan gambaran yang jelas tentang tajuk yang dikaji. Dalam kajian kepustakaan ini penyelidik cuba mendapatkan sebanyak mungkin maklumat yang relevan dengan tajuk yang dikaji agar satu kesimpulan yang kukuh boleh dibuat bagi menerangkan situasi sebenar berkaitan pelaksanaan TQM di sekolah. Perkara ini penting bagi mengelakkan penyampaian maklumat yang kurang tepat.

3. TQM DALAM KONTEKS PENDIDIKAN

Tidak dapat disangkal bahawa pendidikan yang berkualiti kini menjadi agenda penting dunia demi pembangunan modal insan. Ini adalah kerana modal insan yang berpendidikan dan berkualiti adalah aset terpenting negara yang menyumbang kepada ekonomi dan kemakmuran negara (Lu, 2018). Semenjak tahun 1980an, dunia telah menyedari akan kepentingan elemen-elemen kualiti dalam kehidupan manusia. Dimulai dengan penerapan unsur kualiti dalam perniagaan atau sektor industri, peranan ini diperluaskan ke sektor-sektor lain untuk mencapai matlamat peningkatan produktiviti. Menyentuh aspek pendidikan, soal produktiviti sangat dititikberatkan. Produktiviti atau output pendidikan sudah semestinya kecemerlangan dalam sistem pendidikan yang direalisasikan dalam aspek kemenjadian pelajar. Maka, beberapa reformasi struktur pendidikan dibuat menggunakan pendekatan pengurusan kualiti. Pelaksanaan TQM dalam pendidikan telah dijalankan di beberapa institusi pendidikan seperti Institusi pengajian tinggi, sekolah menengah dan sekolah rendah (Sfakianaki, 2019; Garira, et.al, 2019). Bank Dunia menganggarkan bidang pendidikan boleh memberi pulangan sosial sehingga 25% apabila TQM diamalkan. Lebih menarik, dalam satu laporan yang dikeluarkan oleh Bank Dunia pada tahun 2014 menyatakan bahawa peruntukan yang besar untuk sektor pendidikan sebanyak 4.1% peratus daripada Keluaran Negara Kasar negara-negara Kesatuan Eropah (E-28) dikeluarkan untuk pendidikan pra-sekolah, rendah, menengah dan tertiar. Negara-negara yang dimaksudkan adalah Belgium, Bulgaria, Republik Czech, Denmark, Jerman, Estonia, Ireland, Greek, Sepanyol, Perancis, Croatia, Itali, Latvia, Lithuania, Luxemborg, Malta, Belanda, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain dan Sweden (Sfakianaki, 2019; Eurostat, 2018). Dengan peruntukan yang besar ini, mereka berharap agar pulangan yang setimpal iaitu melahirkan modal insan kelas pertama akan tercapai.

Kesedaran tentang TQM dalam pendidikan semakin meluas dan beberapa negara di dunia seperti Sepanyol, Greek, Singapura dan lain-lain negara telah pun mengamalkannya (Soria et al., 2014; Martinez et al., 2014; Sfakianaki, 2019; Jiali, 2019). Namun begitu, TQM dalam pendidikan juga mendapat kecaman dari segelintir pihak kerana konsep kualiti itu sendiri telah disalahertikan (Galvez et al., 2016; Cruz et al., 2016; Venkatraman, 2007; Quinn, 2009). Antara isu yang dimainkan

oleh pihak ini adalah prinsip pengurusan kualiti menyeluruh yang diserap ke dalam pendidikan tidak sesuai kerana prinsip ini lebih sesuai diaplikasikan dalam bidang industri berbanding bidang pendidikan. Menurut mereka lagi, *output* dalam bidang industri bersifat '*material*' manakala *output* dalam bidang pendidikan adalah manusia. Dua entiti ini tidak boleh diuruskan dengan menggunakan kaedah yang sama. Hakikatnya, pihak ini mungkin terlepas pandang bahawa prinsip-prinsip pengurusan kualiti menyeluruh boleh digunapakai didalam apa jua sektor termasuk pendidikan dengan menyesuaikan prinsip-prinsip tersebut ke dalam bidang yang berkenaan kerana TQM adalah satu proses pengurusan kualiti yang berorientasikan pelanggan, berjalan secara berterusan dan melibatkan semua aspek dalam organisasi. Proses ini bertujuan membawa perubahan yang menyeluruh kearah melahirkan budaya organisasi yang cemerlang. Oleh itu TQM dapat dilihat sebagai proses transformasi budaya, dimana ciri-ciri budaya yang sedia ada akan diubahsuai, ditukar atau diperkukuh dengan ciri-ciri baru yang lebih baik. Ciri-ciri itu meliputi sikap dan nilai, sistem dan prosedur, amalan-amalan operasi, struktur organisasi dan sebagainya. Prinsip-prinsip TQM meliputi elemen perancangan strategik, fokus dan kepuasan pelanggan, pengurusan data & maklumat, fokus pengurusan sumber manusia, pengurusan proses dan sistem, rakan strategik dan sumber, penambahbaikan berterusan serta pengukuran hasil dan kesan yang tidak dapat dinafikan kepentingannya. Setiap elemen tersebut membimbing organisasi dalam proses yang sistematik untuk mencapai matlamat yang disasarkan.

Penerapan kualiti dalam pendidikan telah mendapat perhatian serta menjadi isu penting yang diketengahkan di seluruh dunia (UNESCO, 2014). Antara perkara yang diberi perhatian ialah hubungan di antara *input*, proses dan *output* dalam sistem pendidikan yang berkualiti. Beberapa kajian tentang pendidikan berkualiti telah dijalankan bagi tujuan penambahbaikan (Gianini, 2015; Meera, 2015; Mohammad, 2017; Garira, et.al, 2019). Senario ini dilihat positif kerana ia menunjukkan bahawa masyarakat dunia mengambil berat soal kualiti dalam pendidikan itu sendiri. Meskipun konsep kualiti ditafsir berbeza oleh sesetengah orang tetapi matlamatnya adalah sama. Antaranya adalah pencapaian cemerlang dalam peperiksaan, penambahan ilmu, peningkatan kemajuan diri dan pengurusan cemerlang adalah contoh *output* pendidikan berkualiti. Beberapa kajian telah melaporkan bahawa terdapat peningkatan dalam kualiti pendidikan setelah TQM diamalkan. Diantara perubahan positif yang dilaporkan adalah peningkatan prestasi pencapaian pelajar, kepuasan belajar pelajar, penjimatan kos dan lain-lain lagi (Ardi et al., 2012; Cruz et al., 2016; Psomas dan Antony, 2017; Sallis, 2001; Bayraktar et al., 2008; Gálvez et al., 2016; Saiti, 2012; Venkatraman, 2007).

Sehingga kini, keberkesanan dan kejayaan pelaksanaan TQM dalam pendidikan telah banyak dilaporkan. Ajayi & Oyeniya (2017) bersetuju bahawa jika TQM digunapakai dan diamalkan dalam polisi pembangunan pendidikan, kemenjadian akademik dikalangan murid-murid sekolah rendah boleh ditingkatkan. Ini adalah kerana TQM menfokuskan kepada proses peningkatan kualiti pendidikan dari pelbagai aspek termasuklah aspek PdPc yang cemerlang dan berkualiti agar kemenjadian akademik murid dapat dihasilkan (Abdulla & Kamarul Bahari (2020). TQM membantu pengurus sekolah untuk mentadbir dengan efisien agar keperluan murid dapat dipenuhi dan visi serta misi sekolah tercapai. Berdasarkan kajian lepas, terdapat beberapa definisi kualiti yang diterjemahkan. Antaranya ialah kualiti itu kesempurnaan,, kualiti sesuai untuk sebarang tujuan, dan kualiti adalah mekanisma transformasi (Jiali, 2018). Justeru, sistem pengurusan yang berkualiti membantu organisasi untuk menetapkan halatuju kecemerlangan. Di samping itu, ia juga membantu mencari kekuatan dan potensi bagi mencapai visi dan misi yang dihasratkan. Oleh yang demikian, mempunyai satu kerangka pengurusan yang kukuh dan mantap adalah satu keperluan bagi sesebuah organisasi untuk berjaya.

4. TQM DI SEKOLAH

TQM di sekolah mempunyai konotasi yang pelbagai. Walau apapun ia, semuanya berkisar tentang membudayakan kualiti dalam setiap proses dan amalan. Prinsip ini diadaptasi dari model kualiti yang berjaya dan terbukti keberkesanannya dalam menyediakan kerangka yang komprehensif untuk mengukur kekuatan sekolah dan mengenalpasti kelemahan yang perlu penambahbaikan bagi meningkatkan keberhasilan organisasi dan output pendidikan (Norazila & Kamarul Bahari, 2020). Tidak dapat dinafikan, sekolah memainkan peranan dalam menyediakan murid-murid agar menjadi modal insan yang inovatif dan berdaya saing. Namun, usaha dan strategi untuk meningkatkan keberhasilan dalam aspek persekitaran, infrastruktur, kewangan, sumber manusia yang berkualiti harus terus dipergiatkan untuk meningkatkan pencapaian organisasi. Kecemerlangan adalah hasil dari pendekatan holistik dalam mengupayakan kebolehan diri dan perubahan yang konsisten di dalam semua proses seiring dengan keperluan semasa (Anninos & Chytiris, 2011). TQM di sekolah boleh dianggap sebagai satu mekanisme untuk mengikat sekolah dengan amalan peningkatan kualiti di dalam

sistem sekolah agar matlamat kearah kepimpinan dan pengurusan yang berkualiti tinggi dapat digapai kerana kecemerlangan itu sinonim dengan pencapaian target dan matlamat polisi pendidikan (Tee, 2003; Jiali et al., 2018). Dalam dunia pendidikan, kualiti meliputi aspek *input*, proses, *output* dan *outcome*. Input adalah pentadbir, guru, murid, prasarana, persekitaran pembelajaran yang positif, kondusif dan berkualiti. Sementara proses merujuk proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif dan persekitaran emosi yang positif. Output pula adalah hasil pembelajaran dalam bentuk kemahiran, penguasaan dan kefahaman. Manakala *outcome* adalah hasil dalam bentuk kemenjadian murid secara holistik (Anita & Muhamadiyah, 2018).

Penerapan kualiti harus dimulakan di peringkat asas lagi bagi menyediakan pendidikan yang terbaik kepada murid-murid bagi mempersiapkan mereka untuk kehidupan berikutnya. Justeru sistem pendidikan berkualiti adalah satu kemestian agar pembinaan modal insan yang berkualiti dalam segenap aspek dapat direalisasikan dari peringkat akar umbi lagi (Gupta, 2018). Apabila murid-murid ini meneruskan pendidikan ke sekolah menengah dan peringkat tertiar, nilai-nilai, sahsiah dan intelek berkualiti yang disemai dari peringkat awal akan diteruskan sehinggalah dewasa. Sekolah yang cemerlang adalah sekolah yang sentiasa memastikan semua dimensi kecemerlangan serta budaya organisasi terus cemerlang (Fisher, 2012). Tidak dapat dinafikan, kriteria terpenting bagi sekolah cemerlang adalah perancangan yang jelas. Justeru, setiap perancangan memerlukan pembentukan visi yang jelas menerusi nilai-nilai yang dikenalpasti bagi mendapatkan hasil yang diharapkan iaitu kemenjadian akademik murid. Konsep kualiti menggambarkan usaha berterusan untuk menambahbaik organisasi bagi meningkatkan prestasi organisasi berorientasi pelanggan untuk membawa perubahan menyeluruh dalam mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Justeru, konsep dan falsafah TQM boleh diaplikasikan dalam dunia pendidikan bagi membantu meningkatkan kualiti pendidikan kerana TQM menekankan kepada aspek pengurusan sistem yang berkualiti, pendekatan, cara dan matlamat yang ingin dicapai menerusi kolaborasi pihak-pihak yang berkaitan.

Berbicara soal kualiti pelajar Malaysia, pencapaian pelajar Malaysia didapati kurang memberangsangkan di dalam pentaksiran antarabangsa iaitu TIMSS dan PISA (PPPM 2013-2025). Perkara ini membuka mata banyak pihak terutamanya Kementerian Pendidikan Malaysia. Prestasi pelajar Malaysia di dalam kedua-dua pentaksiran antarabangsa tersebut merosot dimana pencapaian pelajar Malaysia didapati tidak melepasi skor purata pencapaian peringkat antarabangsa dan ini meletakkan Malaysia di kedudukan satu pertiga terbawah di dalam senarai negara-negara yang menyertai pentaksiran tersebut (KPM, 2018). KPM cakna dengan isu ini dan mengambil langkah untuk menambahbaik sistem pendidikan sedia ada kepada sistem pendidikan yang berkualiti untuk meningkatkan keberhasilan dan melonjak pencapaian pelajar seperti yang dihasratkan di peringkat lokal dan global (KPM, 2016; Noredayu, Mahaliza & Hamidah, 2016) dengan melaksanakan transformasi pendidikan. Maka, dari situlah bermulanya penggubalan PPPM (2013-2025). Sehubungan dengan itu, kualiti pencapaian murid kini menjadi salah satu daripada fokus utama dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Oleh itu, sejajar dengan anjakan ke-9 PPPM (2013-2025), Program Sekolah Amanah (*Trust School Programme/ TSP*) ditubuhkan bagi mencapai aspirasi dan sasaran transformasi pendidikan seperti yang dihasratkan dan matlamat kemenjadian akademik murid di sekolah dapat direalisasikan. Prinsip-prinsip kualiti mempunyai hubungan yang signifikan dengan Standard dan Amalan Sekolah Amanah bagi mencapai matlamat untuk melonjak kualiti pendidikan negara melalui penambahbaikan sistem pengurusan sekolah, kaedah penyampaian pendidikan serta persekitaran ruang pengajaran dan pembelajaran di sekolah kerajaan. Secara tidak langsung, senario ini menunjukkan bahawa prinsip-prinsip kualiti diakui keberkesannya dalam menambahbaik kualiti bidang pendidikan dari pelbagai aspek.

5. TQM DI SEKOLAH AMANAH

Program Sekolah Amanah adalah program transformasi pendidikan peringkat kebangsaan yang bertujuan untuk menggalakkan penglibatan sektor swasta dalam usaha melonjakkan kualiti pendidikan negara melalui penambahbaikan sistem pengurusan sekolah, kaedah penyampaian pendidikan serta persekitaran ruang pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Terdapat empat standard yang menjadi kerangka program ini yang dikenali sebagai Standard dan Amalan Sekolah Amanah (SASA) iaitu membangunkan kepimpinan dan pengurusan berkualiti tinggi, menambah baik kualiti pembelajaran dan pengajaran, memaksimumkan potensi dan pencapaian murid serta mengukuhkan penglibatan ibu bapa, komuniti dan pihak berkepentingan lain. Keberhasilan utama program ini ialah peningkatan prestasi pencapaian murid secara holistik dalam pelbagai bidang termasuklah sahsiah dan keperibadian, kerohanian, identiti nasional, akademik dan ko- kurikulum seiring dengan aspirasi murid dalam PPPM 2013-2025. Tujuan program ini adalah untuk memaksimumkan keberhasilan murid sebagai usaha

memastikan sektor pendidikan negara dapat menghasilkan bakat atau sumber manusia yang berkemahiran tinggi dan mempunyai ciri kepimpinan bagi mendorong sektor ekonomi negara, seterusnya menjadi pemangkin kepada perubahan menyeluruh dalam pembangunan modal insan di negara ini (KPM, 2016).

Dalam konteks SASA, ia diperkenalkan dengan menerapkan konsep Pembelajaran Abad Ke-21 yang memperbaharui taraf pendidikan sedia ada ke arah sistem pendidikan yang lebih fleksibel, mencabar, kreatif, dan lebih kompleks seiring dengan salah satu daripada anjakan dalam PPPM 2013-2025 iaitu meningkatkan kualiti pembelajaran di Malaysia. Justeru itu, prinsip-prinsip TQM seperti perancangan strategik, fokus dan kepuasan pelanggan, pengurusan data & maklumat, fokus pengurusan sumber manusia, pengurusan proses dan sistem, rakan strategik dan sumber, penambahbaikan berterusan serta pengukuran hasil dan kesan dibudayakan secara konsisten di sekolah Amanah. Ini dapat dilihat menerusi 4 standard dan 20 indikator SASA yang meliputi kompetensi pemimpin sekolah, guru, murid, sistem dan nilai bagi mencapai matlamat keberhasilan dan kemenjadian murid. Terdapat dua fokus KPT (*Key Performance Target*) iaitu Pencapaian Murid dan Kemajuan Sekolah. Pencapaian Murid merujuk sasaran akademik yang ditetapkan berdasarkan formula yang telah dipersetujui bersama sekolah dengan pihak-pihak berkepentingan Sekolah Amanah. Sasaran akademik tersebut mengambil kira pencapaian murid dalam tempoh tiga tahun sebelum permulaan PSA. Data akademik yang diambil kira termasuklah pencapaian dalam peperiksaan awam iaitu UPSR. Sasaran Kemajuan Sekolah bagi Sekolah Amanah ditetapkan berdasarkan Tahap Pencapaian Semasa (*Take Off Value/TOV*) yang ditentukan melalui penilaian sendiri KPT oleh pihak sekolah. TOV ditentukan dengan merujuk data kualitatif dan kuantitatif. Proses pemantauan KPT secara berkala dan pengesahan KPT melibatkan pelbagai pihak berkepentingan termasuk pihak sekolah, pasukan ESP, wakil PPD/JPN dan wakil yaysan.

Kemajuan KPT dikongsi secara telus dengan tujuan untuk mengenal pasti aspek penambahbaikan. Penetapan KPT dijalankan secara bersama dengan pihak sekolah dan setelah penetapan dimuktamadkan, sekolah perlu menjajarkan Pelan Penambahbaikan Sekolah Amanah (TSIP) mereka dengan keberhasilan yang disasarkan. Bagi mencapai maksud ini, perancangan tempoh lima tahun sekolah berasaskan SASA seharusnya menunjukkan keberhasilan setiap tahun yang dikenal pasti bagi memastikan sekolah memenuhi KPT pada akhir tempoh lima tahun Program Sekolah Amanah (PSA). Kemajuan ke arah mencapai KPT dipantau dan dilaporkan kepada Pemilik Program pada setiap suku tahun. Bidang keutamaan TSIP dimaklumkan melalui KPT dan kemajuan ke arah mencapai sasaran tahunan dan keberhasilan pelan tindakan dipantau setiap bulan oleh pentadbir sekolah, penasihat ESP dan juga PPD/JPN semasa fasa pasca akreditasi. Tiga tahap utama pencapaian sekolah dalam tempoh lima tahun adalah Tahap Asas, Tahap Akreditasi dan Tahap Sekolah Model (GPSA, 2016). Tuntasnya, prinsip-prinsip kualiti diterapkan di Sekolah Amanah dari peringkat awal hingga akhir bermula daripada peringkat perancangan strategik sehinggalah ke peringkat pengukuran hasil dan kesan kerana prinsip-prinsip ini diyakini dapat merealisasikan matlamat keberhasilan yang disasarkan iaitu kemenjadian murid.

6. KESIMPULAN

TQM adalah pembudayaan kualiti dalam sesebuah organisasi. Dalam konteks pendidikan, TQM membantu meningkatkan kualiti dalam aspek pengurusan, pengajaran dan pembelajaran, persekitaran pendidikan dan infrastruktur bagi mencapai matlamat keberhasilan murid. Kaedah ini menumpukan kepada usaha secara menyeluruh bagi membaiki kelemahan di setiap peringkat untuk memperolehi hasil yang terbaik. Apabila kualiti pendidikan ditambah baik, *outcome* dalam bentuk kecemerlangan pelajar dan institusi pendidikan turut meningkat. Berdasarkan perbincangan yang dikupas dalam kajian ini didapati bahawa fungsi TQM tidak terbatas kepada bidang industri sahaja tetapi meliputi bidang pendidikan. Ini telah dibuktikan menerusi kajian yang dijalankan diluar dan di dalam negara. Prinsip-prinsip TQM kini bukan sahaja diaplikasi di sekolah biasa bahkan di Sekolah Amanah di seluruh Malaysia. Perkara ini menjelaskan bahawa TQM telah diyakini dapat membantu melonjak kualiti pendidikan negara.

RUJUKAN

- Alauddin, Nursuhana & Yamada, Shu. (2020). Overview of Deming Criteria for Total Quality Management Conceptual Framework Design in Education Services. *Journal of Engineering and Science Research*. 3. 12-20. 10.26666/rmp.jesr.2019.5.3.
- Abdulla Salem Ahmed Alnuaim, Kamarul Bahari Yaakub (2020). The Impact of Leadership Practices on Total

- Quality Management and Organizational Performance in UAE Interior Ministry. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 5-12.
- Ajayi, K. O., & Oyeniyi, O. L. (2017). Impact of total quality management on students' academic performance in public secondary schools in Ogun State. *IFE Psychology: An International Journal*, 25(1), 463-480.
- Anita Purbaningrum, MI Muhammadiyah Karanganyar (2019). Peningkatan mutu sekolah melalui Total Quality Management (TQM). *Seminar Nasional Pendidikan (SNDIK) I 2019*. Surakarta, Indonesia.
- Ardi, R., Hidayatno, A. and Zagloel, T.Y.M. (2012), Investigating relationships among quality dimensions in higher education, *Quality Assurance in Education*, Vol. 20 No. 4, pp. 408- 428.
- Anninos, L. N., & Chytiris, L. (2011). Searching for excellence in business education. *Journal of Management Development approaches*. 2nd Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Bayraktar, E., Tatoglu, E. and Zaim, S. (2008), An instrument for measuring the critical factors of TQM in Turkish higher education, *Total Quality Management and Business Excellence*, Vol.19 No. 6, pp. 551–574.
- Cruz, F.J.F., Gálvez, I.E. and Santaolalla, R.C. (2016), *Impact of quality management systems on teaching-learning processes*, *Quality Assurance in Education*, Vol. 24 No. 3, pp.394- 415.
- D., Martinez-Costa, M., Martínez-Lorente, A.R. and Rabeh, H.A.D. (2015), Total quality management performance in multinational companies: A learning perspective, *The TQM Journal*, Vol. 27 No. 3, pp. 328- 340. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2014-0002>
- Galvez, I.E., Cruz, F.J.F. and Diaz, M.J.F. (2016), Evaluation of the impact of quality management systems on school climate, *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 No. 4, pp. 474-492.
- Garira, E., Howie, S., & Plomp, T. (2019). An analysis of quality of education and its evaluation: A case of Zimbabwean primary schools. *South African Journal of Education*, 39(2), Article #1644. <https://doi.org/10.15700/saje.v39n2a1644>
- Garis Panduan Sekolah Amanah* (2016), Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Giannini, M. (2015). Organization and quality in school education. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 174(2015), 1735– 1739.
- Jiali Huang, Yipeng Tang, Wenjie He & Qiong Li (2019) Singapore's School Excellence Model and student learning: evidence from PISA 2012 and TALIS 2013, *Asia Pacific Journal of Education*, 39:1, 96-112.
- Kamarul Bahari Yaakub (2016). *Hubungan antara Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh dan prestasi staf akademik serta dimoderasikan oleh faktor motivasi di Institut Pengajian Tinggi Awam Malaysia*. (UUM).
- Kumar, V. and Sharma, R.R.K. (2017), Relating management problem-solving styles of leaders to TQM focus: an empirical study, *The TQM Journal*, Vol. 29 No. 2, pp. 218-239.
- Kumar, R., Garg, D. and Garg, T.K. (2009), Total quality management in Indian industries: relevance, analysis and directions, *The TQM Journal*, Vol. 21 No. 6, pp. 607-622.
- Lee, V.H., Ooi, K.B., Tan, B.I. and Chong, A.Y.L. (2010), A structural analysis of the relationship between TQM practices and product innovation, *Asian Journal of Technology Innovation*, Vol. 18 No. 1, pp. 73-96
- Lu, C.-H., (2018). *Social status, compulsory education, and growth*, *Economic Modelling*, Vol. 68, 425–434.
- Meera, N. S. (2015). *Quality education for all? A case study of a New Delhi government school*. *Policy Futures in Education*, 13(3), 360–374.
- Norazila Osman & Kamarul Bahari Yaakub (2020). Conceptual Framework of School Management Excellence Model. *Journal of Critical Review* 7 (19) , 22-30.
- Prabhakar, G. V., & Yaseen, A. (2016). Decision-making styles and leadership: evidences from the UAE. *International Journal of Management Development*, 1(4), 287-306
- Psomas, E. and Antony, J. (2017), *Total quality management elements and results in higher education institutions: The Greek case*", *Quality Assurance in Education*, Vol. 25 No. 2, pp.206-223.
- Quinn, A., Lemay, G., Larsen, P., & Johnson, D. M. (2009). *Service quality in higher education*. *Total Quality Management*, 20(2), 139-152.
- Saiti, A. (2012). Leadership and quality management. *Quality Assurance in Education*. Sallis, E. (2001), *Total Quality Management in Education* (3rd ed.), Kogan Page, London.
- Sfakianaki, Eleni. (2019). A measurement instrument for implementing total quality management in Greek primary and secondary education. *International Journal of Educational Management*. 33. 00-00. 10.1108/IJEM-08-2018-0245.
- Shweta Bajaj, Ruchi Garg, Monika Sethi, (2018) Total quality management: a critical literature review using Pareto analysis, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 Issue: 1, pp.128-154, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2016-0146>
- Sonia-Garcia, J. and Martinez-Lorente, A.R. (2014), Development and validation of a measure of the quality management practices in education, *Total Quality Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 57–79.
- Tee, N. P. (2003). The Singapore school and the school excellence model. *Educational Research for Policy and Practice*, 2(1), 27-39.
- Venkatraman, Sitalakshmi. (2007). *A framework for implementing TQM in higher education programs*. *Quality Assurance in Education*. 15. 92-112. 10.1108/0968488071072305

**PEMUPUKAN KEMAHIRAN INSANIAH DAN TAHAP KEPUASAN
SISWA GURU MENJALANI PROGRAM BINA INSAN GURU (BIG)
DI KEM RIMBA TEKNIK INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS
PENDIDIKAN TEKNIK**

Romy Abd Kadir
Romai Noor Rabbu
Mohd Nordin Abu Bakar
Ghazali Ismail
Awang Abdullah Yaakob
Mohamed Shariff Salehuadin
T Shanmugam Thangavelu
Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti penerapan kemahiran insaniah, pemupukan elemen budaya dan kepuasan siswa guru dalam Program Bina Insan Guru (BIG) di Kem Rimba Teknik Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik. Seramai 110 orang siswa guru yang terdiri daripada 37 lelaki dan 73 perempuan telah dipilih sebagai responden. Kajian ini menggunakan soal selidik bagi mendapatkan data kajian dengan menggunakan skala likert serta data diproses dengan menggunakan perisian Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22. Dapatan kajian menunjukkan penerapan kemahiran insaniah, pemupukan elemen budaya dan kepuasan siswa guru menjalani Program BIG di Kem Rimba Teknik Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik berada pada tahap tinggi. Namun, penambahbaikan dari aspek prasarana dan kemudahan di Kem Rimba Teknik perlu dilaksanakan supaya siswa guru berada dalam keadaan lebih selesa semasa menjalani Program BIG.

KATA KUNCI

Bina Insan Guru, Kemahiran Insaniah, Elemen Budaya

1. PENGENALAN

Institut Pendidikan Guru (IPG) adalah tempat melahirkan guru yang berjiwa kental dari segi mental, fizikal, emosi dan rohani. IPG yang merangkumi 27 buah keseluruhannya di serata Malaysia bernaung di bawah Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM). Program Bina Insan Guru (BIG) adalah satu program untuk memenuhi keperluan Latihan Perguruan Pra- Perkhidmatan. Pembinaan insan guru adalah asas pembentukan masyarakat dan menjadi kerangka kepada pembentukan negara bangsa berpaksikan Prinsip Rukun Negara. Program BIG bertujuan melahirkan guru yang bertindak balas secara positif kepada keadaan persekitaran yang berbeza serta mengembangkan kemahiran komunikasi dalam pelbagai budaya dan bangsa. Selain itu program BIG ini juga membina kemahiran aras tinggi dalam menganalisis masalah dengan mengikut pelbagai aktiviti sepanjang program BIG dilaksanakan. Standard Guru Malaysia juga menggariskan kompetensi profesional keguruan yang patut dicapai oleh guru. Ia menggariskan ciri-ciri sahsiah unggul seorang guru yang berteraskan pemupukan daya fikir, pembinaan sikap dan nilai (Bahagian Pendidikan Guru, 2009)

2. LATARBELAKANG KAJIAN

Pemupukan pelbagai kemahiran insaniah melalui program BIG di Institut Pendidikan Guru (IPG) yang menjadi medium untuk melahirkan seorang bakal guru yang benar-benar komited, cemerlang dan serba boleh apabila berkhidmat sebagai guru kelak. Menurut Norhiza (2014) IPG bukan sekadar melatih siswa guru namun turut berperanan sebagai sebuah institusi yang melahirkan bakal guru yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi. Kemahiran Insaniah juga berkait rapat dengan kemahiran seperti kepimpinan, kerjasama berpasukan, komunikasi dan pembelajaran berterusan. Menurut Ahmad Shafiq (2017), Program BIG dapat memberikan

kesan yang maksimum serta dapat menjadikan guru pelatih menjadi lebih proaktif. Kemahiran Insaniah adalah antara elemen yang dikenal pasti amat kritikal dalam dunia pekerjaanyang bersifat global, apatah lagi dengan perubahan teknologi yang begitu pantas. Kajian mendapati golongan siswazah di negara ini sukar mendapat pekerjaan kerana mereka tidak mempunyai empat kemahiran asas insaniah. Menteri Pengajian Tinggi, Datuk Seri Mohamed Khaled Nordin berkata, empat kemahiran tersebut ialah kemahiran komunikasi, nilai dan etika, kepimpinan serta pemikiran kritis (Berita Harian Online, 6 Mac 2013). Menurut Mohd Johan (2010), dalam kajian tinjauan ke atas Program BIG menunjukkan menunjukkan secara keseluruhannya program ini telah dilaksanakan dengan berkesan. Walau bagaimanapun, aspek penglibatan mentor dalam program BIG mengikut opsyen menunjukkan min yang paling rendah. Penyelidik menyarankan agar dilakukan penambahbaikan dari segi penglibatan mentor dalam aktiviti BIG agar program dapat dilaksanakan dengan lancar dan penilaian terhadap pelajar dapat dilakukan dengan lebih telus dan adil. Manakala Mohd Ali Jemali (2011), Kemahiran Insaniah merupakan kemahiran generik namun, tidak terdapat senarai kemahiran khusus yang menghuraikan ciri-cirinya secara spesifik. Kebanyakan kemahiran khusus dalam kemahiran insaniah tersebut berkait dengan kemahiran seperti kepimpinan, kerjasama berpasukan, komunikasi dan pembelajaran berterusan. Menurut Ismail (2014), program BIG secara tidak langsung akan menghasilkan fasilitator program, memantapkan pentaksiran pelajar, membina hubungan antara mentor dan mentee.

Objektif Kajian

Secara khusus, objektif kajian ini adalah untuk :

1. Menenalpasti keberkesanan penerapan kemahiran insaniah dalam Program Bina Insan Guru (BIG).
2. Menenalpasti keberkesanan pemupukan elemen budaya dalam Program Bina Insan Guru (BIG).
3. Menenalpasti tahap kepuasan siswa guru Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik (IPGKPT) terhadap aktiviti dalam Program Bina Insan Guru (BIG).

Persoalan Kajian

Terdapat tiga soalan kajian seperti berikut:

1. Sejauhmanakah keberkesanan penerapan kemahiran insaniah dalam Program Bina Insan Guru (BIG)?
2. Sejauhmanakah keberkesanan pemupukan elemen budaya dalam Program Bina Insan Guru (BIG)?
3. Sejauhmanakah tahap kepuasan siswa guru Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik (IPGKPT) terhadap aktiviti dalam Program Bina Insan Guru (BIG) ?

3. METODOLOGI

Metodologi kajian menjelaskan bentuk rangka kerja untuk menjalankan sesuatu kajian (Baharin Abu, Othman Md Johan, Syed Mohd Shafeq Syed Mansor, & Haliza Jaafar, 2007). Metodologi kajian merupakan bahagian yang penting bagi memastikan kajian dilaksanakan dengan kaedah, prosedur dan cara yang betul. Selain itu, metodologi kajian juga digunakan supaya objektif kajian dapat dicapai berdasarkan data yang sah dan dipercayai (Mohd Najib Abdul Ghaffar, 1999).

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian merupakan pelan atau blueprint untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya demi memperolehi maklumat untuk menjawab soalan-soalan kajian (Foong, 2018). Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif rekabentuk kajian tinjauan. Menurut Creswell (2008), pendekatan kajian secara kuantitatif merupakan teknik untuk menjawab persoalan kajian. Pendekatan ini dapat mengukuhkan dapatan analisis yang akan dibincangkan nanti. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk mendapatkan hasil kajian.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik ubahsuai dan adatasi dari kajian Norhiza (2014). Menurut Sulaiman (2002) soal selidik merupakan cara paling mudah untuk memperoleh maklumat dan mempunyai beberapa kebaikan dibandingkan dengan cara-cara lain dalam usaha mendapatkan maklumat kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik secara dalam talian. Soal selidik ini digunakan

untuk mengenal pasti tahap pengetahuan, sikap dan kesediaan siswa guru terhadap pembelajaran secara maya. Instrumen kajian ini terdiri daripada empat bahagian iaitu bahagian A profil responden 2 item, Bahagian B Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program BIG 19 item, Bahagian C Pemupukan Elemen Budaya dalam program BIG 11 item dan Bahagian D Tahap kepuasan terhadap aktiviti dalam program BIG 15 item.

Jadual 1 : Item soal selidik

Bahagian	Perkara / Konstruk	Bil Item
A	Profil responden	2
B	Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program Pemupukan	19
C	Elemen Budaya dalam program BIG	11
D	Tahap kepuasan terhadap aktiviti dalam program BIG	15

Analisis Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif digunakan bagi menjawab persoalan kajian. Analisis deskriptif bagi menjawab persoalan kajian ini terdiri daripada peratusan, min dan sisihan piawai (SP) bagi mengenal pasti tahap setiap pembolehubah dan diukur dengan skala Likert berskala 1 hingga 4 sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Interpretasi skor min yang digunakan dalam kajian ini merujuk kajian Zolkepli (2017) diambil dari Alias Baba (1992) menyatakan seperti dalam Jadual 3 dibawah;

Jadual 2 : Interpretasi Skor Min Analisis Deskriptif

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 2.00	Rendah
2.01 – 3.00	Sederhana
3.01 – 4.00	Tinggi

Prosedur Pengumpulan Data

Bagi mendapatkan maklumat untuk mencapai tujuan kajian secara deskriptif adalah dengan menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik. Kaedah ini sesuai digunakan bagi mendapatkan maklumat tentang sesuatu peristiwa yang sedang berlaku. Wiersma (1991) menyatakan bahawa soal selidik digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat dengan apa jua jumlah pembolehubah dan dalam keadaan semulajadi. Untuk tujuan pengumpulan data, seramai 110 orang peserta kajian dari kalangan pelajar atau siswa guru semester 5 ambilan Jun 2018 dan prosedur berikut telah dijalankan:

- i) Peserta kajian dimaklumkan bahawa tujuan kajian dan persetujuan mereka untuk mengambil bahagian dalam kajian ini secara sukarela
- ii) Soal selidik diedarkan secara dalam talian menerusi pautan <https://forms.gle/MERaA2bGDWoAMd7LA>.

Prosedur Pengumpulan Data

Bagi mendapatkan maklumat untuk mencapai tujuan kajian secara deskriptif adalah dengan menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik. Kaedah ini sesuai digunakan bagi mendapatkan maklumat tentang sesuatu peristiwa yang sedang berlaku. Wiersma (1991) menyatakan bahawa soal selidik digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat dengan apa jua jumlah pembolehubah dan dalam keadaan semulajadi. Untuk tujuan pengumpulan data, seramai 110 orang peserta kajian dari kalangan pelajar atau siswa guru semester 5 ambilan Jun 2018 dan prosedur berikut telah dijalankan:

- i) Peserta kajian dimaklumkan bahawa tujuan kajian dan persetujuan mereka untuk mengambil bahagian dalam kajian ini secara sukarela
- ii) Soal selidik diedarkan secara dalam talian menerusi pautan <https://forms.gle/MERaA2bGDWoAMd7LA>.

Prosedur Analisis Data

Data kuantitatif dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 22. Penentuan tahap persetujuan adalah berdasarkan skor min dan peratus. Secara keseluruhannya, rekabentuk kajian ini adalah kajian tinjauan dan pendekatan kuantitatif. Kajian ini telah dijalankan dengan fokus untuk mendapatkan maklumat deskriptif bagi menjawab soalan kajian yang telah dinyatakan.

4. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Analisis Demografi Responden

Berdasarkan Jadual 3 di bawah, merujuk kepada jantina responden kajian, seramai 110 responden terlibat dengan kajian ini. Daripada jumlah tersebut, 37 orang (33.6%) adalah merupakan siswa guru lelaki manakala 73 orang (66.4%) adalah siswa guru perempuan. Dapatan kajian menunjukkan bilangan siswa guru lelaki agak kurang berbanding siswa guru perempuan yang terlibat dalam kajian ini. Ini menunjukkan senario siswa guru perempuan lebih mendominasi bidang perguruan.

Jadual 3 : Jantina Responden Kajian

Jantina	Bilangan Responden	Peratus
Lelaki	37	33.6
Perempuan	73	66.4
Jumlah	110	100

Jadual 4 di bawah merujuk kepada bidang pengajian siswa guru yang terlibat dalam kajian ini. Bidang Rekabentuk Teknologi (RBT) yang paling ramai menjawab soal selidik berkaitan Program BIG ini iaitu 57 orang (51.8%) dan diikuti oleh Bidang Matematik 37 orang (33.6%) dan Sains iaitu 16 orang (14.6%).

Jadual 4 : Bidang Pengajian

Bidang	Bilangan Responden	Peratus
RBT	57	51.8
Matematik	37	33.6
Sains	16	14.6
Jumlah	110	100

DAPATAN BERDASARKAN SOAL SELIDIK

Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program BIG

Bagi menjawab persoalan kajian 1, iaitu Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program BIG Jadual 5 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap konstruk berkaitan persoalan kajian 1. Dapatan kajian menunjukkan min bagi konstruk memupuk semangat kerja berpasukan di kalangan siswa guru dan meningkatkan ketahanan fizikal dan mental berada tahap paling tinggi iaitu pada min=3.91, s.p=0.27. Secara keseluruhannya, tahap Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program BIG berada pada tahap tinggi dengan nilai purata min=3.85, s.p=0.36.

Jadual 5 : Min Penerapan Kemahiran Insaniah dalam Program BIG

Bil	Sub Konstruk	n	min	sp	Interpretasi
B1	Program BIG menjalin kejelekitan antara siswa guru dan warga IPG	110	3.71	0.54	Tinggi
B2	Program BIG meningkatkan semangat berpasukan dan mengamalkan hidup bersepakat, bekerjasama dan bertanggungjawab kepada pasukan	110	3.90	0.28	Tinggi
B3	Program BIG mengamalkan hidup bersepakat	110	3.87	0.33	Tinggi
B4	Meningkatkan dan menguasai kemahiran interpersonal dan intrapersonal	110	3.85	0.37	Tinggi

B5	Meningkatkan kemahiran mengurus diri, kumpulan dan masa dengan berkesan	110	3.87	0.36	Tinggi
B6	Memupuk amalan saling hormat menghormati	110	3.88	0.35	Tinggi
B7	Memupuk semangat kekitaan dikalangan siswa guru	110	3.90	0.28	Tinggi
B8	Memupuk semangat kerja berpasukan di kalangan siswa guru	110	3.91	0.27	Tinggi
B9	Berupaya melaksanakan tanggungjawab yang diberikan	110	3.89	0.34	Tinggi
B10	Program BIG menerapkan ciri-ciri insan yang berakhlak mulia	110	3.86	0.41	Tinggi
B11	Meningkatkan ketahanan fizikal dan mental	110	3.91	0.27	Tinggi
B12	Meningkatkan perkembangan potensi diri sebagai insan berakhlak mulia melalui amalan tolong menolong dan sedia memberi sumbangan dalam kehidupan seharian	110	3.87	0.33	Tinggi
B13	Selepas mengikuti program BIG saya lebih berdisiplin	110	3.80	0.41	Tinggi
B14	Selepas mengikuti program BIG saya lebih berintegriti	110	3.79	0.45	Tinggi
B15	Selepas mengikuti program BIG saya lebih bertanggungjawab	110	3.86	0.37	Tinggi
B16	Selepas mengikuti program BIG saya lebih bersikap terbuka	110	3.85	0.35	Tinggi
B17	Selepas mengikuti program BIG saya lebih berkeyakinan terhadap diri sendiri	110	3.88	0.35	Tinggi
B18	Selepas mengikuti program BIG saya lebih menepati masa	110	3.80	0.41	Tinggi
B19	Selepas mengikuti program BIG saya lebih bercakap benar	110	3.80	0.41	Tinggi
Min Keseluruhan		110	3.85	0.36	Tinggi

Pemupukan Elemen Budaya dalam Program BIG

Bagi menjawab persoalan kajian 2, iaitu Pemupukan Elemen Budaya dalam program BIG Jadual 6 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap konstruk berkaitan persoalan kajian 1. Dapatan kajian menunjukkan min bagi konstruk Program BIG menerapkan budaya kecergasan fizikal Program BIG menerapkan budaya kematangan emosi serta menerapkan budaya mengamal, menguasai, menghayati dan berkongsi ilmu berada tahap paling tinggi iaitu pada min=3.91, s.p=0.27. Secara keseluruhannya, tahap Pemupukan Elemen Budaya dalam Program BIG berada pada tahap tinggi dengan nilai purata min=3.88, s.p=0.30

Jadual 6 : Min Pemupukan Elemen Budaya dalam program BIG

Bil	Sub Konstruk	n	min	sp	Interpretasi
C20	Program BIG menerapkan budaya kecergasan fizikal	110	3.91	0.27	Tinggi
C21	Program BIG menerapkan budaya kematangan emosi	110	3.91	0.27	Tinggi
C22	Program BIG menerapkan budaya ketenangan rohani	110	3.85	0.35	Tinggi
C23	Program BIG menerapkan budaya sayang terhadap profesion perguruan	110	3.88	0.32	Tinggi
C24	Program BIG menerapkan budaya sayang terhadap alam sekitar	110	3.90	0.28	Tinggi
C25	Program BIG menerapkan budaya sayang terhadap diri dan keluarga	110	3.86	0.34	Tinggi
C26	Program BIG meletakkan kerja sebagai amanah dan ibadah	110	3.87	0.26	Tinggi
C27	Program BIG menitikberatkan kerja berpasukan	110	3.90	0.28	Tinggi
C28	Program BIG membuat saya menghayati visi dan misi	110	3.85	0.37	Tinggi
C29	Program BIG membimbing saya ke arah pengurusan sendiri yang berkesan	110	3.85	0.37	Tinggi
C30	Program BIG menerapkan budaya mengamal, menguasai, menghayati dan berkongsi ilmu	110	3.91	0.27	Tinggi
	Min Keseluruhan	110	3.85	0.36	Tinggi

Tahap kepuasan terhadap aktiviti dalam program BIG

Bagi menjawab persoalan kajian 3, iaitu Tahap kepuasan terhadap aktiviti dalam program BIG Jadual menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap konstruk berkaitan persoalan kajian 3. Dapatan kaji menunjukkan min bagi konstruk semua aktiviti dalam program BIG memberikan satu semangat pada sa untuk menjadi seorang guru yang hebat berada tahap paling tinggi iaitu pada min=3.88, s.p=0.32. Secara keseluruhannya, tahap siswa guru berada pada tahap tinggi dengan nilai purata min=3.71, s.p=0.47

Jadual 7 : Min tahap kepuasan terhadap aktiviti dalam program BIG

Bil	Sub Konstruk	n	min	sp	Interpretasi
D31	Aktiviti yang disediakan sepanjang program BIG sangat menarik	110	3.84	0.38	Tinggi
D32	Kemudahan di Kem Rimba	110	3.04	0.90	Tinggi
D33	Teknik mencukupi Tapak perkhemahan telah disediakan dan berada dalam keadaan yang baik serta selamat digunakan untuk program Bina Insan Guru (BIG)	110	3.21	0.83	Tinggi
D34	Aktiviti berkayak memberi keyakinan yang cukup tinggi (<i>water confident</i>) pada saya untuk melakukan aktiviti air	110	3.84	0.38	Tinggi
D35	Aktiviti <i>jungle tracking</i> / kembara merupakan satu aktiviti yang mencabar dan berjaya memupuk semangat kental dalam diri saya	110	3.83	0.37	Tinggi
D36	Saya belajar mendirikan khemah dalam aktiviti perkhemahan	110	3.86	0.34	Tinggi

D37	Latihan dalam kumpulan (LDK) satu aktiviti yang memupuk semangat kerjasama	110	3.81	0.45	Tinggi
D38	Aktiviti Tazkirah dalam program BIG sangat bermfaat pada saya	110	3.79	0.45	Tinggi
D39	Persembahan kumpulan memupuk semangat perpaduan	110	3.81	0.47	Tinggi
D40	Saya sangat teruja semasa melakukan aktiviti <i>Flying Fox</i>	110	3.84	0.41	Tinggi
D41	Aktiviti <i>Flying Fox</i> membuatkan jiwa saya menjadi kental	110	3.87	0.38	Tinggi
D42	Semua aktiviti dalam program BIG memberikan satu semangat pada saya untuk menjadi seorang guru yang hebat	110	3.88	0.32	Tinggi
Min Keseluruhan		110	3.85	0.36	Tinggi

5. KESIMPULAN DAN CADANGAN

Pemupukan pelbagai kemahiran insaniah melalui kursus BIG di IPG menjadi medium untuk melahirkan seorang bakal guru yang benar-benar komited, cemerlang dan serba boleh apabila berkhidmat sebagai guru kelak. IPG bukan sekadar melatih siswa guru namun turut berperanan sebagai sebuah institusi yang melahirkan bakal guru yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi. Pemupukan kemahiran insaniah amat jelas terutamanya melalui kursus BIG yang telah dijalankan di Kem Rimba Teknik. Namun sedikit sebanyak kajian yang telah dijalankan ini mampu memberi input untuk penambahbaikan program BIG di IPGKPT dari penambahbaikan dan naik taraf Kem Rimba Teknik serta penambahbaikan mungkin dari segi aktiviti yang dijalankan boleh ditambah masa lagi contohnya aktiviti berkayak. Selain itu kawasan tapak perkhemahan boleh ditambahnaik dari segi aspek kemudahan supaya siswa guru berada dalam keadaan lebih selesa.

RUJUKAN

- Ahmad Shafiq, M.R., Mohd Faezz, I., Mohd Izzuddin, M.P. (2017). *Keberkesanan Program Bina Insan Guru Dalam Pembentukan Insan Kamil*. Research Gate.
- Bahagian Pendidikan Guru. (2009). *Standard Guru Malaysia*. Putrajaya: Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Baharin Abu, Othman Md Johan, Syed Mohd Shafeq Syed Mansor dan Haliza Jaafar, (2007). *Kepelbagaian Gaya Pembelajaran dan Kemahiran Belajar Pelajar Universiti di Fakulti Pendidikan*, UTM Johor. Research Vote No: 71881. Universiti Teknologi Malaysia.
- Berita Harian Online, 6 Mac 2013. *Siswazah IPTA Tiada Empat Kemahiran Asas*. Di alamat <http://berita-harian-online.com/siswazah-ipta-tiadaempat-kemahiran-asas/>. Muat turun pada 30 April 2013.
- Creswell JW, (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Merrill Education.
- Foong, S.Z.Y., Lam, Y.L., Andiappan, V., Foo, D.C.Y., Ng, D.K.S., (2018). *A systematic approach for the synthesis and optimization of palm oil milling processes*. *Ind.Eng. Chem. Res.* 57, 2945–2955. <http://dx.doi.org/10.1021/acs.iecr.7b04788>.
- Ismail Mohamed (2014). *Peranan Mentor Dalam Program Bina Insan Guru*. *Jurnal Personalia Pelajar* 17 (2014): 31 – 40
- Mohd Ali bin Jemali et.al. (2011). *Kesediaan Keterampilan Sosial Dalam Kalangan Guru-Guru Pelatih Di Institut Pendidikan Guru (IPG) Dengan Budaya Kerja Sekolah*: Fakulti Pendidikan Teknikal, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Mohd Johan, Z., & Mapeala, R. (2010). *Keberkesanan Program Bina Insan Guru dari perspektif pelajar PISMP Semester Satu IPG Kampus Tawau*. *Jurnal Tinta Dinamik*, 2, 69-79.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia
- Norhiza, M.S., Faridah, N., (2014). *Pemupukan Kemahiran Insaniah Melalui Kursus Bina Insan Guru Dalam Kalangan Siswa Guru Institut Pendidikan Guru*. *Jurnal Personalia Pelajar*.
- Sulaiman, Wahid, 2002, *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*, edisi pertama, Andi, Yogyakarta

APC53
AMALAN KEPIMPINAN LESTARI DAN
HUBUNGANNYA DENGAN PERUBAHAN IKLIM SEKOLAH

Muhammad Hasrizal Bin Abdul Rahim
Universiti Kebangsaan Malaysia

Profesor Madya Dr. Mohd Izham Bin Hj Mohd Hamzah
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Kertas konsep ini bertujuan untuk membincangkan tentang model dan dapatan kajian terkini berkaitan amalan kepimpinan lestari dan hubungannya dengan perubahan iklim sekolah. Dunia pendidikan sering berhadapan dengan cabaran di luar jangka dan perubahan yang perlu ditempuhi untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Kepimpinan lestari merupakan amalan kepimpinan yang dapat memastikan kelangsungan visi dan misi sekolah diteruskan walaupun berlakunya perubahan kepada pemimpin sekolah. Teori dan model yang dibincangkan ialah teori kepimpinan lestari dan teori iklim sekolah di mana model yang digunakan adalah model Hargreaves & Fink (2006), bagi kepimpinan lestari manakala model iklim sekolah daripada Johnson et al. (2007). Bagi mengukuhkan kertas konsep ini perbincangan berkaitan kajian lepas turut dibincangkan di mana hasil dapatan kajian lepas mendapati bahawa pendekatan amalan kepimpinan pemimpin di sekolah perlu ditambah baik dengan amalan kepimpinan lestari. Ia adalah bertujuan untuk membina kapasiti kepimpinan baharu berlandaskan kepada persekitaran sekolah dalam membentuk iklim sekolah yang lebih baik dan kondusif. Hasil kajian lepas juga mendapati bahawa terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan di antara amalan kepimpinan di sekolah terhadap perubahan iklim sekolah. Kertas konsep ini memberikan implikasi terhadap perancangan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) khususnya dalam Anjakan 5 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 yang perlu ditambah baik. Pembangunan profesional pemimpin sekolah juga perlu diberikan nilai tambah dalam Program Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) dan Kompetensi Kepimpinan Sekolah (KOMPAS) agar lebih stabil dan komprehensif yang berlandaskan kepimpinan lestari. *Improvement Partners Plus* (SIP+) juga perlu menerapkan amalan kepimpinan lestari dalam membimbing dan memperbaiki kecekapan pemimpin di sekolah. Malah kualiti guru juga perlu dipertingkatkan agar selari dengan perubahan dan usaha yang dilakukan adalah berkekal. Kesimpulannya, amalan kepimpinan lestari dapat memastikan visi dan misi sekolah diteruskan secara konsisten dengan melahirkan generasi pemimpin yang baharu walaupun berlakunya perubahan kepada iklim sekolah.

KATA KUNCI: KEPIMPINAN LESTARI, IKLIM SEKOLAH

1. PENGENALAN

Pada tahun 2021 sehingga tahun 2025 seramai 1,571 orang pemimpin sekolah akan bersara wajib dan bilangan ini adalah tidak termasuk pemimpin yang berhasrat untuk bersara awal (Sathiyabama & Sathiamoorthy 2016). Walaupun bilangan ini nampak kecil tetapi implikasinya adalah amat besar kepada sekolah dan organisasi sedia ada, sama ada visi dan misi sekolah akan diteruskan atau sebaliknya dengan gaya kepimpinan yang baharu dan harapan yang baharu. Pemimpin-pemimpin baharu juga memerlukan masa untuk mengenali organisasinya sebelum benar-benar dapat memimpin organisasinya dengan lebih baik. Organisasi akan menjadi lebih tidak stabil apabila pemimpin sebelumnya pula tidak membina organisasinya berlandaskan budaya kerja yang bersesuaian bagi mengekalkan kelestarian sekolah dengan berlakunya perubahan yang di luar jangka. Ini telah menimbulkan kebimbangan dan mempengaruhi tahap penglibatan guru dalam membentuk Iklim sekolah yang positif (Mohd Faizul, Mohd Saifulkhair & Fauzi 2016). Iklim sekolah adakalanya positif dan adakalanya negatif (Mohd Sharihan & Roslan 2020), perubahan ini mengakibatkan organisasi kurang memberikan fokus dan kurangnya momentum untuk terus bekerja yang akhirnya mengakibatkan penyampaian kerja yang statik dan kurang keberkesannya. Iklim sekolah bukan sahaja mempengaruhi organisasinya untuk bekerja malah kesan adalah akhirnya kepada murid-murid di sekolah tersebut.

Menurut Mohamad Taufik dan Aida Hanim (2018), mendapati bahawa kebanyakan pemimpin baharu tidak dapat meneruskan legasi yang telah dicapai oleh pemimpin sekolah sebelum ini. Perkara ini akan menyebabkan berlakunya ketidakstabilan dalam pentadbiran sekolah. Manakala menurut Chong, Faizal dan Zuraidah (2019), pula mendapati bahawa masih terdapat pemimpin sekolah yang tidak bersedia untuk berubah dan mengutamakan perubahan dalam agenda kepimpinan mereka. Perubahan ini telah menimbulkan isu dan cabaran kepada pemimpin di sekolah pada masa kini dalam perkongsian misi, visi dan matlamat serta terdapat juga penentangan di kalangan organisasi terhadap penambahbaikan budaya di sekolah mereka (Mohd Yusaini, Mohd Izham & Mohamed Yusoff (2020). Isu ini berlaku apabila pemimpin tidak berkongsi tanggungjawab dan kerjasama di kalangan organisasinya bagi mendapatkan keputusan yang terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi (Mohd Yusaini, Mohd Izham & Mohamed Yusoff 2020). Amalan kepimpinan sedia ada pemimpin mempengaruhi organisasinya secara langsung yang perlu ditambah baik kepada gaya kepimpinan *new millennium* iaitu gaya kepimpinan lestari (Supian & Khadijah 2014). Di mana menurut Raja Nurmunira dan Mohamed Yusoff (2021), mendapati bahawa amalan kepimpinan lestari merupakan model kepimpinan yang terkini yang dapat menilai aspek kepimpinan dalam bidang pendidikan dengan merujuk kepada perubahan terkini dan baharu dalam dunia pendidikan. Secara tidak langsung amalan kepimpinan lestari ini dapat membentuk iklim sekolah yang lebih positif. Ini adalah kerana iklim sekolah yang positif mampu mendorong guru untuk bekerja dalam suasana yang lebih seronok dan harmoni dan hasilnya akan turut mempengaruhi pencapaian murid di sekolah tersebut (Hamidah & Mohd Izham 2018). Kemudahan infrastruktur dan kemudahan di sekolah juga mempengaruhi iklim di sekolah. Menurut (Aminah & Crispina 2020), pula mendapati bahawa kejayaan sesuatu aktiviti di sekolah adalah bukan sahaja bergantung kepada faktor manusia, tetapi faktor keadaan kemudahan dan penyelenggaraan peralatan juga memberikan implikasi terhadap aktiviti yang dijalankan.

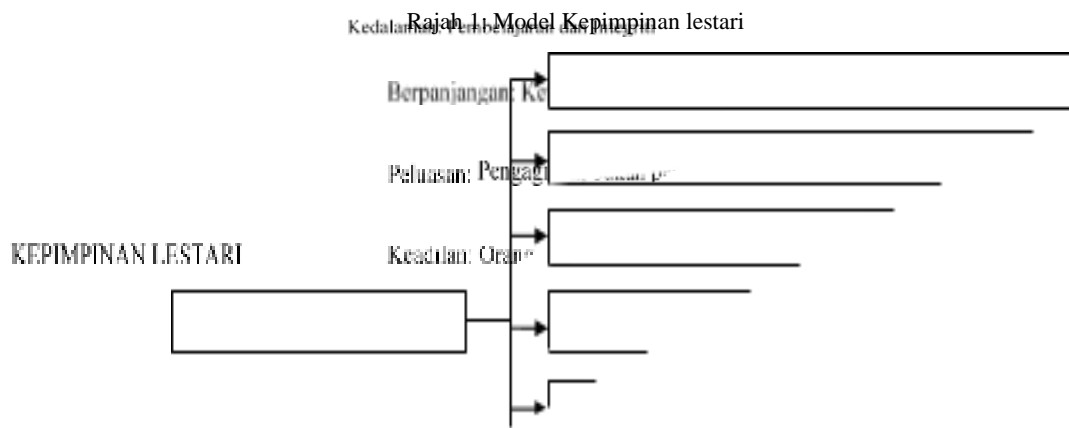
Kesinambungan kepimpinan yang lestari dan membina ke arah kecemerlangan perlu dikekalkan bagi memastikan kelestarian organisasi dan sekolah dapat diteruskan. Dengan berlandaskan kepada amalan kepimpinan lestari, pemimpin dapat memimpin organisasinya dengan lebih jelas dan berkesan yang membolehkan perancangan serta tindakan yang dibuat bukan sahaja penyelesaian untuk jangka masa pendek malah untuk jangka masa yang lebih panjang. Iklim sekolah mempengaruhi budaya kerja organisasinya, sekiranya iklim sekolah adalah positif dengan pengamalan kepimpinan lestari ia akan dapat membentuk modal insan yang lebih berkualiti dan berdaya saing serta dapat memartabatkan lagi sistem pendidikan di Malaysia. Pemimpin yang mengamalkan kepimpinan lestari juga akan berusaha untuk memastikan sekolahnya berada dalam keadaan yang terbaik dari segi infrastruktur dan juga kemudahannya agar kelestarian sekolah dapat dikekalkan dan diteruskan untuk masa depan yang lebih baik. Hasil kertas konsep ini dapat menyumbang kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan para penyelidik dalam meneroka amalan kepimpinan lestari. Ianya boleh menjadi panduan dan pengayaan amalan dalam kalangan pemimpin sekolah pada masa kini dan bakal pemimpin pada masa hadapan agar dapat melestarikan sekolah dan membina iklim sekolah kepada peringkat yang lebih cemerlang dan berkekalan.

2. KONSEP DAN MODEL KEPIMPINAN LESTARI

Pemimpin di sekolah merupakan *role model* dan menjadi teladan yang baik kepada organisasinya untuk mereka contohi. Pemimpin yang telah mengenali dan memahami organisasinya serta masyarakat sekeliling dapat memimpin organisasinya dengan mencapai visi dengan susun atur misi yang terancang dan bersesuaian. Menurut Fullan (2007), pemimpin merupakan *gate-keeper* kepada perubahan yang sering menentukan kaedah inovasi yang datang daripada luar atau daripada inisiatif dalam organisasinya sendiri. Bagi mencapai hasrat ini, Miller et al. (2019), mendapati bahawa amalan Kepimpinan lestari di sekolah merupakan satu peluang untuk mempengaruhi kehidupan individu dan dapat membawa organisasinya dalam hala tuju yang hendak dicapai. Amalan Kepimpinan lestari merupakan perkara asas dalam mencipta kejayaan sekolah dan batu asas dalam agenda transformasi. Tanpa kepimpinan yang berorientasikan 'sekarang' dan 'masa hadapan', sekolah mungkin tidak dapat menyampaikan matlamat dengan lebih berkesan dan kekal lebih lama.

Kepimpinan lestari merupakan trend kepimpinan yang stabil dan membolehkan organisasi berkembang dengan lebih baik (Mohamad Taufik & Aida Hanim 2018). Kepimpinan lestari adalah tertumpu kepada tingkah laku pemimpin yang membudayakan kebijaksanaannya dalam mentadbir urus sekolah di mana pemimpin berperanan sebagai ketua utama organisasi, pengurus, pentadbir dan perancangan aktiviti yang dilaksanakan dalam organisasi (Mazira & Mohd Izham 2019). Pemimpin yang mengamalkan Kepimpinan lestari dapat memastikan kelangsungan perancangan yang telah dirancang dengan memastikan organisasinya dapat meneruskan usaha untuk mencapai objektif walaupun ketiadaan mereka. Hargreaves dan Fink (2003), telah menghasilkan model kepimpinan lestari yang telah dirujuk dan digunakan

oleh ramai para penyelidik terutamanya dalam mengenal pasti kepimpinan lestari dalam institusi pendidikan. Menurut Hargreaves dan Fink (2006), kepimpinan lestari merupakan amalan seseorang pemimpin dalam mengamalkan kepimpinan yang berasaskan pendidikan yang lestari dalam penambahbaikan, memelihara dan membangunkan pembelajaran yang mendalam untuk disebar luaskan dan dapat bertahan lebih lama. Ianya dilaksanakan dengan cara yang tidak memudaratkan dan sememangnya mewujudkan manfaat yang positif untuk semua orang di sekeliling mereka, sekarang dan pada masa akan datang. Dalam mengamalkan amalan Kepimpinan lestari ini Hargreaves dan Fink (2006) telah mengenal pasti tujuh prinsip asas Kepimpinan lestari iaitu; (i). Kedalaman: pembelajaran dan integriti, (ii). Berpanjangan: Ketahanan dan pewarisan, (iii). Peluasan: Pengagihan dan bukannya perwakilan, (iv). Keadilan: Orang lain dan bukan hanya untuk diri sendiri, (v). Kepelembagaan: kerumitan dan kesatuan, (vi). Berpengetahuan: sekatan dan pembaharuan dan (vii). Pemulihan: sejarah dan legasi. Prinsip-prinsip ini membentuk pemimpin melalui pelbagai faktor yang terlibat dalam mewujudkan persekitaran kerja yang lebih berkualiti dan lestari.



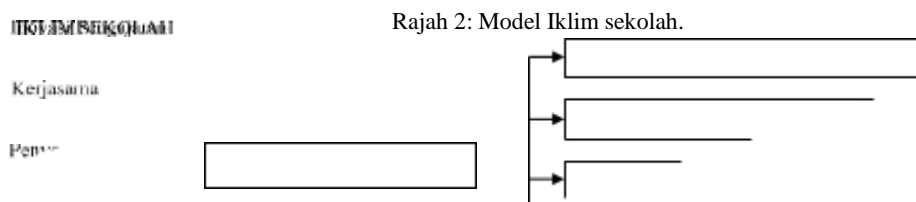
Sumber: Hargreaves & Fink (2006)

3. KONSEP DAN MODEL IKLIM SEKOLAH

Menurut Cohen et al. (2009), Iklim sekolah adalah merujuk kepada kehidupan di sekolah yang melibatkan hubungan, operasi dan persekitarannya. Ia juga memberikan kesan yang baik atau sebaliknya, di mana mempengaruhi tingkah laku orang di dalamnya. Iklim sekolah juga adalah membawa maksud bahawa persekitaran sekolah yang sihat mampu memberi tumpuan kepada akademik dan pemimpin tersebut berupaya mempengaruhi guru serta membangkitkan kepercayaan mereka bahawa mereka mempunyai kesan ke atas pembelajaran dan pengajaran (Evonne & Crispina 2018). Sekolah merupakan tempat di mana sesebuah organisasi yang terdiri daripada pemimpin iaitu pengetua/guru besar, guru dan staf sokongan yang menjalankan tanggungjawab dalam mendidik dan membentuk modal insan murid-murid. Suasana di sekolah memberikan impak yang besar ke atas kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Pemimpin merupakan sumber manusia yang paling penting dalam menerajui organisasi dan mereka juga berperanan dalam mewujudkan iklim yang harmoni dalam sesebuah organisasi untuk mencapai matlamat individu dan organisasinya (Suhaili & Khaliza 2016).

Dalam mengenal pasti tahap Iklim sekolah Fisher dan Fraser (1990), telah membina dimensi psikososial individu dalam persekitaran sekolah berdasarkan perspektif daripada guru di sekolah dan telah membina *School-Level Environment Questionnaire* (SLEQ). Dimensi psikososial pada dasarnya dibina berdasarkan Lapan Dimensi iaitu; (i). Sokongan Murid; (ii). Gabungan Kerjasama, (iii). Kepentingan Profesional, (iv). Kebebasan Kakitangan, (v). Penglibatan Dalam Membuat Keputusan, (vi). Inovasi, (vii). Kecukupan Sumber, dan (viii). Tekanan Kerja (Fisher & Fraser 1990). Walau bagaimanapun Johnson et al. 2007, telah membuat semakan semula terhadap SLEQ tersebut dan menggunakan SLEQ dalam melaksanakan kajian dalam bidang yang sama. Hasil semakan tersebut telah mendapati bahawa SLEQ yang telah disemak semula berfungsi sama baik untuk semua sampel. Faktor penerokaan dan pengesahan iklim sekolah dalam kajian yang dilaksanakan oleh Johnson et al. (2007), telah mencadangkan hanya mengekalkan lima dimensi iaitu; (i). Inovasi pengajaran, (ii). Kerjasama, (iii). Penyertaan Membuat Keputusan, (iv). Kemudahan sekolah, dan (v). Hubungan Murid daripada lapan dimensi asal SLEQ. Manakala Kepentingan Profesional, Kebebasan Kakitangan, dan Tekanan Kerja merupakan tiga dimensi yang telah dibina oleh Fisher dan Fraser (1990), digugurkan daripada kajian tersebut. SLEQ yang disemak semula oleh Johnson et al. (2007) telah menghasilkan dimensi yang lebih baik untuk mengkaji Iklim sekolah daripada pengalaman guru

di sekolah dengan tujuan yang sebenar serta telah menjadi rujukan dan juga telah digunakan oleh pengkaji-pengkaji luar negara mahupun dalam negara seperti Manca et al. (2020), Mohamad Adnan et al. (2017), Suhaila dan Khaliza (2016) dan Hadiyanto (2016).



Sumber: Johnson et al. (2007)

4. TUJUAN KERTAS KONSEP

Kertas konsep ini bertujuan untuk membincangkan literatur dan dapatan kajian lepas berkenaan amalan kepimpinan lestari dan hubungan dengan perubahan iklim sekolah.

5. DAPATAN KAJIAN LEPAS YANG TERKINI

5.1 Dapatan Kajian Lepas Kepimpinan lestari Yang Terkini

Dunia pendidikan pada masa kini telah menjadi semakin mencabar dan memerlukan amalan kepimpinan yang lebih stabil dan bersesuaian dalam menempuhi perubahan agar dapat mengekalkan visi dan misi organisasi dalam jangka masa yang lebih panjang. Hargreaves dan Fink (2003), telah menyatakan bahawa perubahan pendidikan bukan mudah untuk dilakukan malah sentiasa sukar untuk dijustifikasikan dan hampir mustahil untuk mengekalkannya. Menurut mereka lagi pada masa kini, kita hidup dalam dunia yang lebih kompleks dan perubahan berlaku dengan pantas. Dalam masa yang sama, guru dan pemimpin di sekolah tidak akan kekal lama sama ada berpindah atau bersara. Bagi mengekalkan kelestarian sesebuah organisasi berdasarkan deria perubahan yang lebih mendalam, pemimpin pada masa kini perlu mengamalkan kepimpinan yang berprinsipkan kepada kepimpinan lestari (Hargreaves & Fink 2003). Kepimpinan lestari merupakan prinsip amalan kepimpinan terkini yang dapat menilai aspek kepimpinan dalam bidang pendidikan dengan merujuk kepada perubahan-perubahan terkini dan baharu yang berlaku dalam dunia pendidikan (Raja Nurmunira & Mohamed Yusoff 2021).

Menurut Zamri dan Mohd Izham (2020), dalam kajian mereka mendapat bahawa daripada tujuh prinsip amalan kepimpinan lestari Hargreaves & Fink (2003), seperti dalam Jadual 1 terdapat dua prinsip yang masih dalam amalan yang sederhana iaitu mengagihkan kepimpinan dikalangan organisasinya (min = 3.57, SP = 0.87) dan juga melahirkan pelapis baharu di sekolah (min = 3.61, SP = 0.86). Walau bagaimanapun secara keseluruhan amalan kepimpinan lestari pemimpin masih berada pada tahap yang tinggi (min = 3.84, SP = 0.79). Pemimpin perlu mengagihkan tugas dan memberikan tanggungjawab kepimpinan kepada organisasi supaya iklim kerja dalam organisasi dalam keadaan yang kondusif dan dalam suasana kerja berpasukan. Pemimpin yang berkesan merupakan pemimpin yang mampu bekerjasama dan memberikan kepercayaan kepada organisasinya untuk sama-sama melaksanakan tugas dan kewajipan sebagai ahli dalam sesebuah organisasi.

Jadual 1: Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Amalan Kepimpinan lestari Pengetua Di SMK Bukit Rahman Putra, Sungai Buloh.

Perkara	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
A. Pembinaan Kapasiti Sekolah	4.06	0.69	Tinggi
B. Keutamaan Terhadap Matlamat Jangka Panjang	3.96	0.77	Tinggi
C. Membina Sumber Yang Pelbagai	3.96	0.76	Tinggi
D. Mengagihkan Kepimpinan	3.57	0.87	Sederhana
E. Melahirkan Pemimpin Pelapis	3.61	0.86	Sederhana
F. Membudayakan Pembelajaran Sepanjang Hayat	3.87	0.74	Tinggi
G. Mengoptimumkan Sumber Manusia	3.86	0.77	Tinggi
Jumlah Keseluruhan	3.84	0.79	Tinggi

Sumber: Zamri dan Mohd Izham (2020)

Manakala hasil kajian oleh Raja Nurmunira dan Mohamed Yusoff (2021), pula mendapati bahawa secara

keseluruhan amalan kepimpinan lestari pemimpin adalah berada pada tahap yang tinggi (min = 4.14, SP = 0.69) seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2: Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Amalan Kepimpinan lestari Amalan Kepimpinan lestari Guru Besar Di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam.

Perkara	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
A. Menggalakkan Pembelajaran Berterusan	4.30	0.60	Tinggi
B. Mewujudkan Pemimpin Pelapis Di Sekolah	4.28	0.76	Tinggi
C. Penerapan Budaya Perkongsian Pembelajaran Dalam Kalangan Guru	4.17	0.67	Tinggi
D. Menggalakkan Perkongsian Dengan Rakan atau Organisasi Luar Sekolah	3.86	0.73	Tinggi
E. Kepelbagaian	4.11	0.70	Tinggi
Jumlah Keseluruhan	4.14	0.69	Tinggi

Sumber: Raja Nurmunira & Mohamed Yusoff (2021)

Kajian yang dilaksanakan oleh Nik Sasliza dan Mohd Izham (2020), juga mendapati bahawa pemimpin yang mengamalkan kepimpinan lestari dalam menguruskan organisasinya mempunyai hubungan yang signifikan ($r = 0.881$, $P > 0.01$) untuk membentuk sekolah yang lebih berkesan seperti dalam Jadual 3. Pemimpin yang mengamalkan kepimpinan lestari mampu memberikan sumbangan dan penekanan yang lebih untuk menyediakan ruang dan peluang dalam kalangan organisasinya. Ia juga dapat memberikan sokongan kepada pembelajaran guru, serta menjadi model pembelajaran, menggalakkan inovasi, memberikan penghargaan dan pengiktirafan, serta mampu untuk membangunkan potensi organisasi sekolah secara berterusan.

Jadual 3: Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Amalan Kepimpinan lestari Amalan Kepimpinan lestari Guru Besar dan Keberkesanan Sekolah Kebangsaan di Hulu Langat, Selangor.

Perkara	Amalan Sekolah Berkesan	
	<i>r</i>	Stg. <i>P</i>
A. Menggalakkan Pembelajaran Berterusan	0.770**	.000
B. Mewujudkan Pemimpin Pelapis Di Sekolah	0.794**	.000
C. Budaya Perkongsian Pembelajaran Dalam Kalangan Guru	0.875**	.000
D. Menggunakan Sumber Manusia dan Bahan Secara Berkesan	0.821**	.000
Amalan Kepimpinan lestari Guru Besar	0.881**	.000

Sumber: Nik Sasliza & Mohd Izham (2020)

Secara keseluruhan dalam kajian yang dilaksanakan oleh Nik Sasliza dan Mohd Izham (2020) seperti dalam Jadual 4, menunjukkan bahawa kepimpinan lestari meramal secara signifikan terhadap amalan sekolah berkesan. Amalan kepimpinan lestari menyumbang sebanyak 77.6% terhadap amalan sekolah berkesan. Hasil kajian tersebut juga menunjukkan amalan kepimpinan lestari ($Beta = 0.881$, $t(78) = 16.458$, $p < 0.01$) mempengaruhi secara signifikan terhadap amalan sekolah berkesan.

Jadual 4: Sumbangan Amalan Kepimpinan lestari Guru Besar Terhadap Sekolah Berkesan di Sekolah-Sekolah Langat, Selangor.

PEMBOLEH UBAH	<i>B</i>	Beta	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	1.010		4.990	.000
A. Menggalakkan pembelajaran berterusan	.785	.881	16.458	.000

R² = 0.776; F (1, 78) = 270.866; Sig. F = 0.000

Sumber: Nik Sasliza & Mohd Izham (2020)

Satu pendekatan dalam meningkatkan amalan kepimpinan amat diperlukan pada masa kini untuk meningkatkan kualiti serta melestarikan pendidikan di Malaysia setanding dunia maju. Pendekatan konvensional melalui sistem birokrasi tidak lagi sesuai untuk diamalkan dalam pengurusan sesebuah sekolah (Ahmad Fadhli & Mohamed Yusoff 2020). Ianya diperlukan bagi memupuk budaya kerja yang lebih baik agar kecemerlangan dapat dihasilkan dan mampu dikekalkan walaupun berlakunya cabaran dan perubahan dalam sesebuah organisasi. Sehubungan dengan itu, pemimpin di sekolah tidak dapat menolak keperluan untuk memastikan kesinambungan kepimpinan yang berkesan terutamanya dalam membina kapasiti kepimpinan lestari dalam organisasinya kerana mereka lebih memahami persekitaran organisasinya dalam membentuk iklim sekolah.

5.2 Dapatan Kajian Lepas Iklim Sekolah Yang Terkini

Suhaili dan Khaliza (2016), pemimpin merupakan sumber manusia yang paling utama dalam menerajui organisasi dan mereka juga berperanan untuk mewujudkan Iklim sekolah yang harmoni kepada pekerja bagi sesebuah organisasi untuk mencapai matlamat individu mahupun organisasinya. Iklim sekolah memberi kesan yang besar terhadap kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi. Pemimpin sekolah merupakan tunjang utama dalam menerajui sesebuah organisasi sekolah dan mereka juga berperanan dalam mencorakkan Iklim sekolah yang harmoni kepada kakitangannya yang merupakan pelanggan dalaman untuk mencapai matlamat individu dan organisasinya. Dalam hasil kajian yang dilaksanakan oleh Adel dan Zainal (2011), terhadap gaya kepimpinan pengetua dan iklim sekolah berdasarkan perspektif guru di Malaysia mendapati bahawa iklim sekolah masih pada tahap yang sederhana seperti dalam Jadual 5. Inovasi pengajaran berada pada tahap yang paling sederhana (min = 2.55, SP = 0.62) di antara ke empat-empat dimensi Iklim sekolah.

Jadual 5: Skor Min dan Sisihan Piawai Iklim sekolah Perspektif Guru Dari Malaysia.

Perkara	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
A. Kerjasama	3.21	0.49	Sederhana
B. Inovasi Pengajaran	2.55	0.62	Sederhana
C. Sumber Sekolah	2.80	0.53	Sederhana
D. Membuat Keputusan	2.86	0.44	Sederhana
Jumlah Keseluruhan	2.85	0.52	Sederhana

Sumber: Adel & Zainal (2011)

Menurut Habib dan Syed (2011), mendapati bahawa terdapat pelbagai sebab mengapa guru dikatakan kurang “mesra inovasi”. Ia adalah berkait rapat dengan pengalaman dan pengamatan yang menyebabkan tidak mudah bagi seseorang guru untuk bertindak balas dengan pantas serta proaktif terhadap sesuatu perubahan dalam organisasi. Hargreaves (2001), juga telah menyatakan bahawa hubungan di kalangan guru adalah amat penting di mana apabila mereka bekerjasama, mereka akan menghargai dan memberikan pengiktirafan serta sokongan antara satu sama lain. Apabila guru mempunyai hubungan yang baik mereka akan cenderung untuk mengelakkan berlakunya perselisihan faham dan juga konflik serta dalam masa yang sama dapat mewujudkan perkongsian ilmu di kalangan mereka. Penglibatan guru dalam bersama-sama membuat keputusan di sekolah menjadi isu penting di mana sesetengah guru tidak suka melibatkan diri dalam membuat keputusan. Keadaan ini memberikan kesan yang negatif kepada organisasi untuk melaksanakan perubahan kerana visi dan misi sekolah akan tercapai apabila keputusan yang dibuat adalah bukan hanya datang daripada pemimpin di sekolah sahaja (Norazlinda & Surendran 2013). Menurut Joulanda dan Jenny (2017), juga mendapati bahawa untuk mengekalkan dan membangunkan reputasi sekolah yang baik penyertaan guru dalam membuat keputusan juga mempunyai sumbangan yang amat besar untuk meningkatkan kualiti keputusan pemimpinya. Pembangunan pengurusan pendidikan perlu dilaksanakan berdasarkan keputusan secara bersama “shared decision-making”, untuk penambahbaikan dan mencapai misi serta visi sekolah dengan lebih berkesan. Johnson et al. (2007), menggariskan bahawa bekalan sumber pengajaran dan pembelajaran juga perlu disediakan oleh pihak sekolah dengan jumlah yang mencukupi serta mudah diakses oleh guru. Bagi melaksanakan pembelajaran abad ke-21 dan perubahan dalam kurikulum, kelengkapan di sekolah perlulah mencukupi bukan sahaja untuk menarik minat murid untuk belajar malah untuk memastikan mereka didedahkan dengan penggunaan peralatan yang betul serta dapat mencari bahan pembelajaran berasaskan teknologi semasa. Dengan penyediaan sumber ini ia merupakan pelengkap dalam mewujudkan Iklim sekolah yang kondusif. Terdapatnya perbezaan hasil dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Mohamed Adnan et al. (2017) dengan Adel dan Zainal (2011), seperti dalam Jadual 6, hasil dapatan kajian merujuk secara keseluruhan bahawa iklim sekolah berada pada tahap yang sangat tinggi (Min = 5.10, SP .90). Di antara dimensi tersebut, kerjasama berada pada tahap sangat tinggi (min = 5.50, SP = .82) manakala sumber sekolah mempunyai nilai min yang terendah (Min = 4.37, SP = 1.05) di antara keseluruhan dimensi. Namun begitu dimensi sumber sekolah tetap berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 6: Skor Min dan Sisihan Piawai Iklim sekolah di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan.

Perkara	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor Min
A. Kerjasama	5.50	.82	Sangat Tinggi
B. Hubungan Dengan Murid	5.43	.91	Sangat Tinggi
C. Sumber Sekolah	4.37	1.05	Tinggi
D. Membuat Keputusan	4.82	.87	Tinggi
E. Inovasi Pengajaran	5.34	.87	Sangat Tinggi
Jumlah Keseluruhan	5.10	.90	Sangat Tinggi

Sumber: Mohamed Adnan et al. (2017)

Dalam kajian yang dilaksanakan oleh Hasliza et al. (2017), juga mendapati bahawa terdapatnya hubungan di antara iklim sekolah dengan efikasi guru. Berdasarkan kepada Jadual 7, secara keseluruhan iklim sekolah dan efikasi guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan hasil dapatan korelasi adalah lemah ($r = 0.137$, $p < 0.05$) ini menunjukkan bahawa iklim sekolah mempunyai pengaruh terhadap efikasi guru. Analisis korelasi menunjukkan bahawa dimensi hubungan dengan murid mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang lemah ($r = 0.26$, $p < 0.01$) dengan efikasi guru. Manakan dimensi sumber sekolah ($r = 0.143$, $p < 0.05$), membuat keputusan ($r = 0.080$, $p < 0.05$) dan inovasi pengajaran ($r = 0.087$, $p < 0.05$) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan efikasi guru dengan kekuatan hubungan yang sangat lemah.

Jadual 7: Korelasi Pearson (r) Antara Dimensi Iklim Sekolah Dengan Efikasi Guru.

Perkara	Efikasi Guru	Tahap Hubungan
A. Kerjasama	.114	Lemah
B. Hubungan Dengan Murid	.261**	Lemah
C. Sumber Sekolah	.143	Sangat Lemah
D. Membuat Keputusan	.080	Sangat Lemah
E. Inovasi Pengajaran	.087	Sangat Lemah
Jumlah Keseluruhan	0.137	Lemah

Sumber: Hasliza et al. (2017)

Manakan dalam kajian yang dilaksanakan oleh Nur Syaima dan Nurulhuda (2020), terhadap hubungan di antara iklim sekolah dengan prestasi guru mendapati bahawa hanya dimensi membuat keputusan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi guru ($\beta = 0.34$, $p = 0.03$, $p < 0.05$). Dimensi-dimensi iklim sekolah yang lain seperti kerjasama ($\beta = 0.13$, $p = 0.56$, $p > 0.05$), hubungan dengan murid ($\beta = -0.03$, $p = 0.88$, $p > 0.05$), sumber sekolah ($\beta = -0.01$, $p = 0.93$, $p > 0.05$), dan inovasi pengajaran ($\beta = -0.28$, $p = 0.22$, $p > 0.05$) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi guru seperti mana dalam Jadual 8.

Jadual 8: Hubungan Antara Dimensi Iklim Sekolah dan Prestasi Guru.

Perkara	β	SE	P
A. Kerjasama	0.13	0.22	0.56
B. Hubungan Dengan Murid	-0.03	0.20	0.88
C. Sumber Sekolah	-0.01	0.16	0.93
D. Membuat Keputusan	0.34	0.15	0.03
E. Inovasi Pengajaran	-0.28	0.23	0.22

Sumber: Nur Syaima & Nurulhuda (2020)

Kajian tersebut menunjukkan bahawa dimensi membuat keputusan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi guru ($\beta = -0.34$, $p = 0.03$, $p > 0.05$) dan kesimpulannya prestasi guru akan meningkat apabila diberikan peluang kepada mereka (Nur Syaima & Nurulhuda 2020). Walau bagaimanapun terdapat juga kajian-kajian lepas mendapati bahawa iklim sekolah yang positif dapat dilihat melalui hubungan murid dengan guru. Menurut Dietrich, Zimmermann dan Hofman (2020); Farmer (2018); Sointu et al. (2017) dan Ahmad Firdaus et al. (2016) juga mempunyai dapatan yang sama di mana hubungan murid dengan guru yang erat adalah berkaitan rapat dengan pencapaian akademik murid dan pembentukan tingkah laku serta emosi murid yang positif. Iklim sekolah yang positif bukan hanya bergantung kepada hubungan pemimpin dengan organisasinya malah guru dan murid juga memainkan peranan penting kerana murid merupakan visi dan misi utama dalam pencapaian sesebuah sekolah dan menjadi tanggungjawab organisasinya untuk memastikan hubungan murid diberikan perhatian.

Menurut Thapa et al. (2012), keperluan untuk melakukan penambahbaikan kepada iklim sekolah pada masa kini amat diperlukan untuk mempersiapkan murid dalam menangani pelbagai cabaran yang akan mereka hadapi pada abad ke-21. Dunia pendidikan akan sentiasa menerima cabaran dan perubahan disebabkan keperluan semasa dan masa akan datang. Syahril dan Hadiyanto (2018) dan Mohamad Adnan et al. (2017), pula mendapati bahawa iklim sekolah dapat mempengaruhi pencapaian pembelajaran, tingkah laku dan kepuasan kerja guru, motivasi kerja guru, moral guru, kreativiti guru, prestasi kerja guru, dan juga disiplin guru. Peningkatan penambahbaikan ini haruslah dilakukan dalam organisasi agar hasrat bagi kemenjadian murid ini dapat dicapai. Roslee dan Ranwan (2020), berpendapat bahawa iklim sekolah bersifat secara purata bagi setiap individu di dalam sesebuah sekolah. Iklim sekolah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kehidupan guru yang mengajar, belajar, dan berkembang secara profesional di sekolah tersebut. Iklim sekolah juga mempengaruhi keharmonian semua warganya iaitu terdiri daripada pemimpin, guru dan murid dalam merasakan persekitaran kerja yang selamat, berkeyakinan dan bermotivasi positif serta tidak terasa terancam untuk melaksanakan tanggungjawab di sekolah (Mohd Faizul, Mohd Saifulkhair & Fauzi 2016).

6. IMPIKASI KERTAS KONSEP

Terdapat empat implikasi terhadap kepemimpinan di sekolah dalam mengamalkan kepemimpinan lestari dan hubungannya dengan iklim sekolah seperti di bawah:

Implikasi Terhadap Dasar Pendidikan Malaysia: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam Anjakan 5 “Memastikan Kepimpinan Berprestasi Tinggi Di Setiap Sekolah” menjelang 2025 adalah berlandaskan kepada kepimpinan instruksional. Amalan kepimpinan sedia ada perlu ditambah baik agar dapat menerapkan amalan kepimpinan yang lebih stabil demi mencapai misi dan visi apabila berlakunya cabaran dan perubahan. Implikasi Terhadap Latihan Sedia Ada: Pemimpin sekolah dalam melestarikan kecemerlangan organisasinya memerlukan sokongan dalam bentuk pembangunan profesional yang berterusan. Institut Aminuddin Baki (IAB) perlu membuat nilai tambah khususnya terhadap program NPQEL dan KOMPAS agar lebih stabil dan komprehensif. SIP+ juga perlu membimbing dan memperbaiki kecekapan pemimpin di sekolah agar amalan kepimpinan lestari dapat diterapkan oleh pemimpin di sekolah kerana amalan kepimpinan lestari membawa organisasi untuk mencapai visi, misi dan ianya adalah berkekalan. Implikasi Terhadap Amalan Kepimpinan: Kejayaan sesebuah organisasi tidak akan hanya bergantung kepada pemimpinnya sahaja dan iklim sekolah yang dibentuk juga memainkan peranan penting dalam mengekalkan kelestarian pendidikan. Kepimpinan yang berlandaskan instruksional perlu ditambah baik dengan penerapan amalan kepimpinan lestari. Ini adalah bagi memastikan kelangsungan kepimpinan sekolah dapat diteruskan dengan berlandaskan misi dan visi yang telah dirancang. Iklim sekolah yang positif melibatkan hubungan sesama organisasi untuk membina persekitaran kerjaya yang harmoni serta dapat memberikan peningkatan ilmu dalam organisasinya. Pemimpin sedia ada di sekolah perlu sentiasa meningkatkan kemahiran dan pengetahuan diri agar perancangan yang dibuat adalah berlandaskan keperluan masa kini dan masa hadapan dengan berpandukan juga kepada persekitaran dalam dan luar sekolah. Implikasi Terhadap Guru: Guru merupakan penggerak perubahan, mereka lebih memahami apa yang berlaku di sekolah dan penglibatan mereka dalam membuat keputusan dapat membantu dalam menghasilkan tindakan yang lebih tepat untuk mencapai kemajuan murid mereka. Hubungan sesama guru dengan murid perlu ditingkatkan agar potensi murid akan lebih berjaya di masa hadapan. Perkara ini juga adalah bergantung kepada kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah bagi menyokong tanggungjawab yang diberikan kepada organisasinya, sekiranya kemudahan ini tidak disediakan maka visi tersebut tidak akan dapat dicapai atau mengambil masa yang lebih lama untuk dicapai. Guru juga perlu diberikan latihan yang konsisten agar dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka malah bakat kepimpinan mereka juga perlu digilap kerana merekalah bakal pemimpin sekolah pada masa hadapan.

7. KESIMPULAN

Iklim sekolah yang baik dapat mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan membina organisasinya untuk terus kekal melakukan kecemerlangan dalam tugas yang dipertanggungjawabkan. Dunia Pendidikan akan sentiasa mengalami perubahan sama ada cepat atau lambat yang memberikan kesan kepada iklim sekolah dan secara langsung memberikan cabaran kepada warganya. Iklim sekolah yang baik terbina daripada jalinan hubungan yang baik di antara warganya dan kemudahan sekolah yang baik dapat menggalakkan warganya untuk terus berinovasi. Iklim sekolah dapat dibentuk apabila pemimpinnya mempunyai pandangan jauh ke hadapan dan mengharapkan visi dan misi yang dirancangan akan tercapai walaupun ketiadaan mereka dalam organisasi tersebut. Melalui amalan Kepimpinan lestari, pemimpin dapat bertindak berdasarkan keperluan masa kini untuk memenuhi keperluan masa hadapan. Amalan Kepimpinan lestari membina hubungan yang baik dan meningkatkan pengetahuan serta kemahiran organisasinya untuk melakukan kecemerlangan dalam melaksanakan tanggungjawab mereka. Dalam masa yang sama, pemimpin yang mengamalkan Kepimpinan lestari dapat mempersiapkan organisasinya untuk menjadi pemimpin pada masa hadapan dalam memastikan kelestarian sekolahnya. Oleh yang demikian, amalan kepimpinan lestari ini mampu membentuk iklim sekolah yang lebih baik dengan mempersiapkan organisasinya walaupun berlakunya perubahan dan cabaran dalam dunia pendidikan bagi mencapai visi dan misi sekolah. Cadangan untuk membuat kajian lanjutan akan dibentuk dan akan dilaksanakan.

RUJUKAN

Adel Tajasom, & Zainal Ariffin, A. (2011). Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia. *International Journal of Leadership in Public Services*, 7(4), 314–333. <https://doi.org/10.1108/17479881111194198>.

- Ahmad Fadhli, A. B., & Mohamed Yusoff, M. N. (2020). *Perubahan komitmen guru: Aspek kepemimpinan sekolah. proceedings of the international. Conferecne of Future Education and Advanves*, 1–9.
- Aminah, J., & Crispina Gregory, K. H. (2020). Cabaran dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran STEM di sekolah menengah. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5(34), 80–90. <https://doi.org/10.35631/ijepc.534006>.
- Chong, C. K., Muhammad Faizal, A. G., & Zuraidah, A. (2019). Cabaran amalan komuniti pembelajaran dalam kalangan guru sekolah rendah berprestasi tinggi Malaysia. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 7(3), 35–48. <https://juku.um.edu.my/article/view/19294/10357>.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice and Teacher Education. *Teacher College Record*, 111(1), 180–213.
- Evonne Lai, E. F., & Crispina Gregory, G. K. H. (2018). Hubungan kepemimpinan pengetua dan iklim sekolah dengan motivasi guru. *Malaysia Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 1–16.
- Fisher, D. L., & Fraser, B. J. (1990). Validity and Use of the School-Level Environment Questionnaire. *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, 16–20.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed). Teachers College Press.
- Habib, M. S., & Syed Kamaruzaman, S. A. (2011). Komitmen guru dalam pelaksanaan kurikulum dan inovaski berkesan. *Masalah Pendidikan*, 34, 99–119.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah* (1st ed.). Kencana.
- Hamidah, A. aziz, & Mohd Izham, M. H. (2018). *Pengurusan iklim sekolah dan hubungan dengan kepuasan kerja*. International Conference on Global Education VI, 12, 860–865.
- Hargreaves, A. & Fink, D. 2006. *Sustainable leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hargreaves, A. (2001). The emotional geographies of teachers' relations with colleagues. *International Journal of Educational Research*, 35(5), 503–527. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(02\)00006-X](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(02)00006-X).
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2003). The Seven Principles of Sustainable Leadership. *Educational Leadership*, 61(7), 8–13.
- Hasliza, I., Siti Noor, I., Mohamad Adnan, M. K., & Suhaila, M. (2017). Iklim sekolah dan efikasi sendiri dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 1033–1042. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.646>.
- Joulanda Altje, M. R., & Jenny Nancy, K. (2017). Teacher participation in decision-making in high school achievement (case study on SMU Manado). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(5), 29–35.
- Manca, S., Cerina, V., Tobia, V., Sacchi, S. & Fornara, F. 2020. The effect of school design on users' responses: A systematic review (2008-2017). *Sustainability (Switzerland)* 12(8): 1–37. doi:10.3390/SU12083453.
- Mazira, I., & Mohd Izham, M. H. (2019). Amalan kepimpinan lestari guru besar dan hubungan dengan kepuasan kerja guru. *Education Management and Leadership for Education 4.0* (UPSI), 264–273.
- Miller, P., Gaynor, V., Powell, C., Powell, S., & Simpson, E. (2019). Leadership as Sustainability: Context and Primary School Principals in Jamaica. *Journal of School Leadership*, 29(2), 130–149. <https://doi.org/10.1177/1052684619832153>.
- Mohamad Adnan, M. K., Siti Noor, I., Suhaila, M., & Hasliza, I. (2017). Iklim sekolah dan komitmen guru di sekolah agama bantuan kerajaan (SABK) negeri Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 699–708. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.543>.
- Mohamad Taufik, J., & Aida Hanim, A. H. (2018). *Amalan kepemimpinan lestari guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah berprestasi*. Seminar Antarabangsa Isu-Isu Pendidikan, 2006, 110–115.
- Mohd Faizul, M. N., Mohd Saifulkhair, O., & Fauzi, H. (2016). Hubungan iklim sekolah dan stres guru sekolah menengah di daerah Kuala Nerus, Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.573>.
- Mohd Sharihan, M. Sh., & Roslan, A. R. (2020). Pengaruh iklim sekolah dan komitmen kerja guru di Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial*, 3(9), 101–113.
- Mohd Yusaini, Y., Mohd Izham, M. Ih., & Mohamed Yusoff, M. N. (2020). Pengesahan instrumen soal selidik kepimpinan distributif menggunakan kaedah Fuzzy Delphi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(April), 53–64. [http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template 4.pdf](http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template%204.pdf).
- Nik Sasliza, N. S., & Mohd Izham, M. H. (2020). Amalan kepimpinan lestari guru besar dan keberkesanan sekolah kebangsaan di Hulu Langat, Selangor. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(3), 20–37.
- Norazlinda, S., & Surendran, S. (2013). The effects of teachers' attitude towards decisions making on teachers' commitment in school: Principals' support as a mediator. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 10(September 2016), 271–294.
- Raja Nurmunira, R. H., Shah, Mohamed Yusoff, M., & Nor. (2021). Amalan kepimpinan lestari guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 385–393.
- Sathiyabama, S., & Sathiamoorthy, K. (2016). Pengurusan Bakat Dalam Kalangan Graduan NPQEL. *Educational Leader (Pemimpin Pendidikan)*, 4, 63–77.
- Suhaila, M. Y., & Khaliza, S. (2016). Tahap iklim sekolah, tahap komitmen guru serta hubungan di antara iklim sekolah dengan komitmen guru sekolah-sekolah menengah daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1). <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.535>.
- Supian, H., & Khadijah, D. (2014). Amalan kepimpinan lestari dan hubungannya dengan prestasi kerja guru sekolah rendah yang menerima tawaran baru di daerah Segamat. *Sains Humanika*, 4, 197–208.
- Zamri, Z., & Mohd Izham, M. H. (2020). Amalan kepimpinan lestari pengetua sekolah menengah harian di daerah Gombak, Selangor. *International Conference on Innovative Approaches In Business, Education and Technology*, M, 159–168.

APC54

PEMBANGUNAN DAN KESAHAN INSTRUMEN KEFASIHAN DIGITAL GURU PELATIH IPG SEMASA PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH (PdPR)

Ahmad Shidki Mat Yusoff,
Mohamad Isa b Azis,
Fan Siong Peng,
Hazram Ismail,
Shamsiah Daud,
Suhaili Mohd Yusoff

Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan, Besut, Terengganu

ABSTRAK

Peranti mudah alih dan rangkaian seperti telefon bimbit 5G, PDA, dan PC poket semakin banyak digunakan untuk tujuan pendidikan dan dalam persekitaran pendidikan. Aplikasi pelbagai fungsi, perkakasan canggih, dan teknologi rangkaian menawarkan kemungkinan baru untuk menyokong cara baru belajar, berkolaborasi, dan berkomunikasi. Dalam laporan Suruhanjaya Eropah sebelum ini, bahawa guru mesti mengetahui pelbagai pendekatan pedagogi untuk memanfaatkan ICT dan menyokong pengembangan kemahiran belajar abad ke-21. Hal ini menunjukkan bahawa kemahiran pedagogi abad 21 mesti melibatkan bakal guru-guru yang berada dalam latihan. Bakal guru perlu berhadapan dengan persekitaran yang berbeza seperti sebelum ini untuk menyokong pengembangan kemahiran abad ke-21 pelajar. Kajian ini bertujuan membuat pengujian kesahan dan kebolehpercayaan terhadap instrumen yang sedia dalam sorotan literatur yang berkaitan dengan kefasihan digital guru pelatih IPG. Secara praktikalnya pengukuran kefasihan digital bakal guru dapat meningkatkan pemahaman pemegang taruh tentang usaha meningkatkan penggunaan digital di Malaysia terutamanya dalam kalangan bakal guru. Penggunaan digital yang kurang fasih akan memberi kesan kepada penggunaan yang tidak optimum dan seterusnya menyumbang kepada kegagalan sesebuah organisasi. Justeru terdapat keperluan terhadap menguji dan memperkayakan instrumen pengukuran terutamanya melibatkan kefasihan teknologi digital terhadap bakal guru yang berada di Institut Pendidikan Guru. Dapatan yang diperolehi mendapati instrumen yang dibangunkan sesuai digunakan dalam konteks guru pelatih IPG kerana telah memenuhi syarat kesahan dan kebolehpercayaan.

KATA KUNCI

Kompetensi, kefasihan digital, pdpr, guru pelatih ipg

1. PENGENALAN

PKP 1.0., 2.0 dan 3.0 telah menukar struktur pembelajaran yang berpaksikan guru-murid secara langsung kepada kaedah pembelajaran secara dalam talian seperti *Google Classroom*, *Google Meet*, *Zoom Cloud Meeting* dan lain-lain. Dalam era pendigitalan, Guru dan murid terpaksa keluar daripada keadaan biasa, iaitu dengan mengubah normal dan keadah pengajaran dan pembelajaran seperti kebiasaan sebelum ini. Pandangan Voogt et al., (2013) guru mesti mengetahui pelbagai pendekatan pedagogi untuk memanfaatkan ICT dan menyokong pengembangan kemahiran belajar abad ke-21 dan (Rotherham & Willingham, 2009) guru mesti menyediakan kandungan pembelajaran selaras dengan pengembangan kemahiran abad ke-21. Kepentingan melatih guru dalam persekitaran digital dan hubungannya yang erat dengan kualiti pendidikan pada abad ke-21 telah dinyatakan dalam laporan Suruhanjaya Eropah (Commission, 2018) yang menyatakan menguasai persekitaran digital sebagai salah satu daripada sembilan kecekapan utama yang diperlukan warga dunia pada hari ini.

Penggunaan PdPR secara digital dalam kalangan guru pelatih secara fasih menerusi peranti elektronik dapat mengurangkan jurang pemerolehan pengetahuan kerana pembangunan kandungan digital oleh KPM dapat dioptimumkan. Pada masakini pengukuran konsep-konsep digital yang semakin kompleks selaras dengan perkembangan arus digital yang berkembang. Sorotan mendapati jurang pengukuran konsep yang sedia ada dalam kalangan guru pelatih banyak merujuk kepada kompetensi digital guru dan fokus pembangunan dan kesahan bagi pemboleh ubah "kefasihan digital" seharusnya semakin meningkat dan mendapat perhatian dari KPM. Kefasihan digital berkemungkinan akan menjadi pemboleh ubah penting yang boleh mengukur kebolehan belajar dan hasil pembelajaran guru pelatih yang berasaskan digital. Selaras dengan perkembangan literatur kompetensi digital, pemahaman konsep kefasihan digital guru pelatih perlu berlaku seiring.

Selama beberapa dekad, para penyelidik telah berusaha menetapkan konsep pengukuran kefasihan digital yang boleh digunakan mengikut konteks berdasarkan persekitaran negara masing-masing. Pengukuran digital sebelum ini banyak merujuk kepada kompetensi ICT perlu diperhalusi. Dengan perubahan dunia yang berlaku dan semakin kompleks, pengukuran digital boleh wujud dalam pelbagai dimensi yang semakin kompleks. Selaras dengan perubahan itu, (Siddiq et al., 2016) mencadangkan pengukuran konsep baharu boleh digunakan untuk menguji dimensi komunikasi digital, kolaborasi, keselamatan, dan penyelesaian masalah dengan lebih tepat.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan konsep kefasihan digital guru pelatih IPG dengan menfokuskan kepada kesahan ujian pra dan kebolehpercayaan (*internal consistency*) melibatkan guru pelatih di Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan, Besut, Terengganu. Dapatan yang diperolehi sekurang-kurangnya dapat memperkayakan pembangunan instrument kompetensi digital dalam Pendidikan terutamanya melibatkan bidang perguruan di Malaysia.

2. SOROTAN LITERATUR

Dekad Abad ke-21 perubahan bergerak pantas dalam era digital; dengan demikian, setiap guru perlu mempunyai kompetensi digital untuk bersaing di peringkat global. Salah satu pemboleh ubah yang popular dan merupakan komponen utama dalam kompetensi digital ialah kefasihan digital. Guru yang mempunyai "kefasihan digital" dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah mereka sebagai prasyarat untuk mengejar karier, berdamping dalam masyarakat, dan mengekalkan pembelajaran sepanjang hayat menggunakan teknologi digital (Resnick, 2002). Mengikut pandangan (Chou & Chiu, 2020) Walaupun istilah 'kefasihan digital,' " literasi digital, " dan " kefasihan maklumat " sudah biasa bagi pelajar dan guru, definisi " kefasihan digital " harus didefinisikan dengan tepat untuk menjelaskan maksud digital pembelajaran teknologi. Definisi kefasihan digital adalah berkaitan dengan fenomena pelajar dalam menyelesaikan masalah kehidupan sebenar (Kim et al., 2013) dan secara konsisten mencapai hasil yang diinginkan melalui penggunaan teknologi digital (Briggs & Makice, 2012). Dalam mendefinisikan corak penggunaan dan hubungan baharu di antara pelajar, peranti individu, maklumat informasi dan masyarakat dilihat sebagai satu hubungan secara keseluruhan. Hal ini menimbulkan minat yang mendalam dalam kalangan pendidik, penyelidik dan pemaju teknologi. (Wang et al., 2012) mencadangkan bahawa satu konsep utama yang harus diambil kira dalam melibatkan digital adalah 'kefasihan digital'. (Hsi, 2007) berpendapat bahawa makna kefasihan digital itu sendiri telah memperluaskan kerangka kefasihan teknologi maklumat sebelumnya, dengan merangka kefasihan sebagai "membina amalan perwakilan baharu, kepekaan reka bentuk, pemilihan, dan kepakaran strategik yang diperolehi, mengambil perspektif berorientasikan praktik dan bukannya data, maklumat, atau berpusatkan perspektif pengetahuan semata-mata". Oleh yang demikian, hal ini bertentangan dengan definisi 'literasi komputer' atau 'kefasihan teknologi' yang biasanya "dikaitkan dengan penguasaan kemahiran komputer, manipulasi data elektronik dan aplikasi, dan penilaian kemahiran tersebut untuk tujuan penyediaan tenaga kerja.

Terdapat keperluan untuk membezakan antara orang yang fasih dalam teknologi dan mereka yang hanya 'melihat maklumat di web, menggunakan pemproses kata, dan menghantar e-mel. (Resnick, 2002) menggunakan analogi belajar bahasa asing untuk mengartikulasikan makna 'kefasihan digital'. Menurutnya, untuk benar-benar fasih berbahasa asing, seseorang harus dapat mengartikulasikan idea yang

kompleks atau menceritakan kisah yang menarik. Begitu juga, fasih secara digital melibatkan bukan sahaja pengetahuan tentang bagaimana menggunakan teknologi digital, tetapi juga mengetahui bagaimana membina idea penting dengan teknologi digital. Walau bagaimanapun, dikhuatiri sementara teknologi digital menjadi lebih mudah dan lebih murah bagi guru untuk mendapatkan akses, risiko 'kelompangan kefasihan' tetap tidak berubah kerana hanya sebilangan kecil yang dapat menggunakan teknologi dengan lancar dan berkesan. Secara ringkasnya, boleh difahami keadaan pandemik covid-19 telah membuka mata kita bahawa tidak semua guru mempunyai kefasihan digital untuk menggunakan teknologi digital. Di samping itu, kemudahan dan peralatan ICT samada di rumah dan disekolah tidak semestinya menjamin seseorang itu mempunyai kecekapan digital (Lockley, 2013). Hal ini diperkuatkan dengan kajian Mamat et al., (2015) mengenai keadaan kemudahan yang disediakan oleh KPM melalui platform VLE pada masa yang lalu tidak mempunyai hubungan langsung dengan niat guru Prasekolah untuk menggunakan VLE.

3. METODOLOGI

Pembentukan alat kajian untuk pembolehubah menggunakan kaedah adaptasi daripada pengkaji lepas. Kesemua item di dalam instrumen telah dikenalpasti mempunyai kandungan kesahan (*content validity*) berdasarkan kajian-kajian lepas sebelum ini (Jusoh, 2008). Menurut Sanchez-Franco & Roldán (2010), jika instrument yang digunakan telah memenuhi aspek kesahan dan kebolehpercayaan, maka aspek kesahan kandungan (*content validity*) telah dipenuhi. Kebolehgunaan instrument memerlukan ujian kesahan, kebolehpercayaan dan kumpulan populasi yang disasarkan kepada kumpulan guru pelatih IPG. Soal selidik mengandungi 21 item diambil daripada pengkaji lepas dikembangkan untuk kajian ini, dan sesuai dengan literatur yang ada di bidang *Infomatic System*. Pemboleh ubah diukur menggunakan Skala Likert 5-mata, dengan 5 adalah 'Sangat Setuju' dan 1 'Sangat Tidak Setuju'. Oleh kerana responden adalah penutur bahasa Melayu, itu sangat penting agar soal selidik diterjemahkan dengan tepat dari bahasa Inggeris ke bahasa Melayu. Oleh itu terjemahan balik (*back translation*) dilakukan, prosedur yang digunakan secara meluas untuk menguji ketepatan terjemahan dalam tinjauan silang budaya (Brislin, 1970). Instrumen yang disahkan diadaptasi dari kajian sebelumnya yang berkaitan untuk mengukur pemboleh ubah kajian ini seperti yang ditunjukkan dalam Lampiran A. Berkenaan dengan jumlah item untuk setiap konstruk, kajian ini mengikuti saranan Hayduk dan Littvay (2012) yang mencadangkan penggunaan beberapa item adalah terbaik, dan item yang sedikit, kurang terjamin kerana berlakunya pentindanan antara item serta menyebabkan tiada manfaat yang diperolehi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan borang soal selidik yang dihantar secara 'langsung' dari Jun hingga Julai 2021 kepada pelajar IPG Kampus Sultan Mizan yang berada di tahun pertama yang terlibat dalam pembelajaran dalam talian di Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan. Sebanyak 107 borang soal selidik dikembalikan untuk dianalisis. Saiz sampel akhir dianggap mencukupi (Krejcie & Morgan, 1970; Tabachnick & Fidell, 2012). Demografi profil responden ditunjukkan dalam Jadual 1.

Ujian Kesahan Kandungan

Kesemua instrumen kajian boleh direkabentuk dan diformasikan (kesahan dan kebolehpercayaan) melalui proses kesahan kandungan. Apabila pengubahsuaian dilakukan terhadap instrumen yang sudah ada, penyelidik mesti membuat atau mengulangi semula ujian kebolehpercayaan dan kesahan menerusi kajian tinjauan (Lodico et al., 2010). Terdapat pelbagai proses kesahan yang melibatkan pembolehubah yang di ambil daripada kajian sebelum ini. Contohnya kajian teori TAM yang dapatan kajiannya yang agak tidak konsisten (Legris et al., 2003; Mathieson et al., 2001). Justeru (Teo, 2009) mencadangkan supaya penilaian semula ujian kesahan TAM dalam konteks pendidikan perlu dilakukan. Hal ini untuk memastikan kesahan kandungan menepati definisi dan maksud dalam konteks pendidikan. Dalam kajian ini, item soal selidik akan diuji secara kualitatif menggunakan kaedah temu bual untuk menambahbaik kefahaman dalam soal selidik. Bagi mengurangkan ralat pengukuran, perhatian khususnya dalam proses kesahan kandungan perlu dititikberatkan. Hal ini termasuk juga dalam menyusun susun atur soal selidik, format dan susunan item.

Semua item dalam soal selidik diambil dari instrumen yang disahkan sebelumnya dan diubah suai supaya selaras dalam konteks pendidikan guru di Malaysia. Pada masa kini, terdapat penyelidik

berpandangan, bahawa jika mereka mengambil soal selidik dari beberapa kajian lain, maka tidak banyak keperluan untuk mengujinya. Antara kaedah yang paling popular ialah mengujinya dengan ujian kebolehpercayaan. Walau bagaimanapun, tidak banyak masalah yang dapat dikenal pasti jika hanya dengan menguji menerusi ujian kebolehpercayaan semata-mata. Dalam psikometrik, ujian kebolehpercayaan sering dinilai menggunakan konsistensi dalaman (*internal consistency*) (Ferketich, 1990). Alpha Cronbach adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kebolehpercayaan, atau konsistensi dalaman (*internal consistency*) dalam satu set skala atau item ujian. Dalam erti kata lain, Ujian Alpha Cronbach merujuk kepada sejauh mana kekuatan ukuran konsisten sesuatu konsep yang diukur.

Ujian Pra

Berdasarkan perbincangan tersebut, wujud keperluan untuk kita melakukan ujian pra bagi memastikan maklumat yang ada dalam soal selidik betul-betul difahami oleh responden. Ujian pra umumnya ditakrifkan sebagai menguji satu set soalan atau soal selidik daripada sasaran populasi (Czaja, 1998). Sebagai wahana pengumpulan data, soal selidik adalah salah satu komponen penting dalam mencapai kualiti yang tinggi dalam tinjauan. Skema persampelan dan strategi anggaran yang terbaik tidak akan menghasilkan data yang tepat sekiranya jawapan yang diberikan oleh responden tidak bermakna (Nanda et al., 2013). Hal ini adalah normal kerana langkah mencari ketepatan perlu seiring dengan langkah pembangunan soal selidik. Jika diperhatikan sejak akhir-akhir ini, terdapat terdapat peningkatan penekanan dalam proses mengesahkan soal selidik dan membangunkan reka bentuk soal selidik melalui ujian pra. Justeru dalam kajian ini kesahan soal selidik merujuk kepada 2 jenis ujian pra iaitu ujian informal dan ujian kognitif. (Nanda et al., 2013) menggariskan lima ujian pra. *Iaitu focus group, Informal test, expert group, cognitive interview dan observational interview.* Namun dalam kajian penyelidikan akan menfokuskan kepada iaitu ujian informal dan ujian kognitif sahaja.

Penyelidik menggunakan proses terjemahan secara langsung (*simple translation*) daripada satu bahasa kepada bahasa yang lain. Penyelidik seperti Bullinger, Anderson, Cella, & Aaronson (1993) menyatakan *back-translation* dan ujian pra (*pre-test*) merupakan syarat minimum dalam menterjemahkan instrumen. Dalam kajian ini tiga pensyarah daripada rakan sekerja yang pakar dengan dwi-bahasa iaitu bahasa melayu dan bahasa Inggeris telah dilantik untuk membuat proses *back translation*. Kaedah *back-translation* mesti menggunakan sekurang-kurangnya dua penterjemah dwibahasa yang biasa dengan sumber dan sasaran bahasa (Su & Parham, 2002). Untuk memulakan proses *back-translation*, kumpulan penterjemah membuat terjemahan awal daripada sumber versi ke versi sasaran. Seterusnya, satu lagi kumpulan menterjemahkan instrumen ini ke dalam bahasa sumber. Versi *back-translation* dan versi sumber yang kemudian dibandingkan untuk memeriksa kesetaraan makna. Jika kedua-dua versi tidak sama, proses *back-translation* diulangi secara berulang sehingga tiada kesilapan dalam makna didapati.

4. KESIMPULAN

Hasil temubual menggunakan Teknik ujian pra kognitif

Hasil temubual dijalankan ke atas rakan sekerja yang menggunakan teknik pengujian kognitif bagi soalan tinjauan. Hal ini dilakukan secara langsung menerusi proses soal jawab bagi mencapai tujuan pengukurannya. Ujian pra informal biasanya merupakan tinjauan tidak berstruktur, sama ada dengan individu atau dalam kumpulan. Ini boleh dilakukan dengan pakar reka bentuk soal selidik atau rakan sekerja lain (bergantung pada perspektif ujian) (Nanda et al., 2013). Ujian pra informal dapat memberikan maklumat yang sangat berguna mengenai kekurangan instrumen, yang merangkumi: soalan yang mungkin disalahpahami, susun atur yang mengelirukan, arahan yang mengelirukan, masalah tipografi dan sebagainya. Kekurangan ini dapat dikesan pada peringkat awal soal selidik melalui ujian pra informal (Presser et al., 2004). Berdasarkan dapatan yang diperolehi semasa ujian pra, beberapa item yang diadaptasi

daripada kompetensi digital, terjemahan perkataan telah diperbetulkan, supaya lebih jelas, contohnya item SYQ2: *I find the online learning to be flexible to interact with*. Terjemahan yang disyorkan oleh responden: *Saya berasa mudah untuk berinteraksi dengan pembelajaran atas talian*. Beberapa perkataan yang diterjemah mempunyai maksud yang kabur seperti item DC5: *I can debate the effect of existing and emerging technologies on individuals and society*. Syor semasa ujian pra yang telah ditambah baik “*Saya boleh menjelaskan kesan teknologi yang ada danyang baru muncul kepada individu dan masyarakat*”.

Walaupun *back-translation* telah dibuat oleh sekumpulan pakar, penggunaan kaedah *back-translation* tidak menghapuskan masalah yang mungkin timbul daripada perbezaan bahasa atau budaya. Memandangkan soal selidik yang asal dalam bahasa Inggeris, masalah terjemahan dan penggunaan kata mengikut budaya sesuatu populasi perlu diberi perhatian. Aucter dan Stansfield (1997) menggambarkan masalah yang mungkin timbul apabila membuat terjemahan daripada instrumen asal. Maka terdapat keperluan untuk menggunakan kaedah terjemahan yang betul dalam menterjemahkan instrumen bagi mengelakkan kekeliruan responden semasa menjawab soal selidik. Kesukaran biasa yang berlaku semasa proses terjemahan itu adalah bahawa perkataan-perkataan dalam bahasa sumber tidak mempunyai perkataan yang sama dalam bahasa sasaran (Brislin, Lonner, & Thorndike, 1973). Oleh itu, menurut (Brislin, 1970; Brislin et al., 1973; Bullinger et al., 1993; Sechrest et al., 1972) menambah ujian pra (*pre-test*) adalah perlu walaupun selepas terjemahan yang teliti. Oleh itu, proses ujian pra secara kognitif dan pra ujian informal yang telah dijalankan telah dapat membaiki bahasa dan penggunaan perkataan yang tepat dalam soal selidik. Kajian menggunakan soal selidik yang telah lengkap sepenuhnya bagi digunakan untuk analisis selanjutnya. Tiada tanda tertentu yang wujud seperti kesilapan ejaan, pengulangan ayat dan perkataan yang mempunyai dua maksud wujud ketika soal selidik ini ditadbir, seterusnya menjamin instrumen boleh digunakan.

Ujian Kebolehpercayaan

Untuk kebolehpercayaan konstruk, kajian ini juga menguji pekali alpha Cronbach individu untuk mengukur kebolehpercayaan setiap pemboleh ubah teras dalam model pengukuran. Hasilnya menunjukkan bahawa semua pekali alpha Cronbach individu dari 0,834 hingga 0,935 lebih tinggi daripada nilai yang dicadangkan 0.7 (Kannana & Tan, 2005; Nunnally & Bernstein, 1994).

Konstruk Kefasihan Digital (Ying-Chun Chou, Chiung-Hui Chiu, 2020)

Konstruk	Jumlah item	Nilai Cronbach*
Collaboration and research	6	0.935
Digital citizenship	7	0.906
Critical thinking	4	0.918
Innovation design	4	0.834

* Nilai yang dicadangkan melebihi 0.7 (Kannana & Tan, 2005; Nunnally & Bernstein, 1994).

Kebolehpercayaan bagi pemboleh ubah kefasihan digital telah dinilai menggunakan ujian kebolehpercayaan menggunakan *alpha Cronbach*. Nilai *alpha* yang tinggi menandakan bahawa item-item dalam pemboleh ubah tertentu mempunyai maksud dan nilai yang sama dalam menerangkan sesuatu pemboleh ubah (Cronbach, 1951). Setelah gambaran umum mengenai trend pendidikan dalam talian semasa wabak pandemik melanda sekarang, terdapat keperluan untuk perubahan secara mandatori dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah dalam persekitaran hari ini. Fokus kurikulum sedia ada telah berubah begitu pantas kepada yang berinisiatifkan pendidikan digital. Umumnya, penyelidik berpandangan bahawa pengukuran konsep kefasihan digital guru pelatih IPG telah memenuhi syarat pengujian kesahan menerusi ujian pra dan

ujian kebolehpercayaan menggunakan alpha Cronbach. Dapatan ini merupakan dapatan awal dalam menguji konsep kefasihan digital guru pelatih IPG dan seterusnya boleh dijadikan asas untuk meneroka penyelidikan pembelajaran dan pembelajaran m-pembelajaran seperti yang disepakati oleh (Hsi, 2007; Wang et al., 2012). Hal ini menggambarkan kemunculan pedagogi baharu dan masa hadapan, mencerminkan pendidikan alam digital yang sentiasa berubah. Selaras dengan itu pengukuran konsep baharu seperti kefasihan digital guru pelatih IPG adalah kemunculan yang tepat pada waktunya kerana ia memberi satu dapatan baharu kepada IPGM dan KPM dalam membuat perancangan berkaitan kompetensi digital guru pelatih IPG. Seterusnya dapatan ini boleh dijadikan panduan kepada penyelidik untuk menjalankan kajian seterusnya dalam bentuk kesahan kontruk kerana terdapat limitasi dari sudut masa, pergerakan dan sumber kawangan yang terhad. Proses kesahan kontruk (*construct validity*) adalah merujuk kepada sejauh mana hasil yang didapati daripada penggunaan instrument tertentu, menepati teori atau konsep yang digunakan serta dinilai melalui ujian penumpuan (*convergent*) dan kesahan diskriminan (*discriminant validity*). Selain itu, ujian yang tidak dapat dilakukan seperti *face validity*, *expert validity* dan *countruct validity*. Walaupun *face validity* sering dianggap sebagai tahap kesahan yang rendah dan tidak ditekankan dalam langkah-langkah yang telah ditetapkan sebelumnya, namun ia memainkan peranan penting dalam reka bentuk dan pengembangan kajian bebrbentuk tinjauan (Lodico et al., 2010). Sumber yang ada dimanfaatkan sebaiknya kerana Pergerakan kawalan Pergerakan secara penuh 3.0 sedang berkuatkuasa. Hanya bukti yang diberikan oleh responden (melalui borang) dan temu bual dalam talian digunakan untuk mengenal pasti kesilapan di dalam instrumen. Kajian ini juga terhad kepada penggunaan ujian kesahan menggunakan pra teknik informal dan kognitif serta ujian kebolehpercayaan sahaja.

PENGHARGAAN

Penulis ingin mengucapkan terima kasih, khususnya kepada Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) kerana telah membuka peluang kepada penghasilan penulisan ini. Sekalung penghargaan kepada Rektor IPGM, Dr Rusmini bt Ku Ahmad dan Pengarah Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan, Dr Ahamad b. Rahim kerana telah menggariskan satu perancangan yang tepat dalam membangunkan penerbitan dalam kalangan warga IPGK Sultan Mizan. Tak lupa kepada Dr Norsita bt Ali, Dr Norhannan bt Ramli (IPGM) dan ahli jabatan PPI IPGK Sultan Mizan, Besut, Terengganu seperti Dr Fan Siong Peng, Dr Hazram Ismail, Dr. Azizah bt Hussin dan Dr. Shamsiah bt Daud yang banyak membantu dari sudut pengurusan, tunjuk ajar dan sokongan moral yang berterusan. Pembiayaan: Kajian ini disokong oleh Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM), Kementerian Pendidikan Malaysia, di bawah inisiatif # 95, Dana Inisiatif Aktiviti Kesarjanaan IPG (DIAKIPG).

RUJUKAN

- Briggs, C., & Makice, K. (2012). *Digital fluency: Building success in the digital age*. SociaLens.
- Chou, Y.-C., & Chiu, C.-H. (2020). The Development and Validation of a Digital Fluency Scale for Preadolescents. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 29(6), 541–551.
- Commission, E. (2018). Proposal for a council recommendation on key competences for lifelong learning. *Education and Training: Key Competences*.
- Czaja, R. (1998). Questionnaire pretesting comes of age. *Marketing Bulletin-Department of Marketing Massey University*, 9, 52–66.
- Ferketich, S. (1990). Internal consistency estimates of reliability. *Research in Nursing & Health*, 13(6), 437–440.
- Hsi, S. (2007). Conceptualizing learning from the everyday activities of digital kids. *International Journal of Science Education*, 29(12), 1509–1529.
- Kim, S., Chung, K., & Yu, H. (2013). Enhancing digital fluency through a training program for creative problem solving using computer programming. *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 171–199.
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(01\)00143-4](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(01)00143-4)

- Lo, M. C., Ramayah, T., & Mohamad, A. A. (2015). Does Intention Really Lead to Actual Use of Technology? A Study of an E-learning System among University Students in Malaysia. *Croatian Journal of Education: Hrvatski Časopis Za Odgoj i Obrazovanje*, 17(3), 835–863.
- Lockley, T. (2013). Answers to outstanding questions about Japanese student ICT competencies and a glance into a mobile future. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 22(4), 603–617.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtle, K. H. (2010). *Methods in educational research: From theory to practice* (Vol. 28). John Wiley & Sons.
- Mamat, I., Yusoff, A. S. M., Abdullah, W. S. W., & Razak, F. Z. A. (2015). Factors Contributing Pre-School Trainees Teachers Adoption of Virtual Learning Environment: Malaysian Evidence. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(2), 73–79.
- Mathieson, K., Peacock, E., & Chin, W. W. (2001). Extending the technology acceptance model: the influence of perceived user resources. *ACM SIGMIS Database: The DATABASE for Advances in Information Systems*, 32(3), 86–112.
- Nanda, T., Gupta, H., Kharub, M., & Singh, N. (2013). Diagnostics for pretesting questionnaires: a comparative analysis. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 13(1), 67–79.
- Presser, S., Couper, M. P., Lessler, J. T., Martin, E., Martin, J., Rothgeb, J. M., & Singer, E. (2004). Methods for testing and evaluating survey questions. *Public Opinion Quarterly*, 68(1), 109–130.
- Resnick, M. (2002). *Rethinking learning in the digital age*. The global information technology report: Readiness for the networked world
- Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009). 21st century. *Educational Leadership*, 67(1), 16–21.
- Siddiq, F., Hatlevik, O. E., Olsen, R. V., Throndsen, I., & Scherer, R. (2016). Taking a futureerspective by learning from the past—A systematic review of assessment instruments that aim to measure primary and secondary school students' ICT literacy. *Educational Research Review*, 19, 58–84.
- Teo, T. (2009). Modelling technology acceptance in education: A study of pre-service teachers. *Computers & Education*, 52(2), 302–312. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2008.08.006>
- Voogt, J., Fisser, P., Pareja Roblin, N., Tondeur, J., & van Braak, J. (2013). Technological pedagogical content knowledge—a review of the literature. *Journal of Computer Assisted Learning*, 29(2), 109–121.
- Wang, R., Wiesemes, R., & Gibbons, C. (2012). Developing digital fluency through ubiquitous mobile devices: Findings from a small-scale study. *Computers & Education*, 58(1), 570–578.

COMPUTATIONAL THINKING SKILLS IN STEM EDUCATION: SCHOOL LEADERSHIP PERCEPTION AND REALITY

Elango Periasamy, PhD

Senior Lecturer

IAB Induk

surensutha@yahoo.com

Wan Shamsuddin Wan Mohd Salleh

Senior Lecturer

IAB Cawangan Genting Hinghlands

wans@iab.edu.my

ABSTRACT

This paper is to induce a professional discourse toward the move of integrating Computational Thinking Skills as a 21st century skill component for STEM education. An observation was conducted involving sixty school leaders during STEM education leadership course. The findings revealed that their perception and reality on “Computational Thinking Skills” integration has been focused extensively toward the use of computer in teaching and learning processes and robotic club. Therefore, what is this Computational Thinking skills and how it plays a pivotal role in STEM education should be an interesting topic for a discourse and sharing for education leaders.

KEYWORDS

Leadership, STEM Education, Computational Thinking Skills and Unplugged Activities.

1. INTRODUCTION

According to McKay (2020), STEM (Science, Technology, Engineering, & Mathematics) education plays a vital role by providing students an outlet for the application of knowledge. McKay (2020) asserted that STEM education is an effective method in teaching critical thinking, decision making, and evaluation of ideas, processes, and products. Whereas, Brookes (2017) sees STEM education as an excellent way of integrating engineering instruction and problem-solving into science and mathematics, giving teachers an opportunity to connect the curriculum to the real world.

According to Murphy et al. (2019), STEM education strategies focus on actions aimed at building student STEM capabilities, particularly through inquiry and problem-based learning, and enhancing educator capacity. Whereas, Bahagian Pembangunan Kurikulum (2016) revealed that the Malaysian’s STEM education focused at building students’ STEM skills through Inquiry Based Learning (IBL), Problem Based Learning (PBL) and Project Based Learning (PjBL) approaches, and enhancing educator’s capability. Moreover, it should also be addressed in enhancing leadership in STEM education among school leaders.

Moreover, the STEM skills refers to Science skills, Technology skills, Engineering skills and Mathematics skills (Bahagian Pembangunan Kurikulum, 2016). Furthermore, they asserted that the Technology skills as the skills of Computational Thinking Skills. Nevertheless, the integration and abbreviation of computational thinking skills was not addressed appropriately. The integration that can be seen was only the use of computer in teaching and learning process in STEM subjects. This was considered by White (2014) as a situation whereby many consider Technology in STEM as just a computer related field. Therefore, the leaders and educators have to reassess their perception towards the reality of “What is the focus of Computational Thinking Skills integration into teaching and learning processes?” addressed in the Technology aspect in STEM educations.

2. COMPUTATIONAL THINKING SKILLS

Computational thinking skills is the thinking skills of each and every Science Computer students and now it is a new basic skills of the 21st century literacy for every child (Wing, 2010; 2006). Furthermore, Wing (2006) has decided to promote the integration of “unplugged” activities integrating computational thinking skills not only in Computer Science subject but in all subject. Moreover, by using 'unplugged' methods (constructivist, often kinesthetic, activities away from computers) with contextually rich storytelling to introduce teachers to teach topics in a non-threatening way was found to be effective (Curzon et al., 2014). An observation conducted during the presentation of forty secondary and twenty primary school principals in a STEM education course. It was revealed that all the principles were not aware of the specific skills in computational thinking skills and assumes that the Technology skills in STEM education skills as just computer application skills. This is because they might face similar challenges attributable to current school practices, limited interdisciplinary understandings, and a lack of role models (Ryu et al., 2019). In conjunction, it is time to see how this computational thinking skills can be integrated in teaching and learning process of all subject appropriately.

3. CONCLUSION

The researchers found that the school principals only knowledge about Computational Thinking Skills is the use of computer based teaching and learning and robotic club. More alarming was that they never knew about the Computational Thinking Skills (unplugged activities) integration. Therefore, a discourse on this topic would be interesting for all educators and education leaders.

REFERENCES

- Bahagian Pembangunan Kurikulum (2016). *Panduan Pelaksanaan Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik dalam Pengajaran dan Pembelajaran*. Bahagian Pembangunan Kurikulum: Putrajaya.
- Brookes, T. (2017). Design challenges: Connecting the classroom to the real world. *Teaching Science. The Journal of the Australian Science Teachers Association*, 63(4), 16–19.
- Curzon, P., McOwan, P.W., Plant, N., Meagher, L.R. 2014. *Introducing Teachers to Computational Thinking Using Unplugged Storytelling*. Proceedings of the 9th Workshop in Primary and Secondary Computing Education. Association for Computing Machinery, New York, NY, USA.
- Education Council. (2015). *National STEM School Education Strategy 2016-2026*. Retrieved from <http://www.educationcouncil.edu.au/site/DefaultSite/filesystem/documents/National%20STEM%20School%20Education%20Strategy.pdf> Retrieved 25.1.2021
- McKay, B. (2020). STEM Education: Practical Application for Every Learner. *Midwest Quarterly*, 61(3), 356–359.
- Murphy, S., MacDonald, A., Danaia, L., Wang, C. (2019). Policy Futures in Education: An analysis of Australian STEM education strategies. *SAGE Journal*, 17(2), 122–139.
- Ryu, M., Mentzer, N., & Knobloch, N. (2019). Preservice teachers' experiences of STEM integration: challenges and implications for integrated STEM teacher preparation. *International Journal of Technology & Design Education*, 29(3), 493–512.
- White, D. (2014). What is STEM education and why is it important?. *Florida Association of Teacher Educators Journal*. 14. 1-8.
- Wing, J.M. (2006). Computational Thinking. *Communications of the ACM*. 49. 33-35.
- Wing, J.M. (2010). Computational Thinking: What and Why? <https://www.cs.cmu.edu/~CompThink/resources/TheLinkWing.pdf> Retrieved 1.7.2021.

REFORMING ‘THE PANTHER’ – OUT OF THE SHADOWS

Roslen Bin Hashim
SMK Darul Ridwan

Edited By S.Sarojini A/P M Sivagurunathan
SMK Darul Ridwan

ABSTRACT

Reforming ‘The Panther’ – Out of the Shadows is a short paper describing a Principal’s personal experience bringing up a school using his best practices. The school SMK Darul Ridwan is a secondary school in Taiping and has for the past three years been going down the ranks. It was ranked last or second last in the District, and was among the lowest achieving both in the State as well as at National Level. This paper details his actions to improve the school academically, discipline wise and at co-curricular level. It also shows how he got the community to be part of his efforts to rebrand the school.

KEYWORDS

Reforming, Rebranding, Building Character, Facelift, Headway, Academic Excellence, Aura, Reaping the fruits

1. INTRODUCTION

3.1.2020 ...was the day I first set foot into SMK DARUL RIDWAN, the home of ‘The Panthers’. As her Principal, imagine my dismay. Coming from SMK Gunung Rapat a school with a population of 760 pupils, 63 teachers and 17 staff, I was shocked with the whole look of the school, the 505 pupils, 53 teachers, and 5 staff as well as its ranking. I thought I was being punished but then I saw the potential. Here was a school that had nowhere to go but UP! I took it as a challenge to bring this school to greater heights. I saw potential in the teachers and pupils, I saw raw unpolished diamonds that I knew with a little push would shine.

I wanted the pupils and teachers in this school to realize their full potential and to move from one of the lowest performing schools in the district to one with better rankings. It was a difficult task but I was prepared for the hard work. I knew that the task of turning around this low performing school was mine and mine alone. Time and time again research has shown that failing schools would not turn around without powerful leadership and I aimed to do simply that. Previous research on school turnaround has found that effective leaders are intentional and strategic in setting school wide goals that can inspire a common vision among teachers, students and the wider community (Villavicencio, 2017). With these words I set out to make changes. I had plans to rebrand the school, create academic excellence and improve discipline. These three areas are crucial if any organization is to make a turn around and one cannot move forward without the others.

2. REBRANDING ‘THE PANTHER’ OF SMK DARUL RIDWAN

The task of rebranding ‘The Panther’ was no mean task. I had to rope in not only the students, teachers and staff but the community as well as the alumni. It was a group effort and we would not have been able to pull it off without one or the other. First and foremost, we had to give the school a facelift. We started with physical changes. In order for students to love learning they must love being in the institution that provides them the opportunity to learn. They must have that identity, that makes them a ‘Panther’.

I started with repainting and redesigning the school’s front gate. This included putting up the motto ‘Dream Bigger, Reach Higher’ which gave the students direction and a reason to work harder. Another important project was the painting of the school blocks, something that had not been done for at least a decade. Almost every block had some form or other that portrayed the school identity to constantly remind ‘The Panthers’ who they were. Secondly the alumni and ex-students funded a giant ‘Panther’ mural that resurrected this school’s aura. These helped build our identity and students were proud to be a part of this institution. The Panther mural shouted to the community that we were a force to be reckoned with. Block D was given a facelift. Classes were painted and all windows and doors were repaired. It looked like a brand new building. Students were happy because they had a conducive learning environment. Money for the logo, name and school motto on Blok B were by the CEO of Spritzer, a local mineral water company of international stature.

The Parent Teacher Association funded all the repairs for all the school toilets. The front gate also had a speed bump put up for the safety of the children. This was funded by an ex-teacher. Next a boom barrier gate was installed for security purposes. This was made possible by ex-students who worked for the company that deals with security equipment. The school also received a new signboard courtesy of a private donor. The school’s Cooperative funded the new gate. This was helpful to ease congestion at the gates. It was also covered so pupils need not wait in the rain for their parents.

All these changes, were made possible by donors who were made up of private donors, teachers, ex-students, and the community. I felt empowered because these donations showed that people believed in my efforts and were supporting them. Furthermore, the changes brought about a sense of pride amongst the students and teachers. We felt we belonged. Nothing binds a school together more than a common cause, a common dream, a common goal.

3. MOVING TOWARDS ACADEMIC EXCELLENCE

Having made headway in building the school identity, I continued my efforts in restructuring ‘the Panthers’ academic prowess which sadly had taken a beating in the past four years. In 2017, the school made a name for themselves with their SPM results which was the best in ten years and with two straight A students. However, from then on it has been a downhill battle. I have dreams to turn this around and I did so with careful planning of programmes that would bring this school to greater heights and with that I share John Ruskin’s words that are very much after my own heart,

"Quality is never an accident; it is always the result of high intention, sincere effort, intelligent direction and skillful execution; it represents the wise choice of many alternatives, the cumulative experience of many masters of craftsmanship. Quality also marks the search for an ideal after necessity has been satisfied and mere usefulness achieved."

I drew up a schedule to bring about the change I wanted. Firstly, I started by practicing ‘Performance Dialogues’ also known as ‘Dialog Prestasi’ It was crucial to expose students as well as my teaching staff to their targets and weaknesses so they could work on improving them. In order to move to greater heights, we must know where we stand. We must know our weakness and strengths. Then and only then can we work towards improvement. I encouraged teachers to practice giving students ‘Holiday Packages’ which entailed holiday homework which was not much but made sure students did not slack off too much during the holidays and maintained their momentum.

The exam classes had scheduled programmes like ‘Perkampungan Ilmu’ and Exam Answering Techniques. These were scheduled in the second half of the year to keep the momentum going. As the exam drew nearer, we scheduled more activities to prepare students for the coming SPM examination. Well, the postponement of the SPM examination worked in our favour as we were able to give students more exam answering techniques under a tuition programme sponsored by the Perak Menteri Besar, Datuk Saarani. Bin Mohamad. Students were put in exam halls mimicking actual exam conditions to familiarize them with exam conditions to help them work better under stress. Students who are used to exam conditions will not panic and sitting in exam halls become second nature.

4. BUILDING CHARACTER THROUGH DISCIPLINE

Every school has its fair share of discipline issues. Well SMK Darul Ridwan is no exception. We have a fair share of discipline problems. However, when you look closely at the background of the children in this school you will understand why they are who they are ‘angels with dirty faces’.

90% of the children in this school come from B40 families. Many barely making a living and forced to hold down jobs in their early teens just to help their families survive. I call them ‘angels with dirty faces’ because they may look unkempt but deep down inside, they have potential if only you are willing to see it. Many of the students in this school come from broken homes and live with single parents or their grandparents. Discipline is something they lack because they have been brought up living much to their own device. No role models to look up to, no rules because their family units are not your typical family unit. Parents or parent busy trying to make a living that children are left to fend for themselves.

Well, my job as Principal is to provide them the structure they lacked, the discipline that would carry them to their future. School rules were tightened and prompt action was taken when students broke rules. When I first reported to this school, I made a point of addressing all the pupils and laying down the rules and the repercussions should they be broken. The students needed to know who was in charge and why they needed to obey the rules. Problem students were called to the office and dealt with so others would know I meant business. Parents were called up so they knew what their children were up to and so they could share the responsibility of disciplining them. Discipline in a school is a shared responsibility, a partnership between parents and teachers. As more parents were called up, students knew that I was serious about their discipline and this encouraged them to behave better.

We started ‘WAYS –Walk Around Your School’. Under this programme, Senior Assistants and Senior Teachers were assigned blocks where they walked about monitoring students as well as teachers. This proved to be a double pronged project as not only were students kept in check but problem teachers too. No school is without a few problem teachers. Students and teachers were more alert and discipline improved immensely. Teachers were more punctual and this was a great help in controlling discipline as there was no window where students would be allowed to be up to mischief. The Senior Assistants and Senior teachers also carried out another programme that helped check discipline which is the 1H1G5B – Satu hari, satu guru, lima buku latihan. Teachers and students were kept on their toes as at any time their work was checked.

Students made it point to finish their work and teachers made sure they marked all their work. It was a win win situation.

Students with good attendance and good behavior were rewarded. Students who were frequently absent were called up and told to bring their parents to discuss their attendance problems. This had a domino effect as others improved because they too wanted to be acknowledged and did not want their parents to be called up. The school's attendance rate improved by leaps and bounds and maintained a 90% attendance rate which was something we had not seen for years. Problem students were given an ultimatum, be a team player or leave. Those who chose to stay signed a good behavior 'treaty'. If they break it, they would have to face the consequence.

5. REAPING THE FRUITS OF OUR LABOUR

We reaped the fruits of our labour when the 2020 SPM results were announced. As result of our hard work our GPS (Gred Purata Sekolah) improved from 6.89 to 6.18. The number of passes increased from 48.98% to 59.78%. These were not results that would give the high achieving schools a run for their money but they did show a marked improvement. 9 subjects managed to score 100% passes compared to the previous year that had only 3 subjects with 100% passes. We managed to have the third highest increase in the GPS for the District of Larut, Matang dan Selama and the third highest increase for the percentage for those who managed to get a certificate. This marked improvement in our SPM results has made me feel that we are on the right tract. We know that if we continue our efforts, the sky is the limit.

We achieved outstanding achievements in the field of sport and other co-curricular activities as well. At the district level sport's meets we excelled in the Girls Volleyball (District Champions), Girls Badminton (District Champions), Under 15 Boys Badminton (2nd runner up) and Girls Cross Country (District Champion). Besides sports we also excelled in Co Academic competitions. We were awarded a National Level Excellence Award for Chinese Creative Writing. 11 St John members achieved Gold Medals in State organized Quiz. I always believed students should have a well-rounded education and this includes being active both in and out the classroom.

I hope that this school will continue to rise in the ranks and this would be the greatest reward for me and my staff. My job is not done as 'The Panthers' still have a long way to go. Success is not an overnight thing. It takes long term planning and hard work and I hope my teachers and staff continue to support me and work towards our shared goal. If we continue to work together, I think the sky is the limit. I have succeeded in bringing up two schools in this District – this school as well as SMK Sri Kota. I am at heart what one would call a 'trouble shooter' and have the drive, endurance and wisdom to bring up schools. My hope is that I would be recognized for my efforts and appreciated for my achievements. With that I leave you with these famous words by Aristotle

“Excellence is never an accident, it is the result of high intention, sincere effort, intelligent direction, skillful execution and the vision to see the obstacles and opportunities”

Aristotle

REFERENCES

- Adams, Donnie (2017) Leading School Turnaround and Improvement in Malaysia and Indonesia
Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/322909870_Leading_School_Turnaround_and_Improvement_in_Malaysia_and_Indonesia
- Rushkin, John (2021, February 4). John Ruskin. Encyclopedia Britannica.
<https://www.britannica.com/biography/John-Ruskin>
<https://www.britannica.com/biography/John-Ruskin/Art-architecture-and-society>
https://www.azquotes.com/author/12789-John_Ruskin
- Villavicencio, A. (2017) 'Turning Around Schools From Within : Using Internal Capacity to Improve Low- performing Schools' in Meyers, C.V. and Darwin

APPENDICES

Figure 1: Rebranding with a Facelift



Figure 2: Rebranding with The Mighty Panther



Figure 3: Rebranding: Making Dreams Come True



Figure 4: Bumping up Safety



Figure 5: Booming our Entrance



Figure 6: Know your school



Figure 7: New Gate



Figure 8: Rebranding with love



Figure 9: A sight for sore eyes



Figure 10: Aesthetically pleasing



Figure 11: Mini garden



Figure 12: Laman Nelsor



Figure 13: Where do we stand – Dialog Prestasi



Figure 14: Dialog Prestasi – Knowing your worth



Figure 15: Co-Curricular Prowess



Figure 16: The St John's Ambulance showing their mettle



APC58

PDPR GURU BERKUALITI ILMU DIMILIKI

Tn Hj Mohamad Ridzuan B Hasnan, En
Muhammad Nor Izzat B Azahar, En Mohd
Farid B Mohd Yatim

*Sekolah Kebangsaan Raja Perempuan Muzwin Kuala Kangsar, Perak Darul Ridzuan
ABA4012@moe.edu.my*

ABSTRAK

PDPR atau Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR) ialah pengajaran dan pembelajaran (PdP) yang dilaksanakan di rumah atau pusat komuniti atau di mana-mana lokasi yang bersesuaian. PdPR boleh dilaksanakan dalam talian dan atau luar talian dan/ atau off-site dengan berstruktur dan terancang. PdPR dilaksanakan apabila murid tidak dapat hadir ke sekolah dalam satu tempoh yang tertentu atas sebab bencana atau wabak atau sebab-sebab lain dengan kelulusan pendaftar negeri. Pelaksanaan PDPR ini adalah satu kaedah yang bertujuan untuk memastikan kelangsungan pembelajaran murid-murid di semua peringkat. Di peringkat awal pdpr dilaksanakan pihak sekolah dengan hanya menetapkan hanya 2 matapelajaran diajar setiap hari. Dalam tempoh dua minggu terlaksana bagi semua matapelajaran. Penerbitan Manual Pdpr 2.0 yang lebih sistematik di samping wujud manual penyediaan jadual waktu yang lebih komprehensif yang mana mengambil kira kemahiran asas dan jam kredit yang perlu di selesaikan bagi tahun semasa. Manual pdpr ini menjadi panduan kepada guru untuk melaksanakan Pdpr secara berstruktur dan terancang di samping membolehkan murid mengikuti Pdpr secara optimum. Berlandaskan manual yang dibekalkan oleh KPM telah membolehkan pihak sekolah melaksanakan tindakan dengan memberi penekanan kepada guru mengajar, murid belajar. Pelbagai pendekatan telah dijadikan asas kepada Pdpr iaitu adanya menggunakan pendekatan secara online, offline juga off site. Tahun 2021 telah memberi ruang yang lebih luas kepada pihak sekolah berkarya bagi memastikan pdpr dapat dilaksanakan secara lebih menyeluruh. Hasilnya pelajar telah berjaya dibekalkan tugas secara optimum dan mendapat respon yang positif daripada pihak ibubapa penjaga. Kesimpulannya pdpr di sekolah ini telah dapat dijayakan dengan cemerlang dan dijadikan contoh terbaik di dalam pelaksanaan Pdpr di peringkat daerah mahupun negeri kerana sentiasa menepati kehendak semasa dan selari dengan hasrat KPM

KATA KUNCI

PDPR –Pengajaran dan Pembelajaran dari rumah

1.0 PENGENALAN

Sekolah Kebangsaan Raja Perempuan Muzwin merupakan sebuah sekolah yang menjangkau 100 tahun usianya. Bermula 1925 dengan beberapa kali berubah tapak sekolah merupakan sebuah sekolah yang terunggul di dalam daerah Kuala Kangsar. Lokasinya yang berada di sekitar kawasan perumahan Taman Sultan Yusuf Bukit Chandan menjadikannya pilihan utama masyarakat setempat kerana kedudukannya yang sangat strategik. Kini sekolah diterajui oleh Tuan Haji Mohamad Ridzuan b Hasnan selaku Guru Besar, di samping bariansan Penolong Kanan Pentadbiran Puan Norimah bt Abdul Kadir, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid Encik Azman b Rasid dan Penolong Kanan Kokurikulum Puan Nor Fazida bt Abd Rahman. Seramai 53 orang guru dan 8 orang kakitangan bertanggungjawab meneruskan operasi sekolah yang memiliki sejumlah 800 orang pelajar dari pra sekolah hingga tahun 6. Pandemi Covid 19 telah memberi satu lagi cabaran di dalam melaksanakan tugas mendidik anak-anak murid menerusi kaedah Pdpr. Cabaran yang baru di dalam suasana norma baru. Sejalan dengan Falsafah Pendidikan Negara yang menekankan kepada aspek mengembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani. Usia muda normal baru sekarang mewajibkan semua guru perlu selalu memikirkan cara dan kaedah yang sesuai bagi melaksanakan pdpr yang terbaik untuk anak-anak murid. Pendidikan merupakan satu bidang yang sentiasa berhadapan dengan cabaran-cabaran yang mencabar sehingga memerlukan

perancangan rapi, bersistematik dan menyeluruh. Proses pemantauan, penilaian dan penambahbaikan adalah merupakan aspek penting yang perlu diberi perhatian dalam kitaran perancangan bagi memajukan sistem pendidikan negara (PIPP, 2006).

2.0 ISU

Pendemik Covid 19 telah memberi satu fenomena baru Khususnya di dalam dunia pendidikan. Setiap individu yang terlibat di dalam dunia pendidikan iaitu murid, guru, ibubapa penjaga juga masyarakat umum amat merasai keperitan perjalanan pdpr yang berlangsung masa kini. Pelbagai konflik telah berlaku akibat pandemik yang melanda. Sesi pengajaran dan pembelajaran secara bersemuka tidak dapat dilangsungkan. Suasana begini merupakan sesuatu luar norma kebiasaan. Semua pihak murid, guru juga ibubapa dan masyarakat menghadapi masalah menyesuaikan diri di dalam suasana pembelajaran pdpr yang terlalu asing dan terlalu komplikated.

Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) bagi pelajar dan murid di seluruh negara dilihat bukan sahaja membawa cabaran kepada ibu bapa, malah guru dan pelajar juga terpaksa berdepan dengan pelbagai isu. Bagi kaedah pelaksanaan secara online menuntut persediaan yang sangat sempurna di mana pelajar mesti memiliki peranti dan capaian internet yang baik. Di samping perlu memiliki kemahiran menggunakan peranti dan sepenuhnya pembelajaran adalah bersifat digital di mana pelajar perlu mahir penggunaan Google Classroom, quizze, kahoot dan sebagainya.

Bagi pembelajaran secara offline pula guru-guru pertamanya mempunyai pelbagai pilihan seperti memanfaatkan penggunaan wasap dan telegram, menyediakan video-video pengajaran, penggunaan google form dan lain-lain lagi. Selain itu penyediaan modul juga perkara yang sangat penting dan perlu dirancang secara berstruktur bagi memenuhi keperluan mata pelajaran. Guru boleh juga melaksanakan kaedah PdP yang lain seperti flipped classroom, pembelajaran berasaskan inkuiri, pembelajaran masteri, pembelajaran kontekstual dan pembelajaran penyelesaian masalah. Namun isunya guru-guru perlu menguasai semua kemahiran penyediaan bahan-bahan pengajaran seperti yang dinyatakan di atas bagi memastikan penyampaian pdpr secara offline dapat disempurnakan dengan berkesan.

Di dalam memastikan pengurusan dan kejayaan pdpr ini juga sangat memerlukan sokongan daripada semua pihak. Bagi pelajar di kalangan B40 menghadapi sedikit masalah komitmen ibubapa yang rata-rata lebih memberi fokus kepada mencari nafkah untuk kehidupan.

3.0 METODOLOGI

Bab ini membincangkan dapatan kajian yang dijalankan daripada pemerhatian, temubual dan juga analisis dokumen yang telah dijalankan.

Hasil kajian warga Kuala Kangsar 85% kalangan ibubapa adalah kumpulan B40 Untuk itu kita lihat ramai kalangan ibu bapa tidak mampu menyediakan peranti kepada anak-anak. Kalau adapun peranti terpaksa berkongsi adik beradik juga ibu bapa. Pun begitu masalah data turut menjadi isu kerana ramai yang menggunakan prepaid. Justeru itu kita lihat bahawa ramai pelajar tidak boleh turut serta secara online. Berdasarkan data kita dapati bermula pada bulan Mac 24 % pelajar terlibat, seterusnya meningkat sedikit sekitar 35 % dan tidak konsisten. Dan apa yang berlaku pada November dan disember semakin merosot kepada 20% dan 15 %.

Berdasarkan soalselidik yang dijalankan di peringkat sekolah mendapati bahawa 24.6 % atau 186 pelajar mempunyai peranti sendiri, namun 75.4% atau 562 orang tiada peranti atau berkongsi dengan ahli keluarga. Selain itu kalau kita lihat pecahan data internet pula memperlihatkan hanya 40.5% atau 302 orang murid mempunyai data tanpa had, manakala yang mempunyai data internet terhad mewakili 45.7% atau 340 orang dan 13.8 % atau 103 orang murid tiada data internet.

4.0 KAEDAH PELAKSANAAN

Berdasarkan pengalaman pdpr 2020 adalah didapati corak penyampaian pdpr berlaku banyak kekurangan di mana hanya 2 matapelajaran diajar sehari dan melibatkan tempoh masa dua minggu untuk menyampaikan semua matapelajaran dan didapati banyak kemahiran asas tidak dapat disampaikan maka pada tahun 2021 Sekolah Kebangsaan Raja Perempuan Muzwin telah mengambil langkah-langkah memperkasakan PDPR 2.0 .

Aspek utama yang diberi perhatian ialah membangunkan kompetensi guru.Menerusi kaedah piramid di mana guru – guru yang mahir di dalam penguasaan ict telah diarahkan membuat latihan dalam perkhidmatan kepada semua guru di Sekolah Kebangsaan Raja Perempuan Muzwin.Semua guru diwajibkan untuk mengikuti kursus yang diadakan dan hasilnya telah melahirkan kumpulan yang lebih ramai menguasai teknologi dan seterusnya di minta menjadi mentor kepada kumpulan guru berikutnya untuk dibangunkan kompetensi mereka.Dalam tempoh masa 3 minggu semua guru telah berjaya diberi kemahiran untuk penguasaan ict di samping sering dipantau oleh guru-guru yang mahir.Antara kemahiran yang disampaikan ialah pembinaan video,taklimat OBS, Penggunaan Green Screen , x recorder , office 365 , google meet dan penyediaan modul pembelajaran .

Selain daripada LADAP yang dijalankan pihak sekolah sangat menekankan kepada Profesional Learning Community (PLC) .Pembangunan kompetensi guru telah menjadi satu elemen penting di dalam panitia matapelajaran.Guru-guru dibiasakan dengan PLC menerusi panitia dan hasilnya setakat ini telah dijalankan sebanyak 14 kali PLC.Perkongsian kepakaran 68.8% atau 11 kali.Kaedah dan teknik 62.5% (10 kali)Penyediaan bahan maujud 12.5% (2 kali) dan Lain-lain 31.4% (5 kali).Gabungan idea- idea yang bernas telah dilahirkan menerusi perkongsian di dalam setiap PLC yang dijalankan.

Di samping itu bagi lebih memberi keberkesanan dan kemudahan kepada pihak guru maka diwujudkan muzwin digital Studio (Green Screen) bagi memudahkan guru untuk menghasilkan video pengajaran Objektif diwujudkan studio adalah bermatlamat untuk meningkatkan kualiti penghasilan video pdpr dan penyampaian guru seterusnya memberi kesan yang lebih baik kepada murid-murid untuk memahami isi pelajaran. Studio Green Screen telah dibina dalam tempoh sebulan iaitu pada 1 Feb 2021. Berjaya dihasilkan dengan kos RM 3000 (peruntukan PIBG SKRPM).Objektif diwujudkan studio adalah bermatlamat untuk meningkatkan kualiti penghasilan video pdpr dan penyampaian guru.Cetusan idea ini telah berkembang di mana ada kalangan guru saya yang buat mini studio green screen sendiri di rumah masing-masing.Ini kerana apa bila di beri latihan dan kosnya boleh serendah RM0.Sangat menarik perhatian dan meningkatkan motivasi guru untuk membina sendiri di rumah

Di dalam memastikan semua bahan yang dihasilkan dapat dimanfaatkan secara lebih meluas maka diwujudkan google site bagi menempatkan semua pautan instrument pemantauan dan pengurusan sekolah .Google site ini lebih mesra pengguna dan mudah.Sememangnya menempatkan semua pautan channel Youtube guru dan ini memudahkan guru dan murid juga ibubapa untuk mengakses channel youtube.Setakat ini ada 20 orang yang telah ada channel youtube sendiri.

Di dalam usaha memastikan penyampaian perkhidmatan yang terbaik khususnya dalam aspek pdpr pihak sekolah turut menekankan kepada penggunaan modul .Untuk makluman hasil kajian bahawa 90 % ibubapa di sekolah ini lebih berminat anak-anak mereka belajar menggunakan modul.Dengan cara ini juga banyak masalah berkaitan isu tiada peranti , tiada data dan sebagainya dapat di atasi.Untuk itu pihak sekolah telah menetapkan bahawa ibubapa perlu mengambil tugas pada hari sabtu dan ahad sahaja. Manakala murid akan menjawab bermula isnin hingga jumaat. Hantar pada sabtu dan ahad dan begitulah seterusnya.Modul yang dihasilkan oleh guru sekolah saya disertakan Link juga QR Code bagi membolehkan pelajar yang mempunyai peranti d dapat mengakses dan lebih faham.Hasil kajian yang pada tahun 2020 Bahan yang tidak ambil adalah 17.7% .Berbanding yang ambil 82.3% ambil bahan. Tahun 2021 berlaku perubahan dengan 92.5 % mengambil tugas berbanding hanya 6.5% yang tidak ambil.Situasi ini berlaku kerana modul pembelajaran telah ditambah baik di mana modul di gabungkan dengan elemen digital seperti QR Qode dan pautan video pdpr cikgu sendiri.Ini adalah implikasi daripada penambahbaikan kompetensi guru yang mendapat kemahiran penyediaan video

Walaubagaimana pun berdasarkan keadaan semasa dan arahan KKM dan MKN yang Menghalang pergerakan semua pihak bagi memutuskan rantaian Covid 19 Berlaku sekali lagi perubahan yang menarik dan sesuai dengan keadaan di Mana penghasilan modul kini adalah diubahsuai secara softcopy di mana hasil pembinaan modul guru bagi semua matapelajaran telah dibentuk dengan di mana segala nota , arahan dihantar di dalam wasap kelas masing-masing oleh

semua guru matapelajaran pada hujung minggu. Manakala latihan atau hardcopynya pula di suai padakan dengan buku teks dan buku aktiviti. Secara tidak langsung sebenarnya telah memastikan semua kemahiran dapat disampaikan kepada murid dan memanfaatkan buku teks dan buku aktiviti semaksimumnya. Penyediaan modul ini juga dihasilkan dengan pelbagai cara seperti , video , google form dan sebagainya.

Di dalam usaha memastikan penyampaian perkhidmatan yang sentiasa berkembang dan bertambah baik kini Sekolah Kebangsaan Raja Perempuan Muzwin telah mengorak satu langkah ke hadapan bila mana telah berjaya melaksanakan pdpr khusus untuk tahun 4 secara 100 peratus online. Menerusi projek INISIATIF CERDIK, pihak sekolah telah menerima sebanyak 61 buah Chrome Book beserta talian internet dan diserahkan kepada murid kategori B40 Tahun 4. Seterusnya pihak sekolah juga telah berusaha mencari dana untuk menyediakan sebanyak 54 buah peranti bagi baki murid di Tahun 4 yang tidak tersenarai dalam projek INISIATIF CERDIK. Matlamatnya hanya, murid Tahun 4 berjaya mencapai 100% dan 0% cicir PdPR.

Projek muafakat antara sekolah, PIBG, dan ibu bapa telah berjaya membeli peranti buat 44 orang murid yang tidak berkemampuan. Manakala bantuan daripada alumni sekolah telah melengkapkan baki yang tidak memiliki peranti bagi kumpulan M40. Akhirnya semua keperluan peranti dan talian internet telah Berjaya dimiliki oleh semua pelajar dan pdpr online 100 peratus telah dilaksanakan.

Untuk menjadikan pdpr ini lebih adil dan menyeluruh pihak sekolah tidak mengabaikan kumpulan murid pemulihan di mana mereka di bantu langsung menerusi program ' Little Home Library' di mana hasil gabungan tiga komponen besar sekolah iaitu Pusat Sumber Sekolah, Guru Pemulihan dan Guru Bimbingan dan kauseling.

Seperti yang sedia maklum bahawa anak-anak pelajar kelas pemulihan memerlukan perhatian daripada guru dan ibu bapa. Namun begitu di dalam tempoh PKP ini kumpulan pelajar ini tidak diberi perhatian khusus oleh ibu bapa. Ini kerana hasil kajian sekolah yang mana ada ibubapa yang memang tidak pedulikan anak mereka kerana keluar mencari rezeki. Untuk itu pihak sekolah mengambil inisiatif dengan program My Little Home Library dengan bantuan PIBG.

Bentuk Inisiatif bagi menyediakan bahan bacaan murid pemulihan B40 di rumah semasa PKP. Memberi motivasi kepada ibubapa dan murid untuk terus belajar oleh Guru Besar dan Kaunselor sekolah. Pakej Bahan bacaan , rak dan meja turut disumbangkan kepada kumpulan pelajar ini. Sasaran adalah murid pemulihan tahun 3 ,Fasa 1 – 4 keluarga iaitu 5 orang pelajar pada Februari 2021 manakala fasa 2 seramai 6 keluarga pada Jun 2021. Sumber kewangan bagi projek ini adalah daripada PIBG sepenuhnya.

Projek ini adalah kepada pelajar pemulihan tahun 3 iaitu seramai 18 orang. Pemilihan pelajar adalah dibuat berdasarkan keluarga yang mempunyai kerjasama / komunikasi yang baik dengan guru pemulihan. Sosio ekonomi murid ialah B40 dan Mempunyai potensi untuk menguasai 3M.

5.0 KESAN PELAKSANAAN

Pelaksanaan PDPR yang bersistematik dan berkesan telah menghasilkan impak yang sangat positif daripada ibubapa dan murid- murid. Melalui pelaksanaan pembinaan jadual waktu pdpr yang berpandukan SPI dan manual pdpr 2.0 maka proses pdpr telah dan terus berlaku dengan sangat berkesan. Di samping itu usaha sekolah di dalam pembinaan modal insan pengajar yang positif juga telah banyak memberi kesan yang positif.

Melalui kaji selidik yang dibuat menerusi google form ,didapati peratus kepuasan pelanggan adalah sangat memberangsangkan. Bagi mengkaji keberkesanan pelaksanaan PDPR , soal selidik telah dijalankan bagi mendapatkan maklum balas daripada semua guru., ibubapa dan murid.

JADUAL 1: MAKLUMBALAS DARI GURU

BIL	KENYATAAN	BIL / %		
1.	Jantina(Lelaki)	20 (33.3%)		
	Jantina(Perempuan)	40 (66.7%)		
2.	Adakah anda mempunyai pengetahuan tentang penyediaan modul pdpr	YA 59 (98.3%)	TIDAK 1 (1.17%)	
3.	Bagaimana tahap pengetahuan anda dalam menyediakan modul pdpr	BAIK 40 (67.8%)	SEDERHANA 17 (28.8 %)	LEMAH 2 (3.4%)
4.	Adakah anda mempunyai kemahiran tentang kelas online	YA 57 (95.0%)	TIDAK 3 (5.0 %)	
5.	Apakah tahap penguasaan anda terhadap kelas online	BAIK 30 (50.8 %)	SEDERHANA 28 (47.5%)	LEMAH 1 (1.7 %)
6.	Adakah anda mempunyai kekangan jaringan internet di rumah untuk menjalankan pdpr	YA 15 (25%)	TIDAK 45 (75%)	
7.	Adakah persekitaran rumah anda selesa untuk menjalankan kelas pdpr	YA,SELESA 46 (76.7%)	KURANG SELESA 14 (23.3%)	TIDAK SELESA 0%
8.	Adakah anda mempunyai kekangan ruang untuk mengajar dari rumah	YA 13(22%)	TIDAK 46 (76%)	
9.	Adakah murid anda mempunyai halangan untuk mengikuti pdpr	YA 6 (10%)	TIDAK 3 (5%)	SEBAHAGIAN YA DAN SEBAHAGIAN LAGI TIDAK MEMPUNYAI HALANGAN 51 (85%)

10.	Adakah murid anda menghantar kembali tugas matapelajaran yang diberi sepanjang pdpr	SEBAHAGIAN BESARNYA MENGHANTAR 43(71.7 %)	SEBAHAGIAN BESARNYA TIDAK MENGHANTAR 17 (28.3%)	LANGSUNG TIDAK MENGHANTAR TUGASAN 0%
KOMUNIKASI ANTARA ANDA DENGAN PENTADBIR SEKOLAH				
11.	Komunikasi dengan pihak pentadbir adalah jelas ,teratur dan berkesan	53 (88.3%)		
	Saya mendapat maklumat jelas tentang perancangan sekolah	50 (83.3%)		
	Saya dimaklumkan tentang sebarang perubahan pada polisi dan prosedur sekolah	44 (73.3%)		
	Sekiranya saya mempunyai kemushkilan pihak pentadbir memberi reaksi yang memuaskan	47 (78.3%)		
	Pihak pentadbir memberi sokongan kepada saya apabila diperlukan	45 (75%)		

Berdasarkan maklumbalas guru tentang pelaksanaan pdpr (Jadual 1) dapat disimpulkan bahawa para guru mempunyai pengetahuan yang mendalam di dalam pelaksanaan pdpr di mana bagi aspek penyediaan modul iaitu seramai 59 guru atau 98.3% boleh menyediakan dengan 67.8% ditahap baik dan 28.8 % di tahap sederhana. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan Ladap juga PLC yang telah dijalankan sangat membantu dan melahirkan kompetensi guru SKRP Muzwin .Perkara-perkara lain berkaitan penyediaan modul pengajaran seperti membuat video, pengguna x recorder, canva , office 365 dan lain-lain dapat dijelmakan untuk pelajar di sekolah ini.

Di samping itu hasil kajian juga telah menunjukkan 95% guru boleh melaksanakan pdpr secara online samada google meet, video call, telegram dapat dikuasai dengan baik iaitu 50.8% berada di tahap baik .Hanya 1.7% kurang menguasai. Bagi perlaksanaan kelas secara online mempamerkan 75% guru tiada masalah internet ,begitu juga murid di mana jumlah yang boleh mengikut kelas online sebanyak 70% manakala tahun 4 100% boleh mengikuti pelajaran secara online.

Keberkesanan pdpr ini sebenarnya banyak disokong oleh komunikasi yang baik antara guru dan pihak pentadbir. Berdasarkan jadual 1 sebanyak 88.3% menyatakan komunikasi dengan pentadbir adalah jelas. Di samping itu juga pihak pentadbir seringkali memberi sokongan kepada guru-guru apabila menghadapi masalah di dalam pdpr iaitu sebanyak 78.3%.

Jadual 2: Maklumbalas daripada ibubapa /penjaga terhadap PDPR

Bil	Maklumat	Ya		Tidak	
		%	Bil	%	Bil
1	Masih bekerja dari rumah (BDR)	45.8%	38	54.2%	45
2	Kekangan kewangan untuk pendidikan	22.6%	19	77.4%	65
3	Lebih dari 1 anak PdPR	89.3%	75	10.7%	9
4	Kekangan ruang belajar	15.5%	13	84.5%	71
5	Kekangan peranti (fon pintar, komputer)	23.4%	20	76.2%	64
6	Kekangan jaringan (internet)	32.1%	27	67.9%	57
7	Persekitaran rumah selesa	97.6%	82	2.4%	2
8	Berbilang tugas (Multitaskings) di rumah	75.0%	63	25.0%	21
9	Kekangan masa untuk bantu PdPR	72.3%	60	27.4%	23
10	Faham subjek pembelajaran anak	53.1%	63	36.9%	31
11	Ada keupayaan bantu anak belajar	77.4%	65	22.6%	19
12	Berkomunikasi dengan guru subjek	64.7%	55	35.3%	30
13	Tahu peranan yang patut dilakukan	82.4%	70	17.6%	15
14	Mampu beri sokongan pembelajaran anak	95.3%	81	4.7%	4
15	Berupaya disiplin anak-anak belajar	81.2%	69	18.8%	16

Berdasarkan maklumbalas ibubapa Jadual 2 pula kita dapat lihat bahawa fokus kepada pdpr dari aspek pembangunan guru dan sebagai telah memberi impak yang positif di mana 80.5% ibubapa menyatakan tiada kekangan belajar di rumah menerusi kaedah pdpr. Suasana persekitaran rumah yang selesa iaitu 87.1 % menyumbang kejayaan pdpr murid SKRP Muzwin. Bagi kebolehan mengajar anak di rumah pula sebanyak 73.3% boleh membantu anak-anak. Ini bertepatan dengan kadar keupayaan memberi sokongan kepada anakanak sebanyak 91.7%. Dari aspek komunikasi yang baik antara ibubapa dan guru juga telah memastikan pdpr skrp Muzwin berjalan lancar.

Jadual 3: Maklumbalas murid-murid SKRP Muzwin

Bil	Maklumat	Ya		Tidak	
		%	Bil	%	Bil
1	Adakah kamu selesa belajar dengan menggunakan modul semasa pdpr	84.9	433	15.1	77
2	Adakah kamu menghantar semula tugas modul yang diberikan	71.9	367	28.1	143
3	Adakah kamu mempunyai sebarang peranti di rumah	72.9	372	27.1	138
4	Adakah kamu mempunyai wassap atau telegram	97.8	499	2.2	11
5	Adakah kamu mempunyai group wassap atau telegram bersama rakan-rakan	30	153	70	357
6	Adakah kamu mengikuti pembelajaran secara online semasa pdpr	70.6	360	29.4	150
7	Apakah kamu mahir menggunakan google classroom	27.8	142	72.2	368
8	Adakah kamu boleh menggunakan kahoot atau quizze	39.6	202	60.4	308
9	Adakah anda mempunyai kekangan jaringan internet di rumah semasa menjalankan pdpr	31.9	163	68.1	347
10	Adakah persekitaran rumah kamu selesa untuk menjalankan kelas pdpr	88.4	451	11.6	59
11	Adakah kamu mempunyai kekangan ruang untuk belajar dari rumah	5.9	30	94.1	480
12	Adakah kamu mempunyai halangan untuk mengikuti pdpr	3.6	18	96.4	492
13	Adakah ibubapa kamu membantu kamu belajar di rumah semasa pdpr	90.2	460	9.8	50
14	Adakah guru selalu memberi dorongan kepada kamu semasa belajar pdpr	98.0	500	12.0	10

Melihat kepada maklumbalas murid pula dapat dilihat bahawa murid- murid di SKRP Muzwin mempunyai kekuatan di dalam pelaksanaan pdpr .di mana kumpulan pelajar yang boleh melaksanakan tugas melalui modul melangkaui 84.9% .Manakala yang boleh mengikuti pdpr secara online diwakili oleh 70.6% kerana bilangan yang memiliki peranti juga agak memberangsangkan iaitu 72.9%.Situasi ini diperkuatkan lagi dengan kurangnya kekangan dan halangan pdpr bagi mereka iaitu 5.9% dan 3.6 % sahaja.Di samping itu sokongan ibubapa yang memberangsangkan iaitu 90.2% dan motivasi tinggi yang diberikan oleh guru-guru skrp Muzwin mewakili 98%.Keseluruhannya dapatan ini sangat penting bagi kelangsungan pembelajaran murid-murid SKRP Muzwin hasil daripada penambahbaikan yang dilakukan dari semasa ke semasa oleh kumpulan pendidik warga SKRP Muzwin.

6.0 RUMUSAN

Secara keseluruhannya, nyatalah pdpr elemen baru di dalam pendidikan ketika ini dan juga di masa akan datang. Kehadiran covid 19 merubah sedikit sebanyak sistem pendidikan Negara yang dahulunya bergantung sepenuhnya kepada secara bersemuka. Namun kini pdpr sentiasa mendominasi sistem pendidikan kerana ianya paling relevan. Semua pihak harus membuka mata dan segera perlu mengambil tindakan bagi menyesuaikan diri dengan sistem yang baru.

Di kalangan pemimpin pendidikan khususnya pentadbir sekolah perlu merencana dan sentiasa mencari jalan di samping harus mematuhi arahan pihak KPM, JPN dan PPD bagi memastikan tiada perkara penting yang tercicir. Di pihak ibubapa pula telah tiba masanya perlu memberi fokus baru kepada pendidikan anak-anak corak baru. Perlu menyediakan peranti, data dan apa sahaja keperluan asas anak-anak. Di samping perlu bersedia menjadi guru terbaik kepada anak-anak dengan berpandukan apa sahaja arahan dan panduan daripada guru juga hbahan –bahan secara online. Di pihak syarikat telekomunikasi juga wajar menyediakan pakej pembelajaran yang lebih mesra pengguna. Sudah pasti selepas ini semua lapisan golongan pelajar seawal pra sekolah hingga ke tingkatan 6 juga mahasiswa akan bergantung sepenuhnya kepada talian internet yang lancar.

Kejayaan pelaksanaan Pdpr adalah bergantung kepada semua pihak. Di mana perlu dilaksanakan dan diperhebatkan dari semasa ke semasa berdasarkan situasi semasa dan mengambil kira arahan pihak MKN dan KKM. Akauntabiliti semua pihak yang berkepentingan. Akhir kepada setiap usaha adalah bermatlamatkan kemenjadian murid. Justeru semua pihak wajar menjadi yang terbaik ke atas tanggungjawabnya bagi kelangsungan satu generasi yang akan memacu kecemerlangan sesebuah negara di masa akan datang.

RUJUKAN

Mok Song Sang (1998), *Pedagogi 3: Pengujian dan Penilaian, Pemulihan, Pengayaan dan Pendidikan inklusif*, Kumpulan Budiama SDN BHD, Kuala Lumpur

Abdul Ghani Abdullah. (2009). *Kepemimpinan dan penambahbaikan sekolah*. Selangor. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Kamus Dewan Edisi Ketiga (2000) Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.

Muhammad Faizal A. Ghani, Saedah Siraj, Norfariza Mohd Radzi, Shahril @ Charil Marzuki & Faisol Elham (2011). *Pengenalan kepada amalan kepimpinan guru : Cabaran dan cadangan*. Prosiding Seminar Majlis Dekan-dekan Pendidikan IPTA 2011. Serdang. Universiti Putra Malaysia.

Ee, A.H. (1998), *Pendidikan Di Malaysia II (Semester V)* Shah Alam, Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd

Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lulusan Menengah)*. Putrajaya. KPM.

Ramli Basri (2011). *Perkembangan dasar pendidikan. Dalam transformasi kepemimpinan pendidikan : Cabaran & hala tuju*. Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran. Serdang : Penerbit Universiti Putra Malaysia.

KEPIMPINAN DISTRIBUTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH MENENGAH

Dayang Hironi Awang Kipli, Khalip Musa

Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

Penyelidikan ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepimpinan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepimpinan distributif merujuk kepada empat dimensi iaitu penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah; budaya Sekolah; kerjasama dan kolaborasi; dan komuniti pembangunan profesional; perkongsian dan tanggungjawab; dan amalan kepimpinan seterusnya kepuasan kerja merujuk kepada dua dimensi iaitu motivator dan hygiene. Komitmen organisasi pula merujuk kepada tiga dimensi iaitu afektif, berterusan dan normatif. Instrument Distributed Leadership Readiness Scale, kepuasan kerja iaitu Minnesota Satisfaction Questionnaire, dan Komitmen organisasi merujuk Organizational Commitment Scale, digunakan dalam kajian ini. Sampel kajian melibatkan 331 orang yang terdiri daripada guru-guru penolong kanan pentadbiran, kanan bidang, penolong kanan hal ehwal murid, penolong kanan kokurikulum, guru pakar atau cemerlang, ketua-ketua panitia, guru penyelaras akademik, guru kelas dan guru-guru penolong. Kajian ini dijalankan untuk melihat pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen guru. Kaedah kajian adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik tinjauan dalam mengumpul data. Kajian dijalankan di 25 buah sekolah menengah di daerah Kuching, Sarawak. Berdasarkan kepada saiz populasi, seramai 331 orang guru telah dipilih sebagai sampel. Pemilihan sampel dibuat melalui kaedah persampelan rawak mudah. Kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Implikasi kajian merumuskan bahawa adalah perlu untuk para pentadbir sekolah mengamalkan kepimpinan distributif kerana ia mampu meningkatkan kualiti kerja guru serta komitmen organisasi yang secara langsung akan menyumbang kepada peningkatan kecemerlangan pelajar. Penyelidikan inimenjangka hasil di akhir nanti menunjukkan hubungan positif antara pembolehubah yang dikaji serta memberi petunjuk pengaruh kepimpinan distributif serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan warga guru sekolah menengah.

KATA KUNCI:

Kepimpinan distributif, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepimpinan, ditributif, kepuasan, komitmen, organisasi.

1.0 PENGENALAN

Abad ke-21 dan era norma baharu Pandemik Covid-19 ini merupakan masa yang mencabar kepada pemimpin sekolah kerana ia dikenali sebagai era akauntabiliti. Tindakan ini dilakukan bertujuan untuk penambahbaikan berterusan amalan kepimpinan pemimpin sekolah, mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan komitmen dalam kalangan guru-guru berdasarkan para penyelidik, era akauntabiliti inimenuntut komitmen tambahan dari pemimpin sekolah ke atas prestasi pencapaian akademik murid. Penggunaan pembelajaran digital dalam web Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan peningkatan yang begitu baik sejak PKP dilaksanakan. Pada 7hb Mac 2020, penggunaan aplikasi pembelajaran digital KPM dalam kalangan murid dan guru adalah seramai 2,405 orang manakala pada 30hb Mac 2020, bilangan telah meningkat kepada 177,533 orang. Dengan pertambahan beban kerja yang ditanggung oleh pemimpin sekolah di abad ini, pelbagai konsep kepimpinan telah diperkenalkan termasuklah kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasi, kepimpinan teknologi, kepimpinan pelayan, dan kepimpinan distributif dalam mengupakan pemimpin sekolah. Ini bagi membantu pemimpin sekolah mengoperasikan sekolah dengan cekap, telus dan berkesan.

Pada tahun kebelakangan ini, para pembuat dan pengamal dasar dalam sektor pendidikan telah mendapati bahawa kepimpinan distributif mempunyai ciri-ciri yang dapat membantu pentadbir sekolah menangani beban kerja tambahan yang mereka hadapi (Elmore, 2000; Spillane, 2005). Kebelakangan ini, kepimpinan distributif mula menjadi contoh ikutan di Amerika dan Britain yang ada perkaitannya dengan pencapaian dan kemajuan sekolah (Gronn P., 2003, Spillane, J.P. dan Sherez, J.Z., 2004 dan Harris A., 2009). Berdasarkan laporan UNESCO, 1.6 bilion golongan belia muda berada di luar persekitaran sekolah ketika krisis wabak Covid 19 dan seperti mana menurut Zhao (2020) menyatakan bahawa semua sekolah terhenti seketika dan pendidikan secara signifikan disusun atur semula.

Salah satu fokus Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (PPPM) adalah untuk melahirkan lebih ramai pemimpin sekolah yang mahir dan kompeten (Zarizi, 2020). Bermula dari gelombang kedua PPPM, sekolah-sekolah di Malaysia disarankan untuk beralih dari amalan kepemimpinan tradisional kepada sebuah model kepemimpinan yang banyak diamalkan oleh negara-negara lain iaitu kepemimpinan distributif (Bush dan Ng, 2019). Namun begitu di Malaysia, konsep kepemimpinan distributif masih lagi baharu dan asing bagi pemimpin sekolah dan guru-guru Jamail, M., & Don, Y. (2019). Kepimpinan distributif didapati diamalkan di sekolah-sekolah di Malaysia namun secara sederhana (Bush et. al., 2019). Globalisasi telah membawa dunia global ke arah anjakan paradigma yang mengutamakan pembangunan tenaga kerja yang lebih berteknologi, kreatif, inovatif, dan boleh belajar secara berterusan serta bekerja dalam keadaan kepelbagaian dari peringkat tempatan ataupun pada peringkat antarabangsa (Ramlee, 2013; Irdiyanti, 2020). Selaras dengan globalisasi yang berlaku, Kementerian Pendidikan Malaysia berhasrat untuk memacu sistem pendidikan negara dengan meletakkan Malaysia sebagai hub pendidikan yang berkualiti di rantau Asia Tenggara menjelang tahun 2020 (Alias Mahmud, 2013). Untuk merealisasikan matlamat tersebut, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah digubal oleh Kementerian Pendidikan Malaysia demi mentransformasikan sistem pendidikan negara kepada tahap yang lebih efektif dan efisien (KPM, 2013). Antara tumpuan penting ialah kepemimpinan pengetua di sekolah dianggap sebagai teras utama dalam pembangunan pendidikan berkualiti; keupayaan dan kemantapan kepemimpinan di peringkat sekolah dilihat sebagai kunci utama kepada kejayaan dalam penghasilan pendidikan yang berkualiti (Abas, Awang & Balasundran, 2002; Azhar Harun & Ramli Basri, 2016; Poh, Omar & Tai, 2019). Justeru itu, ini menuntut agar kepemimpinan berkesan dan terancang diwujudkan di sekolah bagi melaksanakan perubahan sekolah dan mentransformasikan sistem pendidikan negara dengan jayanya. (Lai dan Tai, 2021). Akibat daripada pertambahan tugas pemimpin di sekolah yang menjadi semakin kompleks disebabkan proses globalisasi, budaya pengagihan tugas dan tanggungjawab daripada seorang pemimpin kepada beberapa orang individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas telah menjadi trend biasa (Harris & Spillane, 2008; Lai, Tai & Omar, 2019). Perkongsian tanggungjawab sepunya oleh pemimpin-pemimpin dengan guru-guru di sekolah telah mewujudkan budaya kepemimpinan distributif secara cekap (Lai dan Tai, 2021).

Kepimpinan distributif merupakan amalan perkongsian antara pemimpin, subordinat dan situasi yang berlaku dalam organisasi (Harris & Spillane, 2008). Gaya kepemimpinan ini adalah berbentuk penyebaran atau pengagihan fungsi oleh beberapa orang individu untuk mencapai tugas melalui interaksi antara satu sama lain. Kepimpinan distributif adalah bersifat lebih lateral dan kurang hierarki dalam cara organisasi berfungsi (Gronn P. 2003 dan Spillane, 2006). Tambahan pula, kepemimpinan distributif juga dapat melahirkan guru-guru untuk saling bekerjasama secara kolektif dan kolaboratif berdasarkan bidang kepakaran masing-masing.

Tambahan lagi, kepemimpinan distributif turut melibatkan subordinat untuk mengambil keputusan secara bersama bagi mencapai matlamat yang hendak dikecapi dalam organisasi (Nurlaili & Mohd Yusof, 2018). Oleh itu, kepemimpinan distributif merupakan jenis kepemimpinan yang digalakkan untuk dilaksanakan di sekolah oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dalam Gelombang kedua dari 2016 hingga 2020 (KPM, 2013).

Untuk mengekalkan kejayaan ini, pengetua perlu bersedia menyebarluaskan amalan kepemimpinannya bagi menjana penyertaan dan penglibatan semua pihak. Ini bermakna, faktor-faktor yang menyumbang kepada mengekalkan kejayaan dan tindak susul dilakukan oleh pelbagai pihak (Liu, Y., Printy, S., 2017). Penyelidik berharap, kajian ini mampu memberi input berguna kepada banyak pihak tentang kepemimpinan distributif dan berupaya memberi kesedaran, cetusan idea dan keterbukaan minda dalam memperkasakan diri dan organisasi yang dianggotai.

Walaupun bagaimanapun, kepemimpinan distributif yang sangat relevan dengan kepemimpinan sekolah kurang diberi perhatian untuk diselidiki terutamanya perkaitan antara amalan kepemimpinan distributif dalam kalangan pengetua terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subordinat yang menjadi penggerak kepada peningkatan produktiviti dan pengedaran kepada sesebuah kejayaan. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan bagi menjawab persoalan berikut:

- I. Sejauh manakah pengaruh kepemimpinan distributif di sekolah menengah?
- II. Adakah kepemimpinan distributif mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja?
- III. Adakah kepemimpinan distributif mempunyai perkaitan dengan komitmen terhadap organisasi?

2.0 SOROTAN LITERATUR

2.0.1 KEPIMPINAN DISTRIBUTIF

Kepimpinan distributif merupakan satu isu kepimpinan yang hangat diperkatakan (Harris, 2008 & Gronn, 2000) dan diakui berkesan dalam membantu kemajuan pembangunan dan pencapaian sesebuah sekolah (Gronn, 2003; Harris, 2008; 2009; Spillane, Halverson & Diamond, 2004; Spillane & Sherer, 2004). Kepimpinan distributif adalah amalan kepimpinan teragih yang mampu memberi kesan terhadap kepuasan kerja guru demi untuk meningkatkan prestasi sekolah ke tahap yang lebih tinggi. Selaras dengan saranan Kementerian Pelajaran Malaysia dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, kepimpinan distributif perlu diterapkan dalam sistem pendidikan negara (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2013). Walaupun gaya kepimpinan ini memberi peluang kepada setiap individu untuk memberi sumbangan kepada organisasi sekolah dalam pelbagai aspek seperti dalam proses pengajaran dan pemudahcaraan dan keberkesanan organisasi, namun, faktor-faktor seperti kemalasan, sensitif dan rasa tidak selamat akan menghalang sesetengah guru di sekolah untuk memberi tindak balas yang positif kepada cabaran yang dihadapi (Tei-tominaga, M., Nakanishi, M., 2021). Justeru, disinilah wujud keperluan implementasi dimensi model kepuasan kerja guru untuk menyumbang usaha dengan bersungguh-sungguh kepada organisasi sekolah. Sehubungan itu, kajian berkenaan pengaruh kepimpinan distributif pengetua terhadap kepuasan kerja guru wajar dilakukan bagi mengenalpasti kaitan dan hubungan amalan kepimpinan distributif oleh pengetua ke arah peningkatan kepuasan kerja guru. Kepimpinan distributif boleh wujud dalam suatu bentuk rangkaian dan bukannya struktur hierarki atau struktur piramid (Darlene, 2019). Ini bermaksud kepimpinan distributif boleh diagihkan kepada semua individu tanpa mengira hierarki. Kepuasan kerja guru adalah penting kerana ia akan mempengaruhi minat, motivasi dan komitmen mereka terhadap tugas (Fei, E. L. E., & Han, C. G. K., 2017). Justeru, perkaitan positif antara kepimpinan dan kepuasan kerja merupakan satu input penting kepada kejayaan sesebuah organisasi (Che Omar, N., & Mohd Hamzah, M., 2020).

2.0.2 KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja ialah pengalaman perasaan positif melebihi perasaan negatif pada satu tempoh tertentu. Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi positif atau kegembiraan akibat daripada pencapaian dalam pekerjaan serta kesan yang dirasakan hasil daripada pelaksanaan kepimpinan distributif dalam organisasi sekolah. Apabila seseorang menyedari kepentingan sumbangan mereka dalam organisasi dan setiap sumbangan dihargai, mereka akan meneruskan pekerjaan dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Keadaan ini menunjukkan mereka telah mencapai kepuasan dalam pekerjaannya.

Matlamat ini adalah penting terhadap komitmen dan penglibatan seorang guru dalam proses perubahan (Zacharo Kouni, Marios Koutsoukos, Dimitra Panta, 2018). Matlamat peribadi perlu dihayati oleh seseorang guru dalam usaha melakukan tindakan perubahan yang tepat. Dimensi kapasiti kepercayaan merujuk kepada psikologi individu seperti efikasi sendiri, keyakinan diri, konsep sendiri akademik dan daya kemampuan diri (Albro, M., McElfresh, J.M., 2021). Guru perlu percaya bahawa wujudnya keupayaan dan kemampuan diri untuk mencapai sesuatu matlamat. Kepercayaan ini adalah penting kerana keupayaan guru dalam menjalankan pengajaran berkesan menentukan keberkesanan cara pengurusan bilik darjah. Dimensi konteks kepercayaan merujuk kepada kepercayaan guru terhadap persekitaran dan struktur sekolah seperti penyediaan sumber yang mencukupi, pembangunan professional yang berterusan dan sumber-sumber pendidikan yang diperlukan oleh guru untuk membantu menjayakan perubahan dalam amalan pengajaran dan pembelajaran guru. Dimensi proses rangsangan emosi merujuk kepada aspek perubahan emosi yang positif yang membantu guru berusaha secara berterusan untuk mencapai matlamat jangka panjang dalam proses perubahan. Fungsi dimensi ini adalah untuk mewujudkan sikap kesediaan guru untuk memberi tindak balas segera terhadap perubahan dan seterusnya memberi kesan langsung terhadap motivasi dan kepuasan diri dalam kalangan guru (Izhak Berkovich dan Ori Eyal , 2017).

2.0.3 KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen merupakan satu sikap dan kelakuan pekerja yang amat penting kerana seseorang pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Keberkesanan sesebuah sekolah juga sering dikaitkan dengan hubungan tahap efikasi diri dan komitmen dalam kalangan anggota organisasinya. Guru-guru yang komited yang mendapat sokongan daripada rakan-rakan dan pemimpin mereka mengalami peningkatan kerja profesional mereka serta mempunyai kesan positif ke atas pencapaian murid (Amalina, Fatimah dan Wan, 2019). Komitmen organisasi merupakan kepercayaan dan penerimaan oleh individu

dalam sesebuah organisasi terhadap matlamat dan nilai organisasi serta mempunyai hasrat tinggi untuk mengekalkan keanggotaannya di dalam organisasi (Meyer & Allen 1993). Komitmen dalam kalangan ahli-ahli organisasi boleh menggalakkan kerjasama ahli-ahli organisasi dan akan berkhidmat melebihi daripada jangkaan yang mampu meningkatkan prestasi sesebuah organisasi (Amalina, Fatimah dan Wan, 2017). Komitmen organisasi dianggap sebagai indikator yang berguna untuk mengukur kejayaan seorang pemimpin. Guru-guru yang komited yang mendapat sokongan daripada rakan-rakandan pemimpin mereka mengalami peningkatan kerja profesional mereka. Komitmen organisasi adalah didefinisikan sebagai ikatan antara seseorang individu terhadap organisasi (Sarminah Samad, 2020). Menurut Nur Syafiqah Abdul Samad, Azman Ismail dan Khairul Azman Aziz (2020), komitmen organisasi ialah hubungan psikologi pekerja terhadap organisasi. Ia juga boleh dilihat sebagai kekuatan hubungan penglibatan individu dalam organisasi. Ia adalah kesanggupan dalam meningkatkan usaha dan kekal dalam organisasi. Komitmen mempunyai potensi untuk mempengaruhi keberkesanan organisasi dan kesejahteraan pekerja (Musliza Jusoh dan Siti Noor Ismail). Ia juga adalah kesetiaan, perilaku dan minat pekerja dalam mencapai kejayaan dalam sesebuah organisasi (Siva Rabindarang, Khuan Wai Bing & Khoo Yin Yin, 2018). Komitmen ini dapat mewujudkan persekitaran yang kondusif dan memberikan hasil yang memberangsangkan dalam organisasi (Nur Khalilah binti Saire dan Faudziah binti Yusof, 2020). Organisasi memainkan peranan yang penting dalam memastikan komitmen dalam kalangan pekerja adalah sentiasa berada pada tahap yang tinggi. Organisasi akan sentiasa memelihara komitmen dalam kalangan pekerja agar prestasi organisasi adalah stabil (Meyer & Allen (2004), Rogis Baker et. Al., 2019). Menurut Meyer & Allen (2004), Rogis Baker et. Al., 2019) pekerja yang komited dengan organisasi akan bekerja keras dan akan melangkau matlamat yang disasarkan oleh organisasi. Kajian terhadap komitmen organisasi adalah terbahagi kepada empatzaman tetapi saling berkaitan. Ia bermula dari tahun 1960 sehingga kini (Zhen et al., 2010). Ia adalah teori side-bet, affektif bersandar, 'multi-dimension period' dan 'new development'. Kajian yang dilaksanakan oleh Meyer dan Allen pada 'multi-dimension period' digunakan secara meluas dalam penyelidikan komitmen organisasi. Ia terbahagi kepada tiga jenis komitmen iaitu afektif, penerusan dan normatif. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi akan kekal dalam organisasi kerana kehendak mereka (Meyer & Allen, 2004).

Menurut Salami (2008), komitmen afektif ialah merujuk kepada persepsi yang berkaitan dengan emosi. Pekerja yang mempunyai komitmen penerusan akan kekal dalam organisasi kerana mereka perlu berbuat demikian (Meyer & Allen, 2004). Peningkatan umur akan memperkukuhkan komitmen penerusan dalam kalangan pekerja. Rogis Baker dan Hazril Izwar Ibrahim (2017), menyatakan komitmen penerusan merujuk kepada persepsi untuk meninggalkan organisasi dan bekerja di tempat lain. Pekerja yang mempunyai komitmen normatif akan kekal dalam organisasi kerana mereka berpendapat harus kekal dalam organisasi (Meyer & Allen, 2004). Rogis Baker dan Hazril Izwar Ibrahim (2017) menyatakan komitmen normatif merujuk kepada persepsi kewajipan pekerja terhadap organisasi. Ketiga-tiga komitmen ini adalah dikaitkan sebagai keadaan psikologi yang mana dicirikan sebagai hubungan antara pekerja dengan organisasi. Ia akan memberikan implikasi kepada keputusan untuk kekal atau tidak dalam organisasi (Mohamad Kamal Bin Abdullah Sani, 2019).

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah kajian berbentuk kuantitatif iaitu kajian yang menggunakan data berangka dan dianalisis menggunakan ujian statistik (Chua, 2006). Kajian dijalankan dengan menggunakan kaedah tinjauan kerana kaedah tinjauan adalah kaedah yang sesuai digunakan bagi mengumpul data berkaitan tingkah laku atau kepercayaan (Neuman, 2003).

Bagi tujuan kajian ini, populasi kajian adalah terdiri daripada 331 guru-guru sekolah menengah yang berkhidmat di 25 buah sekolah menengah di dalam Daerah Kuching, Sarawak. Kaedah persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah teknik persampelan rawak mudah. Jumlah sampel yang dipilih bagi tujuan kajian ini ditentukan berdasarkan kepada jadual penentuan saiz sampel Krejci dan Morgan (1970). Jumlah keseluruhan sampel yang dipilih bagi kajian ini adalah sebanyak 331 orang guru.

Menurut Cresswell (2004), instrumen kajian adalah alat yang digunakan oleh pengkaji untuk mendapatkan data kajian. Kajian ini menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Terdapat persamaan antara kajian yang dilakukan dengan kajian yang telah dilakukan oleh Liu & Watson (2020) yang mana Model yang dirujuk oleh pengkaji ini berdasarkan Teaching and Learning International Survey (TALIS)

4.0 JANGKAAN DAPATAN

Kajian ini dijangka dapat menunjukkan bahawa kepimpinan distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Implikasi kajian merumuskan bahawa adalah perlu untuk para pentadbir sekolah mengamalkan kepimpinan distributif kerana ia mampu meningkatkan kualiti kerja guru serta komitmen organisasi yang secara langsung akan menyumbang kepada peningkatan kecemerlangan pelajar. Penyelidikan ini menjangka hasil di akhir nanti menunjukkan hubungan positif antara pembolehubah yang dikaji serta memberi petunjuk pengaruh kepimpinan distributif serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan warga guru sekolah menengah.

Bagi mencapai aspirasi pihak KPM melalui pelan pendidikan yang telah dirangka dengan begitu teliti, seharusnya praktis kepimpinan distributif ini dijadikan satu platform yang kukuh untuk diamalkan secara meluas di setiap sekolah. Ini sekali gus akan menjadikan PPPM 2013 – 2025 menjadi realiti melalui anjakan kelimanya iaitu: ‘Memastikan Kepimpinan Berprestasi Tinggi Ditempatkan Di Setiap Sekolah’. Ini adalah masa yang paling tepat untuk memacu peningkatan sistem kerana pelan pendidikan kini telah berada dalam gelombang kedua (2016-2020). Gelombang kedua ini jelas termaktub di dalam PPPM 2013 – 2025, iaitu: ‘memartabatkan profesion keguruan dan menganjak ke arah kepimpinan teragih’ (kepimpinan distributif). Kepimpinan distributif ini haruslah diberikan ruang yang secukupnya kepada guru untuk memimpin sekolah bersama barisan kepimpinan pengurusan sekolah, bagi menjayakan visi sekolah yang selari dengan visi Kementerian Pendidikan Malaysia.

5.0 KESIMPULAN

Kepentingan kepada mengekalkan kejayaan sesebuah sekolah tidak dapat dielakkan terutamanya dalam menentukan dan menetapkan sasaran pencapaian di sekolah. Kementerian telah menyemak semula instrumen penilaian sendiri Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) supaya membolehkan penilaian sekolah menjadi lebih holistik. Ia disebut SKPM Gelombang 2, penggunaan instrumen yang ditambah baik ini akan membolehkan pemimpin sekolah menjalankan penambahbaikan berterusan bagi meningkatkan prestasi sekolah. Instrumen ini akan menggabungkan pelbagai instrumen penilaian sedia ada dalam Kementerian bagi mengelakkan pertindanan dalam penilaian, sekaligus meningkatkan kecekapan. Gelombang kedua ini jelas termaktub di dalam PPPM 2013 – 2025, iaitu: ‘memartabatkan profesion keguruan dan menganjak ke arah kepimpinan teragih’ (kepimpinan distributif).

Kepimpinan distributif ini haruslah diberikan ruang yang secukupnya kepada guru untuk memimpin sekolah bersama barisan kepimpinan pengurusan sekolah, bagi menjayakan misi sekolah yang selari dengan visi Kementerian Pendidikan Malaysia dengan lebih telus dan tidak berfokus kepada individu tertentu sahaja terlibat dalam melaksanakan tugas.

RUJUKAN:

- Abd. Ghafar Mahmud (2011). Haluan kerja pendidikan: merealisasikan agenda transformasi negara. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 567-682.
- Angelle, P. S. (2010). An organizational perspective of distributed leadership: A portrait of a middle school. *National Middle School Association*, 33 (5).
- Allen, N.J., & Meyer, J.P., The measurement, and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1991,1-18
- Al-Harhi, A. S. A. & Al-Mahdy, Y. F. H. (2017). Distributed leadership and school effectiveness in Egypt and Oman: an exploratory study. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 801-813
- Antinluoma, M.; Ilomäki, L.; Lahti-Nuutila, P.; Toom, A. (2018). Schools as Professional Learning Communities. *Journal of Education and Learning*, 7(5), 76-91
- Baddiri, B. & Abdullah, M. K. (2017). Analisis Kepimpinan Distributif Pengarah Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Pengajar Di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu(KSKB) Kuching Sarawak. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*. 2(6), 291-299
- Balakrishnan, L & Abdul Wahab, J. (2018). Amalan Kepimpinan Distributif Penyelia dan Hubungannya dengan Motivasi Guru di Sekolah Dalam Hospital (SDH) di Malaysia, 11th Language for Specific Purposes International Conference | 10th Global Advances in Business Communication Conference, 89-97
- Bellibas, M. S. (2015). Principals' and teachers' perceptions of principals' effort to improve teaching and learning in Turkish middle schools. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15, 1471-1485
- Bellibas, M. S., Bulut, O. & Gedik, S (2018). Investigating professional learning communities in Turkish schools: the effects of contextual factors. *Professional Development in Education*, 43(3), 353-374
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of*

- Management Reviews, 13, 251–269. doi:10.1111/j.1468- 2370.2011.00306.x
- Belhiah, H. (2007). Toward a new conceptualization of teacher leadership in Moroccan schools. Proceedings of the 27th Annual National Conference.
- Brown, M., McNamara, G., O'Hara, J., Hood, S., Burns, D. & Kurum, G. (2019). Evaluating the Impact of Distributed Culturally Responsive Leadership in a Disadvantaged Rural Primary School in Ireland. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 457-474
- Bolden, R. (2007). Distributed leadership. Discussion Paper in Management, 7(2).
- Bush, T. & Ng, A. Y. M. (2019). Distributed Leadership and the Malaysia Education Blueprint: From Prescription to Partial School-Based Enactment in a Highly Centralised Context, *Journal of Educational Administration*, 57(3), 279-295
- Dagnew, A. (2017). The Practice and Challenges of Distributed Leadership at Some Selected Primary Schools of Debarq District: Ethiopia. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 20(3), 1-10
- Dogan, S., Tatlık, R. A. & Yurtseven, N. (2017). Professional learning communities assessment: Adaptation, internal validity, and multidimensional model testing in Turkish context. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 1203–1229
- Dordevic, B. (2004). Employee commitment in times of radical organizational changes. *Economics and Organization*, 2 (2), 111-117.
- Du Plessis, A. & Eberlein, E. (2018). The Role of Heads of Department in the Professional Development of Educators: A Distributed Leadership Perspective, *Africa Education Review*, 15(3), 1-19
- Erol, Y. C., & Turhan, M. (2018). The relationship between distributed leadership and family involvement from parents' perspective. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18, 525–540
- Gordon, R.D. (2002). Conceptualizing leadership with respect to its historical contextual antecedents to power. *Leadership Quarterly*, 13, pp. 151–167.
- Gordon, R.D. (2010). Dispersed leadership: exploring the impact of antecedent forms of power using a communicative framework. *Management Communication Quarterly*, 24, pp. 260–287.
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M. & Gumus, E. (2018) A Systematic Review of Studies on Leadership Models in Educational Research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 25-48
- Gurses, N., & Demiray, Emine. (2009). Organizational commitment of employees of TV production center (Educational Television ETV) for open education faculty, Anadolu University. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8 (1), 39-52.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172-188.
- Harris, A., & Spillane, J. (2008). Distributed leadership through looking glass.
- Held, P. (2017). An Examination of Teachers' Perceptions Regarding the Implementation of Professional Learning Communities in Central Minnesota Public Elementary Schools. *Culminating Projects in Education Administration and Leadership*, 30
- Jabatan Pendidikan Negeri Johor (2019). Objektif Jabatan Pendidikan Negeri Johor, Dimuatturun pada 21
Disember 2019 daripada
<http://jpnjohor.moe.gov.my/jpnjohor/v6/index2.php?UT=2&MN=5>
- Larsen, S. H. & O'Connor, E. (2017). Distributed Leadership and Middle Leadership Practice in Schools: A Disconnect? *Irish Educational Studies*, 36(4), 423-438
- Lashway, L. (2003). Distributed leadership. *ERIC Clearinghouse on Educational Management. Research Roundup*. 19(4), 423-438
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. New York: Wallace Foundation
- Leithwood, K., & Mascal, B. (2008). Collective Leadership Effects on Student Achievement. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 529-561
- Larry, L. (2003). Distributed leadership. *Research Roundup*, 19 (4).
- Latif Muhammad (2007). Pelaksanaan kepemimpinan pengajaran di kalangan pengetua sekolah. Seminar Penyelidikan, Institut Pengurusan Batu Lintang
- Lily Suriani Mohd Arif, Ungku Norul Kamar Ungku Ahmad & Siti Aisyah Abdul Rahman (2004). Hubungan kepuasan komunikasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja teknikal: kajian kes di Flextronics
- Li, Y. & Tu, C. C. (2018). Research on the Influencing Factors of High School English Teacher Professional Learning Community Evaluation in Changchun, China *English Language Teaching*, 11(5), 104-115
- Management in Education BELMAS, 22 (1), 31-34. Harris, A. (2012). Distributed leadership: Implications for the role of principal. *Journal of Management Development*, 31 (1), 7-17.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Teng, T. H. and Mohd Hamzah, M. I. (2017). Kepimpinan Distributif Dan Komuniti Pembelajaran Profesional (Kpp) Di Sekolah Rendah. Dalam: Social Sciences Postgraduate International Seminar (SSPIS) 2017. School of Social Sciences, USM, Pulau Pinang, Malaysia. 257-263
- Thien, L. M. & Tan, M. Y. (2019). Kepimpinan distributif, keadaan dalam sekolah, dan komitmen guru untuk berubah: Satu analisa partial least squares. *Journal of Nusantara Studies*, 4(1), 159-185
- Tsu, G. C. S. (2019). A study of staff engagement in dimensions of distributed leadership, organizational commitment and perception of autonomy in Singaporean primary schools, Southern Cross University. Tesis Doktor Pengurusan Perniagaan
- Ware, D. (2019). Quantitative Analysis of Distributed Leadership in Schools Using Statewide Teacher Perception Surveys. University of North Carolina at Chapel Hill Graduate School. Tesis Doktor Falsafah
- Kamaruzaman Kamarudin (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 104-118.

- Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership. Policy and Practice*, Paris : OECD.
- Ravinchandran, R. & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (1), 133-136.
- Rosnarizah Abdul Halim (2009). Kajian eksplorasi distributed leadership di Malaysia. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan ke16, Institut Aminuddin Baki.
- Ross, P. C., Little, L., & Keinhuis, M. (2008). Self-reported and actual use of proactive and reactive classroom management strategies and their relationship with teacher stress and student behavior. *Educational Psychology*, 28 (6), 693-710.
- Sabariah Sharif, Suffizan Kanik, Aishah Tamby Omar & Salina Sulaiman (2011).
- Sarminah Samad (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationships: A case of managers in Malaysia's manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18 (4), 601-611.
- Spillance, J. P. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69. Spillance, J. P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taliadorou, N. & Pashiardis, P. (2011). Examining the relationship of emotional intelligence and political skill with effective educational leadership styles. *International Congress for School Effectiveness and Improvement*, 30.
- The relationship between teacher's empowerment and teachers' organizational commitment in rural secondary schools. 17 (12), 245-266.
- Tengku Ahmad Badrul Shah Raja Hussin & Nik Azida Abd Ghani (2010). Pengaruh kepemimpinan etika ketua jabatan terhadap penglibatan kerja pensyarah dan peranan tanggapan sokongan organisasi. *Prosiding Seminar Transformasi Pendidikan Teknikal; Penyelidikan dan Pendidikan dan Kepemimpinan Pentadbiran My TED 10'*.
- Ugboro, I. O. (2006). Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 232-257.

RPK CLOUD : PENGURUSAN DATA DAN CABARAN KEPIMPINAN

Fadhilah Binti Hawary
SMK Raja Perempuan Kelsom
Jalan Bukit Kerajaan, 33000 Kuala Kangsar, Perak

Shazalmi Binti Saad
SMK Raja Perempuan Kelsom
Jalan Bukit Kerajaan, 33000 Kuala Kangsar, Perak

ABSTRAK

Pengurusan sistem data yang baik akan menjamin kelancaran pentadbiran sesebuah organisasi. Berdasarkan pengalaman dalam bidang pentadbiran, pengurusan data dan sistem fail secara konvensional sering berhadapan dengan pelbagai kekangan. Situasi ini menyebabkan data sukar diakses, memerlukan ruang penyimpanan yang besar, terdedah kepada kerosakan, bencana kebakaran atau bencana alam. Semenjak pandemik covid-19 melanda dunia, sistem pengurusan data secara digital berasaskan awan (*cloud*) bukan lagi sebagai kehendak tetapi menjadi suatu keperluan. Justeru, artikel ini berhasrat melihat keberkesannya dan cabaran terhadap kepimpinan akibat daripada migrasi pengurusan data secara konvensional kepada sistem awan. Paling tidak terdapat dua cabaran kepimpinan yang perlu dihadapi rentetan daripada migrasi kaedah konvensional kepada sistem awan. Pertama, cabaran pemikiran para guru dan kedua, cabaran dari segi operasional migrasi daripada kaedah konvensional kepada sistem awan. Meskipun terdapat cabaran utama tersebut, namun usaha migrasi tetap perlu direalisasikan demi kelangsungan pengurusan data yang cekap dan efisien. Proses anjakan paradigma perlu diteruskan kerana sistem awan ternyata mampu menyedarkan para guru akan kepentingan pengurusan data secara cekap, menempatkan data dalam satu pangkalan data berpusat serta mampu memenuhi kehendak *on-demand* dan *on-command*.

KATA KUNCI

Cabaran kepimpinan, *cloud*, covid-19, pengurusan pendidikan, pengurusan sistem data, sistem awan

1. PENGENALAN

Pandemik COVID-19 telah mengubah landskap dunia pada masa ini. Keadaan dunia menjurus ke arah *volatile, uncertain, complex, ambiguous* (VUCA). Segalanya menjadi serba baharu dan cara hidup terpaksa berubah kepada *new norm*. Pada peringkat awal pelaksanaannya, kedengaran pelbagai rungutan daripada pelbagai pihak untuk menerima segala perubahan yang berlaku. Musibah yang dianggap cuma seketika, namun sedar tidak sedar ia telah memasuki tempoh masa melebihi setahun. Akhirnya, *new norm* ini terpaksa diterima dalam kehidupan seharian, termasuklah sektor pendidikan. Google melaporkan bahawa penggunaan internet di Malaysia, telah meningkat dengan ketara. Hal ini diakui oleh Mohd Uzir Mahidin (*Department of Statistics Malaysia Official Portal*, 2020) Ketua Perangkawan Malaysia yang berkata:

“Peratusan capaian isi rumah kepada internet menunjukkan peningkatan kepada 91.7 peratus pada 2020 berbanding 90.1 peratus pada 2019.”

Menurut beliau, penggunaan internet semasa pandemik meningkat dengan ketara bagi sektor perkhidmatan berkaitan aktiviti pembelajaran, e-Kesihatan, e-Kerajaan, e-Dagang dan hiburan. Aktiviti yang berkaitan dengan perkhidmatan tersebut adalah membuat pesanan barangan atau perkhidmatan atas talian; mendapatkan maklumat kesihatan; menggunakan perbankan internet; menjalani kursus tidak formal atas talian; menjalani kursus formal atas talian; membeli barangan atau perkhidmatan melalui e-Dagang, menonton televisyen secara atas talian dan mendapatkan maklumat dari organisasi kerajaan, yang secara signifikan meningkat melebihi 7.0 mata peratus.



Sumber: (Department of Statistics Malaysia Official Portal, 2020)

Data di atas menunjukkan bahawa pemusatan satu pangkalan data merupakan suatu keperluan dan bukan lagi pilihan. Justeru, SMK Raja Perempuan Kelsom (SMKRPK) tampil dengan inovasi baharu, iaitu RPK *Cloud* bagi memudahkan pengurusan data yang melibatkan pelbagai bidang diletakkan di dalam satu pangkalan data.

2. PENGURUSAN DATA

Perubahan era globalisasi membawa dunia kepada kebergantungan terhadap data dan maklumat. Malahan kelancaran pentadbiran sesebuah organisasi khususnya sekolah juga sangat bergantung kepada maklumat. Kini, semua orang hidup dalam dunia yang *on-command* dan *on-demand world*. Semua ini membawa maksud, data tersebut boleh diperolehi pada bila-bila masa dan di mana-mana sahaja apabila diperlukan (Somasundaram et al., 2012). Dahulu, data disimpan dalam bentuk lembaran kertas mahupun filem. Kini, data yang sama dengan teknologi terkini, data tersebut telah diubahsuai menjadi lebih mudah sama ada dalam bentuk *e-mail*, *e-book*, imej digital atau video digital. Sebagai pentadbir, semua maklumat tersebut perlu dalam keadaan *on-command* dan *on-demand* apabila diminta oleh Pejabat Pendidikan Negeri (PPD), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Jemaah Nazir.

Bagi pengurusan sekolah yang agak besar dan tentunya mempunyai pelbagai data yang sangat banyak, maka kaedah penyimpanan cara konvensional dilihat tidak lagi sesuai. Selain memerlukan ruangan penyimpanan yang besar, penjagaan yang sempurna, ia juga amat terdedah kepada kerosakan sama ada disebabkan kesilapan manusia (*human factor*) mahupun bencana alam. Justeru, peralihan kepada kaedah baharu berasaskan simpanan awan menjadi keperluan yang sangat mendesak. Sebagaimana yang dinyatakan di atas, keperluan penyimpanan secara awan bukan lagi sebuah pilihan, malahan telah menjadi kemestian atau keperluan.

3. CABARAN KEPIMPINAN

Pada bahagian ini, perbincangan akan memberi tumpuan kepada cabaran kepimpinan yang mungkin akan dihadapi oleh pentadbir. Terdapat sekurang-kurangnya dua cabaran yang telah dikenal pasti, iaitu cabaran pemikiran para guru dan cabaran pelaksanaannya.

Cabaran pemikiran bermaksud tahap kesediaan para guru untuk mengubah cara kebiasaan dengan kaedah konvensional kepada kaedah digital. Tidak dapat dinafikan bahawa mengubah cara kebiasaan bukanlah suatu hal yang mudah. Perubahan kaedah pengurusan data secara konvensional kepada sistem berasaskan awan memanglah agak sukar bagi sebahagian individu. Hal ini kerana mereka sudah terbiasa dengan kaedah lama. Hakikatnya, kaedah lama itu juga susah, namun disebabkan ia telah menjadi kebiasaan, maka kebiasaan tersebut tidak dianggap susah.

Jika dilihat pengalaman dalam konteks pengajaran dan pembelajaran di Rumah (PdPR), pada peringkat

awalnya juga telah dikritik kerana dianggap menyusahkan para guru. Berdasarkan pemerhatian, pentadbir mendapati bahawa segelintir guru masih belum bersedia dari segi pemikiran kepada *new normal*. Hingga kini, pelaksanaan PdPR juga masih dikritik kerana rasa terbeban dengan persediaan mengajar yang lebih banyak dan pelbagai kekangan berbanding persediaan pengajaran secara bersemuka.

Berbalik kepada cabaran pertama tadi, isu yang sama juga dihadapi oleh pentadbir, namun pentadbir perlu melangkah terus bagi merealisasikan RPK *Cloud*. Kesusahan yang dihadapi sekarang akan memberi kesenangan untuk generasi akan datang. Pentadbir berpegang kepada prinsip bahawa jika sesuatu idea kan memberi kebaikan kepada organisasi, maka kritikan tidak sepatutnya menjadi penghalang kepada agenda perubahan yang diidam-idamkan. Sistem pengurusan data berasaskan awan mungkin sukar pada masa ini, namun jika ia sudah menjadi kemestian, lama-kelamaan idea ini akan diterima. Cabarannya adalah usaha untuk mengubah cara berfikir para guru perlu terus dilakukan. Jika dilihat kepada fungsi otak manusia yang diciptakan oleh Allah SWT, maka otak manusia ini sebenarnya mempunyai kemampuan untuk sentiasa menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah. Ia dikenali sebagai *neuroplasticity* (Guy Joseph, 2018).

Menurut Guy Joseph lagi, *neuroplasticity* adalah kemampuan otak untuk terus menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah sepanjang hidup. Neuro merujuk kepada neuron, iaitu sel-sel di dalam otak dan sistem saraf manusia. *Plasticity* merujuk kepada plastik, bersifat fleksibel dan boleh berubah. Oleh itu, neuroplastik membolehkan otak membentuk jalan komunikasi baharu antara sel-sel ini secara berkala dan mengkonfigurasi semula sel yang ada secara berterusan. Proses ini membolehkan seseorang memperoleh kemahiran yang berbeza, menghafal maklumat baharu dan umumnya menyesuaikan diri dengan keberadaan melalui pengalaman. Atas dasar ini, usaha untuk merealisasikan RPK *Cloud* perlu direalisasikan kerana lama-kelamaan para guru agar dapat menerimanya dengan baik.

Pandangan Guy Joseph turut disokong oleh Sabila dan Yudha (2019) yang berpendapat bahawa *neuroplasticity* bermaksud kemampuan otak untuk berubah, melakukan remodeling, dan reorganisasi dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi terhadap situasi-situasi baharu.

Sebagai seorang muslim, pandangan Guy Joseph dan Sabitha dan Yudha ini hakikatnya telahpun ditegaskan oleh Allah SWT dalam surah ar-Ra'd, ayat 11 yang bermaksud:

Maksudnya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Oleh itu, demi kelangsungan pengurusan data yang efisien dan mengurangkan sebarang risiko kepada pentadbiran dan organisasi, maka pentadbir telah melihat ke hadapan dan mempersiapkan diri daripada sebarang kemungkinan. Hal ini amat bertepatan dengan pandangan Rahayu et al., (2020) yang menyatakan bahawa “kompetensi pemimpin dan guru dari aspek ASK (*attitude, skill, knowledge*) perlu dipertingkatkan, diperbaharui dan anjal mengikut situasi”.

Cabaran kedua, iaitu cabaran pelaksanaan telah digerakkan dengan meminta semua para guru dan jawatankuasa yang terlibat berkolaborasi untuk memuat naik semua bahan yang berkaitan ke dalam RPK *Cloud*. Tugas ini tidaklah susah dari segi operasionalnya, tetapi ia memerlukan masa untuk para guru membiasakan diri dengan normal baharu. Sehingga kini, latihan dan perkongsian amalan baik telah diberikan kepada semua guru. Maklum balas yang diterima setakat ini masih baik, walaupun terdapat sedikit sebanyak rungutan sebagaimana yang dinyatakan pada cabaran pertama tadi.

4. RPK CLOUD

Sistem awan bukanlah sesuatu perkara yang baharu. Ia telah pun dilaksanakan oleh pelbagai sektor awam mahupun swasta di dunia dan di Malaysia khususnya. Dalam konteks SMKRPK, ia merupakan suatu inisiatif baharu yang patut dan perlu dilaksanakan segera bagi menghadapi sebarang kemungkinan dan keadaan yang semakin tidak menentu. Secara tidak rasmi, usaha memperkenalkan RPK *Cloud* telahpun bermula semenjak COVID-19 melanda Malaysia. Ketika itu, kerajaan telah mengisytiharkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan sekali gus meletakkan para guru khususnya terdedah kepada *new normal* dari segi pengajaran dan pembelajaran (PdP). Semua bahan PdP perlu dikemaskini dan dipantau termasuk juga data yang berkaitan dengan pengurusan sekolah. Oleh itu, wujudlah idea untuk memperkenalkan RPK *Cloud*.



Rajah 1 : Menu-menu yang terdapat dalam RPK *Cloud*

Secara ringkasnya, RPK *Cloud* bukanlah aplikasi baharu, sebaliknya menggunakan kemudahan yang ditawarkan oleh Google. Merujuk kepada Rajah 1, RPK *Cloud* terbahagi kepada empat menu utama iaitu Pengurusan, Kurikulum, Hal Ehwal Murid dan Kokurikulum. Kandungan setiap menu ini pula mengandungi beberapa sub menu sebagaimana menu yang terdapat dalam pengurusan data secara konvensional. Misalnya, dalam menu Kurikulum terdapat sepuluh sub menu, iaitu Perancangan Strategik, Buku Pengurusan & Takwim, Skpmsg2, Mesyuarat, DELIMA, TS 25, KBAT, Kelab Guru, PIBG dan Dokumentasi. Begitu juga menu Kurikulum, Hal Ehwal Murid dan Kokurikulum yang mempunyai sub menu tersendiri seperti dalam rajah di atas. Menu-menu yang terdapat dalam RPK *Cloud* juga sentiasa mengalami perubahan mengikut kesesuaian dan keperluan semasa. Contohnya, menu PdPR dan menu pautan murid. Bagi memastikan kelancaran RPK *Cloud*, maka RPK *Cloud* dikawal selia oleh Jawatankuasa DELIMA dan di bawah penyeliaan oleh Pengetua. Dengan ini, segala data dan maklumat akan dapat diorganisasi dengan teratur dan sistematik.

5. KESIMPULAN

Sehingga kini, SMKRPK merupakan satu-satunya sekolah di Daerah Kuala Kangsar yang menggerakkan usaha ke atas pendigitalan dokumentasi dan dikenali sebagai RPK *Cloud*. Pentadbir perlu sentiasa memastikan semua maklumat dalam keadaan *on-command* dan *on-demand*. Justeru, medium utama yang menepati kehendak tersebut adalah dengan memperkenalkan RPK *Cloud*. Melalui idea ini, pengurusan data dapat dilakukan dengan efisien dan dalam masa yang sama menguji kebijaksanaan (*wisdom*) pentadbir dalam merealisasikan RPK *Cloud*. Apa yang baik pada pandangan guru, belum tentu baik pada pandangan pentadbir kerana pentadbir melihat daripada dimensi yang lebih luas. Hakikat yang tidak boleh dinafikan adalah pentadbir dapat melihat apa yang tidak dapat dilihat oleh para guru. Oleh kerana itu, untuk memastikan kejayaan kepada sesuatu idea, ia perlu disistemkan. Memetik kata-kata Saidina Ali r.a., “kebenaran yang tidak bersistem dapat dikalahkan oleh kebatilan yang bersistem” (Yazid Haji Maarof & Mohamad Kamil Ab. Majid, 2019).

RUJUKAN

- Department of Statistics Malaysia Official Portal. (2020).
https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemeByCat&cat=395&bul_id=OWUvVnV5SHI2WFU2VFhnQ2ZjTm1Bdz09&menu_id=amVoWU54UTl0a21NWmdhMjFMMWcyZz09
- Guy Joseph, A. (2018). *Buddha and Einstein Walk Into A Bar: How New Discoveries About Mind, Body, And Energy Can Help Increase Your Longevity*. New Page Books, an imprint of New Page Books.
- Rahayu, R., Sham, I., Halija, A., Nor Hazimah, I., & Wan Mohd Khairul, W. I. (2020). *Peranan Dan Cabaran Pemimpin Pendidikan Dalam Memastikan Matlamat Dan Agenda Pendidikan Dilestari Dalam Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (Pkp) Covid-19*.
<https://iab.moe.edu.my/index.php/ms/sumber/menu-berita-pemberitahuan/743-covid-19>
- Sabila, L., & Yudha, N. (2019). *Konsep Neuroplasticity, Neurobehaviour, Neuroscience Dalam Kehidupan*.
https://www.researchgate.net/publication/336056479_Konsep_Neuroplasticity_Neurobehaviour_Neuroscience_dalam_Kehidupan
- Somasundaram, G., Alok, S., & EMC Education Services (Eds.). (2012). *Information Storage and Management: Storing, Managing, and Protecting Digital Information in Classic, Virtualized, and Cloud Environments* (2nd ed). John Wiley & Sons.
- Yazid Haji Maarof & Mohamad Kamil Ab. Majid. (2019). *Politik Perspektif Islam: Siyasa Syar'iyah*. Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad.

PADANAN INSTRUKSI DALAM PEMBELAJARAN SAINS

Azman bin Jusoh

Institut Pendidikan Guru, Kampus Pulau Pinang

ABSTRAK

Padanan instruksi ialah proses pembelajaran dimana kandungan pengetahuan dalam sesuatu disiplin akademik disesuaikan, dan dipadankan dengan pengalaman budaya dan pengalaman bahasa pelajar, bertujuan untuk menjadikan kandungan pengetahuan tersebut lebih mudah diterima, bermakna, dan relevan kepada pelajar berkenaan. Pengalaman budaya merupakan pengetahuan sedia ada pelajar yang diperoleh dari persekitaran pelajar berkenaan, manakala pengalaman bahasa pula ialah bahasa pertuturan utama yang digunakan oleh pelajar dalam persekitarannya. Kertas konsep ini bertujuan untuk menjelaskan konsep padanan instruksi dalam pembelajaran sains.

KATA KUNCI

Padanan instruksi, pembelajaran sains, pengalaman budaya, literasi bahasa

PENGENALAN

Pendidikan di Malaysia, seperti yang dinyatakan dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) merupakan satu usaha berterusan untuk memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu, dengan tujuan untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis, berdasarkan kepada kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Selaras dengan FPK, matlamat Falsafah Pendidikan Sains Negara (FPSN) adalah untuk menjadikan pendidikan Sains di Malaysia sebagai satu usaha yang dapat memupuk budaya sains dan teknologi, serta memberi tumpuan kepada perkembangan individu yang kompetitif, dinamik, tangkas, berdaya tahan, menguasai ilmu sains dan mempunyai ketrampilan teknologi. Dalam pendidikan Sains, penekanan terhadap aspek kefahaman teori, prinsip, konsep dan aplikasi teori dalam Sains bertujuan untuk melahirkan masyarakat Malaysia yang berbudaya sains dan teknologi, serta mampu memberi sumbangan kepada perkembangan bidang sains negara pada masa depan. Aplikasi ilmu pengetahuan yang disusuli dengan sikap dan nilai murni yang positif diharap dapat melahirkan pengurus alam yang mampu menyumbang kepada keharmonian hidup sendiri, keluarga, masyarakat dan negara. Bagi mencapai hasrat ini, proses pembelajaran Sains perlu pelbagai dan sumber-sumber persekitaran dan budaya yang terdapat dalam negara kita perlu diteroka agar pembelajaran Sains menjadi lebih bermakna kepada pelajar.

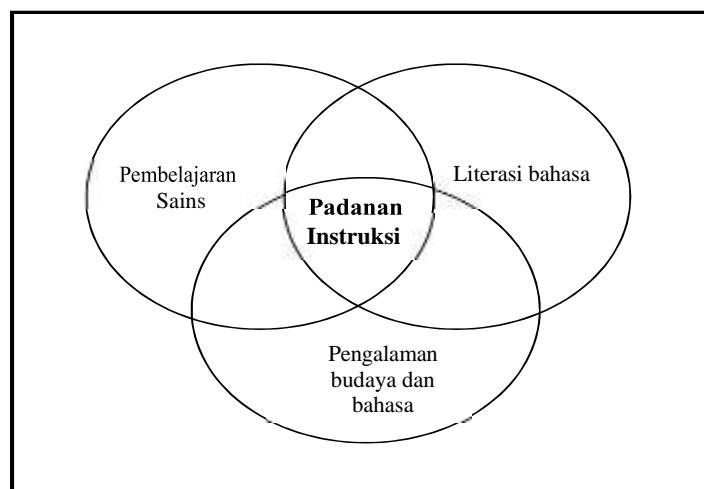
Padanan instruksi ialah proses pembelajaran dimana kandungan pengetahuan dalam sesuatu disiplin akademik disesuaikan, dan dipadankan dengan pengalaman budaya dan pengalaman bahasa pelajar, dengan tujuan untuk menjadikan kandungan pengetahuan tersebut lebih mudah diterima, bermakna, dan relevan kepada pelajar berkenaan (Lee & Fradd, 1998; Lee, et al., 2007; Johnson, 2005; Luykx, et al., 2004; Lee & Fradd, 2001, Ahmad Nurulazam et al., 2010; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020). Pengalaman budaya merupakan pengetahuan sedia ada pelajar yang diperoleh dari persekitaran pelajar berkenaan, manakala pengalaman bahasa pula ialah bahasa pertuturan utama yang digunakan oleh pelajar dalam persekitarannya (Lee, 2004; Lee & Fradd, 1998; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020). Kertas konsep ini bertujuan untuk menjelaskan konsep padanan instruksi yang boleh digunakan sebagai salah satu strategi pengajaran dalam pembelajaran sains.

KONSEP PADANAN INSTRUKSI

Konsep padanan instruksi berkembang di Amerika Syarikat, kesan daripada peningkatan populasi pelajar berlainan bangsa dan budaya di negara berkenaan (Luykx et al., 2004; Lee et al., 2005; Luykx & Lee, 2007). Di Amerika Syarikat, pelajar berlainan bangsa adalah pelajar daripada penduduk negara lain yang berhijrah ke negara berkenaan, dan dipertimbangkan sebagai pelajar “*non-mainstream America*”, yang mempunyai ciri-ciri latar belakang sosio budaya seperti pendapatan keluarga yang rendah, mempelajari bahasa Inggeris sebagai bahasa baru, dan mempunyai peluang pencapaian akademik yang kurang baik kerana kandungan pengetahuan dan proses pembelajaran disampaikan melalui bahasa Inggeris (August & Hakuta, 1997; Lee & Luykx, 2005). Peningkatan populasi pelajar “*non-mainstream America*” mewujudkan beberapa isu berkaitan perbezaan budaya dan bahasa pelajar dalam pendidikan sains Amerika Syarikat, seperti isu pencapaian pelajar berlainan budaya dan bahasa dalam sains, kaedah pengajaran yang berkesan kepada golongan pelajar berkenaan (Lee & Fradd, 1998), dan kesan perbezaan budaya dan bahasa terhadap pencapaian akademik (Lee et al., 2005). Tumpuan ke atas isu-isu yang dinyatakan di atas adalah penting di Amerika Syarikat kerana pendidikan sains di negara berkenaan memberi penekanan terhadap konsep “*science for all*” sebagai prinsip kesamarataan dan kecemerlangan sains (Lee et al., 2005). Konsep padanan instruksi diperkenalkan sebagai usaha untuk menangani isu-isu berkenaan, serta keperluan untuk menjadikan pendidikan sains di Amerika Syarikat menepati konsep “*science for all*”, lebih mudah diterima, relevan dan lebih bermakna kepada semua pelajar.

Padanan instruksi membolehkan guru sains mengenal pasti “pengetahuan dari rumah atau persekitaran” yang dibawa bersama-sama pelajar semasa mempelajari sains dalam kelas (Lee & Luykx, 2005). Kandungan pengetahuan sains yang disepadankan dengan pengalaman budaya dan bahasa menjadikan pelajar lebih aktif dalam proses pembelajaran, lebih mudah diterima, bermakna dan relevan kepada pelajar. Padanan instruksi juga menjadikan pelajar memahami konsep dan idea sains secara keseluruhan, di samping meningkatkan kemahiran inkuiri dan komunikasi pelajar. Persekitaran pembelajaran yang menggunakan padanan instruksi sepenuhnya dapat menghasilkan pelajar yang “*bicultural, bilingual dan biliterate*” bukan sahaja dari segi pengetahuan, nilai dan amalan dalam disiplin sains, bahkan juga dalam aspek budaya dan bahasa pelajar berkenaan (Lee & Luykx, 2005).

Konsep padanan instruksi dalam pembelajaran Sains boleh digambarkan seperti dalam Rajah 1 di bawah. Proses pembelajaran Sains berasaskan konsep padanan instruksi mempunyai tiga komponen yang saling berkait antara satu sama lain, iaitu pembelajaran Sains, literasi bahasa, serta pengalaman budaya dan bahasa. Pengajaran sains boleh berlaku dengan berkesan apabila guru dapat memadankan pembelajaran sains dengan aspek pengalaman budaya dan bahasa, literasi bahasa, dan juga dapat membuat kaitan antara setiap komponen berkenaan (Lee & Fradd, 2001; Lee & Luykx, 2005; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020).



Rajah 1: Padanan instruksi dalam pembelajaran Sains

Pembelajaran sains

Pembelajaran sains adalah proses pembinaan pengetahuan saintifik dan minda saintifik secara serentak (Lee & Fradd, 1998; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016). Pembinaan pengetahuan saintifik melibatkan *knowing science*, *doing science*, dan *talking science*, manakala pembinaan minda saintifik melibatkan proses penerapan nilai dan sikap saintifik di kalangan pelajar (Lee & Fradd, 1998; Luykx & Lee, 2007). Jadual 1 menunjukkan komponen pembelajaran sains dalam model padanan instruksi, dan aspek-aspek yang diberi penekanan di dalamnya.

Knowing science ialah proses memberi makna kepada pengetahuan saintifik, dan terma-terma yang diguna dalam sains. Menurut Lee dan Fradd (1998), proses memberi makna kepada pengetahuan saintifik melibatkan pengetahuan sedia ada dan pengalaman peribadi pelajar. Pembelajaran dan kefahaman akan berlaku, manakala pengetahuan baru akan dibina apabila pelajar berjaya mengintegrasikan pengetahuan baru yang diperolehi dengan pengalaman dan pengetahuan sedia ada pelajar berkenaan. Oleh kerana pengalaman dan pengetahuan sedia ada yang dibawa oleh setiap pelajar semasa proses pembelajaran mungkin berbeza, maka peranan guru adalah untuk mengenalpasti pengalaman dan pengetahuan sedia ada pelajar berkenaan. Cara ini membolehkan guru mengenalpasti pengalaman dan pengetahuan sedia ada yang relevan dengan kandungan pengetahuan yang ingin disampaikan, dan seterusnya dapat membantu pelajar mewujudkan perkaitan antara apa yang telah diketahui dengan konsep yang ingin dipelajari.

Selain pengetahuan saintifik, terma sains yang diguna juga penting dalam pembelajaran sains. Terma sains bukanlah hanya merujuk kepada penggunaan terma-terma ringkas dalam sains (Lee & Fradd, 1998), sebaliknya ia merupakan gambaran kepada perkaitan antara idea, dan makna yang terdapat dalam sains. Oleh sebab itu Lee dan Fradd (1998) menyatakan bahawa penggunaan terma sains yang betul dan sesuai boleh dijadikan sebagai petunjuk bagi menggambarkan kefahaman pelajar.

Jadual 1: Aspek Dan Penekanan Komponen Pembelajaran Sains Dalam Padanan Instruksi

<i>Komponen</i>	<i>Aspek</i>	<i>Penekanan</i>
Pengetahuan Saintifik	<i>Knowing Science</i> (kefahaman saintifik)	<ul style="list-style-type: none">▪ Penggunaan pengetahuan sedia ada▪ Menggunakan perbendaharaan kata sains yang berkaitan.▪ Memahami konsep sains dan hubungan antara konsep sains.
	<i>Doing Science</i> (inkuiri saintifik)	<ul style="list-style-type: none">▪ Penglibatan dalam proses inkuiri.▪ Penyelesaian masalah dalam situasi sebenar.
	<i>Talking Science</i> (perdebatan saintifik)	<ul style="list-style-type: none">▪ Penglibatan dalam perdebatan sosial dan akademik.▪ Penggunaan pelbagai format perwakilan dalam perdebatan.▪ Perkaitan antara perdebatan dengan sains.
Minda Saintifik	Nilai dan sikap saintifik	<ul style="list-style-type: none">▪ Penjanaan nilai dan sikap saintifik▪ Kesesuaian budaya sebagai perantara nilai dan sikap.
	Pandangan saintifik	<ul style="list-style-type: none">▪ Menenalpasti cara saintifik untuk mengetahui sesuatu.

Sumber: Lee & Fradd (1998)

Doing science adalah kemahiran inkuiri pelajar. Bagi membolehkan *knowing science* berlaku, pelajar harus terlibat dengan *doing science*, atau proses inkuiri. *Doing science* boleh berlaku melalui proses memanipulasi bahan, membuat pemerhatian, menyediakan penjelasan, mentafsir dan mengesahkan bukti, serta membina idea-idea yang dapat menjelaskan dunia persekitarannya (Lee & Fradd, 1998; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016). Dalam proses inkuiri, pelajar menyoal, merancang dan melaksanakan eksperimen, serta membuat kesimpulan daripada data yang diperolehi. *Talking science* adalah penglibatan pelajar dalam perdebatan saintifik. Dalam sains, maklumat yang diperolehi daripada *doing science* perlu disebarkan, dan hal ini memerlukan pelajar mahir dalam perdebatan saintifik, atau *talking science*. Dalam *talking science* pelajar mempelajari cara untuk membina teori, mengemukakan hujah berdasarkan bukti, dan berkomunikasi tentang idea-idea saintifik dengan menggunakan terma sains yang betul dan sesuai (Lee & Fradd, 1998, 2001; Luykx & Lee, 2007; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016). Oleh kerana dalam *talking science* pelajar berkomunikasi dan menggunakan bahasa untuk tujuan tersebut, maka *talking science* juga mempunyai kaitan dengan perkembangan literasi bahasa pelajar. Pelajar yang mempunyai pengalaman literasi yang terhad akan menghadapi masalah untuk melaksanakan *talking science* secara verbal, dan memerlukan format seperti penulisan, perwakilan grafik dan persembahan elektronik untuk tujuan tersebut (Lee & Fradd, 1998).

Padanan instruksi juga menekankan kepada aspek penerapan nilai dan sikap saintifik dalam pembelajaran sains (Lee & Fradd, 1998), misalnya sifat ingin tahu, minat, jujur, berfikir terbuka dan kritis, menaakul, berhujah berdasarkan logik, menyoal, mengkritik secara terbuka, dan sedia menunjukkan bukti berbanding dengan bergantung kepada autoriti. Menurut Lee dan Fradd (1998), nilai dan sikap saintifik seperti ingin tahu, minat dan jujur boleh ditemui dalam kebanyakan budaya, manakala berfikir terbuka dan kritis, menyoal, mengkritik secara terbuka dan kurang bergantung kepada autoriti banyak ditemui dalam *western science*. Pandangan saintifik dan pandangan alternatif pelajar dalam pembelajaran sains juga turut diberi penekanan dalam padanan instruksi (Lee & Fradd, 1998). Dalam hal ini menurut Lee dan Fradd (1998), oleh kerana pandangan saintifik individu terhadap sesuatu fenomena melibatkan interaksi kompleks antara kepercayaan peribadi dan kefahaman saintifik, serta berbeza mengikut latar belakang budaya, maka penjelasan pelajar terhadap sesuatu fenomena yang diperhatikan juga mungkin berbeza mengikut latar belakang budaya pelajar berkenaan. Sesetengah pelajar cenderung untuk menggunakan pelbagai instrumen dan kaedah saintifik bagi membuat penjelasan, manakala terdapat juga pelajar yang lebih cenderung untuk menggunakan pandangan alternatif yang melibatkan pengalaman peribadi dan peranan kuasa Tuhan semasa membuat penjelasan. Oleh sebab itu semasa menerapkan pandangan saintifik kepada pelajar, guru harus menghargai dan mengambil kira pandangan alternatif pelajar dalam proses pembelajaran (Lee & Fradd, 1998; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020).

Literasi bahasa

Literasi bahasa pelajar, sama ada literasi dalam bahasa perbualan harian ataupun literasi dalam bahasa Inggeris boleh mempengaruhi penglibatan pelajar dalam proses pembelajaran (Lee & Fradd, 1998; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020). Dalam pembelajaran sains, literasi bahasa bukan sahaja melibatkan keupayaan pelajar untuk bercakap, mendengar dan menulis, malah ianya juga melibatkan keupayaan memerhati, meramal, menganalisis, membuat rumusan, dan mempersembahkan maklumat yang diperolehi dalam pelbagai bentuk seperti lisan, penulisan, lakaran, jadual dan graf. Literasi bahasa dalam pembelajaran sains juga boleh berlaku melalui perbincangan sosial dan akademik, sama ada dalam persekitaran formal ataupun tidak formal (Johnson, 2005; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016). Dalam perbincangan sosial, penggunaan literasi bahasa dalam pengajaran sains lebih bersifat interpersonal, dan bentuk komunikasi yang wujud, misalnya dari segi nada suara yang diguna, ekspresi muka, pergerakan badan dan aspek-aspek lain dalam gaya interaksi yang ditunjukkan bergantung kepada budaya persekitaran (Johnson, 2005). Manakala literasi bahasa dalam perbincangan akademik pula bertujuan untuk pengajaran sains dan *talking science* (Johnson, 2005; Lee & Fradd, 1998 & 2001; Luykx & Lee, 2007; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020), dimana dalam konteks ini literasi bahasa diguna untuk menjelaskan cara membina teori, mengemukakan hujah berdasarkan bukti, dan berbincang tentang idea-idea saintifik dengan mengguna terma sains yang betul dan sesuai semasa *talking science* (Lee & Fradd, 1998 & 2001; Luykx & Lee, 2007; Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020).

Pengalaman budaya dan bahasa

Pengalaman budaya merupakan pengetahuan sedia ada pelajar yang diperoleh dari persekitaran pelajar berkenaan, manakala pengalaman bahasa pula ialah bahasa pertuturan utama yang digunakan oleh pelajar dalam persekitarannya (Lee, 2004; Lee & Fradd, 1998). Pembelajaran lebih mudah berlaku apabila pengalaman budaya, misalnya sumber, objek, analogi dan artifak yang terdapat dalam persekitaran pelajar, dan biasa ditemui pelajar diguna dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Luykx & Lee, 2007). Penggunaan pengalaman budaya membantu pelajar membuat perkaitan antara konsep sains yang dipelajari dengan objek budaya atau proses yang telah menjadi pengetahuan sedia ada pelajar berkenaan. Menurut Luykx dan Lee (2007), menggalakkan pelajar berkongsi pengalaman budaya merupakan cara berkesan yang dapat membantu pelajar membuat perkaitan antara konsep dipelajari dengan pengalaman budaya.

Dalam proses pembelajaran sains, terdapat pertembungan antara pengetahuan pelajar daripada pengalaman budaya, dengan pengetahuan sains yang diajar dalam bilik darjah (Lee & Fradd, 1998). Sains yang diajar dalam bilik darjah ialah *western science* (Lee & Fradd, 1998 & 2001) dimana pelajar mempelajari sains secara menyeluruh, menggunakan proses inkuiri untuk memahami sains, berbincang dan berhujah tentang sains, serta membentuk nilai dan sikap positif terhadap sains. Sedangkan selain bilik darjah, pengetahuan pelajar juga dibentuk oleh pengalaman budaya dari persekitaran pelajar berkenaan (Lee, 2004; Lee & Fradd, 1998).

Pengetahuan daripada pengalaman budaya pelajar boleh memberi kesan ke atas pembelajaran, dan dibawa bersama-sama dengan pelajar berkenaan semasa mereka mempelajari sains dalam bilik darjah (Luykx et al., 2004). Hal ini seterusnya boleh mempengaruhi pembelajaran sains dalam bilik darjah kerana penilaian pelajar terhadap pengetahuan dan format pengajaran sains yang diterima dari bilik darjah dipengaruhi oleh cara bagaimana pelajar mengetahui, menyiasat, berbincang dan memperolehi pengetahuan dalam persekitaran budaya pelajar berkenaan. Walau bagaimanapun, keadaan ini kurang disedari oleh guru semasa mengajar sains dalam bilik darjah, dan oleh sebab itu kesan pengalaman budaya ke atas cara bagaimana pelajar mengetahui, berfikir dan berkomunikasi tentang sains juga kurang diberi perhatian (Luykx et al., 2004). Pengalaman bahasa pula ialah bahasa pertuturan utama yang digunakan oleh pelajar dalam persekitarannya (Lee, 2004; Lee & Fradd, 1998). Dalam pembelajaran sains, pengalaman bahasa pelajar boleh diguna sebagai *linguistic scaffolding*. Fungsi pengalaman bahasa sebagai *linguistic scaffolding* berlaku apabila pelajar menggunakan bahasa perbualan harian untuk mengaitkan konsep yang dipelajari dengan pengetahuan sedia ada, dan juga menjalankan aktiviti-aktiviti dalam proses *talking science*. Oleh kerana pola komunikasi pelajar adalah berbeza mengikut bahasa dan budaya, maka pelajar dari latar belakang budaya dan bahasa berbeza mempunyai tafsiran berbeza terhadap komunikasi verbal dan ekspresi bahasa yang digunakan (Lee & Fradd, 1996 & 1998). Penggunaan pengalaman bahasa sebagai *linguistic scaffolding* dapat menjadikan pembelajaran sains lebih mudah berlaku dan lebih bermakna kepada pelajar terutamanya apabila pola komunikasi dan interaksi guru dapat diselaraskan dengan pengalaman bahasa atau pola komunikasi pelajar berkenaan (Lee et., al. 2016; Llosa et., al. 2016; Lee & Stephen, 2020).

CIRI-CIRI PADANAN INSTRUKSI

Terdapat empat ciri utama dalam konsep padanan instruksi. Pertama, peranan guru dalam proses pengajaran (Lee & Fradd, 2001). Dalam hal ini, padanan instruksi memberi penekanan terhadap pendekatan dan penilaian guru untuk memenuhi keperluan pelajar, dan menggunakan pengalaman budaya dan bahasa pelajar dalam pembelajaran sains (Lee & Fradd, 2001; Johnson, 2005). Guru perlu mengenal pasti siapakah pelajarnya, budaya mereka dan bahasa pertuturan yang diguna oleh pelajar berkenaan bagi memastikan pengajaran guru adalah relevan dengan pelajar. Aspek ini boleh dilakukan melalui perbincangan tidak formal dengan pelajar, atau mengadakan lawatan tidak rasmi ke rumah keluarga pelajar. Pengalaman budaya dan bahasa yang telah dikenalpasti boleh dimasukkan ke dalam rancangan pengajaran guru. Perkongsian bahasa dan pengalaman budaya antara guru dan pelajar adalah penting

kerana perkongsian ini dapat menggalakkan penglibatan aktif pelajar dalam proses pembelajaran.

Kedua, padanan instruksi ialah model pengajaran berbentuk *subject-specific pedagogies* yang berasaskan kepada pola budaya tertentu. Dalam pembelajaran sains, model ini menekankan kepada kesepadanan antara kandungan pengetahuan sains dan proses inkuiri, dengan pengalaman bahasa dan budaya pelajar (Lee & Fradd, 2001). Oleh sebab itu, guru perlu memberikan penekanan yang sama antara kandungan pengetahuan sains dan proses inkuiri dengan pengalaman budaya dan bahasa pelajar (Johnson, 2005). Guru perlu mengajar kandungan sains dalam konteks yang membolehkan pelajar membuat perkaitan antara kandungan sains dengan pengalaman budaya dan bahasanya bagi membolehkan kandungan pengetahuan sains tersebut lebih mudah diterima, lebih bermakna dan relevan dengan konteks pelajar tersebut. (Lee & Fradd, 1998 & 2004). Kandungan pengetahuan sains lebih mudah difahami sekiranya guru menggunakan contoh-contoh yang terdapat dalam persekitaran pelajar, dan menyampaikan pengetahuan tersebut mengikut bahasa yang digunakan oleh pelajar berkenaan.

Ketiga, dalam padanan instruksi, pembelajaran sains dan literasi bahasa pelajar berlaku secara serentak dan berkait rapat antara satu sama lain. Oleh kerana dalam pembelajaran sains bahasa diguna dalam *talking science* (Zurida & Hashimah, 2004), maka literasi bahasa pelajar diperlukan untuk tujuan *talking science* (Lee & Fradd, 1998 & 2004; Luykx & Lee, 2007). Dalam pembelajaran sains, perkembangan literasi bahasa berlaku melalui penggunaan pelbagai format bahasa seperti lisan, penulisan, lakaran, jadual dan graf semasa pelajar mempersembahkan idea dalam sains. Pembelajaran sains dan literasi bahasa secara serentak dapat membantu pelajar meningkatkan kemahiran menulis tentang sains, menggalakkan lebih banyak perbincangan dan membolehkan lebih banyak perkongsian pengalaman budaya berlaku antara pelajar (Johnson, 2005). Saling hubungan antara pembelajaran sains dan literasi bahasa membolehkan pembelajaran literasi bahasa dilakukan dalam konteks sains, manakala guru sains pula boleh berfungsi sebagai guru bagi pembelajaran literasi bahasa (Johnson, 2005).

Keempat, konsep padanan instruksi adalah berteraskan kepada pendekatan konstruktivis, dimana pembelajaran dianggap sebagai satu proses aktif, dan pelajar membina pengetahuan baru melalui integrasi pengalaman dengan persekitarannya. Dalam padanan instruksi, pengalaman budaya dan bahasa pelajar bukan sahaja dianggap sangat bernilai, malah boleh dijadikan sumber bagi membina pengetahuan dan meningkatkan kemahiran inkuiri (Fradd et al., 2002; Lee et al., 2006), serta pencapaian pelajar dalam sains dan literasi bahasa (Fradd et al., 2002; Lee, 2002; Lee et al., 2006). Oleh itu, peranan guru adalah untuk memastikan pelajar menggunakan pengalaman budaya dan bahasa yang relevan, berinteraksi dengan persekitaran, dan mengaitkan kandungan pengetahuan tersebut dengan pengalaman budaya dari persekitaran masing-masing. Dalam padanan instruksi, peranan guru bukanlah sebagai penyedia maklumat, sebaliknya sebagai fasilitator yang membantu pelajar membina pengetahuan.

KESIMPULAN

Padanan instruksi berlaku apabila guru menyesuaikan pengalaman budaya dan bahasa pelajar dengan pembelajaran sains. Kandungan pengetahuan sains yang diintegrasikan dengan pengalaman budaya dan bahasa dapat menjadikan kandungan pengetahuan berkenaan lebih mudah diterima, lebih bermakna dan relevan dengan konteks pelajar. Aplikasi padanan instruksi dalam pengajaran sains dipercayai dapat membantu pelajar dalam mempelajari konsep dan terma sains, meningkatkan penglibatan pelajar dalam aktiviti sains, membina kemahiran berfikir berkaitan dengan sains, dan menggalakkan pelajar untuk bercakap tentang sains. Secara umum, padanan instruksi boleh dilaksanakan dalam pengajaran sains dengan dua cara a) guru menggunakan bahasa perbualan harian pelajar untuk meningkatkan kefahaman pelajar terhadap pengajaran, dan menggalakkan pelajar menggunakan bahasa perbualan mereka untuk berkomunikasi dengan berkesan, dan b) untuk memantapkan padanan instruksi, guru digalakkan untuk menerapkan pengalaman budaya, artifak budaya, contoh-contoh berkaitan dengan budaya, analogi daripada kehidupan pelajar, dan menggunakan pelbagai perspektif budaya pelajar dalam pengajarannya.

Sebagai kesimpulan, memandangkan negara kita mempunyai kepelbagaian bahasa dan budaya dengan masyarakat berbilang bangsa, maka penggunaan konsep padanan instruksi dalam pembelajaran Sains boleh dilihat sebagai satu potensi strategi yang membolehkan kandungan Sains diajar dalam konstek pengalaman budaya dan bahasa yang lebih dekat dengan kehidupan seharian pelajar. Dengan cara sedemikian, pembelajaran Sains dipercayai akan lebih mudah difahami oleh pelajar, dan menjadikan proses pembelajaran Sains berkenaan sebagai suatu pengalaman pembelajaran yang akan menyeronokkan pelajar.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad Nurulazam Md. Zain, Rohandi & Azman Jusoh (2010). Instructional congruence and changing students' attitudes and interest toward science in "Low Performing" secondary schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2010), 1260-1265.
- August, D., & Hakuta, K. (1997). *Improving schooling for language-minority children: A research agenda*. Washington, DC: National Academy Press.
- Johnson, C.C. (2005). Making instruction relevant to language minority students at the middle level. *Middle School Journal*, 37(2), 10-14.
- Lee, O. (2004). Teacher change in belief and practices in science and literacy instruction with English Language Learners. *Journal of Research in Science Teaching*, 41(1), 65-93.
- Lee, O., & Fradd, S. H. (1996). Interactional patterns of linguistically diverse students and teachers: Insights for promoting science learning. *Linguistics and Education: An International Research Journal*, 8, 269-297.
- Lee, O., & Fradd, S.H. (1998). Science for all, including students from non-English language backgrounds. *Educational Researcher*, 27(3), 12-21.
- Lee, O., & Fradd, S.H. (2001). Instructional congruence to promote science learning and literacy development for linguistically diverse students. In D.R Lavoie & W.M. Roth (eds.), *Models of Science Teacher Preparation*, ms. 109-126: Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Lee, O. & Stephen, A. (2020). English Learners in STEM Subjects: Contemporary Views on STEM Subjects and Language with English Learners. *Educational Researcher*, 1-7, DOI: 10.3102/0013189X20923708
- Lee, O., Deaktor, R.A., Hart, J.E., Cuevas, P., & Enders, C. (2005). An instructional intervention's impact on the science and literacy achievement of culturally and linguistically diverse elementary students. *Journal of Research in Science Teaching*, 42(8), 857-887.
- Lee, O., & Luykx, A. (2005). Dilemmas in scaling up innovations in elementary science instruction with nonmainstream students. *American Educational Research Journal*, 42(3), 411-438.
- Lee, O., Llosa, L., Jiang, F., Haas, A., O'Connor, C., & Van Booven, C. (2016). Elementary Teachers' Science Knowledge and Instructional Practices: Impact of an Intervention Focused on English Language Learners. *Journal of Research in Science Teaching*, 53(4), 579-597.
- Llosa, L., Lee, O., Jiang, F., Haas, A., O'Connor, C., Van Booven, C. & Kieffer, M. J (2016). Impact of a Large-Scale Science Intervention Focused on English Language Learners. *American Educational Research Journal*, 53(2), 395-424.
- Luykx, A., & Lee, O., (2007). Measuring instructional congruence in elementary science classrooms: Pedagogical and methodological component of a theoretical framework. *Journal of Research in Science Teaching*, 44(3), 424- 447.
- Luykx, A., Cuevas, P., Lambert, J., & Lee, O., (2004). "Unpacking teachers' "resistance" to integrating students' language and culture into elementary science instruction". Dalam Rodriguez, Alberto J. (Editor). *Preparing mathematics and science teachers for diverse classrooms: Promising strategies for transformative pedagogy*. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zurida Ismail & Hashimah Mohd Yunus (2004). The teaching of science in English: What and how? *Diges Pendidik USM*, 4(1), 13-22.

APC69
“KEBITARAAN CIDS”
**MENINGKATKAN PENGGUNAAN CIDS DALAM KALANGAN GURU-
GURU**

Rames Ganesan
Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Ladang Nova Scotia 1

ABSTRAK

“Kebitaraan CIDS” (Collaborative Instructional Design System) merupakan satu program inovasi bagi guru-guru mencipta dan menghasilkan Rancangan Pengajaran Harian (RPH) berdasarkan ciri-ciri Pembelajaran Abad ke 21 (PAK 21). Lazimnya guru-guru menggunakan buku ringkasan mengajar untuk menyediakan RPH. Cara tersebut ternyata amalan lama yang mengambil masa. Memandangkan dunia kini berkembang pesat dalam era teknologi dan komunikasi yang menggalakkan amalan ‘paperless’, penggunaan buku ringkasan mengajar harus diubah kepada alternatif baharu yang lebih terkini. Guru perlu fokus kepada aktiviti, kaedah pengajaran serta objektif Pengajaran dan Pembelajaran (PdP). Oleh itu, amalan sistem CIDS membolehkan guru-guru menyediakan RPH dengan lebih cepat, sistematik dan profesional. Dengan ini, guru-guru dapat memberi tumpuan mereka untuk menyediakan aktiviti PdP yang menarik minat murid-murid dalam bilik darjah. Objektif pembelajaran yang efektif dapat dicapai oleh semua murid serta menjurus kepada pencapaian kemenjadian murid. Di samping itu, sistem CIDS juga membolehkan guru-guru menyediakan laporan digital untuk aktiviti ‘Lesson Study’ serta berkomunikasi dan berkongsi maklumat secara maya dalam Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC). Program serta aktiviti mingguan dan tahunan untuk bidang KoKurikulum juga boleh dibuat melalui sistem CIDS ini. Guru Besar sebagai pentadbir dapat memantau dan menilai RPH semua guru pada bila-bila masa secara atas talian. Sistem CIDS ini juga membolehkan Guru Besar membuat pencerapan serta penilaian PdP guru berdasarkan kriteria dalam SKPMg2 (Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2).

KATA KUNCI

CIDS, profesional, efisien, PdP, maya, SKPMg2

1. PENGENALAN

Sekolah SJK(T) Ladang Nova Scotia 1 merupakan sebuah sekolah rendah yang terletak di dalam Ladang Seri Intan. Ianya terletak kira-kira 10 km dari bandar Teluk Intan. Ianya telah ditubuhkan pada tahun 1930. Sekolah ini merupakan sebuah sekolah kurang murid (SKM) dengan enrolmen seramai 43 orang murid sehingga Mei 2021. Jumlah gurunya adalah seramai 10 orang dan 2 orang Anggota Kumpulan Pelaksana (AKP). Penulis telah ditempatkan di sekolah ini sebagai Guru Besar pada 8hb Oktober 2019 iaitu setahun selepas menamatkan kursus NPQEL di IAB, Genting Highlands, Pahang. Dengan pengetahuan dan input yang diterima dari kursus NPQEL, penulis telah bersedia untuk menjawat jawatan Ketua Jabatan dan mengambil peluang untuk mengaplikasikan pengetahuan profesional dan kepimpinan. Penulis telah membuat analisis SWAT, Analisis Persekitaran (TOWS Metrix) dan pemerhatian terhadap guru-guru dan murid-murid sekolah ini dengan bantuan SIP+. Sekolah ini mempunyai guru-guru yang pakar dalam bidang ICT yang dapat membantu penulis untuk merealisasikan amalan programnya. Maklumat dan data yang diperolehi dijadikan sebagai panduan untuk menentukan tindakan seterusnya.

2. INOVASI / AMALAN YANG DILAKSANAKAN

Guru-guru sekolah ini menggunakan buku ringkasan mengajar untuk menyediakan Rancangan Pengajaran Harian (RPH) dan Rancangan Pengajaran Tahunan (RPT). Pada hujung tahun lepas, sebagai persediaan sesi persekolahan baru 2021 guru-guru bertungkus lumus untuk menyiapkan RPT bagi setiap mata pelajaran yang mereka akan ajar. Mereka merujuk kepada Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran (DSKP) untuk merancang dan menulis RPT dalam buku ringkasan mengajar. Keadaan ini mengambil masa yang lama bagi guru-guru menyiapkan RPT bagi semua mata pelajaran. Oleh yang demikian, penulis telah mengambil ikhtibar untuk melaksanakan inovasi dalam kalangan guru-guru untuk menyediakan RPT dan RPH dengan menggunakan system CIDS. Inovasi yang dilaksanakan oleh penulis diharap dapat mengubah kaedah lama penyediaan RPT dan RPH melalui adaptasi kaedah terbaharu dan terkini yang lebih profesional.

Penulis telah mengadakan beberapa sesi dialog dengan Jurulatih Utama (JU) dalam bidang CIDS dari daerah Hilir Perak untuk mendapatkan maklumat dan kebenaran bagi melaksanakan inovasi sistem CIDS di sekolah ini. Penulis juga telah membuat beberapa perjumpaan secara atas talian (Google Meet) dengan empat orang Guru Besar dari daerah Manjung, Kinta Utara, Bagan Datuk serta Hilir Perak yang berpengalaman dalam bidang CIDS. Mereka memberikan panduan dan maklumat untuk melaksanakan sistem CIDS di sekolah ini.

Perjumpaan PLC juga diadakan dengan semua guru di sekolah ini untuk menjelaskan hasrat penulis melaksanakan inovasinya. Guru-guru diminta beri pandangan dan respon tentang kaedah penyediaan dan tempoh masa yang diambil untuk menyediakan RPT dan RPH. Penulis memberi penjelasan terperinci tentang keinginannya bagi melaksanakan inovasi dalam kalangan guru-guru untuk menyediakan RPT dan RPH dengan lebih sistematik dan cepat. Pada peringkat awalnya penulis mendapat tentangan dan respon negatif dari segelintir guru untuk melaksanakan inovasinya. Namun, selepas diperjelas secara terperinci tentang manfaat sistem CIDS ini, semua guru memberi kerjasama dan bersependapat untuk meneruskan inovasi yang diperkenalkan.

Sesi 'Hands On' dijalankan bersama semua guru untuk mengoperasikan sistem CIDS. Segala kandungan dan intipati dalam sistem ini diterangkan secara terperinci. Sebagai permulaan, penulis telah memperjelas cara log masuk dan mendaftar diri dalam sistem. Pihak PPD Hilir Perak telah membekalkan Nombor Pengenalan Diri (ID) dan kata laluan untuk semua guru dan pentadbir. Selepas itu, penulis telah menjelaskan cara untu muat naik RPT dan RPH bagi setiap mata pelajaran yang diajar oleh guru-guru. Semua mata pelajaran dari Tahun Satu hingga Tahun Enam diagihkan kepada guru-guru secara sama rata agar dapat disiapkannya dengan segera. Di samping itu, dengan kolaborasi dari guru-guru daerah Kinta Utara, Bagan Datuk, Manjung dan Hilir Perak perancangan RPT dilengkapi dalam tempoh tiga minggu untuk semua mata pelajaran. Seterusnya tindakan diambil untuk membuat rancangan mingguan. Pada masa yang sama, guru-guru kanan diberi pendedahan tambahan berkaitan cara untuk membuat pemantauan RPH guru. Guru-guru kanan diberi 'ID' pentadbir bagi membuat penilaian pemantauan atau pencerapan melalui sistem CIDS. Mereka boleh menilai dan mencerap PdP guru secara atas talian berpandukan elemen SKPMg2.

Satu lagi aspek tambahan yang ada dalam sistem CIDS ini adalah kemudahan merangka program bagi bidang Ko Kurikulum. Penulis telah memberi penerangan dan menjelaskan kepada semua guru cara penggunaannya. Aktiviti atau program tahunan serta aktiviti mingguan juga boleh dibuat melalui sistem CIDS. Kemudahan tersebut menarik minat semua guru disebabkan mereka tidak perlu menulis laporan KoKurikulum dengan kaedah lama iaitu mencatat dalam buku.

Dengan kerjasama dan komitmen tinggi yang diberikan oleh semua guru, sistem CIDS ini mula digunakan di sekolah ini sejak awal tahun 2020. Rungutan dan kemusykilan yang timbul dalam kalangan guru dapat diselesaikan. Pada awal pelaksanaan CIDS untuk menghasilkan RPH mengambil masa yang lama bagi semua mata pelajaran tetapi dengan bantuan dan bimbingan yang diberi oleh penulis, mereka dapat siapkan RPH untuk setiap mata pelajaran dalam tempoh kurang dari 10 minit. Guru-guru juga tolong-menolong antara satu sama lain untuk menyediakan RPH dengan betul dan sistematik.

3. IMPAK AMALAN

Amalan inovasi sistem CIDS membolehkan guru-guru dapat menyediakan RPT dan RPH secara profesional dan

sistematik. Perancangan tersebut dapat dibuat berdasarkan ciri-ciri PAK 21 serta amalan pedagogi berperingkat global. Perancangan RPT, RPH serta KoKurikulum ini boleh dipantau dan dinilai oleh semua pihak atasan termasuk pihak PPD serta JPN pada bila-bila masa disebabkan sistem ini dibuat secara dalam talian (online). Tambahan lagi, sistem ini boleh diakses dengan peranti seperti komputer, komputer riba mahupun telefon pintar.

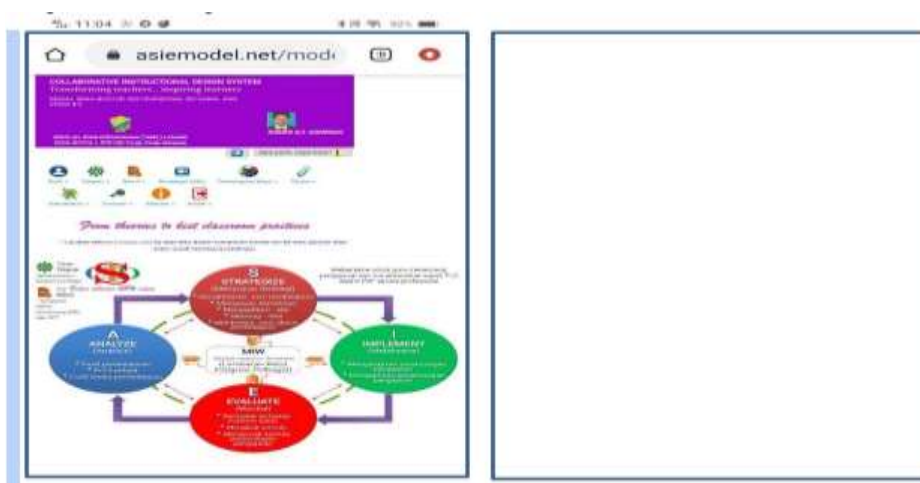
Para guru boleh menyediakan dan mengubahsuai perancangan harian mereka untuk sasaran ikut kumpulan serta mengikut acuan murid-murid. Dengan menjimatkan masa ketika menyediakan RPH, guru-guru dapat memberi fokus mereka terhadap penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM) dan aktiviti menarik untuk murid-murid. Di samping itu, PdP dalam kelas dapat dilaksanakan dengan berkesan dan mencapai objektif yang menjurus kepada kemenjadian murid. Guru-guru dapat berkomunikasi, berkolaborasi dan berkongsi maklumat sesama mereka secara maya dalam PLC melalui sistem CIDS. Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) adalah "hub" untuk hubungan profesional antara pelbagai bidang termasuk guru dan pelajar secara bersama terlibat dalam perkongsian maklumat melalui forum maya, sembang video dan sidang video untuk membina generasi masa hadapan yang berkualiti tinggi bagi memenuhi keperluan era Revolusi Industri 4.0 (IR4.0). Revolusi Industri 4.0 merupakan cabaran yang perlu dihadapi masyarakat Malaysia kini. Perkembangan teknologi yang semakin canggih dan pesat di era revolusi ini turut mendorong kepada berlakunya transformasi dalam dunia pendidikan terutamanya dari sekolah rendah lagi.

Faktor yang sangat menarik dari sistem ini adalah ianya boleh diguna pada bila-bila masa dan di mana-mana serta tidak dihadkan dalam kawasan sekolah. Justeru itu, amalan sistem CIDS ini membolehkan warga pendidik membuat perancangan PdP dan perancangan KoKurikulum. Sistem ini juga memudahkan Ketua Jabatan untuk mencerap dan menilai PdP guru-guru melalui kemudahan borang SKPMg2 yang sedia ada.







4. CADANGAN PENAMBAHBAIKAN DI MASA HADAPAN

Pada pandangan saya, sistem CIDS ini sangat berfaedah dan bermanfaat kepada semua guru disebabkan ianya mudah dipraktikkan. Oleh itu, warga guru harus mengubah persepsi mereka untuk menggunakan sistem CIDS secara menyeluruh. Pada masa akan datang, sistem ini pasti akan dikemaskini dan dinaik taraf lagi dengan kemudahan-kemudahan tambahan. Kemungkinan aplikasi yang sering digunakan oleh guru-guru seperti APDM, SAPS, SSDM, PAJSK, SPLKPM serta e-operasi boleh diguna pakai melalui sistem CIDS. Oleh itu, para pendidik harus melonjakkan pendirian masing-masing untuk menggunakan sistem CIDS sebagai amalan harian mereka.

Paparan Muka depan sistem CIDS




Pengesahan RPH oleh Tuan Pengarah serta Guru Besar


Pengesahan Persekitar				
Isi	Jawatan	Cadangan	Tarikh	Pengesahan
 VIGNESWARAN AL MUBANDIY	Pendatang Kanan SEKOLAH JENIS KERANGSAAN (TAMIL) LADANG NOVA SCOTIA 1	Cadangan emak RPH ini Tersedia dan teruskan menentang Bumihari	24-01-2021 6:58 PM	Dokumen 
 DR. MOHD SUHAIMI BIN MOHAMED ALI P.C.M	Pengarah JABATAN PENDIDIKAN PERAK	Cadangan kesekeluhan: Tersedia dan teruskan menentang	25-03-2021 07:31 AM	Dokumen 
 RAMIS AL GANSARI	Guru Besar SEKOLAH JENIS KERANGSAAN (TAMIL) LADANG NOVA SCOTIA 1	Cadangan emak RPH ini RPH atau pengajaran kosong jika tidak perlu <input type="text" value="(Sila perincikan yang lengkap)"/>	26-03-2021 1:00 PM Beliau telah menandatangani saham dan masa secara automatik akan diterbitkan	Mengesahkan 


[Cetak/Simpan PDF](#) | [Buka Rekod](#) | [Rekod Penyataan](#) | [Peningsanan Rekod](#) | [Can Rekod](#) | [Lesson Study](#) | [SKPMg2](#) | [Kembali ke Mood](#)

Model Reka Bentuk Instruksional Integral ASIE
Versi 8.0

RAMIS AL GANSARI

 NAMA CHE KU AMINADIAH BT CHE WAN ROZELAH
AKAS KLLAS: TAHUN 3
RIJUK BAHASA MELAYU (SJK)
TAHUN: 2021


SEKOLAH JENIS KERANGSAAN (TAMIL) LADANG NOVA SCOTIA 1
RANCANGAN PENGAJARAN TAHUNAN (RPT) (Ringkas)

Apakah saya buat? 

PROFIL PEMBELAJARAN

Nama Rekod	Tarikh & Minggu	Tajuk Pembelajaran	Standard Kandungan	Standard Pembelajaran	Standard Prestasi	Objekti Pembelajaran	Kriteria Kejayaan	Catatan
BA0M1	Minggu 3 Tarikh: 22-01-2021 Hingga: 22-01-2021	1.0 KEMAHIRAN MENDENGAR DAN BERTUTUR	1.1 Mendengar dan memberikan respons.	1.1.1	TAHAP PENGUASAAN 1 Memberikan respons dengan betul terhadap ayat tunggal, ayat majmuk, ayat perintah, dan ayat tanya; menyampaikan cerita	Pada akhir pdpr, murid dapat: 1. Mendengar dan mengucap sebutan ayat tunggal 2. Menyebut ayat tunggal dengan betul	Murid dapat mendengar, mengucap sebutan dan menyebut ayat dengan betul sekurang-kurangnya tiga kali dalam lima ayat tunggal.	Papar RPT (Penuh)

[Cetak RPT \(Ringkas\) / Simpan PDF](#) | [Can RPT](#) | [Kembali ke Model](#)

7am mndm w vca mndm pndm

* Lakukan tetikus (mouse over) ke atas teks dalam komponen model dan ke atas garisan arah aliran untuk membaca preskripsi.

Paparan CIDS sekolah SJKT LADANG NOVA SCOTIA 1 Paparan Rancangan Pengajaran Tahunan

5. RUJUKAN

- Ahmad Rafee Che Kassim dan Mazlan Samsudi (2007). *E-Pembelajaran IAB: Inovasi Dalam Pembangunan Kepimpinan Pendidikan*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke14. Institut Aminudin Baki. Genting Highlands.
- Institut Aminudin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. (2007). *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*. Bandar Enstek, Negeri Sembilan.
- Institut Aminudin Baki. (2016). *Modul 3 Mengurus Perubahan Dan Inovasi*. Institut Aminudin Baki, Genting Highlands.
- Jerini Amin. (2016). *Menulis Abstrak*. Dewan Bahasa. Dewan Bahasa Dan Pustaka. Percetakan Hj Jantan Sdn Bhd. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). (2018). *Melangkah Ke Hadapan, Fokus dan Gerak Kerja Profesional KPPM 2018*. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). (2019). *Naratif Baharu Amalan Pendidikan Fokus dan Gerak Kerja Profesional KPPM 2019*. Kuala Lumpur.

APC70
**KOMPETENSI KEPIMPINAN GURU DAN PENGETAHUAN
TEKNOLOGI MAKLUMAT DALAM KALANGAN GURU
SEKOLAH-SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH SABAK BERNAM,
SELANGOR**

Bhavani Ramasamy
Kementerian Pendidikan Malaysia

Fanny Kho Chee Yuet
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia

ABSTRAK

Pada akhir tahun 2019, wabak penyakit koronavirus mula menyebar di pelbagai negara termasuk Malaysia. Dalam pengawalan penularan virus ini, kerajaan Malaysia telah menguatkuasa Perintah Pergerakan Kawalan (PKP) serta Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) juga telah mengeluarkan perintah untuk menutup semua sekolah awam dan institusi pendidikan tinggi. Maka, pengajaran guru telah beralih dari pendekatan konvensional kepada penerimaanteknologi dalam proses Pengajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) dalam talian. Pembelajaran dalam talian bukanlah sesuatu yang baru kepada guru-guru sebelum pandemik Covid-19 ini berlaku, namun kaedah pembelajaran ini hanya sebagai sokongan kepada pembelajaran konvensional yang dijalankan di bilik darjah. Oleh hal yang demikian, semua guru perlu melaksanakan sepenuhnya pembelajaran dalam talian bagi menggantikan pembelajaran secara bersemuka. Tujuan kajian ini adalah untuk meneroka kompetensi kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat guru terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di Sekolah Kebangsaan di Daerah Sabak Bernam. Seramai 306 orang guru di Daerah Sabak Bernam, Selangor akan dipilih secara rawak sebagai responden dalam kajian ini. Data kuantitatif akan dikumpul melalui borang soal selidik dan hasil kajian dianalisis menggunakan statistik deskriptif yang melibatkan nilai min dan sisihan piawai. Dapatan kajian ini diharapkan dapat dijadikan panduan kepada pihak pentadbir, guru dan juga Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk merancang sesi pembelajaran dalam talian dengan lebih terperinci.

KATA KUNCI

Kompetensi Kepimpinan Guru, Pengetahuan Teknologi Maklumat, Persediaan Guru, Pelaksanaan Pengajaran Dalam Talian

1. PENGENALAN

Kajian ini akan mengkaji kompetensi kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat guru terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di Sekolah Kebangsaan di Daerah Sabak Bernam. Bab 1 ini menerangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilaksanakan dengan lebih terperinci. Bab ini akan membincangkan latar belakang kajian diikuti dengan pernyataan masalah kajian. Perbincangan ini akan diikuti dengan objektif, persoalan dan hipotesis kajian. Seterusnya bab ini membincangkan kerangka teoretikal dan kerangka konseptual bagi kajian yang akan dilaksanakan. Pembolehubah kajian, batasan kajian diikuti dengan kepentingan kajian dan penerangan tentang definisi operasi yang akan digunakan dalam kajian ini juga akan dibincangkan dalam Bab 1 ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

Menurut Manual Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (2020) yang dibangunkan oleh KPM, “Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR) ialah pengajaran dan pembelajaran (PdP) yang dilaksanakan di rumah atau pusat komuniti atau di mana-mana lokasi yang bersesuaian dalam talian dan/ atau luar talian dan/atau off-site dengan berstruktur dan terancang.” Malah dengan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang dilaksanakan oleh kerajaan Malaysia bagi membendung penularan wabak COVID-19, kaedah pembelajaran atas talian merupakan suatu keperluan bagi memastikan proses pengajaran dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan sesi pembelajaran tidak ditangguhkan. Walaubagaimanapun, terdapat pelbagai cabaran dihadapi oleh setiap pendidik dalam persediaan pelaksanaan pengajaran dalam talian. Sebagai warga KPM, kita haruslah mengadaptasikan diri untuk menghadapi perubahan dalam sistem Pendidikan dengan cekap. Pemimpin perlu mempersiapkan diri dalam segala aspek apabila berhadapan dengan dunia yang berubah-ubah agar dapat mengadaptasi apa jua keadaan (Drucker, 2017). Justeru, guru perlu meningkatkan kompetensi kepimpinan mereka supaya dapat memimpin perubahan kepada diri sendiri, pelajar, rakan sekerja dan rakan-rakan lain dalam komuniti sekolah. Tahap kompetensi kepimpinan guru juga amat penting dalam persediaan guru dalam pengajaran talian. Selain daripada itu, Menteri Pendidikan Malaysia Dr Radzi Jidin (2021) dalam temubualnya bersama rancangan Bual Bicara Khas Hari Guru bersama Menteri Kanan Pendidikan menyatakan guru perlu mendapat peluang belajar dan mengambil inisiatif dalam menambah baik pengetahuan dan kemahiran digital untuk menyampaikan ilmu yang dimiliki. Hal ini kerana tahap pengetahuan Teknologi Maklumat dapat memberi peluang kepada para guru untuk menjalankan pengajaran secara dinamik, merangsangkan minda murid serta meningkatkan komunikasi dua hala antara satu sama lain yang amat penting dalam proses pengajaran dalam PdPR. Guru perlu mempunyai pengetahuan Teknologi Maklumat dan kesediaan untuk melaksanakan pendekatan terbeza terutamanya dalam PdPR. Kesediaan guru yang bersemangat menggunakan teknologi dapat mendorong pelajar meluangkan masa dalam talian dan meningkatkan pencapaian pelajar. Disebabkan itu, keperluan perkembangan profesional guru dalam menguasai pengetahuan teknologi maklumat harus dipertingkat dari semasa ke semasa dalam menghadapi persediaan pengajaran dalam talian.

1.2 Pernyataan Masalah

Terdapat pelbagai isu berkaitan tahap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian berlaku dalam sistem. Antaranya ialah tidak dapat melaksanakan pdpc talian yang merangkumi komunikasi dua hala. Menurut Arifah Prima & Iis Prasetyo (2020), kesukaran untuk mewujudkan komunikasi dua hala antara pelajar dengan guru telah menjadikan kaedah pembelajaran dalam talian ini sukar atau tidak dapat dilaksanakan. Selain itu, para guru juga tidak dapat merancang persediaan untuk mendapatkan kerjasama ibubapa dan kehadiran murid yang penuh dalam kelas online yang dilaksanakan tanpa alasan. Kesukaran mendapat kerjasama daripada ibu bapa juga menyebabkan para pelajar tidak menghadirkan diri dalam sesi pembelajaran dalam talian (Irfan Fauzi & Iman Hermawan Sastra Khusuma (2020). Kegagalan persediaan seorang guru dalam pelaksanaan pengajaran talian akan menyebabkan objektif pembelajaran tidak dicapai oleh murid-murid. Apabila dalam kajian Yoegeswary et al. (2021) yang menyatakan bahawa para guru terpaksa menerima hakikat bahawa perancangan yang tidak sistematik untuk melaksanakan PdPc dalam talian semasa era pandemik boleh menyebabkan pelajar ketinggalan dalam pelajaran. Selain itu, persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian menjadi cabaran kepada guru -guru disebabkan kurang kemahiran dalam penggunaan teknologi. Kajian Amala et al. 2020 menyatakan bahawa ramai guru yang kurang kompeten menghadapi cabaran untuk menggabungkan teknologi dalam pengajaran kelas mereka dengan berkesan. Ramai guru masih menggunakan kaedah konvensional seperti ceramah, penerangan, latih tubi dan sebagainya dalam pengajaran dan mengabaikan media Internet. Walaupun, Google Classroom memiliki ciri-ciri yang cukup lengkap, malangnya sehingga kini masih ramai guru di sekolah yang tidak mengenali sepenuhnya tentang penggunaannya (Fauzan et al. 2019). Satu lagi kajian tentang aktiviti penggunaan internet di Malaysia dilaksanakan oleh Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia (2020) dapat menunjukkan bahawa penggunaan internet bagi Pendidikan hanya 63.5% bermaksud paras sederhana. Terdapat juga kalangan guru yang tidak menghadapi masalah menggunakan teknologi maklumat dan komunikasi dalam pengajaran malah guru-guru dalam pengurusan sahaja menghadapi masalah tersebut. Situasi ini berlaku disebabkan tahap kompetensi

kepimpinan guru yang kurang memuaskan. Guru yang menganggap diri mereka sebagai pemimpin memberi fokus kepada pembangunan diri dan profesionalisme mereka (Azhar, Ramli, Zaidatol & Soaib (2016). Malah, kebanyakan guru tidak mengambil diri mereka sebagai pemimpin disebabkan kebiasaannya mereka menyampaikan takrifan pemimpin adalah orang yang memegang jawatan dalam pentadbiran. Sebenarnya, seorang guru tidak sepatut memiliki pandangan seperti ini kerana pemimpin tidak formal tidak perlu memegang jawatan tertentu untuk diiktiraf sebagai pemimpin kerana guru adalah pemimpin kepada diri mereka sendiri, sekumpulan kecil guru yang lain dan juga kepada murid. Walaupun pelbagai kajian lepas telah dijalankan untuk mengkaji penerimaan guru terhadap PdPc dalam talian, namun masih kurang kajian dijalankan bagi kemahiran teknologi dan kesediaan guru melaksanakan PdPc dalam talian semasa era pandemik. Oleh hal demikian, kajian ini akan memberikan satu gambaran keseluruhan tahap kompetensi kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat yang dimiliki oleh guru dan sejauh manakah kesediaan guru dalam melaksanakan pengajaran dalam talian.

1.3 Objektif Kajian

1. Mengetahui pasti tahap kompetensi kepimpinan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
2. Mengetahui pasti tahap pengetahuan teknologi maklumat dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
3. Mengetahui pasti tahap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
4. Mengetahui pasti pengaruh kompetensi kepimpinan guru terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
5. Mengetahui pasti pengaruh pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
6. Mengetahui pasti pengaruh kompetensi kepimpinan guru terhadap pengetahuan teknologi maklumat dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam

1.4 Persoalan Kajian

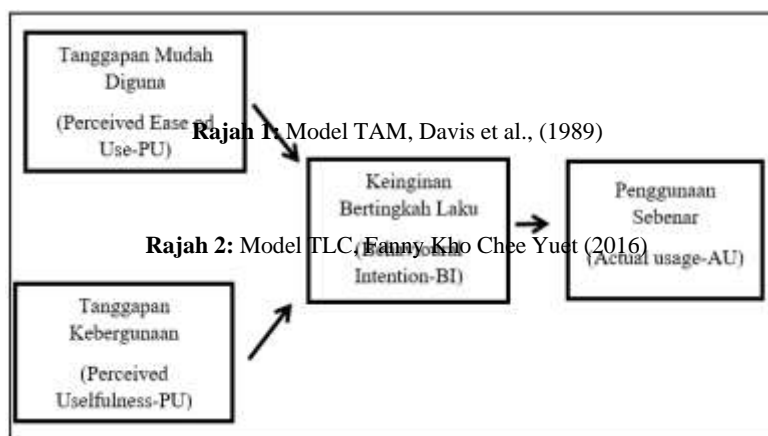
1. Adakah tahap kompetensi kepimpinan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
2. Adakah tahap pengetahuan teknologi maklumat dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
3. Adakah tahap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian dalam kalangan guru di sekolah- sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
4. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan bagi kompetensi kepimpinan guru terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah- sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
5. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan bagi pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.
6. Adakah terdapat pengaruh signifikan bagi pengaruh kompetensi kepimpinan guru terhadap pengetahuan teknologi maklumat dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di sekolah-sekolah kebangsaan daerah Sabak Bernam.

1.5 Hipotesis Kajian

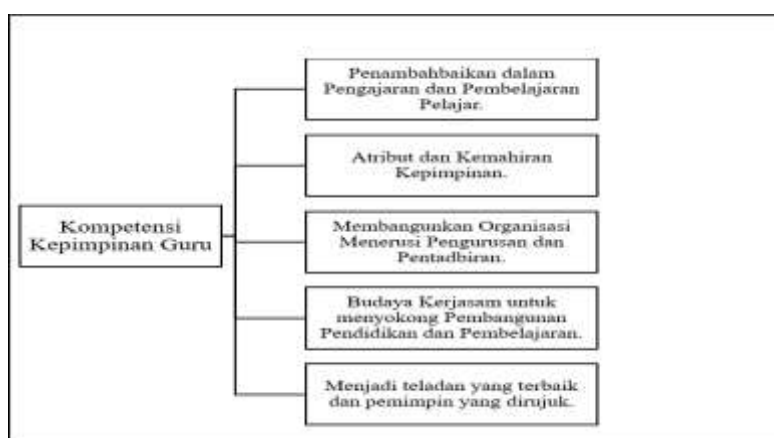
- H₀1: Tidak terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan guru yang signifikan terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian.
- H₀2: Tidak terdapat pengaruh pengetahuan teknologi maklumat yang signifikan terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian.
- H₀3: Tidak terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan guru yang signifikan terhadap pengetahuan teknologi maklumat.

1.6 Kerangka Teoretikal Kajian

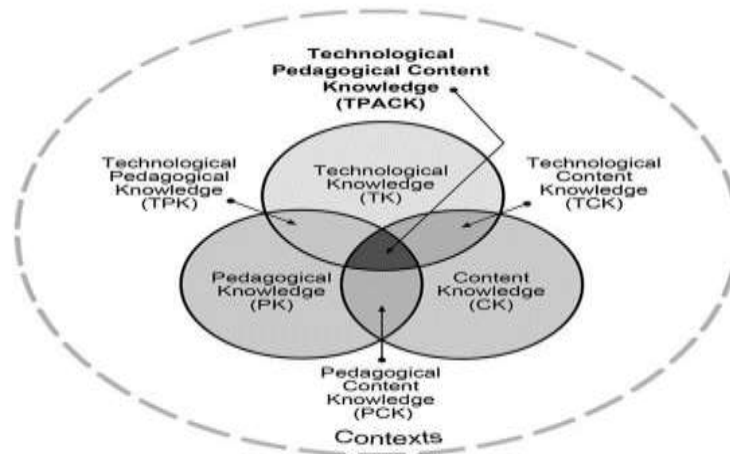
Kajian ini akan dijalankan berdasarkan kepada model TLC dicadangkan oleh Kho (2016), manakala bagi pengetahuan teknologi dan maklumat, model yang digunakan adalah TPACK yang merupakan satu kerangka yang memperkenalkan hubungan yang kompleks antara ketiga-tiga pengetahuan iaitu teknologi, pedagogi dan isi kandungan (Mishra & Koehler 2006). Seterusnya, kajian ini juga berdasarkan kepada model TAM iaitu Model Penerimaan Teknologi (TAM) yang digunakan untuk menjelaskan mengenai penerimaan teknologi dan sistem maklumat yang dicadangkan oleh Penerimaan Teknologi (TAM), (1989).



Rajah 1. Model Penerimaan Teknologi (Davies et al., 2006)



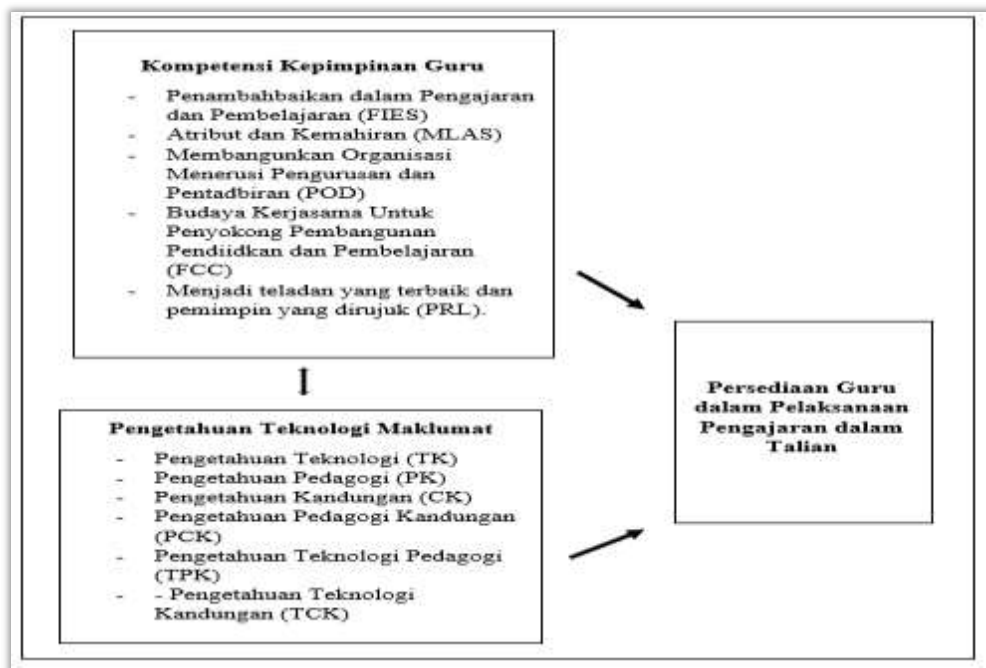
Rajah 2. Model Kepimpinan Guru (Kho, 2016, 2020)



Rajah 3. Model TPACK (Mishra & Koehler 2006)

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Dalam kajian ini, kompetensi kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi dan maklumat ditetapkan sebagai pemboleh ubah bebas, manakala persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian bertindak sebagai pemboleh ubah bersandar. Rajah 4 menunjukkan kerangka konseptual mengenai hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini.



Rajah 4. Kerangka Konseptual Kajian

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai kesignifikan dari aspek teori dan praktikal. Daripada aspek teorinya, kajian ini dapat meneroka secara lebih mendalam hubungan antara tahap kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Kajian ini perlu dilakukan khususnya dalam bidang pendidikan bagi menerangkan keberkesanan kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian terutamanya pada era pandemik ini. Dari aspek praktikalnya, kajian ini selari dengan kehendak Kementerian Pendidikan Malaysia di mana menyediakan guru yang memiliki tahap kepimpinan yang cemerlang serta mahir dalam penggunaan teknologi maklumat bagi meningkatkan kualiti proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah serta dalam keadaan belajar dari rumah. Sehubungan dengan itu, kajian ini akan menentukan keberkesanan kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Hasil kajian ini diharap dapat digunakan oleh guru-guru sekolah Kebangsaan, Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri serta Kementerian Pendidikan Malaysia agar membentuk tahap kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat yang tinggi bagi persediaan pelaksanaan pengajaran talian

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini akan dijalankan di sekolah-sekolah Kebangsaan Daerah Sabak Bernam, Selangor. Sampel kajian tidak akan melibatkan sekolah selain daripada sekolah kebangsaan serta dari daerah lain. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu soal selidik. Kajian ini hanya meneliti variabel tahap kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat yang tinggi bagi persediaan pelaksanaan pengajaran talian. Sedangkan terdapat banyak faktor atau variabel yang mungkin mempengaruhi proses pelaksanaan pengajaran dalam talian.

2. TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membincangkan Pelaksanaan pengajaran dalam talian di Malaysia dalam pandemic Covid 19. Seterusnya, bab ini menyentuh tentang definisi, konsep dan model bagi variable kompetensi kepimpinan guru, Pengetahuan Teknologi dan Maklumat dan Kesediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Selain itu, kajian-kajian lepas yang berkaitan setiap variable juga dijelaskan dalam bab ini. Kajian-kajian laluberkaitan hubungan antara variable juga dijelaskan dalam bab ini.

2.1 Pelaksanaan Pengajaran Dalam Talian

Pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran dalam talian bukan satu perkara baharu dalam sistem pendidikan Malaysia dan pelbagai e-pembelajaran telah diperkenalkan oleh KPM. malah e-pembelajaran dilihat lebih popular dalam kalangan pelajar IPT tetapi tidak di sekolah-sekolah rendah. Namun dalam pandemic COVID-19 telah menjadikan pembelajaran secara dalam talian sebagai satu perkara wajib dan kemestian untuk dikendalikan oleh guru-guru di Malaysia. Menurut Surat Siaran KPM Bil 3, (2020), KPM telah mengeluarkan garis panduan pelaksanaan PdP semasa PKP pada 27 Mac 2020 dan menyarankan supaya guru-guru menggunakan aplikasi teknologi seperti Google Classroom, Microsoft Teams, Eduweb TV CikgooTube, Edpuzzle, Quizizz, Kahoot dan sebagainya bagi memastikan kanak-kanak tidak keciciran dari mendapatkan pembelajaran dan pendidikan. Kaedah pelaksanaan pengajaran dalam talian dilihat sebagai satu pendekatan terbaik untuk mengawal penyebaran wabak berjangkit seperti coronavirus terhadap kanak-kanak malah tidak juga kehilangan pendidikan harian seperti biasa. Di era teknologi ini, ribuan aplikasi baharu yang dihasilkan setiap hari oleh pembangun perisian seluruh dunia yang dilihat semakin meningkat dalam kegunaan persendirian, pendidikan dan pengurusan (Mohd Nazri Md Saad, 2017). Keadaan ini memberi cabaran kepada

guru-guru dalam menggunakan bahan bantu mengajar yang lebih menarik dan bersesuaian kepada murid dengan penggunaan teknologi, menyediakan pembelajaran secara interaktif dan berdisiplin serta mengendalikan platform digital dengan betul dan tepat dalam proses pengajaran dalam talian. Oleh hal demikian, guru-guru perlu memiliki kompetensi kepimpinan guru dan pengetahuan teknologi dan maklumat dalam alam proses kesediaan dan kemampuan guru melaksanakan PdP dalam talian

2.2 Kompetensi Kepimpinan Guru

Guru dalam konteks pendidikan merupakan pemimpin dan bertanggungjawab dalam memimpin dan melahirkan insan kamil yang sempurna daripada segi emosi, jasmani, intelek dan rohani. Hal ini kerana kompetensi Kepimpinan guru dikatakan memainkan peranan penting dalam melaksanakan sesuatu tugas atau tanggungjawab dengan baik, memusat kepada kecerdasan untuk menyelesaikan sesuatu masalah secara logik yang berkaitan dengan pengetahuan dan kemahiran-kemahiran teknikal dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Menurut Drucker (2017) pula seorang pemimpin perlu mempersiapkan diri dalam segala aspek apabila bersemuka dengan dunia yang berubah-ubah agar dapat mengadaptasi apa jua keadaannya. Justeru, kajian ini dijalankan dengan menggunakan tahap kepimpinan guru sebagai pemboleh ubah bebas pertama untuk melihat pengaruhnya terhadap kesediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Kajian ini menggunakan Model Teachers' Leadership Competency (TLC) oleh Kho (2016, 2020) yang menyediakan satu rangka kerja yang mengandungi 5 dimensi yang penting bagi pembelajaran profesional bagi mengembangkan potensi guru sebagai pemimpin.

Dimensi penambahbaikan dalam pengajaran dan pembelajaran pelajar akan digunakan untuk menilai kompetensi kepimpinan guru dalam peningkatan instruksional dan pembelajaran murid, terlibat dalam menetapkan standard untuk tingkah laku pelajar dan dasar pengurusan bilik darjah seluruh sekolah, belajar dari amalan seseorang, dan juga mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat. Malah menurut Khalilah (2016), "kepimpinan guru harus menjadi contoh serta menjadi pemimpin yang disukai, pemimpin yang dipercayai, pemimpin yang mampu membimbing dan pemimpin yang memiliki keperibadian yang baik." Pendapat ini dapat digunakan untuk menilai kompetensi kepimpinan guru dengan melihat amalan seseorang guru yang mengamalkan etika yang baik dan berintegriti dalam tugas yang dapat menjadikan seorang sebagai teladan kepada orang lain. Menurut Norasyikin Abu Bakar (2015), "usaha penambahbaikan sesebuah sekolah memerlukan keupayaan kepimpinan bukan sahaja dalam kalangan pengetua, tetapi juga kepimpinan dalam kalangan guru sekolah itu sendiri." Pernyataan ini bersesuaian dengan dimensi membangunkan organisasi menerusi pengurusan dan pentadbiran dalam model TLC akan dikaitkan dengan penglibatan guru dalam inisiatif perubahan sekolah, membantu pengetua untuk mengurus dan mentadbir sekolah, dan menggunakan data yang relevan dalam membuat keputusan serta membina kapasiti sekolah secara strategik. Dimensi budaya kerjasama untuk menyokong pembangunan pendidikan dan pembelajaran akan memberi tumpuan untuk memupuk pembelajaran sepanjang hayat dan memupuk amalan reflektif agar dapat menyokong kerjasama guru dan pembelajaran pelajar dan untuk meningkatkan pengetahuan dan idea dengan pendidik lain dari institusi pembelajaran lain untuk hasil terbaik. Dimensi ini akan membantu untuk mengetahui tahap kompetensi kepimpinan guru dengan menilai cara mereka bekerjasama dalam organisasi bagi menjayakan matlamat organisasi. Pemimpin juga dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya serta mempertingkatkan nilai-nilai yang baik bagi memperkukuhkan kedudukan organisasi. Oleh hal demikian, tahap kompetensi kepimpinan dapat dinilai jugadari dimensi menjadi teladan yang terbaik dan pemimpin yang dirujuk serta mengaitkan dengan persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian serta menguasai pengetahuan teknologi maklumat.

2.3 Pengetahuan Teknologi Maklumat

Menurut Mohd. Noorhadi et al. (2017), "kesungguhan guru dalam mengajar dengan menggunakan teknologi terkini adalah lebih berkesan serta membantu dalam mempercepatkan proses pemahaman pelajar." Hal ini kerana murid-murid zaman sekarang lebih berminat terhadap teknologi maklumat dan komunikasi kerana meluangkan masa yang lebih lama dalam Facebook, Whatsapp, permainan dalam talian dan sebagainya. Disebabkan itu, mereka memahami pengajaran dengan cepat dan mudah apabila guru menggunakan sumber

teknologi. Oleh hal demikian, seorang guru patut memiliki pengetahuan teknologi maklumat dalam era globalisasi serta era pandemik ini. Pengetahuan Teknologi dan Maklumat dapat dinilai melalui model TPACK yang merangkumi 7 dimensi. Dimensi pengetahuan pedagogi merupakan pengetahuan mengenai kaedah dan proses pengajaran seperti pengurusan bilik darjah, penilaian, perkembangan rancangan pengajaran. Dimensi ini amat penting untuk dinilai bagi memastikan guru-guru mengikut Rancangan Pengajaran Tahunan (RPT), melaksanakan PBD dan pengurusan kehadiran murid dalam proses pengajaran dan pembelajaran dalam talian pada masa kini. Dimensi Pengetahuan Teknologi (TK) merupakan pengetahuan tentang cara-cara tertentu untuk berfikir tentang, dan bekerja dengan teknologi, alat dan sumber yang penting untuk dinilai bagi menghadapi persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Pada pandangan Koehler, Greenhalgh, Rosenberg & Keenan, (2017), guru perlu memiliki Pengetahuan Kandungan yang baik dan terkini untuk mengajar sesuatu mata pelajaran. Disebabkan apabila seorang guru memahami sepenuhnya tentang apa yang ada dalam konteks yang perlu diajar ia akan membantu guru untuk membuat persediaan mengajar. Disebabkan itu, dimensi Pengetahuan Kandungan (CK) amat penting untuk dinilai. Seterusnya, Pengetahuan Pedagogi Kandungan (PCK) ialah satu jenis pengetahuan yang unik bagi seseorang guru dan ianya berdasarkan kepada cara guru mengaitkan pengetahuan pedagogi (pengetahuan tentang cara mengajar) yang dimiliki kepada pengetahuan isi kandungan (apa yang perlu diajar). Dimensi kelima iaitu teknologi dan pengetahuan kandungan atau TCK adalah kefahaman tentang cara teknologi dan kandungan mempengaruhi dan mengekang antara satu sama lain. Dimensi ini perlu dinilai dalam kalangan guru bagi memastikan seorang guru membuat persediaan pengajaran dalam talian dengan memilih aplikasi teknologi yang tepat dan mudah diakses oleh murid untuk mengajar isi kandungan yang patut diajar. Dimensi keenam ialah Pengetahuan Teknologi Pedagogi (TPK) adalah pengetahuan tentang kewujudan dan spesifikasi pelbagai teknologi untuk menyediakan pendekatan pengajaran tanpa merujuk kepada kandungan subjek. Sebagai contohnya, guru menggunakan pelbagai aplikasi teknologi seperti online kalkulator, online quiz dan sebagainya bagi mengajar matematik tanpa memahami kemahiran yang perlu diajar dalam topik tertentu dalam subjek matematik. Dimensi terakhir iaitu Pengetahuan Teknologi Pedagogi Kandungan (TPCK) merupakan pengetahuan menggunakan pelbagai teknologi untuk mengajar, mewakili dan memudahkan pembentukan pengetahuan mengenai kandungan subjek tertentu. Oleh hal demikian, guru patut memantapkan pengetahuan mereka daripada segi pedagogi, isi kandungan dan kemahiran teknologi maklumat.

2.4 Persediaan Guru Dalam Pelaksanaan Pengajaran Dalam Talian

Menurut Nur Nadirah et al. (2019) cabaran utama guru pada masa kini adalah kesediaan untuk menerima penggunaan teknologi dalam pdpc dalam talian. Terdapat pelbagai faktor dikatakan sebagai penghalang pelaksanaan PDPC dalam talian seperti capaian internet yang tidak stabil, telefon pintar yang digunakan sering kehabisan data, terdapat murid yang tidak memiliki telefon pintar dan sebagainya, Menurut Arifah Prima dan Iis Prasetyo (2020). Walaupun terdapat pelbagai kekangan dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian, guru - guru dapat mengatasi situasinya dengan memiliki kompetensi kepimpinan serta meningkatkan pengetahuan teknologi dan maklumat. Menurut Lapada et. al (2020), “kesukaran untuk mewujudkan komunikasi dua hala antara pelajar dengan guru telah menjadikan kaedah pembelajaran dalam talian ini sukar atau tidak dapat dilaksanakan.” Fungsi utama penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi adalah bagi melahirkan komunikasi walaupun tidak dapat berjumpa secara bersemuka. Jika dalam PdPR, guru tidak dapat menjalankan komunikasi dua hala bermaksud persediaan bagi pelaksanaan pembelajaran dalam talian yang tidak dirancang, dilaksanakan dan dinilai dengan tepat. Keberkesanannya persediaan pelaksanaan pengajaran dapat mengurangkan halangan dan masalah yang dihadapi dan pada masa yang sama untuk memaksimumkan pencapaian hasil pembelajaran walaupun dalam talian. Kajian yang dilakukan oleh Norizanet al (2018) juga membuktikan bahawa guru masih belum bersedia untuk menggunakan teknologi moden dalam PdPc Bahasa Inggeris seperti teknologi revolusi keempat (revolusi 4.0). Menurut Mewcha et al. (2015) pula berpendapat bahawa guru kurang berpengetahuan dalam penggunaan teknologi untuk menyediakan bahan yang sesuai dan mereka juga berasa bimbang dan takut bahawa kelemahannya akan diketahui oleh pelajar. Hal ini menjelaskan bahawa guru-guru memiliki tahap kepimpinan guru yang rendah. Dapatan seperti ini juga menjelaskan bahawa guru-guru memerlukan kompetensi kepimpinan guru serta pengetahuan teknologi dan maklumat bagi mengatasi kekangan dalam persediaan guru yang menjadi akses penting bagi kelancaran PDP berasaskan dalam

talian.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian. Bab ini bertujuan untuk menghuraikan kaedah yang digunakan bagi mendapatkan maklumat dan menganalisis data dalam kajian ini. Sehubungan dengan itu, bab ini menjelaskan reka bentuk kajian, populasi kajian, persampelan kajian, instrumen kajian, prosedur pengumpulan data dan analisis data.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini penyelidik akan menggunakan kaedah kajian kuantitatif yang dijalankan dalam bentuk statistik deskriptif-inferensi. Menurut Sabitha Marican (2005), kaedah kuantitatif adalah sejenis penyelidikan yang digunakan sekiranya persoalan kajian memerlukan penjelasan yang jitu dalam bentuk numerik. Selain tu, kajian ini lebih menumpu kepada pembolehubah, mempunyai kebolehpercayaan serta tiada pergantungan situasi tersebut menggunakan statistik dan menjalankan inkuiri dalam bentuk objektif dan tidak bias. Kajian statistik deksriptif digunakan seperti pengukuran nilai min, sisihan piawai dan peratusan kerana dapatan data yang diperoleh adalah lebih ringkas dan jelas.

3.2 Populasi Kajian

Bagi kajian ini, sebanyak 47 buah Sekolah Kebangsaan terlibat sebagai populasi kajian. Semua sekolah ini adalah sekolah-sekolah rendah.

3.3 Persampelan

Pengkaji menggunakan persampelan rawak untuk mendapatkan sampel kajian. Populasi kajian adalah seramai 1489 orang guru daripada sekolah-sekolah kajian. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie & Morgan (1970) saiz sampel adalah antara 306 orang yang terdiri daripada guru-guru sekolah kajian. Mc Milan (2004) menyatakan kadar pulangan yang baik sekurang-kurangnya 60%. Sehubungan itu, untuk mendapat jumlah sampel yang dikehendaki berdasarkan kadar pulangan 60% sebanyak 520 set soal selidik akan diedarkan kepada guru di sekolah-sekolah kebangsaan.

3.4 Lokasi Kajian

Kajian ini dijalankan di sekolah-sekolah rendah di daerah Sabak Bernam, Selangor.

3.5 Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan soal selidik bagi memperoleh dapatan berhubung dengan kepemimpinan guru dan pengetahuan teknologi maklumat guru terhadap pelaksanaan pengajaran dalam talian. Soal selidik ini adalah soal selidik yang telah digunakan oleh pengkaji lepas yang berkaitan dengan kepemimpinan guru, pengetahuan teknologi maklumat guru dan pelaksanaan pengajaran dalam talian yang telah diubah suai oleh pengkaji bagi memastikan ianya relevan dengan objektif kajian. Instrumen Kajian ini terbahagi kepada empat bahagian. Bahagian A (Demografi Responden), Bahagian B (Kepimpinan Guru), Bahagian C (Pengetahuan Teknologi Maklumat Guru) dan Bahagian D (Pelaksanaan Pengajaran Dalam Talian).

3.6 Kesahan Instrumen

Instrumen kajian ini adalah mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi kerana instrumen akan disemak oleh pihak yang berautoriti dan berkebolehan dalam bidang kepimpinan dan motivasi. Pengkaji menggunakan kepakaran ketua panitia Bahasa Melayu, dan pensyarah yang mahir dalam bidang penyelidikan dari Universiti Pendidikan Sultan Idris. Hal ini adalah memastikan bahawa item yang dibina adalah mudah difahami dan menepati tujuan kajian.

3.7 Kebolehpercayaan Instrumen

Pekali kebolehpercayaan upakan darjah ketepatan bagi ukuran yang dibuat oleh sesuatu instrumen kajian. Pekali Coefficient Alpha-Cronbach digunakan bagi mengukut kebolehpercayaan instrumen ini.

3.8 Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum kajian dijalankan, pengkaji akan mendapat kebenaran rasmi dari Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia serta kebenaran dari Jabatan Pelajaran Negeri untuk menjalankan kajian. Kebenaran daripada guru besar sekolah kajian juga diperoleh bagi membolehkan penyelidik menjadikan guru-guru sekolah yang dipilih sebagai responden kajian. Dalam kajian ini data diperoleh menggunakan kaedah kuantitatif iaitu menggunakan borang soal selidik. Soal selidik akan dikendalikan sendiri oleh penyelidik dengan bantuan pihak pentadbir sekolah berkaitan. Soal selidik kepada responden kajian yang dikenalpasti dengan bantuan guru besar dan guru -guru penolong kanan di setiap sekolah responden kajian. Tempoh masa menjawab soal selidik adalah selama lima hari bagi memberi ruang masa yang mencukupi bagi menjawabnya.

3.9 Prosedur Penganalisis Data

Data bagi kajian kuantitatif dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 20.0. Penyelidik akan merekodkan data seperti mana yang terdapat dalam soal selidik. Pengujian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan taburan sampel dan variabel-variabel kajian. Statistik kekerapan dan peratus digunakan bagi menjelaskan ciri-ciri guru seperti jantina, kelayakan akademik, opsyen, umur dan pengalaman mengajar. Tahap setiap dimensi dalam setiap variabel juga diterangkan dala ujia ini. Selain itu, statistic min dan sisihan piawai digunakan bagi memerihalkan variabel-variabel kajian. Setersunya analisis inferensi digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis kajian. Semua hipotesis kajian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara satu variabel bersandar dengan beberapa variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk meramal perubahan dalam variabel bersandar yang disebabkan oleh perubahan dalam variabel bebas.

4. RUMUSAN

Pembelajaran dan pengajaran dalam talian menjadi satu alternatif yang dapat membantu para pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran dalam pandemik COVID-19. Kesediaan guru adalah faktor penting dalam menentukan keberkesanan proses pengajaran dalam talian ini yang tidak memberi ruang kepada guru-guru bersemuka dengan murid-murid untuk memberi pengajaran. Walaubagaimanapun, guru-guru masih boleh melaksanakan proses PdP yang menarik dan berkesan dengan menguasai tahap kepimpinan yang tinggi dan berpengetahuan teknologi dan maklumat. Hal ini kerana kompetensi kepimpinan guru berkait dengan pengajaran dan pembelajaran termasuk pembelajaran profesion guru-guru dan juga perkembangan murid. Tambahan pula, guru-guru tidak dapat melaksanakan pengajaran dalam talian yang berkesan tanpa ada pengetahuan yang teliti tentang mengaplikasikan pengetahuan teknologi maklumat dalam pengetahuan pedagogi serta isi kandungan. Oleh hal demikian, dalam kajian ini, Tahap Kepimpinan guru dan Pengetahuan Teknologi dan Maklumat akan memainkan peranan sebagai pemboleh ubah bebas terhadap persediaan guru dalam pelaksanaan pengajaran dalam talian di Daerah Sabak Bernam, Selangor.

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan kepada penyelia projek penyelidikan ini, Dr.Fanny Kho Chee Yuet selaku penyelia saya. Jutaan penghargaan juga ditujukan kepada keluarga saya dan suami tercinta Pirakaalatan Balakrishnan yang sentiasa memberi dorongan seta semangat bagi melaksanakan penyelidikan ini sehingga kini.

RUJUKAN

- Amala, J.I.J, & Geetha, S. (2020). Surrogation of classroom teachers by artificial intelligence and Google Classroom. *Studies in Indian Place Names (UGC Care Journal)* 40(30): 4-7. Atasoy, E., U. N., & Aygun, B. (2016). Technological pedagogical content knowledge of prospective mathematics teachers regarding evaluation and assessment. *World Journal on Educational Technology*, 8(1), 18-24. doi:10.18844/wjet. v8i1.496.
- Arifah Prima & Iis Prasetyo. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633-640. 1
- Azhar Harun, Ramli Basri, Zaidatul Amaliah Lope Pehei & Soaib Asimiran. (2016). Amalan Kepimpinan Guru Di sekolah Menengah Zon Timur Semenanjung Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3, 1-24.
- Drucker, P (2017). *Human Prosperity in a Changing World*. Peter Drucker challenge 2017. The future economic man. PDC 2017.
- Fanny Kho Chee Yuet, Hamidah Yusof & Syed Ismail Syed Mohamad. (2015). A confirmatory factor analysis of theNiche-Malaysian Teachers" leadership competency instrument (NMTLCl). *Australian Journal of Basic & AppliedSciences*, 9(25), 125-133. Dimuat turun daripada: [http://aibasweb.com/old/aibas/2015/Special%20IPN%20Langkawi%20\(Aug\)/125-133.pdf7](http://aibasweb.com/old/aibas/2015/Special%20IPN%20Langkawi%20(Aug)/125-133.pdf7).
- Fauzan & Fatkhul Arifin. (2019). The effectiveness of Google Classroom media on the students' learning outcomesof Madrasah Ibtidaiyah Teacher Education Department. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI* 6(2): 271-285.
- Iis Prasetyo. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD.*Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633-640.
- Irfan Fauzi & Iman Hermawan Sastra Khusuma. (2020). Teachers' elementary school in online learning of COVID-19 pandemic conditions. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(1), pp.58-70.
- Khalilah, N. (2016). KEPEMIMPINAN GURU DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN PAI. *Jurnal Darul ,Ilmi*, 1-13.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2020). *Manual Pengajaran Dan Pembelajaran Di Rumah*. Dilihat 17 Julai 2021 dari <https://www.moe.gov.my/muat-turun/lainlain/manual-pdp-dj-rumah/3728-slaid-manual-pdpdr/file>.
- Koehler, M., Greenhalgh, S., Rosenberg, J. & Keenan, S. (2017). What the Tech is Going on with Teachers' DigitalTeaching Portfolios? Using the TPACK Framework to Analyze Teachers' Technological Understanding. *Journal of Technology and Teacher Education* 25(1), 31-59. Waynesville, NC USA: Society for InformationTechnology & Teacher Education.
- Lapada Aris Alea, Miguel Frosyl Fabrea, Robledo Dave Arthur Roldan & Alam Zeba Farooqi. (2020). Teachers' Covid-19 awareness, distance learning education Experience and perceptions towards institutional readiness and challenges. *International Journal Learning, Teaching and Educational Research*, 19(6), pp.127-144.
- Mewcha, A.G & Ayele, A.F. (2015). Assessing Teachers' Perception on Integrating ICT in Teaching Learning Process The Case of Adwa College. *Journal of Education and Practice*, ISSN 2222-288X, Vol.6, No.4, Department of Information and Communication Technology, Adwa College of Teacher Education, Institute of Geo-Information and Earth Observation Science, Mekelle University, Mekele, Ethiopia.

- Mohd Nazri Md Saad. (2017). Perkembangan media, multimedia dan teknologi maklumat masa kini. The International Conference on Development of Education, Environment, Tourism, Economics, Politics, Arts and Heritage (ICDETAH2017), Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Mohd. Noorhadi Mohd. Yusof & Zurinah Tahir. (2017). Importance of Information Technology-Driven social media in Public Institutes of Higher. *Journal Of Social Science & Humanities*, 1-10.
- Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri*, Foo Say Fooi. (2015). Hubungan Kepimpinan Guru dengan Pencapaian Akademik Pelajar. *International Journal of Education and Training (InJET)*, 1-11.
- Norizan Abdul Razak, Hussien Alakrash Yasmin Sahboun. (2018). English Language Teachers' Readiness for the Application of Technology towards Fourth Industrial Revolution Demands. *Asia-Pacific Journal of Information Technology and Multimedia Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia Asia-Pasifik*. Vol. 7No. 2-2, December 2018: 89 – 98 e-ISSN: 2289-2192.
- Nur Nadirah Binti Kamarudin, Jamalul Lai Abdul Wahab. (2019). Cabaran Kepimpinan Teknologi Pengetua dalam Pengintegrasikan ICT di Sekolah. The 12th International Workshop and Conference Asean studies. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rosenberg, M. (2015). *E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*. New York: McGraw-Hill, p28.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya, Selangor: Pearson Prentice Hall.
- Sinar Harian, 2021. SKMM tangani capaian internet di DUN Sungai Air Tawar. [online] Available at: <<http://>Pada 19 Februari 2021, Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia (SKMM) sedang berusaha menangani isucapaian internet di Dewan Undangan Negeri (DUN) Sungai Air Tawar yang masih lemah hingga menyukarkan pelajar sekolah mengikuti Pengajaran dan pembelajaran> [Accessed 16 July 2021].
- Yoegeswary, K., 2021. Kemahiran Teknologi dan Kesediaan Melaksanakan Pembelajaran dan Pemudahcaraan Dalam Talian Semasa Era Pandemik Dalam Kalangan Guru di Sekolah Rendah Tamil. *Journal Dunia Pendidikan*, [online] 3(1), pp.428-441.

APC71

KEBERKESANAN PENGGUNAAN TERMINOLOGI KEJURULATIHAN SUKAN DALAM MENINGKATKAN PENGUASAAN KEMAHIRAN BAHASA INGGERIS LISAN (BI-L) MURID

Mat Berahim

Zul Aizam Yassin

Jabatan Pendidikan Jasmani dan Kesihatan

IPG Kampus Dato' Razali Ismail, 21030 Kuala Nerus, Terengganu

ABSTRAK

Bahasa merupakan kaedah untuk berkongsi maklumat dari segi aplikasi terminologi dalam sukan dan ianya dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman, pelaksanaan dan kepekaan pemain (Beilock, Sian L., et al., 2008 & Rashidah Rahmat, 2013)). Kajian ini bertujuan mengenalpasti tahap keberkesanan penggunaan terminologi sukan dan PdPc Pendidikan Jasmani (PJ) dalam meningkatkan tahap penggunaan kemahiran Bahasa Inggeris–Lisan (BI-L) dalam kalangan murid tingkatan satu dan dua SMK. Dato' Mahmud Paduka Raja 2 (SMKDMPR2), Tanah Merah Kelantan. Kajian berbentuk *quasi* eksperimen yang menjadikan program intensif PdPc BI-L selama lapan minggu berdasarkan analisis *pre test* dan *post test*. Analisis ujian-t dan kolerasi digunakan bagi mengenalpasti perbezaan dan hubungan keberkesanan program yang dijalankan dalam kajian. Hasil kajian mendapati program intensif BI-L yang dijalankan menunjukkan seramai N=223 sampel (84.5%) mencatatkan peningkatan peratus lulus dalam ujian lisan Bahasa Inggeris pada ujian *post test* berbanding 105 sampel (39.8%) lulus dalam ujian lisan Bahasa Inggeris pada ujian *pre test*. Ini menunjukkan peningkatan peratus lulus sebanyak 44.7% dalam kedua-dua ujian yang dijalankan. Analisis kolerasi menunjukkan nilai (N=264: $r = 0.632$, $sig = .003$). Nilai kolerasi adalah rendah tetapi kajian ini mendapati nilai signifikan adalah sederhana = .003. Manakala analisis ujian-t menunjukkan nilai (N=264: $t = -14.251$, $sig = .001$). Kajian menunjukkan berlaku perbezaan yang signifikan dalam penggunaan BI-Lisan dalam kalangan murid tingkatan satu dan dua dalam PdPc PJ. Ini menunjukkan dengan penerapan BI-Lisan dalam mata pelajaran PJ dapat membantu meningkatkan kemahiran lisan Bahasa Inggeris dalam kalangan murid tingkatan satu dan dua. Beberapa implikasi dan cadangan kajian dikemukakan bagi meningkatkan penguasaan lisan Bahasa Inggeris melalui penggunaan terminologi sukan dalam mata pelajaran Pendidikan Jasmani.

KATA KUNCI

Pendidikan Jasmani, Bahasa Inggeris Lisan, Terminologi, Keberkesanan, Pengajaran dan Pembelajaran

ABSTRACT

Language is a method of sharing information in terms of the application of terminology in sports and it can be used to improve the understanding, execution and sensitivity of players (Beilock, Sian L., et al., 2008 & Rashidah Rahmat, 2013)). This study aims to identify the level of effectiveness of the use of sports terminology and PdPc Physical Education (PE) in improving the level of use of English-Oral (EO) skills among form one and two students of SMK. Dato' Mahmud Paduka Raja 2 (SMKDMPR2), Tanah Merah Kelantan. A quasi-experimental study that made an intensive PdPc BI-L program for eight weeks based on pre-test and post-test analysis. T-test and correlation analysis were used to identify differences and relationships in the effectiveness of the programs conducted in the study. The results of the study found that the intensive BI-L program conducted showed a total of N = 223 samples (84.5%) recorded an increase in the percentage of passing in the English oral test on the post test compared to 105 samples (39.8%) passed in the English oral test on the pre test. This shows an increase in the pass percentage of 44.7% in both tests conducted. Correlation analysis showed a value (N = 264: $r = 0.632$, $sig = .003$). The correlation value was low but this study found a high significant value = .001. While the t-test analysis showed a value (N = 264: $t = 14.251$, $sig = .001$). The study showed that there were significant differences in the use of EO among form one and two students in TnL PE. This shows that the application of EO in PE subjects can help improve English oral skills among form one and two students. Several implications and research recommendations are presented to improve oral English proficiency through the use of sports terminology in Physical Education subjects.

KEYWORDS

Physical Education, Oral English, Terminology, Effectiveness, Teaching and Learning.

1. PENGENALAN

Kajian ini bertujuan melihat implikasi pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Inggeris (PPSMI) yang didapati kurang mendatangkan kesan kepada penguasaan Bahasa Inggeris kepada murid-murid di Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Penggunaan Bahasa Inggeris dalam mata pelajaran Sains dan Matematik diperkenalkan pada tahun 2003 dan berakhir pada tahun 2012 (KPM). Tujuan utama KPM memperkenalkan PPSMI adalah untuk membudayakan dan memartabatkan Bahasa Inggeris (BI) dalam kalangan masyarakat Malaysia tetapi gagal. Salah satu faktor kegagalan PPSMI adalah kerana murid perlu menguasai BI bagi mata pelajaran sains dan matematik (Lim, K.S, 2009).

Kajian ini juga mempunyai matlamat yang hampir sama dengan PPSMI tetapi memilih mata pelajaran Pendidikan Jasmani (PJ) dalam usaha untuk membudayakan murid menggunakan BI. Pemilihan PJ sebagai perantaraan dalam usaha membudayakan BI dalam kalangan murid adalah kerana PdPc PJ terdapat terminologi BI yang diguna pakai dalam PJ dan aktiviti-aktiviti fizikal seperti *service, passing, tackle, cross, start, striker, defend, player* dan sebagainya. Terminologi ini bukan sahaja diketahui dan difahami oleh murid-murid bandar tetapi hampir semua murid tahu termasuk murid-murid asli pun tahu tentang terminologi tersebut. Pengetahuan dan kefahaman tentang bahasa boleh diperolehi oleh murid jika mereka terlibat secara formal atau tidak formal (Fauziah, 2009). Penggunaan BI merupakan keperluan kepada masyarakat Malaysia dalam hampir semua sektor samada ekonomi, pendidikan, pekerjaan terutama melibatkan pihak swasta (Rashidah Rahmat, 2013). Oleh itu tahap kefasihan BI seseorang akan memberi kelebihan untuk memperolehi sesuatu impian yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Sekolah merupakan institusi yang mampu mengajar, mendidik dan membudayakan seseorang murid menguasai BI (Ringe, Donald R. & Taylor 2014).

Dalam mata pelajaran PJ, guru kerap menggunakan terminologi kejurulatihan sukan semasa sesi PdPc terutama PdPc yang melibatkan bahagian tunjang permainan (Mohd Sidek Noah & Jamaluddin Ahmad, 2005). Terminologi yang digunakan sebahagiannya besarnya adalah di dalam BI. Walaupun guru PJ menggunakan BI, murid tahu menyebut dan memahami terminologi BI yang digunakan oleh guru PJ seperti *stretching, warm up, warm down, stress, stik, game, reset, net* dan sebagainya.

Tahap pengetahuan sedia ada murid atau murid terhadap sesuatu terminologi mampu memudahkan murid menguasai kemahiran bahasa (Noradzleena Wahab, 2021). Oleh yang demikian peranan guru PJ adalah amat penting untuk membudayakan penggunaan BI-L dalam kalangan murid. Penggunaan terminologi ini bukan terhad semasa sesi PdPc PJ tetapi perlu diteruskan oleh guru mata pelajaran lain terutama guru yang mengajar BI. Sikap kerjasama antara guru PJ dengan guru BI serta dibantu oleh guru-guru mata pelajaran lain mampu merealisasikan matlamat membudayakan BI-L dalam kalangan murid (David Crystal, 2013)

Menurut perspektif ilmu psikologi perkembangan kognitif, kanak-kanak sejak lahir cuba memberi 'makna' kepada pengalamannya termasuk bahasa. Bentuk bahasa lisan yang bermakna ialah perkataan-perkataan dan ayat yang dituturkan oleh ibu bapa atau orang di sekeliling mereka. Penguasaan bahasa murid sekolah berbeza walaupun berada dalam tahap umur yang sama. Faktor ini dipengaruhi oleh persekitaran sosial dan budaya keluarga serta masyarakat setempat di mana murid memperoleh bahasanya (Fauziah, 2009). Ini menunjukkan bahawa dalam menguasai kemahiran lisan berkomunikasi amalan-amalan sosial budaya (sukan) merupakan salah satu ejen yang mempengaruhi kemahiran lisan seseorang individu.

Sesuatu penyelidikan dilakukan adalah bagi mengenalpasti persoalan atau permasalahan kepada sesuatu perkara bagi mengatasi atau meningkatkan sesuatu produktiviti yang dihasilkan (Othman Talib, 2013). Bertepatan dengan itu, kajian ini dilaksanakan bagi mengkaji dan mengenalpasti tahap keberkesanan penggunaan BI-L dalam PdPc mata pelajaran PJ terhadap murid tingkatan satu dan dua Sekolah Menengah Kebangsaan Dato' Mahmud Paduka Raja 2 di Kelantan setelah mengikuti program yang dijalankan.

Kajian ini menggariskan beberapa objektif yang ingin dicapai terutamanya dalam mengenalpasti tahap penguasaan dan juga keberkesanan PdPc Bahasa Inggeris Lisan dalam kalangan murid tingkatan satu dan dua SMK. Dato' Mahmud Paduka Raja 2 (SMKDMPR2).

Kajian ini juga diharapkan dapat menghasilkan petunjuk tentang mata pelajaran PJ yang mampu membudayakan penggunaan BI-L pada murid-murid di Malaysia. Skop kajian memfokuskan pada aspek kemahiran BI-L iaitu kemahiran berkomunikasi bertutur menggunakan BI. Murid hanya perlu bertutur BI-L dengan cara yang paling mudah dan ringkas iaitu dengan hanya menyebut terminologi BI atau bercakap dengan ayat yang paling mudah dan ringkas. Murid juga dibenarkan menggunakan BI dengan mencampurkan dengan Bahasa Malaysia (BM) atau bahasa loghat negeri masing-masing. Walau bagaimanapun guru PJ perlu menjadi pemudahcara dan membetulkan kesilapan murid serta sering memberi ganjaran (pujian) kepada murid yang menggunakan BI-L semasa sesi PdPc PJ berlangsung. Terdapat pengkaji yang bersetuju bahawa murid yang mendapat pujian akan lebih seronok untuk belajar (Aliza Ali, 2012).

2. METODOLOGI KAJIAN

2.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan ujian eksperimental dengan membentuk satu program ujian terhadap guru dan semua murid tingkatan satu dan dua bagi mata pelajaran Pendidikan Jasmani. Penerangan program ujian dilakukan terhadap guru dan murid sebelum program kajian sebenar dilaksanakan. Ini adalah bertujuan bagi membantu menghasilkan kajian yang lebih signifikan. Pemahaman sampel terhadap objektif sesuatu kajian mampu meningkatkan standard sesuatu penyelidikan (Sanjaya & Wina, 2013).

Pengkaji melakukan pemerhatian dan pemantauan terhadap guru dan murid berkaitan program kajian yang dilaksanakan. Pemerhatian berdasarkan objektif utama kajian iaitu penerapan penggunaan BI-L dalam sesi PdP PJ. Program kajian dijalankan selama lapan minggu dan sepanjang tempoh program pengkaji melakukan penambahbaikan kepada guru-guru PJ bagi memenuhi prosedur dan objektif yang dimatlamatkan dalam kajian. Mengenalpasti pelaksanaan prosedur kajian yang dijalankan mampu mengemukakan data kajian yang tepat (Aliza., et al., 2014).

2.2 Populasi dan Sampel Kajian

Kajian ini melibatkan 264 (78.1%) dari 338 keseluruhan murid tingkatan satu dan dua SMKDMPR2. Sampel kajian terdiri dari murid lelaki (107 murid) dan murid perempuan (117 murid) dan beragama Islam. Latar belakang penjaga sampel adalah dari pelbagai sosial budaya seperti penjawat awam, pekerja swasta, berkerja sendiri dan penoreh getah. Kebanyakan sampel kajian terlibat dalam aktiviti sukan sama ada secara formal atau tidak formal dan sampel kajian mempunyai tahap penguasaan BI yang minimum terutama sampel- sampel dari kelas terbelakang. Tahap penguasaan BI murid-murid sekolah di Kelantan adalah rendah (Rashidah, 2013). Justeru itu pemilihan sampel daripada murid yang bersekolah di Tanah Merah Kelantan adalah bertepatan dengan objektif kajian berkaitan penguasaan BI yang dijalankan.

Jadual 1 : Jumlah Sampel Kajian Mengikut Jantina

Lelaki	Perempuan	Jumlah
107 (40.5%)	117 (59.5%)	264

2.3 Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini menggunakan soalan-soalan yang dikemukakan oleh Aliza dan Zamri (2014). Walau bagaimanapun instrumen tersebut telah diubahsuai dan melalui kaedah *back translation*. Pengubahsuaian juga diubahkan kepada terminologi yang kerap digunakan dalam dunia kejurulatihan sukan. Instrumen yang digunakan adalah berbentuk soalan ujian lisan. Terdapat 30 soalan ujian yang perlu dijawab oleh sampel.

Responden hanya perlu mendengar soalan yang dibaca oleh guru Pendidikan Jasmani dan menjawab dalam Bahasa Melayu. Penilaian adalah berdasarkan jawapan yang dikemukakan pada soalan ujian. Pengkaji hanya menetapkan dua skala dalam penilaian ujian iaitu LULUS dan GAGAL. Kajian ini menggunakan instrumen ujian yang sama dalam ujian *pre test* dan ujian *post test*. Data dikumpulkan berdasarkan keputusan ujian LULUS dan GAGAL sampel. Terdapat tiga langkah ujian yang digunakan dalam kajian ini iaitu: Jadual 2 : Tahap ujianinstrumen kajian

Tahap	Ujian	Responden
Ujian 1	Ujian rintis	30 responden
Ujian 2	Ujian Pra	264 responden
Ujian 3	Ujian Post	264 responden

2.4 Analisis Data

Dalam kajian ini pengkaji ingin melihat tahap keberkesanan program kajian yang dijalankan. Oleh yang demikian data yang diperlukan adalah dengan mengenalpasti perbezaan terhadap sampel kajian. Pada peringkat permulaan analisis, pengkaji menggunakan item peratus (%) dan kolerasi (r) bagi melihat keberkesanan program yang dijalankan. Analisis kolerasi digunakan bagi mengenalpasti nilai hubungan sampel dengan

program kajian. Walau bagaimanapun bagi mengenalpasti perbezaan keberkesanan yang lebih signifikan terhadap program yang dilaksanakan, pengkaji menggunakan analisis statistik ujian-t dengan menggunakan program *SPSS Version 21*.

Menurut Ball, K., Parrington, L. & Hall, B. (2015), untuk mengenalpasti tahap perbezaan keberkesanan antara dua sampel dalam sesuatu program kajian analisis statistik ujian-t adalah item analisis statistik yang relevan. Skala yang digunakan dalam analisis data hanya melibatkan dua elemen nilai iaitu nilai 1 = GAGAL dan nilai 2 = LULUS. Terdapat 264 data sampel dianalisis untuk mengenalpasti perbezaan keberkesanan ujian program kajian yang dijalankan.

Jadual 3 : Analisis Ujian *Pre Test* Dan *Post Test* Sampel Kajian Mengikut Peratus

N	Ujian	SG	% G	SL	% L	% BLG	D
264	<i>Pre Test</i>	159	60.2	105	39.8	20.4	G
264	<i>Post Test</i>	41	15.3	223	84.5	69.2	L

Hasil dapatan analisis statistik deskriptif ujian soalan kajian sampel *pre test* mendapati terdapat 159 sampel gagal dalam ujian dengan nilai peratus = 60.2%. Manakala bilangan sampel lulus dalam ujian *pre test* adalah 105 sampel dengan nilai peratus lulus = 39.8%. Dalam ujian *post test* seramai 41 sampel gagal ujian dengan nilai peratus gagal = 15.3%. Manakala jumlah sampel lulus pada ujian *post test* adalah 223 sampel dengan nilai peratus = 84.5%. Pada ujian *pre test* ujian kajian menunjukkan nilai peratus sampel gagal mendominasi keputusan ujian dengan nilai BLG = 20.4%. Tetapi selepas ujian *post test* dilaksanakan berlaku peningkatan yang ketara dari segi peratus lulus sampel dengan nilai BLG = 69.2%. Ujian *post test* juga menunjukkan sampel lulus mendominasi keputusan ujian kajian.

Jadual 4 : Analisis Kolerasi Sampel Dalam Ujian *Pre Test* Dan *Post Test*.

N	Ujian	r	Sig.
264	<i>Pre Test + Post Test</i>	0.632	.003

*Signifikan pada aras $p < .005$.

Dalam kajian ini analisis kolerasi dilakukan bagi mengenalpasti nilai perhubungan terhadap program kajian yang dijalankan. Jadual 4 menunjukkan analisis kolerasi dengan nilai [N (264): $r = 0.632$, $sig. = .003$]. Kajian kolerasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($sig. = .003$) dalam kajian yang dijalankan. Walau bagaimanapun nilai $r = 0.632$ adalah nilai yang rendah. Nilai ini berlaku akibat dari dua skala mudah iaitu skala GAGAL dan skala LULUS.

Jadual 5 : Analisis Ujian-t Sampel Kajian

Ujian	N	M	SD	SEM	t	df	Sig.
<i>Pre test + Post Test</i>	264	-.44	0.51	0.03	-14.251	263	.001

*Signifikan pada aras $p < .005$.

Keputusan statistik ujian T menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam semua program kajian BI-L yang dijalankan. Analisis ujian *pre test* dan *post test* dengan sampel $N=264$ menunjukkan nilai $t = [t(263) = -14.251, p < .005]$. Keputusan ujian-t bagi ujian kajian terhadap sampel *pre test* dan *post test* adalah signifikan $p < .001$. Ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada program BI-L yang dilaksanakan selama lapan minggu terhadap murid tingkatan satu dalam kemahiran BI-L..

3. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.

Sebelum program pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Jasmani dalam Bahasa Inggeris dijalankan selama lapan minggu hasil kajian mendapati pelajar tingkatan satu dan dua SMKDMPR2 mempunyai tahap penggunaan BI-L yang rendah dengan jumlah gagal $N=159$ pelajar (60.28%) dan jumlah lulus $N=105$ pelajar (39.8%) dalam ujian kajian (*pre test*) yang dilakukan. Walau bagaimanapun setelah pelajar mengikut PdPc PJ dalam BI terdapat penurunan pelajar gagal 41 (15.3%) dan peningkatan lulus yang tinggi 223 (84.5%). Ini menunjukkan program PJ dalam BI-Lisan telah berjaya meningkatkan prestasi kemahiran lisan dalam kalangan responden kajian.

Hasil dapatan kajian mendapati ujian *pre test* dan *post test* responden seramai $N=264$ menunjukkan nilai $t = [t(263) = -14.251, p < .005]$. Keputusan ujian-t bagi ujian kajian terhadap sampel *pre test* dan *post test* adalah signifikan $p < .001$. Ini menunjukkan bahawa modul PdPc PJ dapat membantu meningkatkan prestasi kemahiran BI-L murid tingkatan satu dan dua. Oleh yang demikian program PJ dalam BI-Lisan amat sesuai untuk

digunapakai dalam PdPc PJ bagi meningkatkan prestasi mata pelajaran Bahasa Inggeris terutama dalam kemahiran lisan. Ini membuktikan bahawa penerapan terminologi sukan yang terdapat dalam mata pelajaran PJ mampu membantu meningkatkan kemahiran BI pelajar.

Hasil dapatan kajian keseluruhan yang dikenalpasti menunjukkan terdapat keberkesanan dalam program kajian PdPc PJBI-lisan terhadap pelajar. Melihat kepada kejayaan program tersebut pengkaji telah membentuk kaedah PdPc Pendidikan Jasmani Bahasa Inggeris-Lisan (PJBI-L) secara . Kaedah ini diharapkan dapat menjadi panduan dan rujukan khasnya kepada guru-guru PJ dan BI. Kaedah PJBI-L juga boleh digunapakai oleh guru-guru tadika, pra sekolah, sekolah rendah, sekolah pendidikan khas dan di pusat pengajian tinggi. Program ini juga bertujuan untuk memartabatkan mata pelajaran PJ dan membudayakan penggunaan BI di kalangan pelajar di seluruh negara.

Terdapat juga keperluan bagi memperluaskan penggunaan Modul PJBI-Lisan di peringkat tadika, sekolah dan Institut Pendidikan Guru (IPG). Perkara ini dilihat selari dengan hasrat pelaksanaan kaedah PJBI-Lisan yang perlu bermula seawal mungkin terutama di peringkat akar umbi. Program yang mencapai objektif akan bermula di peringkat akar umbi dan memerlukan jangka masa yang signifikan (Berahim, 2014).

Di peringkat pendidikan awal kanak-kanak guru hendaklah menggunakan terminologi-terminologi BI yang sering digunakan oleh kanak-kanak seperti *servis, play, game, start, good, happy, bye, thank you, you, I*, dan sebagainya. Proses pendidikan awal kanak-kanak lebih mengutamakan aspek permainan. Oleh yang demikian guru-guru Tadika perlu menerapkan Modul PJBI-Lisan dalam sesi PdPc mereka selaras dengan kajian Ahmad Hashim (2015) yang mendapati bahawa lakuan tindakan latih tubi akan dapat membentuk lakuan perlaziman seseorang.

Kesinambungan kaedah PJBI-Lisan ini boleh dilakukan pada kemahiran lain dalam BI seperti kemahiran menulis dan membaca terminologi BI-Lisan dengan betul dan tepat. Jika seseorang murid mempunyai kemahiran lisan yang betul murid tersebut juga tidak mempunyai masalah untuk belajar kemahiran menulis dan membaca BI dengan betul dan tepat (Noradzleena, 2021). Murid yang dapat menguasai kemahiran lisan, menulis dan membaca BI dengan baik, mampu meningkatkan prestasi mata pelajaran BI (Sanjaya & Wina, 2013).

Kajian berkaitan kaedah PJBI-Lisan juga mampu dikembangkan kepada mata pelajaran Pendidikan Kesihatan (PK). Ini kerana dalam PK juga terdapat banyak terminologi BI yang sering digunapakai dan diketahui murid seperti *stress, vitamin, conflict, camp, protein, carbohydrate, tention, sex* dan sebagainya. Keadaan ini mampu meningkatkan kepentingan mata pelajaran PJPK sebagai pelengkap dalam akademik. Perkara ini dilihat perlu bagi sesetengah sekolah yang sering menjadikan mata pelajaran PJPK sebagai mata pelajaran tangkap muat untuk memenuhi jadual waktu PdPc sekolah (Syed Kamaruzaman Syed Ali & Julismah Ali, 2014) dan diajar oleh guru-guru yang bermasalah di sekolah.

Hasil kajian yang dijalankan mendapati terdapat peningkatan dalam BI-Lisan setelah murid mengikuti program kajian. Walaubagaimanapun kajian ini hanya mengenalpasti keberkesanan program terhadap murid sahaja. Tiada data analisis dikumpulkan terhadap guru PJ yang melaksanakan PdPc kajian. Implikasi hasil kajian mendorong pengkaji mengemukakan kaedah PdPc BI-Lisan kepada guru PJ. Adalah diharapkan agar kaedah ini dapat dijadikan penanda aras dan bahan rujukan awal atau panduan dalam melaksanakan PdPc PJ menggunakan kemahiran BI-Lisan di sekolah.

Objektif kajian kaedah PJ dalam BI-Lisan dibentuk berfokuskan kepada tiga aspek iaitu ingin memartabatkan mata pelajaran PJPK, membudayakan penggunaan BI-Lisan dan meningkatkan prestasi pencapaian mata pelajaran BI di sekolah rendah dan menengah. Ini kerana penggunaan BI merupakan satu keperluan bagi menempuh kehidupan dunia yang lebih sempurna. Di samping itu juga kaedah PJ dalam BI-Lisan diwujudkan bagi mendedahkan kepada murid tentang terminologi-terminologi yang digunapakai dalam arena kejurulatihan sukan.

Harapan pengkaji dengan terlaksana kaedah PJ dalam BI-Lisan mampu menjadi satu sumbangan kecil dalam dunia pendidikan negara. Walau bagaimanapun tanpa kerjasama dari pihak-pihak yang terlibat sudah pasti kaedah PJ dalam BI-Lisan tidak akan mencapai matlamatnya. Adalah diharapkan agar kaedah PJBI-Lisan ini merupakan langkah permulaan bagi mencapai hasrat murni pihak KPM memperkasakan BI dan sekali gus memartabatkan PdPc PJ dalam dunia pendidikan di Malaysia.

PENGHARGAAN

Penghargaan dan ucapan terima kasih ditujukan kepada Institut Pendidikan Guru Malaysia di bawah Inisiatif PPPM #95 : Transformasi IPG Untuk Meningkatkan Kualiti Latihan Guru.

RUJUKAN

- Ahmad Hashim (2015), *Pengujian Pengukuran Dan Penilaian Pendidikan Jasmani*: Selangor: Dobook Press Sdn Bhd:
- Aliza Ali.(2012). *Pemahaman dan persepsi guru tentang penggunaan kurikulum berasaskan main bagi perkembangan bahasa murid prasekolah*. Tesis sarjana pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Aliza Ali, & Zamri Mahmud. (2014). *Pembangunan modul pendekatan berasaskan bermain bagi pengajaran dan pembelajaran kemahiran bahasa kanak-kanak prasekolah*. Prosiding Seminar Pascasiswazah Pendidikan Bahasa Melayu dan Kesusasteraan Bahasa Melayu Kali Ke-3, 253-266. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia, Fakulti Pendidikan.
- Berahim. M. & Kassim, M. (2014). *Football Training Development Program Under-15 State Level*: Centre for Coaching Science, National Defense University of Malaysia, Malaysia: ISSN 1991-8178
- Othman Talib. (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan & Statistik*. Universiti Putra Malaysia, UPM Press. Serdang Malaysia.
- David Crystal (2013). *The Story of English in 100 Words*. Picador. ISBN 978-1250024206.
- David Crystal (2015). *Wordsmiths and Warriors: The English-Language Tourist's Guide to Britain*. OxfordUniversity Press. ISBN 978-0198729136.
- Fauziah Mohd. Jaafar. (2009). *Kepentingan Aktiviti Bermain di dalam Pendidikan Prasekolah*.Dimuat turun daripada <http://www.fp.utm.my/medc/journals/vol3/30>.
- Hazita Azman. 2004. *Global English and English Literacy Education in Malaysia*. Dlm. Penny Lee & Hazita Azman. *Global English and Primary Schools: Challenges for Elementary Education*. Melbourne: CAE Press.
- Jenner, J. 2003. *A Bridge to Reading and Writing Literacy: Developing Oral Language Skills in Young Children*. Pacific Educator. Februari 2003.
- Kamal Shukri Abdullah Sani. 2002. *Kesan Penggunaan Bahasa Inggeris dalam Pengajaran Sains dan Matematik di Institusi Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Kurikulum Standard Sekolah Rendah*, 1–56. Retrieved from www.moe.gov.my (Diakses pada 21 Mei 2018).
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2014). *Elemen KBAT dalam Pedagogi*. Bahagian Pembangunan Kurikulum. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2> (Diakses pada 4 April 2018).

- Kementerian Pelajaran Malaysia. 1997. Silibus Mata Pelajaran Bahasa Inggeris. Bahagian Buku Teks. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. 2003. Huraian Sukatan Mata Pelajaran Bahasa Inggeris Tingkatan 2. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kern, R. 2000. Literacy and Language Teaching. Oxford: OUP.
- Lim, K.S. 2009. Cabinet decision on EteMS (PPSMI): A raw deal. Petaling Jaya: Graphic Tech (M) Sdn. Bhd.
- Mallory, J. P (2005). In Search of the Indo-Europeans. Thames & Hudson. ISBN 0-500-27616-1
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. New York: Harper.
- Mohd Sidek Noah & Jamaluddin Ahmad, (2005). Constructing Module. Ways in development an acadwmic and practical module. Serdang University Putra Malaysia.
- Newsletter PRIORITASKuen. (2014). Media komunikasi untuk mendorong pembaharuan, menciptakan peluang kemajuan, dan membuka akses pendidikan dasar yang berkualitas. 2014. Jawa Barat: USAID PRIORITAS. No. Edisi 8, Bulan Juli-September, Hal. 8.
- Noradzleena Wahab. 2021. Keberkesanan Kaedah Gabung Bunyi Kata (KGBK) Terhadap Pencapaian Kemahiran Membaca Bahasa Melayu Dalam Kalangan Murid Pemulihan Khas. Tesis Sarjana Pendidikan Pemulihan Khas. Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Nor Hashimah Jalaluddin. 2005. Penerimaan pengajaran Sains dan Matematik dalam bahasa Inggeris: konflik antara dua darjat. Dlm Suara pejuang bangsa. Editor Abdul Rahim Bakar & Awang Sarian. Hulu Kelang: Persatuan Linguistik Malaysia
- Piaget, J. (1951). Play, dreams and imitation in childhood. London, UK: Routledge and Kegan Paul.
- Rashidah Rahmat. (2013). Pembangunan dan penilaian pakej pembelajaran mudah alih Komsas dalam bahasa Inggeris Tingkatan Empat. Tesis PhD, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Riduan Abu Shah, (2016). TEKNIK AWALAN BOLA SEPAK. Penerbitan DNA Marketing Enterprise. Selangor. ISBN 978-967-12938-0-5
- Ringe, Donald R. and Taylor, Ann (2014). The Development of Old English - A Linguistic History of English, vol. II, 632p. ISBN 978-0199207848. Oxford.
- Ruhana Zainuddin. 2002. Penggunaan bahasa Inggeris dalam P&P Matematik dan Sains: apakah persepsi guru-guru?. Makalah Persidangan Kebangsaan Pendidikan Matematik 2002. Universiti Pendidikan Sultan Idris, Oktober.
- Sanjaya, Wina. 2013. Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syed Kamaruzaman Syed Ali & Julismah Ali. (2014). Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pelaksanaan Pengajaran Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik, University of Malaya: Vol. 2, No. 3.

APC72
**KEPIMPINAN BERASASKAN KERJA DAN BERSIFAT
KEMANUSIAAN – SATU KAJIAN KES**

Khoo Bee Lee
*Jabatan Ilmu Pendidikan IPG
Kampus Pulau Pinang (emel:
khoo_1@yahoo.com)*

ABSTRAK

Tujuan kajian deskriptif ini adalah untuk meninjau kepemimpinan berteraskan tugas (task oriented leadership) dan berpusatkan kemanusiaan (relationship/human/passionate leadership) selalu menjadi isu perbincangan dan perbandingan dalam bidang arena kerja. Kini, dalam dunia globalisasi perlu mengambilkira pandangan kesesuaian jenis persekitaran dalam kerja daripada perspektif pekerja juga selain daripada pandangan ketua atau pihak atasan. Maka suatu kajian ringkas telah dijalankan ke atas 55 orang pekerja dan pihak pengurusan sesebuah syarikat atau organisasi pendidikan. Daripadanya 45 orang (82%) setuju mereka lebih suka ke arah pengurusan kepimpinan berbentuk kemanusiaan berbanding 10 orang (18%) yang lebih menyukai jenis kepimpinan berasaskan kerja semata-mata. Antaranya perempuan (75%) lebih menyukai jenis kepemimpinan bertaraskan kemanusiaan berbanding kebanyakan lelaki (60%) lebih menyukai jenis persekitaran kerja yang berasaskan pencapaian prestasi kerja sahaja tanpa menyentuh isu kemanusiaan. Kepimpinan kemanusiaan dijadikan pilihan utama disebabkan terdapat unsur budi bicara, fleksibiliti yang tinggi dalam persekitaran kerja di mana mungkin lebih sesuai untuk kaum wanita berbanding lelaki. Antara sebab yang lain mereka rasa kepimpinan yang bercorak kemanusiaan dapat memupuk budaya kerja, sokongan emosi pekerja serta menggalakkan produktiviti yang tinggi berbanding persekitaran kerja sahaja. Faktor ketiga mereka tidak suka bekerja dalam persekitaran kerja yang tertekan dan kongkongan emosi ini boleh menjejaskan prestasi kerja mereka khususnya kaum wanita. Kesimpulan, kepimpinan berorientasi kemanusiaan (Teori Rogerian/PCC) lebih digemari berbanding kepimpinan kerja sahaja dan laporan kajian ini menyokong kajian- kajian yang lepas (Carmen, T. et al, 2009).

KATA KUNCI

Kepimpinan kerja, kepimpinan kemanusiaan, budaya persekitaran kerja, emosi, teori kepimpinan Rogerian/PCC

I. PENGENALAN

Kajian menunjukkan bahawa pemimpin yang berkesan tidak berfungsi dalam pemencilan daripada sabordinat. Sebaliknya pemimpin yang efektif suka bekerja bersama dengan sabordinat. Perhubungan antara pengurus dan sabordinat dianggap sebagai sesuatu yang kompleks, interaktif, dan resiprokal. Cara ini menggalakkan penyertaan dan penglibatan sabordinat seperti pendidik dalam pengurusan sesuatu organisasi seperti Institut Pendidikan Guru (IPG). Namun demikian kajian Tang dan Abdullah (2007) mendapati bahawa kebanyakan pemimpin di sekolah dan institut di Malaysia cenderung menggunakan kuasa sah dan kuasa paksaan dalam pengurusan organisasi. Kajian mereka mendedahkan bahawa pengurus sekolah menggunakan kedua-dua kuasa untuk memaksa pendidik bekerja kuat untuk mencapai matlamat mereka iaitu meningkatkan pencapaian akademik yang cemerlang di sekolah. Ini bermakna kebanyakan pemimpin pendidikan didapati masih melaksanakan amalan kepemimpinan secara tradisi yang lebih kepada mengarah, memaksa, menerima dan memberitahu daripada melibatkan sabordinat mereka secara aktif dalam pengurusan institusi pendidikan. Amalan pemimpin yang lama ini adalah bersifat bongkak dan autokratik (Abang Hut, 2005). Perkara ini bermakna pendidik merupakan sumber penting di sesebuah institusi pendidikan tetapi tidak dipergunakan secara profesional dalam hal-hal seperti membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Kajian-kajian tentang sekolah berkesan mendapati bahawa aspek kolejialiti dan profesionalisme lebih ditekankan daripada aspek birokratik heirarki dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Manakala dapatan-dapatan kajian lepas (Asefa, 2010, Foo & Tang 2005) telah menunjukkan bahawa tindakan pengurusan yang menggunakan sumber kuasa paksaan dalam menangani kemelut sekolah tidak mendapat sokongan dan seterusnya menjejaskan perhubungan pengurus dengansabordinat. Hubungan antara kedua-dua pihak harus kongruen. Tanpa hubungan yang kongruen adalah sukar untuk meningkatkan keberkesanan dan kecekapan organisasi mereka. Perkara ini seterusnya melemahkan semangat efikasi sendiri pendidik. Para pendidik merupakan golongan yang terlatih secara profesional yang mempunyai kepentingan dalam mentadbir

sesebuah institusi pendidikan seperti IPG. Soalnya, adakah pendidik terlibat dalam membuat keputusan dalam pengurusan di institusi pendidikan seperti sekolah atau IPG secara signifikan dalam pelbagai bidang?

Manakala menurut teori Kaunseling Pemusatan Perorangan (PCC), teori Abraham Maslow yang mempunyai ciri-ciri menggalakkan pencapaian kesempurnaan sendiri boleh memotivasi dan memaksimumkan seseorang insan atau pensyarah dalam perkembangan kerjaya beliau ke tahap 'self actualisation'. (Khoo, 2014)

Perkembangan kerjaya seseorang dewasa atau pensyarah perlu didorong dengan unsur-unsur perkembangan semangat yang positif mengikut kenyataan Abraham Maslow. Maka, seseorang dewasa/pensyarah akan mencapai 'self actualisation' yang tinggi dalam erti kata pencapaian kesempurnaan sendiri dalam bidang kerjaya dan tahap kegembiraan beliau yang maksimum sebelum persaraannya.

Pernyataan masalah

Perkembangan kerjaya seseorang dewasa atau pensyarah perlu didorong dengan unsur-unsur perkembangan semangat yang positif mengikut kenyataan Abraham Maslow. Maka, seseorang dewasa/pensyarah akan mencapai 'self actualisation' yang tinggi dalam erti kata pencapaian kesempurnaan sendiri dalam bidang kerjaya dan tahap kegembiraan beliau yang maksimum sebelum persaraannya. Justeru persekitaran tempat bekerja atau jenis gaya kepemimpinan seseorang ketua jabatan amat mempengaruhi pencapaian, emosi, perasaan suka duka anak buah yang bekerja di bawahnya.

Dalam kajian kes ini, untuk meninjau setakat mana tahap kepuasan pekerja di bawah gaya kepemimpinan berasaskan kerja (task oriented leadership) dengan gaya kepemimpinan berasaskan kemanusiaan (passion oriented leadership).

Objektif kajian

Tujuan kajian deskriptif ini adalah untuk meninjau setakat mana tahap kepuasan pekerja di bawah gaya kepemimpinan berasaskan kerja (task oriented leadership) dengan gaya kepemimpinan berasaskan kemanusiaan (passion oriented leadership).

Persoalan kajian

Kualitatif:

1. Mengapa dikatakan pemimpin berteraskan kerja lebih sesuai mengikut pandangan responden?
2. Mengapa dikatakan pemimpin bersifat kemanusiaan (passion) lebih sesuai dalam sesuatu organisasi termasuk pendidikan?

Kepentingan kajian

Untuk meninjau perkaitan kepuasan mengajar/bekerja para pensyarah/guru/pegawai pengurusan/bidang swasta di bawah gaya kepemimpinan berasaskan kerja dan kemanusiaan. Kajian ini penting sebab semakin ramai pekerja mengadu stres dalam bidang kerja yang kebanyakan berpunca daripada jenis gaya kepemimpinan sesebuah organisasi.

Batasan kajian

Kajian ini hanya terhad ke atas pensyarah-pensyarah/guru-guru/pegawai-pegawai/bidang swasta yang ditemui sahaja. Kajian ini juga berdasarkan maklumat yang didapati, dikaji dan temu bual yang berlaku pada semester satu dan dua pada tahun 2021 sahaja.

2. TINJAUAN LITERATUR

TEORI PEMUSATAN PERORANGAN (HUMANISTIK/KEMANUSIAAN – PCC)

Pengenalan

Teori pemusatan perorangan ini dipelopori oleh Rogers hasil daripada pengaruh “Field Theory”. Mengikut “Field Theory”, perubahan signifikan yang berlaku hasil daripada hubungan semasa. Pengertian seperti ini bermakna bahawa memang wujudnya gejala atau keadaan yang boleh menimbulkan perubahan. Maka ini bermakna perubahan boleh berlaku pada diri seorang individu.

Buku Rogers ‘Counseling and Psychotherapy’ telah mengubah cara menolong di kalangan kaunselor dan psikoterapist di Amerika Syarikat pada tahun 50an. Carl Rogers telah mengemukakan konsep kemesraan dan pentingnya hubungan yang rapat antara kaunselor dengan kliennya. Kewujudan satu keadaan interaksi yang penuh dengan penerimaan dari kedua – dua pihak, maka kaunselor dan klien boleh menjamin perasaan yang terpendam diluahkan secara mudah tanpa sembunyi.

Pendekatan pemusatan – perorangan yang terlebih dahulu dikenali sebagai pendekatan pemusatan klien pada asalnya dikenali sebagai terapi tanpa arahan. Cottone (1992) melaporkan bahawa Rogers menggunakan istilah “Pemusatan – Perorangan” hasil dari kepercayaannya terhadap individu dan keperluan melihat manusia dari sudut pandangan positif dan bukan klinikal.

Menurut Carl Rogers, manusia mempunyai desakan semulajadi untuk memajukan diri dan sentiasa bergerak ke arah kesejahteraan diri. Seseorang individu juga berupaya memberi penilaian positif kepada pengalaman yang dirasakan sebagai positif, dan penilaian negatif bagi pengalaman yang dirasakan sebagai negatif baginya. Secara tidak langsung, individu dapat mengasingkan hasil dari pengalaman yang positif dan negatif dalam pertumbuhan hidupnya. Seorang individu juga boleh menerima atau menolak pengalaman tersebut dan memberikan erti yang bermakna dalam pembentukan konsep kendirinya.

a. Latar belakang dan sejarah Rogers

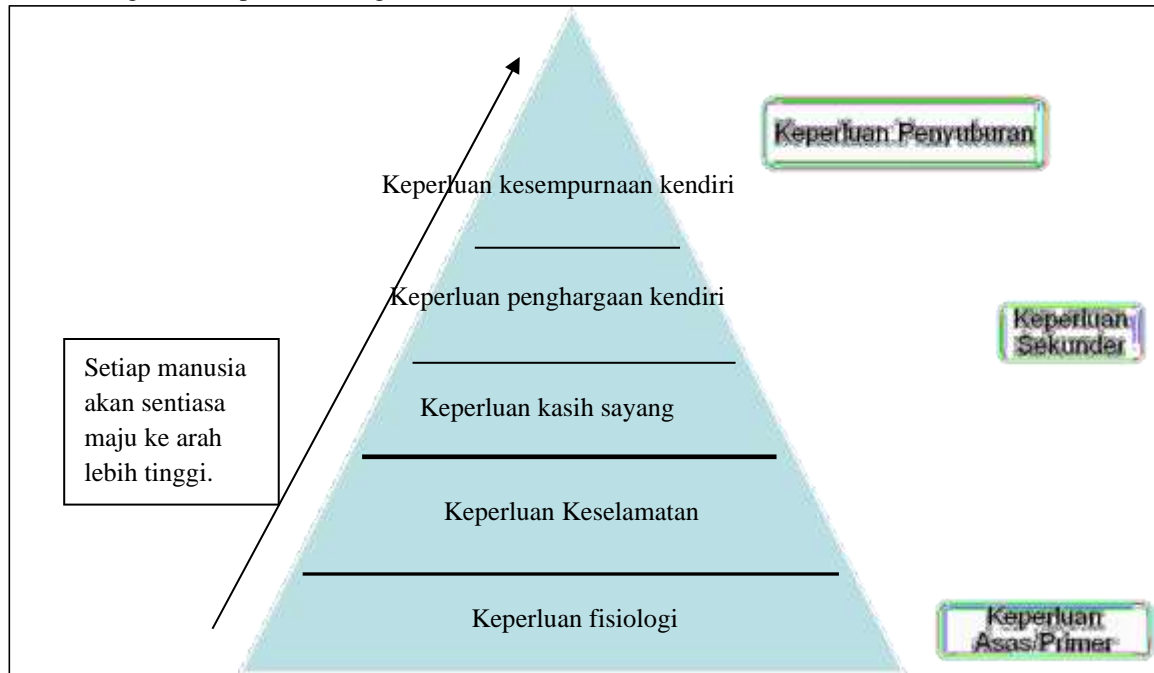
Carl Rogers, merupakan pelopor kepada Teori Pemusatan Insan. Beliau dilahirkan pada 1902 di Oak Park, Illinois dan meninggal dunia pada tahun 1987. Latar belakang keluarga beliau adalah kuat berdisiplin, penuh dengan keagamaan dan bermoral tinggi. Rogers mula belajar di Universiti of Wisconsin dalam bidang pertanian tetapi selepas dua tahun kemudian bertukar kepada bidang keagamaan di Union Theological seminary di New York. Rogers keluar dari kumpulan keagamaan kerana mempertikaikan beberapa doktrin agama serta mempersoalkan tentang makna kehidupan. Beliau merupakan seorang ahli psikologi klinikal dan terus melanjutkan pelajaran ke Teachers College, Columbia Universiti serta mendapat gelaran Ph.D pada tahun 1928. Semasa di Columbia, Rogers cuba mengharmonikan idea – idea yang bertentangan seperti fahaman Freudian dengan metod statistik saintifik.

Rogers mula bekerja sebagai pakar psikologi bertaraf Pengarah di Child Study, Department of the Society for the Prevention of Cruelty to Children, di Rochester, New York. Seterusnya sebagai Profesor Psikologi Klinikal di Ohio State Universiti (1940 – 1943), Profesor Psikologi dan Pengarah Kaunseling di Universiti of Chicago (1945 – 1957), Profesor Psikologi dan Psikiatri di Universiti of Wisconsin (1957 – 1963) dan sebagai pengarah di ‘*Western Behavioral Sciences Institute*’ antara tahun 1963 sehingga 1968. Setertusnya, sebagai pengarah di ‘*Centre for the Studies of the Person*’ (1968 – 1987).

b. Konsep asas teori PCC

Individu adalah unik, mempunyai potensi diri untuk berkembang, boleh dipercayai dan manusia berkemampuan untuk menyelesaikan masalah demi menuju ke arah kesempurnaan (*Self Actualization*).

Setiap manusia sentiasa akan bertindak dan bergerak maju ke hadapan untuk mencapai kecenderungan ini. Seperti keterangan Hierarki Maslow.



Menurut beliau keperluan di tahap yang paling bawah/keperluan fisiologi harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang individu memikirkan tahap kedua. Dengan kata lain keperluan di peringkat kedua tidak akan wujud jika keperluan di peringkat pertama tidak mencapai tahap kesempurnaan.

Maslow juga menyebut terdapat perbezaan diantara keperluan peringkat bawah dengan keperluan di peringkat tinggi. Antaranya :

1. Keperluan di peringkat tinggi wujud lewat di dalam pertumbuhan diri kita dan kewujudannya secara beransur – ansur. Oleh kerana lebih tinggi keperluan itu ianya lebih istimewa kepada individu tersebut.
2. Keperluan fisiologi wujud sebaik sahaja individu lahir di dunia.
3. Keperluan penghargaan sendiri timbul di peringkat remaja dan dewasa. Manakala keperluan kesempurnaan sendiri wujud selepas pertengahan umur.
4. Kepuasan memenuhi keperluan di peringkat tinggi akan membawa erti yang mendalam kepada diri individu tersebut, seperti gembira. Keperluan di peringkat tertinggi (keperluan kesempurnaan sendiri) dianggap sebagai keperluan pertumbuhan.
5. Keperluan – keperluan di peringkat rendah, adalah keperluan yang semestinya dilalui oleh setiap individu bagi mengekalkan kestabilan.

Apabila Rogers mula membina terapinya, terapis lain memandang manusia sebagai tidak rasional, tidak social, berupaya memusnakan diri sendiri dan kurang dapat mengawal diri. Rogers menolak idea ini dan menekankan bahawa individu boleh membimbing dan mengawal diri sendiri. Beliau menjelaskan bahawa pandangannya terbentuk hasil daripada pengalamannya di dalam psikoterapi. Pandangan terhadap sifat semulajadi manusia terbahagi kepada 4 iaitu:

1. Individu mempunyai harga diri dan penghormatan diri.
2. Tingkah laku dilihat dari sudut persepsi.
3. Cenderung ke arah kesempurnaan sendiri.
4. Manusia baik dan boleh dipercayai.

(a) Individu mempunyai harga dan penghormatan diri.

Rogers sangat kuat berpegang kepada kepercayaan bahawa manusia sepatutnya diberi hak untuk mempunyai pendapat dan pemikiran dan juga dapat mengawal destinasi hidup, bebas mengejar minat tersendiri asalkan tidak mengganggu hal orang lain. Rogers melihat ideal yang demokratik ini mendasari semua idea tentang kemanusiaan dan mempunyai nilai moral dan nilai pratiknya. Beliau juga percaya bahawa keperluan masyarakat yang demokratik ini dapat dipenuhi melalui proses social dan institusi sosial yang menggalakkan individu bertindak bebas dan boleh mengarah sendiri.

(b) *Pandangan tingkah laku secara persepsi.*

Rogers dengan jelas menekankan bahawa cara individu bertingkah laku dan menyesuaikan diri dengan situasi adalah biasanya konsisten dengan cara individu mempersepsi dirinya dan situasi di sekitarnya. Beliau dengan jelas menyatakan “ *man lives essentially in his own personal and subjective world, and even his most objectives functioning, in science, mathematics, and the like, is the result of subjective purpose and subjective choice*” (Rogers, 1959).

(c) *Cenderung ke arah kesempurnaan sendiri*

Rogers menyatakan bahawa setiap manusia sentiasa akan menuju ke arah nirwana sendiri. Hal ini kerana, pencapaian ke tahap tersebut adalah manusia yang telah mencapai perkembangan personaliti tertinggi dan telah dapat menrealisasikan pontesinya. Ciri-ciri personaliti manusia yang telah mencapai tahap kesempurnaan sendiri ialah, antaranya:

- i. Mencapai perkembangan moral yang tinggi iaitu lebih mengutamakan kebajikan orang lain.
- ii. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan.
- iii. Mempunyai pegangan hidup yang kukuh, jujur, bertindak berdasarkan kepada apa yang dipercayainya walaupun tidak popular.
- iv. Tidak berminat untuk menjadi pengikut kepada suasana semasa seperti fesyen, adat resam, dan seumpamanya.
- v. Seronok bersama kawan – kawan tetapi tidak bergantung kepada mereka.
- vi. Seronok dengan kehidupan yang mencabar dan yang baru.
- vii. Bersikap objektif.

(d) *Manusia Baik dan boleh dipercayai*

Sejak dari kecil lagi, manusia bebas memenuhi keperluan asas manusia supaya dapat berfungsi sepenuhnya. Menurut Rogers, manusia adalah positif dan bersosial, boleh dipercayai dan konstruktif. Carl Rogers adalah satu – satunya pakar yang amat mementingkan manusia sebagai manusia, dan menyangkal keras pandangan yang melihat manusia sebagai objek yang boleh dimanipulasi sama ada dari dalam atau luar. Beliau juga mementingkan perkembangan manusia yang positif dan melihat semua manusia sebagai entiti – entiti yang baik dan mulia.

3. METODOLOGI

Tujuan kajian deskriptif ini adalah untuk meninjau kepemimpinan berteraskan tugas (task oriented leadership) dan berpusatkan kemanusiaan (relationship/human/passionate leadership) selalu menjadi isu perbincangan dan perbandingan dalam bidang arena kerja. Kini, dalam dunia globalisasi perlu mengambilkira pandangan kesesuaian jenis persekitaran dalam kerja daripada perspektif pekerja juga selain daripada pandangan ketua atau pihak atasan. Maka suatu kajian ringkas telah dijalankan ke atas 55 orang pekerja dan pihak pengurusan sesebuah syarikat atau organisasi pendidikan. Bahagian kedua, seramai 18 orang pensyarah/guru/pegawai/swasta telah ditemubual dan pengumpulan data yang telah digunakan adalah kaedah kualitatif (temu bual). Maklum balas melalui temubual telah diperolehi seperti Jadual 1 dan 2 di bawah:

Demografi bagi responden kajian terdiri daripada 18 orang pensyarah/ guru/ pegawai/swasta 9 orang pensyarah/guru/pegawai/swatasa lelaki dan 9 orang pensyarah guru/ swasta perempuan. Dari segi pembahagian kaum, seramai 14 pensyarah /guru/ swasta Melayu dan 4 orang pensyarah/guru/swasta Cina yang terlibat dalam kajian.

Persoalan kajian yang berbentuk kualitatif seperti berikut:

- a. Mengapa dikatakan pemimpin berteraskan kerja lebih sesuai mengikut pandangan responden?
- b. Mengapa dikatakan pemimpin bersifat kemanusiaan (*passion*) lebih sesuai dalam sesuatu organisasi termasuk pendidikan?

4. DAPATAN KAJIAN (kuantitatif dan kualitatif)

Bahagian satu secara spontan, 45 Daripadanya 55 orang (82%) setuju mereka lebih suka ke arah pengurusan kepimpinan berbentuk kemanusiaan berbanding 10 orang (18%) yang lebih menyukai jenis kepimpinan berasaskan kerja semata-mata. Antaranya perempuan (75%) lebih menyukai jenis kepimpinan bertaraskan kemanusiaan berbanding kebanyakan lelaki (60%) lebih menyukai jenis persekitaran kerja yang berasaskan pencapaian prestasi kerja sahaja tanpa menyentuh isu kemanusiaan.

Bahagian kedua (temu bual):

- a. Mengapa dikatakan pemimpin berteraskan kerja lebih sesuai mengikut pandangan responden?

Jadual 1 : Mengapa dikatakan pemimpin berteraskan kerja lebih sesuai mengikut pandangan responden?

Pensyarah /responden	Jawatan:	Pandangan:
<i>Responden 5</i>	<i>Ketua jabatan</i>	<i>-“..I will prefer a task oriented leader. He/she will be more objective in achieving the targetted goal. Emotion will be good for workplace but sometimes can intervene with the leader’s decision. ..” -“..A passionate leader will have empathy towards the employee but sometime people will take advaantages on that..”</i>
<i>Responden 7</i>	<i>Ketua unit</i>	<i>-“..I Choose I. Task oriented leader help in specified target and capable in complete task systematically..”</i>
<i>Responden 11</i>	<i>Akademik</i>	<i>-“..Task oriented leader selalunya orang procedure, baginya salah etika dan prinsip bekerja jika melanggar procedure...”</i>
<i>Responden 15</i>	<i>Akademik</i>	<i>-“..I. Task oriented. Sebab bila ada task boleh tau halatuju dan target apa yang nak dicapai. Semua orang akan bekerja untuk capai misi tersebut. Tapi leader perlu lebih memahami dan bertimbang rasa bukan hanya nak kejar output semata-mata..”</i>

Daripada Jadual 1, didapati juga maklum balas melalui temubual yang diperolehi daripada 4 daripada 18 orang responden telah menunjukkan bahawa mereka (4/18, 30%) lebih berminat dan selesa bekerja sekiranya di bawah jenis pemimpin yang lebih memenntingkan kerja (task oriented leader). Kata-kata yang dipetik dalam dialog seperti berikut:

“.....He/she will be more objective in achieving the targetted goal. Emotion will be good for

workplace He/she will be more objective in achieving the targetted goal. Emotion will be good for workplace”

~ responden 5

“..Task oriented leader help in specified target and capable in complete task systematically..”

~ responden 7

“..Task oriented leader selalunya orang procedure, baginya salah etika dan prinsip bekerja jika melanggar procedure...”

~ responden 11

“..Sebab bila ada task boleh tau halatuju dan target apa yang nak dicapai. Semua orang akan bekerja untuk capai misi tersebut..”

~ responden 15

b. Mengapa dikatakan pemimpin bersifat kemanusiaan (passion) lebih sesuai dalam sesuatu organisasi termasuk pendidikan?

Jadual 2: Mengapa dikatakan pemimpin bersifat kemanusiaan (passion) lebih sesuai dalam sesuatu organisasi termasuk pendidikan?

Pensyarah /responden	Jawatan:	Pandangan:
Responden 1	Ketua jabatan	-“.. Passionate leader will influence their sibordinate to inculcate the same mindset as well and strive for success...”
Responden 2	Swasta	-“..Passionate leader, because the behavior of a passionate leader impacts the behavior of others, and it will occur the final outcomes..”
Responden 3	Akademik	-“.., A passionate leader will have the charismatic to attract people who can deal well with tasks!..”
Responden 4	Akademik	-“.. sya choose num 2, sbb passionate leader not just about giving orders to subordinates but more about communicating effectively with them. So, keja itu akan brjln dengan lancar..”
Responden 6	Pengurusan	-“..I will choose to work with passionate leader so we can work together and motivate each other in order to accomplish our goal.”
Responden 8	Pegawai DG44	-“..Passionate leader is better. Better communication and support from your own manager will bridge better relationship with each other. It will result in smoother and more effective working experience. Thank you.”

Responden 9	Pegawai DG41	-“..I choose no.2 passionate leader because opened minded and can create a better work environment.”
Responden 10	Pegawai DG48	-“..Being passionate makes you gain your motivation to solve daily task and gain more interest.”
Responden 12	Guru PKHEM	-“..Passion then task will come natural with compassion.”
Responden 13	CEO syarikat	-“..no.2. If stand on education area, usually is passionate because if always give reward then teachers/lecturers can teach the students or contribute better. But if marketing teams usually are major on tasks oriented which can give bonus to encourage staffs do more sales...”
Responden 14	Guru	-“..No.2, fleksible for me. No stress..but if we combine is better...”
Responden 16	Guru	-“..I choose passionate leader due to several criteria 1. strong commitment to success 2. belief in the mission at hand 3.active listening..”
Responden 17	Guru	-“..Sy pilih passionate leader over task oriented leader kerana leader itu boleh pimpin, asah bakat, tunjuk teladan dan jadikan orang bawahnya seperti dirinya. Passionate dy ada timbang tara antra budi bicara dgan ketegasan. Salah tetap salah tp tindakan dan tegurannya diperhalusi supaya nampak lebih menjiwai pengikut. Task oriented lebih pada boss memberi arahan..”
Responden 18	Guru	-“..A passionate leader can make u feel more appreciate and make u want to give more effort and time to finish the job given. Task related leader lead u to stress and make u finished the work with “asal siap” attitude.”

Daripada Jadual 2, didapati juga maklum balas melalui temubual yang diperolehi daripada 14 daripada 18 orang responden telah menunjukkan bahawa kebanyakan mereka (14/18, 70%) amat gembira sekiranya ditugas atau bekerjasama dengan jenis pemimpin yang lebih mengambilkira faktor kemanusiaan (passionate leader). Kata-kata yang dipetik dalam dialog seperti berikut:

“Passionate leader will influence their sibordinate to inculcate the same mindset..”

~ responden 1

“because the behavior of a passionate leader impacts the behavior of others,..”

~ responden 2

- “...A passionate leader will have the charismatic to attract people who can deal well with tasks!..”* ~ responden 3
- “.....more about communicating effectively with them”* ~ responden 4, 8
- “...opened minded and can create a better work environment.”* ~ responden 9
- “..makes you gain your motivation to solve daily task and gain more interest.”* ~ responden 10
- “.....give reward then teachers/lecturers can teach the students or contribute better.”* ~ responden 13
- “...fleksible for me. No stress.”* ~ responden 14
- “... active listening..”..”* ~ responden 16
- “..asah bakat, tunjuk teladan dan jadikan orang bawahnya seperti dirinya...”* ~ responden 17
- job..”* *“..make u feel more appreciate and make u want to give more effort and time to finish the* ~ responden 18

Kesimpulannya, kebanyakan pensyarah/guru/swasta (14/18, 70%) yang ditemubual dalam kajian ini mengatakan bahawa mereka amat gembira dan berpuas hati jika bekerja di bawah pemimpin jenis berasaskan kemanusiaan (passionate leadership). Dapatan ini amat bersamaan dengan pandangan Abraham Maslow (1951) dan Carl Roger (pelopor teori kaunseling Pemusatan Perorangan) yang mengatakan isu keyakinan diri dan estim sendiri kepuasan bekerja seseorang pensyarah/guru/pegawai/bidang swasta dalam proses perkembangan kerjaya dan motivasi hidup sendiri adalah berkaitan dengan jenis kepemimpinan yang lebih berpaksikan kemanusiaan dan bukan sekadar berasaskan kerja semata-mata (Khoo, 2014). Dapatan kajian ini selaras dengan kajian personaliti yang mengatakan bagaimana personaliti, karakter serta gaya kepemimpinan seseorang boleh mempengaruhi kejayaan hidup dan kerjaya mereka. (OUM,2014)

5. CADANGAN DARIPADA RESPONDEN-RESPONDEN

Dalam temu bual tersebut, kebanyakan daripada responden-responden bercadang akan (i) a)mempertingkatkan gaya kepemimpinan mereka sebagai ketua jabatan atau 'CEO leader' dalam sesuatu organisasi untuk b)mengimbangi kepemimpinan kerja dan sifat keperimanasian. Manakala bagi pekerja bawahan/guru/pensyarah akademik (2) amat mengharapkan ketua mereka adalah seorang pemimpin yang mementingkan aspek kemanusiaan untuk memudahkan faktor a)komunikasi berkesan, b)mengurangkan stres kerja, c)menambahkan ruangan berbincang serta d)meningkatkan minat dan e)motivasi dalam kerja demi kejayaan organisasi institut pendidikan.

6. KESIMPULAN

Analisis dapatan kualitatif melalui temu bual dengan responden-responden yang diperolehi daripada kebanyakan pensyarah/guru/swasta (14/18, 70%) yang ditemubual dalam kajian ini mengatakan bahawa mereka amat gembira dan berpuas hati jika bekerja di bawah pemimpin jenis berasaskan kemanusiaan (passionate leadership). Dapatan ini amat bersamaan dengan pandangan Abraham Maslow (1951) dan Carl Roger (pelopor teori kaunseling Pemusatan Perorangan) yang mengatakan isu keyakinan diri dan estim sendiri kepuasan bekerja seseorang pensyarah/guru/pegawai/bidang swasta dalam proses perkembangan kerjaya dan motivasi hidup sendiri adalah berkaitan dengan jenis kepemimpinan yang lebih berpaksikan kemanusiaan dan bukan sekadar berasaskan kerja semata-mata (Khoo, 2014). Dapatan kajian ini selaras dengan kajian personaliti yang mengatakan bagaimana personaliti, karakter serta gaya kepemimpinan seseorang boleh mempengaruhi kejayaan hidup dan kerjaya mereka (OUM, 2014). Kepimpinan kemanusiaan dijadikan pilihan utama disebabkan terdapat unsur budi bicara, fleksibiliti yang tinggi dalam persekitaran kerja di mana mungkin lebih sesuai untuk kaum wanita berbanding lelaki. Antara sebab yang lain mereka rasa kepimpinan yang bercorak kemanusiaan dapat memupuk budaya kerja, sokongan emosi pekerja serta menggalakkan produktiviti yang tinggi berbanding persekitaran kerja sahaja. Faktor ketiga mereka tidak suka bekerja dalam persekitaran kerja yang tertekan dan kongkongan emosi ini boleh menjejaskan prestasi kerja mereka khasnya kaum wanita. Kesimpulan, kepimpinan berorientasi kemanusiaan (Teori Rogerian) lebih digemari berbanding kepimpinan kerja sahaja dan laporan kajian ini menyokong kajian-kajian yang lepas (Carmen,T. et al,2009).

RUJUKAN

- Abang Hut bin Abang Engkeh (2005). Penyertaan Guru Dalam Membua Keputusan Pengurusan Sekolah Dan Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Di Kedah. *Tesis PhD yang tidak diterbitkan*. Universiti Sains Malaysia.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2002). Kajian Mengenai Pengganti Kepimpinan Sebagai Pengantara Terhadap Caragaya Kepimpinan Transformasi Pengetua. *Tesis PhD yang tidak diterbitkan*. Universiti Sains Malaysia.
- Alutto, A., & Belasco, J.A. ((1973). Patterns of Teacher Participation in School System Decision Making. *Educational Administration Quarterly*, 9 (1); 27-41.
- Anuar bin Sarmin (2003). Perbezaan tahap penglibatan guru dalam membuat keputusan di sekolah menengah di Johor. *Projek Sarjana*. Universiti Utara Malaysia.
- Asefa Abahumna (2010). The Level of Teachers' Participation in Decision Making Process at Higher Educational Institutions: A Case of Adama University. *International Journal of Educational Administration ISSN 0976-5883* .2(3); 483-494.
- Benoliel, P., & Somech, A. (2010). Who benefits from participative management? *Journal of Educational Administration*. 48 (3) 285 -308.
- Brenda Scott-Ladd., Anthony Travaglione & Verena Marshall (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal* 27(5); 399-414
- Chan Yuen Fook (2004). Keberkesanan Kursus Pengurusan dan Kepimpinan Sekolah untuk Guru Besar. *Tesis PhD yang tidak diterbitkan*. Universiti Putra Malaysia.
- Cheng Chi Keung (2008). Management practice for promoting shared decision making in school organization. 5 (2); 63-88.

- Creswell, John W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. (3rd Ed). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Foo Say Fook & Tang Keow Ngang (2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengurusan kolaboratif. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*. Jil. 20; 81–95.
- Hussein Ahmad (2012). *Mission of Public Education in Malaysia: The Challenge of Transformation*. University of Malaya Press, Kuala Lumpur
- Hussein Ahmad (2008). *History, Policy, and Reform in Malaysian Education*. In Ibrahim Ahmad Bajunid (Ed), *Malaysia from traditional to Smart Schools: The Malaysian Educational Odyssey*, 35-84. Oxford Fajar Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Hussein Mahmood (2008). *Kepemimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. (Edisi ke-2). Dewan Bahasa & Pustaka, Kuala Lumpur.
- Hoy & Miskel (2005). *Educational Administration; Theory, Research, and Practice* (7th ed.). The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2006). *Rancangan Malaysia ke-9, Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010*. Putrajaya: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Khoo, B.L. (2014) *Bimbingan dan Kaunseling Kanak-kanak*. 2nd edisi. Sasbadi: Selangor. Khoo, B.L (2015). *Kaunseling Teori Satir*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Selangor.
- Lau Siew Ting. (1999). Teachers' participation in decision making process in a secondary school. *Unpublished Masters Thesis*. Universiti Malaya.
- Masira Kariman (2003). *Penglibatan Guru Dalam Proses Membuat Keputusan*. *Kertas Projek Sarjana Pendidikan yang belum diterbitkan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Naseer A. Aboiyassin (2008). "Managers' belief in employees' job and psychological readiness and employees' participation in decision making". A comparison between American and Jordanian managers. *International Journal of Commerce and Management*. 18 (3); 252-266.
- Ndiku J. Mualuku., Simiyu A. Mukasa., & Achoka S.K. Judy (2009). Improving decision making in schools through teacher participation. *Educational Research and Review* 4(8); 391-397. Noel, C., Slate, J.R., Brown, M.S., & Tejada –Delgado, C. (2008). *Site-Based Decision-Making: Views from Secondary School Personnel*. *Florida Journal of Educational Administration and Policy*. 2 (1); 50-61.
- Ong Kwi Pea (1999). Tahap penglibatan guru dalam membuat keputusan pentadbiran. *Tesis Sarjana yang belum diterbitkan*. Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor.
- OUM handbook (2014). *Personality*. Printed by OUM: Selangor.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behaviour In Education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Rahmad Sukor Ab. Samad dan Norliza Shoib (2006). Amalan Kolaboratif Dalam Pembuatan Keputusan Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Kuala Lumpur. *Jurnal Pendidikan*, .26; 5 – 26. Universiti Malaya.
- Rice, E.M., Schneider, G.T. (1994). A decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980 -1991. in *Journal of Educational Administration*. 32 (1); 43-58. MCB University Press.
- Riley, D. (1984). Teacher utilization of avenues for participatory decision making. *Journal of Educational Administration*. 22 (1); 35-45.
- Robiah Sidin (1988). *Asas Pentadbiran Pendidikan*. Petaling Jaya. Pustaka Cipta.
- Sasidharan Vasutheven & Tie Fatt Hee (2004). Teachers' choice of participation in the decision making process. *Jurnal Pendidikan*, 24; 41-48 Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Slater, L. (2008). 'Pathways to Building Leadership Capacity'. *Educational Management Administration and Leadership*. 36 (1); 55-69.
- Tang Keow Ngang & Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2007). *Penggunaan Sumber Kuasa Guru Besar Dari Perspektif Guru*. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, USM.
- Wadesango, N. (2010). The extent of Teacher Participation in Decision-Making in Secondary Schools in Zimbabwe. *School Leadership and Management*. 30 (3); 265-284.
- Wong Siew Ling (2004). *Penglibatan Guru Dalam membuat Keputusan Di sekolah-sekolah Menengah: Satu Kajian di daerah Sarikei, Sarawak*. *Tesis Sarjana yang tidak Diterbitkan*. Universiti Putra Malaysia.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization* (6th ed.). Englewood Cliffs: NJ Prentice Hall.

“KOMITMEN KAMI”: KERANGKA INDIKATOR KEMENJADIAN HOLISTIK SISWA PENDIDIK

Ahamad Rahim

*Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan
22200 Besut, Terengganu*

Roshidah Mat

*Institut Pendidikan Guru kampus Sultan Mizan
22200 Besut, Terengganu*

ABSTRAK

“Komitmen Kami” merupakan satu pengukuran secara holistik kemenjadian pelajar IPG Kampus Sultan Mizan. Program ini dirangka dengan teliti melalui beberapa siri bengkel dan perbincangan secara ilmiah dengan merujuk kepada beberapa model kemenjadian pelajar. “Komitmen Kami” mempunyai 10 indikator yang diwujudkan bagi mengukur kemenjadian pelajar IPG Kampus Sultan Mizan selama 5 tahun (2020 sehingga 2025). Program ini merupakan salah satu perspektif yang terkandung dalam Perancangan Strategik Kampus (2020-2025), iaitu P1KRA1-Meningkatkan Kecemerlangan Pelajar. Dua inovasi produk telah diilhamkan dari “Komitmen Kami” bagi memastikan program ini dapat direalisasikan, iaitu Buku Komitmen Kami dan Sistem i-Komitmen. Buku Komitmen Kami mengandungi perancangan terperinci tentang objektif dan inisiatif yang dirangka dalam 10 indikator yang dikenal pasti untuk pembentukan siswa guru cemerlang. Melalui “Komitmen Kami”, pelbagai inisiatif dan strategi telah dirangka bagi mencapai 10 indikator yang telah ditetapkan, iaitu aspek Akademik (PMGT >3.50), Penyelidikan dan Inovasi (pencapaian 6 sijil), Kepimpinan (memperolehi 5 sijil), Disiplin dan Sahsiah (sifar masalah), Penguasaan Bahasa Antarabangsa (memperolehi 2 sijil), Kokurikulum, Kepegawaian dan Kejurulatihan (memperolehi 6 sijil), Artificial Intelligence (3 sijil), Khidmat Komuniti (memperolehi 5 sijil) dan Aktiviti Pengantarabangsaan (1 sijil). Sistem i-Komitmen pula merupakan satu sistem dalam talian yang dibangunkan untuk mengukur 10 indikator pencapaian pelajar secara kumulatif selama 5 tahun. i-Komitmen akan dapat memberi gambaran pencapaian pelajar secara keseluruhan sepanjang pengajian mereka di IPG Kampus.

KATA KUNCI

Komitmen Kami, Kemenjadian Pelajar, Indikator dan Holistik.

1. PENGENALAN

Keperluan pendidikan abad ke-21 sangat berbeza dengan abad ke-20. Sistem pendidikan kini perlu bergerak pantas seiring dengan perkembangan e-ekonomi, fenomena globalisasi, teknologi digital, dunia tanpa sempadan, perkembangan kreativiti dan inovasi yang berkembang begitu pesat sekali. Isu dan cabaran pendidikan kini perlu difahami dan diatasi dengan bijak dan berkesan (Siong & Osman, 2018). Oleh itu kita mesti melahirkan modal insan yang boleh menguasai bidang-bidang di atas. Modal insan guru yang hendak dilahirkan mestilah modal insan yang mempunyai minda kelas pertama yang memiliki kelestarian jati diri, berketerampilan, berdaya fikir dan berdaya saing, serta berkeupayaan dalam memajukan kreativiti dan inovasi (Siong & Osman, 2018). Inilah kualiti guru yang hendak dihasilkan. Pendidikan abad ke-21 (PAK 21) memerlukan ciri-ciri guru abad ke-21 juga (Amalina, Hakim, & Iksan, 2018; Hasnira, Bee Hoon, & Hafsa, 2017). Oleh itu, sistem latihan kita hendaklah disesuaikan dengan pengajaran dan pembelajaran keperluan abad tersebut yang memerlukan kemahiran pengajaran dan kemahiran pembelajaran abad ke-21 (Faridah dan Afham Zulhusmi, 2018; Raja Abdullah Raja Ismail & Daud Ismail, 2018; Siong & Osman, 2018). Institut Pendidikan Guru kampus Sultan Mizan (IPGKSM) komited untuk memacukan pendidikan perguruan ke tahap terbaik selaras dengan transformasi Institut Pendidikan Guru. IPGKSM juga terus memberi komitmen yang tinggi bagi memastikan matlamat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013 – 2025) dapat dicapai dengan jayanya. Kecemerlangan akademik semata-mata tidak akan mencerminkan kejayaan dan kehebatan seseorang bakal

guru, sebaliknya perlu disertai dengan kecemerlangan secara holistik iaitu serba kompeten baik dari segi pengetahuan, kemahiran, nilai serta beberapa aspek yang menjadi keperluan mendesak bagi guru era PAK21 dan Pendidikan IR4.0 (Rashid et al., 2020). Bakal guru juga perlu memberi perhatian kepada pembangunan dan kecemerlangan secara holistik serta menggunakan ilmu dan kepakaran yang diperoleh ketika berada di IPG untuk membantu masyarakat dan memajukan negara. Indikator utama yang dilihat sebagai bakal guru yang cemerlang adalah berdasarkan kepada kemahiran insaniah seperti komunikasi, kepemimpinan, pemikiran kritis dan etika moral (Insani et al., 2020). Namun begitu seorang bakal guru serba cemerlang juga perlu mempunyai penglibatan dalam kokurikulum, pengantarabangsaan, penyelidikan dan inovasi serta beberapa kemahiran IR 4.0 seperti *artificial Intelligence, IoT*, dron dan sebagainya. Menurut Nurhijrah Zakaria, Mohamed Ali Haniffa, & Hasnul Hadi Tengah (2020), keperluan terhadap cabaran pendidikan dan kehidupan dalam era Revolusi Industri 4.0 dalam abad ke 21 serta pengaruh globalisasi memerlukan guru yang kompeten dalam pelbagai aspek termasuklah kompetensi global. Tonggak Revolusi Industri 4.0 ialah *automation, data exchanges, cloud computing, cyber-physical systems, robots, Big Data, Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT) and semi-autonomous industrial techniques*. Justeru, IPG Kampus Sultan Mizan mengorak langkah dengan merancang dan melaksanakan program latihan perguruan yang mantap dan berkesan bagi membentuk bakal guru yang mempunyai kecemerlangan secara holistik, untuk kemenjadian pelajar secara holistik bagi menghasilkan satu acuan “bakal Guru Mizanis” yang akan membawa satu identiti dan budaya yang telah diterapkan oleh sistem pembelajaran bersepadu dan terancang di IPGKSM iaitu dengan menghasilkan “Komitmen Kami”.

1.1 Komitmen Kami

“Komitmen Kami” merupakan satu pengukuran secara holistik kemenjadian pelajar IPG Kampus Sultan Mizan yang mengandungi 10 indikator yang perlu dicapai oleh semua siswa pendidik sepanjang 5 tahun berikut pelaksanaan iaitu 2020-2025. Dokumen Komitmen Kami ini adalah dokumen penting untuk rujukan warga IPGKSM yang menjadi panduan kepada warga IPGKSM dalam merealisasikan visi IPGM bagi menerajui kecemerlangan pembangunan guru di negara ini. Sebagai pendidik guru, kita berperanan sebagai pakar rujuk dalam pengetahuan isi kandungan, pemudah cara dalam pengajaran dan pembelajaran serta pendorong motivasi dalam pembentukan sahsiah guru berkualiti berlandaskan Standard Guru Malaysia. Komitmen Kami ini telah diperkenalkan pada tahun 2015 oleh Yang Berbahagia Dr. Hj. Mohd. Aziz bin Mohd Din merupakan Pengarah IPGKSM ke-11. Banyak kejayaan telah dicapai oleh siswa pendidik IPGKSM selama 5 tahun pelaksanaannya (2015 – 2020) yang meliputi kesemua 10 indikator yang diterapkan baik di peringkat kebangsaan sehinggalah ke peringkat antarabangsa. Pada tahun 2020, di bawah kepimpinan Pengarah IPGKSM yang ke-13 iaitu Yang Berbahagia Dr. Hj. Ahamad bin Rahim, Komitmen Kami dengan 10 Indikator Kecemerlangan Siswa Pendidik IPGKSM telah diinovasikan dan ditambahbaik dari segi pemilihan indikator dan nilai pencapaian selaras dengan era globalisasi pada abad ke-21 dan pendidikan IR 4.0. Konsep Komitmen Kami masih mengekalkan 10 indikator untuk dicapai oleh siswa pendidik yang meliputi aspek Akademik, Kepimpinan, Disiplin dan Sahsiah, Agama dan Moral, Bahasa Antarabangsa, Ko-kurikulum, *Artificial Intelligence*, Khidmat Komuniti, Penyelidikan & Inovasi serta Aktiviti Pengantarabangsaan dengan nilai pencapaian yang ditetapkan untuk dicapai sepanjang 5 tahun berikut pelaksanaan iaitu 2020- 2025. Kesemua indikator yang dipilih mempunyai banyak inisiatif yang lebih strategik telah dibangunkan untuk menghasilkan insan guru yang seimbang dalam semua aspek yang telah dibengkelkan beberapa kali oleh pihak pengurusan dan Jawatankuasa Perancangan Perancangan Strategik IPGKSM yang terdiri daripada Ketua-ketua Jabatan, Ketua-ketua Unit dan Ketua-ketua Sektor serta ahli-ahli. Semua transformasi yang dirancang dalam buku ini melibatkan sasaran dan matlamat institut selaras dengan transformasi di peringkat Institut Pendidikan Guru Malaysia dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Transformasi IPG ini bertepatan dengan usaha bagi menyediakan guru terlatih berkualiti dan diiktiraf di peringkat global. Perancangan lima tahun kemenjadian pelajar IPGKSM (2020-2025) yang mengandungi SEPULUH (10) indikator utama pembentukan insan cemerlang siswa pendidik ini disasarkan kepada semua pelajar mendaftar di IPGKSM khususnya Pelajar PPISMP Ambilan Jun 2020 ataupun PISMP Ambilan Jun 2021.

2. SOROTAN LITERATUR

Kemenjadian guru itu adalah "*outcome*" atau rupa bentuk insan yang kita mahu hasilkan dalam sistem Pendidikan Guru. Rupa bentuk insan yang kita mahukan itu telah digariskan secara sempurna dan bertulis dalam Falsafah Pendidikan Guru. Standard Guru Malaysia (SGM) merasionalkan seorang guru yang kompeten sebagai mempunyai tahap amalan nilai profesionalisme keguruan, pengetahuan dan kefahaman, serta kemahiran pengajaran dan pembelajaran yang tinggi bagi membolehkan mereka berfungsi sebagai guru profesional dengan berkesan. Maka istilah kemenjadian seorang guru dilihat sebagai saling melengkapi dengan nilai dan karakter yang digariskan secara holistik, dan menjadi acuan untuk mencapai kecemerlangan pendidikan bertaraf dunia telah tersedia. Justeru *outcome* kemenjadian pelajar siswa guru di IPG pun mesti seiring dengan *outcome* Kemenjadian guru yang serba kompeten dan juga perlu mempunyai kecemerlangan dalam semua aspek yang memenuhi pendidikan IR 4.0 yang menuntut guru perlu kreatif dan inovatif. Menurut Hee (2014), kemenjadian pelajar merujuk kepada satu tahap pencapaian yang boleh diukur dan dibandingkan. Penilaian boleh dibuat dengan pelbagai pendekatan untuk membuktikan keberkesanan proses pembelajaran dan pencapaian objektif (Hee, 2014). Keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh satu aspek saja, bahkan lebih tertumpu kepada perkembangan semua potensi pelajar secara menyeluruh dan komprehensif. Dalam erti kata lain, kemenjadian pelajar perlu dilihat dari semua aspek termasuklah pencapaian akademik, kemahiran berfikir, tingkah laku, sahsiah dan kemahiran sosial secara bersama (Rayung et al., 2019). Secara konsep, kemenjadian boleh didefinisikan sebagai peningkatan yang ditunjukkan seseorang dalam tindakan, pemikiran, pengetahuan, tingkah laku dan sebagainya (McBeath, 1992). Hal ini bermakna peningkatan yang ditunjukkan pelajar dalam aspek pemikiran, sahsiah dan pengetahuan menunjukkan status kemenjadian pelajar tersebut. Dalam konteks pendidikan hari ini, kemenjadian pelajar lebih ditumpukan kepada penilaian pencapaian akademik (Taufik, 2009). Walhal, kecemerlangan akademik bukan penentu kejayaan seseorang dalam masyarakat (Taufik, 2009).

Piaget (1958) pula melihat kemenjadian dalam konteks perkembangan kognitif. Menurut Piaget (1958) melalui teori perkembangan kognitif, kemenjadian atau pencapaian seseorang boleh dilihat daripada perkembangan pemikiran dan pengetahuannya. Justeru pelajar perlu mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi dalam aspek kognitif. Pandangan sama turut dikongsi oleh Bruner (1966, 1983) seorang tokoh terkenal dalam teori pembelajaran menyokong teori perkembangan kognitif Piaget. Kedua-dua tokoh ini percaya bahawa perkembangan kognitif akan mempengaruhi tingkah laku seseorang. Dalam erti kata lain, perkembangan kognitif menentukan kemenjadian atau nilai seseorang dalam pengetahuan dan pemikiran yang akhirnya akan membentuk tingkah laku mereka. Dari sudut berbeza, Maslow (1984) mengatakan pencapaian seseorang boleh dilihat dari aspek perkembangan keperibadiannya secara positif. Pandangan sama turut dinyatakan oleh ahli falsafah humanisme yang berpegang kepada konsep perkembangan kemanusiaan. Menurut Maslow (1984) melalui teori hierarki keperluan, terdapat lima tahap perkembangan keperibadian manusia yang boleh digunakan sebagai pengukur pencapaiannya. Melalui teori ini, Maslow (1984) menerangkan lima tingkat keperluan yang memotivasikan seseorang untuk mencapai sesuatu kejayaan. Dalam konteks ini, pelajar mesti memenuhi setiap keperluan mengikut tingkat bermula dari keperluan paling asas iaitu keperluan fisiologi, keperluan sosial dan keperluan rohani (Maslow, 1984). Dalam konteks pendidikan di Malaysia kemenjadian pelajar berkembang mengikut peredaran masa dan keperluan negara. Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) melihat kemenjadian pelajar dalam tiga aspek utama iaitu kemenjadian akademik, kokurikulum dan sahsiah (KPM, 2010). Elemen ini telah dikembangkan dalam PPPM 2013-2025. Kemenjadian Murid kepada enam elemen Pengetahuan, Kemahiran Berfikir, Kemahiran Kepimpinan, Kemahiran Dwibahasa, Etika dan Kerohanian serta Identiti Nasional (KPM, 2013). Keenam-enam elemen ini merangkumi tiga tahap penilaian prestasi menurut Grounlund (1981) dan McBeath (1992). Hal ini kerana perkembangan kognitif, efektif dan psikomotor pelajar sentiasa menjadi keutamaan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kesemua elemen ini berkaitan secara langsung dengan teori pembelajaran kognitif, afektif dan teori pembelajaran tingkah laku (Mohd. Nasir, 2019).

Dalam mendepani cabaran pendidikan era Revolus Industri 4.0, kompetensi global pendidik hendaklah dipupuk kepada guru pada peringkat awal lagi. Justeru kepentingan aspek kemenjadian pelajar IPG merupakan isu yang perlu diberi perhatian sewajarnya. Keadaan ini memerlukan pembangunan kerangka indikator kemenjadian holistik siswa yang mempunyai indikator-indikator yang selaras dengan era globalisasi pada abad

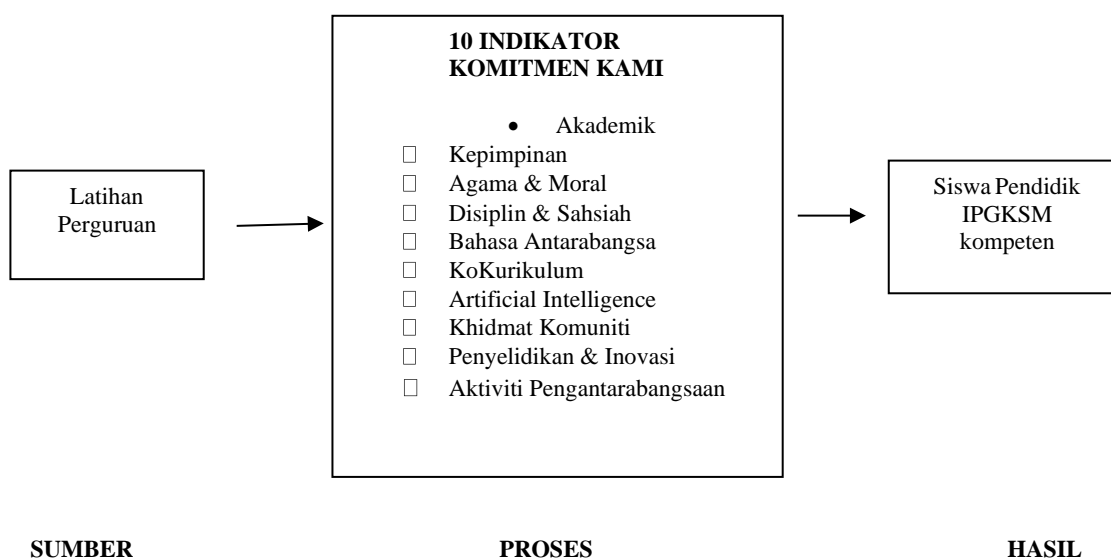
ke-21 dan pendidikan IR 4.0. Kerangka Indikator Kemenjadian Holistik Siswa telah dibina mempunyai 10 indikator yang telah diperincikan berasaskan kepada tiga aspek utama kemenjadian akademik, kokurikulum dan sahsiah yang disarankan SKPM.

3. METODOLOGI

3.1 Kerangka Indikator Komitmen Kami

Kerangka indikator Komitmen Kami ini dibina berdasarkan teori tiga tahap iaitu ciri-ciri produk (*Sumber*), kesan dan indicator-indikator dalam Komitmen kami. Teori ini mencadangkan ciri-ciri guru baharu, kesan indikator Komitmen Kami (*Hasil*) dan atribut 10 indikator (*Proses*) saling berhubung secara hierarki (McManus et al., 2009).

Rajah 1. Kerangka Indikator Komitmen Kami (Adaptasi dari McManus et al., 2009 dan Huitt,1995)

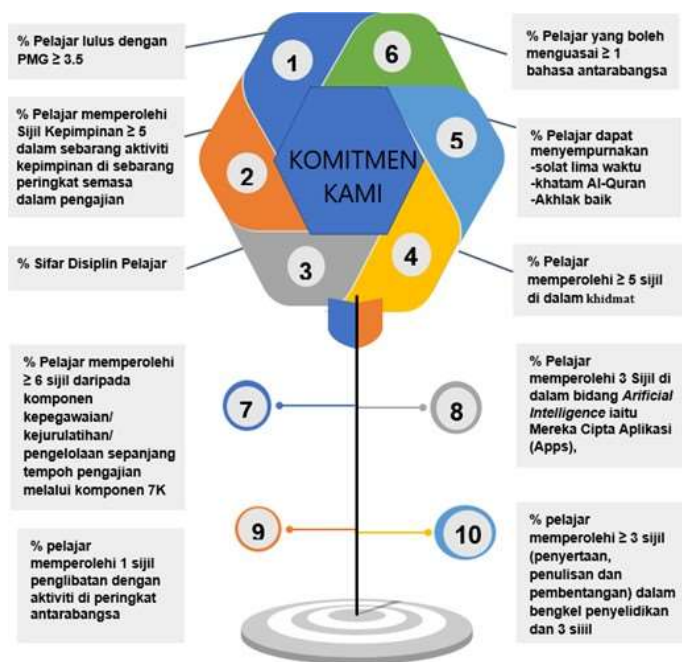


3.1.1 Indikator Komitmen Kami

“Komitmen Kami” dengan 10 indikator utama dari pelbagai aspek dirancang untuk jangka masa 5 Tahun Kemenjadian Pelajar (2020-2025) ini juga merupakan salah satu perspektif dalam Perancangan Strategik IPG Kampus (2020-2025) iaitu Teras Strategik 1: Peningkatan Kecemerlangan Pelajar (PIKRA1) Objektif Strategik: Meningkatkan Kemenjadian Pelajar. Objektif utama teras ini adalah memastikan produk atau hasil utama IPG Kampus Sultan Mizan adalah pelajar yang cemerlang dan kompeten sesuai dengan ciri-ciri guru abad ke-2 dan keperluan PPPM 2013 – 2025. Objektif teras ini adalah juga untuk memastikan guru permulaan yang dihasilkan oleh IPG ini memenuhi kriteria- kriteria keperluan stakeholder sekolah. Teras ini menjamin guru permulaan memiliki ilmu pengetahuan kurikulum, kokurikulum dan sahsiah guru. Justeru itu, indikator-indikator dalam Komitmen Kami ini dirangka dengan teliti melalui beberapa siri bengkel dan perbincangan secara ilmiah melalui ‘Analisis Persekitaran’ (SWOT) dengan merujuk kepada beberapa model kemenjadian pelajar. “Komitmen Kami” telah menggariskan 10 indikator yang perlu dicapai pelajar, iaitu aspek Akademik (PMGT >3.50), Penyelidikan dan Inovasi (pencapaian 6 sijil), Kepimpinan (memperolehi 5 sijil), Disiplin dan Sahsiah (sifar masalah), Penguasaan Bahasa Antarabangsa (memperolehi 2 sijil), Kokurikulum, Kepegawaian dan Kejurulatihan (memperolehi 6 sijil), Artificial Intelligence (3 sijil), Khidmat Komuniti (memperolehi 5

sijil) dan Aktiviti Pengantarabangsaan (1 sijil). Deskripsi bagi setiap 10 indikator ini ditunjukkan dalam Rajah 2a. Kesemua 10 indikator “Komitmen Kami” ini telah dijelmakan secara grafik di dalam sebuah poster yang menunjukkan sepuluh komitmen yang menjadi ciri-ciri utama keberhasilan pelajar lepasan IPG Kampus Sultan Mizan seperti yang ditunjukkan Rajah 2b. Poster “Komitmen Kami” ini telah promosikan kepada semua warga IPGKSM dengan menampal di setiap ruang utama IPGKSM.

Rajah 2 a. Deskripsi Indikator Komitmen Kami



Rajah 2b. Poster Komitmen Kami



3.1.2 Nilai Bersama

Terdapat lima nilai bersama yang diterapkan dalam Komitmen Kami seperti yang ditunjukkan Rajah 3 iaitu:

- 3.2 Bijaksana: Siswa Pendidik IPGKSM mengamalkan nilai bijaksana dalam menjalankan tugas harian.
- 3.3 Keterampilan: Siswa Pendidik IPGKSM mengamalkan keterampilan sebagai seorang guru yang perlu ditunjukkan dalam semua situasi kehidupan
- 3.4 Dinamik: Siswa Pendidik IPGKSM mengamalkan proses kerja secara penambahbaikan yang berterusan bagi menghasilkan pembaharuan serta inovasi
- 3.5 Integriti: Siswa Pendidik IPGKSM mengamalkan nilai berintegriti, amanah, jujur, bertingkah laku mulia, beretika dan boleh dipercayai sebagai asas dalam kehidupan pada bila-bila masa di mana sahaja mereka berada.
- 3.6 Profesionalisme: Siswa Pendidik IPGKSM mempunyai kemampuan atau kemahiran khusus untuk melaksanakan tugas tertentu yang diamanahkan pada sepanjang masa.

Rajah 3. Nilai Bersama Komitmen Kami



3.2 Produk Komitmen Kami

Dua produk inovasi telah diilhamkan dari Komitmen Kami ini untuk memastikan kemenjadian pelajar secara holistik ini dapat direalisasikan, iaitu Buku Komitmen Kami dan Sistem i-Komitmen. Buku Komitmen Kami mempunyai 30 helaian mukasurat ini mengandungi perancangan terperinci tentang objektif dan inisiatif yang dirancang dalam 10 indikator yang telah dikenal pasti untuk pembentukan siswa guru cemerlang. Buku Komitmen kami ini menjadi panduan atau *blue print* kepada pihak pengurusan dan pihak pensyarah serta mentor dalam merancang aktiviti kemenjadian pelajar.

3.2.1 Buku Komitmen Kami: Perancangan Aktiviti Kemenjadian Pelajar Lima Tahun 2020-2025

BUKU 'Komitmen Kami' ialah sebuah buku yang mengandungi Perancangan 5 Tahun Kemenjadian Pelajar IPGKSM. 'Komitmen Kami' melalui 'Indikator Kecemerlangan Holistik Pelajar IPGKSM' telah menasaskan 10 indikator yang perlu dicapai oleh semua pelajar IPGKSM bagi menghasilkan guru yang berkualiti dan seimbang seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 4. Buku Perancangan Strategik (2021-2025) IPG Kampus Sultan Mizan turut mengambil kira kandungan Buku Pelan Strategik Transformasi IPG (2016-2025) dan selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Visi dan misi Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan (IPGKSM) adalah selaras dengan visi dan misi Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM). Visi IPGKSM ialah Institut Pendidikan Guru Peneraju Kecemerlangan Pendidikan Guru sementara misinya pula ialah Institut Pendidikan Guru melahirkan guru yang kompeten dan berjiwa pendidik melalui program pendidikan guru yang dinamik ke arah pendidikan sekolah bertaraf dunia. Kandungan utama Buku Komitmen Kami ini terdiri daripada Visi dan Misi IPGM, Nilai-nilai Bersama, Sasaran 5 Tahun Setiap Indikator serta Takwim Perancangan 5 Tahun Kemenjadian Pelajar, Lagu Komitmen Kami, borang-borang Analisis Pencapaian Siswa Pendidik mengikut Individu, Unit dan Objektif KPI @ Indikator dan Rumusan Analisis Pencapaian Mengikut Indikator. Strategi-strategi 10 indikator yang dirancang akan diadaptasikan untuk mencapai visi, misi IPGKPM dan terus memandu IPGKSM ke arah masa depan yang lebih gemilang serta meningkatkan martabat dan reputasi IPGKSM di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Setiap 10 indikator dalam Buku Komitmen kami ini mempunyai pemegang/*owner* indikator, petunjuk prestasi, peratusan sasaran, alat pengukuran, inisiatif / strategi dan pelaksana/tanggungjawab. Contoh perancangan indikator akademik iaitu untuk meningkatkan kecemerlangan pelajar dari aspek kecemerlangan akademik seperti yang

ditunjukkan Rajah 5. Buku Komitmen Kami ini juga telah mempunyai no ISBN daripada Pusat Perpustakaan Negara untuk hak cipta.

Rajah 4. Buku Komitmen Kami



Rajah 5. Indikator Akademik Buku Komitmen Kami

OBJEKTIF	PETUNJUK PRESTASI	SASARAN %						ALAT PENGUKURAN	INISIATIF / STRATEGI	PELAKSANA / TANGGUNG JAWAB
		TOV	2021	2022	2023	2024	2025			
(01) AKADEMIK Ketua Jabatan Kecemerlangan Akademik – Ketua Penolong Ketua Jabatan Kecemerlangan Akademik Pensyarah Cemerlang Gred Khas C	% Pelajar Lulus dengan PMGT \geq 3.75	30 %	32 %	34 %	36 %	38 %	40 %	Rekod / Data Keputusan Peperiksaan	01. Kursus Induksi yang ditawarkan pada setiap awal semester dan Analisis Penilaian setiap kursus dibuat dalam sistem ITEMS – CDL (EES) dan IPPK di akhir semester. 02. Program "Towards First Class" untuk mengekalkan kecemerlangan dalam akademik untuk pelajar cemerlang 03. Program "Executive GENIUS" kepada kumpulan pelajar berprestasi tinggi. 04. Skim Penggalak Kecemerlangan – Anugerah Pengarah	o KJ Akademik o KU Kokurikulum o Ketua Unit CQI Akademik JKA o KJ Akademik o KU Kaunseling o Ketua Unit CQI Akademik JKA o KJ Akademik o KU Kaunseling o Pengerusi JK Anugerah Pengarah o KUPP

3.2.2 Produk 2: Sistem i-Komitmen

Pencapaian-pencapaian yang diperolehi oleh pelajar menerusi 10 indikator Komitmen Kami ini seterusnya akan direkod dan disimpan di dalam satu sistem yang dinamakan Sistem i_Komitmen yang boleh dicapai pada pautan <http://i-commit.askit.my/>. Rajah 6 menunjukkan antara muka Sistem i_Komitmen yang boleh diakses oleh pelajar dan pihak pengurusan. Sistem i-Komitmen merupakan satu sistem dalam talian yang berfungsi untuk mengukur 10 indikator yang telah dikenal pasti bagi pencapaian kecemerlangan pelajar secara kumulatif selama 5 tahun di IPGKSM dengan rasional agar pelajar mengetahui prestasi diri mereka untuk membina kecemerlangan pada masa akan datang. Sistem i-Komitmen ini dapat mengira jumlah mata/markah pencapaian setiap pelajar untuk kegunaan bagi menerima sebarang anugerah baik di peringkat IPG Kampus Sultan Mizan (semasa Anugerah Pengarah) ataupun IPGM (semasa Majlis Konvokesyen) yang dinamakan i-Anugerah. Sistem i-Komitmen ini telah diinovasikan daripada borang-borang rekod pencapaian pelajar yang telah didigitalkan rekod dan pengukuran pencapaian pelajar yang merangkumi 10 indikator tersebut mengikut mata kredit @ markah yang telah ditetapkan. Sistem i-Komitmen yang mantap ini juga dilengkapi dengan Manual Penggunaan Sistem i-Komitmen sebagai panduan untuk pelajar dan pengurusan JK Komitmen Kami menyelaraskan pencapaian pelajar. Bagi memastikan keselamatan dan kerahsiaan sistem ini, pelajar dan Admin mempunyai *username* dan *password* untuk akses ke sistem i-Komitmen.

Rajah 6. Sistem i_Komitmen



4. PERBINCANGAN

Kerangka Indikator Kemenjadian Holistik Siswa Pendidik dalam Komitmen Kami menunjukkan bahawa 10 indikator kecemerlangan yang perlu dicapai itu dapat menyumbang ke arah kemenjadian pelajar secara holistik. Kesemua 10 Indikator dalam Kerangka Indikator Kemenjadian Holistik Siswa Pendidik yang dibangunkan adalah berdasarkan kepada tinjauan literatur dan perbincangan pakar-pakar pendidik dan pihak pengurusan IPGKSM yang terdiri daripada Ketua-ketua Jabatan, Ketua-ketua Unit dan Ketua-ketua Sektor. Dua inovasi produk telah diilhamkan dari “Komitmen Kami” bagi memastikan program ini dapat direalisasikan, iaitu Buku Komitmen Kami dan Sistem i-Komitmen. Buku Komitmen Kami mengandungi perancangan terperinci tentang objektif dan inisiatif yang dirancang dalam 10 indikator yang dikenal pasti untuk pembentukan siswa guru cemerlang. Melalui “Komitmen Kami”, pelbagai inisiatif dan strategi telah dirangka bagi mencapai 10

indikator yang telah ditetapkan, iaitu aspek Akademik (PMGT >3.50), Penyelidikan dan Inovasi (pencapaian 6 sijil), Kepimpinan (memperolehi 5 sijil), Disiplin dan Sahsiah (sifar masalah), Penguasaan Bahasa Antarabangsa (memperolehi 2 sijil), Kokurikulum, Kepegawaian dan Kejurulatihan (memperolehi 6 sijil), Artificial Intelligence (3 sijil), Khidmat Komuniti (memperolehi 5 sijil) dan Aktiviti Pengantarabangsaan (1 sijil). Hasil pembinaan Kerangka Indikator Kemenjadian Holistik Siswa Pendidik Komitmen Kami ini kelak boleh digunakan oleh pihak yang berkepentingan secara langsung atau tidak langsung untuk merangka program bersesuaian dalam meningkatkan kemenjadian pelajar selaras dengan tuntutan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Secara tidak langsung penguasaan kemenjadian pelajar akan dapat ditingkatkan mengikut potensi perkembangan mereka.

5. KESIMPULAN

“Komitmen Kami” Perancangan Kemenjadian holistik pelajar merupakan pelengkap kepada agenda-agenda IPGKSM dengan melahirkan modal insan holistik yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual serta dapat dimanfaatkan oleh semua warga IPGKSM bagi menjayakan agenda transformasi, berfikir secara positif dan bersatu untuk menyokong agenda perubahan.

PENGHARGAAN

Sekalung penghargaan kepada pihak pengurusan IPGKSM serta JK Perancangan Strategik Kemenjadian pelajar IPGKSM (2020 – 2025), Sektor Kecemerlangan Pelajar, JK Buku Komitmen Kami, JK i-Komitmen, JK Perancangan Strategik IPGKSM dan semua warga IPGKSM yang terlibat secara langsung dan tidak langsung.

RUJUKAN

- Amalina, N., Hakim, A., & Iksan, Z. (2018). Pengetahuan , Kemahiran Pelaksanaan Dan Sikap Guru Terhadap Pembelajaran Berasaskan Masalah (Pbm) Dalam Mata Pelajaran Sains Knowledge , Imp lementation Skills and Teachers ' Attitude Towards Problem-Based Learning (PBL) in Science Subject, 72–82.
- Buku Perancangan Strategik (2021-2025) IPG Kampus Sultan Mizan (2020)
- Bruner, J. (1966). *Toward a Theory of Instruction*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruner, J. (1983). *Child's Talk: Learning to Use Language*. New York: Norton
- Effectiveness, T. H. E., Using, O. F., Interactive, T. H. E., On, M., Remedial, T. H. E., & Reading, P. (2018). *the Effectiveness of Using the Interactive Module on*, 34–56.
- Faridah dan Afham Zulhusmi. (2018). Kajian Keberkesanan Pembelajaran Interaktif Berasaskan Aplikasi Kahoot: Satu Kajian Tindakan Terhadap Kursus Principles Of Marketing. 6th World Congress On Technical And Vocational Education And Training (WoCTVET 2018), (July), 1–13.
- Gronlund, N. E. 1981. *Measurement and evaluation in teaching*. 4th ed. Macmillan Publishing
- Hasnira, E., Bee Hoon, K., & Hafsa, M. Y. (2017). Bengkel Pemantapan Pendekatan Inkuiri: Meningkatkan Penggunaan Pendekatan Inkuiri Semasa Latihan Praktikum Fasa 2 Dalam Kalangan Kalangan Guru Pelatih Sains Pendidikan Rendah. *Jurnal Penyelidikan Dedikasi*, 12, 141–156.
- Hee Pit Kuan. (2014). Sumbangan input-persekitaran terhadap pencapaian mata pelajaran prinsipperakaunan di pantai barat Sabah. *Fakulti pengurusan dan ekonomi*. Tesis PhD. Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Huitt, W. (1995). *A System Model of Teaching/Learning Process*. Valdosta, GA: College of Education, Valdosta State University
- Insani, S., Pelajar, P., Aplikasi, T., Titas, M., Samir, N. M., Halim, A. A., & Kenegaraan, P. (2020). University of Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2010). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) 2010*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia PPPM 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia

- Maslow, A. H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- McBeath, R. J., Ed. (1992). *Instructing and evaluating in higher education: A Guide book for planning learning outcomes*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications
- McManus, S. Meltzer, H, Brugha, T, Bebbington, P & Jenkins, R. (2009). *Adult psychiatric morbidity in England, 2007: Results of a household survey*. The Health and Social Care Information Centre, Social Care Statistics.
- Nurhijrah Zakaria, Mohamed Ali Haniffa, & Hasnul Hadi Tengah. (2020). *Pembangunan Kompetensi Global Guru Pelatih Institut Pendidikan Guru Di Malaysia Bagi Mendepani Cabaran Pendidikan Era Revolusi Industri . Satu Kajian Kes*. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 8.
- Piaget, J. (1958). *The growth of logical thinking from childhood to adolescence*. *AMC*, 10, 12.
- Rayung, M. N., Musa, M. H., & Tanra, M. (2019). *Analisis Faktor Pengesahan Instrumen Kemenjadian Pelajar Abstrak Confirmatory Factory Analysis of Student Outcome Instrument Abstract Pengenalan Tinjauan Literatur*. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 4(6), 1–10.
- Rashid, A., Aziz, A., Al, A., Shafie, H., Hamidaton, U., Soffian, M., & Nur, R. (2020). *Strategi Pembangunan Aspek Kesejahteraan Kendiri bagi Mendepani Tekanan Akademik Semasa Wabak COVID-19 Abstrak Development Strategy of Self Well-Being to Overcome Academic Stress During COVID-19 Abstract Pengenalan*, 5(12), 16–30.
- Raja Abdullah Raja Ismail, & Daud Ismail. (2018). *Aplikasi ‘Konsep 4C’ Pembelajaran Abad Ke-21 Dalam Kalangan Guru Pelatih Pengajian Agama Institut Pendidikan Guru Kampus Dato’ Razali Ismail*. *Asian People Journal (APJ)*, 1(1), 45–65. Retrieved from <https://journal.unisza.edu.my/apj/index.php/apj/article/view/8>
- Siong, W. W., & Osman, K. (2018). *Pembelajaran Berasaskan Permainan dalam Pendidikan Stem dan Penguasaan Kemahiran Abad Ke-21*. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Social Sciences and Humanities*, 3, 128–2875.
- Taufik Pasiak. (2009). *Revolusi IQ, EQ, SQ: Menyingkap Rahsia Kecerdasan berdasarkan Quran dan Teori Neurosains Mutakhir*. Kuala Lumpur: PTS Publication

APC75
**PERKONGSIAN PENGETAHUAN TACIT UNTUK PEMBANGUNAN
ORGANISASI**

Yazid Abdul Manap
Institut Pendidikan Guru Malaysia
yazid.manap@ipgm.edu.my

Syarina Ramli
Institut Pendidikan Guru Malaysia
syarina@ipgm.edu.my

Bushra Limuna
Institut Pendidikan Guru Malaysia
bushra.limuna@ipgm.edu.my

ABSTRAK

Selaras dengan revolusi era baharu pendidikan negara, perkongsian pengetahuan memainkan peranan penting dalam membangunkan sesebuah organisasi. Dalam menguruskan pengetahuan, perkongsian pengetahuan antara individu dalam sesebuah organisasi memberi impak yang besar dalam membangunkan sesebuah organisasi yang berdaya saing dan berinovasi. Justeru, kertas ini membincangkan perkongsian dan pengurusan pengetahuan dalam organisasi serta kategori pengetahuan yang memberi penekanan kepada pengetahuan Tacit di mana pengetahuan Tacit merupakan pengetahuan yang tersirat dan paling sukar dikongsi dan didokumentasikan. Seterusnya, analisis tinjauan literatur juga dalam kertas ini juga membincangkan faktor halangan, kepentingan dan cabaran dalam perkongsian pengetahuan Tacit. Walau bagaimanapun, cadangan penambahbaikan terhadap kekangan dalam perkongsian pengetahuan Tacit turut dibincangkan sebagai kesimpulan dalam kertas ini.

KATA KUNCI

Perkongsian Pengetahuan; Pengurusan Pengetahuan, Pengetahuan Tacit, Pengetahuan Eksplisit

1. PENGENALAN

Pengetahuan bukanlah sesuatu maklumat kerana ianya adalah terhad kepada sesuatu konteks, subjektif dan mempunyai perkaitan dengan tingkah laku (Ngadiron et al., 2014). Menurut Savolainen, R. (2017) perkongsian pengetahuan merupakan aktiviti perkongsian maklumat, kemahiran atau kepakaran yang ditukar antara orang lain, rakan sebaya, keluarga, atau komuniti sama ada di dalam mahupun di antara organisasi (Acar, et al., 2017). Miller & Shamsie, (1996) menyatakan perkongsian pengetahuan boleh dilakukan dalam pelbagai saluran seperti perbualan, mesyuarat, sesi pembelajaran, video, media komunikasi dan sebagainya. Nonaka & von Krogh (2009) pula menegaskan perkongsian pengetahuan dalam sesebuah organisasi merupakan sesuatu yang berharga bagi mengekalkan kelebihan daya saing namun ianya merupakan cabaran besar dalam bidang pengurusan pengetahuan kerana sebilangan pekerja cenderung untuk menolak berkongsi pengetahuan mereka dengan organisasi lain.

Sehingga kini, kajian berkaitan perkongsian pengetahuan semakin mendapat perhatian dalam kalangan organisasi disebabkan oleh kesan globalisasi, interaksi dalam teknologi maklumat dan perubahan-perubahan pantas di dalam sesuatu organisasi (Rutten et al., 2016). Justeru, banyak organisasi telah mula membangunkan

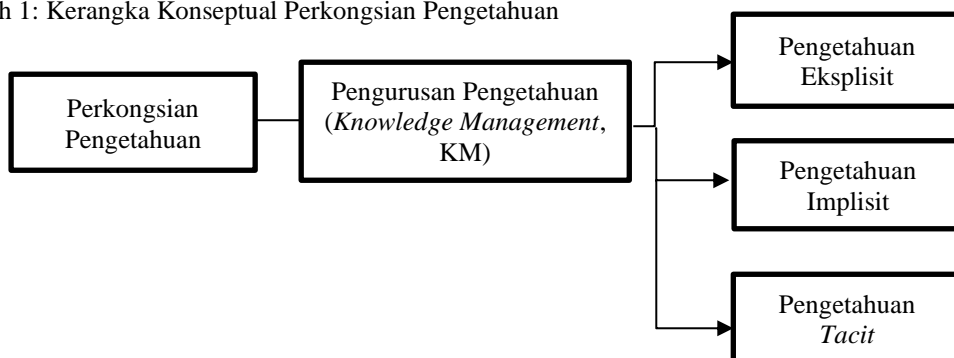
pengurusan perkongsian pengetahuan yang baik bagi melestarikan persaingan dengan organisasi lain (Dayan, Heisig & Matos, 2017). Perkongsian pengetahuan ini dilihat sebagai satu harta intelek dan merupakan kunci kejayaan dalam sesebuah organisasi. Oleh demikian, perkongsian pengetahuan dapat membantu organisasi membuat keputusan yang lebih berkesan terutamanya dalam pengurusan struktur rantai operasi sesebuah organisasi dan juga memaksimumkan kepuasan pelanggan (Walters et al., 2002; Zamri Khairani et al., 2018). Pengurusan perkongsian pengetahuan yang baik juga dapat membantu meningkatkan kualiti kerja dan inovasi sesebuah organisasi (Ibidunni et al., 2018). Hal ini kerana pengetahuan sedia ada dalam organisasi dapat disepadukan dengan pengetahuan terkini untuk pemerolehan pengetahuan yang lebih bernilai, pandangan yang lebih strategik dan menambah baik pengurusan serta pembangunan sesebuah organisasi. Terdapat tiga kategori perkongsian pengetahuan iaitu pengetahuan eksplisit, implisit dan pengetahuan *Tacit*. Antara tiga kategori pengetahuan tersebut, pengetahuan *Tacit* merupakan pengetahuan yang paling sukar untuk dikongsi dalam memindahkan pengetahuan dari satu entiti kepada entiti yang lain dan ianya kurang mendapat perhatian dalam pembangunan organisasi pendidikan. Namun, pengetahuan *Tacit* terbukti menguntungkan bagi sesuatu organisasi walaupun ianya sukar dan memerlukan strategi pengurusan pengetahuan yang sewajarnya (Argote & Ingram, 2000).

Oleh itu, kertas ini akan membincangkan perkongsian pengetahuan *Tacit* yang diperlukan dalam organisasi terutamanya dalam bidang pendidikan, pengurusan pengetahuan, kategori perkongsian pengetahuan, kekangan yang dihadapi dan seterusnya strategi bagi pelaksanaan perkongsian pengetahuan.

2. KERANGKA KONSEPTUAL PERKONGSIAN PENGETAHUAN

Kerangka konseptual artikel ini adalah koheren dan berkaitan dengan literatur berkaitan artikel ini. Rajah 1 adalah kerangka konseptual yang akan dibincangkan dalam artikel ini.

Rajah 1: Kerangka Konseptual Perkongsian Pengetahuan



Dalam kertas ini, kerangka konseptual yang akan dibincangkan adalah berkaitan dengan perkongsian pengetahuan *Tacit*. Seterusnya, bagaimana proses pengurusan pengetahuan di laksanakan berdasarkan perkongsian pengetahuan yang sering dilakukan oleh sesebuah organisasi sama ada organisasi awam mahupun swasta. Pengurusan pengetahuan ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut berdasarkan kategori pengetahuan iaitu pengetahuan Eksplisit, Implisit dan Pengetahuan *Tacit*. Namun, dalam kertas ini, kategori pengetahuan *Tacit* diberikan keutamaan kerana ia merupakan pengetahuan yang sukar untuk dikongsi dan dilaksanakan. Hal ini kerana menurut Gamber (2020), pengetahuan *Tacit* merupakan pengetahuan yang wujud semata-mata dalam fikiran individu dan tidak didokumentasikan dalam bentuk nyata.

2.1 Perkongsian Pengetahuan dan Pengurusan Pengetahuan dalam Organisasi Pendidikan

Dalam sesebuah organisasi, proses penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*) dapat dipraktikkan melalui pembudayaan konsep organisasi pembelajaran (*learning organisation*) yang memberi gambaran sebuah organisasi secara berterusan berusaha menekan proses pembelajaran berlaku bagi kecemerlangan organisasi tersebut (Haradhan Kumar, 2016). Organisasi pembelajaran menekankan pengurusan maklumat sebagai sumber pengetahuan dan memudahkan proses pengumpulan dan perkongsian pengetahuan (Doronin et al., 2020). Konsep organisasi pembelajaran dalam organisasi berdasarkan pengetahuan memerlukan satu transformasi struktur pengurusan dan perubahan budaya. Kepentingan organisasi pembelajaran dalam pewujudan organisasi berasaskan pengetahuan dianggap sebagai elemen kritikal penglibatan sektor awam dalam k-ekonomi.

Manakala pengurusan pengetahuan merupakan suatu pendekatan atau kaedah bagaimana sesuatu pengetahuan itu diuruskan dalam sesebuah organisasi (Nor Intan Saniah Sulaiman, 2012). Menurut Alias (2008), pengurusan pengetahuan adalah satu proses dalam mengubah maklumat dan aset intelektual kepada nilai-nilai yang kekal. Selain itu, pengurusan pengetahuan yang baik juga dapat membantu meningkatkan kualiti kerja dan inovasi sesebuah organisasi (Hauschild, Licht & Stein, 2001). Hal ini demikian kerana pengetahuan sedia ada dalam organisasi dapat diintegrasikan dengan pengetahuan terkini untuk pemerolehan pengetahuan yang lebih bernilai, pandangan yang lebih strategik dan menambah baik kualiti sesebuah organisasi (Sharkie, 2003)

Perkongsian pengetahuan semakin mendapat pengiktirafan kerana merupakan faktor penting untuk kejayaan organisasi (Suppiah dan Singh-Sandhu, 2011) dan peramal inovasi (Castaneda dan Cuellar, 2020). Perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja adalah penting untuk mencapai organisasi yang lebih berdaya saing (Crhov a dan Matoskov a, 2019). Terdapat kajian (Razmerita et al. 2014; Panahi et al., 2016) berkaitan pengetahuan Tacit dalam keberkesanan penggunaan alat ICT mendapati wujudnya jurang pemahaman yang besar berkaitan dengan pengurusan pengetahuan dalam bidang tersebut. Selain itu, tidak banyak kajian berkaitan amalan pengurusan pengetahuan dalam kalangan guru-guru dilakukan di Malaysia. Hal ini agak mengejutkan kerana ironinya, sekolah merupakan organisasi yang sarat dengan aktiviti-aktiviti berkaitan dengan pengurusan pengetahuan seperti pemerolehan dan pengaplikasian pengetahuan. Aktiviti-aktiviti ini bukan sahaja berlaku antara guru dan murid, bahkan juga turut melibatkan pemindahan pengetahuan dalam kalangan guru itu sendiri. Hal ini turut disokong dalam kajian oleh Marinah et al. (2011) di sekolah harian dan sekolah berprestasi tinggi mendapati bahawa guru-guru (n = 1313) menunjukkan min skor yang paling rendah bagi pendokumentasian pengetahuan diikuti oleh perkongsian pengetahuan. Oleh demikian, jelas menunjukkan perkongsian dan pengurusan pengetahuan masih kurang mendapat perhatian dalam organisasi di Malaysia terutamanya dalam bidang pendidikan.

2.2 Kategori Perkongsian Pengetahuan

Pengetahuan terbahagi kepada tiga kategori utama iaitu pengetahuan implisit, eksplisit, dan *Tacit*. Pengetahuan implisit merupakan suatu pengetahuan yang masih ada atau tertanam pada bentuk pengalaman pada seseorang serta ada faktor yang tidak mempunyai sifat nyata contohnya prinsip, keyakinan peribadi dan juga perspektif. Manakala menurut Polisi Pengetahuan Nuklear, Agensi Nuklear Malaysia (2013) mendefinisikan pengetahuan implisit sebagai pengetahuan yang berada dalam pemikiran seseorang dan ianya sukar dikeluarkan tetapi boleh direkodkan melalui demo atau video. Pengetahuan eksplisit pula merupakan pengetahuan yang sudah didokumentasikan atau telah disimpan dalam bentuk nyata seperti laporan, manual, lukisan kejuruteraan, reka bentuk, prosedur, garis panduan dan sebagainya. (Ngadiron et al., 2014).

Seterusnya, pengetahuan *Tacit* pula didefinisikan sebagai pengetahuan yang wujud semata-mata dalam fikiran individu dan tidak didokumentasikan dalam bentuk nyata (Gamble, 2020). Ia juga merujuk kepada kemahiran dan pengetahuan “*know-how*” yang ada pada seseorang individu (Low Hock Heng; Siti Zaleha; dan Hishamuddin Md Som, 2017). Pengetahuan *Tacit* terkandung dalam pelbagai fenomena. Hanya sebahagian kecil dicatatkan secara bertulis, sementara kebanyakannya tidak formal dan tidak didokumentasikan seperti penceritaan antara rakan sekerja, perbincangan dan pengalaman semasa bekerja (Serrat, 2017). Perkaitan antara pengetahuan eksplisit dan *Tacit* dikenali sebagai perkongsian pengetahuan atau pertukaran pengetahuan

(Maravilhas dan Martins, 2019). Secara ringkasnya, pengetahuan *Tacit* dikenali dengan beberapa istilah alternatif, seperti pengetahuan berpengalaman, pengetahuan tribal, dan pengetahuan “*know-how*”. Istilah “pengetahuan tribal” merujuk kepada fakta bahawa pengetahuan *Tacit* yang sering disebar atau dikongsi dalam sesuatu organisasi tanpa didokumentasikan dan mungkin tidak pernah ditunjukkan atau dibincangkan secara aktif (David, 2020). Begitu juga, pengetahuan *know-how* yang merujuk kepada idea bahawa, kadang-kadang, seseorang tidak dapat menjelaskan bagaimana mereka tahu apa yang mereka tahu (atau tahu bagaimana melakukannya).

Pengetahuan *Tacit* boleh berada dalam bentuk pandangan subjektif, intuisi dan gerak hati juga adalah pengetahuan *Tacit*. Di dalam sesebuah organisasi pendidikan contohnya, pengetahuan *Tacit* merujuk kepada pengetahuan atau ilmu yang terkumpul yang dipegang oleh para ilmuwan, guru, penyelidik, pegawai pendidikan, pengurusan akademik, pensyarah, dan professor yang telah berpengalaman dalam sesuatu bidang pendidikan tersebut. Ilmu *Tacit* ini adalah tersirat dan paling sukar dipindahkan. Rajah 2 menunjukkan perbezaan yang boleh dilihat antara pengetahuan eksplisit (boleh dilihat) dan pengetahuan *Tacit* yang sukar dilihat tetapi boleh diandaikan.



Rajah 2: Perbezaan pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Eksplisit.

(Sumber : Ikujiro Nonaka, The Concept of “Ba”, 1998; Sham et al., 2014)

3. KAEDAH PENGUMPULAN MAKLUMAT PENGETAHUAN TACIT

Tinjauan literatur sistematik (SLR) ditafsirkan sebagai proses untuk mengenal pasti, menilai dan menganalisis semua bukti penyelidikan yang ada untuk memberi jawapan kepada persoalan penyelidikan tertentu (Garousi, Felderer, dan Mantyla, 2019). Untuk mencari artikel dalam media elektronik, pelbagai pangkalan data jurnal yang digunakan iaitu *Google Advanced Scholar*, *ScienceDirect*, *Journal Repository*, *Emerald*, *Research Gate*, *Weforum*, dan lain-lain. Kebanyakan rujukan yang digunakan untuk menerangkan konsep pengetahuan tacit, kepentingan dan cabaran tidak melebihi daripada lima tahun pencarian. Ini untuk memastikan rujukan yang digunakan adalah relevan dengan isu pendidikan dan situasi semasa. Pencarian ini dilakukan dengan menggunakan tiga kata kunci iaitu perkongsian pengetahuan, pengurusan pengetahuan dan pengetahuan Tacit. Dengan menggunakan sistematik kajian literatur secara analisis dokumen, pelbagai jurnal, artikel, kertas kajian, tesis telah digunakan untuk mendapatkan maklumat serta idea dari perspektif umum dalam kertas konsep ini. Jadual 1 menunjukkan ringkasan artikel yang diperolehi dengan menggunakan kata kunci berkaitan pengetahuan. Pengkaji harus melakukan carian tanpa menggunakan had kata kunci untuk pelbagai bidang kajian. Berdasarkan hasil pencarian kata kunci, sebanyak 103 artikel berjaya diakses untuk dirujuk dalam pembinaan kertas konsep ini.

Jadual 1: Bilangan artikel dalam pencarian kata kunci

Bil.	Kata Kunci	Bilangan artikel
1.	Perkongsian Pengetahuan	30
2.	Pengurusan Pengetahuan	33
3.	Pengetahuan Tacit	40
Jumlah		103

4.

KESUKARAN BERKONGSI PENGETAHUAN TACIT

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi merupakan modal intelek yang menjadi asset paling penting dan sangat bernilai kepada organisasi tersebut. Ianya menjadi kunci utama kepada kelangsungan organisasi itu untuk bertahan dalam keadaan masa kini yang penuh dengan persaingan (Badaracco, 1991; Bollinger & Smith, 2001; Salisbury, 2003). Cabaran utama kepada organisasi ialah mengenal pasti modal intelek yang dimiliki dan cara untuk menggunakannya (Stewart, 2002). Memandangkan pengetahuan *Tacit* merupakan pengetahuan yang tidak mudah untuk dilihat, dipertunjuk atau dipersembahkan, maka ianya sukar untuk dikomunikasikan ataupun dikongsi dengan orang lain.

Menurut Nonaka dan Konno, (1998) kesukaran untuk berkongsi pengetahuan *Tacit* boleh dikaitkan dengan faktor persepsi dan bahasa, masa, nilai, dan jarak. Persepsi dan bahasa dianggap sebagai kesukaran utama dalam berkongsi pengetahuan *Tacit* ini. Pekerja mungkin tidak menyedari apa yang telah mereka pelajari dari sebuah projek dan aspek pembelajaran apa yang berguna bagi orang lain. Persepsi adalah kemungkinan seseorang pekerja itu tidak sedar apa yang dia telah pelajari dan juga tidak mengetahui keseluruhan pengetahuan.

Merujuk Polanyi (1958), kesukaran lain dalam bahasa berkaitan pengetahuan *Tacit* yang tidak ketara adalah dalam bentuk bukan lisan. Kebanyakan perkerja sukar untuk berkongsi pengetahuan *Tacit* ini kerana untuk memberi kefahaman kepada orang lain agak sukar sekiranya komunikasi tidak dapat dijelaskan dengan berkesan. Bagi kebanyakan orang, menyatakan sesuatu yang ada dalam pemikiran mungkin sukar dan mencabar. Lebih banyak pengalaman dan pengetahuan yang mendalam dalam sesuatu perkara, boleh membawa kepada tahap pengetahuan *Tacit* yang lebih tinggi dan ini membawa kepada kesukaran yang lebih besar dalam menghayati pengetahuan.

Masa juga merupakan satu cabaran untuk berkongsi tentang pengetahuan *Tacit*. Pekerja tidak mempunyai masa untuk berkongsi pengetahuan, mengajar dan membimbing atau menggunakan maklumat yang mereka perolehi dengan orang lain. Kepantasan dunia secara global menyebabkan masa menjadi terhad. Menurut Bennett dan Gabriel, (1999); Augier dan Vendelo, (1999) penghayatan berkaitan pengetahuan *Tacit* memerlukan masa yang lama baik untuk individu dan organisasi, yang menyebabkan kesukaran untuk berkongsi pengetahuan *Tacit* ini. Walaupun pengalaman seseorang adalah proses yang panjang, namun ianya dianggap sebagai suatu keperluan untuk membangunkan pengetahuan *Tacit* ini dalam pekerjaan seseorang. Kepantasan dunia masa kini meningkat dan masa untuk refleksi jarang berlaku. Pengetahuan *Tacit* dalam organisasi boleh didapati dalam rutin kerja seharian, budaya organisasi dan apa yang dilakukan setiap hari. Dalam erti kata sebenar, perlunya penghayatan yang mendalam dalam pengetahuan *Tacit* ini.

Pembelajaran budaya organisasi berlaku dari masa ke masa dan melalui penyertaan dan interaksi aktif dalam organisasi (Leonard dan Sensiper, 1998). Sebagai contoh, latihan pekerja digunakan untuk berkongsi budaya organisasi dengan menghadiri skim latihan perantisan di organisasi yang lain (untuk mendapat maklumat dan kemahiran). Pekerja tidak perlu untuk berkongsi pengetahuan yang ada dalam diri mereka kerana pengetahuan itu secara tidak sedar telah dikongsi bersama. Namun ada juga kajian yang menunjukkan masa merupakan satu halangan dalam perkongsian pengetahuan *Tacit* ini seperti kajian yang dijalankan oleh Skyrme dan Amidon, (1998); Christensen, (2003). Ini mungkin disebabkan komitmen tugas yang tinggi dan kekangan masa yang terhad untuk mereka berkongsi pengetahuan dengan yang lain.

Nilai adalah bidang lain yang mempunyai cabaran dan kesukaran dalam berkongsi pengetahuan *Tacit* dan juga lebih dikenali sebagai pengetahuan yang eksplisit. Dalam dunia global, pengetahuan telah menjadi aset yang paling berharga untuk pembangunan organisasi. Tetapi ironinya, banyak bentuk pengetahuan *Tacit* seperti gerak hati dan peraturan

tidak dianggap bernilai (Zack, M.H., 1999). Nilai sering dikaitkan dengan beberapa bentuk pengukuran. Dalam dunia perniagaan hari ini, kita perlahan-lahan belajar untuk menilai perkara-perkara yang tidak boleh diukur seperti pengetahuan tetapi untuk menilai perkara yang lebih sukar difahami dan tidak ketara seperti pengetahuan *Tacit* adalah luar biasa atau mungkin tidak biasa. "Pengetahuan adalah kekuatan". Ini adalah ungkapan yang pasti tertanam dalam fikiran kita. Dalam sesebuah organisasi pengetahuan telah menjadi aset yang berharga. Sekiranya pengetahuan ini bersifat kolektif dalam sebuah organisasi, ini adalah normal tetapi bagi kebanyakan orang ianya merujuk kepada kekuatan yang dapat diperolehi oleh seseorang sekiranya individu tersebut memiliki pengetahuan *Tacit*.

Jarak juga menimbulkan kesukaran dalam kehidupan kerja hari ini. Keperluan untuk interaksi bersemuka sering dianggap sebagai prasyarat untuk penyebaran pengetahuan *Tacit* (Holtshouse, 1998; Leonard & Sensiper, 1998). Pada masa ini ketika organisasi cenderung tersebar menjadi lebih jauh (Leonard dan Sensiper, 1998), secara maya (Bennett dan Gabriel, 1999), interaksi bersemuka menjadi medium yang terkeluar daripada peraturan. Ini akan menjadi kesukaran terutamanya dalam pemindahan pengetahuan *Tacit* dalam sesebuah organisasi. Namun, kesukaran untuk memindahkan pengetahuan *Tacit* juga dapat dianggap sebagai kelebihan bagi organisasi. Pengetahuan *Tacit* dalam sesuatu bidang penting bagi organisasi menghalang peniruan oleh orang luar dan oleh itu ianya memperkukuhkan kelebihan daya saing (Leonard dan Sensiper, 1998; Brown dan Duguid, 1998).

Sekiranya pengetahuan *Tacit* diamati, seperti yang disarankan oleh Polanyi (1958), ianya dapat dicapai hanya melalui latihan dan pengalaman peribadi, penyebaran pengetahuan ini agak mustahil (Augier dan Vendelo, 1999). Penyelidik lain mencadangkan pendekatan yang lebih positif untuk penyebaran pengetahuan *Tacit* (Bennett dan Gabriel, 1998). Banyak kajian dari penyelidik mengatakan mereka bersetuju bahawa terdapat kesukaran dalam berkongsi pengetahuan *Tacit* ini. (Nonaka dan Konno, 1998; Bennett dan Gabriel, 1999; Leonard dan Sensiper, 1998; Zack, 1999; Holthouse, 1998).

5. KEPENTINGAN PERKONGSIAN PENGETAHUAN TACIT

Pengetahuan yang dimiliki oleh anggota sesebuah organisasi merupakan modal intelek yang menjadi aset penting dan sangat bernilai kepada setiap organisasi untuk membolehkan organisasi itu boleh berdaya saing dengan organisasi yang lain. Pengetahuan *Tacit* yang dimiliki membolehkan sesuatu penambahbaikan kepada organisasi dari segi inovasi ke atas perkhidmatan, produk atau proses supaya menjadi lebih efektif dan berkesan pelaksanaannya. Seperti yang dinyatakan oleh Quinas (2002), inovasi ini berkait rapat dengan penciptaan pengetahuan dan bagaimana pengetahuan berkenaan diaplikasikan.

Organisasi yang berjaya adalah organisasi yang mengoptimalkan perkongsian pengetahuan. Pengetahuan *Tacit* ini juga boleh dikongsi dengan unit-unit lain dalam jabatan yang sama atau jabatan yang berbeza. Ini boleh digambarkan bahawa perkongsian *Tacit* ini boleh menjadi efektif dan berkesan kepada organisasi. Sebagai contoh perkongsian pengetahuan yang efektif dan efisien dalam kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi bukan sahaja akan mempertingkatkan kualiti perkhidmatan malah turut memberi kesan kepada peningkatan produktiviti organisasi.

Perkongsian pengetahuan membolehkan organisasi terus berdaya bersaing dalam dunia yang penuh dengan cabaran dan perubahan. Ini juga membolehkan organisasi memperbaiki kelemahan-kelemahan seperti memberi penekanan kepada kepuasan pelanggan dan kualiti dalam organisasi. Apabila berkongsi pengetahuan *Tacit* ini, membolehkan komunikasi antara pekerja dapat diperbaiki dan tidak akan ada salah faham antara satu sama lain. Oleh demikian pekerja yang berpengetahuan dapat meningkatkan kerjasama antara pekerja dan membolehkan pembelajaran menjadi lebih berkesan dan cekap (Beijerse, 1999).

6. CABARAN PERKONGSIAN PENGETAHUAN TACIT

Cabaran yang akan dihadapi adalah disebabkan oleh ketidaksedaran bagaimana pengetahuan *Tacit* itu terbentuk. Akibatnya, pengetahuan tersebut hanya dapat dikongsi di luar fikiran pemiliknya atau dapat diterangkan dengan lebih jelas untuk orang lain belajar. Pengetahuan *Tacit* dapat digunakan dalam aktiviti harian tanpa perlu berfikir, sama sekali tidak

perlu ada penghayatan ke atas individu tersebut. Sebab utama ini adalah kerana penghayatan individu itu tidak akan bermanfaat bagi dirinya sendiri tetapi untuk kebaikan orang lain dalam organisasi.

Seperti yang sering berlaku adalah situasi di mana seseorang terpaksa melakukan pekerjaan sementara yang lain mendapat faedah, ini juga sering mengakibatkan kegagalan. Faktor yang menyebabkan masalah sebenar untuk memahami pengetahuan *Tacit* ini adalah ianya sukar difahami dengan jelas dan bertepatan dengan hujah oleh Leonard dan Sensiper (1998). Kedua-dua penulis berpendapat bahawa pengetahuan *Tacit* tidak selalu bermanfaat di peringkat individu, jika pengetahuan *Tacit* ini memberikan kelebihan daya saing yang penting, tidak ada sebab untuk organisasi yang ada pengetahuan itu untuk berkongsi dengan organisasi yang lain. Perkongsian pengetahuan *Tacit* yang meluas dengan penghayatan dapat mewujudkan situasi di mana pekerja itu akan memberikan alasan kewujudannya dalam organisasi walaupun sekiranya organisasi berpendapat bahawa individu tersebut tidak relevan dalam organisasi terbabit. Oleh itu individu yang berpengetahuan tidak lagi merasakan pengetahuan mereka boleh diganti dengan sistem rangkaian maklumat atau pangkalan data. Oleh itu keengganan mereka untuk menyumbang akan timbul. Dalam erti kata yang lain, keutamaan perlu diberikan kepada mereka dari segi penilaian dan ganjaran untuk mereka dapat berkongsi dengan pekerja yang lain.

Untuk mengekalkan kelebihan daya saing dan inovasi yang berterusan, organisasi mesti mencari jalan supaya pengetahuan *Tacit* dapat dikongsi dalam organisasi tersebut. Riege (2005) berpendapat bahawa kejayaan dari hasil pengurusan yang mantap dapat mengelakkan dari sebarang masalah dalam perkongsian pengetahuan *Tacit* ini. Pemahaman yang lebih baik mengenai perkongsian pengetahuan dan meningkatkan kecekapan perkongsian pengetahuan akan membantu pengurus menyelesaikan halangan perkongsian pengetahuan dan meningkatkan kecekapan organisasi. Seperti kajian oleh Islam, Kunifuji, Hayama dan Miura, (2013) menjelaskan dalam satu penyelidikan yang dilakukan di kalangan pelajar kedoktoran menunjukkan bahawa jurang bahasa dan budaya adalah halangan perkongsian pengetahuan yang paling ketara.

Kurang kepercayaan adalah salah satu faktor penting yang mempunyai pengaruh kuat kepada individu untuk berkongsi pengetahuan. Kepercayaan sosial bersama boleh meningkatkan interaksi antara pekerja dan akan menghasilkan lebih banyak perkongsian pengetahuan. Pekerja biasanya takut berkongsi pengetahuan kerana persaingan ada di antara mereka. Namun, apabila wujud kepercayaan antara individu, ia tidak dilihat sebagai ancaman oleh individu yang ingin berkongsi pengetahuannya dengan rakannya (Fathi, Eze, & Goh, 2011).

Satu lagi halangan perkongsian pengetahuan yang penting ialah mereka berfikir bahawa jika mereka berkongsi pengetahuan, mereka akan kehilangan kuasa atau pengaruh dalam organisasi. Kehilangan hak milik, kedudukan keistimewaan dan keunggulan adalah faktor penting yang boleh mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam organisasi (Szulanski, 1996). Individu yang berpendapat "pengetahuan adalah kekuatan" tidak mempunyai kecenderungan untuk berkongsi pengetahuan mereka dan sebenarnya mereka ingin menyimpan pengetahuan mereka daripada dikongsi dengan orang lain (King, 2006). Sekiranya seseorang menganggap pengetahuannya yang berharga menjadikannya kuat dalam organisasi itu, dia mungkin enggan berkongsi pengetahuannya. Ini juga merupakan satu cabaran bagi organisasi untuk membudayakan perkongsian pengetahuan tersebut di kalangan pekerja.

7. KESIMPULAN DAN CADANGAN

Pengetahuan *Tacit* adalah sumber yang sangat baik untuk semua organisasi. Dimensi pengetahuan *Tacit* individu tidak tersedia untuk umum kecuali seperti yang dimiliki oleh individu itu sendiri, dan dimensi pengetahuan *Tacit* secara kolektif telah dijelmakan ke dalam struktur organisasi dan tidak mudah ditiru oleh organisasi yang lain. Oleh itu, pengetahuan *Tacit* adalah sumber kelebihan daya saing. Kreativiti yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu inovasi bukan hanya berasal dari kepakaran yang jelas tetapi dari pengalaman seseorang yang tidak dapat dilihat. Pemahaman kita tentang pengetahuan *Tacit* dan kaitannya dengan inovasi sangat penting. Jelas, banyak bidang penyelidikan yang relevan, termasuk bidang yang berbeza seperti reka bentuk, psikologi kognitif, dinamik kumpulan, dan teknologi maklumat. Untuk memahami potensi dan kerumitan pengetahuan *Tacit*, kita perlu mempraktikkan apa yang kita pelajari secara berinteraksi melalui perkongsian bersama serta pertukaran idea yang tersusun.

Perkongsian pengetahuan *Tacit* bukanlah sokongan kepada pengurusan tetapi merupakan strategi dalam sesebuah organisasi. Faktor penentu kepada kejayaan sesebuah organisasi adalah sistem pengurusan pengetahuan dalam kalangan pekerja yang berilmu pengetahuan. Para pengurus dan pekerja yang komited kepada tugas akan terlibat secara aktif dalam aktiviti perkongsian pengetahuan sekali gus akan menyumbang kepada kemajuan dan kejayaan organisasi.

RUJUKAN

- Abadi, S., Hussini, S., Sriraj, W., Thienthong, S. and Finley, G. (2009), "Knowledge sharing for pediatric pain management via web 2.0 framework", *Studies in Health Technology and Informatics*, Vol. 150, pp. 287-291.
- Acar, M. F., Tarim, M., Zaim, H., Zaim, S., & Delen, D. (2017). Knowledge management and ERP: Complementary or contradictory? *International Journal of Information Management*, 37(6), 703-712.
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893>.
- Asher, D., & Popper, M. (2019). Tacit knowledge as a multilayer phenomenon: the "onion" model. *The Learning Organization*.
- Augier, M. and Vendelo, M.T. (1999), "Networks, cognition and management of Tacit knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 3 No. 4, pp. 252-61
- Badaracco, J. L. (1991). *The knowledge link: How firms compete through strategic alliances?* Boston: Harvard Business School Press.
- Beijerse, R.P. (1999). "Question In Knowledge Management: Defining And Conceptualizing A Phenomenon." *Journal of Knowledge Management*. 3(2). 94-109.
- Bennett, R. H. III and Gabriel, H. (1999), *Organizational Factors and Knowledge Management within Large Marketing Departments: An Empirical Study*, *Journal of Knowledge Management*, 3(3): 212–225.
- Bolbakov, R. G. (2016). Tacit knowledge as a cognitive phenomenon. *European Journal of Technology and Design*, 11(1), 4-12.
- Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 8 – 18
- Brown, J.S. and Duguid, P. (1998), "Organizing knowledge", *Californian Management Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 90-111.
- Castaneda, D.I. and Cuellar, S. (2020), "Knowledge sharing and innovation: a systematic review", *Knowledge and Process Management*, Vol. 27 No. 3, pp. 159-173.
- Christensen, P. H. (2003, July). Knowledge sharing – time sensitiveness and push-pull strategies in a non-hype organization. Paper presented at 19th EGOS Colloquium, Copenhagen, Denmark.
- Chugh, R. (2015, November). Do Australian Universities Encourage Tacit Knowledge Transfer?. In *KMIS* (pp. 128-135).
- Crhova, Z. and Matoskova, J. (2019), "The link between knowledge sharing and organizational performance: empirical evidence from Czech Republic", *International Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 3, pp. 1-23.
- Dayan, R., Heisig, P., & Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*.
- Davidavicien, V. and Raudeliunien, J. (2010), *ICT in Tacit Knowledge Preservation*, 6th International Scientific Conference May 13–14, 2010, Vilnius, Lithuania.
- Doronin, D., Lei, S., & Shah, S. H. H. (2020). Reconsidering concept of knowledge sharing: search for quality dimensions. *Kybernetes*, 2015. <https://doi.org/10.1108/K-11-2019-0767>
- Dorothy A. Leonard and Sylvia Sensiper (1998), *The Role of Tacit Knowledge in Group Innovation*, *California Management Review*, 40(3), 112–132
- Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2018). Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. *Journal of Knowledge Management*.
- Gamble, J. R. (2020). Tacit vs explicit knowledge as antecedents for organizational change. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 33, Issue 6). <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2020-0121>
- Gao, J., & Bernard, A. (2018). An overview of knowledge sharing in new product development. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 94(5), 1545-1550.
- Garousi, V., Felderer, M., & Mäntylä, M. V. (2019). Guidelines for including grey literature and conducting multivocal literature reviews in software engineering. *Information and Software Technology*, 106, 101-121.
- Gaviria-Marin, M., Merigo, J. M., & Popa, S. (2018). Twenty years of the *Journal of Knowledge Management*: A bibliometric analysis. *Journal of Knowledge Management*.
- Gerard, J.G. (2003), *Measuring Knowledge Source Tacitness and Explicitness: A Comparison of Paired Items*, *Proceedings 5 th International Conference Organizational Learning and Knowledge*, Lancaster University: 1–49.
- Goswami, A. K., & Agrawal, R. K. (2019). Explicating the influence of shared goals and hope on knowledge sharing and knowledge creation in an emerging economic context. *Journal of Knowledge Management*.

- Haradhan Kumar, M. (2016). Sharing of Tacit Knowledge in Organizations: A Review. *American Journal of Computer Science and Engineering*, 3(2), 6–19.
- Hadjimichael, D., & Tsoukas, H. (2019). Toward a better understanding of tacit knowledge in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 13(2), 672-703.
- Holtshouse, D. (1998), "Knowledge research issues", *California Management Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 277-80.
- Ibidunni, A. S., Olokundun, M. A., Motilewa, D. B., Atolagbe, T. M., & Osibanjo, O. A. (2018). Group-Tacit knowledge and organisational effectiveness: Analysis of effects using a mixed method approach. *Business: Theory and Practice*, 19, 135–145. <https://doi.org/10.3846/BTP.2018.14>
- Leonard, D. and Sensiper, S. (1998), The Role of Tacit Knowledge in Group Innovation, *California Management Review*, 40(3): 112–132
- Leonardi, P.M. and Treem J.W. (2012), Knowledge Management Technology as a Stage for Strategic SelfPresentation: Implications for Knowledge Sharing in Organizations, *Information and Organization*, 22(1): 37–59. Web: <http://dx.doi.org/10.1016/j.infoandorg.2011.10.003>
- Low Hock Heng; Siti Zaleha; dan Hishamuddin Md Som. (2017). *Perkongsian Pengetahuan Di Kalangan Industri Kecil dan Sederhana di Malaysia*.
- Maravilhas, S. and Martins, J. (2019) Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research* 94 pp 353-359
- Mezghani, E., Exposito, E., & Drira, K. (2016). A collaborative methodology for tacit knowledge management: Application to scientific research. *Future Generation Computer Systems*, 54, 450-455.
- Miller, D., & Shamsie, J. (1996). The resource-based view of the firm in two environments: The hollywood film studios from 1936 to 1965. *Academy of Management Journal*, 39(3), 519–543. <https://doi.org/10.2307/256654>
- Mohajan, H. (2016). Sharing of tacit knowledge in organizations: A Review.
- Muñoz, C. A., Mosey, S., & Binks, M. (2015). The tacit mystery: reconciling different approaches to tacit knowledge. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 289-298.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192-201.
- Ngadiron, N., Adnan, H., Yusof, M. H., Hasan, M. H., Ismail, R. M., & Ali, I. (2014). Strategi Unit Perkhidmatan Maklumat, Bahagian Pengurusan Maklumat (BPM) Mengumpul Pengetahuan Tasit Dalam Kalangan Pegawai Bakal. *Warta Nuklear Malaysia, October*, Jilid 7-Bil.2.
- Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635–652. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0412>
- Nonaka, I. and Konno, N. (1998), The Concept of 'Ba': Building a Foundation for Knowledge Creation, *California Management Review*, 40(3): 40–54.
- Orenga-Roglá, S., & Chalmeta, R. (2019). Methodology for the implementation of knowledge management systems 2.0. *Business & Information Systems Engineering*, 61(2), 195-213.
- Panahi, S., Watson, J. and Partridge, H. (2016), "Conceptualizing social media support for Tacit knowledge sharing: physicians' perspectives and experiences", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 No. 2, pp. 344-363.
- Pérez-Luño, A., Alegre, J., & Valle-Cabrera, R. (2019). The role of tacit knowledge in connecting knowledge exchange and combination with innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(2), 186-198.
- Polanyi, M. (1958), *Personal knowledge, Towards a Post critical Philosophy* (Reprinted in 2002), Routledge, London, Taylor and Francis Group
- Polisi Pengurusan Pengetahuan Nuklear*, Bahagian Pengurusan Maklumat, Agensi Nuklear Malaysia, 5 Januari 2013. NUKLEARMALAYSIA/D//2013/1
- Quintas, P. (2002). *Managing Knowledge in a New Century* in Quintas, P., & Ray, T. (ed.). *Managing knowledge*. London: SAGE Publications Ltd
- Razmerita, L., Kirchner, K. and Nabeth, T. (2014), "Social media in organizations: leveraging personal and collective knowledge processes", *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, Vol. 24 No. 1, pp. 74-93.
- Rutten, W., Blaas - Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 199–214. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Salisbury, M. W. (2003). Putting theory into practice to build knowledge management systems. *Journal of Knowledge Management*, 7 (2), 128 – 141.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological forecasting and social change*, 136, 347-354.
- Savolainen, R. (2017). Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. *Information Research: an international electronic journal*, 22(3), n3.
- Serrat, O. (2017) *Knowledge solutions*. Singapore: Springer
- Sham, H., Bazlie, A., Kadir, A., Dolah, M. T., Sangau, J. K., & Kadni, T. (2014). *Pengetahuan Tasit (Tacit) Dan Eksplisit (Explicit) Dalam Pengurusan Ilmu Di SsdL*.

- Suppiah, V. and Singh-Sandhu, M. (2011), "Organizational cultures influence on Tacit knowledge sharing behavior", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 3, pp. 462-477.
- Skyrme, D. J., & Amidon, D. M. (1998). New measure of success. *Journal of Business Strategy*, 19 (1), 20 – 24.
- Stenmark, D., (2002), Sharing Tacit Knowledge: A Case Study at Volvo, in *Knowledge Management Systems: Theory and Practice* (Ed. Barnes, S.), Thomson Learning, UK.
- Stewart, T. A. (2002). *Brainpower: Managing knowledge*. London: SAGE Publications Ltd.
- Wagner, R. and Sternberg, R. (1987), Tacit Knowledge in Managerial Success, *Journal of Business and Psychology*, 1(4): 301–312.
- Walters, D., Halliday, M., & Glaser, S. (2002). Creating value in the "new economy." *Management Decision*, 40(8), 775–781. <https://doi.org/10.1108/00251740210441027>
- Zaim, H., Gürçan, Ö. F., Tarım, M., Zaim, S., & Alpkan, L. (2015). Determining the critical factors of tacit knowledge in service industry in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 759-767.
- Zamri Khairani, A., Hashimah Hashim, N., Zainuddin Mohd Isa, dan, kunci, K., Pengurusan, A., Pengetahuan, P., & Profesional, P. (2018). Amalan Pengurusan Pengetahuan dalam kalangan Guru-guru di Utara Semenanjung Malaysia Knowledge Management Practices among Teachers in North of Malaysia. *Journal of Human Development and Communication*, 7, 127–134.
- Zack, M.H. (1999), Managing Codified Knowledge, *Sloan Management Review*, 40(4): 45–58.
- Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(03), 51.

APC77
**PENDIDIKAN DALAM MASYARAKAT 5.0: KESEIMBANGAN SOSIAL
DAN TEKNOLOGI**

Mohd Nasrudin Basar
Institut Pendidikan Guru Malaysia
mohdnasrudin@ipgm.edu.my

1.0 PENGENALAN

Masyarakat 5.0 (*Society 5.0*) bermula pada 21 Januari 2019 ketika Perdana Menteri Jepun, Shinzo Abe, secara rasmi melancarkan *road plan* yang dikenali sebagai masyarakat super pintar yang berpusat kepada manusia dan berasaskan teknologi. Shinzo Abe memperkenalkan konsep tersebut di forum *World Economic Forum* (WEF) yang diadakan di Davos, Switzerland. Masyarakat 5.0 menggambarkan generasi ke-5 trend masyarakat dalam sejarah dunia berdasarkan kronologi bermula daripada masyarakat perburuan atau *hunting society* (*Society 1.0*), masyarakat pertanian atau *agrarian society* (*Society 2.0*), masyarakat industri atau *industrial society* (*Society 3.0*), masyarakat informasi atau *information society* (*Society 4.0*). Manakala, Masyarakat 5.0 menciptakan layanan, nilai-nilai dan cara baharu dalam kehidupan.

Umumnya Masyarakat 5.0 adalah usaha manusia untuk membuat kemajuan dalam teknologi, ekonomi dan kehidupan yang selesa secara inklusif. Perubahan dari industri 4.0 kepada Masyarakat 5.0 bermula dari fokus kita sebagai manusia untuk mencapai kemajuan bersama, berdampingan dengan teknologi maju. Dalam Masyarakat 5.0, kita dapat melihat penggabungan manusia dan mesin bekerja secara harmoni untuk kemajuan bersama (Hayashi, Sasajima, Takayanagi & Kanamaru, 2017; Ferreira, Carlos, Serpa & Sandro, 2018).

Pendidikan dalam Masyarakat 5.0 perlu menekankan keseimbangan sosial dan teknologi. Kita mahu pelajar yang dilahirkan dalam Masyarakat 5.0 adalah pelajar yang boleh menjadi warga negara yang mencapai tahap maju yang akan menyempurnakan industri 4.0. Walaupun kemajuan dalam teknologi dicapai dalam semua aspek kehidupan, batas-batas keinsanan masih dipenuhi. Ini merupakan satu cabaran besar. Sistem yang lompong atau kurang cekap, jarak antara manusia dan teknologi adalah masalah yang timbul semasa Revolusi Industri 4.0, contohnya masalah masyarakat yang sangat individualistik. Justeru, pendidikan dalam Masyarakat 5.0 berperanan untuk menumpukan pada aspek sosial dalam perkembangan teknologi.

2.0 MASYARAKAT 5.0

Banyak perubahan berlaku daripada Revolusi Industri 1.0 hingga ke Revolusi Industri 5.0. Revolusi Industri 1.0 bermula dari tahun 1784, Revolusi Industri 2.0 bermula pada tahun 1870, Revolusi Industri 3.0 bermula pada tahun 1969 dan seterusnya ke Revolusi Industri 4.0 bermula pada tahun 2011. Tidak mustahil, Revolusi Industri 5.0 akan bermula dalam masa yang amat hampir.

Kemunculan masyarakat 5.0 adalah untuk menyelesaikan masalah yang terdapat dalam Industri 4.0 iaitu ketidakseimbangan perkembangan teknologi dan kesejahteraan sosial, jurang antara teknologi dan kemanusiaan masih dapat dilihat. Oleh itu, matlamat masyarakat 5.0 adalah untuk menyeimbangkan antara manusia dan teknologi dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang dapat menikmati kehidupan harmoni walaupun perkembangan ekonomi dan teknologi begitu pesat. Pertumbuhan ekonomi dan pengembangan teknologi yang menumpukan pada aspek manusia adalah matlamat konsep ini tetapi tidak hanya untuk kesejahteraan segelintir manusia tetapi untuk semua. Tujuannya bukan hanya untuk kesejahteraan satu negara tetapi sebagai kerangka kerja dan teknologi yang dikembangkan yang pasti akan menyumbang kepada penyelesaian cabaran masyarakat di seluruh dunia.

Ciri-ciri Masyarakat 5.0 ialah seperti berikut (Ferreira et al., 2018; Aqqi & Wijayati, 2018).

- a) Tahap peradaban manusia yang disokong oleh kemajuan teknologi dan inovasi (Inovasi Teknologi Sains).

- b) Masyarakat 5.0 berfokus kepada manusia dan menjadikan perkembangannya menyeluruh, terbuka, lestari dan inklusif. Konsep untuk meningkatkan kelestarian kehidupan.
- c) Peluang untuk semua orang meningkatkan kualiti hidup.
- d) Membina kerangka atau model untuk semua lapisan masyarakat berkolaboratif dan fokus pada matlamat bersama untuk masa depan umat manusia.
- e) Masyarakat 5.0 tidak mengutamakan kemajuan teknologi dan ekonomi yang akan berpihak kepada pakar tertentu tetapi mengutamakan kemajuan dalam semua bidang masyarakat dan tidak eksklusif.

Masyarakat 5.0 ialah sebuah masyarakat yang dapat menguasai kehidupan di alam maya dan alam fizikal. Jika Masyarakat 4.0 hanya mampu mengakses maklumat atau berbagai-bagai bentuk informasi di alam maya tetapi Masyarakat 5.0 ini dapat menganalisa maklumat tersebut menggunakan Kecerdasan Buatan atau *Artificial Intelligent* (AI) dan hasil tersebut dikembalikan kepada manusia di ruang nyata dalam berbagai-bagai bentuk yang mengatasi kemampuan manusia. Kesannya, akan memberikan nilai baharu kepada industri dan masyarakat yang sebelum ini adalah mustahil dilakukan oleh manusia.

Masyarakat 5.0 ialah masyarakat pintar yang memberi penekanan integrasi teknologi pintar dan manusia. Masyarakat ini dikenali sebagai mesin yang berjiwa yang memberi penekanan kepada teknologi dan manusia berasaskan kepada teras-teras yang dikaitkan dengan Revolusi Industri 4.0 seperti Teknologi Pemprosesan Awan/*cloud* dalam penyimpanan dan pemprosesan data, *Internet of Things* (IoT) yang menghubungkan deria pintar pada peralatan dengan sambungan internet, Sekuriti Siber bagi melindungi data dan meminimumkan risiko dan Cetakan 3D/*3D Printer* yang memudahkan pembangunan prototaip, teknologi *Drone*, Kecerdasan Buatan (AI), Robotik, Intergrasi Sistem, Data Raya serta sebagainya (Nor Azaruddin Husni, 2020). Selain itu, ia realiti berperantara yang dapat mengabungkan dunia fizikal dengan dunia maya serta dapat menganalisis data raya perkhidmatan dan melakukan unjuran yang lebih tepat atau semakin menghampiri kebenaran. Ini bermakna setiap ramalan yang dihasilkan oleh AI semakin hari semakin tepat.

3.0 PENDIDIKAN DALAM MASYARAKAT 5.0

Dalam penyelidikan Pendidikan Revolusi Industri 5.0 (RI 5.0) melalui Forum Ekonomi Dunia dirumuskan bahawa terdapat sepuluh kemampuan yang harus dimiliki bagi menghadapi pendidikan dalam Masyarakat 5.0. Tiga kemampuan tertinggi yang diperlukan adalah kemampuan memecahkan masalah yang kompleks, berfikiran kritis dan berfikiran kreatif. Penguasaan ke atas kemampuan tersebut banyak tertumpu kepada tanggung jawab dunia pendidikan kerana anak-anak yang berada di bangku sekolah pada masa kini adalah pemilik kepada masa depan Masyarakat 5.0 tersebut.

Bagaimana kita dapat membangunkan anak didik dan mendorong mereka berkeaktiviti dan berfikir melalui pelbagai pendekatan pembelajaran. Perubahan era ini tidak dapat dielakkan malah kita perlu kepada mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam skala global. Peningkatan disiplin dan kualiti selain kemampuan beradaptasi dengan teknologi baharu dan bersifat kompetitif dalam perkembangan global, para pendidik menjadi kunci untuk memampukan kita mengikuti perkembangan RI 5.0 secara lebih profesional.

Pembaharuan orientasi pembelajaran yang bersifat futuristik yang tidak hanya bergantung kepada penguasaan bahan semata-mata tetapi ia perlu dihubungkan dengan keperluan Masyarakat

5.0. Dalam konteks pendidikan, pemilihan pelbagai model pembelajaran yang sesuai seperti *discoverey learning*, *project based learning*, *problem based learning* dan *inquiry learning* adalah sangat penting untuk membangunkan kreativiti dan pemikiran aras tinggi.

Usaha mengembangkan kompetensi pendidik juga adalah satu perkara yang sangat penting bagi mempersiapkan Masyarakat 5.0. Kompetensi dalam konteks kognitif, afektif dan psikomotor pendidik perlu ditingkatkan agar dapat melahirkan masyarakat yang mampu beradaptasi dengan usaha ini. Para pendidik yang bertindak sebagai jurulatih perlu menambah pengetahuan dan kemahiran dengan alatan dan kaedah digital bagi memenuhi keperluan pelajar Gen Z. Kesemua saranan dan cadangan dalam pelbagai variasi ini membuka ruang dalam penyelidikan. Penyelidikan Pendidikan 5.0 memerlukan kepakaran semua pendidik berkolaborasi, berinteraksi, berkongsi dan saling bekerjasama dalam menjayakan Masyarakat Pendidikan 5.0.

Sebagai makluman , terdapat sembilan trend berkecenderungan berkait dengan Pendidikan:

- 1) pembelajaran boleh berlaku bila-bila masa dan di mana sahaja.
- 2) pembelajaran tertumpu kepada keperluan individu.
- 3) pelajar boleh memilih cara untuk belajar untuk tujuan mencapai hasil pembelajaran yang telah ditetapkan.
- 4) pelajar akan didedahkan kepada pembelajaran berasaskan projek.
- 5) pelajar akan didedahkan dengan pembelajaran berasaskan pengalaman seperti internships, projek pementoran, mahupun projek kolaboratif.
- 6) pelajar akan didedahkan dengan interpretasi data yang memerlukan pengetahuan secara teori dan mengasah kemahiran sebab akibat dan inferen yang perlu digunakan.
- 7) pelajar akan dinilai dalam pelbagai kaedah disepanjang tugas mahupun semasa kerja di lapangan .
- 8) pendapat pelajar akan diambil kira untuk merekabentuk dan menghasilkan kurikulum.
- 9) pelajar akan lebih diberi kebebasan dalam pembelajaran mereka yang memaksa pendidik sebagai fasilitator/jurulatih untuk lebih bersedia dan lebih berkemahiran dalam membimbing.

Inovasi dalam bidang pendidikan ialah guru berperanan sebagai fasilitator bagi pelajar untuk menunjukkan arah dalam menemukan penyelesaiannya dengan harapan penyelesaian yang dimunculkan bukan solusi usang atau bahkan sekadar *copy paste*. Tetapi solusi yang memiliki nilai baharu yang bersesuaian dengan konteks baharu yang akan menunjukkan kreativiti dan inovasi. Bayangkan jika era pendidikan dalam Masyarakat 5.0 terjadi, manusia dan robot dalam proses pembelajaran baik dalam ruang kelas nyata ataupun virtual. Pelajar boleh sahaja berhadapan dengan robot yang dikendalikan dari jarak jauh oleh pendidik, di mana bahan pembelajaran sudah tersimpan dalam memori robot yang sudah di *setting* untuk pertemuan tertentu. Atau bagaimana kemudian proses belajar hanya dengan menggunakan konsep *natural language processing* dengan dikembangkan oleh robot yang berasaskan *software* yang mampu melakukan *speech recognition*.

Maka pendidikan dalam Masyarakat 5.0 bukan sahaja boleh dilakukan bila atau di manapun, tetapi dapat berjalan walau pun tanpa seorang pengajar. Kolaborasi mesin cerdas bersama-sama dengan manusia bukan lagi sesuatu yang pelik, tetapi akan menjadi sebuah keperluan di mana mesin yang dikembangkan untuk membantu memudahkan aktiviti-aktiviti manusia harus terus disesuaikan dengan keperluan nyata yang sebenarnya.

4.0 IMPLIKASI DAN RUMUSAN

Implikasi revolusi industri ialah melahirkan golongan pemikir muda yang bersemangat, rajin, berprinsip, dan progresif yang sentiasa bersedia untuk mendapatkan ilmu serta memperhatikan keadaan semasa dan mampu membuat jangkaan masa depan. Masa depan yang penuh dengan mesin pintar, media canggih, internet dan sosial yang tidak terjangkau oleh akal. Teknologi media merupakan faktor penyumbang kepada perubahan besar dalam cara kita mendidik. Para pendidik harus mampu perlu melepaskan diri dari amalan pengajaran tradisional berasaskan kandungan kepada cara baru untuk mendidik individu yang menghargai keberibadian pembelajaran itu sendiri. Pelajar sekarang terutama generasi Gen Z mempunyai pelbagai kemudahan pembelajaran secara digital, yang memerlukan para pendidik sebagai jurulatih berpengetahuan digital dalam menambahbaik kreativiti dan merekabentuk pengajaran dengan lebih menarik

Dalam revolusi industri menuju Masyarakat 5.0 ini, jalan pembelajaran adalah lebih fleksibel dan adaptif, fokus pada penguasaan pelbagai aspek kemahiran hidup, kaedah pembelajaran berpusatkan pelajar dan penggunaan teknologi yang berterusan harus tertanam dengan nilai dan prinsip setiap pendidik. Langkah yang perlu ditetapkan oleh golongan pendidik adalah penting; kita dan mereka perlu berani serta kreatif untuk melampaui batasan biasa menjadi luar biasa dari biasa-biasa. Semasa kita bergerak ke era seterusnya, strategi yang perlu kita gunakan ialah adalah melonjak dan memimpin. Revolusi IR 5.0 dan juga Masyarakat 5.0 adalah mengenai pembasmian rasa berpuas hati, membuang kelesuan dan kebosanan, menekankan ‘perniagaan yang luar biasa’ dan melakukan perkara yang betul dengan cepat dan tepat

Umumnya Masyarakat 5.0 adalah usaha manusia untuk membuat kemajuan dalam teknologi, ekonomi dan

kehidupan yang selesai secara inklusif. Perubahan dari industri 4.0 kepada Masyarakat 5.0 akan bermula dari fokus kita sebagai manusia untuk mencapai kemajuan bersama dan berdampingan dengan teknologi maju. Pada masa hadapan kita dapat melihat penggabungan manusia dan mesin, bekerja secara harmoni untuk kemajuan bersama.

RUJUKAN

- Anne Marie Engtoft Larsen (2018). *Knowledge lea0000000000000d, Science and Technology Studies*. World Economic Forum Geneva. <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting>. Retrieved 17 Feb. 2018
- Akrist 78 (2020). *Society 5.0: Sebuah transformasi kehidupan masa depan*. <http://agungkristanto.ie.uad.ac.id/2020/02/society-50-sebuah-transformasi.html?m=0>
- Aqqi, H. dan Wijayati, Hasna.(2018). *Revolusi Perindustrian 4.0 di tengah Masyarakat 5.0: Integriti tata ruang, terobosan teknologi, dan transformasi hidup dalam era yang mengganggu*. Yogyakarta: PT. Anak Besar Indonesia (Kuadran).
- Aziz Hussin, A.(2018). *Education 4.0 Made Simple : Ideas For Teaching*. International Journal of Education & Literacy Studies. Vol 6, Iss3
- Bernamea 16 Jun 2020. *Pemulihan ekonomi bergantung kepada 4IR, Malaysia 5.0 – MDEC*. <https://www.kkmm.gov.my/awam/berita-terkini/17229-bernama-16-jun-2020-pemulihan-ekonomi-bergantung-kepada-4ir-malaysia-5-0-mdec>
- Ferreira, Carlos, Serpa & Sandro (2018). Masyarakat 5.0 dan pembangunan sosial: Sumbangan untuk perbincangan. Kajian pengurusan dan organisasi .Vol. 5, No.4; 2018.
- Fisk, Peter. "Education 4.0 ... the Future of Learning Will Be Dramatically Different, in School and throughout Life." Last modified 2017. Accessed May 11, 2019. <http://www.thegeniusworks.com/2017/01/future-education-young-everyone-taughttogether/>
- Fukuyama, Mayumi (2018). *Masyarakat 5.0: Bertujuan untuk masyarakat berpusatkan manusia baru. Sebuah artikel. Jepun: Sorotan Jepun*.
- Hayashi, H., Sasajima, H., Takayanagi, Y., & Kanamaru, H. (2017). *Standardisasi antarabangsa untuk masyarakat yang lebih pintar dalam bidang pengukuran, kawalan dan automasi*.
- Prosiding Persidangan Tahunan ke-56 Persatuan Jurutera Instrumen dan Kawalan Jepun (SICE). Kanazawa, Jepun: Institut Jurutera Elektrik dan Elektronik (IEEE). <https://doi.org/10.23919/sice.2017.8105723>
- Kadir Alpaslan Demir , Gözde Döven, Bülent Sezen (2019). Industry 5.0 and human-robot co- working. *Procedia Computer Science*. 158 (2019) 688–695
- Kagermann, H., Wahlster.,W & Helbig, J. (2013). *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0*. Final report of the Industrie 4.0 Working Group.
- Kenneth Cukier & Viktor Mayer-Schoenberger (2013). *A revolution that will transform how we live, work, and think*. Houghton Mifflin Harcourt, Oxford Internet Institute
- Maklumat Kejuruteraan. 2019. *Lajur pakar: Industri 4.0 vs Masyarakat 5.0*. Yogyakarta: Fakulti Kejuruteraan, Universitas Gadjah Mada. Diakses di laman <https://ft.ugm.ac.id/kolom-pakar-industri-4-0-vs-society-5-0/>
- Nor Azaruddin Husni Nuruddin (2020). *Masyarakat 5.0 dan konsep peradaban masa depan*. Institut Kefahaman Islam Pejabat DYMM Tuanku Raja Perlis (2017). *UNIMAP disyor terajui Society 5.0-Raja Muda Perlis* <https://www.perlis.gov.my/dymm2/portal/index.php/ms/berita-jpbdp/641-unimap-disyor-terajui-society-5-0-raja-muda-perlis>
- Raditya, Dendy (2019). Masyarakat 5.0: Mengenai penawaran dari Jepun dan perkara yang perlu kita perhatikan. Yogyakarta: FISIPOL UGM, Hab Kreatif. Diakses di halaman: <https://chub.fisipol.ugm.ac.id/2019/02/18/society-5-0-tentang-tawaran-dari-jepang-dan-hal-hal-yang-harus-kita-beri-perhatian/>
- This is Society 5.0, a super-smart society.*" https://www.japan.go.jp/abenomics/userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf
- Yonulis (n.d). *Society 5.0 for better life: Enhancement or disruption*.<https://yonulis.com/2020/09/24/society-5-0-for-better-life-enhancement-or-disruption/>

KEPIMPINAN KENDIRI BERASASKAN TEKNIK GAMIFIKASI KE ARAH PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT

Rofishah Rashid

IPG Kampus Dato` Razali Ismail, Kuala Terengganu
rofishah@ipgm.edu.my

Hailan Salamun

Universiti Malaysia Terengganu
hailan@umt.edu.my

ABSTRAK

Dalam perkembangan revolusi industri, modal insan seharusnya boleh disuburkan dengan menyediakan kemahiran boleh bekerja dalam pasukan yang memiliki pengetahuan, kecekapan dan kemahiran memimpin. Oleh itu, sistem pendidikan wajar mengintegrasikan kemahiran memimpin yang tinggi di samping pendidikan akademik bagi menyediakan mereka dengan persekitaran kerja moden. Pembinaan konsep sendiri yang positif boleh berkembang melalui hubungan kekeluargaan dan pengalaman berinteraksi dengan rakan sebaya di universiti. Kajian ini bertujuan untuk membincangkan kepimpinan sendiri berasaskan teknik gamifikasi ke arah pembelajaran sepanjang hayat. Kajian ini menggunakan reka bentuk kaedah gabungan secara kualitatif dan data disokong secara kuantitatif. Data mentah akan ditranskripsi secara verbatim dan dianalisis menggunakan perisian Atlas ti., dikodkan dan dikategorikan mengikut tema untuk menghuraikan setiap soalan yang diajukan. Manakala pendekatan pengumpulan data kuantitatif bagi mengenalpasti tahap semasa kepimpinan sendiri mahasiswa. Hasil kajian ini diandaikan dapat memenuhi aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025.

KATA KUNCI

Kepimpinan Kendiri, Strategi Kepimpinan, Teknik Gamifikasi, Pembelajaran Asas Gamifikasi, Penetapan Matlamat Kendiri.

1. PENDAHULUAN

Pada abad ke-21 ini, kemajuan teknologi dalam gelombang Revolusi Industri telah mengubah landskap sosio-ekonomi masyarakat dunia. Tugas-tugas berbentuk algoritmik sudah mula diambil alih kepintaran buatan (artificial intelligence) dan automasi robot-robot (Pink, 2006). Hal ini menyebabkan manusia dipaksa beralih kepada tugas-tugas bersifat heuristik yang mana memerlukan daya pemikiran kreatif dan pertimbangan kemanusiaan yang baik (Pink, 2011). Banyak institusi-institusi hari ini yang memerlukan tenaga kerja yang memiliki daya kepimpinan yang tinggi untuk mendepani tugas yang mencabar dan bersifat heuristik. Kepemimpinan tidak lagi berpusat pada seorang ketua sahaja, tetapi mulai berkembang ke arah perkongsian tanggungjawab bagi meningkatkan keberkesanan (Neck, Neck, Manz, & Godwin, 1999).

Definisi Kepimpinan

Biarpun kajian kepemimpinan pada dasarnya banyak berkisar dalam kerangka organisasi. Namun, ada beberapa pengkaji yang melihat kerangka idea kepemimpinan perlu mengambil kira aspek sumbangan orang yang menyokongnya seperti model perkongsian kepimpinan (shared leadership). Menurut Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014) pada akhir abad ke-20, kebanyakan teori kepemimpinan banyak memfokuskan pemimpin tunggal, formal dan bagaimana mereka menyumbang kepada keberkesanan perjalanan sesebuah organisasi. Beliau menambah, kepemimpinan yang tidak formal dalam sesebuah organisasi sebenarnya boleh memberi sumbangan signifikan kepada keberkesanan sesebuah pasukan atau unit-unit tertentu dari pelbagai peringkat. Pandangan beliau yang banyak dipengaruhi (Pearce CL et al 2008) menjelaskan tentang kerangka idea kepimpinan perkongsian yang

mencambahkan gelagat secara dinamik dan interaktif dalam kalangan individu dengan tujuan untuk memimpin satu sama lain kepada pencapaian matlamat kumpulan.

Pendapat Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014) memperkuat idea kepemimpinan diri (Self-leadership) yang dipopularkan oleh Manz & Sims (1987) dengan menonjolkan keupayaan diri sebagaimana yang banyak dibincangkan dalam kepemimpinan tradisional boleh memupuk kesan positif dalam diri individu hingga berkembang dalam pasukan kerja dan organisasi. Tambahan pula, ahli-ahli yang berkeupayaan memimpin boleh mendapat kuasa dan kawalan diri sama ada dari pemimpin yang dilantik atau dari pengurusan sesebuah pasukan kerja yang diwakilinya.

Dalam perkembangan kajian yang sama, Fairholm, M.R. (2004) menjelaskan pada peringkat awal kajian kepemimpinan banyak mengaitkan dengan pengurusan saintifik. Persepsi ini menyebabkan ramai yang memahami kepemimpinan lebih kurang sama dengan pengurusan yang lebih menekankan hasil produktiviti sesebuah organisasi. Elemen pengurusan seperti perancangan, pengorganisasian, pengarahan atau kepemimpinan, dan juga kawalan mendapat perhatian dalam proses perkembangan kepemimpinan. Pada peringkat kedua, kepemimpinan masih lagi dikaitkan dengan pengurusan tetapi hanya memberi tumpuan kepada gerakerja yang cemerlang 'excellent movement'. Ramai yang memahami kepemimpinan dengan usaha penambahbaikan secara sistematik dan berkualiti. Kepemimpinan dilihat daripada aspek proses perkembangan penambahbaikan dan penghasilan produk yang berkualiti.

Peringkat yang ketiga pula menonjolkan kepemimpinan yang mempengaruhi perkembangan nilai dalam sesebuah organisasi. Kepemimpinan berkembang melalui hubungan baik di antara seorang pemimpin dengan pengikutnya hingga melahirkan perkongsian nilai dalam setiap gerakerja sesebuah organisasi. Para pengikutnya boleh bekerja dengan baik tanpa menunggu arahan, dan mereka juga tidak memerlukan seliaan sepenuhnya. Kejayaan kepemimpinan bergantung kepada tahap perkembangan nilai dan perkongsian visi semua pengikutnya yang tidak lagi terikat dengan kehendak pihak berotoriti dalam sesebuah organisasi.

Peringkat keempat ialah kepemimpinan dilihat daripada aspek pembinaan budaya saling percaya mempercayai dalam kalangan pengikutnya. Pemimpin dilihat mampu membangunkan budaya percaya mempercayai dalam kalangan pengikutnya. Semua pengikutnya dapat menghayati hubungan baik yang terjalin di antara mereka dengan pemimpin adalah melalui pembinaan kepercayaan dalam kelompok dan membudaya hingga ke akar umbi berkongsi nilai kerja yang positif dalam organisasi. Pada ketika ini lahirlah beberapa model kepemimpinan yang menekankan aspek pembinaan nilai dan budaya (transformational leadership), aspek pembinaan kesepaduan berasaskan kerohanian atau 'whole-soul (spiritual) leadership' dalam kalangan pengikutnya (Moral leadership, Spiritual leadership, Qalb leadership), membangunkan potensi diri dan mengongsikan tanggungjawab dalam kalangan pengikut berasaskan unsur ketuhanan (Rabbani leadership). Mereka berusaha bersungguh-sungguh dalam bekerja kerana mereka mempunyai keyakinan yang sama membangunkan organisasi atau kehidupan di luar organisasi.

Dalam dunia Islam, kepimpinan berkembang bermula dalam diri individu dan akhirnya bercambah keupayaannya untuk memimpin orang lain dalam sesebuah organisasi. Ada beberapa istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan konsep pemimpin, seperti istilah khalifah, imam atau imamah, sebagaimana firman Allah yang bermaksud:

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi."(al-Baqarah, ayat 30)

Dalam hal ini, manusia terikat dengan tiga bentuk hubungan. iaitu: Hubungan manusia dengan Allah s.w.t. dengan cara menerima pimpinan ilahi serta tunduk dan patuh kepada segala perintah Allah dalam melaksanakan amanah-Nya. Kedua, hubungan manusia dengan diri sendiri, iaitu menggunakan ilmu naqliah (ilmu agama) untuk mengembangkan ilmu aqliyyah yang mengandungi tanda-tanda kewujudan

dan kebesaran Allah dalam kehidupan di dunia (ayatullah fi'l-kaun). Ketiga, hubungan manusia dengan manusia dan dengan makhluk lain seperti haiwan, tumbuh-tumbuhan dan seumpamanya.

Dalam hal ini, perkembangan kepemimpinan bermula dalam diri seseorang iaitu dengan mengembangkan potensi kepemimpinan untuk memenuhi tanggungjawab kepada Allah, tanggungjawab kepada diri, dan juga tanggungjawab kepada manusia dan makhluk-makhluk lain yang hidup di dunia.

Kepimpinan Kendiri

Kepimpinan kendiri menurut Stewart (2011) ialah apabila individu melihat situasi tertentu akan memilih untuk melakukan penyelarasan tindakan dengan standard tertentu, dan akan memantau aktiviti dan kognisi untuk menggalakkan tingkah laku yang diinginkan, dan kemudian menilai bagaimana tingkah laku mempengaruhi keadaan. Namun, kepemimpinan kendiri sering dirujuk dengan definisi klasik kawalan kendiri (secara alternatif dirujuk sebagai pengurusan diri) telah dibincangkan beberapa dekad yang lalu dalam kesusasteraan psikologi klinikal oleh Thoresen dan Mahoney (1974).

Kepimpinan kendiri merupakan suatu proses di mana individu mempengaruhi dirinya sendiri untuk membentuk motivasi dan matlamat sendiri yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (Neck, Neck, Manz, & Godwin, 1999). Teori kepemimpinan kendiri ini merupakan teori yang menunjukkan potensi yang tinggi dalam aspek pengaplikasian dalam organisasi-organisasi moden terutama dalam abad ke-21 ini (Houghton, 2000). Proses ini dilaksanakan melalui penggunaan set strategi tingkah laku dan kognitif yang tertentu (Neck & Houghton, 2006). Strategi-strategi ini dibahagikan kepada tiga kategori utama iaitu strategi berfokus tingkah laku, strategi pola pemikiran membina dan strategi ganjaran semulajadi (dalaman) (Houghton, 2000).

Menyedari keperluan mengukuhkan aspek kemanusiaan dalam pendidikan, pemimpin-pemimpin di Malaysia telah menyemak semula Falsafah Pendidikan Kebangsaan pada tahun 1996 seperti berikut:

“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. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara”

Jelasnya, Falsafah Pendidikan Kebangsaan menyedari keperluan keseimbangan pendidikan dari sudut fizikal, emosi, intelek dan rohani bagi melahirkan manusia yang bukan sahaja seimbang untuk kesejahteraan dirinya tetapi juga kesejahteraan masyarakat sejagat (KPM, 2012). Dengan berpandukan Falsafah Pendidikan Kebangsaan, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 pula menggariskan 6 Aspirasi Murid sebagai indikator kepada keberhasilan murid iaitu Pengetahuan, Kemahiran Berfikir, Kemahiran Memimpin, Kemahiran Dwibahasa, Etika dan Kerohanian, serta Identiti Nasional (KPM, 2012). Hal ini kerana, sistem pembelajaran di institusi pengajian tinggi memerlukan kemahiran insaniah yang tinggi bukan sahaja untuk bekerja dalam kumpulan tetapi juga dalam mengawal atur disiplin sendiri (Idris, Ariffin, & Ishak, 2009).

Strategi Kepimpinan

Kepemimpinan merupakan kemahiran membangunkan potensi dalaman pengikutnya melakukan sesuatu yang dapat memberikan kesan kebaikan. Yukl (2002) menyatakan konsep kepemimpinan dapat difahami melalui keberkesanan kepemimpinan seseorang yang dipengaruhi oleh tiga pemboleh ubah yang berkaitan, iaitu: (a) ciri-ciri seorang pemimpin, (b) ciri-ciri pengikut, dan (c) Ciri-ciri suasana.

Walau bagaimanapun strategi yang memfokuskan tingkah laku kepimpinan yang melibatkan peningkatan disiplin sendiri boleh memaksa diri melaksanakan tugas yang tidak disukai tetapi perlu dilakukan (Politis, 2005). Strategi-strategi yang tergolong dalam kategori ini adalah pemerhatian dan penilaian sendiri, penetapan matlamat sendiri, ganjaran dan hukuman sendiri, pengisytaran fizikal dan latihan (Neck & Houghton, 2006).

Pertama sekali, dalam pemerhatian sendiri, seseorang perlu memeriksa gerak kerja yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri terutamanya dalam satu tugas tertentu. Kemudian, individu tersebut akan menilai tahap kemajuan gerak kerjanya dan menilai tahap kompetensi dirinya dalam melakukan kerja tersebut. Seterusnya, individu tersebut akan cuba mengutamakan tingkah laku yang produktif dan membuang tingkah laku yang tidak produktif (Politis, 2005). Setelah memeriksa dan memperbaiki gerak kerja dirinya, individu yang mengamalkan kepimpinan sendiri akan mula menentukan ciri-ciri tugas siap yang diinginkan dan tarikh siap tugas tersebut atau dikenal sebagai strategi penetapan matlamat sendiri (Boss & Sims Jr, 2008). Sekiranya matlamat sendiri yang ditetapkan tercapai, individu tersebut boleh memberikan ganjaran kepada dirinya sendiri sama ada dalam bentuk fizikal seperti makan malam istimewa ataupun dalam bentuk abstrak seperti semudah mengucapkan tahniah kepada diri sendiri. Sebaliknya, sekiranya matlamat sendiri gagal dicapai, hukuman sendiri adalah mencukupi sekadar tidak mengambil ganjaran yang telah ditetapkan dan melakukan muhasabah tentang kesilapan yang dilakukan dalam tugas.

Hukuman sendiri yang berlebihan boleh membawa kepada kesan negatif kepada gerak kerja individu tersebut (Ay, Karakaya, & Yilmaz, 2015). Bagi membantu pencapaian matlamat sendiri yang telah ditetapkan, individu tersebut boleh menggunakan isyarat-isyarat fizikal luaran yang terletak di persekitaran kerja yang membantu pergerakan gerak kerja seperti senarai semak ataupun membantu meningkatkan motivasi sendiri seperti poster motivasi dan nota kata-kata azimat atau galakan (Neck & Houghton, 2006). Akhir sekali, dalam strategi berfokus tingkah laku, seseorang boleh berlatih dengan mengulang-ulang tingkah laku yang diinginkan bagi meningkatkan kecekapan dalam melakukan tingkah laku tersebut. Rangkaian gelagat strategi kepimpinan ini juga akan membantu individu tersebut untuk membiasakan diri dengan tingkah laku tersebut dan juga membiasakan diri dengan isyarat-isyarat fizikal yang membantu pelaksanaan tingkah laku tersebut (Houghton & Neck, 2001). Ringkasnya, strategi berfokus tingkah laku ialah suatu strategi di mana individu akan mengutamakan tingkah laku yang produktif bagi mencapai matlamat sendiri setelah menilai diri sendiri dan dikukuhkan dengan latihan.

Strategi pola kognitif membina pula memfokuskan kepada pengubahsuaian atau pembinaan tabiat berfikir yang akan mempengaruhi cara individu memproses maklumat dan membuat keputusan. Strategi-strategi ini lahir daripada leluhur kepada teori Kepimpinan Kendiri iaitu teori Pemikiran Kepimpinan Kendiri yang melibatkan tatacara mempengaruhi diri sendiri menggunakan penilaian kepercayaan sedia ada, monolog dan pembayangan (Neck, Neck, Manz, & Godwin, 1999). Dalam strategi ini, seseorang akan mula memeriksa kepercayaan yang sedia ada dalam dirinya bagi mencari kepercayaan-kepercayaan karut dan jumud dalam dirinya. Kepercayaan merupakan komponen kognitif dalam pembentukan sikap seseorang yang akan mempengaruhi aspek afektif seseorang (Neck, Neck, Manz, & Godwin, 1999). Kepercayaan-kepercayaan yang tidak produktif ini termasuklah bersikap terlalu pesimis ataupun pemikiran yang hanya berfokus kepada kekangan yang ada pada suatu peristiwa atau gerak kerja.

Teori Kepimpinan Kendiri menyatakan bahawa seseorang boleh mengubah kepercayaan-kepercayaan negatif seperti ini dengan menggantikan kepercayaan yang produktif seperti bersikap optimis dan sentiasa melihat peluang yang ada pada satu-satu peristiwa atau gerak kerja (Houghton & Neck, 2001). Dalam cara yang sama, seseorang individu juga boleh memeriksa monolog yang menjadi tabiat dirinya. Monolog dalaman atau luaran merupakan apa sahaja yang dituturkan oleh seseorang yang ditujukan kepada dirinya sahaja (Houghton & Neck, 2001). Monolog yang negatif seperti menghina diri sendiri

boleh dan perlu diganti dengan monolog yang positif dan membina seperti “Saya boleh!” ataupun “Saya percaya saya akan berjaya” (Ay, Karakaya, & Yilmaz, 2015).

Selain daripada itu, seseorang boleh juga menggunakan pembayangan iaitu penciptaan citra simbolik tentang hasil tingkah laku yang akan dialami sebelum kejadian sebenar. Pembayangan juga dapat diertikan sebagai raptai pelaksanaan tugas yang dibayangkan secara mental tanpa gerakan jasmani. Strategi ini mempunyai persamaan dengan konsep “pemikiran masa depan sempurna” oleh Weick (1979) yang mana mengatakan bahawa kejadian pada masa akan datang yang telah dibayangkan boleh diteliti diulang-ulang secara bayangan pada masa sekarang (Houghton, 2000). Tuntasnya, strategi kognitif membina memfokuskan kepada aspek kognitif dalaman seseorang dengan menilai kepercayaan yang sedia diamalkan oleh individu tersebut. Seterusnya, pengubahsuaian boleh dilakukan dengan teknik monolog dan pembayangan bagi menambah baik tabiat pemikiran individu tersebut.

Strategi ganjaran semulajadi pula bertujuan untuk mencipta suasana persekitaran yang dapat meningkatkan motivasi atau dipercayai menguntungkan individu tersebut dengan memfokuskan aspek yang disukai dalam suatu tugas (Neck & Houghton, 2006). Terdapat dua strategi yang tergolong dalam kategori ini. Strategi pertama adalah membentuk persepsi bahawa tugas yang dilakukan adalah disukai dan menyeronokkan dengan cara memfokuskan kepada aspek tugas yang menguntungkan diri sendiri terutamanya dari sudut kepuasan bekerja. Pendekatan sebegini boleh memupuk keyakinan sendiri dalam aspek kecekapan bekerja dan kawalan sendiri (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006). Strategi kedua melibatkan penglibatan lebih proaktif individu dalam mewujudkan aspek tugas yang menguntungkan. Dalam strategi ini, individu mengubah suai tugas supaya lebih menguntungkan dirinya. Contohnya, individu tersebut boleh mengubah suai suasana bekerja seperti memainkan muzik yang menenangkan atau memberikan tenaga ataupun individu tersebut boleh bekerja di tempat yang disukainya seperti di kafe atau di persekitaran yang senyap seperti perpustakaan (Houghton, 2000).

Boss & Sims Jr (2008) tidak bersetuju bahawa strategi ganjaran dalaman ini adalah suatu strategi yang asing daripada dua strategi di atas kerana strategi pertama boleh dimasukkan dalam strategi kognitif membina dan strategi kedua pula adalah sama dengan strategi ganjaran sendiri dalam kategori strategi berfokus tingkah laku. Hal ini disangkal oleh Ay, Karakaya & Yilmaz (2015) yang menghujahkan bahawa setidaknya strategi kedua adalah berbeza dengan strategi berfokus tingkah laku yang memfokuskan kepada galakan untuk melakukan tugas yang tidak disukai. Dalam strategi ganjaran semulajadi, individu memilih untuk melakukan tugas kerana tugas itu sendiri adalah menguntungkan dan memuaskan dirinya manakala dalam strategi berfokus tingkah laku, ganjaran sendiri merupakan tingkah laku yang berasing daripada tugas yang tidak disukai individu tersebut (Ay, Karakaya, & Yilmaz, 2015). Namun, tiada literatur yang menyangkal secara terus akan persamaan strategi pertama dengan strategi kognitif membina.

Secara ringkas, strategi ganjaran semulajadi menekankan kepada kepentingan memilih tugas yang selari dengan minat individu. Hal ini dapat meningkatkan keberkesanan gerak kerja, kerana gerak kerja individu dipacu oleh motivasi dalaman individu tersebut yang merupakan ramuan penting dalam membentuk keyakinan diri.

2. TEKNIK GAMIFIKASI

Gamifikasi merupakan penggunaan elemen reka bentuk permainan dalam konteks proses atau produk bukan permainan untuk meningkatkan motivasi, penglibatan dan penghayatan pengguna (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015). Walaupun gamifikasi berasal daripada industri permainan, silap faham utama yang berlaku ialah gamifikasi merupakan suatu proses untuk menghasilkan permainan. Permainan dan gamifikasi merupakan perkara yang berlainan. Sebagai contoh, pembelajaran berasaskan permainan menggunakan permainan yang dicipta khas untuk belajar manakala gamifikasi pula merupakan proses yang menggunakan hanya sebahagian daripada elemen permainan untuk

meningkatkan motivasi, penglibatan dan penghayatan pengguna kepada sistem yang digamifikasikan (Kapp, 2014). Gamifikasi juga bukan sahaja berkesan untuk pengguna generasi muda tetapi juga berkesan kepada pengguna daripada generasi dewasa dan tua. Suatu kajian di Amerika Syarikat mendakwa bahawa lebih daripada 47% golongan yang berusia 50 tahun ke atas bermain permainan video secara aktif (Kapp, 2014).

Sehubungan itu beberapa kajian saintifik dan empirikal dibuat untuk menerangkan fenomena interaksi manusia dengan permainan seterusnya menghasilkan disiplin ilmu yang menerapkan elemen permainan dalam konteks bukan permainan terutamanya yang melibatkan produktiviti seperti pendidikan dan perusahaan. Disiplin ilmu ini dipanggil gamifikasi (Kapp, 2014). Hasil daripada kajian menunjukkan bahawa gamifikasi bukanlah sekadar penerapan pengiraan mata (points), lencana pencapaian (badges) dan senarai kedudukan (leaderboards) (Kapp, 2014). Sebaliknya, gamifikasi meliputi perbincangan yang lebih luas yang membincangkan teori-teori motivasi yang menerangkan fenomena gamifikasi dan penghasilan gamifikasi yang formal. Sekiranya gamifikasi diaplikasikan dalam masyarakat pelajar, kajian berkaitan gamifikasi yang dijalankan di Malaysia dan pandangan Islam terhadap gamifikasi juga wajar dibincangkan.

Kerangka-kerangka teori yang menggagaskan gamifikasi ialah Teori Penentuan Kendiri, Teori Penggerak Motivasi, Teori Dimensi Khusyuk dan Teori Teras Penggerak (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015). Teori Penilaian Kognitif merupakan sub-teori kepada Teori Penentuan Kendiri yang membincangkan elemen-elemen yang boleh menggalakkan motivasi iaitu autonomi (autonomy), kekompetenan (competency) dan keterkaitan (relatedness) (Ryan & Deci, 2000). Terdapat dua konstruk utama motivasi iaitu Motivasi Intrinsik yang menerangkan dorongan untuk melakukan suatu aktiviti kerana minat atau kepuasan menjalankan aktiviti tersebut dan juga Motivasi Ekstrinsik yang menerangkan dorongan untuk menjalankan suatu aktiviti untuk mendapatkan ganjaran yang diinginkan daripada aktiviti tersebut walaupun aktiviti itu tidak mendatangkan kepuasan dalam melakukannya (Ryan & Deci, 2000). Daniel Pink dengan teori motivasinya yang tersendiri menambah konstruk matlamat atau tujuan atau niat sebagai satu lagi elemen penggerak kepada motivasi tetapi tidak mengambil kira elemen keterkaitan. Dalam Teori Penggerak Motivasi, Daniel Pink menggariskan autonomi, kefasihan (mastery), dan arah tuju (purpose) sebagai elemen yang menggerakkan motivasi manusia terutamanya secara intrinsik (Pink, 2011).

Seterusnya, dalam menerangkan kekhusyukan bermain, para pengkaji gamifikasi merujuk kepada Teori Dimensi Khusyuk (Flow Dimension Theory) oleh Mihaly Csikzenmihalyi. Teori Dimensi Khusyuk menerangkan tentang ciri-ciri manusia dalam keadaan khusyuk contohnya perhatian yang sangat tinggi sehingga hilang kesedaran akan perkara lain selain aktiviti yang ditumpukan dan juga syarat-syarat keadaan yang akan membawa kepada keadaan khusyuk itu. Perkataan “flow” digunakan untuk menggambarkan keadaan khusyuk tersebut kerana kebanyakan subjek yang dikaji menggambarkan keadaan tersebut seperti aliran air yang berterusan dan tidak terhalang (Nakamura & Csikzenmihalyi, 2014). Berpandukan teori-teori motivasi iaitu teori Penentuan Kendiri dan Teori Penggerak Motivasi serta Teori Dimensi Khusyuk dan pengalamannya sebagai pemain permainan video yang tegar, Yukai-Chou menghasilkan satu gagasan Teori Teras Penggerak yang menerangkan faktor-faktor yang akan menghasilkan motivasi seterusnya tingkah laku dalam diri manusia. Teori Teras Penggerak (Core Drives) ini merupakan sub-teori kepada kerangka gamifikasi utama oleh Yukai-Chou iaitu kerangka Octalysis. 8 teras penggerak dalam teori ini dibahagikan kepada teras Otak Kiri (Left Brain) dan teras Otak Kanan (Right Brain) serta teras Topi Putih (White Hat) dan teras Topi Hitam (Black Hat) (Chou, 2016).

Kerangka-kerangka teori di atas dirujuk oleh pengkaji-pengkaji untuk menghasilkan kerangka reka bentuk gamifikasi yang formal. Hal ini adalah penting kerana kajian mendapati, gamifikasi tanpa reka bentuk yang formal sering kali gagal mencapai matlamat (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015) ataupun hilang keberkesanan dalam jangka masa yang pendek (al-Marshedi, Willis,

Wanick, & Ranchod, 2015). Antara kerangka gamifikasi formal ialah kerangka reka bentuk yang diambil daripada industri permainan iaitu kerangka MDA (Mechanics, Dynamics and Aesthetics). Mekanik ialah sebarang reka bentuk oleh pereka bentuk sistem sebagai perantara kepada Dinamik yang merupakan interaksi antara pengguna dan sistem tersebut. Estetika pula adalah pengalaman pengguna yang menjadi matlamat penghasilan sistem tersebut (Kim, 2015). Menyedari keunikan personaliti individu yang menjadi pengguna kepada sistem dan pola tingkah laku pengguna, Andrew Marczewski menghasilkan satu kerangka gamifikasi untuk merangka bahagian Estetika berdasarkan personaliti pengguna. Kerangka Hexad oleh Andrzej Marczewski menerangkan 6 jenis pemain iaitu Pencapai (Achiever), Bersemangat Bebas (Free-Spirit), Dermawan (Philantropist), Sosial (Socializer), Pemain (Player) dan Pengacau (Disruptor). Kerangka ini menerangkan kaitan antara penggerak motivasi dengan personaliti pengguna gamifikasi dan cara-cara untuk mengubahsuai sistem bersesuaian dengan personaliti pengguna (Marczewski, 2015).

Dari sudut pandang Islam, tiada kajian atau artikel dijumpai yang melihat gamifikasi dari aliran pemikiran Islam. Namun begitu, terdapat perbincangan yang agak teliti tentang hukum-hukum permainan dalam Islam. Menggunakan kaedah di mana hukum asal suatu amalan ialah harus kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya, ilmuan Islam telah menggariskan beberapa panduan kepada umat Islam dalam melibatkan diri dengan permainan (Mufti WP, 2016). Permainan dibahagikan kepada 2 iaitu permainan nasib (game of chance), permainan ketangkasan (game of skills) yang merangkumi fizikal dan minda (Hosen, 2009). Umumnya, permainan ketangkasan adalah dibenarkan dalam Islam terutamanya yang bersifat keolahragaan. Tambahan lagi, terdapat beberapa hadis yang menyarankan umatnya mengamalkan olahraga untuk menjaga kecerdasan jasmani (Akbar, 2014). Terdapat khilaf pada permainan nasib terutamanya yang melibatkan dadu kerana khilaf pada tafsiran hadis yang mengharamkan dadu. Sebahagian besar ulama mengharamkan dadu seperti Imam an-Nawawi tetapi terdapat juga ulama seperti Abu Ishaq al-Mawarzie yang mengharuskan penggunaan dadu sekiranya permainan itu tidak melibatkan pertaruhan harta benda (Mufti WP, 2017). Daripada perbincangan-perbincangan ini, Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) menggariskan satu garis panduan tentang peraduan berasaskan hadiah sebagai pedoman untuk melibatkan diri dengan permainan yang mempunyai unsur syubhah ini (JAKIM, 2015).

Pembelajaran Asas Gamifikasi

Gamifikasi memerlukan kerangka-kerangka teori yang bersesuaian untuk menerangkan fenomena-fenomena tingkah laku manusia yang berkaitan dengan gamifikasi (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015). Bohyun Kim (2015) dalam laporannya tentang gamifikasi menyatakan bahawa gamifikasi banyak mengenengahkan kepentingan asimilasi elemen-elemen Motivasi Intrinsik seperti autonomi, keterkaitan, kefasihan dan arah tuju. Selain itu, gamifikasi juga turut menekankan aspek keterlibatan terutamanya berkaitan fenomena kekhayusan seseorang melakukan suatu aktiviti yang diminatinya (al-Marshedi, Willis, Wanick, & Ranchod, 2015). Sorotan literatur tentang kerangka-kerangka gamifikasi yang telah diasaskan dan diguna pakai mendapati gamifikasi digagaskan oleh empat teori utama iaitu Teori Penentuan Kendiri, Teori Penggerak Motivasi, Teori Dimensi Khusus dan Teori Teras Penggerak (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015).

Teori Penentuan Kendiri merupakan suatu pendekatan kepada motivasi dan personaliti manusia dengan menggunakan pendekatan saintifik dan empirik. Motivasi merangkumi semua aspek niat dan pengaktifan tingkah laku manusia. Dalam erti kata lain, motivasi merupakan penggerak utama kepada tingkah laku. Hal ini menyebabkan motivasi menjadi satu subjek yang penting kepada pihak yang berurusan dengan tugas mengubah suai tingkah laku manusia seperti warga pendidik dan warga pengurusan (Ryan & Deci, 2000). Terdapat dua konstruk utama motivasi dalam teori ini iaitu Motivasi Intrinsik yang merupakan dorongan untuk melakukan suatu aktiviti yang mendatangkan kepuasan

apabila melakukannya dan Motivasi Ekstrinsik yang merupakan dorongan melakukan suatu aktiviti untuk mendapatkan ganjaran daripada aktiviti itu (Ryan & Deci, 2000).

Teori Penilaian Kognitif merupakan satu sub-teori di bawah Teori Penentuan Kognitif yang menerangkan tentang 3 elemen yang menggerakkan Motivasi Intrinsik iaitu autonomi, kekompetenan dan keterkaitan. Autonomi merupakan suatu persepsi bahawa semua keputusan dan tindakan yang dilakukan adalah dibuat dengan kerelaan sendiri. Teori Penilaian Kognitif meletakkan lokus kawalan dalaman sebagai atribut kepada autonomi. Kekompetenan pula merupakan persepsi seseorang tentang kebolehnya melakukan suatu tugas yang diatributkan kepada Efikasi Kendiri. Manakala keterkaitan ialah suatu konstruk yang menyediakan konteks kepada autonomi dan kekompetenan kepada individu bergantung kepada persekitaran semasa dan sewaktu individu tersebut sedang membesar (Ryan & Deci, 2000).

Kajian mendapati bahawa sistem pendidikan yang menekankan aspek Motivasi Intrinsik mampu menghasilkan pembelajaran yang berkualiti tinggi dari sudut motivasi untuk melibatkan diri dan penghayatan dalam pembelajaran. Teori Integrasi Organisma, satu lagi sub-teori kepada Teori Penentuan Kendiri menerangkan satu taksonomi motivasi yang bermula daripada apati (tiada motivasi) kepada Motivasi Ekstrinsik sehinggalah kepada Motivasi Intrinsik. Teori ini menerangkan bentuk-bentuk evolusi Motivasi Ekstrinsik berserta faktor-faktor yang boleh menggalakkan atau menghindarkan peningkatan tahap motivasi. Tahap-tahap motivasi ini pula dapat diperhatikan daripada mekanisme kawal atur tingkah laku yang ditunjukkan oleh individu (Ryan & Deci, 2000). Teori ini dapat dimanfaatkan oleh pendidik atau pengurus yang menginginkan perubahan tingkah laku yang diinginkan sesuai dengan objektif pembelajaran atau objektif tempat kerja masing-masing.

Kajian ini akan melibatkan sorotan pembacaan teori Behaviorisme yang merupakan teori pembelajaran formal melalui gamifikasi yang asas. Ia merupakan satu pendekatan pemikiran yang menekankan peranan pengalaman dalam mengawal tingkah laku (Skinner, 1958; Shield, 2000). Ini bermakna, pembelajaran hanya berlaku jika ada berlaku perubahan tingkahlaku dalam diri seseorang disebabkan oleh pengalaman. Menurut teori ini, sesuatu kemahiran atau teknik yang baru dipelajari hendaklah diberi penegasan secara berterusan dan diikuti secara berkala supaya kemahiran atau teknik itu dapat dikukuhkan dan dikekalkan. Prinsip teori behaviorisme yang diterapkan dalam pembelajaran formal berbantuan gamifikasi memerlukan penyediaan aktiviti-aktiviti tertentu yang melibatkan pelajar secara aktif seperti perbincangan dalam kumpulan dan aktiviti amali. Bahan pengajaran disusun dalam urutan yang logik supaya pelajar dapat mempelajarinya dengan mudah dan dapat memberikan respon tertentu.

Seterusnya, pelbagai teori pembelajaran sosiobudaya dan teori persepsi diambil sorotan sebagai panduan penyelidikan yang dibuat. Kerangka teori yang terlibat, berfungsi sebagai alat konseptual dan penafsiran, untuk mengkaji kerumitan dan jenis-jenis aktiviti mikro berdasarkan pengalaman sosiobudaya pelajar dalam pembinaan kepimpinan dan psikososial secara sendiri melalui penggunaan Gamifikasi. Teori Persepsi (Gibson, 1979; Van Lier, 2004) membantu sebagai kanta pembesar yang memfokuskan amalan kolektif individu dan diri dalam perspektif konteks. Teori pembelajaran situasi (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998) dan teori aktiviti (Che & Ibrahim, 2018; Engeström, 2001; Leontiev, 1978; Vygotsky, 1978) turut diteliti bagi memfokuskan aktiviti kemasyarakatan. Persepsi tentang kefungsi teknik Gamifikasi dan pembinaan kepimpinan dan psikososial secara sendiri dapat dikonseptualisasikan sebagai sejarah pembelajaran yang diimport ke dalam aktiviti pembelajaran secara berdikari dan telah membantu membentuk penglibatan pelajar-pengguna dalam transformasi pembelajaran bersama mereka. Hasil pemikiran secara mendalam dan latihan pengukuhan dalam pembelajaran terhasil daripada niat dan kesungguhan mereka dalam sistem pembelajaran sosiobudaya tersebut. Niat atau kesungguhan pelajar menentukan aktiviti yang dilakukan dan membezakan apa, kenapa dan bagaimana tindakan secara sedar, menjangkakan keupayaan teknik Gamifikasi membentuk kepimpinan dan psikososial mereka secara sendiri.

Keperluan Kajian Kepimpinan Kendiri Berasaskan Gamifikasi

Kemahiran memimpin merupakan salah satu Aspirasi Murid dalam Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025. Elemen-elemen dalam Kemahiran Memimpin adalah Keusahawanan, Berdaya Tahan, Kecerdasan Emosi, dan Keterampilan Komunikasi (KPM, 2012). Berdasarkan elemen-elemen ini, dapatlah difahami bahawa konsep kemahiran memimpin yang dimaksudkan di sini lebih menjurus kepada fenomena individu (Yun, Cox, & Sims Jr, 2006). Dalam hal ini, Kepimpinan Kendiri merupakan kerangka teori yang sesuai digunakan untuk membahaskan permasalahan ini. Manakala Gamifikasi merupakan proses reka bentuk yang mengaplikasikan elemen-elemen permainan ke dalam konteks bukan permainan untuk meningkatkan keterlibatan dan penghayatan pengguna (Mora, Riera, Gonzalez, & Arnedo-Moreno, 2015).

Kemampuan gamifikasi dalam meningkatkan keterlibatan dan penghayatan pelajar di samping mempunyai potensi untuk membantu perkembangan pemikiran aras tinggi menyebabkan gamifikasi semakin mendapat tempat dalam masyarakat pendidik di Malaysia (Ab Rahman, Ahmad, & Hashim, 2018). Namun begitu, integrasi gamifikasi di Malaysia yang dilaporkan dalam literatur-literatur yang ditemui tidak melaporkan penggunaan apa-apa kerangka reka bentuk gamifikasi yang formal. Ketiadaan kerangka reka bentuk gamifikasi yang formal merupakan antara punca utama penghindaran kelestarian impak gamifikasi dalam produk (Marache-Francis & Brangier, 2013). Kajian mendapati, sistem gamifikasi pendidikan yang gagal menyebabkan prestasi akademik pelajar merosot (Jasni, Zailani, & Zainal, 2018). Sehubungan itu, satu kajian yang menggunakan sistem gamifikasi yang direka bentuk menggunakan kerangka reka bentuk gamifikasi yang formal wajar dijalankan.

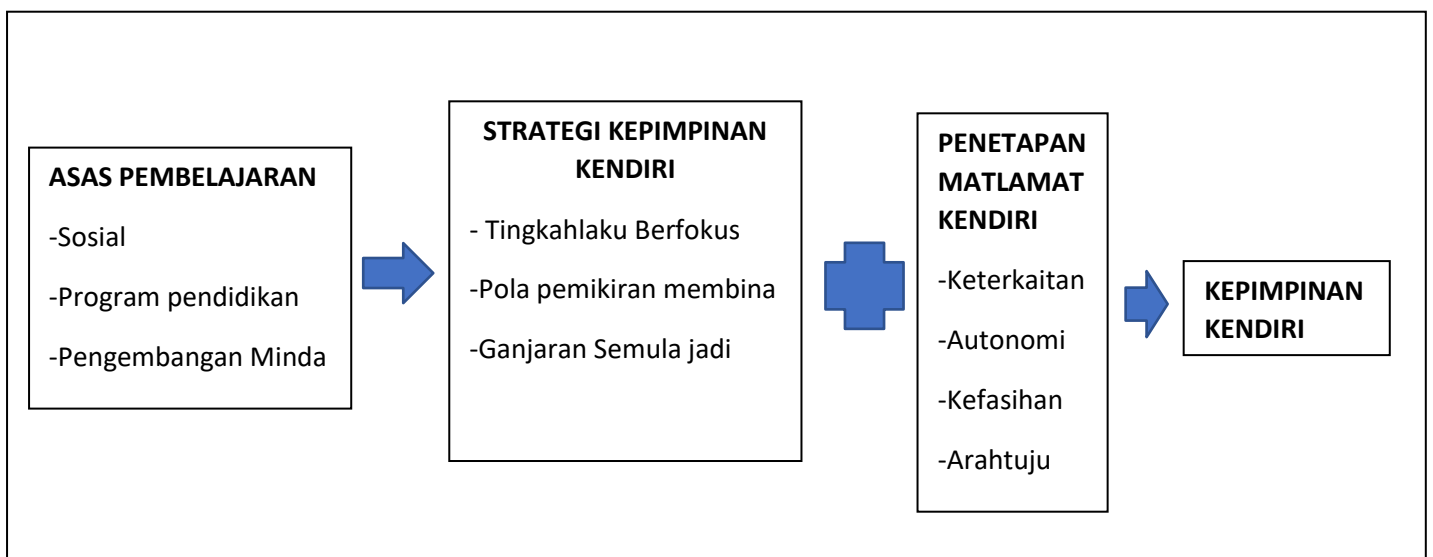
Oleh kerana tugas-tugas heuristik adalah lebih kompleks berbanding tugas algoritmik. Berikutan dengan itu, pasaran kerja alaf ini lebih mengutamakan sumber-sumber pekerja yang mempunyai kemahiran insaniah (soft skills) yang tinggi. Oleh sebab itu, sistem pendidikan wajar mengintegrasikan pendidikan kemahiran insaniah di samping pendidikan akademik bagi menyediakan mereka dengan persekitaran kerja abad ke-21 ini (Sidik, Awang, & Ahmad, 2018). Namun begitu, generasi Z dan generasi Alpha yang menjadi pemain utama dalam pendidikan di bangku sekolah dewasa ini dilaporkan mempunyai kemahiran berkomunikasi yang rendah, cenderung untuk mengalami ketagihan teknologi dan terlalu terdedah dengan persekitaran ruang siber tanpa sekatan (Jasni, Zailani, & Zainal, 2018). Walaupun generasi Z dan generasi Alpha mempunyai kapasiti kreativiti yang lebih tinggi berbanding generasi-generasi sebelumnya, perkembangan yang tidak diseimbangi dengan aspek kerohanian dan emosi dibimbangi bakal menyebabkan masalah-masalah dunia pertama seperti kemurungan dan neoliberalisme (Razak, 2015).

Di Malaysia, gamifikasi terutamanya gamifikasi dalam pendidikan mula mendapat perhatian dewasa ini. Terdapat banyak permainan-permainan untuk belajar yang diklasifikasikan sebagai permainan serius (serious games) yang mula dibentuk oleh pengamal-pengamal pendidikan di Malaysia. Antaranya adalah permainan untuk mengajar Bahasa Arab (Jasni, Zailani, & Zainal, 2018), Algebra (Sidek, 2017) dan Bahasa Inggeris. Kajian kepada pelajar institusi pengajian tinggi di Politeknik Muadzam Shah, Pahang juga membuktikan keberkesanan gamifikasi pendidikan dalam menarik minat belajar dan nilai istiqamah pelajar pada pembelajaran (Ab Rahman, Ahmad, & Hashim, 2018). Tambah lagi, satu kajian lain di Malaysia juga mendakwa gamifikasi merupakan kerangka yang sesuai digunakan untuk menghasilkan sistem pendidikan yang bersesuaian dengan generasi Z dan Alpha dewasa ini (Ismail & Abd Wahid, 2018). Hal ini disebabkan oleh potensi permainan sebagai suatu medium yang berkesan untuk mendidik kemahiran insani di samping mampu menyokong Efikasi Kendiri dan pembelajaran sendiri di kalangan pelajar. Di Barat di mana bidang gamifikasi telah meningkat maju ke bidang selain pendidikan seperti perusahaan dan ketenteraan, kajian mendapati permainan serius dan skim latihan yang digamifikasikan didakwa dapat meningkatkan kemahiran insani terutamanya kepimpinan (de Freitas & Routledge, 2013).

Pada ketika ini, kajian tentang kepimpinan sendiri masih belum diberikan perhatian sewajarnya. Kepimpinan Kendiri dalam kajian ini mengambil asas pemikiran daripada konsep Kepemimpinan Rabbani yang menekankan keupayaan seseorang mengembangkan dorongan rabbani berasaskan pertimbangan ketuhanan, pertimbangan keinsanan dan juga pertimbangan pembangunan diri dan kehidupannya. Perkembangan ini melahirkan strategi-strategi kepimpinan sendiri, iaitu; Tingkah laku berfokus, Pola pemikiran membina, dan Ganjaran semula jadi. Kerangka kepimpinan sendiri akan menggabungkan teknik gamifikasi seperti aspek Keterkaitan, Autonomi, Kefasihan, dan Arahtuju yang berpotensi membantu warga pekerja mempersiapkan diri menghadapi cabaran persekitaran kerja yang sentiasa berubah.

Tuntasnya, suatu kajian yang mengkaji Kepimpinan Kendiri dalam kalangan pelajar di universiti awam di Malaysia wajar dijalankan untuk mengkaji tahap Kepimpinan Kendiri semasa pelajar-pelajar Malaysia. Seterusnya, kajian tentang kesan peningkatan Kepimpinan Kendiri kepada prestasi murid terutamanya berkait dengan Aspirasi Murid perlu dibuat. Gamifikasi merupakan kaedah reka bentuk yang berpotensi meningkatkan keberkesanan pentadbiran Kepimpinan Kendiri kepada pelajar. Untuk menguji keberkesanan ini, suatu model Kepimpinan Kendiri yang direka bentuk dengan kerangka reka bentuk gamifikasi yang formal perlu dihasilkan dan seterusnya diuji dalam satu kajian dengan menggunakan kaedah campuran.

KERANGKA KAJIAN KEPIMPINAN KENDIRI BERASASKAN GAMIFIKASI



Kepimpinan Kendiri dalam kajian ini mengambil asas pemikiran daripada konsep Kepemimpinan Rabbani (Hailan Salamun, 2020) yang menekankan keupayaan seseorang mengembangkan dorongan rabbani berasaskan pertimbangan ketuhanan, pertimbangan keinsanan dan juga pertimbangan pembangunan diri dan kehidupannya. Perkembangan ini melahirkan strategi-strategi kepimpinan sendiri, iaitu; Tingkah laku berfokus, Pola pemikiran membina, dan Ganjaran semula jadi. Tingkahlaku berfokus mencadangkan strategi penetapan matlamat sendiri berdasarkan tahap kompetensi semasa dan keperluan tugas yang dinilai dalam strategi pemerhatian dan penilaian sendiri, iaitu keupayaan individu menetapkan matlamat-matlamat yang khusus untuk dicapai. Pola pemikiran membina pula mencadangkan seseorang individu memulakan langkah untuk melakukan pemeriksaan kepercayaan atau pegangan individu diikuti monolog dan pembayangan untuk mengukuhkan pengubahsuaian

kepercayaan (Neck & Houghton, 2006) seiring dengan budaya dan persekitaran. Manakala ganjaran semulajadi pula memfokuskan kepada pengubahsuaian persepsi kepada tugas agar tugas itu dirasakan memberi manfaat kepada individu dan kehidupannya.

3. PENUTUP

Kesimpulannya, Kepimpinan Kendiri merupakan suatu set strategi tingkah laku dan kognitif untuk mempengaruhi diri sendiri bagi meningkatkan prestasi gerak kerja individu sepanjang hayat. Hal ini dicapai melalui peringkat-peringkat strategi yang dimulakan dengan penilaian dan penambahbaikan sendiri, penetapan matlamat dan pelaksanaan strategi untuk mencapai matlamat yang ditetapkan itu. Kepimpinan Kendiri berbeza daripada konsep kepimpinan organisasi. Hal ini kerana kepimpinan organisasi hanya memfokuskan kepada watak khusus dalam suatu organisasi (pemimpin) dan merupakan suatu proses watak tersebut mempengaruhi komuniti sekelilingnya. Sebaliknya, Kepimpinan Kendiri ialah suatu fenomena pada peringkat individu di mana individu tersebut mempengaruhi dirinya sendiri (Yun, Cox, & Sims Jr, 2006). Dalam erti kata lain, Kepimpinan Kendiri tidak memfokuskan kepada watak khusus sahaja sebaliknya umum kepada semua orang. Dari sudut kerangka teori, Kepimpinan Kendiri merupakan salah satu teori dalam kesinambungan teori pengaruh sendiri (Houghton, 2000) dan konsep kepemimpinan Rabbani (Hailan Salamun, 2020 yang digabungkan dengan Teknik Gamifikasi.

RUJUKAN

- Fairholm, M. R. (2004). Different Perspectives on the Practice of Leadership. *Public Administration Review*, 64(5), 577-590.
- Hailan Salamun (2020). *Kepemimpinan Rabbani di Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Jasni, S. R., Zailani, S., & Zainal, H. (2018). Pendekatan Gamifikasi dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *Journal of Fatwa Management and Research*, 358-367.
- Jubran, A. M. (2015). Educational Leadership: A new Trend that Society Needs. *Procedia - Social dan Behavioral Sciences*, 28-34.
- Kapp, K. (2014, March). Gamification: Separating Fact From Fiction. Retrieved from Chief Learning Officer.
- Kapp, K. (2016). Choose Your Level: Using Games and Gamification to Create Personalized Instruction. In M. Murphy, S. Redding, & J. Twyman, *Handbook on personalized learning for states, districts and schools* (pp. 131-143). Philadelphia: Information Age Publishing. Retrieved from Center of Innovations in Learning.
- Katni. (2018). Hakikat Manusia Mengikut Pemikiran al-Ghazali. *International Seminar of Islamic Education*. Ponogoro: Universitas Muhammadiyah Ponogoro.
- Kim, B. (2015). *Understanding Gamification*. Chicago: American Library Association.
- Kirsch, I., Lynn, S. J., Vigorito, M., & Miller, R. R. (2004). The Role of Cognition in Classical and Operant Conditioning. *Journal of Clinical Psychology*, 369-392.
- KPM. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KPM, K. P. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Mansor, A. M., & Dali, M. H. (2016). Hubungan dan Kesan Kepimpinan Diri Guru Terhadap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research* (pp. 25-27). Malaysia: Universiti Utara Malaysia.
- Manz, C. C., Skaggs, B. C., Pearce, C. L., & Wassenaar, C. L. (2015). Serving one another: Are shared and self-leadership the keys to service sustainability? *Journal of Organizational Behaviour*, 607-612.
- Marache-Fransisco, C., & Brangier, E. (2013). Process of Gamification. *The Sixth International Conference on Advances in Human-oriented and Personalized Mechanisms, Technologies and Services* (pp. 126-131). Porto: IARIA.
- Marczewski, A. (2015). User Types. In A. Marczewski, *Even Ninja Monkeys Like to Play: Gamification, Game Thinking and Motivational Design* (pp. 65-80). London: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- McLeod, S. (2007). Skinner - Operant Conditioning. Retrieved from Simply Psychology: <http://www.simplypsychology.org/operant-conditioning.html>
- Md Taff, M. A., Abdul Aziz, A., & Zakaria, J. (2011). Kerelevanan Pendidikan Luar Dalam Sistem Pendidikan Tinggi di Malaysia. *ASEAN Journal of Teaching & Learning in Higher Education*, 11-27.
- Mora, A., Riera, D., Gonzalez, C., & Arnedo-Moreno, J. (2015). A literature review of gamification design frameworks., (pp. 100-107). Catalunya.
- Mufti WP. (2018, Februari 22). Irsyad al-Hadith Siri ke-251. Retrieved from Pejabat Mufti Wilayah Persekutuan: <https://muftiwp.gov.my/en/artikel/irsyad-al-hadith/2311-irsyad-al-hadith-sirike-251-duduk-bersama-guru-dibuka-70-pintu-rahmat-62>
- Mufti WP, M. W. (2016, Mei 9). Al-Kafi #264: Hukum Bermain Catur. Retrieved from Pejabat Mufti Wilayah Persekutuan: <http://www.muftiwp.gov.my/ms/artike/al-kafi-al-fatawi/1261-al-kafi-264-hukum-bermain-catur>

- Mufti WP, M. W. (2017, Mei 19). Irsyad al-Fatwa siri ke-196: Hukum Bermain Dadu. Retrieved from Pejabat Mufti Wilayah Persekutuan: <https://muftiwp.gov.my/ms/artikel/irsyad-alfatwa/irsyad-al-fatwa-umum/841-irsyad-al-fatwa-siri-ke-196-hukum-bermain-dadu>
- Mufti WP, M. W. (2019, April 12). Al-Kafi #1210: Hukum Bermain Mesin Claw. Retrieved from Pejabat Mufti Wilayah Persekutuan: <https://muftiwp.gov.my/en/artikel/al-kafi-li-alfatawi/3294-al-kafi-1210-hukum-bermain-mesin-claw>
- Nakamura, J., & Csikzenmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In M. Csikzenmihalyi, *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 239-263). Claremont: Springer.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 270-295.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 681-699.
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., & Godwin, J. (1999). "I think I can; I think I can" A selfleadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 477-501.
- Nofal, N. (2000). Al-Ghazali. Prospects: the quarterly review of comparative education, 519-542. Pink, D. H. (2006). *A Whole New Mind*. New York: New York Times.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books. Politis, J. D. (2005). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 203-216.
- Razak, D. A. (2015). *Nurturing A Balanced Person: The Leadership Challenge*. Nilai: USIM Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well Being. *American Psychologist*, 68-78.
- Salamun, H., & Ab. Rahman, A. (2015). Pertimbangan Ketuhanan dalam Kepimpinan Politik Rabbani Masyarakat Melayu. *International Conference on Empowering Islamic Civilization in the 21st Century* (pp. 647-661). Terengganu: Universiti Sultan Zainal Abidin.
- Salamun, H., & Hj Ahmad, R. (2012). *Kepimpinan Rabbani Model Kepimpinan Masa Depan*. Selangor: UTM. 63
- Sanches-Gordon, M.-L., Colomo-Palacios, R., & Herranz, E. (2016). Gamification and human factors in quality management systems: mapping from octalysis framework to ISO 10018. *European Conference on Software Process Improvement* (pp. 234-241). Graz: Springer.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

c. *Objectives of the research*

APC80
**INTEGRAL CENTRE SETIA (ICS) PENGGERAK
TRANSFORMASI PENDIDIKAN PENDIGITALAN SMK
RAPAT SETIA**

Khalilah binti Za'aba
Intan Izazi binti Che Ani
Fatin Izzati binti Zainal Abidin

SMK Rapat Setia, Ipoh Perak.
khellyhanafi@gmail.com
intanizazi@gmail.com
aten.zainal@gmail.com

ABSTRAK

Krisis global akibat penularan wabak COVID-19 bukan sahaja menyebabkan Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) secara konvensional tertangguh, bahkan menjadikan tugas pemimpin dan guru semakin mencabar. Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah (PdPR) telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sebagai alternatif pembelajaran norma baharu. Pemantauan oleh pentadbir terhadap pendokumentasian PdPR tidak dapat dilaksanakan dengan lebih efisien sekiranya guru-guru masih menggunakan pendokumentasian secara konvensional. Justeru, peranan pemimpin dalam menyelesaikan masalah persekitaran yang kompleks ini dengan mengaplikasikan teknologi terkini serta menggabungkan konsep lama dan baharu, telah menjadikan pendokumentasian secara berpusat melalui Integral Centre Setia (ICS). ICS ini boleh diakses dengan segera dan pada bila-bila masa sekiranya diperlukan sesuai dengan keadaan norma baharu iaitu bekerja dari rumah. Data-data akan diakses oleh pemantau dan dianalisis untuk tindakan susulan bagi memastikan PdPR dapat dijalankan dengan lebih berkesan. Impak keseluruhan penggunaan ICS ini menjadikan pengurusan pentadbiran lebih efisien dan sistematik. Selain itu, penggunaan ICS ini juga membawa kepada peningkatan kompetensi penggunaan aplikasi digital terkini dalam kalangan pemimpin dan guru sekolah selari dengan agenda pendidikan pendigitalan.

Kata kunci

Integral Centre Setia, pendokumentasian digital, norma baharu, efisien dan sistematik, pendidikan pendigitalan

1. PENGENALAN

Sewaktu Negara kita dikejutkan dengan wabak COVID-19 pada penghujung tahun 2019, pelbagai sektor terpaksa memberhentikan operasi bagi mengawal penularan wabak tersebut termasuk sektor pendidikan. Sesi pengajaran dan pembelajaran, latihan serta pengurusan dan pentadbiran sekolah perlu dilakukan secara atas talian atau dari rumah. Perubahan yang mendadak ini memerlukan pemimpin di sekolah menangani perubahan yang berlaku secara berkesan dalam memastikan matlamat dan agenda pendidikan dapat dicapai.

Integral Centre Setia (ICS) telah diilhamkan oleh Puan Khalilah binti Za'aba, Pengetua Cemerlang Sekolah Menengah Kebangsaan Rapat Setia (SMKRS) pada tahun 2019. ICS merupakan medium bagi mengumpul data-data berkaitan sekolah dan penggunaannya telah dioptimumkan lagi semenjak pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Di Rumah (PdPR) yang berkuatkuasa pada Mac 2020. Penggunaan ICS memberi impak dalam membantu pengurusan data pentadbiran, kurikulum, hal ehwal murid, kokurikulum dan hal-hal lain berkaitan sekolah menjadi lebih sistematik. Peranan Pengetua dalam mengaplikasikan teknologi terkini serta menggabungkan konsep lama dan baharu melalui penggunaan ICS ini telah membawa kepada peningkatan kompetensi penggunaan aplikasi digital dalam kalangan pemimpin serta guru di SMKRS. Kemahiran asas dalam penggunaan Google Meet, Google Form, Google Sheet, Google Slide dan aplikasi digital lain bukanlah sesuatu yang asing lagi dalam kalangan guru-guru sekolah ini.

2. LATAR BELAKANG AMALAN TERBAIK

2.1 Penyataan Masalah

Keberkesanan pengendalian dan pengurusan data merupakan aset penting dalam kejayaan sesebuah organisasi. Kaedah mengumpul data secara konvensional seperti penyediaan borang akan menggunakan ribuan helai kertas yang boleh menyumbang kepada pembaziran dari segi wang, tenaga dan beberapa aspek lain. Borang-borang tersebut kemudian difailkan untuk rujukan akan datang dan tempat simpanan fail tersebut kebiasaanya memerlukan ruang yang besar. Sekiranya terdapat pemantauan dari bahagian pentadbiran, guru-guru perlu mengakses borang-borang secara manual dan proses ini mengambil masa yang lama. Proses menganalisis data juga tidak dapat dilaksanakan dengan sistematik sekiranya borang perekodan dibuat dan disimpan secara manual.

Penggunaan ICS memudahkan tugas guru-guru di SMKRS untuk mengumpul data dan melaksanakan pendokumentasian dengan lebih sistematik. Kemudahan ICS ini digunakan sepenuhnya oleh guru-guru SMKRS bagi mengumpul data berkaitan pelaksanaan PdPR sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Maklumat pelajar berkaitan kurikulum, hal ehwal murid dan kokurikulum juga boleh diakses melalui ICS. Data dan maklumat yang dikumpul disimpan dalam 'cloud storage' iaitu media penyimpanan dalam talian melalui *server virtual* (pelayan maya) yang juga bertepatan dengan konsep Revolusi Industri 4.0 (IR 4.0) pada masa kini.

2.2 Objektif

Berikut merupakan objektif penubuhan ICS.

- 2.2.1 Membudayakan pendokumentasian digital sebagai salah satu amalan terbaik dalam pengurusan data dan maklumat.
- 2.2.2 Mengurus dan mentafsir data untuk kegunaan analisis, kajian dan evidens bagi tujuan pelaporan dan penambahbaikkan
- 2.2.3 Melahirkan guru-guru yang celik IT dalam mengendalikan pengumpulan data dan maklumat menggunakan perisian komputer.
- 2.2.4 Transformasi pendidikan ke arah pendidikan pendigitalan.

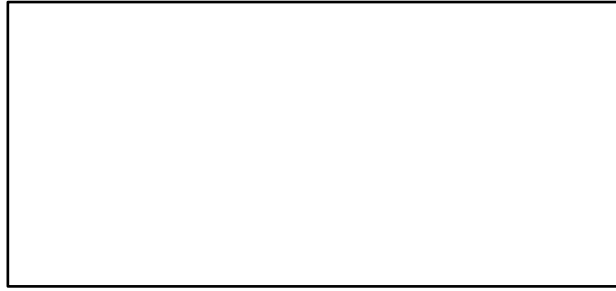
2.3 Kaedah Pelaksanaan

Model Kitaran Plan-Do-Check-Act (PDCA) oleh W. Edwards Deming dijadikan model utama dalam kaedah pelaksanaan.



2.3.1 Pembinaan ICS (*Plan*)

ICS dibina dengan menggunakan Google Sites seperti yang ditunjukkan dalam rajah di bawah. Semua menu di dalam pelantar ini disusun mengikut bidang masing-masing supaya dokumentasi secara digital dapat dilaksanakan dengan lebih sistematik.



Rajah 1: Paparan utama ICS

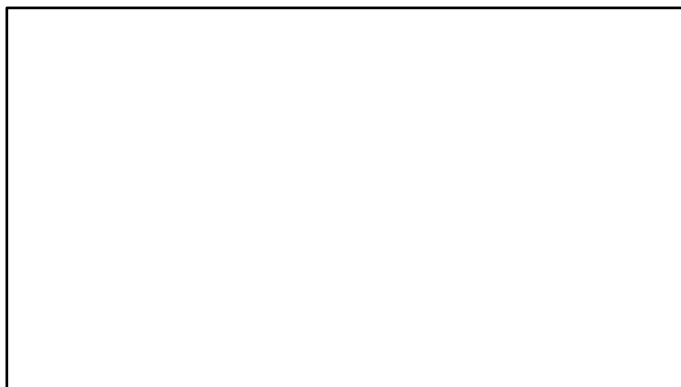
Semenjak krisis pandemik, ICS ditambah menu khas PdPR yang membolehkan data-data berkaitan PdPR dapat dikumpulkan dengan efisien dan memudahkan pentadbir dan guru-guru mengakses data. Menu PdPR mengandungi akses secara terus kepada Sistem Reka Bentuk Pengajaran Kolaboratif (CIDS) untuk membina Rancangan Pengajaran Harian (RPH) sebagai persediaan PdPR, sistem kehadiran murid untuk guru merekod kehadiran PdPR, bahan pembelajaran untuk guru memuat naik bahan yang digunakan semasa PdPR, akses ke Sistem Sahsiah Diri Murid (SSDM) untuk memberi amalan baik kepada pelajar yang mengikuti PdPR dan akses ke pelaporan PdPR. Sepanjang PdPR, Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) juga direkod melalui ICS.

2.3.2 Pengumpulan Data (*Do*)

Pendokumentasian digital di SMK Rapat Setia melibatkan pengumpulan data secara dalam talian dan guru hanya perlu menggunakan telefon pintar, komputer riba atau tablet untuk mendapatkan akses secara terus ke ICS dan merekod masuk data secara digital. Pengumpulan data berkaitan kehadiran murid, bahan pembelajaran yang digunakan oleh guru dan skor pentaksiran kepada murid menggunakan *Google Sheets*, *Google Form* dan *Google Drive* melalui ICS.



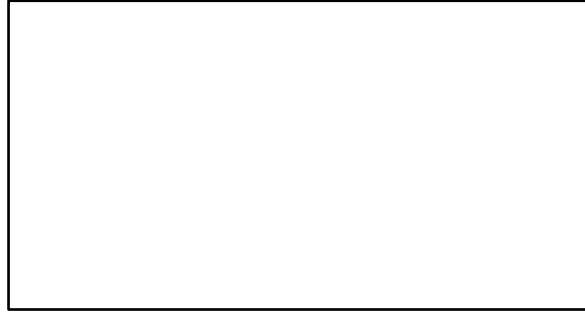
Rajah 2: Rekod kehadiran pelajar yang menyertai PdPR direkod menggunakan *Google Sheet* dan *Google Drive*



Rajah 3: Bahan Pembelajaran PdPR dimuat naik oleh guru ke dalam *Google Drive* yang disediakan

2.3.3 Pemantauan Pentadbiran (*Check*)

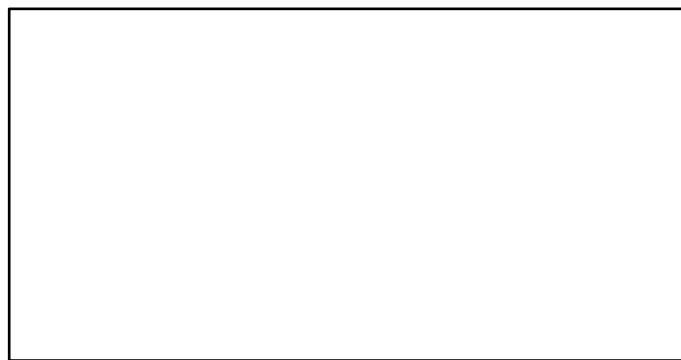
Pemantauan pelaksanaan PdPR dan kokurikulum dalam talian menggunakan *Google Form* yang boleh diakses melalui ICS khusus kepada pihak pentadbir untuk memantau PdPR guru-guru serta pelibatan pelajar secara langsung. Pengetua dan pentadbir-pentadbir juga dapat mengakses terus rekod kehadiran murid melalui sistem kehadiran dan rekod PBD murid di ICS.



Rajah 4: Borang Pemantauan PdPR menggunakan *Google Form*

2.3.4 Tindakan susulan (*Action*)

Data-data yang telah diisi oleh guru-guru akan dianalisis untuk melihat secara keseluruhan keberkesanan PdPR yang dilaksanakan. Task Force Media SMK Rapat Setia yang diwujudkan pada awal tahun 2020 oleh Pengetua Cemerlang SMKRS Puan Khalilah binti Za'aba telah diberi tanggungjawab untuk membuat analisis secara terperinci. Analisis maklum balas PdPR ini dimuat naik ke dalam *Google Drive* dan dapat diakses dengan melalui ICS untuk tindakan susulan yang perlu dilaksanakan oleh pentadbir-pentadbir dan guru-guru. Analisis maklum balas ini dibentangkan dalam Mesyuarat Pengurusan Sumber Manusia dan Mesyuarat Kurikulum supaya setiap ahli dalam sesebuah panitia dapat membuat penambahbaikan dalam proses PdPR.



Rajah 5: Analisis Maklum Balas dimuat naik ke dalam *Google Drive*

3.0 IMPAK

Jadual 1: Analisis soal selidik berkenaan keberkesanan pendokumentasian berpaksikan ICS dalam kalangan guru di SMKRS

N = 50				
BIL	PERNYATAAN	YA	TIDAK	
1	Penggunaan ICS SMKRS memudahkan tugas guru dalam hal-hal merekod data dan maklumat pelajar.	50 (100%)	-	
2	Pendokumentasian digital melalui ICS SMKRS membantu guru-guru mengakses maklumat dengan lebih cepat dan efisien.	50 (100%)	-	
3	Perisian yang terdapat dalam ICS SMKRS bagi merekod data dan maklumat adalah lebih mudah dan teratur berbanding borang manual.	50 (100%)	-	
4	Maklumat dan data pelajar yang direkodkan dalam ICS SMKRS membantu guru membuat analisis dengan lebih tepat.	50 (100%)	-	
5	Pihak pengurusan dan pentadbiran sekolah menjalankan peranan dengan baik dalam memastikan guru-guru mengoptimumkan penggunaan ICS SMKRS.	50 (100%)	-	
6	Saya bersetuju dengan peranan ICS SMKRS dalam membantu guru-guru mengendalikan data secara sistematik.	50 (100%)	-	
7	Keadah pendokumentasian digital melalui ICS SMKRS adalah lebih baik berbanding keadah konvensional yang melibatkan sistem perfailan secara manual.	50 (100%)	-	
8	Saya boleh menyediakan borang menggunakan perisian Excel atau Google Drive untuk dimuatnaik dalam pelantar ICS SMKRS.	42 (84%)	8 (16%)	
9	Saya mengetahui cara untuk memuat naik bahan pengajaran dan gambar ke dalam Google Drive melalui ICS SMKRS.	43 (86%)	7 (14%)	
10	Saya tidak lagi risau berkenaan kehilangan bahan dan evidens pengajaran kerana boleh diakses secara terus melalui ICS SMKRS.	50 (100%)	-	
11	Penggunaan ICS SMKRS juga membantu dalam pengaksesan maklumat dengan lebih cepat.	50 (100%)	-	
12	Kemahiran menggunakan dan mengendalikan ICS SMKRS menyumbang kepada penambahan ilmu ke arah pendidikan digital.	50 (100%)	-	
13	Penggunaan ICS SMKRS ini dapat meningkatkan lagi prestasi sekolah ke arah sekolah berkualiti.	50 (100%)	-	

Berdasarkan hasil soal selidik, 100% guru bersetuju penggunaan ICS membantu mengakses maklumat dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, sewaktu tempoh pelaksanaan PKP, semua pelaporan berkenaan PdPR direkodkan dalam ICS. Berdasarkan hasil soal selidik, semua guru bersetuju bahawa perkara tersebut membantu mereka membuat analisis kehadiran PdPR dengan lebih tepat dan mengendalikan data secara sistematik. 86% orang guru pula bersetuju bahawa mereka mengetahui cara untuk memuat naik bahan pengajaran dan gambar ke dalam Google Drive melalui ICS, manakala 14% orang guru masih tidak yakin dengan perkara tersebut. Hal ini membuktikan bahawa kemahiran menggunakan dan mengendalikan ICS telah menyumbang kepada penambahan ilmu ke arah pendidikan digital dalam kalangan guru SMKRS. Justeru, semua guru di SMKRS turut bersetuju bahawa kemudahan ICS ini telah meningkatkan lagi prestasi sekolah ke arah sekolah berkualiti.

Jadual 2: Analisis soal selidik berkenaan keberkesanan pendokumentasian berpaksikan ICS dalam kalangan pentadbir di SMKRS

N = 7			
BIL	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Penggunaan ICS SMKRS memudahkan tugas pihak pentadbir dalam hal-hal merekod data dan maklumat pelajar.	7 (100%)	-
2	Pendokumentasian digital melalui ICS SMKRS memudahkan pihak pentadbir mengakses maklumat dengan lebih cepat dan efisien.	7 (100%)	-
3	Pemantauan dari pihak pentadbir mudah dilaksanakan kerana data dan maklumat dapat diperoleh terus melalui ICS SMKRS.	7 (100%)	-
4	Hasil pendokumentasian yang dibuat melalui ICS SMKRS membantu pihak pentadbir untuk membuat analisis data dengan lebih tepat.	7 (100%)	-
5	Pihak pentadbir memainkan peranan dalam memastikan guru-guru SMKRS menggunakan ICS SMKRS secara komprehensif.	7 (100%)	-

Berdasarkan hasil soal selidik yang dijalankan, semua pihak pentadbir bersetuju bahawa penggunaan ICS menjadikan pemantauan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien terutama pemantauan PdPR. Semua pentadbir juga bersetuju bahawa hasil pendokumentasian yang dibuat oleh guru-guru melalui ICS membantu mereka menghasilkan analisis data dengan lebih tepat. Task Force PdPR juga telah ditubuhkan sebagai strategi meningkatkan pelibatan murid dalam PdPR.

Pada 2 Julai 2020, Pengetua Cemerlang SMKRS telah dipilih untuk membuat pembentangan berkenaan Pengurusan PdP Pasca PKP dalam Mesyuarat Jawatankuasa Kurikulum Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Melalui pembentangan tersebut, pengetua berkongsi tentang bagaimana ICS membantu guru-guru merekod data sepanjang sesi PdPR dengan lebih sistematik. Seterusnya, pada 5 Februari 2021, pengetua sekali lagi dipilih untuk membuat perkongsian tentang pelaksanaan pendokumentasian digital bersama Nazir Kebangsaan. Pemilihan pengetua sebagai pembentang membuktikan bahawa pelaksanaan ICS sebagai inisiatif pendokumentasian digital telah memberi impak positif dalam membantu isu-isu pengendalian data di sekolah. Murid SMK Rapat Setia juga telah menunjukkan keberhasilan dalam pendigitalan apabila menguruskan kehadiran kelas secara dalam talian menggunakan *Google Form* dan *Google Sites* serta menggunakan aplikasi Youtube sebagai platform *Project Based Learning* (PBL).

RUJUKAN

- Azman bin Safii, (2017). *Penggunaan Data Dalam Program Penambahbaikkan Sekolah*. Retrieved from May 28th, 2021 from <https://azmans.blogspot.com/2017/05/penggunaan-data-dalam-program.html>
- Hafizhah Suzana Hussien dan Nur Farah Liza Ramli, (2015). *Cloud Storage*. Retrieved May 25th, 2021 from <http://www.ukm.my/wadahict/cloud-storage/>
- Kementerian Pendidikan Malaysia, (2016). *Mengurus Perubahan Dan Inovasi*. Selangor: Institusi Aminuddin Baki.
- Kementerian Pendidikan Malaysia, (2020). *Transformasi Memacu Kemenjadian Murid : Kompilasi Amalan Transformasi Sekolah Kohort 1, 2 & 3 Di Bawah Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) Negeri Perak Tahun 2020*. Perak: Jabatan Pendidikan Negeri Perak.
- Md Zohri bin Saluki, (2006). *Keberkesanan Pendekatan Tutorial Berbantu Komputer Ke Atas Pencapaian Prestasi Sains Di Kalangan Pelajar Tingkatan Dua*. Latihan Ilmiah. Open University Malaysia.

APC81
**DETERMINANTS OF FINANCIAL DISTRESS
COMPANIES LISTED IN BURSA MALAYSIA**

Hazianti Abdul Halim

Department of Accounting and Finance, Universiti Pendidikan Sultan Idris

Mohd Faizal Basri

Department of Accounting and Finance, Universiti Pendidikan Sultan Idris

Suhana Shahdan

Universiti Teknologi MARA

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify determinants of financial distress companies listed in Bursa Malaysia. There are 26 companies listed under PN17 and 20 companies non-PN17 from various sector in this study. The data collected for this study is from 2014 to 2020. The Altman Z Score Model is used as the dependent variable while the independent variables are liquidity, leverage, profitability, firm's performance growth, cash flow and efficiency. This study used descriptive statistics, panel unit root test and panel regression fixed effect test to study the relationships between the dependent variable and independent variables. Results of this study indicate that there is a significant and positive relationship with variable profitability in determining the financial distress of PN17 listed in Bursa Malaysia. It can be concluded that Altman Z- Score model and the return on asset ratio is a useful tool for investors to predict a company's financial distress.

KEYWORDS

Altman Z Score Model, Bursa Malaysia, financial distress, PN17 companies

1. INTRODUCTION

Financial distressed firms are important as it have considerable impacts on the overall economy. In order to prevent stakeholders in risk, a high-quality control and certain mechanisms of financial distress is needed and a company's financial distress situation can be detected by analysing the financial statement, more specifically, financial ratios. Financial ratio is one of the tools used to measure financial status in financial performance. It is an analytical tool that evaluates financial performance and evaluates the overall financial status of a company or other organization. So, the financial ratios point out the advantages and disadvantages that can form strategies and initiatives (Nair, 2018). Financial ratio analysis has some basic components that need to be discussed, namely liquidity measurement ratio, debt ratio, profitability indicator ratio, cash flow indicator ratio and operational performance ratio (Rohmadini, Saifi, & Darmawan, 2018). For example, Beaver (1966) find that cash flow accounts for the best total debt, which eventually determined the predictors of the company's financial distress. This is supported by Wah (2002) who finds that the best predictor of financial distress is the sale of current assets, the current assets of current liabilities, percentage change in income after tax. The prediction accuracy ratio in this study is 82.4%. In Malaysian scenario, Mohamed, Ang & Ahmadu, (2001) find that the best predictor of financial distress is total assets and liabilities, asset turnover, total assets inventory, sales to total assets and cash total assets, forecast accuracy rate reaches 88%.

According to the listing requirements and rules of Bursa Malaysia, companies with poor financial status or no core business or failing to meet requirements the minimum capital or share capital and the company's shareholders' funds (less than 25% of the total amount actually paid capital) is classified as PN17 company (Bursa Malaysia, 2010). Companies that belong to PN17 and wish to maintain and revive their companies need to submit their proposals to the approval agency for reorganization in order to maintain their listing status on the Bursa Securities. Therefore, this paper seeks to determine the relationship between financial ratios and financial distress firms in Malaysia. This paper contributes to literature through the significance of the financial distress model presented. In this case, the financial distress model can serve as a reporting mechanism to help managers initiate remedial measures. In addition, the financial distress model can help firm in avoiding potential bankruptcy. Therefore, in the current uncertain economic situation, predicting financial crises has become an important input to provide early signals to firms. This, in turn, will be useful to stakeholders especially to investor in order to make

decision on the investment. The rest of this paper is structured as follows. Section 2 provides a review of relevant literature and the hypothesis development. Section 3 provides the data and the model developed in this study. Section 4 presents the results and analysis and Section 5 concludes.

2. PRIOR RESEARCH ON FINANCIAL RATIOS AND FINANCIAL DISTRESS FIRMS

Prior studies have documented that an important method to determine financial distress is to use profit ratio, liquidity ratio, leverage ratio, cash flow and company performance growth, and management efficiency ratio when designing and implementing financial policies and investments (Nurcahyono, 2014; Titman, & Opler, 1994). The important determinants in the financial ratios measuring size, liquidity, profitability, and leverage of financial distress besides institutional and corporate governance factors. Financial liquidity ratios are indicators that are mostly used to measure the financial performance of companies and firms (Courtis, 1978). Based on study by Altman, Haldeman & Narayanan (1977) the tools to find the financial distress and difficulty of the firms and company, commonly significant indicator is the liquidity. Their study uses a matched sample consists of fifty-three bankrupt companies and fifty-eight non-bankrupt entities between the years 1969 to 1975. In addition, (Nair, 2018) investigated distress companies of the Indian steel industry and found that the average value of sales to working capital turnover is negative. Their findings are supported by (Paranowo, 2010; Restianti, & Agustina, 2018; Soo, Fauzias, 2001) who also find that in order to prevent the insolvency problem researcher suggesting the firm and companies must retain enough liquidity. They also conclude that financial distress can stimulate liquidity problems in domestic companies through failure due to chronic losses resulting in an unbalanced increase in liability accompanied by a contraction of asset value. It can also be argued that the increase in liquidity caused by the increase in the asset liability ratio over time reduces the firm's bankruptcy. To this effect, the high ratio of current assets and current liabilities also gives the company a low probability of financial stress, which is often confirmed in the early stages of firm growth, which allows the company to be better. Therefore, for various reasons, financial problems reduce the liquidity of the company. The opposite causes from financial pressure to liquidity are also intuitive. Increased debt service coverage (DSC) increases the liquidity of companies and therefore the probability of financial difficulties is minimal.

Besides liquidity, leverage also plays an important role to predict financial distress (Rohmadini, Saifi, & Darmawan, 2018). The leverage refers to the company's cost of equity and its impact on the operation of firm financial income. Leverage is measured by debt ratio a company's ability to meet its financial obligations under the following circumstances and deserve it. The debt ratio indicates the company's ability to pay back the principal amount of debt, interest on borrowing also other financial expenses obligation. Typical examples of financial leverage ratios include debt ratio, interest coverage ratio, capitalization ratio, debt-to-equity ratio and net fixed assets ratio (Kenton, 2019). Furthermore, high leverage can facilitate the company's financial problems due to not being able to pay its debts and increase insolvency and have high risk on bankruptcy. It can also be argued that the increase in leverage caused by the increase in total debt to the overall asset ratio increases the company's bankruptcy (Andrade & Kaplan, 1998).

Another important predictor is profitability as documented by Callaghan et al., (1999) and Rohmadini, Saifi & Darmawan, (2018). For example, (Rohmadini et.al 2018) studied 29 listed non-bank financial institutions. They used data from 2012 to 2016. The study used the return on assets (ROA) and return on equity (ROE) of financial performance indicators as dependent variables. Altman's Z score and leverage are used as independent variables. The results show that the Z score has a positive and significant impact on ROA and ROE. Initially, Altman (1968) concludes that by using the Z-Score model shows that profit has a positive relationship with financial problems, and it is the most significant ratio in terms of predicting the failure of companies and corporations. Kimura (1980) also states that profit is the most important ratio for measuring financial problems. It has also been documented that the company's performance growth can significantly negatively affect financial distress. This means that the level of sales growth increases and the profits gained can be used for company needs, such as reducing loan funds provided to creditors to fund company activities (Simanjuntak, 2017; Titman, & Opler, 1994).

It has also been documented that cash flow from operating activities have impact on financial position of a company. This means that the greater the company's total assets, the more stable and stronger the company's financial status will be. As argued by Bernardin, & Tifani (2019), when predicting financial distress, cash flows have a negative significant impact. The discovered evidence of cash flow from operating activities may have a negative and serious impact on financial distress. This means that if the cash flow from operating activities increases, the company is less likely to suffer financial distress (Oz & Yelkenci, 2017). Cash flow according to Sayari & Mugan, (2017) helps identify relevant information about the financial situation or backwardness of the company. This further illustrates the importance of cash flow in determining the smooth operation of the enterprise. Research conducted by Sayari & Mugan, (2017) found that cash flow value has no effect on financial

distress situation. This means that the lower the company's cash flow, the more may encounter financial difficulties. The higher the net operating cash flow owned by the company, the company will not encounter financial difficulties and will increase the value of the company, on the contrary, if the net cash flow is low, the company will Experience financial difficulties, and will reduce the value of the company. If the cash generated by operations is insufficient, it will lead to financial distress because they are unable to pay the financial obligations that lead to payment defaults (Bhandari and Iyer, 2013). In addition, the cash flow ratio can be used as supplementary information in the analysis and can supplement traditional ratios to get a clearer understanding of the company's financial status. If all the information can be used together, it may be more valuable (Carslaw & Mills, 1991).

Besides liquidity, leverage, profitability, performance growth and cash flow, the measurement of efficiency also helps in predicting financial distress situation (Restianti & Agustina, 2018). This is also supported by Serghiescu & Văidean, (2014) who concluded that total asset turnover rate is the proxy to measure the efficiency ratio which reflects how many times capital rotation invested in total assets to achieve the company's turnover. It can be concluded that total assets turnover is positively correlated with financial distress. Research on the impact of financial distress on efficiency is very important, because the efficiency or turnover rate of a company can measure the production efficiency of the company's use of assets, and financial distress can significantly affect production capacity (Brealey and Myers, 2000). A company's efficiency is measured by dividing its earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization by total assets (EBITD/TA) (Altman, 1993). This parameter represents the company's delivery capacity and asset turnover speed within one year, thereby determining the company's financial distress. The company's capital intensity determines financial distress by mitigating the degree of distress, because a higher capital intensity means a higher level of fixed assets that can be used as collateral in the event that the company encounters financial distress (Charalambakis, Espenlaub & Garrett, 2008).

In addition, an increase in the EBITD/TA ratio leads to an increase in efficiency, thereby increasing the company's productivity, thereby expanding the scope of debt repayment (DSC). In addition to these effects, a low EBITD/TA ratio also makes it almost possible for a company to obtain financial benefits. Distress, which refers to a company in financial distress. Therefore, due to a variety of reasons, financial distress reduces the efficiency of enterprises. DSC enhancement can improve the company's efficiency, so the incidence of financial distress is negligible.

Based on the prior studies reviewed, the following hypotheses were formulated:

Ho1: There is no relationship between liquidity and financial distress
Ho2: There is no relationship between leverage and financial distress
Ho3: There is no relationship between profitability and financial distress

Ho4: There is no relationship between firm performance growth and financial distress
Ho5: There is no relationship between cash flow and financial distress

Ho6: There is no relationship between efficiency and financial distress

3. DATA AND RESEARCH DESIGN

3.1 Data

The population for this study is based on 903 companies listed on Bursa Malaysia. Out of total only 26 are listed as financially distressed by Bursa Malaysia PN17 and 20 are not listed as financially distressed by PN17 from various sector. This study used 26 companies classified under PN17 and GN3 which of the total number of 903 companies listed on the Main Market and ACE Market of Bursa Securities as at 31 October 2020. We also used another 20 companies which Non-PN17 under Bursa Malaysia with various sector. The range of period for the study is about seven (7) years from 2014 until 2020. Therefore, the total observation is 322 observations. The financial reports of the selected companies were obtained from Data Stream database.

3.2 Research Design

Six variables are used in this study as shown in Table 1.

Table 1. Measurement of Variables

Dependent Variables	Measurement	References
Financial Distress	Altman Z Score Model	Altman (1968)
Independent Variable	Measurement	References
Liquidity Ratio	Current Ratio	Yap et al. (2010), Kasmir (2016)
Efficiency Ratio	Total Asset Turnover	Serghiescu et.al (2014)
Leverage Ratio	Debt to Asset Ratio	Bauer and Agarwal (2014)
Cash Flow	Cash Flow from Operating Activities	Hu and Sathye (2015)
Firm Performance Growth	Sales	Platt and Platt (2008)
Profitability Ratio	Return on Asset	Koewn (2008), Kasmir (2016), (Choi et al. 2018)

3.2.1 Altman Z Score Model

Altman Z Score Formula:

$$Z = 1.2 X_1 + 1.4 X_2 + 3.3 X_3 + 0.6 X_4 + 0.999 X_5$$

Where;

X_1 =Working capital/total assets X_2 =Retained earnings/total assets

X_3 =Earnings before interest and taxes/total assets X_4 =Market value equity/book value of total liabilities X_5 =Sales/total assets

Z=Overall index

3.2.2 Regression Model

This model can explain how much variance in dependent variable is explained by a set of predictors. It can explain more about the correlation between dependent and independent variable.

The model used in this paper is based on regression model specification: $Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 CASH_{it} + \beta_2 EFF_{it} + \beta_3 GROWTH_{it} + \beta_4 LEV_{it} + \beta_5 LIQ_{it} + \beta_6 PROFIT_{it} + \epsilon_{it}$ Where,

Y_{it} = Financial Distress (Altman Z Score) for company i, in year t ;

$CASH_{it}$ = Cash Flow (Cash Flow Operating Activities) for company i, in year t ; EFF_{it} = Efficiency (Total Asset Turnover) for company i, in year t ;

$GROWTH_{it}$ = Firm Performance Growth (Sales) for company i, in year t ; LEV_{it} = Leverage (Debt to Asset Ratio) for company i, in year t ;

LIQ_{it} = Liquidity (Current Ratio) for company i, in year t ; $PROFIT_{it}$ = Profitability (Return on Asset) for company i, in year t ;

ϵ_{it} = Error term

$$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6 > 0$$

4. RESULTS

4.1 Descriptive Statistics

Table 2: Result of descriptive statistics

Descriptive Statistics								
	Non PN-17				PN17			
	Skewness	Kurtosis	Jarque-Bera	Probability	Skewness	Kurtosis	Jarque-Bera	Probability
ALTMANZ	6.731195	59.6609	19784.88	0.000000	-7.657165	63.40255	29446.06	0.000000
CASH	3.913346	18.69301	1793.912	0.000000	0.831785	8.255982	230.4788	0.000000
EFF	1.759468	5.661571	113.5568	0.000000	6.966771	56.08073	22838.78	0.000000
GROWTH	11.70304	137.9765	109471.3	0.000000	7.433547	64.52744	30383.81	0.000000
LEV	0.890356	4.061717	25.0727	0.000004	2.041041	8.471428	353.3827	0.000000
LIQ	2.74584	10.44609	499.3494	0.000000	4.616538	31.16103	6660.39	0.000000
PROFIT	0.025212	4.97553	22.78069	0.000011	-7.883856	68.89001	34808.36	0.000000

The first variable is financial distress represent by Altmanz Z Score. Jarque-Bera value for Non PN17 is 19784.88 and PN17 is 29446.06 and probability for both Non PN17 and PN17 are value at 0.00000 which is less than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. In overall, to reject the null hypothesis of the normal distribution as the probability value is considered highly statistical significance.

The second variable is cash flow represent by cash flow operating activities. Non PN17 Jarque-Bera value is 1793.912 and probability value at 0.00000. For PN17 Jarque-Bera is 230.4788 and probability value at 0.0000. Therefore, to reject the null hypothesis of the normal distribution since probability value for both Non PN17 and PN17 is less than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance as the probability value is considered highly statistical insignificance.

The third variable is efficiency represent by efficiency ratio. Jarque-Bera value for Non PN17 is 113.5568 and PN17 Jarque-Bera value is 22838.78. Both probabilities are 0.0000 which to reject the null hypothesis of the normal distribution as the probability value is considered highly statistical significance.

Fourth variable is firm performance growth which represent by sales. Jarque-Bera value for Non PN17 is 109471.3 and PN17 is 30383.81 and probability for both Non PN17 and PN17 are value at 0.00000 which is less than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. In overall, to reject the null hypothesis of the normal distribution as the probability value is considered highly statistical significance.

The fifth variable is leverage represent by leverage ratio. Jarque-Bera value for Non PN17 is 25.0727 and PN17 Jarque-Bera value is 353.3827. The p-value for Non PN17 is 0.000004 which more than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. Thus, the result is failed to reject the null hypothesis of the normal distribution as the probability value is considered statistically significant. For PN17 p-value is 0.0000 which to reject the null hypothesis since probability values less than significance level.

The sixth variable is liquidity represent by liquidity ratio. Non PN17 Jarque-Bera value is 499.3494 and probability value at 0.00000. For PN17 Jarque-Bera is 6660.39 and probability value at 0.0000. Therefore, to reject the null hypothesis of the normal distribution since probability value for both Non PN17 and PN17 is less than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance.

The last variable is profitability represent by profitability ratio. Jarque-Bera value for Non PN17 is 22.78069 and PN17 Jarque-Bera value is 34808.36. The p-value for Non PN17 is 0.000011 which more than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. Thus, the result is failed to reject the null hypothesis of the normal distribution as the probability value is considered statistically significant. For PN17 p-value is 0.0000 which to reject the null hypothesis since probability values less than significance level.

Overall, of the result, we can summarize that the Non PN17 Jarque-Bera for variables Altmanz, Cash, Growth, liquidity and efficiency shows a higher value with the p-value of 0.0000, which are statistically insignificant at 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. However, variable leverage and profitability has low Jarque-Bera value but recorded significant p-value above 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance. Thus, the probability indicates that the data are normally distributed. Meanwhile, for PN17 all variables show probability value all is at 0.00000 which is less than the 1 percent, 5 percent and 10 percent level of significance means data series not normally distributed.

4.2 Main Regression Model

4.2.1 Multicollinearity Test

Table 3: Measuring Multicollinearity

	H	LCAS F	LEF H	LGROWT	LLEV	LLIQ FIT	LPRO
ASH	LC 0	1.0000	- 0.09917	0.13679	0.286255	0.16586 9	0.34136 2
FF	LE		1.000 00	-0.100373	- 0.223888	0.02957 6	- 0.068831
ROW	LG			1.00000	0.173181	0.09550 7	0.23079 8
EV	LL				1.00000	- 0.073949	0.00364 9
IQ	LL					1.00000	0.27661
ROFIT	LP						1.00000

Multicollinearity problem exist if there is correlation coefficient higher than 0.80. Correlation analysis shows the relationship between variables, where a higher correlation indicates a higher degree of correlation between variables, and a lower correlation indicates a lower degree of correlation. As illustrated above table, frequency of financial distress companies listed in Bursa Saham (Malaysian Stock Exchange) has a correlation coefficient of 0.34 which is relatively higher than the other variables coefficients. However, still as it is less than 0.80, it can be said that the problem of multicollinearity is non-existent. The result in general shows low coefficient of correlation indicating multicollinearity on existence among independent variables which would not jeopardize regression. The regression analysis is therefore more reliable as indicated by low coefficient of correlation.

4.2.2 Regression Result

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{CASH}_{it} + \beta_2 \text{EFF}_{it} + \beta_3 \text{GROWTH}_{it} + \beta_4 \text{LEV}_{it} + \beta_5 \text{LIQ}_{it} + \beta_6 \text{PROFIT}_{it} + \epsilon_{it}$$

$$Y_{it} = 0.033885 - 0.014197 \text{CASH}_{it} + 0.055722 \text{EFF}_{it} + 0.011509 \text{GROWTH}_{it} - 0.015484 \text{LEV}_{it} + 0.031004 \text{LIQ}_{it} + 0.140778 \text{PROFIT}_{it} + \epsilon_{it}$$

Where dependent variable financial distress represents by Altman Z Score Model, ϵ_{it} is error term and the variables are cash flow, efficiency, firm performance growth, leverage, liquidity and profitability. When determining the independent variables that do not match the model test, the method is to observe the significance level of the p value of the t statistic of each variable coefficient. Selecting 1%, 5% and 10% significance levels on the p-value result will determine the significance of the independent variable to the dependent variable. The following table shows the regression results.

Table 4: Multiple Regression Result

Variable	Coefficient	Prob.
C	-0.033885	0.6752
CASH	-0.014197	0.0464
EFF	0.055722	0.1618
GROWTH	0.011509	0.5506
LEV	-0.015484	0.6219
LIQ	0.031004	0.316
PROFIT	0.140778	0.0005

Multiple regression analysis is used to check the overall applicability of the regression model, and check whether the independent variable in the sample is significant, whether the dependent variable is significant, and vice versa. The estimation formula is as follows:

Table 5: Result of Regression Analysis for all variables from 2014 - 2020

	Value
R-squared	0.528799
Adjusted R-squared	0.427062
F-statistic	5.19772
Prob(F-statistic)	0.0000
Durbin-Watson stat	1.929004

The value of R2 is 0.528799 or 52.87% of the financial distress represent by Altman Z Score is explained by the chosen variables namely profitability and cash flow which p-value is less than 1percent and 5 percent significant level at 0.0005 and 0.0464 respectively. The remaining 47.13% of the variation is determined by other factors which are liquidity, efficiency, leverage and firm performance growth. The adjusted R2 is 0.427062 or 42.70%. This indicates that 42.70% of the variation of the independent variables simultaneously adjusted by the number of degrees of freedom.

According to the results reported in Table 5 it is concluded that the regression model fits the data and the whole model is statistically significant (R2=0.53, P-value=0.00). As shown in the above table, adjusted R2 is 0.427 which means about 43% variation of financial distress (Altman Z Score) affected by independent variables in the model. Overall, F-statistic 5.197718 indicates that the regression model is feasible.

Table 6: The Summary Result Fixed Effect

DV	IV	Coefficient	Probability	Significance Level	Relationship	Results
C		-0.033885	0.675	2		
Alt manz	CAS	-0.014197	0.046	4	5 percent	Negative Statistically Significant
Alt manz	EFF	0.055722	0.161	8		Positive Not Significant
Alt manz	GRO	0.011509	0.550	6		Positive Not Significant
Alt manz	LEV	-0.015484	0.621	9		Negative Not Significant
Alt manz	LIQ	0.031004	0.316			Positive Not Significant
Alt manz	PRO	0.140778	0.000	5	1 percent	Positive Statistically Significant
	FIT					

5. CONCLUSION

The adjusted value of R square (0.427) indicates that 43% the dependent variable is explained by the independent variables. Therefore, it implies that internal and external factors are important determinants of financial distress in PN17 companies to the extent on average 43%. Market investors, whether they are local investors or foreign investors, can obtain knowledge and information of this research. The financial performance of a company is usually use financial ratio analysis to measure, which is a form of finance the biggest analysis that determines the company's financial situation it is important to ensure that resources are allocated fairly. By use financial ratio analysis to calculate financial distress, which will help the company monitors the relationship between assets and liabilities. Thus, the financial ratios are widely used for various assessments of the company's financial performance (Listyaningsih & Krishnamurti, 2015; Nisasmara & Musdholifah, 2016). If debt is higher than assets, the company can determine its financial status. This will help them if they need it plan to repay the loan. Consistent with Widhiari & Merkusiwati, (2015) when the company encounters financial difficulties, it will consider investors and creditors who will invest. Therefore, the company should be able to show good corporate performance to attract investors.

In addition, ratio analysis also helps performance analysis. With use in terms of financial analysis, the company can study its performance over the past few years. This can help them discover their weaknesses and improve them, and it also gives them the opportunity to estimate early trends. With use the ratio between the previous year and the current year, the company can predict and get estimates for the future. This provides the company with a budget basis plan to avoid getting into trouble again. Independent variables such as efficiency, liquidity and firm performance growth appeared to have an insignificant relationship with the financial distress. However, correlations between all variable proven by Durbin Watson test and support by some previous researcher. Besides profitability, variable such as efficiency, liquidity and firm performance growth also have an influence with financial distress, while leverage have negative relationship with financial distress. Liquidity result in line with studies by Handaru & Mardiyati, (2014); Hidayat et al., (2021) and it shows that the liquidity variable has an influence but is not significant to the occurrence of financial distress. The higher the firm's liquid assets, the higher the ability of the firms is covering its fixed charges and the lower the probability of the firm to go for financial distress.

Leverage, as measured by dividing total debt by total assets is negatively and significantly related with the financial distress. This predicts that the performance of highly levered companies listed in Bursa Malaysia are going to be less distressed and implies that total asset is better than total debt. The leverage ratio level of the companies affects their financial distress negatively. Thus, from the result it is implied that highly financial distress in companies is more likely relied on internally generated funds and total asset than total debt capital as the source of financing. This is because the company's total liabilities are high, but the company's total assets are also high, so the company can use the assets it owns to repay its debts. These results are in line with Handaru & Mardiyati, (2014) because debt equity ratio has no effect on financial distress.

Cash flow from operating activities variables shown that has a negatively coefficient and significance. This result is consistent with Oz and Yelkenci, (2017) whereby cash flow has impact on financial distress. This shows that if more cash is generated from operating activities to fulfil its due debts for a long time, the less likely the company will be in financial distress. When a company has more cash than debt, it is less likely to face financial distress (Ong, Choong and Khong, 2011). Therefore, insufficient cash flow to repay all debts may indicate potential problems, in which can be associated with highly leveraged companies (Jantadej, 2006; Low, Nor, & Yatim, 2001; Ong and Khong, 2011). This in turn, support the importance of operating cash flow in reducing the financial distress of the firm to determining financial distress in Malaysia.

Lastly, the study finds that profitability as measured by return on asset which was positively correlated to financial distress. The results also concur with the regression results that found that profitability was positively and significantly related to financial distress in the companies as such an increase in the profitability could lead to decrease in the financial distress at companies listed in Bursa Malaysia. The high return on assets indicates the company's ability to use existing assets for production. More effective management of company assets can produce better results optimal use of profits and funds.

However, some companies can generate high profits but cannot control whether the existing funds are enough to cover the cost and carry out the business, so that the company will encounter financial difficulties. The increase in ROA does not mean that the company is avoiding financial difficulties. It is said that the company can see derived from income and expenses incurred. Increasing costs and decreasing revenue year by year may result in the number of net losses increased year by year so that the company can withstand financial difficulties. The results of this study are consistent with previous research by Asfali, (2019) which pointed out that profitability has positive impact on financial distress.

REFERENCES

- Altman, E. I., Haldeman, R. G. & Narayanan, P. (1977). Zeta Analysis: A new model to identify bankruptcy risk of corporations. *Journal of Banking and Finance*, 1, 9–24.
- Altman, E. I. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy. *Journal of Finance*, 23, 589–609.
- Altman, E. I. (1993). *Corporate Financial Distress and Bankruptcy*. John Wiley.
- Andrade, G., Kaplan, S. (1998). 'How Costly is Financial (Not Economic) Distress? 'Evidence from Highly Leveraged Transactions that Became Distressed. *The Journal of Finance*, 53(5), 1443–1493.
- Asfali, I. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Aktivitas, Pertumbuhann Penjualan Terhadap Financial Distress Perusahaan Kimia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 56–66.
- Beaver, W. H. (1966). Financial ratios as predictors of failure. *Supplement to Journal of Accounting Research*, 4(3), 71–131.
- Bernardin, D. E. Y., & Tifani, T. (2019). Financial Distress Predicted By Cash Flow and Leverage With Capital Intensity As Moderating. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 18–29.
- Bhandari, S.B. and Iyer, R. (2013). Predicting business failure using cash flow statement based measures. *Managerial Finance*, 39(7), 667–676.
- Brealey, R. and Myers, S. (2000). *Principles of Corporate Finance*. McGraw- Hill/Irwin. Bursa, M. (n.d.). *PN17 Listings*.

- Callaghan, J. H., Kleiman, R. T., & Sahu, A. P. (1999). The market-adjusted investment performance of ADR IPOs and SEOs. *Global Finance Journal*, 10(2), 123–145.
- Carslaw, C. A., & Mills, J. R. (1991). Developing ratios for effective cash flow statement analysis. *Journal of Accountancy*, 172(5), 63.
- Charalambakis, E., Espenlaub, S., & Garrett, I. (2008). *On the impact of financial distress on capital structure: The role of leverage dynamics*.
- Handaru, A., & Mardiyati, U. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen. *Jdm*, 5(2), 171–182.
- Hidayat, T., Permatasari, M., & Suhamdeni, T. (2021). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 5(02), 93–108. <https://doi.org/10.37366/akubis.v5i02.156>
- I. Oz and T. Yelkenci. (2017). A theoretical approach to financial distress prediction modeling. *Managerial Finance*, 43(2), 212–230.
- Jantadej, P. (2006). *Using the combinations of cash flow components to predict financial distress (Order No. 3216429)*. ProQuest Dissertations & Theses Global
- Listyaningsih, E., & Krishnamurti, C. (2015). How Performance of Jakarta Islamic Index (Jii) Stocks. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 145–164.
- Low, S. W., Nor, F. M., & Yatim, P. (2001). Predicting corporate financial distress using the logit model: The case of Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 6, 49–61.
- Mohamed, S., Ang, J. & Ahmadu, U. S. (2001). Predicting corporate failure in Malaysia: An application of the logit model to financial ratio analysis. *Asian Academy of Management Journal*, 6(1), 99–118.
- Nair, J. (2018). A comparative analysis of working capital management in distressed and nondistressed companies in Indian steel sector. *International Journal of Recent Scientific Research*, 9(2), 538–542.
- Nisasmara, P. W., & Musdholifah, M. (2016). Cash Holding, Good Corporate Governance and Firm Value. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 117–128. <https://doi.org/10.15294/jdm.v7i2.8196>
- Nurchayono, K. . (2014). Analysis of financial ratios to predict the financial distress conditions. *Management Analysis Journal*, 1(3), 1–6.
- Ong, S., Choong Yap, V. and Khong, R. W. . (2011). Corporate failure prediction: a study of public listed companies in Malaysia. *Managerial Finance*, 37(6), 553–564.
- Paranowo, K. (2010). Determinant of Corporate Financial Distress in an Emerging Market Economy: Empirical Evidence from the Indonesian Stock Exchange 2004-2008. *International Research Journal of Finance and Economics*, 80–88.
- Restianti, T., & Agustina, L. (2018). The effect of financial ratios on financial distress conditions in sub industrial sector company. *Accounting Analysis Journal*, 7(1), 25–33.
- Rohmadini, A., Saifi, M., & Darmawan, A. (2018). Effect of profitabilities, liquidity, and leverage on financial distress: Study of food & beverage companies listed on the Indonesia stock exchange period 2013-2016. *Journal of Business Administration*, 61(2).
- Sayari, N., & Mugan, C. S. (2017). Industry specific financial distress modeling. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(1), 45–62.
- Serghiescu, L., & Văidean, V. L. (2014). Determinant factors of the capital structure of a firm-an empirical analysis. *Procedia Economics and Finance*, 15, 1447–1457.
- Simanjuntak, C. (2017). Effect of financial ratios on financial distress: Study of transportation companies listed on the Indonesia stock exchange for the 2011-2015. *E-Proceeding of Management*.
- Soo, W. L., Fauzias, M. N. & P. Y. (2001). Predicting Corporate Financial distress using the logit model: The case of Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 6(1), 49–61.
- Titman, S., & Opler, C. T. (1994). Financial distress and corporate performance. *The Journal of Finance*, 1015–1040.
- Wah, S. S. (2002). Chinese classical leadership revisited: Lessons from contemporary leader. *Malaysian Management Review*, 37(1).
- Widhiari, N., & Aryani Merkusiwati, N. (2015). Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Operating Capacity, Dan Sales Growth Terhadap Financial Distress. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(2), 456– 469.

APC83

PROGRAM TRANSFORMASI SEKOLAH 2025 DAN PERANCANGAN STRATEGIK KAPASITI PEDAGOGI PEMBELAJARAN BERMAKNA DI IPG

Yahya Osman

*Institut Pendidikan Guru, Kampus Ipoh
Hulu Kinta*

ABSTRAK

Kertas ini membincangkan tentang Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) yang telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia sejak 2015. Program TS25 ini telah menunjukkan kejayaan dari aspek kemenjadian pelajar dan kualiti sekolah. Di samping itu, kertas ini telah juga membincangkan kejayaan sistem pendidikan di Thailand dalam menerapkan falsafah ekonomi sara hidup oleh Raja Bhumibol dalam kalangan pelajar. Di akhir kertas, penulis menjelaskan bagaimana Institut Pendidikan Guru (IPG) berusaha menyokong program TS25 agar siswa guru yang bakal ditempatkan di sekolah dapat meneruskan kejayaan TS25.

KEYWORDS

TS25, Pembelajaran Bermakna, KPPB, NPDL.

1. PENGENALAN

Program Transformasi Sekolah 2025 atau TS25 merupakan sebahagian daripada usaha Kementerian Pendidikan Malaysia ke arah meningkatkan **kemenjadian murid dan sekolah berkualiti**. Bermula 2016 apabila 100 buah sekolah diletakkan di bawah Program TS25, berbagai kejayaan telah diukir oleh sekolah-sekolah yang terlibat. Implikasi daripada perubahan pedagogi yang dilaksanakan oleh guru, gaya kepimpinan baharu dalam kalangan pimpinan sekolah, serta sokongan ibu bapa dan komuniti terhadap sekolah telah memungkinkan pelbagai perubahan telah dicapai.

2. PEMERHATIAN TERHADAP TS25

TS25 yang telah dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia telah menggunakan pelbagai pendekatan pedagogi untuk para pelajar menggunakan pengetahuan di dalam kelas untuk diadaptasikan dalam dunia sebenar. Namun kadangkala pendekatan yang dilaksanakan belum cukup mendedahkan pelajar kepada pengalaman hidup dunia sebenar. Manakala ibubapa dan komuniti belum cukup bersedia menjadi faktor pengupaya untuk kejayaan TS25. Oleh yang demikian, pelajar kurang mendapat pengalaman yang realistik untuk digunakan apabila mereka keluar dari sistem persekolahan. Jika di Thailand para pelajar diberikan kebebasan untuk memilih bidang-bidang kemahiran untuk mereka pelajari dan digunakan semasa sesi pembelajaran, tetapi pelajar kita masih ada yang dikongkong kepada bidang yang tertentu sahaja dan tidak mengikut minat, potensi, bakat mereka. Kekangan-kekangan seperti inilah yang menyebabkan pelaksanaan TS25 di sekolah masih kurang memberi makna dalam pembelajaran mereka. Pelajar melaksanakan sesi pembelajaran atas sebab diarahkan oleh guru dan bukan diasaskan kepada minat dan potensi yang mereka ada. Guru sepatutnya menjadi rakan pembelajaran dan melihat potensi dalam kalangan para pelajar yang boleh dibangunkan agar potensi dan bakat yang ada dapat digunakan oleh para pelajar untuk kehidupan mereka selepas keluar dari sistem pendidikan. Secara tidak langsung para pelajar dapat melihat kegunaan ilmu yang mereka dapati sebagai sumber pendapatan dan kehidupan setelah mereka keluar dari sistem persekolahan. Kita

tidak mahu seperti apa yang telah berlaku di Kanada di mana, kajian mendapati hampir 9 dari 10 pekerja, atau 89 peratus, mengatakan sistem pendidikan di sekolah tidak relevan dan perlu dirombak untuk mempersiapkan pelajar untuk tenaga kerja moden. Dapatan juga mendapati 4 dari 5 pekerja mengatakan bahawa sekolah tidak menyediakan pelajar kemahiran yang diperlukan untuk mereka berjaya di tempat kerja dan sistem pendidikan telah gagal untuk mempersiapkan pelajar dengan kemahiran yang memenuhi keperluan tenaga kerja.

3. KAJIAN KES SEKOLAH DI THAILAND

Sistem pendidikan Thailand merupakan satu contoh perancangan strategik yang berjaya oleh Raja Bhumibol Adulyadej. Negara tersebut telah berjaya menerapkan falsafah *sufficiency economy* Raja Bhumibol dalam sistem pendidikan mereka sehingga dianugerahkan dengan Anugerah Pencapaian Sepanjang Hayat Pembangunan Manusia Pertama bagi Program Pembangunan Bangsa-bangsa Bersatu pada bulan Mei 2006. Falsafah yang mempunyai tiga komponen penting iaitu kesederhanaan, kewajaran, dan kalis masa depan telah diterap dengan baik oleh para guru dalam sistem pendidikan mereka. Gabungan kepimpinan sekolah, guru, kurikulum dan komuniti telah berjaya membawa sistem pendidikan mereka ke tahap yang membanggakan. Para pendidik telah mengadaptasi falsafah tersebut dan dilaksanakan dalam 155 sekolah. Para penyelidik dari Universiti Srinakharinwirot telah mendapati sekolah-sekolah tersebut telah berlaku peningkatan yang besar dalam kualiti, persekitaran dan standard sekolah.

Semasa lawatan saya di Sekolah Chumchon Banpadang Songkhla pada 2017, para pelajar di sekolah berkenaan telah diajar dalam kurikulum formal dan juga didedahkan dengan kemahiran-kemahiran penting untuk menjalani kehidupan harian. Bidang ekonomi sara hidup didedahkan melalui aktiviti di waktu petang seperti tanaman ladang, hidroponik, fertigasi, penternakan kelulut, penternakan ikan, pengilangan air mineral, kemahiran komputer dan sebagainya. Jadi, sejak di bangku sekolah rendah lagi mereka didedahkan projek-projek sara diri yang membolehkan mereka memperoleh pendapatan dan keuntungan daripada aktiviti-aktiviti yang dijalankan di sekolah. Projek-projek yang dilaksanakan bukan sahaja dalam bentuk perniagaan tetapi juga tabungan. Pelajar berlumba membuat tabungan untuk memperoleh dividen dari tabungan. Didikan-didikan seumpama ini memberi pengalaman dunia sebenar kepada pelajar untuk diaplikasikan di dalam kehidupan. Hasil dari aktiviti-aktiviti pelajar, sekolah pada masa yang sama dapat dapat meningkatkan kebajikan pelajar, seperti makanan percuma, pakaian seragam percuma dan lain-lain kemudahan pelajar. Manakala pihak kerajaan serta komuniti akan membantu sekolah dalam pelbagai bentuk bantuan. Ini memberikan motivasi kepada pengurusan sekolah, guru-guru dan warga sekolah untuk lebih kreatif bersama-sama untuk memberikan pembelajaran yang lebih bermakna yang dapat digunakan dalam kehidupan seharian mereka.

4. STRATEGIK LATIHAN GURU DI IPG

Setelah hampir lima tahun program TS25 berlangsung, Institut Pendidikan Guru (IPG) sebagai pusat penyedia latihan guru telah memperkukuhkan pelaksanaan program transformatif tersebut. Melalui perancangan strategik di peringkat IPGM sejak 2017, Program TS25 telah disambut dengan membuat perubahan dalam sistem pelaksanaan kurikulum IPG yang memberi pengalaman yang sama supaya siswa tidak kekok ketika ditempatkan ke sekolah-sekolah transformasi. IPG sebagai pusat latihan guru telah mula menganalisis scenario masa hadapan dan melakukan formasi dalam pelaksanaan transformasi pendidikan di sekolah.

Bermula dengan pelaksanaan secara rintis di empat buah kampus, IPG telah melaksanakan secara menyeluruh semua kampus bagi menyokong Program TS25. IPG melalui kurikulum (persediaan ijazah pertama, ijazah pertama dan diploma lepas ijazah) telah dirombak supaya lebih bersifat lentur dan terbuka telah mengorak langkah pro-aktif untuk menyediakan pengalaman siswa guru melaksanakan TS25 dengan memperkenalkan Program **Kapasiti Padagogi Pembelajaran Bermakna (KPPB)**. Di dalam hal ini, empat elemen penting telah dilakukan transformasi iaitu kepimpinan IPG, kurikulum, pensyarah, dan siswa guru. Dengan pengalaman pelaksanaan KPPB ini, siswa guru yang bakal ditempatkan di sekolah mampu melaksanakan Program TS25 jika mereka ditempatkan di sekolah nanti.

Di dalam mewujudkan persekitaran pembelajaran yang bermakna, IPG telah mula melangkah jauh. Pelaksanaan KPPB bukan sahaja berlaku dalam aspek kurikulum, namun perancangan pengajaran semester, pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran serta penilaian formatif dan sumatif telah dilaksanakan dalam kerangka KPPB. Bermula dari merungkai dan merangkai beberapa kursus, pensyarah sejak dari awal semester merancang tema-tema pembelajaran yang melibatkan beberapa subjek yang bersifat *interdisciplinary*. Jika di sekolah Thailand telah menerapkan kepada para pelajar dalam setiap mata pelajaran yang diajar tentang aspek ekonomi sara hidup, para siswa IPG, diperkenalkan dengan mata pelajaran bersifat *interdisciplinary* dengan penerapan kemahiran global 6C (komunikasi, kolaboratif, kreatif, kritis, kewarganegaraan dan karektor) dan menggabungkan aspek pemanfaatan digital serta kemahiran bagaimana pelajaran yang dipelajari boleh digunakan dalam menyara kehidupan sebenar mereka pada masa hadapan. Begitu juga ketika pandemik Covid 19 berlaku, IPG bingkis mengadaptasi cabaran tersebut dalam suasana baharu untuk terus melaksanakan KPPB dengan penggunaan teknologi maya secara meluas.

5. KESIMPULAN

TS25 adalah program yang menekankan kemenjadian pelajar dan sekolah berkualiti. KPPB juga menekankan kemenjadian siswa guru semasa dan selepas mereka keluar dari latihan perguruan. Dengan adanya pengalaman yang dilalui oleh siswa guru, pelaksanaan program TS25 akan lebih mudah setelah mereka ditempatkan di sekolah. Kesenambungan KPPB dan TS25 menjadikan misi mentransformasi sistem sekolah dan kemenjadian murid akan lebih mudah dan cepat. Oleh itu, institusi latihan atau pusat pengajian yang relevan adalah pusat latihan atau institusi pendidikan yang mempunyai sistem pendidikan yang mampu mengasah lebih tajam kemahiran-kemahiran yang ada dalam diri bakal guru untuk menjadi bekal sebelum mereka menginjakkan kaki ke dunia kehidupan sebenar mereka pada masa hadapan. Dengan mengambil cakra tentang perkembangan yang berlaku di sekolah dan di dunia sebenar, menjadikan pengalaman yang mereka perolehi di institusi latihan lebih signifikan.

RUJUKAN

- Fullan, M., Langworthy, M. (2013). *Towards a new end: New pedagogies for deep learning*. <http://www.newpedagogies.org/>
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2017). *Laporan TS25 tahun 2017: Program transformasi sekolah 2025*. BPG: Putrajaya
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2019). *Koleksi brif isu dasar 2027-2019*. EPRD: Putrajaya
- Lindgren, M. & Bandhold, H. (2009). *Scenario planning: The link between future and strategy*. New York: Palgrave MacMillan.
- Rattana Lao. (2017, Jun 3). *Learning from the late King Bhumibol*. Bangkok Post. <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/1261767/learning-from-the-late-king-bhumibol>
- Stoller, W. H. (2020, Mac 11). *New poll shows overwhelming support for an education revolution in Canada*. Globe Newswire. <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/03/11/1998820/0/en/New-Poll-Shows-Overwhelming-Support-for-an-Education-Revolution-in-Canada.html>

APC84
**PENGINTEGRASIAN ILMU WAHYU DALAM PEMBELAJARAN
DAN PENGAJARAN PRINSIP PERAKAUNAN DI SEKOLAH-
SEKOLAH MENENGAH DAERAH GOMBAK**

Rabeah Abdul Karim
Hartini Jaafar
Mohamad Ali Roshidi Ahmad
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti tahap pendedahan, kesediaan dan pengalaman guru terhadap kaedah Pengintegrasian Ilmu Wahyu (PIW) dalam pembelajaran dan pengajaran Prinsip Perakaunan. Kajian kuantitatif ini menggunakan instrumen soal selidik yang dibina sendiri dan sampel kajian terdiri daripada 50 orang guru Prinsip Perakaunan di sekolah-sekolah menengah daerah Gombak, Selangor. Dapatan menunjukkan kesemua elemen yang dikaji berada pada tahap sederhana tinggi dengan skor min pendedahan (3.65), kesediaan (3.87) dan pengalaman (3.43). Implikasi kajian mencadangkan supaya penekanan diberi kepada penambahbaikan pemahaman konsep kaedah PIW supaya ianya boleh digunakan oleh guru-guru bagi menyokong matlamat untuk melahirkan pelajar yang seimbang dari segi akademik, sahsiah, dan keterampilan diri selaras dengan keperluan Syariah.

KATA KUNCI

Pengintegrasian Ilmu Wahyu, Pembelajaran dan Pengajaran, Prinsip Perakaunan.

1. PENDAHULUAN

Kedatangan Islam membawa tuntutan mencari, menyebarkan dan memuliakan ilmu dan ini dibuktikan melalui wahyu yang pertama iaitu ayat 1-5 surah *Al-Alaq* yang dengan jelas mewajibkan pencarian ilmu. Oleh itu dapat dikatakan bahawa Islam itu tertegak atas dasar ilmu pengetahuan kerana tanpa ilmu pengetahuan kita tidak akan dapat mengenal *Khaliq* dan seterusnya tidak dapat berbakti kepadaNya. Perkataan “ilmu” disebut sebanyak kira-kira 750 kali dalam Al-Quran melalui pelbagai bentuk. Al-Quran adalah alam Allah SWT yang bermukjizat, diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW melalui malaikat Jibril AS dalam Bahasa Arab, diriwayatkan secara *mutawwatir* dan membacanya adalah ibadah. Jelas di sini bahawa wahyu ialah pemberitahuan Allah SWT kepada para rasulNya tentang segala petunjuk dan pengetahuan yang dikehendakiNya secara luar biasa. Selain merupakan kitab petunjuk, Al-Quran juga adalah kitab yang mengandungi konsep-konsep asas ilmu seperti proses penciptaan manusia. Perincian ilmu secara teknikalnya ditinggalkan oleh Allah SWT kepada manusia untuk memikirkannya dengan menggunakan kekuatan akal. Oleh itu, ilmu wahyu adalah sebagai ilmu yang bersumberkan kepada wahyu Allah SWT iaitu yang bersandarkan kepada Al-Quran dan Hadith dan merupakan ilmu fardhu ain atau ilmu naqliyah kerana ia merupakan ilmu-ilmu yang diwajibkan ke atas setiap individu Muslim untuk mempelajarinya. Ilmu-ilmu yang diwajibkan itu ialah ilmu yang berkaitan dengan akidah, Syariah dan akhlak yang menjadi tunjang kepada Islam. Seperti mana bidang ilmu lain, sumber perakaunan Islam adalah berlandaskan kepada Al-Quran dan As-Sunnah dan dikategorikan sebagai salah satu cabang dalam aktiviti Muamalat. Perakaunan di dalam Bahasa Arab disebut sebagai *al-Muhasabah* atau *al-hisab* yang bermaksud mengira atau menyukat. Ianya berasaskan wahyu dan pemikiran manusia yang bersandikan ajaran agama dan penekanan terhadap aspek nilai dan etika dalam perniagaan serta pekerjaan. Semua harta yang dikumpul seharusnya berpunca dari aktiviti yang dibenarkan syarak serta bebas dari sebarang penyelewengan untuk kesejahteraan dunia dan akhirat.

Melihat kepada permasalahan keruntuhan akhlak dalam kalangan belia atau remaja yang semakin berleluasa, kajian ini membahaskan bahawa penyepaduan ilmu wahyu mestilah diterapkan dalam setiap mata pelajaran akademik. Ini kerana guru akan sentiasa memberi didikan, bimbingan, teguran, peringatan dan sebagainya untuk memastikan pembinaan sahsiah dan intelektual pelajar adalah seiringan. Berdasarkan kepada

keperluan penyepaduan elemen rohani dalam pendidikan, maka seharusnya pengintegrasian ilmu wahyu sama ada dari al-Quran atau sunah dapat dilakukan di peringkat sekolah lagi (Sharina et al., 2017).

Mohd Rushdan (2019) membahaskan bahawa terdapat dua faktor utama mendorong kepada keperluan pengintegrasian ilmu yang kritikal pada masa kini. Pertama adalah kerana wujudnya sistem pendidikan yang berasaskan dualisme yang memisahkan di antara pendidikan bertesakan agama dengan pendidikan moden. Contohnya proses pembelajaran dan pengajaran di institusi pendidikan berasaskan Islam lebih menekankan kepada perbincangan ilmu Al-Quran dan al-Hadith dan mengabaikan perbincangan ilmu lain. Perkara sama juga dapat dilihat dalam institusi pendidikan berasaskan moden yang hanya memberi tumpuan kepada bidang ilmu tertentu dan mengabaikan prinsip dan nilai agama. Ini memberi kesan kepada kemenjadian pelajar yang tidak mampu berfikir secara kritis dan inovatif, seterusnya merencatkan agenda pembangunan negara. Faktor kedua adalah pengaruh kefahaman sekularisme yang menghakis maksud sebenar ilmu. Antara kesan buruk paling pemikiran sekularisme paling utama adalah hubungan yang terpisah antara akal dan wahyu yang menyebabkan ilmu diacuankan dan ditentukan atas dasar pertimbangan rasional akal dan pembuktian saintifik semata-mata.

Justeru, ilmu wahyu perlu disisipkan bagi melihat bahawa setiap ilmu duniawi ini adalah sentiasa ditunjangi ilmu wahyu. Ilmu yang tidak dihubungkan dengan nilai *Rabbani* (nilai yang didasari dengan pencipta) boleh menjadikan manusia melampaui sempadan nilai dan etika (Sidek Baba, 2006). Akhirnya, timbullah perasaan riak, takbur, kufur dan sebagainya. Sebagai contoh, isu berkaitan skandal korporat seringkali dikaitkan sebagai penyebab kegagalan sesebuah syarikat berikutan penipuan yang dilakukan dalam penyata kewangan (Chan dan Leung, 2006; Jackling et al., 2007). Skandal korporat tersebut yang melibatkan penipuan dalam penyata kewangan, manipulasi data dan pemalsuan dokumen merupakan tindakan yang tidak beretika. Menurut Uyar dan Gungormus (2013), penipuan atau manipulasi pelaporan kewangan akan dapat dikurangkan dengan perlaksanaan pendidikan etika dalam kursus-kursus perakaunan. Oleh itu, penerapan elemen etika dalam kurikulum perakaunan dilihat sebagai salah satu usaha yang sangat penting dalam proses penambahbaikan gelagat etika seseorang akauntan apabila berhadapan dengan dilema (Singh dan Poduval, 2009). Pendapat sama turut diutarakan oleh Farwani dan Zanaton (2021) yang menyatakan bahawa elemen pemikiran kritis yang dibawakan melalui proses pengintegrasian ilmu wahyu akan mampu membolehkan pelajar memahami dengan lebih mendalam tentang ayat al-Quran untuk diadaptasi dalam penyelesaian masalah. Kemahiran seperti ini perlu diasah supaya mereka dapat menghadapi dunia realistik di luar bilik darjah dengan lebih sistematik dan Islamik.

Dalam konteks kajian ini, penerapan elemen etika dalam pendidikan perakaunan cuba dizahirkan melalui kaedah pengintegrasian ilmu wahyu (PIW) dalam kurikulum Prinsip Perakaunan semasa proses pembelajaran dan pengajaran di peringkat sekolah menengah. Adalah sangat penting untuk PIW ini disisipkan dalam pengajaran dan pembelajaran Prinsip Perakaunan, kerana dengan penyerapan ilmu wahyu ini ia mampu mendidik dan membentuk generasi yang mempunyai ahlak dan sahsiah yang tinggi, selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). Melihat kepada kepentingan PIW, kajian ini bertujuan mengenalpasti tahap pendedahan, kesediaan dan seterusnya pengalaman guru Prinsip Perakaunan melaksanakan kaedah PIW semasa pembelajaran dan pengajaran subjek tersebut.

2. TINJAUAN LITERATUR

Konsep perakaunan dari perspektif Islam adalah suatu konsep yang berbeza dari konsep perakaunan konvensional. Perakaunan dari perspektif Islam didasari oleh konsep tauhid dan konsep khalifah (Abdul Rahman, 2010) yang mana konsep tauhid merujuk kepada mengesakan Allah SWT dan mengakui Allah sebagai Tuhan sekalian alam manakala konsep khalifah pula menerangkan tentang tujuan penciptaan manusia iaitu sebagai khalifah yang mentadbir urusan di muka bumi mengikut aturan Penciptanya. Konsep khalifah menjadi asas kepada perakaunan Islam seterusnya membawa kepada pendefinisian konsep akauntabiliti dari perspektif Islam. Mirza (2012) pula melihat dari sudut pandang etika dan berpandangan bahawa aspek etika yang mendasari perakaunan Islam adalah etika yang konsisten dengan Syariah untuk membolehkan tujuan akauntabiliti terlaksana. Konsep akauntabiliti dalam Islam adalah berbeza daripada takrifan akauntabiliti Barat yang merujuk kepada tanggungjawab dan kebertanggungjawaban iaitu kesediaan untuk menjawab atas segala tindakan dan keputusan yang diambil (Gray et. al, 1987). Akauntabiliti dalam Islam mencakupi elemen

kebertanggungjawaban yang lebih luas dan kritikal yang mana setiap tindakan atau perbuatan manusia yang merupakan khalifah Allah SWT akan dipertanggungjawabkan dan dihisab pada hari pengadilan. Ini bermaksud urusan keduniaan tidak boleh dipisahkan dengan urusan akhirat, malah setiap urusan keduniaan mestilah bertujuan mencapai keredhaan Allah (*mardhatilah*) dan kejayaan di dunia dan akhirat (*al-falah*) (Mirza, 2012). Dalam membincangkan mengenai aplikasi perakaunan Islam, Sulaiman (2005) menekankan kepada beberapa aspek iaitu kebenaran dan integriti, penyediaan maklumat yang telus tanpa unsur pemalsuan, dan juga konsep keadilan sosial yang mana konvensyen perakaunan Islam haruslah tidak memihak kepada satu golongan tertentu sahaja, sebaliknya perlu mengambil kira keperluan manusia sejagat. Secara ringkasnya, konsep perakaunan melalui perspektif Islam tidak hanya terhad kepada penyediaan maklumat kewangan kepada pengguna atau pihak berkepentingan membuat pertimbangan dan keputusan yang berkaitan tetapi harus berfungsi sebagai medium penzahiran akauntabiliti mengikut kehendak Syariah, seterusnya memenuhi matlamat terunggulnya iaitu mencapai *mardhatilah* (Abdul Rahman, 2017).

Malangnya peningkatan jumlah kes skandal korporat menyebabkan profesion perakaunan seringkali mendapat kritikan seterusnya mengakibatkan masyarakat hilang keyakinan dan kepercayaan kepada pengamal profesion perakaunan yang terlibat (Kisielnicki-Hubler, 2008; Chan dan Leung, 2006). Skandal korporat tersebut yang melibatkan penipuan dalam penyata kewangan, manipulasi data dan pemalsuan dokumen merupakan tindakan yang tidak beretika. Berikutan itu, timbul juga kritikan terhadap golongan pendidik dan sistem pendidikan kerana dikatakan gagal dalam menggabungkan elemen pendidikan etika yang mencukupi dalam kurikulum perakaunan (Martinov-Bennie dan Mladenovic, 2013). Menyedari kritikan ini, wujud kajian yang dilakukan bagi mencari punca dan penyelesaian kepada skandal korporat. Uyar dan Gungormus (2013) contohnya, mengkaji pandangan profesion perakaunan terhadap pendidikan etika dan berdasarkan sampel 219 akauntan awam, mereka mendapati majoriti responden tidak mendapat pendedahan mengenai pendidikan etika sebelum memasuki alam pekerjaan.

Kebanyakan responden juga bersetuju bahawa fasa yang paling sesuai bagi membina kesedaran etika dalam mencegah skandal korporat adalah pada semua peringkat kehidupan. Oleh itu, mereka berpendapat pendidikan etika tidak hanya perlu ditekankan semasa di universiti sahaja tetapi juga bermula seawal di sekolah. Tambahan pula, fasa sekolah merupakan suatu fasa di mana pelajar mula belajar mengenai semua perkara. Pada peringkat ini juga, pelajar mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencuba sesuatu yang baharu dan mengetahui maklumat mengenai sesuatu yang baharu. Majoriti responden bersetuju bahawa pendedahan etika dalam kurikulum perakaunan akan mengurangkan isu penipuan dalam penyata kewangan. Namun begitu, proses penerapan dan pengintegrasian etika dalam kurikulum perakaunan bukanlah sesuatu yang mudah (Noor Lela, 2015; Nsor-Ambala dan Onumah, 2015).

Kajian oleh Noor Lela (2015) contohnya mendapati bahawa ahli akademik menghadapi kekangan dari segi pengetahuan, kemahiran dan pengalaman untuk mengaplikasikan teknik-teknik pengajaran yang bersesuaian dalam menerapkan elemen etika perakaunan. Selain itu, kandungan kurikulum perakaunan yang terlalu padat dan lebih menekankan kepada kandungan disiplin itu sendiri menyebabkan pendidikan etika kurang berjaya dilaksanakan. Kajian yang dijalankan oleh Tajul Ariffin *et al.* (2002) terhadap pemikiran dalam pendidikan yang menekankan pendidikan bersepadu menyatakan bahawa matlamat pendidikan di Malaysia adalah untuk kerjaya menyebabkan kurikulum yang disajikan bersifat terlalu spesifik. Hanya kursus-kursus dan tajuk-tajuk yang bersifat kemahiran, praktikal, proses dan operasional akan diberi keutamaan. Perbincangan hanya difokuskan secara spesifik kepada disiplin tertentu sahaja dan keadaan ini menyebabkan pelajar-pelajar mementingkan kerjaya, diri sendiri dan keluarga. Biasanya mereka kurang berminat untuk memberi sumbangan dalam bidang-bidang lain khususnya dalam isu-isu agama, kebajikan dan kemasyarakatan. Keadaan ini tentunya tidak dapat memenuhi hasrat FPK yang ingin melahirkan rakyat yang dapat memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara.

Menyedari kepentingan penerapan etika dalam kurikulum perakaunan melalui kacamata Islam, kajian ini melihat peranan guru adalah amat penting dalam menyampaikan maklumat, memindahkan ilmu, memberi pengetahuan kepada pelajar dan berkongsi pengalaman. Oleh itu, kajian ini menekankan kepada PIW dalam mata pelajaran Prinsip Perakaunan yang mana bagi melaksanakan pengintegrasian ini, seseorang guru akan cuba menggunakan asas-asas nilai sama ada diri, adab, kekeluargaan, kemasyarakatan dan kenegaraan bagi membentuk akhlak pelajarnya mengikut kemampuan yang ada. Melalui penerapan ilmu wahyu dalam mata pelajaran Prinsip Perakaunan ini, para pelajar dapat belajar ilmu yang sebenar yang disarankan oleh agama Islam agar dengan adanya akhlak dan nilai murni yang baik, pelajar tidak akan mendekati aktiviti penyelewengan dalam perakaunan ini pada masa akan datang.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif iaitu kajian tinjauan. Kajian ini melibatkan sekolah-sekolah menengah di daerah Gombak, Selangor yang menawarkan subjek Prinsip Perakaunan. Berpandukan kepada maklumat yang diperolehi daripada Pejabat Pendidikan Daerah Gombak, sampel kajian yang dipilih terdiri daripada 85 orang guru yang mengajar Prinsip Perakaunan Tingkatan Empat dan Lima daripada 34 buah sekolah menengah yang menawarkan subjek tersebut. Instrumen yang digunakan ialah borang soal selidik yang dibina sendiri dan terdiri daripada empat bahagian iaitu; (1) Bahagian A: Maklumat demografi, (2) Bahagian B: Pendedahan guru mengenai kaedah PIW, (3) Bahagian C: Kesediaan guru melaksanakan kaedah PIW dan (4) Bahagian D: Pengalaman guru menggunakan kaedah PIW. Ujian kesahan dan kebolehpercayaan telah dijalankan sebelum soal selidik diedarkan kepada sampel yang terlibat. Daripada keseluruhan sampel yang terpilih, sejumlah 50 responden telah memberikan maklumbalas dan ini menjadikan kadar respons 58.8%.

Penganalisan data dilakukan berpandu jadual serta berdasarkan borang soal selidik yang dikemukakan kepada sampel-sampel terbabit. Skala Likert lima mata digunakan dalam kajian ini. Skor yang digunakan ialah Sangat Tidak Setuju dengan skor 1, Tidak Setuju dengan skor 2, Kurang Setuju bagi skor 3, Setuju bagi skor 4 dan Sangat Setuju bagi skor 5. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yang melibatkan peratusan dan min. Soal selidik ini juga dibina berdasarkan skala Likert 1 hingga 5 yang telah dikategorikan dan diinterpretasikan kepada empat tahap seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1. Interpretasi Skor Min (Skala Likert Lima Mata)

SKOR PURATA	INTERPRETASI
1.00 – 2.00	Rendah
2.01 – 3.00	Sederhana rendah
3.01 – 4.00	Sederhana tinggi
4.01 – 5.00	Tinggi

4. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Analisis deskriptif ini melaporkan dengan lebih mendalam tentang kesemua data yang telah dikumpulkan serta membuat kesimpulan dan memberi gambaran kepada kajian yang dijalankan. Ia juga dijalankan bagi melihat kefahaman responden terhadap kesemua elemen yang terlibat dalam kajian ini.

4.1 Profil Responden

Jadual 2 menunjukkan maklumat profil responden di mana seramai 50 orang responden akhir terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan jadual tersebut, majoriti responden terdiri daripada guru perempuan iaitu 92% (n=46) manakala selebihnya adalah guru lelaki iaitu 8% (n=4). Kebanyakan responden terdiri daripada julat umur di antara 31 hingga 40 tahun, iaitu 58% (n=29) manakala dari segi taraf pendidikan pula, bagi kelayakan akademik peratus tertinggi responden adalah pada peringkat Sarjana Muda iaitu 66% (n=33). Selain itu, maklumat profil juga mendapati guru yang paling ramai mempunyai tempoh pengalaman dalam mengajar subjek Prinsip Perakaunan ialah selama empat ke enam tahun, iaitu sebanyak 40% (n=20).

Jadual 2. Profil Responden

DEMOGRAFI	FREKUENSI	PERATUS (%)
Jantina:		
Lelaki	4	8
Perempuan	46	92
Umur:		
41 – 50 tahun	13	26
31 – 40 tahun	29	58
21 – 30 tahun	8	16
Kelayakan Akademik:		
Sarjana Muda	33	66
Diploma	17	34

Pengalaman Bekerja:		
> 6 tahun	15	30
4 – 6 tahun	20	40
1 – 3 tahun	10	20
< 1 tahun	5	10

Seterusnya, Jadual 3 menunjukkan dapatan berkaitan tahap pendedahan guru terhadap kaedah PIW. Dapatan menunjukkan item 6, 7 dan 8 merupakan item yang mempunyai skor min paling tinggi iaitu masing-masing 4.10 (Tinggi). Ini kerana terdapat banyak bahan bacaan ilmiah yang semakin meluas diperkenalkan di dalam bidang pendidikan termasuk berkaitan PIW tanpa mengira platform. Ini termasuk samada yang diusahakan oleh pihak sekolah iaitu melalui seminar atau bengkel yang dilaksanakan mahupun inisiatif guru sendiri iaitu melalui pembacaan umum dan maklumat secara maya di laman web. Jadual 3 juga menunjukkan item 4 mempunyai skor min paling kecil iaitu 2.60 (Sederhana Rendah). Ini menunjukkan bahawa guru merasakan meskipun terdapat pendedahan berkaitan PIW ianya masih tidak memberi input yang mencukupi bagi membantu mereka menerapkan kaedah tersebut dalam proses pembelajaran dan pengajaran seharian. Namun secara keseluruhan dapatan menunjukkan tahap pendedahan guru mengenai kaedah PIW dalam Prinsip Perakaunan adalah pada tahap Sederhana Tinggi (min = 3.65).

Pengkaji berpendapat program dan kursus yang telah dilaksanakan oleh pihak sekolah boleh diperinci dan diperkemas lagi bagi memberi impak yang lebih besar kepada guru-guru sebagai persediaan untuk melaksanakan kaedah PIW di peringkat sekolah. Oleh kerana guru berpendapat bahawa walaupun latihan yang diterima di sekolah merupakan medium pendedahan utama kepada PIW, keberkesanannya masih boleh ditambahbaik. Hal ini berlaku disebabkan kekurangan bahan sama ada bahan mawjud atau sebaliknya yang boleh mempengaruhi terhadap melaksanakan kaedah pengintegrasian ilmu wahyu ini. Jadi, dengan menambahbaik program dan latihan sedia ada, ini mungkin dapat memperkayakan lagi pengetahuan mereka mengenai kaedah PIW ini berbanding kaedah lain.

Jadual 3. Pendedahan guru mengenai kaedah PIW dalam Prinsip Perakaunan

ITEM	FREKUENSI (%)					MIN (SP)	TAHAP
	STS	TS	KS	S	SS		
1 Saya telah didedahkan mengenai kepentingan PIW untuk meningkatkan pengetahuan guru	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (30.0)	25 (50.0)	10 (20.0)	3.90 (.707)	Sederhana Tinggi
2 Saya pernah didedahkan mengenai PIW semasa mula berkhidmat di sekolah ini	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (70.0)	10 (20.0)	5 (10.0)	3.40 (.670)	Sederhana Tinggi
3 Pendedahan mengenai PIW membolehkan guru mempelbagaikan aktiviti dalam pengajaran Prinsip Perakaunan	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (40.0)	25 (50.0)	5 (10.0)	3.70 (.647)	Sederhana Tinggi
4 Pendedahan PIW yang diterima memberi input yang mencukupi untuk guru melaksanakan dalam pengajaran	0 (0.0)	25 (50.0)	20 (40.0)	5 (10.0)	0 (0.0)	2.60 (.670)	Sederhana Rendah
5 Saya mengetahui PIW sejak belajar di sekolah lagi	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	35 (70.0)	5 (10.0)	3.90 (.544)	Sederhana Tinggi
6 Saya mendapat pengetahuan mengenai PIW melalui bahan bacaan umum	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	35 (70.0)	10 (20.0)	4.10 (.544)	Tinggi
7 Saya mempunyai pengetahuan mengenai ilmu wahyu dengan mengikuti program dan kursus yang diadakan di peringkat sekolah	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	25 (50.0)	15 (30.0)	4.10 (0.707)	Tinggi
8 Saya mendapat pengetahuan mengenai PIW dari pusat sumber sekolah	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (30.0)	22 (44.0)	13 (26.0)	3.96 (.755)	Sederhana Tinggi
9 Saya memperolehi pengetahuan mengenai PIW dengan melayari laman web	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	25 (50.0)	15 (30.0)	4.10 (.707)	Tinggi
10 Saya memperolehi pengetahuan mengenai PIW dengan mengikuti program pendidikan di televisyen	0 (0.0)	20 (40.0)	25 (50.0)	5 (10.0)	0 (0.0)	2.70 (.647)	Sederhana Rendah
Purata Skor Keseluruhan						3.65 (0.595)	Sederhana Tinggi

Dapatan dalam Jadual 4 menunjukkan item dengan skor min tertinggi adalah item 5 (min = 4.40) iaitu berada tahap Tinggi dan ini menandakan bahawa sumber rujukan utama guru dalam melaksanakan PIW adalah dari pusat sumber sekolah. Skor min terendah boleh dilihat pada item 7 (min = 2.90) yang berada pada tahap Sederhana Rendah. Dapatan ini menunjukkan bahawa dalam pelaksanaan PIW para guru sangat kurang merujuk kepada pihak luar. Selain itu, skor min keseluruhan bagi kesediaan guru dalam melaksanakan PIW dalam pembelajaran dan pengajaran Prinsip Perakaunan berada pada tahap yang memuaskan iaitu Sederhana Tinggi (min = 3.87). Dapatan ini secara tidak langsung memberi indikasi bahawa walaupun secara umumnya guru agak bersedia untuk melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran menggunakan kaedah PIW namun sumber rujukan yang terbatas dan diperolehi secara dalaman akan menjadi kekangan utama kepada mereka. Pengkaji berpendapat guru-guru cenderung untuk menjalankan aktiviti melalui kaedah PIW ini apabila mereka melihat kepada kesan yang akan diperolehi pelajar dan impaknya kepada mereka sendiri. Guru akan merasai proses pemindahan pengalaman dan pembelajaran adalah lebih baik dan pelajar akan dilatih berfikir kritis. Walaupun melalui kaedah PIW ini boleh berlakunya penerapan nilai-nilai murni dalam subjek Prinsip Perakaunan, namun kesediaan tenaga pengajarnya untuk mendalami ilmu wahyu itu agak sederhana.

Jadual 4. Kesediaan guru melaksanakan kaedah PIW dalam Prinsip Perakaunan

ITEM	FREKUENSI (%)					MIN (SP)	TAHAP	
	STS	TS	KS	S	SS			
1	Saya memulakan pembelajaran dan pengajaran dengan set induksi dengan melaksanakan PIW	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (16.0)	30 (60.0)	12 (24.0)	4.08 (.634)	Tinggi
2	Saya menyatakan dengan jelas hasil pembelajaran dengan melaksanakan PIW	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	25 (50.0)	20 (40.0)	4.30 (.647)	Tinggi
3	Saya merancang aktiviti yang berteraskan PIW dalam pembelajaran dan pengajaran	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	23 (46.0)	17 (34.0)	4.14 (.729)	Tinggi
4	Saya berupaya menyediakan bahan bantu mengajar maujud berasaskan PIW dalam pembelajaran dan pengajaran	0 (0.0)	10 (20.0)	20 (40.0)	12 (24.0)	8 (16.0)	3.36 (.985)	Sederhana Tinggi
5	Saya memperolehi bahan bantu mengajar dari pusat sumber sekolah bagi melaksanakan PIW	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	20 (40.0)	25 (50.0)	4.40 (.670)	Tinggi
6	Saya memohon pertolongan guru lain dalam menyediakan bahan bantu mengajar bagi melaksanakan PIW	0 (0.0)	10 (20.0)	15 (30.0)	15 (30.0)	10 (20.0)	3.50 (1.035)	Sederhana Tinggi
7	Saya meminta bantuan daripada agensi luar untuk mendapatkan bahan bantu mengajar bagi melaksanakan PIW	0 (0.0)	15 (30.0)	25 (50.0)	10 (20.0)	0 (0.0)	2.90 (0.707)	Sederhana Rendah
8	Saya yakin pelaksanaan PIW akan dapat mewujudkan proses sosialisasi dan kolaborasi dalam kalangan pelajar	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	30 (60.0)	15 (30.0)	4.20 (.606)	Tinggi
9	Saya yakin pelaksanaan PIW akan dapat melatih pelajar secara tidak langsung untuk berfikir kritis	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	40 (80.0)	5 (10.0)	4.00 (.452)	Tinggi
10	Saya yakin melalui pelaksanaan PIW proses pemindahan pengalaman dan pembelajaran adalah lebih baik	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	40 (80.0)	0 (0.0)	3.80 (.404)	Sederhana Tinggi
Purata Skor Keseluruhan						3.87 (0.625)	Sederhana Tinggi	

Dapatan dalam Jadual 5 menunjukkan skor min yang paling tinggi ialah 4.10 iaitu pada item 9 yang mempunyai skor min pada tahap Tinggi. Responden berpendapat bahawa kesan PIW dapat dilihat melalui latihan kepada pelajar bagaimana untuk membawa watak dalam aktiviti yang akan dijalankan. Ini membuktikan bahawa berdasarkan kepada pengalaman mereka melaksanakan PIW keberkesanan kaedah ini dapat dilihat dengan

jelas melalui aktiviti semasa sesi pembelajaran dan pengajaran berlangsung. Seterusnya skor min dengan nilai paling rendah ialah item 10 (min = 2.70) iaitu pada tahap Sederhana Rendah. Item ini adalah berkaitan dengan pengaplikasian nilai murni melalui aktiviti dalam kumpulan. Ini dapat membuktikan bahawa para guru masih lagi tidak berjaya sepenuhnya menerapkan nilai-nilai murni berasaskan ilmu wahyu dalam kalangan pelajar melalui proses pembelajaran dan pengajaran Prinsip Perakaunan. Dapatan juga menunjukkan skor min keseluruhan bagi pengalaman guru melaksanakan kaedah PIW berada pada tahap Sederhana Tinggi (min = 3.43). Ini berkemungkinan kerana guru masih lagi tidak dapat menyesuaikan diri sepenuhnya secara efektif dalam menyampaikan proses pembelajaran dan pengajaran berlandaskan ilmu wahyu.

Jadual 5. Pengalaman guru menggunakan kaedah PIW dalam Prinsip Perakaunan

ITEM	FREKUENSI (%)					MIN (SP)	TAHAP
	STS	TS	KS	S	SS		
1 Memberi penerangan kepada pelajar tentang hasil pembelajaran melalui PIW	0 (0.0)	10 (20.0)	15 (30.0)	25 (50.0)	0 (0.0)	3.30 (.789)	Sederhana Tinggi
2 Memberi penerangan kepada pelajar tentang cara-cara melakukan aktiviti pembelajaran melalui PIW	0 (0.0)	8 (16.0)	7 (14.0)	25 (50.0)	10 (20.0)	3.74 (.965)	Sederhana Tinggi
3 Memilih peristiwa yang sesuai berdasarkan tajuk untuk menjalankan aktiviti yang melibatkan PIW	0 (0.0)	12 (24.0)	8 (16.0)	22 (44.0)	8 (16.0)	3.52 (1.035)	Sederhana Tinggi
4 Menyediakan bahan bantu mengajar berdasarkan PIW sebelum memulakan aktiviti	0 (0.0)	15 (30.0)	20 (40.0)	10 (20.0)	5 (10.0)	3.10 (.953)	Sederhana Tinggi
5 Memaklumkan kepada pelajar terlebih dahulu mengenai penyerapan PIW sebelum melakukan aktiviti selanjutnya	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (30.0)	28 (56.0)	7 (14.0)	3.84 (.650)	Sederhana Tinggi
6 Menerangkan isi kandungan pembelajaran kepada pelajar berdasarkan PIW	0 (0.0)	7 (14.0)	8 (16.0)	25 (50.0)	10 (20.0)	3.76 (0.939)	Sederhana Tinggi
7 Membimbing pelajar melakukan aktiviti secara individu yang melibatkan PIW	0 (0.0)	13 (26.0)	22 (44.0)	15 (30.0)	0 (0.0)	3.04 (.755)	Sederhana Tinggi
8 Membimbing pelajar melakukan aktiviti secara berkumpulan yang melibatkan PIW	0 (0.0)	15 (30.0)	10 (20.0)	25 (50.0)	0 (0.0)	3.20 (0.881)	Sederhana Tinggi
9 Kesan PIW dapat dilihat melalui latihan kepada pelajar bagaimana untuk membawa watak dalam aktiviti yang akan dijalankan	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.0)	25 (50.0)	15 (30.0)	4.10 (.707)	Tinggi
10 Meminta pelajar mengaplikasikan nilai murni melalui aktiviti dalam kumpulan	10 (20.0)	10 (20.0)	15 (30.0)	15 (30.0)	0 (0.0)	2.70 (1.111)	Sederhana Rendah
Purata Skor Keseluruhan						3.43 (.831)	Sederhana Tinggi

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini dapat disimpulkan bahawa secara keseluruhannya, tahap pendedahan, kesedaran dan pengalaman guru-guru yang terlibat adalah berada pada tahap Sederhana Tinggi. Ini memberi

indikasi bahawa walaupun mereka sememangnya telah mendapat maklumat dan pendedahan berkaitan kaedah PIW dan menyedari akan kepentingan dan kesan positif PIW ke atas proses pembelajaran dan pengajaran dan seterusnya kepada diri pelajar, namun masih terdapat ruang penambahbaikan dalam cara bagaimana kaedah PIW boleh diterapkan. Ini kerana dapatan tersebut menunjukkan guru mempunyai pengalaman yang masih kurang dalam melaksanakan kaedah PIW. Justeru, guru-guru ini memerlukan pendedahan dan masa yang lebih bagi mendalami mengenai PIW. Implikasi kajian ini boleh dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan di Malaysia terutama Kementerian Pendidikan Malaysia yang sentiasa membuat penambahbaikan terutama dalam menggubal dasar berhubung dengan kurikulum sekolah. Selain itu, kursus-kursus untuk para guru yang menyentuh kefahaman tentang inovasi pembelajaran dan pengajaran perlu diperbanyakkan dan kandungan ditambahbaik. Apabila guru-guru telah memahami secara jelas konsep sebenar PIW, kaedah pengajaran guru dengan perpaduan ilmu wahyu dalam Prinsip Perakaunan boleh dimantapkan dan seterusnya hasrat untuk melahirkan pelajar yang seimbang dari segi akademik, sahsiah, dan keterampilan diri pelajar akan tercapai.

RUJUKAN

- Abdul Rahman, A.R. (2010). *An introduction to Islamic accounting theory and practice*. Kuala Lumpur: CERT Publications Sdn Bhd.
- Abdul Rahman, A.R. (2017). *Perakaunan, pelaporan dan tadbir urus akaun kumpulan dan tabung amanah Majlis Agama Islam*. Nota Pembentangan INTAC Series 2017, IIUM, Malaysia.
- Chan, S.Y.S & Leung, P. (2006). The effects of accounting students' ethical reasoning and personal factors on their ethical sensitivity. *Managerial Auditing Journal*, 21 (4), 436-457.
- Fawarni, A. & Zanaton H. I. (2021). Pengintegrasian bidang Adab Maharat Al-Quran dalam pembelajaran Kimia. *Sains Insani*, 6 (1), 99-104.
- Gray, R., Owen, D., & Maunders, K. (1987). *Corporate social reporting: Accounting and accountability*. UK: Prentice-Hall International.
- Jackling, B., Cooper, B.J., Leung, P. & Dellaportas, S. (2007). Professional accounting bodies' perceptions of ethical issues, causes of ethical failure and ethics education. *Managerial Auditing Journal*, 22(9), 928-944.
- Kisielnicki-Hubler, M. (2008). *Multiple methods study of ethics education and its role within the undergraduate accounting curriculum*. United States: University of Phoenix.
- Martinov-Bennie, N.& Mladenovic, R. (2013). Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students' ethical sensitivity and judgement. *Journal of Business Ethics*, 127, 189-203.
- Mirza, V. (2012). *The concept of corporate reporting from an Islamic perspective: An overview*. The International Islamic Accounting and Finance Conference 2012 (IIAFC2012), Accounting Research Institute (ARI), the Faculty of
- Mohd Rushdan, M.J. (2019). Kerangka konsep integrasi ilmu Naqli dan Aqli (Inaq) di Universiti Sains Islam Malaysia. *Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, 20 (1), 21-32.
- Noor Lela, A. (2015). Integrating ethics into accounting curriculum: Overview from Malaysian accounting educators. *GEOGRAFIA Malaysian Journal of Society and Space*, 11 (6), 87 – 97.
- Nsor-Ambala, R. & Onumah, J. (2015). Ethics education in management accounting studies: Evidence from business schools in Ghana. *Journal of Accounting and Taxation*, 7 (5), 88 – 96
- Sharina A. H., Faszly, R., Zanaton, H.I., Wan Nasyruddin, W.A., Normazida, R., Mohammad Faris, M. E., Ishak, A., Rizafizah, O., Nurul Huda, A.B., Nurul Izzaty, H., Rozida, M.K. & Azizah, B. (2017). Pengintegrasian Sains Tauhidik: Persepsi peserta. *Ulum Islamiyyah*, 21 (August), 43-60.
- Sidek, B. (2006). *Pendidikan Rabbani*. Kuala Lumpur: Karya Bestari Sdn. Bhd
- Singh, J. & Poduval, M. (2009). *Teaching of accounting ethics – An exploratory study on accounting lecturers in institutes of higher learning in Malaysia*. Proceedings of the 2nd International Conference of Teaching and Learning (ICTL 2009). INTI College, Malaysia
- Tajul Arifin & Habsah Ismail. (2002). *Konsep kesepaduan: Pemahaman dan pelaksanaannya*. Prosiding Pendidikan dan Pembangunan Manusia (pp:162-185). Bangi, Selangor:Universiti Kebangsaan Malaysia
- Uyar, A. & Gungormus, A.H. (2013). Accounting professionals' perceptions of ethics education: Evidence from Turkey. *Accounting and Management Information Systems*, 12(1), 61-75.
- Sulaiman, M. (2005). *Islamic corporate reporting: Between the desirable and the desired*. Kuala Lumpur: IIUM Research Centre.

APC86
DETERMINANTS OF UNEMPLOYMENT RATE IN MALAYSIA

Mohd Faizal Basri
Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Malaysia

Syed Amierul Aliff Syed Mahadzir
Faculty of Business and Management
Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia

Hazianti Abdul Halim
Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Malaysia

Rosmini Ismail
Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Malaysia

ABSTRACT

This paper investigates the relationship between macroeconomic factors i.e. inflation, gross domestic product (GDP), population growth, foreign direct investment (FDI), and labour force, on unemployment rate in Malaysia. Annual data from 1982 to 2019 were collected for each variable. The paper employs the Ordinary Least Square (OLS) method in determining the relationship between the independent variables and dependent variable. The results showed that inflation and population growth have significant relationship with the unemployment rate in the country. However, the paper cannot prove that the GDP, FDI and labour force have any relationship with the unemployment rate in the country.

KEYWORDS: *unemployment rate, macroeconomic, inflation, population growth, OLS, Malaysia*

1. INTRODUCTION

One of the major economic challenges that different developed countries face is unemployment. The economy of Malaysia is highly accessible and advancing towards high income in the upper and middle-income status of industry according to Kaur & Zaharudin (2016). It has developed from an economy dominated by agriculture in the 1970s to a diversified economy as well as the leading electrical and computer appliance exporter. In the above scenario, the criteria for trained labour has changed. There is a need to balance demand in light of this. The production and labour supply in the economy. Another aspect, the growth in population and labour force is another factor to be taken into account. The population is growing by 1.5 percent and the workforce is increasing by 1.8 percent. As the availability of employment for newly qualified workers and the new entry into the labour market are important. Since unemployment is a lack of productive work and has a negative effect on the economy, policies to generate jobs in the economy are crucial. The natural unemployment rate and, ultimately, the potential level of production in the macrosystem must be reached. In this context, recognizing the determinants of unemployment should enable policymakers to enact strategic unemployment reduction policies (Kaur & Zaharudin, 2016; Marelli & Signorelli, 2015; O'Higgins, 2012, and Scarpetta et al., 2010). From 1991 to 2019, there are ups and downs on the rate with the unemployment rate was at 3.32 percent in 2019. (Department of Statistics Malaysia, 2020). While according to Ibrahim & Mahyuddin (2017), although the global population of young people has been adversely affected, by the deep recession in the aftermath of

the Global Financial Crisis (GFC), the subsequent atmosphere of protracted and shallow economic recovery and lacklustre employment growth has been negatively affected. The global unemployment rate for young people rose from a pre-crisis rate of 11.7 percent in 2007 to 13.1 percent in 2009, hitting a record peak of 13.2 percent in 2013, and is expected to stay high at 13.1 percent in 2016. As reported by the International Labour Organization in 2017, youth unemployment is again on the rise. Therefore, this study slid a question of whether there are any correlations between economic factors and unemployment rate. The study examines the variables that contribute to the rise of unemployment rate in order to detect the factors caused the changes of unemployment rate in the country. The independent variables used are inflation, gross domestic product (GDP), population growth, foreign direct investment (FDI), and labour force. Meanwhile, unemployment rate is the dependent variable with the period taken from the year 1982 to 2019. The study intends to fill the gap of under-explored Malaysian context using recent data.

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Dependent variable

Unemployment rate refers to the share of the labour force that is jobless, expressed as a percentage. It is a lagging indicator, meaning that it generally rises or falls in the wake of changing economic conditions, rather than anticipating them. When the economy is in poor shape and jobs are scarce, the unemployment rate can be expected to rise. When the economy is growing at a healthy rate and jobs are relatively plentiful, it can be expected to fall (Vladi & Hysa, 2019). Generally, unemployment is known as one of the major dysfunctions of the labour market. Unemployment, in the modern economy, does not always happen and has caused certain issues to have arisen. The key issues are their dimensions, their distribution to the entire population, their persistence in the case of individuals or groups, the number of unemployment benefits associated with pay and how long. In Malaysia, there is about 3.2 per cent of the country's unemployment rate or 510,000 people unemployed was recorded as of December 31, 2019 (Tee, et al., 2020).

2.2 Independent variables

Inflation rate (INF)

Inflation works distinctly on both short and long scales of time. In addition, unemployment responds to high and small inflation variations differently. This opinion is justified when there is a recession in the economy when there is high unemployment. In all economies, inflation is a recurrent condition. However, it has powerful influence in some economies, it has impacted to high level of unemployment (Safdari, et al. 2015). Oriji & Okafor (2015) also discovered that a positive and substantial relationship exists between the rate of inflation and unemployment rate in Nigeria. On the other hand, Zeb et al. (2014) investigated the relationship between FDI, corruption, population size, inflation and unemployment in Pakistan. Their study covers the time period 1995 to 2011 and they also employed estimation technique of OLS. The results indicated that inflation has significant negative relation with unemployment.

Gross Domestic Product (GDP)

Based on the Okun's law, that GDP must grow at about a 4% rate for one year to achieve a one percentage point reduction in the rate of unemployment.. Raisová (2015) explained that there is a relationship between GDP and employment in the long-run period. Meanwhile, Sadikua et al. (2015) found that there was no relationship between economic indicators including GDP and unemployment rate as per Okun's Law in FYR of Macedonia. Similarly, Alhdiy et al. (2015) also discovered that there was no long-term relationship between GDP and unemployment in Egypt. In the short term, however a clear causal correlation between the economic growth and unemployment rate has been observed. The experimental findings of the study confirmed that the Egyptian economy has no association between economic development and unemployment. The Egyptian economy is unique in that while growth rates have been positive for some periods, it has not been able to substantially reduce the unemployment rate. The key explanation is the existence of the Egyptian economy, since it relies on the strength of capital rather than the intensity of labour.

Population growth

Population growth is characterised as the average annual percentage change in population size for all residents over a given period, irrespective of citizenship or legal status. Maqbool et al.(2013) analyse the relationship between unemployment, FDI, GDP, population, inflation and external debt by using the annual time series data for the period 1976 to 2012 in the case of Pakistan. The study found a positive relationship between population growth and unemployment. Zeb et al. (2014) also found that population growth was positively linked with unemployment. Meanwhile, by using annual data for the period 1983 to 2010, Aqil et al. (2014) explored the determinants of unemployment in Pakistan. The findings of the study indicated that population growth have negative impact on unemployment. Similarly, Loku & Deda (2013) found that there is an inverse relationship between population growth and unemployment in Kosovo.

Foreign Direct Investment (FDI)

Mayom (2015) discovered that there is a positive relationship between FDI and employment in Sub-Saharan Africa region. Rising FDI would normally result in higher in employment rate. In other words, it is an inverse relationship between FDI and unemployment. Zeb et al. (2014) learned that FDI negatively affects unemployment rate in Pakistan. Kurtovic et al. (2015) also found that a rise in FDI causing the unemployment rate to decrease in most Western Balkan countries. However, Trimurti et al. (2015) learned that there is a positive relationship between FDI and unemployment in the Java-Bali region.

Labour Force (LF)

According to Ahn & Hamilton (2020), they conclude that the US unemployment rate and the rate of continuation of the labour force are higher than conventionally stated, whereas the average unemployment period is significantly lower. In other words, the labour force has the negative relationships with the unemployment rate in the country. On the other hand, Farber et al. (2015) concluded that the phasing out from the labour force of extended and emergency benefits reduced the unemployment rate which by moving people out of the labour force rather than by increasing the job-finding rate. In short, the study indicated that labour force has the positive relationships with the unemployment rate. Meanwhile, Krueger et al. (2014) found that the labour force is insignificant towards unemployment rate. For long-term unemployed individuals, the unemployment rate coefficient in the regression is statistically insignificant and small for their transition to stable and full-time jobs.

3. METHOD

This paper has been carried out by using the annual trend from the period of the year 1982 to year 2019 (38 years). This paper explores the macroeconomics factor that affect the unemployment rate in Malaysia. The summary of the variables can be seen in Table 1 below.

Table 1: Data description of the variables

Variables	Data Description	Sources	Unit
Unemployment rate	The unemployed are people of working age who are without work, are available for work, and have taken specific steps to find work. in Malaysia	Department of Statistics Malaysia	Percent
Inflation Rate (INF)	Consumer Price Index of Malaysia	World Bank & BNM	Percent

Gross Domestic Product (GDP)	Malaysia, Gross Domestic Product, expenditure approach, at RM current prices	World Bank & BNM	Ringgit Malaysia million
Population (POP)	Total population of Malaysia	Department of Statistics Malaysia	Million (people)
Foreign Direct Investment (FDI)	Investment in the form of financial instruments namely equity capital, reinvested earnings and other capital by foreign direct investors in their direct investment enterprises in Malaysia.	Department of Statistics Malaysia & World Bank	Ringgit Malaysia billion
Labour Force (LF)	All people in Malaysia aged between 15 and 64 years who are at work or unemployed.	Department of Statistics Malaysia	Million (people)

EViews version 10 was used to analyse the data collected from Department of Statistics Malaysia, Bank Negara Malaysia, and World Bank. This paper employed Ordinary Least Squares (OLS) assumption, and followed by descriptive statistic, and multiple regressions. The following model was employed for the analysis:

$$UR_t = \alpha + \beta_1 INF + \beta_2 GDP + \beta_3 POP + \beta_4 FDI + \beta_5 LF + e_i \quad (1)$$

Where:

UR_t = Value of dependent variable (Unemployment Rate)

α = Constant

INF = Inflation Rate

GDP = Gross Domestic Product

POP = Population

FDI = Foreign Direct Investment

LF = Labour Force

e_i = Residual / Error Term

β_1 = Partial coefficient to INF

β_2 = Partial coefficient to GDP

β_3 = Partial coefficient to POP

β_4 = Partial coefficient to FDI

β_5 = Partial coefficient to LF

t = 1982 - 2019

4. RESULTS

Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Phillips-Perron (PP) were used at level form and first difference. The tests were run for all variables as per hypothesis below:

H_0 = Data is non-stationary

H_1 = Data is stationary

Table 2: Unit root test at level and first difference (ADF Test and PP Test)

Variables	ADF Test		PP Test	
	t-statistic	Prob.	t-statistic	Prob.
INF	-4.2971	0.0004***	-4.7985	0.0000***
GDP	-0.1546	0.9998	-0.0090	0.9929
POP	-0.6812	0.7608	-0.9937	0.3272
FDI	-4.2931	0.1393	-4.3010	0.0001***
LF	-3.2934	0.9829	-3.7805	0.0006***
	1st Difference			
INF	-9.2579	0.0000***	-9.3182	0.0000***

GDP	-8.2481	0.0000***	-8.3581	0.0000***
POP	-3.2937	0.0135**	-2.3248	0.0262**
FDI	-6.8067	0.0000***	-7.6412	0.0000***
LF	-9.3463	0.0000***	-10.5143	0.0000***

Note: ***, ** and * are significant at 1 percent, 5 percent and 10 percent respectively.

The ADF test above shows that only INF is stationary at Level, while GDP, POP, FDI and LF were not stationary at level. On the other hand, at first difference, all variables are stationary at 1 percent significance level except for POP which significant at 5 percent level. From the ADF consequence, it demonstrates that all the data is stationary at first difference, whereby can dismiss the null hypothesis and conclude that all variables have no unit root.

The PP test outcome as per Table 2 also shows that only INF, FDI and LF were stationary at level. Nevertheless, all variables were stationary at the first difference. Similarly, the PP test can dismiss the null hypothesis and all variables have no unit root.

Breusch-Godfrey Serial Correlation test was used to study the error term for serial correlation. The hypothesis used for this test is:

$$H_0 = \text{Error term is serially independent}$$

$$H_1 = \text{Error term is not serially independent}$$

Table 3: Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	3.228218	Prob. F(2,38)	0.0537
Obs*R-squared	6.729802	Prob. Chi-Square(2)	0.1346

The probability value for the above test 0.1346 which more 1 percent ,5 percent and 10 percent significance level by referring to “Obs*R-squared” p-value (presented by Prob. Chi-Square (2)). The test unable to reject the null hypothesis at minimum of 10 percent significance level. Therefore, the result indicates that the data is a serially independent for the error term and show no autocorrelation problem.

As for functional form, the paper used Ramsey’s Regression Specification Error. It tests whether non-linear combinations of the fitted values help explain the responsiveness of dependent and independent variable. The hypothesis used for this test is:

$$H_0 = \text{No Misspecification}$$

$$H_1 = \text{Error in specification}$$

Table 4: Ramsey RESET Test

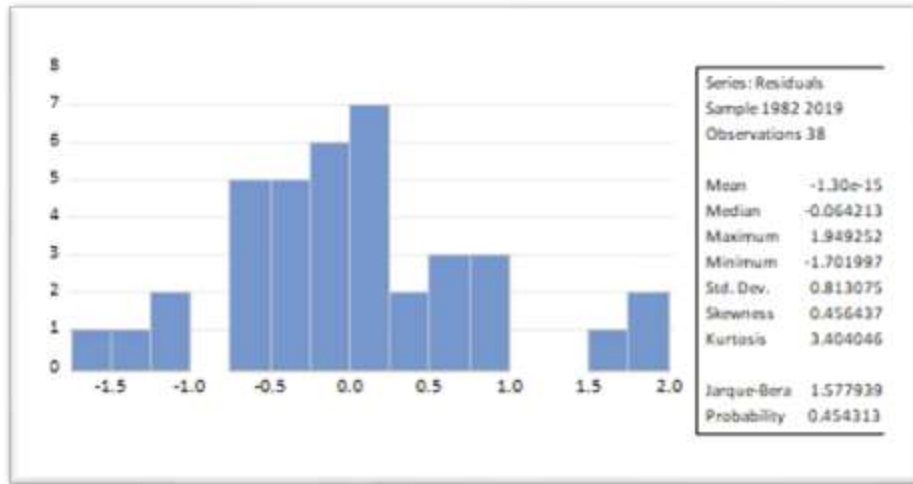
Ramsey RESET Test			
	Value	df	Probability
t-statistic	4.732389	31	0.8317
F-statistic	22.39551	(1, 31)	0.8317
Likelihood ratio	20.66210	1	0.8074

The P -values for all statistics is greater than 10 percent. Therefore, the results unable to reject the null hypothesis and therefore indicates that there is no misspecification of functional form.

The normality of the data was checked using a histogram, based on the figure below. The hypothesis used for this test is:

- H_0 = The data series are normally distributed
- H_1 = The data series are not normally distributed

Figure 1: Normality Test



Result of Jarque-Bera test shows above failed to reject the null hypothesis. The p -value is 0.4543, which is insignificant, so the decision is not to reject the null hypothesis. This indicates that the residuals for all variables in this study are normally distributed.

The heteroscedasticity test is a test that assesses whether there is an inequality of variance from the residuals for all observations in the linear regression model. This test is one of the classical assumption tests that must be performed on linear regression. If the assumption of heteroscedasticity is not met, then the regression model is declared invalid as a forecasting tool. A good regression model is homoscedastic or does not occur heteroscedasticity. The hypothesis used for this test is:

- H_0 = Error term is homoscedastic (Error term have constant variance)
- H_1 = Error term is heteroscedastic (Error term does not have constant variance)

Table 5: Multicollinearity Test

Heteroscedasticity Test: White			
F-statistic	1.076543	Prob. F(20,17)	0.4431
Obs*R-squared	21.23422	Prob. Chi-Square(20)	0.3835
Scaled explained SS	18.10014	Prob. Chi-Square(20)	0.5808

The p -value of the Obs R-squared is 0.5808 is insignificant level. The result shows that the regression is free from heteroscedasticity problem or known as homoscedasticity.

Multicollinearity test is used to study the presence of perfect linear relationship among the independent variables of a regression model. It is a condition where the independent variables are highly correlated with each other.

Table 6: Multicollinearity Test

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	2.306209	114.6486	NA
INF	0.012574	5.608965	5.366612
GDP	1.760706	40.11744	2.996309
POP	0.011516	327.4025	7.056113
FDI	0.004229	8.983303	4.207715
LF	0.062229	326.2526	3.275051

Serious multicollinearity problem can be detected the use of centered Variance Inflation rate (VIF). Table 6 showed the result of the multicollinearity test. The Centered VIF values was used to identify whether there is a serious multicollinearity or not. The result in this paper indicates that the centered VIF values were less than 10. This result points out that none of the independent variables exhibit serious multicollinearity issues. Therefore, there is no correlation between the independent variables.

Result for the descriptive analysis is shown in Table 7, which represents the descriptive statistics for INF, GDP, POP, FDI and LF between 1982 and 2019.

Table 7: Descriptive Analysis

	INF	GDP	POP	FDI	LF
Mean	2.631943	516.1837	23.30118	5.210496	9.784137
Skewness	0.292842	0.823778	-0.042912	0.644418	0.356518
Kurtosis	2.392082	2.418398	1.715271	2.510423	1.921691
Jarque-Bera Probability	1.128270	4.833444	2.625000	3.009577	2.646018
	0.568852	0.089214*	0.269146	0.222064	0.266333
Observations	38	38	38	38	38

Note: ***, ** and * are significant at 1 percent, 5 percent and 10 percent respectively.

The skewness value of INF, GDP, FDI and LF shows the return of positive value 0.29, 0.82, 0.64 and 0.36 respectively. This indicates that the distribution of the data is moving toward positive direction of curve frequency for mode, median and mean. As for POP, the skewness value of (0.04) whereby the negative sign indicates the distributions of the data is negatively skewed towards negative direction of curve frequency for mode, median and mean.

The Kurtosis value for INF, GDP, POP, FDI and LF were 2.39, 2.42, 1.71, 2.51 and 1.92 respectively. Since the values were less than three, this indicates a platykurtic with a lower mean peak and thinner than normal distribution.

The Jarque-Bera values of GDP was 4.83. The effect of Jarque-Bera indicates the *p*-value is less than 10 percent, an evidence to reject null hypothesis for independent variables of GDP. However, for the rest of variables failed to reject the null hypothesis. Based on the consequences, we may conclude that the errors were normally distributed.

The Pearson Correlation used to specify the correlation between dependent and independent variable. The result of the Pearson Correlation is shown in the table 8 below. Negative value will indicate the negative relationships and the positive value will indicate the positive relationship among the variables. Apart from the positive and negative relationship, the number from the results will indicate the strength of the relationship whether; number close to zero is low correlation and number close to one is high correlation.

Table 8: Pearson Correlation

	UR	INF	GDP	POP	FDI	LF
UR	1.000000					
INF	-0.305349	1.000000				
GDP	-0.464506	-0.236108	1.000000			
POP	-0.595730	-0.245338	0.941183	1.000000		
FDI	-0.541231	0.040523	0.788097	0.782524	1.000000	
LF	-0.501401	-0.254905	0.968648	0.968458	0.783121	1.000000

Table 8 shows that the unemployment rate has a negative relationship with INF, GDP, POP, FDI and LF with the strength of -0.3053, -0.4645, -0.5957, -0.5412, and -0.5014 respectively.

There is a positively weak correlation between INF and FDI with +0.0405. Correlation between INF and GDP, POP and LF were negative but at a low level which is only -0.2361m -0.2453, and -0.2549 respectively.

GDP has a strong positive relationship with POP, FDI and LF with +0.9411, +0.7881, and +0.9686 respectively. As for POP, it also has a strong positive relationship with FDI (+0.7825) and LF (+0.9685). Finally, FDI has a positive relationship with LF with a score of +0.7831.

Table 9: Multiple linear regression result

Variable	Coefficient	Std. Error	Statistic	Prob.
C	12.24520	1.518621	8.063369	0.0000
INF	-0.442656	0.112136	-3.947498	0.0004***
GDP	0.001652	0.001326	1.246143	0.2218
POP	-0.455608	0.107312	-4.245648	0.0002***
FDI	-0.009932	0.065034	-0.152727	0.8796
LF	0.272314	0.249458	1.091621	0.2832
R-squared	0.661460	Mean dependent var		196658.9
Adjusted R-squared	0.608563	S.D. dependent var		34776.89
S.E. of regression	10171.94	Akaike info criterion		21.43525
Sum squared resid.	2.79E+09	Schwarz criterion		21.66428
Log likelihood	-337.9641	Hannan-Quinn criter.		21.51117
F-statistic	83.83907	Durbin-Watson stat		1.132302
Prob(F-statistic)	0.000001			

Note: ***, ** and * are significant at 1 percent, 5 percent and 10 percent respectively.

Based on Table 9, the R^2 value for this study is 0.661460 which means the entire independent variable selected explain about 66.15 percent of the dependent variable. The remaining 33.85 percent of unemployment rate variance should be explained by other factors. Meanwhile, the adjusted R^2 is 0.608563 that has been adjusted for the number of independent variables in the model. Probability F -Statistics is 0.00001, which is a substantial amount of less than 1 percent, there is enough proof to conclude that dependent variables can be explained by at least one of the independent variables. Durbin Watson statistic used to examine the autocorrelation problem of the model. If Durbin Watson value is close to 2, then the model is presumed to be free from autocorrelation. The Durbin Watson value from linear regression model estimated that this study is 1.132302 and therefore the model is likely free of autocorrelation.

The p -value of INF and POP is 0.0004 and 0.0002 respectively, which is less than 1 percent significance level and indicates a negative relationship with unemployment rate. It shows that when there is a higher demand in labour, the wages will increase that will lead to an increase to an inflation and directly lower down the unemployment. This result supported by previous studies of Furuoka and Munir (2014), and Zeb et al. (2014). As for population, the result is consistent theoretically with Keynesian view and neoclassical view. The higher the population, the more jobs are created to satisfy the needs of the many in general. There must be more homes built, more food produced, more clothing produced. New technology will reduce the number of workers needed in one industry even during cycles of population growth, while people's needs generate new jobs in another industry. The result is consistent with Aqil et al. (2014), which argued that growth rate of population has inverse and significant impact on unemployment rate in Pakistan. It indicates that the higher the population growth rate, the lower the unemployment rate. Similarly, Loku & Deda (2013) research on the relationship exists in related to population growth and unemployment in Kosovo economy and an inverse relationship exists between them. On the other hand, GDP, FDI and LF do not have any relationship with unemployment rate in Malaysia since the p -value is more than 10 percent significance level. This is consistent with Chen et al. (2017), Alhdiy et al. (2015), Dunsh (2015), Sadikua et al. (2015), and Krueger et al. (2014).

5. CONCLUSION

This paper examines the relationship between INF, GDP, POP, FDI and LF with unemployment rate. The paper investigates further what contribute to the increase in unemployment rate and which of the selected variables affect the increase in unemployment rate. Annual data spanning from 1982 to 2019 was used as our sample data, and OLS was used for analyse the data. The paper found that INF and POP have a negative relationship with the unemployment rate in the country. The relationships were statistically significant for the variables which implies that the increase in the said variables, will decrease the unemployment rate. However, the paper was unable to prove the relationship between GDP, FDI and LF and unemployment rate in Malaysia. It means that the gross domestic product, foreign direct investment and labour force not contribute to the increase or decrease of unemployment rate in Malaysia during the time period. Nevertheless, this study faces the limitation of not having more observations. It is recommended that future research will collect the data in quarterly basis so that there should be a larger number of sample sizes, to improve the precision of the acquired results. This study can be further expanded by adding more macroeconomic variables or other relevant variables to test the potential relationships. Further analysis also can be done by observing the rate of unemployment outside Malaysia especially in other developing countries.

REFERENCES

- Ahn, H. J., & Hamilton, J. D. (2021). Measuring labor-force participation and the incidence and duration of unemployment. *Review of Economic Dynamics*.
- Alhdiy, F. M., Johari, F., Daud, S. N. M., & Rahman, A. A. (2015). Short and long term relationship between economic growth and unemployment in Egypt: An empirical analysis. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 454-454.
- Aqil, M., Qureshi, M. A., Ahmed, R. R., & Qadeer, S. (2014). Determinants of unemployment in Pakistan. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 4(4), 676-682.

- Chen, L. X., Chew, Y. B., Lim, R. L. H., Tan, W. Y., & Twe, K. Y. (2017). *Macroeconomic factors affecting unemployment rate in China* (Degree dissertation, UTAR).
- Department Of Statistics Malaysia. (2020, October 13). <https://www.dosm.gov.my/>. Retrieved from <https://www.dosm.gov.my/>: https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=124&bul_id=QVNxSFB6d2tOT0ZVck5CNUxWKIo4Zz09&menu_id=Tm8zcnRjdVRNWWlpWjRlbmtlaDk1UT09
- Dunsch, S. (2015). *Okun's law and youth unemployment in Germany and Poland* (No. 373). Discussion Paper.
- Farber, H. S., Rothstein, J., & Valletta, R. G. (2015). The effect of extended unemployment insurance benefits: Evidence from the 2012-2013 phase-out. *American Economic Review*, 105(5), 171-76.
- Furuoka, F., & Munir, Q. (2014). Unemployment and inflation in Malaysia: Evidence from error correction model. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*.
- International Labour Organization. (2016, August 24). <https://www.ilo.org/>. Retrieved from <https://www.ilo.org/>: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang-en/index.htm
- Ibrahim, D. H. M., & Mahyuddin, M. Z. (2017). Youth unemployment in Malaysia: Developments and policy considerations. *Outlook and Policy, Annual Report*.
- Kaur, G., & Zaharudin, N. A. B. (2016). Impact of Macroeconomic Policy Instruments and External Shock on Unemployment Rate in Malaysia. In *3rd International Conference on Business and Economics. Selangor, Malaysia: Universiti Teknologi MARA* (pp. 81-94).
- Krueger, A. B., Cramer, J., & Cho, D. (2014). Are the long-term unemployed on the margins of the labor market?. *Brookings papers on economic activity*, 2014(1), 229-299.
- Kurtovic, S., Siljkovic, B., & Milanovic, M. (2015). Long-term impact of foreign direct investment on reduction of unemployment: Panel data analysis of the Western Balkans countries. *Journal of Applied Economics and Business Research*, 5(2), 112-129.
- Loku, A., & Deda, G. (2013). Unemployment in relation of growth population. *International Journal of Research in Social Sciences*, 2(2), 31-38.
- Maqbool, M. S., Mahmood, T., Sattar, A., & Bhalli, M. N. (2013). Determinants of unemployment: Empirical evidences from Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 191-208.
- Marelli, E., & Signorelli, M. (2015). Convergence, crisis and unemployment in Europe: the need for innovative policies. *Croatian Economic Survey*, 17(2), 5-56.
- Mayom, David A. (2015). *The Impact of Foreign Direct Investment on Labor Market Measures: Evidence from Sub-Saharan Africa*. Master's Thesis, University of San Francisco, United States of America. Retrieved from <https://repository.usfca.edu/thes/144>
- O'higgins, N. (2012). This time it's different? Youth labour markets during 'the Great Recession'. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 395-412.
- Orji, A., Orji-Anthony, I., & Okafor, J. (2015). Inflation and unemployment nexus in Nigeria: Another test of the Phillip's curve. *Asian Economic and Financial Review*, 5(5), 766-778.
- Raisová, M. (2015). The supply perspective of economic growth during the last decades. *Procedia Economics and Finance*, 32, 35-41.
- Sadiku, M., Ibraimi, A., & Sadiku, L. (2015). Econometric estimation of the relationship between unemployment rate and economic growth of FYR of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*, 19, 69-81.
- Safdari, H., Hosseiny, A., Farahani, S. V., & Jafari, G. R. (2016). A picture for the coupling of unemployment and inflation. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 444, 744-750.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). *Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?* (No. 106). OECD Publishing.
- Tee, H. Y. J., Ummu Rawiah, R., Norafika, H. K., Nurul Ashikin, A., Nor Salwanie, A., Norasmida, I., Siti Nortasni, M.F., & Agustina, M. (2020). Analysis on the relationship between tourist arrival and unemployment in Malaysia. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 10(2), 269-278.
- Trimurti, C. P., Sukarsa, M., Budhi, M. K. S., & Yasa, I. G. W. M. (2015). Determinants and the impact foreign investment to economic growth and unemployment in Java-Bali region. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 6(5), 69-74.
- Vladi, E., & Hysa, E. (2019). The impact of macroeconomic indicators on unemployment rate: Western Balkan countries. In *international firms' economic nationalism and trade policies in the globalization era* (pp. 158-181). IGI Global.
- Zeb, N., Qiang, F., & Sharif, M. S. (2014). Foreign direct investment and unemployment reduction in Pakistan. *International Journal of Economics and Research*, 5(2), 10-17.

TINGKAHLAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PENDIDIKAN KHAS DI NEGERI PERAK: SATU DAPATAN AWAL

Suriani Abdul Hamid, Suzyanty Mohd Shokory, Marinah Awang, Khalip Musa
Universiti Pendidikan Sultan Idris
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pendidikan khas. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan. Soal selidik digunakan sebagai instrumen untuk mengumpul data kajian daripada sampel yang terdiri daripada guru pendidikan khas di negeri Perak. Secara keseluruhannya, dapatan awal menunjukkan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pendidikan khas berada pada tahap tinggi. Dapatan daripada kajian ini dapat menyumbang kepada literatur sedia ada serta menyediakan bukti empirikal berkaitan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pendidikan khas. Di samping itu, dapatan kajian ini turut dijangka dapat menyediakan maklumat yang bermanfaat kepada Jabatan Pendidikan Negeri berkenaan tingkahlaku kewarganegaraan organisasi yang diamalkan oleh guru-guru pendidikan khas dan bagaimana ia mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan itu, strategi yang sesuai boleh dilaksanakan di peringkat sekolah dan Jabatan Pendidikan Negeri supaya sistem pendidikan yang efektif dan efisien dapat dilaksanakan.

KATAKUNCI

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja, guru pendidikan khas, Perak

1. PENGENALAN

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. Antara cabaran yang perlu ditangani oleh guru pendidikan khas adalah memastikan pelajar khas ini mempunyai kemahiran pengurusan diri. Guru pendidikan khas juga sering kali bertindak sebagai kaunselor dan menjadi tempat mengadu, berbincang, meminta nasihat dan pertolongan yang melampaui masalah di bilik darjah (Rosni, 2014). Pelajar pendidikan khas juga cenderung meniru setiap perlakuan yang ditunjukkan oleh guru mereka, oleh itu guru pendidikan khas perlu menunjukkan sifat dan teladan yang baik. Kesemua tugas ini menuntut kesabaran dan ketabahan yang tinggi. Hal ini sekaligus menunjukkan wujud satu keperluan untuk memahami dengan lebih mendalam tentang kesukaran yang dihadapi oleh guru pendidikan khas dalam usaha mendidik pelajar-pelajar khas bagi memperoleh kepuasan dalam bekerja (Junaidah & Nik Rosila, 2013).

Kertas kerja ini merupakan sebahagian daripada kajian geran penyelidikan yang masih berjalan dan akan membentangkan dapatan awal daripada kajian tersebut. Secara khususnya kertas kerja ini dibentangkan dengan objektif untuk mengenalpasti tahap tingkahlaku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru pendidikan khas dan tahap kepuasan kerja mereka.

2. LATARBELAKANG KAJIAN

Rosni (2014) mendapati tahap kepuasan kerja guru pendidikan khas berada pada tahap tinggi tetapi berbeza

berdasarkan pengalaman kerja Manakala, Junaidah dan Nik Rosila (2013) mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja dalam kalangan guru pendidikan khas di sekolah rendah dan menengah di Perlis. Kajian di luar negara oleh Strydom et al, (2012) di Afrika Selatan mendapati tahap kepuasan guru pendidikan khas berada pada tahap sederhana. Manakala Yavuz (2018) mendapati terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru pendidikan khas di Turki berdasarkan gaji, sokongan daripada rakan-rakan dan pujian daripada pihak pentadbir sekolah

Guru pendidikan khas dibebani bukan sahaja tugas pengajaran, tetapi tugas klinikal dan pengurusan diri pelajar. Pelaksanaan *Zero Reject Policy* oleh Kementerian Pendidikan Malaysia bagi memastikan murid berkeperluan khas menerima pendidikan yang selari dengan keupayaan mereka di sekolah arus perdana melalui Program Pendidikan Khas Integrasi dan Program Inklusif atau ke Sekolah Pendidikan Khas (Sinar Harian, 2019) merupakan antara tugas yang mencabar yang harus dihadapi oleh guru-guru ini. Oleh itu mereka perlu melakukan lebih daripada tanggungjawab formal yang juga dikenali sebagai amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Amalan ini merupakan sesuatu yang efektif dan mampu untuk meningkatkan keberkesanan fungsi organisasi dan kemampuan untuk berurusan dengan murid-murid khas ini (Oplatka (2009). Namun begitu, Yılmaz dan Taşdan (2009) menyatakan bahawa amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi merupakan amalan yang masih asing lagi dalam konteks pendidikan di Turki. Manakala Hairuddin (seperti disebut dalam Ariffin, 2014) mendapati hanya 9.9% sahaja guru memiliki ciri tingkahlaku kewarganegaraan organisasi. Dengan penglibatan lebih ramai guru dalam amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi, secara tidak langsung akan dapat melancarkan serta menyempurnakan lagi urusan-urusan yang rumit dan mencabar dalam mendidik murid-murid ini.

Penyelidikan berkaitan amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang mensasarkan sekolah di Malaysia masih sedikit jika dibandingkan dengan negara-negara luar seperti Oplatka (2009), Yılmaz dan Tasdan (2009), dan Jenaabali, Okati dan Sarhadi (2013). Antara kajian dalam negara termasuk Fatimah Omar, Amiraa, dan Fatimah Wati Halim (2011), Choon Jin Teh, Ali Boerhannoeddin, dan Azman Ismail (2012), Shaiful Annuar Khalid, Kamaruzaman Jusoff, Mahmud Othman, Mohammad Ismail, dan Norshimmah Abdul Rahman (2010) dan Choon Yuen Onn, Jamal Yunus dan Hamidah Yusof (2016). Oleh yang demikian, kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi jurang-jurang kajian yang wujud mengenai amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi ini yang masih lagi belum sepenuhnya diterokai (Christophersen, Elstad & Turmo, 2015) terutamanya dalam kalangan guru pendidikan khas. Disamping itu, ia juga selaras dengan hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia yang memberi penekanan dalam bidang pendidikan khas bagi meningkatkan pencapaian dan perubahan dalam pendidikan negara (Bernama. 2018)

3. METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam kajian ini dan dijalankan secara kajian tinjauan rentasan (cross sectional). Kertas kerja ini membentangkan dapatan kajian rintis dimana responden kajian terdiri daripada 30 orang guru di sekolah menengah yang mempunyai program pendidikan khas integrasi di daerah Muallim, Perak. Item soal selidik Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi diadaptasi berdasarkan kajian Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz (2018) dimana pengkaji-pengkaji ini mengadaptasi soal selidik daripada, instrumen yang dibina oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fette Pertamar (1990). Soal selidik Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi mengandungi 20 soalan. Respond pada bahagian ini diukur menggunakan skala Likert dengan nilai 1 hingga 7 (1 = Sangat Tidak Bersetuju hingga 7 = Sangat Bersetuju).

Item bagi kepuasan kerja juga diadaptasi daripada Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz (2018). Soal selidik kepuasan kerja juga mengandungi 20 soalan. Respond pada bahagian ini diukur menggunakan skala Likert dengan nilai 1 hingga 7 (1 = Sangat Tidak Bersetuju hingga 7 = Sangat Bersetuju).Pengkaji-pengkaji ini mengadaptasi soal selidik yang telah dibangunkan oleh Weiss, Davis, England dan Lofquist (1967) iaitu Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).). Oleh yang demikian, penterjemahan tidak dilakukan disebabkan item-item diadaptasi dari item Bahasa Melayu.

Data dianalisa secara diskriptif. Formula berikut digunakan bagi menentukan tahap Tingkahlaku kewarganegaraan Organisasi dan tahap Kepuasan Kerja:
Nilai maksimum skala (7) / bilangan tahap (3). Oleh itu, selang kelas tahap adalah 2.33 . Interpretasi skor min tahap Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi dan tahap Kepuasan Kerja ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Interpretasi skor min

Skor Min	Tahap
1.00 - 2.33	Rendah
2.34 - 4.66	Sederhana
4.67 - 7.00	Tinggi

4. DAPATAN KAJIAN

Kajian rintis ini melibatkan 30 orang guru di sekolah menengah yang mempunyai program pendidikan khas integrasi di daerah Muallim. Sekolah di daerah ini tidak akan dipilih dalam kajian sebenar yang melibatkan seluruh negeri Perak. Ujian kebolehppercayaan dijalankan ke atas skala pengukuran Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi dan Kepuasan kerja dengan menggunakan ujian Alpha Cronbach. Nilai Alpha Cronbach bagi Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi dan kepuasan kerja masing-masing 0.77 dan 0.94, iaitu lebih tinggi daripada nilai yang dicadangkan oleh Hair et al (2010).

Jadual 2 menunjukkan dapatan kajian rintis tahap Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi

Jadual 2: Skor min dan Sisihan Piawai Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi.

Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1. Saya membantu guru lain yang mempunyai beban kerja yang berat	5.93	0.86	Tinggi
2. Saya membantu guru lain yang tidak hadir bekerja	5.90	1.06	Tinggi
3. Saya bersedia meluangkan masa untuk menolong orang lain yang mengalami masalah kerja.	6.07	0.78	Tinggi
4. Saya dengan sukarela membantu guru baru walaupun tidak diminta	5.47	1.08	Tinggi
5. Saya selalu fikir mengenai kesan daripada tindakan yang saya lakukan.	5.73	0.97	Tinggi
6. Saya tidak pernah melakukan penindasan terhadap hak-hak guru lain	6.53	0.68	Tinggi
7. Saya selalu mengambil langkah-langkah untuk menghindari masalah dengan guru lain	6.43	0.81	Tinggi
8. Saya selalu memaklumkan terlebih dahulu kepada Pengetua setiap pekerjaan yang akan saya lakukan	5.97	0.80	Tinggi
9. Saya sering menghabiskan waktu untuk mengadu mengenai hal-hal yang tidak penting	1.33	0.84	Tinggi*
10. Saya sering memperbesarkan masalah	1.53	1.27	Tinggi*
11. Saya sering mengatakan akan berhenti kerja	1.63	1.12	Tinggi*
12. Saya lebih fokus terhadap pandangan negatif daripada pekerjaan saya berbanding pandangan positifnya.	1.77	0.97	Tinggi*
13. Saya selalu datang tepat pada waktu	6.20	1.03	Tinggi
14. Saya tidak pernah mengambil masa yang panjang untuk berehat	6.07	1.38	Tinggi
15. Saya tidak mengambil waktu tambahan untuk istirehat	5.97	1.35	Tinggi
16. Saya hanya mematuhi peraturan kerja ketika ada yang mengawasi	1.60	0.98	Tinggi*
17. Saya selalu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam organisasi (sekolah)	6.37	0.76	Tinggi
18. Saya selalu mengambil tindakan yang tidak diminta tetapi hal itu dapat membantu imej sekolah	5.17	1.28	Tinggi
19. Saya selalu turut serta dalam setiap mesyuarat di sekolah.	6.43	0.72	Tinggi
20. Saya selalu mengikuti perkembangan sekolah	6.53	0.62	Tinggi

*Pernyataan negatif. Proses "recode" akan dijalankan bagi item-item pernyataan negatif sebelum analisa dijalankan dalam kajian sebenar.

Dapatan awal yang ditunjukkan dalam Jadual 2 di atas menunjukkan kesemua skor min Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian rintis tahap kepuasan kerja ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3: Skor min dan Sisihan Piawai Kepuasan Kerja

1.	Pekerjaan ini mampu mengekalkan saya sibuk sepanjang masa.			
2.	Peluang untuk melakukan kerja bersendirian.			
3.	Peluang untuk melakukan perkara yang berbeza-beza dari semasa ke semasa.	5.50	1.30	Tinggi
4.	Peluang menjadi "seseorang" dalam komuniti organisasi.			
5.	Cara pihak atasan mengendalikan kakitangannya.			
6.	Kecekapan pengetua dan pihak pengurusan sekolah dalam membuat keputusan.			
7.	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan naluri saya.	5.30	1.39	Tinggi
8.	Pekerjaan ini memberikan kestabilan.	6.00	0.91	Tinggi
9.	Peluang melakukan sesuatu untuk orang lain	6.07	1.12	Tinggi
10.	Peluang untuk memberitahu orang lain apa yang perlu dilakukan	5.40	1.43	Tinggi
11.	Peluang untuk melakukan sesuatu yang boleh memanfaatkan kebolehan saya.	5.73	1.11	Tinggi
12.	Cara polisi organisasi dilaksanakan	5.53	1.24	Tinggi
13.	Bayaran/ gaji saya dan jumlah kerja yang saya lakukan.	6.33	0.92	Tinggi
14.	Peluang untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaan ini.	5.93	1.25	Tinggi
15.	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri	6.00	0.91	Tinggi
16.	Peluang mencuba kaedah sendiri dalam melakukan kerja	5.70	1.29	Tinggi
17.	Keadaan kerja	5.77	1.27	Tinggi
18.	Cara rakan sekerja saya bergaul antara satu sama lain.	5.77	1.00	Tinggi
19.	Pujian yang saya dapat kerana melakukan kerja dengan baik.	5.37	1.37	Tinggi
20.	Perasaan terhadap penyempurnaan yang diperolehi dari pekerja	5.93	0.86	Tinggi

Dapatan awal yang ditunjukkan dalam Jadual 3 di atas menunjukkan kesemua skor min Kepuasan Kerja berada pada tahap tinggi kecuali item "Peluang untuk melakukan kerja bersendirian" berada pada tahap sederhana.

5. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Dapatan awal daripada kajian rintis ini menunjukkan Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi dan tahap kepuasa kerja guru-duru pendidikan khas di daerah Muallim berada pada tahap tinggi. Dapatan awal Tingkahlaku Kewarganegaraan Organisasi ini bercanggah dengan Hairuddin (seperti disebut dalam Ariffin, 2014) yang mendapati hanya 9.9% sahaja guru memiliki ciri tingkahlaku kewarganegaraan organisasi. Manakala dapatan awal kepuasan kerja selari dengan kajian Rosni (2014). Namun begitu masih terlalu awal untuk membuat kesimpulan atau generalisasi terhadap guru yang terlibat dengan pendidikan khas kerana data kajian rintis ini hanya melibatkan 30 orang guru di daerah Muallim sahaja. Secara ringkas, kajian ini adalah

penting kepada pihak sekolah untuk menanda aras kepuasan kerja guru pendidikan khas. Ia juga penting kepada Pihak Jabatan Pelajaran Negeri sebagai maklumat supaya tindakan sewajarnya dapat dilaksanakan. Adalah diharapkan agar pihak-pihak yang dinyatakan akan berusaha menambah baik dan mengemaskinikan perancangan terhadap murid dan guru-guru pendidikan khas. Tingkahlaku kewarganegaraan organisasi perlu dilihat sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi, khususnya organisasi sekolah. Ini kerana profesion keguruan dan terutamanya guru pendidikan khas memerlukan individu yang sanggup menyumbang tenaga dan masa untuk bekerja melebihi tugas rasmi mereka bagi membantu pelajar istimewa ini

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai oleh UPSI-GPUF-2019-0193-106-01

RUJUKAN

- Ariffin, J. B. (2014). Keadilan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Dan Kepercayaan Di Sekolah Rendah Utara Semenanjung Malaysia. *Keadilan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Dan Kepercayaan Di Sekolah Rendah Utara Semenanjung*.
- Christophersen, K. A., Elstad, E., Solhaug, T., & Turmo, A. (2015). Explaining motivational antecedents of citizenship behavior among preservice teachers. *Education Sciences*, 5(2), 126-145.
- Fatimah, O, Amira, A, M, & Fatimah, W, H. (2011). The relationship Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior And Job Satisfaction. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19, 115-121.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th Eds.)*. New York Person Education Inc.
- 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.
- Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz (2018). Tingkah Laku Kewargaan Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan di antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Tugas dalam kalangan Pensyarah Universiti. *Sains Humanika*, 10(3).
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International journal of educational management*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rosni Roso (2014) Stres dan kepuasan kerja guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Education
- Sinar Harian (2019), <https://www.sinarharian.com.my/article/7856/BERITA/Nasional/KPM-akan-tambah-guru-pendidikan-khas>
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuysen, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 267-278.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yavuz, M. (2018). Examination of the Job Satisfaction of Teachers Working with Individuals in Need of Special Education with Regard to Certain Variables*. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 73-85.

- Yilmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108–126.
- Yuen Onn, C., Nordin bin Yunus, J., Yusof, H. B., Moorthy, K., & Ai Na, S. (2018). The mediating effect of trust on the dimensionality of organisational justice and organisational citizenship behaviour amongst teachers in Malaysia. *Educational Psychology*, 38(8), 1010-1031.

APC89

KERANGKA KONSEP: PENGARUH KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL DAN KECERDASAN EMOSI PENGETUA TERHADAP EFIKASI KENDIRI GURU DI SEKOLAH MENENGAH BERASRAMA PENUH, NEGERI PERAK.

Siti Syakirah Binti Samsudin
Faculty of Management and Economic, UPSI
Q000512@siswa.upsi.edu.my

Marinah Binti Awang
Faculty of Management and Economic, UPSI
marinah@fpe.upsi.edu.my

Mahaliza Binti Mansor
Faculty of Management and Economic, UPSI
mahaliza@fpe.upsi.edu.my

ABSTRAK

Tujuan utama kerangka konseptual ini adalah untuk membentangkan teori kepemimpinan instruksional dan amalan terhadap kecerdasan emosi pengetua yang memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru. Tumpuan konsep kajian ini adalah khusus kepada konteks pendidikan di Malaysia, iaitu spesifik kepada sekolah berasrama penuh (SBP) di negeri Perak di Malaysia. SBP di Malaysia merupakan salah satu daripada pelbagai aliran pendidikan menengah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Salah satu isu utama adalah kedudukan SMBP di negeri Perak dari segi keputusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu masih di paras 68 peratus di kedudukan dalam Malaysia. Ini adalah berdasarkan Indeks Gred Purata (GPN) Negeri Perak iaitu 4.91 dan berada pada tahap sederhana bagi tahun 2019 (KPM, 2021). Oleh itu, secara langsung, negeri Perak tidak dapat menduduki kedudukan sepuluh terbaik SBMP di Malaysia (Bahagian SMBP, 2021). Kertas konsep ini akan menerangkan hubungan yang spesifik antara pembolehubah dalam kajian ini. Pembolehubah bebas kajian ini adalah amalan kepemimpinan instruksional pengetua dan kecerdasan emosi pengetua. Kerangka konseptual ini penting bagi membangunkan satu kajian yang relevan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru-guru serta pengetua di SBP di negeri Perak khususnya. Kerangka konseptual ini dibangunkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai model yang berkaitan dengan kepemimpinan instruksional, kecerdasan emosi dan efikasi sendiri. Secara spesifik ia merupakan satu usaha untuk membina asas teoretikal bagi mengkaji ketiga-tiga aspek tersebut dalam konteks SMBP di negeri Perak. Kekurangan sumber penyelidikan terkini yang tertumpu kepada SMBP terutamanya dalam aspek amalan kepemimpinan instruksional dan kesannya terhadap prestasi sekolah merupakan kekangan yang sangat besar bagi melaksanakan kajian ini. Namun, ia juga membuka peluang untuk memenuhi bidang penyelidikan yang berkaitan dengan aspek tersebut.

KATAKUNCI

Kepimpinan, instruksional, efikasi, emosi, pengetua

1. PENGENALAN

Tujuan utama kerangka konseptual ini adalah untuk membentangkan teori kepemimpinan instruksional dan implikasi amalannya terhadap kecerdasan emosi pengetua yang memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru. Fokus utama kertas konsep ini adalah untuk meneroka pelbagai sudut amalan kepemimpinan instruksional dalam kalangan pengetua dan bagaimana ia mencerminkan kecerdasan emosi mereka yang mampumemberikan kesan terhadap tahap efikasi sendiri guru di sekolah. Tumpuan konsep kajian ini adalah khusus kepada konteks pendidikan di Malaysia, iaitu spesifik kepada sekolah berasrama penuh (SBP) di negeri Perak di Malaysia. SBP di Malaysia merupakan salah satu daripada pelbagai aliran pendidikan menengah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Walaupun ia mempunyai struktur umum seperti sekolah menengah harian, setiap SBP di Malaysia mempunyai fungsi yang tersendiri dan tertakluk kepada hala tuju dan matlamat yang telah ditetapkan. Umumnya, terdapat SBP yang ditubuhkan khas untuk tujuan aliran sains di mana pelajar diberikan peluang untuk melanjutkan pelajaran dalam bidang sains yang lebih spesifik.

Seterusnya, terdapat SBP berbentuk kolej yang mempunyai pelbagai ciri tersendiri. Salah satu contoh di negeri Perak ialah Kolej Melayu Kuala Kangsar dan Kolej Tunku Khurshiah di Negeri Sembilan. SBP Integrasi merupakan satu bentuk SBP yang ditubuhkan untuk menawarkan bidang-bidang yang berintegrasi untuk memberikan peluang yang lebih luas kepada pelajar di Malaysia untuk melanjutkan pendidikan mereka dalam lebih banyak bidang yang relevan dengan keperluan global.

Maka, kertas konsep ini meneroka pelbagai masalah yang dihadapi oleh pengetua di SBP di negeri Perak dan berusaha menawarkan tinjauan yang mendalam mengenai aplikasi kepimpinan instruksional di SBP di tempat-tempat lain menerusi tinjauan kajian yang lebih terperinci. Kertas konsep ini akan menerangkan hubungan yang spesifik antara pembolehubah dalam kajian ini. Pembolehubah bebas dalam kajian ini adalah amalan kepimpinan instruksional pengetua dan kecerdasan emosi pengetua. Manakala, pembolehubah bersandar dalam kajian ini adalah tahap efikasi sendiri guru. Terdapat tiga konsep utama dalam kajian ini. Pertama, teori kepimpinan instruksional dan konsep amalan kepimpinan instruksional telah diterokai. Ini dibuat dengan melihat kepada pelbagai kajian lepas yang mengkaji amalan kepimpinan instruksional terutamanya dalam kalangan pengetua di sekolah menengah dan SBP. Seterusnya, beberapa teori utama bagi konsep kecerdasan emosi pengetua telah ditinjau. Ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai konsep kecerdasan emosi yang ditekankan dalam kajian ini. Bagi membangunkan satu konsep yang jelas mengenai efikasi sendiri guru, beberapa teori asas efikasi sendiri dan kajian-kajian yang berkaitan juga diterangkan dalam kertas konsep ini.

Kerangka konseptual ini penting bagi membangunkan satu kajian yang relevan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru-guru serta pengetua di SBP di negeri Perak khususnya. Antara isu utama yang dapat diterokai dalam konsep ini adalah berkaitan dengan tahap kecerdasan pengetua di SBP tersebut. Tahap kecerdasan mereka yang merangkumi tahap fisiologi pengetua. Ini merangkumi penampilan fizikal mereka termasuk tinggi dan berat badan serta sifat keperibadian mereka. Elemen-elemen tersebut adalah sangat penting untuk memastikan pengetua tersebut mampu mengemudi pengurusan SBP dengan lebih berkesan. Ini merupakan perkara yang disedari setelah meneroka pelbagai kajian lepas yang menekankan kepentingan kecerdasan individu sebagai aspek penting bagi mengepalai sesuatu pengurusan sekolah. Elemen seperti karisma, kreativiti, fleksibiliti, kejujuran dan integriti merupakan antara ciri yang dibincangkan dalam kecerdasan pengetua. Kepentingan amalan kepimpinan instruksional adalah sebagai pembolehubah yang menentukan tahap kecerdasan pengetua. Kedua-dua elemen tersebut juga penting bagi mengolah konsep tahap efikasi sendiri guru yang lebih mendalam. Ini kerana tinjauan kajian lepas mendapati terdapat beberapa implikasi daripada amalan kepimpinan instruksional terhadap perkembangan kecerdasan pengetua dan bagaimana ia memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru. Kepentingan kertas konseptual ini adalah untuk membangunkan satu pangkalan tinjauan kepustakaan yang relevan dengan kajian ini. Tujuannya ialah untuk menyediakan satu tinjauan yang dapat digunakan untuk penyelidikan akan datang dalam bidang-bidang yang berkaitan. Ia akan menyumbang kepada bidang penyelidikan yang berkaitan.

2.1 Masalah Kajian

Malaysia mempunyai 68 Sekolah Menengah Berasrama Penuh (SMBP). Negeri Perak mempunyai tujuh buah sekolah SMBP. Salah satu isu utama adalah kedudukan SMBP di negeri Perak dari segi keputusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu masih di paras 68 peratus di kedudukan dalam Malaysia. Ini adalah berdasarkan Indeks Gred Purata (GPN) Negeri Perak iaitu 4.91 dan berada pada tahap sederhana bagi tahun 2019 (KPM, 2021). Oleh itu, secara langsung, negeri Perak tidak dapat menduduki kedudukan sepuluh terbaik SBMP di Malaysia (Bahagian SMBP, 2021). Menurut Harris, Jones, Adams dan Cheah (2019) prestasi akademik merupakan indikator penting untuk menentukan samada amalan instruksional pengetua adalah berkesan kepada pengurusan sesebuah SBP di Malaysia. Impak amalan pengetua SBP di negeri Perak jelas kelihatan pada sumber data SMBP (2021 – 2017) yang mendapati keputusan SPM terbaik berdasarkan GPN Negeri Perak masih tidak konsisten dengan menunjukkan trend menaik menurun serta tidak menonjol kerana sering berada pada ranking di antara 40-65 buah sekolah. Ini telah mengundang persoalan yang sangat kritikal dalam kalangan pemegang saham yang berkaitan iaitu pihak pengurusan di jabatan pendidikan negeri dan KPM serta dalam kalangan ibu bapa serta masyarakat.

KPM sentiasa mengutamakan kecemerlangan sekolah dalam semua sudut kerana ia jelas dinyatakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) yang menekankan pencapaian matlamat untuk melahirkan pengetua yang berprestasi tinggi (Harris et al., 2019). Shafiee, Ghani dan Mahamood (2021) menerangkan bagaimana tahap kepimpinan instruksional pengetua di Malaysia berbeza mengikut sekolah iaitu

antara sekolah menengah harian, SMBP dan Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). Mengikut kajian mereka, perbezaan tersebut jelas kelihatan dalam pencapaian akademik yang berbeza-beza antara kategori sekolah yang berbeza di Malaysia. Oleh itu, ini merupakan indikator penting untuk meneroka sejauh manakah amalan kepimpinan instruksional pengetua di SMBP. Harris, Jones, Adams dan Cheah (2019) percaya bahawa keputusan prestasi akademik yang kurang memberangsangkan adalah kesan daripada keberkesanan instruksional yang tidak memberikan impak yang besar kepada pelajar. Ini merupakan kesan secara langsung daripada kepimpinan pengetua yang gagal mengaplikasikan kepimpinan instruksional yang dapat membantu guru menjalankan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan.

Mengikut kajian oleh Maulod, Piaw, Wei dan Alias (2017), kecerdasan pemimpin sekolah memainkan peranan yang penting dalam menerapkan perubahan yang berkesan dalam pentadbiran sekolah. Kajian mereka telah meneroka hubungan antara tahap kecerdasan emosi pemimpin sekolah dengan amalan kepimpinan instruksional mereka di Malaysia. Kajian tersebut mendapati bahawa kecerdasan emosi pemimpin mempunyai perkaitan yang tinggi dengan amalan kepimpinan instruksional. Perkara ini merupakan sesuatu yang turut terbukti dalam Bakar, Maat dan Rosli (2020) yang mendapati bahawa kecerdasan emosi pemimpin sekolah turut dipengaruhi oleh gaya kepimpinannya kerana ia menunjukkan impak dari segi prestasi dan pencapaian guru dan murid di sekolah. Namun, terdapat persoalan mengenai implikasi amalan gaya kepimpinan instruksional terhadap efikasi sendiri guru pula. Ini kerana penurunan prestasi pencapaian pelajar di SMBP di negeri Perak juga terjadi hasil daripada kualiti pengajaran guru yang rendah. Kebanyakan masalah dari segi kualiti pengajaran guru yang rendah tercetus daripada tahap motivasi dan efikasi sendiri mereka yang rendah (Chong, Chow, Lee, Tiow & Wong, 2017). Mengikut Chong et al. (2017), amalan kepimpinan yang tertentu mampu menyebabkan tekanan dalam kalangan guru sehingga membawa impak yang buruk terhadap tahap efikasi sendiri mereka dan akhirnya ia menjejaskan tahap prestasi pelajar.

Musa dan Seng (2017) mendapati bahawa tahap efikasi sendiri guru di negeri Sarawak seringkali terjejas dengan amalan kepimpinan pengetua yang tidak dapat mengenalpasti kemahiran dan keperluan guru-guru di sekolah. Omar dan Ismail (2019) bersetuju dengan mengatakan bahawa aspek kepimpinan pengetua perlu lebih holistik dengan menyertakan kemahiran komunikasi yang berkesan yang dapat membina hubungan antara guru yang lebih baik. Ini merupakan kesan langsung daripada kecerdasan emosi pengetua yang dapat membina pasukan guru yang lebih komited untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Kepimpinan instruksional merupakan elemen kepimpinan yang lebih sesuai untuk mengenalpasti kelemahan dari segi kemahiran pedagogi yang dapat membantu pengetua membina tenaga pengajar yang lebih berkualiti dan mempunyai tahap efikasi sendiri yang lebih kuat (Ismail, Yen, & Abdullah, 2017).

SBP berbeza dengan sekolah harian kerana ia mempunyai struktur pendidikan yang berbeza. Pelajar di SBP memerlukan tingkahlaku dan kemahiran belajar yang lebih berdikari berbanding dengan mereka daripada sekolah harian (Shafiee et al., 2021). Budaya pelajar SBP adalah berlandaskan pada subjektif norma yang berbeza dengan pelajar sekolah biasa. Salah satu kajian oleh Norlia dan Mastura (2020) menunjukkan bahawa pelajar di SBP di Malaysia perlu mempunyai tingkahlaku terancang dan kebolehan sendiri untuk memastikan mereka dapat mencapai matlamat pendidikan mereka secara berdikari. Namun, kajian tersebut turut mendedahkan bagaimana guru-guru di SBP memerlukan bantuan untuk membimbing pelajar ke arah mencapai subjektif norma yang sesuai agar mereka dapat dipupuk ke arah mempunyai tingkahlaku tersebut. Maka, ia kembali kepada kebolehan pengetua dalam mengaplikasikan amalan kepimpinan instruksional bagi memastikan guru dapat membina pengajaran yang memupuk nilai-nilai yang penting bagi pelajar dalam konteks pendidikan di SBP. Namun, tidak ada penyelidikan yang terperinci mengenai hubungan amalan kepimpinan instruksional dengan kecerdasan emosi pengetua yang memberikan impak kepada efikasi sendiri guru di SBP di Malaysia. Jurang ini telah mendorong pengkaji untuk menjalankan satu tinjauan konseptual yang dapat dibangunkan untuk tujuan penyelidikan.

2.2 Teori

Terdapat beberapa teori utama yang telah dipilih untuk tujuan pembangunan kerangka konseptual kajian ini. Setiap teori ini mewakili pembolehubah yang telah ditetapkan oleh pengkaji. Tujuan utama kerangka teori ini adalah untuk membangunkan satu kerangka yang menyeluruh dan merangkumi semua elemen penyelidikan ini.

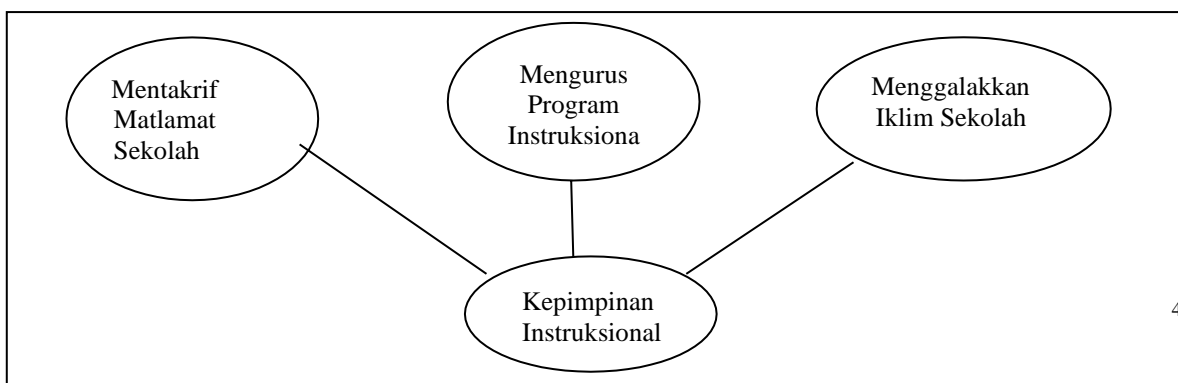
2.2.1 Teori Kepimpinan Instruksional

Kepimpinan instruksional secara umumnya, adalah tingkahlaku pemimpin yang menekankan fungsi guru sebagai pengurus dan pengendali aspek pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah (Sebastian,

Allensworth, Wiedermann, Hochbein & Cunningham, 2019). Ia merupakan satu bentuk kepimpinan yang khas untuk tujuan pendidikan. Sehubungan itu, pengetua sebagai pemimpin instruksional harus mempunyai kemahiran dan ilmu pengetahuan berhubung dengan teori dan model kepimpinan instruksional (Skaalvik, 2020). Teori kepimpinan instruksional dapat memberikan gambaran atau representasi kepada pengetua dalam membantu melaksanakan tugas serta urusan dalam kepimpinan di sekolah (Smith, Minor, Brashen & Remaly, 2017). Dari itu, kepemimpinan telah didefinisikan dari segi sifat, kelakuan, komunikasi oleh seseorang pengetua untuk melahirkan sebuah sekolah menjadi berkesan dan cemerlang.

Fokus utama kepimpinan instruksional ialah terhadap pencetusan hubungan dan pengaruh pengetua terhadap prestasi pelajar di sekolah. Situasi ini berlaku secara tidak langsung apabila kepimpinan instruksional pengetua mengubah amalan pengetua yang dapat memberikan impak terhadap kaedah instruksional guru. Impak terhadap kaedah instruksional guru akan menyebabkan perubahan dari segi prestasi murid. Perkara ini diperkenalkan menerusi model kepimpinan instruksional seperti Hallinger dan Murphy (1985), Murphy (1990) dan Weber (1996). Hallinger dan Murphy (1985) merupakan sumber asas kepada teori kepimpinan instruksional yang terawal. Ketiga-tiga model dari Hallinger & Murphy (1985), Murphy (1990), Weber (1996) dirumuskan mempunyai tiga persamaan fungsi yang utama menerusi kepimpinan instruksional, iaitu; (1) mendefinisikan dan menyampaikan matlamat sekolah; (2) menyediakan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) dan (3) mempromosikan serta memberi tumpuan kepada pembangunan profesional. Namun, fokus utama kajian ini adalah kepada model kepimpinan instruksional yang diperkenalkan oleh Hallinger dan Kantamara (2000). Hal ini kerana, model kepimpinan instruksional telah mengalami perkembangan sejak pencetusannya dan Hallinger (2000) adalah lebih sesuai untuk menerangkan tugas dan amalan tingkah laku pemimpin. Mengikut model tersebut, seorang pengetua adalah penetap misi sekolah, menyusun atur aktiviti dalam kelas, mengurus iklim sekolah sehingga ia dapat menyumbang kepada kejayaan pencapaian murid. Melalui model ini, kejayaan murid dapat dilihat dalam bidang akademik kerana kesan daripada pengaruh dan dorongan dari pengetua. Di mana kejayaan tersebut adalah dipengaruhi dan didorong oleh pengetua disebabkan dari kesan pengaruh penglibatan dan perhubungan antara warga sekolah dan pengetua.

Pengubahsuaian utama oleh Hallinger (2000) adalah melibatkan sub-dimensi yang diperkenalkan oleh Hallinger dan Murphy (1985) dalam model mereka yang terdahulu. Hallinger telah mengugurkan satu daripada sebelas sub-dimensi, iaitu menguatkuasakan piawai akademik yang terkandung di dalam dimensi menggalakkan iklim sekolah. Oleh itu, model kepimpinan instruksional Hallinger (2000) masih mempunyai tiga dimensi utama iaitu (a) mentakrif matlamat sekolah, (b) mengurus program instruksional dan (c) menggalakkan iklim sekolah. Terdapat sepuluh sub-dimensi model ini dikekalkan. Menurut Hallinger, Gümüş dan Bellibaş (2020) mentakrifkan misi sekolah bermaksud pemimpin cuba untuk menjelaskan misi yang perlu dilaksanakan oleh warga sekolah. Oleh itu, terdapat dua sub-dimensi iaitu (i) merangka matlamat sekolah dan (ii) menyampaikan matlamat sekolah. Menerusi fungsi merangka matlamat sekolah mengikut model kepimpinan instruksional, pemimpin iaitu pengetua perlu memberikan kerjasama dan usahasama dengan warga sekolah untuk membentuk matlamat sekolah (Liu & Hallinger, 2018). Hal ini sangat penting kerana ia berkaitan dengan pencapaian murid di sekolah (Hallinger, 2000). Seterusnya, sub-dimensi kedua ialah menyampaikan matlamat sekolah. Bagi merangka untuk menentukan, menetapkan dan mendefinisikan misi sekolah, sudah pasti ia akan melibatkan komunikasi untuk menyampaikan matlamat kepada guru dengan murid (Hallinger, 2018). Rajah 2.1 menunjukkan konsep teori instruksional berdasarkan Hallinger (2000). Mentakrif matlamat sekolah dalam model Hallinger (2000) merangkumi peranan pengetua dalam merangka matlamat sekolah dan menjelaskan matlamat sekolah. Seterusnya, mengurus program instruksional merujuk kepada peranan pengetua dalam menyelia dan membuat penilaian instruksional. Ia juga melibatkan peranan menyelaras kurikulum dan memantau perkembangan murid. Selain itu, model kepimpinan ini adalah untuk menggalakkan iklim sekolah. Inisiatif ini melibatkan menjaga masa pengajaran, menggalakkan perkembangan profesional, mengekalkan sokongan pembelajaran, menyediakan insentif untuk guru dan menyediakan insentif untuk murid.



Rajah 2.1 Model Kepimpinan Instruksional (Hallinger, 2000)

2.2.2 Teori Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan satu konsep yang mula tercetus pada awal abad ke-21 dengan perkembangan yang pesat dalam penyelidikan melibatkan psikologi manusia. Kecerdasan emosi merangkumi aspek psikologi manusia kerana ia melibatkan kecerdasan kognitif dan kebolehan individu untuk mengurus emosi agar dapat berfungsi dengan lebih baik. Sekitar tahun 1980-an, Dr. Reoven Bar-On telah menjalankan penyelidikan ke atas kecerdasan emosi dan mendapati faktor dari kecerdasan emosi lebih menyumbang kepada kejayaan seseorang. Terdapat pelbagai teori seperti teori oleh Mayer dan Salovey (1997) yang melihat kepada kecerdasan emosi sebagai kebolehan yang lebih tertumpu kepada kebolehan mental dan keupayaan yang berbeza antara individu. Manakala, teori Bar-On (1997) dan teori Goleman (1996, 2001) adalah terdiri daripada teori campuran, di mana konstruk yang terdapat pada teori Mayer & Salovey (1997) turut ada di dalam kedua-duanya. Asas teori Bar-On (1997) melihat kepada tiga konstruk iaitu kebolehan, kemahiran dan personaliti. Selain itu, teori tersebut bukan hanya melibatkan diri sendiri malah melibatkan orang di sekitar mereka. Perkongsian matlamat dan kepuasan yang dicapai oleh organisasi perlu dikongsikan bersama dalam model ini kerana model ini mementingkan jalinan hubungan sosial yang dipamerkan. Teori Goleman (2001) merupakan teori asas dalam kajian ini kerana teori ini mempunyai empat dimensi yang menghubungkan pengetua atau pemimpin dengan guru-guru yang diselia. Teori ini terpilih kerana ia menggabungkan asas daripada Bar-On dan menjurus ke arah konsep prestasi yang lebih penting untuk konteks kajian semasa.

Terdapat perbezaan yang ketara antara model Goleman (2001) dan asas yang diperkenalkan oleh Bar-On (1997). Model Bar-On (1997) mempunyai lima dimensi utama yang terlibat iaitu (i) intrapersonal, (ii) interpersonal, (iii) mood am, (iv) pengurusan tekanan dan (v) penyelesaian. Manakala terdapat lima belas sub-dimensi telah dikemukakan dalam model ini. Kesimpulan daripada model ini, ia adalah melibatkan kebolehan individu mengawal dan mengurus perasaan dengan bijak dan mempamerkan perasaan kepuasan dalam kehidupannya di samping dapat berkongsi kegembiraan tersebut. Kelebihan model Goleman (2001) adalah dari segi konstruk prestasi. Hal ini kerana Goleman (2001) memiliki pertambahan asas kepada konstruk prestasi yang berasaskan teori prestasi. Berdasarkan empat dimensi dan lapan belas sub-dimensi telah dibangunkan untuk model ini setelah berlaku evolusi dalam model tersebut Keseimbangan emosi adalah penting disebabkan

ia adalah peramal utama dalam menentukan pencapaian kecemerlangan seseorang pemimpin. Bukan itu sahaja, malah berdasarkan bukunya bertajuk *Emotional Intelligence* (1995) mendapati bahawa sesuatu kejayaan menurut beliau ialah kehidupan di rumah, sekolah atau di tempat kerja dengan menggunakan hubungan sosial yang simpatik antara pemimpin dan guru. Kajian Goleman (1998) menerangkan mengapa kebanyakan kejayaan prestasi individu berpunca daripada kecerdasan emosi individu. Ini kerana kecerdasan emosi berupaya mempengaruhi hubungan sosial dan kehidupan individu.

Mengapa Goleman (1998) menyatakan bahawa kecerdasan emosi ini boleh dikawal peningkatannya sehingga boleh dipelajari. Berdasarkan model kecerdasan emosi yang pernah dibangunkan oleh Goleman pada tahun 1995 mempunyai dua kompetensi iaitu (i) kompetensi sendiri dan mempromosikan komponen utama dalam (ii) kompetensi sosial, terdapat dua kompetensi iaitu mengenal emosi orang lain dan membina perhubungan. Rajah 2.2 menunjukkan model kecerdasan Goleman (1995) untuk tujuan kajian ini. Ia merupakan gabungan kompetensi sendiri dan kompetensi sosial.

Rajah 2.2 Model Kecerdasan Emosi (Goleman, 1995)

Mengikuti model tersebut kompetensi sendiri individu melibatkan proses mengenalpasti emosi sendiri. Ia merupakan salah satu kebolehan untuk mengurus perasaan sendiri dan menggunakan teknik yang betul untuk bertindak mengikut perasaan. Aspek ini penting dalam konteks kepimpinan sekolah kerana ia menunjukkan tahap kesediaan seseorang untuk memimpin warga sekolah untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Seterusnya, dimensi ini membincangkan kemahiran mengatur emosi sendiri. Seorang pengetua memerlukan kebolehan untuk mengatur emosinya kerana ini boleh mempengaruhi tindakannya di sekolah. Sebagai contoh, seorang pengetua tidak boleh mencampuradukkan kerjanya dan peranan peribadinya. Ini akan mempengaruhi keputusan yang penting. Selain itu, kompetensi sendiri juga merangkumi kebolehan untuk memotivasikan emosi sendiri. Ini sangat penting bagi pengetua kerana mereka perlu lebih tabah mengharungi setiap cabaran baru di sekolah. Setiap pengetua baru di mana-mana sekolah akan menghadapi cabarannya, namun, dengan motivasi yang tepat, pengetua tersebut akan mampu membawa perubahan (Sebastian et al., 2019). Dari segi kompetensi sosial pula, fokus model ini adalah kepada dua kemahiran utama. Pertama, individu perlu mempunyai kemahiran mengenali emosi orang lain. Ini lebih dikenali sebagai empati. Seorang pengetua perlu mempunyai empati yang dapat memberikannya kebolehan untuk memahami dan merasai emosi orang lain. Ini sangat signifikan untuk menjalinkan hubungan yang baik dalam persekitaran pengurusan sekolah. Chen dan Guo (2020) berpendapat bahawa fokus utama kompetensi sosial ialah untuk membantu pengetua membina perhubungan yang lebih kukuh. Perhubungan ini penting untuk memastikan interaksi antara pengetua, guru dan pelajar adalah pada tahap yang paling tinggi.

Terdapat perubahan yang besar terhadap model kecerdasan emosi Goleman selepas itu. Perubahan tersebut disebabkan oleh penambahbaikan yang dibuat oleh Goleman. Sehubungan itu, Goleman (2001) telah membuat pertambahan pada komponen kecekapan peribadi dan sosial. Maka, model kecerdasan emosi telah menghasilkan empat dimensi iaitu (i) kompetensi kesedaran sendiri, (ii) kompetensi pengurusan sendiri, (iii) kompetensi kesedaran sosial dan (iv) kompetensi pengurusan perhubungan dan mempunyai lapan belas sub-dimensi seperti yang ditunjukkan dalam rajah 2.3.

	Kecekapan Peribadi	Kecekapan Sosial
Kesedaran	KESEDARAN KENDIRI a. Kesedaran emosi sendiri b. Penilaian sendiri c. Keyakinan Kendiri	KESEDARAN SOSIAL a. Empati b. Orientasi perkhidmatan c. Kesedaran organisasi
Tindakan	PENGURUSAN KENDIRI a. Kawalan diri b. Ketulusan c. Kebolehsuaian d. Orientasi kejayaan e. Inisiatif f. Optimism	PENGURUSAN PERHUBUNGAN a. Pengaruh b. Kepimpinan inspirasi c. Membangunkan orang lain d. Pengurusan konflik e. Kerja berpasukan f. Pemangkin perubahan

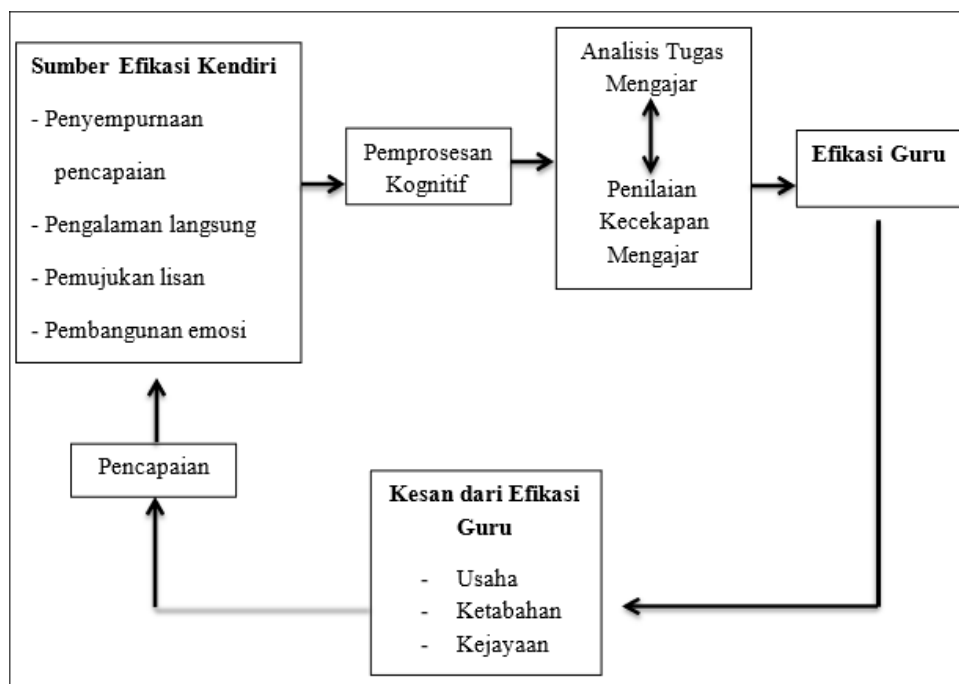
Rajah 2.3 Model Kecerdasan Emosi Goleman (2001)

Goleman (2001) menerangkan bahawa dimensi pertama iaitu kompetensi kesedaran sendiri melibatkan proses mengenal pasti dan memahami emosi dalaman dan kesan ke atas individu tersebut. Dimensi ini mempunyai tiga sub-dimensi iaitu kesedaran emosi sendiri, penilaian sendiri dan keyakinan sendiri. Kesedaran emosi sendiri ialah menerangkan seseorang individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, mereka bukan sahaja mengetahui dan mengenali emosi yang mereka miliki bahkan mengetahui mengapa mereka mempunyai emosi tersebut. Penilaian sendiri pula melihat kepada kemampuan asas setiap individu dari segi membuat penilaian sendiri. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi untuk membuat penilaian sendiri, maka lebih tinggi kebolehannya untuk menyedari kekuatan dan kelemahannya.

Goleman (2001) turut menekankan sub-dimensi keyakinan sendiri di bawah aspek kesedaran sendiri. Khadka (2019) mendapati bahawa keyakinan sendiri adalah penting kerana seorang pengetua perlu yakin dan percaya dengan setiap keputusan yang dibuat. Ini akan mencerminkan satu kepimpinan yang kukuh. Seterusnya, kompetensi pengurusan sendiri iaitu dimensi kedua dan mempunyai enam sub-dimensi. Mengikut Goleman (2001), seseorang individu akan lebih terkawal dari sudut kehidupannya dan psikologinya jika mempunyai pengurusan sendiri yang tinggi. Dimensi ketiga bagi model kecerdasan emosi Goleman (2001) ialah kesedaran sosial. Dimensi ini mempunyai tiga sub-dimensi iaitu empati, orientasi perkhidmatan dan kesedaran organisasi. Seterusnya, dimensi keempat iaitu pengurusan perhubungan. Dimensi ini mempunyai enam sub-dimensi yang bermula dari pengaruh, kepimpinan inspirasi, membangunkan orang lain, pengurusan konflik, kerja berpasukan dan akhir sekali pemangkin perubahan. Fleming (2021) mendapati bahawa aspek kecerdasan emosi Goleman (2001) sangat penting dalam memastikan seorang pengetua dapat memimpin pengurusan sekolah dengan betul kerana ia menjadikan pengetua lebih yakin dan dipercayai oleh semua orang dalam organisasi sekolah.

2.2.3 Teori Efikasi Kendiri

Teori efikasi sendiri merupakan pembolehubah bersandar dalam kertas konsep ini. Ia merupakan satu teori yang penting bagi membantu pengkaji membangunkan kerangka konseptual yang sempurna. Efikasi sendiri boleh didefinisikan sebagai tahap keyakinan seseorang untuk melakukan sesuatu (Fleming, 2021). Mengikut kajian oleh Granziera dan Perera (2019), prestasi kerja guru dipengaruhi oleh tahap efikasi sendiri mereka kerana efikasi sendiri yang lebih tinggi meningkatkan kualiti pengajaran mereka. Sehubungan itu, setiap tingkah laku yang dipamerkan oleh guru adalah daripada efikasi sendiri mereka terutama dari pelaksanaan strategi pengajaran, peningkatan kepemimpinan guru, komitmen terhadap murid, sikap positif terhadap murid dan pengembangan terhadap professional keguruan. Kajian ini berlandaskan pada model efikasi sendiri yang diperkenalkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Efikasi sendiri guru tahap keyakinan guru yang dapat membawa kesan terhadap muridnya terutamanya dari segi pencapaian mereka. Model ini menggunakan teori Rotter (1960) sebagai asasnya di mana ia melihat bagaimana guru mengawal tindakan mereka dengan melakukan pengukuhan dan peneguhan. Tschannen-Moran dan Hoy (2001) menerangkan bagaimana konsep efikasi sendiri tidak sama seperti konsep keyakinan sendiri kerana efikasi sendiri merupakan jangkaan individu terhadap tahap kebolehannya. Sehubungan itu, ia merupakan satu model yang menggabungkan aspek pengalaman yang dialami oleh seseorang dan persekitaran pembelajaran mereka yang dapat mencetuskan tahap efikasi sendiri. Rajah 2.4 menunjukkan model Efikasi Kendiri Guru Tschannen-Moran dan Hoy (2001).



Rajah 2.4 Model Efikasi Kendiri Guru Tschannen-Moran dan Hoy (2001)

Model efikasi sendiri guru yang dibangunkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) ini sangat bersesuaian dengan padanan teori pembelajaran sosial Bandura (1986) atau nama lainnya teori kognitif sosial mempunyai

hubungan rapat dengan efikasi sendiri melalui empat sumber efikasi yang terkandung dalam teori tersebut iaitu (i) penyempurnaan pencapaian, (ii) pengalaman langsung, (iii) pemujukan lisan dan (iv) pembangunan emosi. Malah, ke semua empat sumber tersebut adalah penting untuk mentafsir dan proses kognitif sesuatu data atau maklumat. Menerusi model ini, Tschannen-Moran et al., (2001) telah membuat penambahbaikan dua komponen iaitu tugas mengajar dan penilaian kecekapan mengajar guru. Hal ini kerana kedua-dua komponen tersebut apabila digabungkan ia membentuk efikasi sendiri guru. Di mana komponen tersebut saling berkaitan antara satu dengan lain serta berlaku serentak semasa pembentukan efikasi sendiri guru.

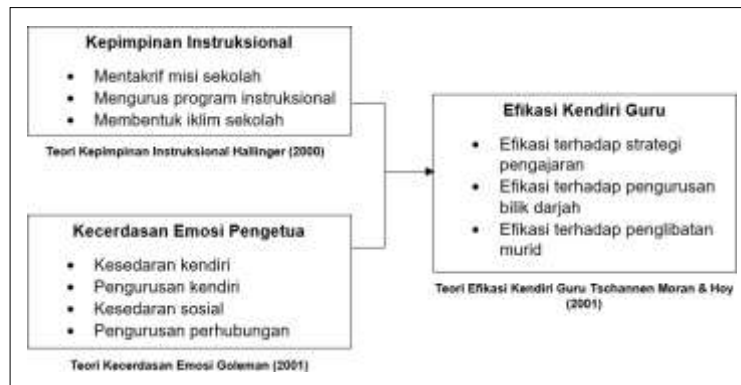
2.3 Kerangka Konseptual

Bahagian ini merupakan bahagian yang signifikan kepada kertas konsep ini. Kerangka konseptual ini menggabungkan tiga pembolehubah utama dalam kajian ini untuk menghasilkan satu konsep yang dapat menjawab soalan-soalan utama mengenai isu prestasi di SMBP. Pembolehubah bebas dalam konsep ini adalah amalan kepimpinan instruksional oleh pengetua di SMBP. Berdasarkan pada rajah 2.5, model instruksional yang menjadi asas dalam konsep ini adalah model instruksional oleh Hallinger (2000) yang mengandungi tiga dimensi utama. Menurut Hallinger, Hosseingholizadeh, Hashemi dan Kouhsari (2018) kesan daripada model instruksional kepada tingkahlaku pengetua adalah sangat penting bagi memberikan impak kepada tahap efikasi sendiri guru mereka. Hal ini kerana, pengetua instruksional merupakan pengetua yang mempunyai rancangan instruksional yang lebih sistematik dan hampir kepada pencapaian matlamat sekolah dan juga matlamat pendidikan secara menyeluruh. Shengnan dan Hallinger (2021) pula berpendapat bahawa unsur pengurusan dan penggalakkan iklim sekolah dalam model instruksional adalah sangat penting untuk membina hubungan dan interaksi antara guru dan pengetua bagi merencanakan lagi inisiatif pendidikan di sekolah. Ini sangat signifikan dalam konteks SMBP yang memerlukan iklim yang sangat berkesan kerana pelajar di SMBP bergantung sepenuhnya kepada pengurusan dan kepimpinan guru dan pengetua mereka. Keperluan model instruksional dalam kerangka konseptual ini sangat penting bagi mengukur bagaimana tingkahlaku pengetua yang berlandaskan konsep instruksional berbeza daripada mereka yang tidak mengamalkan perkara-perkara yang selaras dengan teori instruksional. Maka, model instruksional oleh Hallinger (2000) relevan bagi tujuan kerangka konseptual ini.

Seterusnya, terdapat pembolehubah bebas yang kedua dalam kajian ini ialah kecerdasan emosi pengetua. Aspek kecerdasan emosi pengetua dipilih untuk kerangka konseptual ini kerana ia merangkumi elemen-elemen penting yang mencerminkan tingkahlaku pengetua. Tai dan Kareem (2018) menerangkan bahawa terdapat hubungan antara kepimpinan instruksional dengan aspek kecerdasan emosi pengetua kerana kepimpinan instruksional menekankan perubahan dari segi tingkahlaku pengetua ke arah mencapai matlamat institusi pendidikan. Wiyoto, Wiyono, Rudijanto dan Supriyanto (2020) menerangkan bahawa kecerdasan emosi pengetua di sekolah berasrama berbeza dengan pengetua di sekolah yang biasa kerana pengurusan sekolah berasrama merangkumi pelbagai aspek termasuk aspek kehidupan seharian pelajar yang perlu diurus oleh pentadbiran sekolah. Pengetua di sekolah konsep asrama tidak boleh mengharapkan bantuan daripada ibu bapa atau penjaga di rumah kerana setiap pelajar berada di bawah tanggungjawab sekolah secara sepenuhnya. Kerangka konseptual ini mengambil model kecerdasan emosi yang diperkenalkan oleh Goleman (2001) kerana ia mempunyai elemen yang lebih holistik. Model Goleman (2001) adalah model yang mengambil kira aspek kehidupan dan psikologi individu dalam konteks peranan individu tersebut dalam mengambil keputusan yang penting. Dimensi-dimensi yang diterangkan dalam penerangan model Goleman adalah sangat penting bagi memahami bagaimana kesedaran emosi sendiri, penilaian sendiri dan keyakinan sendiri membentuk peribadi pengetua yang lebih sesuai untuk tujuan mengurus SMBP. Urick dan Bowers (2019) menerangkan bahawa gaya kepimpinan pengetua mempunyai kesan yang signifikan terhadap kecerdasan emosi pengetua kerana ia mempengaruhi persepsi mereka terhadap matlamat sekolah yang akan memberikan implikasi terhadap tingkahlaku dan kecerdasan emosi mereka.

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini adalah efikasi sendiri guru di SMBP. Walaupun terdapat kajian-kajian yang pernah mengkaji dua daripada tiga pembolehubah ini, kajian yang menghubungkan impak amalan instruksional pengetua kepada kecerdasan emosi mereka dan tahap efikasi sendiri adalah sangat terhad. Ini kerana tidak ada metodologi yang sempurna dan bertepatan dengan tiga sudut pandangan tersebut. Namun, tujuan kerangka konseptual ini dibangunkan adalah untuk memastikan satu asas dapat diwujudkan untuk membina metodologi bagi mengkaji ketiga-tiga aspek tersebut. Melihat kepada model efikasi sendiri yang terpilih untuk kerangka konseptual ini, terdapat elemen-elemen yang mempunyai kesan terus daripada amalan kepimpinan instruksional pengetua dan kecerdasan emosi pengetua. Kajian ini berlandaskan pada model efikasi sendiri yang diperkenalkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Tujuan utama efikasi sendiri guru dimasukkan dalam kerangka ini adalah kerana ia mempunyai implikasi besar dalam prestasi pengajaran guru dan pencapaian pelajar. Ini merupakan matlamat utama dalam mengkaji elemen-elemen dalam kajian ini.

Jangkaan kebolehan individu mencerminkan persepsi individu terhadap kemahiran kendirinya dan tahap kesediaannya untuk melakukan sesuatu perkara. Leonard dan Maulding Green (2018) menerangkan bagaimana aspek keperibadian atau tingkahlaku pengetua memainkan peranan yang besar dalam memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru yang memberikan impak kepada prestasi pelajar. Ini merupakan hipotesis utama yang dikaji dalam kerangka konseptual yang dibentangkan dalam rajah 2.5.



Rajah 2.5 Kerangka Konseptual Kajian

2.4 Tinjauan Kajian Lepas

2.4.2 Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru

Kajian oleh Sehgal, Nambudiri dan Mishra (2017) memberikan petunjuk yang mengaitkan keberkesanan guru dengan tahap efikasi sendiri guru. Dalam kajian mereka, tumpuannya, adalah untuk meneroka bagaimana tahap efikasi sendiri guru terjejas akibat daripada kepimpinan pengetua mereka. Seramai 575 guru sekolah menengah telah menjadi sampel bagi kajian yang melibatkan sekolah swasta di India. Dapatan yang paling penting dalam kajian mereka ialah impak amalan kepimpinan pengetua yang memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru. Namun, kajian tinjauan oleh Çelik, Erdamar dan Toraman (2016) memberikan petunjuk penting bahawa tahap efikasi sendiri guru tidak hanya terkesan daripada aspek kepimpinan pengetua tetapi mempunyai pelbagai faktor penentu lain. Oleh itu, ia tidak boleh dikaji secara terus menggunakan aspek kepimpinan pengetua semata-mata. Ia memerlukan mediator seperti aspek demografi guru yang dapat mengukuhkan lagi kerangka konseptual kajian untuk menentukan bagaimana aspek demografi dapat memberikan kesan kepada tahap efikasi sendiri guru yang dipengaruhi oleh aspek amalan kepimpinan pengetua.

Mengikut Celik et al. (2016), kajian meta-analisis yang bertujuan untuk mensintesis semua kajian mengenai kepercayaan keberkesanan pengajaran peribadi di Turki dan menentukan kesan jantina terhadap kepercayaan efikasi sendiri merangkumi 72 kajian dan 23,586 peserta. Analisis terhadap data yang diperolehi menunjukkan heterogenitas di antara kajian dan model kesan rawak digunakan untuk mengira ukuran kesan biasa. Hasil kajian menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan antara kepercayaan keberkesanan pengajaran peribadi lelaki dan wanita serta pengaruh jantina terhadap kepercayaan keberkesanan diri adalah kecil. Sebaliknya, kajian oleh George, Richardson dan Watt (2018), mendapati bahawa pengalaman mengajar guru mempunyai kesan signifikan terhadap tahap efikasi sendiri guru yang dikaji bersama amalan kepimpinan instruksional pengetua.

Seterusnya, kajian Kiprawi, Razak dan Kamaluddin (2020) pula menawarkan input penting mengenai hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi sendiri guru di sebuah sekolah rendah di Negeri Sembilan. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa tahap efikasi guru di sekolah tersebut berada pada tahap yang tinggi. Namun, hubungan antara gaya kepimpinan instruksional mempunyai hubungan tahap sederhana dengan tahap efikasi sendiri guru. Çoban, Özdemir dan Bellibaş (2020) menjalankan satu kajian untuk menentukan hubungan antara kepimpinan instruksional pengetua dan kesannya terhadap efikasi sendiri guru. Fokus utama kajian tersebut ialah untuk mengukur tahap keyakinan guru di Turki terhadap pengetua mereka. Ia menunjukkan bahawa tahap keyakinan yang tinggi terhadap pengetua mencerminkan tahap efikasi sendiri guru yang tinggi. Namun, hasil kajian menunjukkan bahawa tahap keyakinan guru terhadap pengetua adalah pada tahap yang rendah kerana kepimpinan instruksional pengetua berada pada tahap yang rendah. Dalam satu kajian oleh Hassan, Ahmad dan Boon (2019) hubungan antara kepimpinan instruksional pengetua dan tahap efikasi sendiri guru dibuktikan dengan menggunakan amalan komuniti pembelajaran profesional sebagai satu faktor mediator. Ia memberikan input yang lebih lanjut mengenai ciri-ciri teori kepimpinan instruksional yang

menekankan pengurusan aspek perkembangan profesional guru di sekolah. Perkara ini dipersetujui dalam Ismail, Don, Husin dan Khalid (2018) yang turut mendapati bahawa kepimpinan instruksional dapat mempengaruhi kemahiran pengurusan seorang pengetua di sekolah. Kajian oleh Ismail et al. (2018) menunjukkan bahawa tahap kepimpinan instruksional pemimpin dapat memberikan impak yang besar terhadap tahap kecekapan dan professionalism guru.

2.4.3 Kecerdasan Emosi Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru

Tai dan Kareem (2018) menjalankan satu kajian di Sekolah Berprestasi Tinggi, Berprestasi Sederhana dan Berprestasi Rendah di Malaysia. Seramai, 1,195 orang guru telah mengambil bahagian dalam kajian tersebut. Kajian tersebut mendapati bahawa kecerdasan emosi pengetua mempunyai kesan terhadap tingkah laku guru dan seterusnya memberikan kesan terhadap prestasi kerja mereka. Hasil analisis kajian mendapati bahawa terhadap satu korelasi positif antara kepimpinan yang berlandaskan pada perubahan kecerdasan emosi dengan tingkah laku guru. Leonard dan Maulding Green (2018) memperkenalkan instrumen Soal Selidik Penerangan Tingkah Laku Pemimpin iaitu Borang XII. Hasil kajian Leonard dan Maulding Green (2018) menunjukkan bahawa tidak ada hubungan antara tingkah laku pemimpin dan kecerdasan emosi pemimpin. Lebih-lebih lagi, bagi beberapa tingkah laku pemimpin, hubungan antara tingkah laku pemimpin dan kecerdasan emosi adalah negatif, kerana kecerdasan emosi pemimpin meningkatkan skor subskala tertentu cenderung untuk menurun.

Di samping itu, kajian oleh Chong, Chow, Lee, Tiow dan Wong (2017) mendapati bahawa kecerdasan emosi pengetua dan prestasi kerja guru sememangnya mempunyai perkaitan yang kuat. Tahap prestasi kerja menunjukkan keberkesanan guru sekolah rendah yang mampu menyampaikan pengetahuan mereka kepada pelajar. Objektif penyelidikan Chong et al. (2017) adalah untuk menyelidik pengaruh tekanan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru-guru di sekolah rendah kerajaan di Malaysia. Ini disokong oleh Lambersky (2016) yang mendapati bahawa tingkahlaku pengetua dapat membentuk emosi guru dengan meningkatkan lagi motivasi mereka. Walaubagaimanapun, setiap kajian ini menunjukkan bahawa terdapat jurang dalam penyelidikan melibatkan SMBP di Malaysia. Ini meningkatkan lagi keperluan kajian ini untuk menunjukkan bahawa aspek kepimpinan instruksional adalah signifikan bagi meningkatkan keberkesanan SMBP.

Kajian oleh Skordoulis, Liagkis, Sidiropoulos dan Drosos (2020) juga menunjukkan bahawa terhadap hubungan antara kepercayaan guru dengan tahap kepimpinan guru besar yang mencerminkan kecerdasan emosi pengetua dan efikasi kendiri guru. Kajian mereka mendapati bahawa kecerdasan emosi pengetua melambangkan pelbagai jenis tingkahlaku mereka yang mempengaruhi tingkahlaku dan persepsi guru di sekolah. Walaubagaimanapun, konteks kajian mereka tidak menunjukkan pengaruh kepimpinan instruksional pengetua terhadap efikasi kendiri guru dalam konteks SMBP. Kajian khusus terhadap konsep tersebut dalam konteks pendidikan SMBP masih diperlukan.

3. KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, kerangka konseptual ini dibangunkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai model yang berkaitan dengan kepimpinan instruksional, kecerdasan emosi dan efikasi kendiri. Secara spesifik ia merupakan satu usaha untuk membina asas teoretikal bagi mengkaji ketiga-tiga aspek tersebut dalam konteks SMBP di negeri Perak. Kekurangan sumber penyelidikan terkini yang tertumpu kepada SMBP terutamanya dalam aspek amalan kepimpinan instruksional dan kesannya terhadap prestasi sekolah merupakan kekangan yang sangat besar bagi melaksanakan kajian ini. Namun, ia juga membuka peluang untuk memenuhi bidang penyelidikan yang berkaitan dengan aspek tersebut. Pencetusan kerangka konseptual yang menghubungkan amalan kepimpinan instruksional pengetua SMBP dan impaknya terhadap kecerdasan emosi pengetua yang mempengaruhi tahap efikasi kendiri guru di SMBP akan menyumbang kepada pangkalan sumber rujukan yang berkaitan dengannya. Dari segi cadangan untuk penyelidikan masa hadapan, kerangka konseptual ini diharapkan dapat membantu membina metodologi yang sempurna agar SMBP dapat digunakan sebagai platform penyelidikan utama. Ini sangat penting bagi mewujudkan penyelidikan yang lebih bersasar kepada peranan SMBP sebagai satu institusi yang penting dalam sistem pendidikan negara.

PENGHARGAAN

Ucapan ribuan terima kasih ditujukan kepada penyelia saya, iaitu Prof. Madya Dr. Marinah bt Awang dan Prof.

Madya Dr. Mahaliza bt Mansor kerana telah membimbing dan memberikan nasihat sepanjang kajian ini. Selain itu, tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada para pensyarah yang telah memberikan tunjuk ajar kepada saya seperti Prof. Dr. Hamidah bt Yusuf, Prof. Madya Dr. Jamal bin Yunus, Prof. Madya Dr. Khalip bin Musa dan Dr. Rosnah bt Ishak. Akhir sekali untuk keluarga dan sahabat yang telah membantu saya dalam memberi motivasi dan kata-kata semangat.

RUJUKAN

- Bakar, N. S. A., Maat, S. M., & Rosli, R. (2020). Mathematics Teacher's Self-Efficacy of Technology Integration and Technological Pedagogical Content Knowledge. *Journal on Mathematics Education, 11*(2), 259-276.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On emotional intelligence inventory (EQ-i): Technical manual. *Toronto, CA: Multi-Health Systems.*
- ÇELİK, Ö. C., ERDAMAR, G. K., & TORAMAN, Ç. (2016). Gender differences in teachers and student teachers' self-efficacy beliefs: A Meta-Analysis. *Current advances in education, 587.*
- Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership, 48*(1), 82-105.
- Chong, C. L., Chow, J. L., Lee, J. J., Tiow, J. K., & Wong, S. C. (2017). *A Study on Job Stress, Emotional Intelligence, and Extrinsic Motivation on Job Performance Of Teachers in Government Primary Schools in Malaysia* (Doctoral dissertation, UTAR).
- Chong, C. L., Chow, J. L., Lee, J. J., Tiow, J. K., & Wong, S. C. (2017). *A Study on Job Stress, Emotional Intelligence, and Extrinsic Motivation on Job Performance Of Teachers in Government Primary Schools in Malaysia* (Doctoral dissertation, UTAR).
- Çoban, Ö., Özdemir, N., & Bellibaş, M. Ş. (2020). Trust in principals, leaders' focus on instruction, teacher collaboration, and teacher self-efficacy: testing a multilevel mediation model. *Educational Management Administration & Leadership, 1741143220968170.*
- Fleming, S. (2021). *A Qualitative Case Study that Explores Principals' Emotional Intelligence and Its Influence on Teacher Self-Efficacy in the Classroom* (Doctoral dissertation, University of La Verne).
- George, S. V., Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2018). Early career teachers' self-efficacy: A longitudinal study from Australia. *Australian Journal of Education, 62*(2), 217-233.
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning, 24*(6), 49-50.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. *The emotionally intelligent workplace, 13, 26.*
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology, 58, 75-84.*
- Hallinger, P. (2018). Principal instructional leadership: From prescription to theory to practice. *The Wiley handbook of teaching and learning, 505-528.*
- Hallinger, P., & Kantamara, P. (2000). Leading at the confluence of tradition and globalization: The challenge of change in Thai schools. *Asia Pacific journal of education, 20*(2), 46-57.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The elementary school journal, 86*(2), 217-247.

- Hallinger, P., Gümüş, S., & Bellibaş, M. Ş. (2020). 'Are principals instructional leaders yet?' A science map of the knowledge base on instructional leadership, 1940–2018. *Scientometrics*, 122(3), 1629-1650.
- Hallinger, P., Hosseingholizadeh, R., Hashemi, N., & Kouhsari, M. (2018). Do beliefs make a difference? Exploring how principal self-efficacy and instructional leadership impact teacher efficacy and commitment in Iran. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(5), 800-819.
- Harris, A., Jones, M., Adams, D., & Cheah, K. (2019). Instructional leadership in Malaysia: a review of the contemporary literature. *School Leadership & Management*, 39(1), 76-95.
- Ismail, A., Yen, L. H., & Abdullah, A. G. K. (2017). Komuniti pembelajaran profesional dan efikasi sendiri guru sekolah menengah di Pulau Pinang. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(1), 1-12.
- Ismail, S. N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional Leadership and Teachers' Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction*, 11(3), 135-152.
- Khadka, J. (2019). Effect of Principals' Emotional Intelligence on Schools' Academic Performance: A Survey of Nepali Institutional Schools. *Education and Development*, 29, 15-29.
- Kiprawi, S. N., Razak, A. Z. A., & Kamaluddin, M. A. (2020). Pembinaan model cadangan kecerdasan emosi, pengurusan kualiti dan kompetensi kepimpinan pengetua. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(3), 1-19.
- Leonard, E. E., & Maulding Green, W. (2018). Are Leader Behavior and Emotional Intelligence related to Teacher Efficacy?. *The Journal of Values-Based Leadership*, 11(2), 10.
- Liu, S., & Hallinger, P. (2018). Principal instructional leadership, teacher self-efficacy, and teacher professional learning in China: Testing a mediated-effects model. *Educational administration quarterly*, 54(4), 501-528.
- Maulod, S. A., Piaw, C. Y., Ahmad, H., Wei, L. M., & Alias, S. (2017). Kecerdasan emosi pengetua dan hubungannya dengan efikasi sendiri guru sekolah menengah. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 54-75.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Murphy, J. (1990). Instructional leadership: Focus on curriculum responsibilities. *NASSP bulletin*, 74(525), 1-4.
- Musa, K., & Seng, N. N. (2017). Hubungan kepimpinan guru dengan pencapaian akademik pelajar di Sibul, Sarawak. *Management Research Journal*, 6, 176-190.
- Norlia, N., & Mastura, M. (2020). Relationship between attitude, subjective norm, and perceived behavioural control of learning practices among boarding school students. *Journal of Counseling and Educational Technology*, 3(1), 23-28.
- Omar, M. N., & Ismail, S. N. (2019). Hubungan kepimpinan teknologi pengetua dan efikasi sendiri guru. *JuPiDi: Jurnal kepimpinan pendidikan*, 6(4), 1-21.
- Sebastian, J., Allensworth, E., Wiedermann, W., Hochbein, C., & Cunningham, M. (2019). Principal leadership and school performance: An examination of instructional leadership and organizational management. *Leadership and policy in schools*, 18(4), 591-613.
- Sehgal, P., Nambudiri, R., & Mishra, S. K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Educational Management*.
- Shafiee, N. S., Ghani, M. A., & Mahamood, Y. (2021). Perbezaan Tahap Kepimpinan Instruksional Pengetua di Sekolah Berasrama Penuh, Sekolah Menengah Kebangsaan dan Maktab Rendah Sains MARA yang Melaksanakan International Baccalaureate-Middle Years Programme (IBMYP). *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(2), 423-432.
- Shengnan, L., & Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. *Educational management administration & leadership*, 49(2), 214-233.
- Skaalvik, C. (2020). School principal self-efficacy for instructional leadership: relations with engagement, emotional exhaustion and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 1-20.
- Skordoulis, M., Liagkis, M. K., Sidiropoulos, G., & Drosos, D. (2020). Emotional Intelligence and Workplace Conflict Resolution: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(4), 521-533.
- Smith, G., Minor, M., Brashen, H., & Remaly, K. (2017). Successful Instructional Leadership Styles in Education. *Journal of Instructional Research*, 6, 46-52.
- Tai, M. K., & Kareem, O. A. (2018). The relationship between emotional intelligence of school principals in managing change and teacher attitudes towards change. *International journal of leadership in Education*.
- Urlick, A., & Bowers, A. J. (2019). Assessing international teacher and principal perceptions of instructional leadership: A multilevel factor analysis of TALIS 2008. *Leadership and Policy in Schools*, 18(3), 249-269.
- Weber, J. (1996). Leading the instructional program in Smith SC St Piele PK (eds) *School leadership: handbook for excellence. USA: ERIC Clearinghouse on Educational Aianagement*.
- Wiyoto, A., Wiyono, B. B., Rudijanto, E. T. D., & Supriyanto, A. (2020). School Principal Leadership Style in Islamic Boarding Schools-Based Junior High School. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(6), 1330-1345.

KEBOLEHGUNAAN PENGAJARAN BERORIENTASIKAN KONSTRUKTIVIS DALAM PROSES TRANSFORMASI PENDIDIKAN MALAYSIA

Nor Sa'adah binti Jamaluddin

Fakulti Pengurusan dan Ekonomi

Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

The education industry is an important sector that contributes to the development of a country. Educators and students are among the key players who are important and should be given priority in the education industry. Thus, to explore this situation, concept papers related to aspects of the learning environment covering the applicability of constructivist - oriented teaching in the process of educational transformation in Malaysia are given emphasis by researchers. This paper emphasizes the literature review of previous researchers in providing an overview related to the development of constructivist-oriented teaching among educators which ultimately opens space for readers to build hypotheses to continue research in the future.

KATA KUNCI

Pengajaran berorientasikan konstruktivis; teori konstruktivisme sosial; isu pendidikan; kemahiran kritikal

1. PENGENALAN

Sistem pendidikan adalah tunjang pembangunan bagi sesebuah Negara (Çıkrıkçı,2020; Suprpto *et al.*, 2017) yang dilihat perlu bergerak seiring dengan transformasi ekonomi melalui penyediaan sistem pendidikan yang baik dan berkualiti tinggi termasuk penyediaan ilmu pengetahuan (Short, 2019; Yahya & Sa'ari, 2015) dan kemahiran abad ke-21 (Mayrhofer, 2019; Raiyn, 2016; Hopson *et al.*, 2001) kepada semua generasi masyarakat sama ada generasi kini, generasi mendatang mahupun generasi sebelumnya, dengan hasrat memacu pertumbuhan ekonomi dan memakmurkan negara (Short, 2019; Fan *et al.*, 2013). Bersesuaian dengan zaman persaingan ekonomi perindustrian yang dilalui oleh negara, keperluan menghasilkan persaingan daya fikir yang bersifat kritis, inovatif (Ahuna *et al.*, 2014), imaginatif, dan kreatif (Mohamad Yusof, 2017; Wilkin, 2017) dalam kalangan generasi muda merupakan aspek penting yang perlu diberikan perhatian bagi mendepani zaman ledakan teknologi dan maklumat (Ichsan *et al.*, 2019). Justeru, peri pentingnya pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis dengan mengambil kira keterlibatan murid secara aktif dalam sesi pengajaran dan pembelajaran (PdP) secara fizikal mahupun virtual tidak harus dikesampingkan dalam memastikan transformasi pendidikan mencapai matlamat yang disasarkan (Anduvare & Holmner, 2020; Kuk & Holst, 2018; Raiyn, 2016). Justeru, kajian berkaitan isu dan cabaran pembangunan pengajaran berorientasikan konstruktivis diberikan penekanan oleh penyelidik dalam penulisan ini.

Mengiktiraf kepentingan pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis sebagai landasan bagi menyediakan murid dengan nilai kebolehpasaran yang tinggi untuk mencapai daya saing dan kelangsungan berterusan (Wong & Ng., 2021; Kuk & Holst, 2018), banyak penyelidikan telah dijalankan bagi memperincikan perkembangan penggunaan kaedah pengajaran ini. Namun, kajian berkaitan kaedah pengajaran konstruktivis dilihat masih terhad dan memerlukan kajian yang lebih menyeluruh untuk memberikan pemahaman yang tepat mengenai peri pentingnya penglibatan murid dalam sesi PdP bagi memastikan proses pemindahan ilmu pengetahuan yang boleh menyumbang kepada pembangunan transformasi minda murid sekaligus memenuhi kehendak persekitaran masa hadapan.

Perbincangan berkaitan pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis giat dibincangkan rentetan daripada dapatan kajian terdahulu yang mengakui bahawa persekitaran pembelajaran berupaya memberi kesan ke atas hasil pembelajaran murid (Chen *et al.*, 2017; Vinales, 2015; Puteh *et al.*, 2014; Rugutt, 2013; Thuen & Bru, 2009; Tessmer & Harris, 1992; Ramsden, 1991). Dapatan kajian terdahulu adalah selari dengan Teori Konstruktivisme Sosial Vygotsky (1978) yang memperincikan bahawa persekitaran pembelajaran memberi kesan ke atas hasil pembelajaran murid terutama daripada aspek perolehan pengetahuan, pembentuk pengetahuan dan pentransformasi pengetahuan.

2. PENGAJARAN BERORIENTASIKAN KONSTRUKTIVIS DAN TRANSFORMASI PENDIDIKAN MALAYSIA

Penekanan kepada pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis timbul rentetan daripada wawasan negara untuk menjadikan Malaysia sebagai negara maju berpendapatan tinggi melalui pelaksanaan transformasi pendidikan (Tajudin & Chinnappan, 2016). Melalui transformasi pendidikan, Malaysia mensasarkan keberhasilan melahirkan warga yang berakar nasional dan berakar internasional melalui kemampuan berinovasi dan berdaya saing dalam pelbagai bidang di peringkat global sekaligus mampu menerajui negara ke arah menjadikan Malaysia sebagai negara maju yang sejahtera (Ismail, 2016). Pengajaran berorientasikan konstruktivis dilihat oleh penyelidik terdahulu sebagai salah satu elemen persekitaran pembelajaran (Chen *et al.*, 2017) yang merupakan komponen penting dalam proses PdP. Tanggapan persekitaran pembelajaran sebagai komponen penting dalam proses PdP adalah rentetan daripada pengaruh yang diberikan oleh persekitaran tersebut kepada hasil pembelajaran murid sama ada dari sudut pembentukan kemahiran atau persepsi kognitif mahupun tingkah laku murid (Fraser, 1998). Mohd Saad (1997) turut menjelaskan persekitaran pembelajaran mengukur keadaan sekeliling yang memberi kesan terus ke atas kejayaan pembelajaran seseorang dengan mengambil kira faktor-faktor yang mengelilingi seperti persekitaran sekolah dan suasana sokongan.

Persekitaran pembelajaran juga ditakrifkan sebagai suasana atau keadaan sekeliling yang memberi kesan terus ke atas kejayaan murid melalui pembelajaran yang dilaksanakan (Chen *et al.*, 2017; Tessmer & Harris, 1992). Richardson dan Mishra (2018) melalui kajian mereka berkaitan faktor persekitaran pembelajaran yang menyokong pembentukan kreativiti murid mendefinisikan persekitaran pembelajaran sebagai kualiti pengajaran, keterlibatan dan pengalaman murid dalam konteks fizikal, sosial, psikologikal, dan pedagogi di tempat sesi pengajaran dan pembelajaran berlaku. Ramsden (1991) dan Biggs (1999) menjelaskan persekitaran pembelajaran adalah berkait rapat dengan pengalaman yang dilalui oleh murid dalam konteks pembelajaran mereka. Perkaitan pengalaman yang dilalui oleh murid dan persekitaran pembelajaran wujud apabila murid dan pendidik berkumpul untuk satu tempoh masa tertentu bagi tujuan mengambil bahagian dalam aktiviti pembelajaran. Justeru, persekitaran yang dicipta sepanjang aktiviti pembelajaran berlangsung dianggap sebagai komponen penting dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) (Chen *et al.*, 2017; Puteh *et al.*, 2014).

Justeru, berdasarkan definisi persekitaran pembelajaran yang dikemukakan oleh pengkaji terdahulu, Chen *et al.*, (2017) melalui kajiannya menjelaskan persekitaran pembelajaran yang melibatkan proses pembinaan pengetahuan murid secara aktif adalah selaras dengan konsep konstruktivisme. Ini kerana, konsep konstruktivisme dari perspektif ahli konstruktivis dalam persekitaran pembelajaran menjelaskan mengenai peri pentingnya proses pembinaan pengetahuan yang mendorong kepada pemikiran berkualiti tinggi dalam kalangan murid (Jamaluddin *et al.*, 2019).

Dziubaniuk dan Nyholm (2021) dan Chen *et al.*, (2017) menjelaskan pengajaran berorientasikan konstruktivis sebagai proses pembinaan pengetahuan yang melibatkan elemen pembelajaran melebihi konsep pemindahan pengetahuan semata. Proses pembinaan pengetahuan akan menjadi lebih bernilai apabila penglibatan aktif murid menjadi fokus utama semasa sesi PdP berlangsung sekaligus memberikan murid pengalaman bermakna dalam menghubungkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki bagi menghadapi pelbagai situasi dalam kehidupan sebenar (Jayasinghe, 2021; Lawrence & James, 2016). Ini kerana, keterlibatan aktif murid berkait rapat dengan pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis oleh para pendidik yang menyumbang kepada perkembangan minda murid (Jayasinghe, 2021).

Justeru, transformasi kurikulum yang sedang dilaksanakan oleh kerajaan merupakan salah satu usaha menambah baik perkembangan minda murid melalui program pembelajaran bagi meningkatkan keberhasilan murid dalam mencapai enam aspirasi murid seperti pengetahuan, kemahiran berfikir, kemahiran memimpin, kemahiran dwibahasa, etika, dan kerohanian serta identiti nasional (Bahagian Pembangunan Kurikulum, 2016). Sejajar dengan perkembangan dunia pendidikan global, Malaysia melalui KPM turut mengambil langkah menyusun atur penambahbaikan dalam sistem pendidikan negara melalui program Kemahiran Berfikir Kritis dan Kreatif (KBKK) dengan memperkenalkan pendekatan PdP Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) seperti yang disarankan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) (2013-2025) merupakan satu pelan strategik jangka panjang yang mengupaya pelaksanaan transformasi sistem pendidikan kebangsaan secara menyeluruh dalam menterjemah semangat Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) bagi tujuan merencanakan pendidikan seimbang (Bahagian Pembangunan Kurikulum, 2016). Justeru itu, keutamaan yang perlu diberi perhatian dalam mencapai hasrat untuk memacu kecemerlangan pendidikan negara pada masa hadapan adalah menyiapkan diri dengan pengetahuan dan kemahiran serta amalan-amalan baru dalam aspek PdP yang relevan dengan perkembangan dan keperluan abad ke-21 melalui penekanan kepada konsep pembelajaran sepanjang hayat (Dziubaniuk & Nyholm, 2021; Mohd Arshad & Mohd Yasin, 2015) kepada murid. Sejajar dengan objektif FPK, konsep pembelajaran sepanjang hayat dapat dilihat melalui pelaksanaan transformasi kurikulum

daripada Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) kepada Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) yang memberi penekanan kepada kemampuan murid berinteraksi dalam pelbagai situasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan berfikir serta menaakul sesuatu masalah dan situasi (Bourke, 2019; Bahagian Pembangunan Kurikulum, 2016; Mohd Arshad & Mohd Yasin, 2015).

3. KEBOLEHGUNAAN PENGAJARAN BERORIENTASIKAN KONSTRUKTIVIS DALAM PROSES TRANSFORMASI PENDIDIKAN MALAYSIA

Penyelidik terdahulu telah mengakui bahawa penerapan pengajaran berorientasikan konstruktivis adalah sesuai untuk diaplikasikan dalam apa sahaja kursus pengajaran selagi ianya melibatkan interaksi dua hala antara guru dan murid. Justeru, kajian berkaitan pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis dalam sesi PdP telah banyak dijalankan oleh penyelidik terdahulu (Dziubaniuk & Nyholm, 2021; Jayasinghe, 2021; Hagg, 2021; Wong & Ng, 2021; Saghafi, 2021; Zadok, 2020; Anduvare & Holmner, 2020; Mayrhofer, 2019; Acharya *et al.*, 2019; Kuk & Holst, 2018) bagi tujuan menganalisis kaedah pedagogi yang digunakan oleh golongan pendidik dalam menyampaikan ilmu pengetahuan. Pelbagai kaedah dan teknik penyampaian pengetahuan telah diguna pakai dalam pelbagai kursus pengajaran atau mata pelajaran sama ada di peringkat sekolah mahupun di Institut Pengajian Tinggi (IPT). Kepelbagaian kaedah dan teknik yang telah digunakan ini sedikit sebanyak menyumbang kepada perkembangan pengaplikasian kaedah pengajaran berorientasikan konstruktivis yang memberikan keutamaan dalam penglibatan aktif individu dalam industri pendidikan.

Dziubaniuk dan Nyholm (2021) dalam kajian bertajuk '*Constructivist approach in teaching sustainability and business ethics: a case study*' menjelaskan tahap kepuasan yang tinggi dalam diri pelajar telah berjaya dicapai kesan daripada menggunakan elemen tugas khusus dan perbincangan secara praktikal dalam sesi PdP. Penggunaan elemen tugas khusus dan perbincangan secara praktikal adalah sesuai digunakan dalam kursus pengajaran yang menjadi tumpuan penyelidik rentetan daripada keperluan pelajar untuk melibatkan diri secara aktif dalam menguasai kemahiran mengaplikasi konsep pengetahuan bagi tujuan dipraktikkan melalui kaedah pedagogi yang efektif (Hagg, 2021; Saghafi, 2021). Kejayaan melibatkan murid secara aktif dalam sesi PdP sedikit sebanyak menjadi cerminan kepada kejayaan sistem pendidikan sesebuah negara, rentetan daripada kecemerlangan menyediakan murid dengan kemahiran, nilai-nilai dan pengetahuan untuk memakmurkan masyarakat dan persekitaran masa depan (Wong & Ng., 2021; Rupert & Bolt, 2015).

Jayasinghe (2021) turut menjelaskan peri pentingnya kaedah pengajaran berorientasikan konstruktivis diaplikasikan terutama dalam kursus pengajaran yang melibatkan elemen pengintegrasian pengetahuan dan pengalaman dengan situasi kehidupan sebenar. Melalui dapatan kajian Jayasinghe (2021) dalam '*Constructing constructivism in management accounting education: reflections from a teaching cycle with innovative learning elements*', majoriti pelajar yang mengambil kursus perakaunan pengurusan memberi reaksi positif berkenaan kaedah pengajaran yang digunakan oleh pensyarah dengan mewujudkan elemen gabung jalin ilmu melalui pengembangan persekitaran penyelesaian masalah yang benar-benar wujud dan mempunyai perkaitan dengan kehidupan sebenar. Elemen gabung jalin ilmu melalui pengembangan persekitaran penyelesaian masalah ini telah mencabar minda pelajar pengurusan perakaunan melalui penglibatan aktif mereka dalam memastikan sesuatu masalah yang wujud disertakan dengan jalan penyelesaian yang autentik dan inovatif. Kaedah pengajaran penyelidik ini bukan sahaja menyediakan pelajar dengan hubungan professional antara pendidik dan pelajar (Mayrhofer, 2019; Salleh & Wee, 2015), malah sekaligus dapat mengembangkan transformasi minda murid melalui kemahiran kritikal yang diterapkan.

Kajian Zadok (2020) dalam '*Project-based learning in robotics meets junior high school*' telah memperincikan dan menjelaskan dengan lebih lanjut berkaitan konsep pembelajaran bermakna yang telah menjadi bahagian yang tidak dapat dipisahkan dalam wacana pendidikan. Pendekatan pembelajaran berasaskan projek yang difokuskan oleh penyelidik dalam kajian ini bukan sahaja membuka mata para pendidik tentang kepentingan hubungan guru-murid, malah turut membuktikan bahawa pembelajaran berasaskan pengalaman daripada penghasilan sesuatu projek menjadi antara platform bagi murid membina keyakinan diri dan membaiki sudut pandang terhadap guru yang dianggap sebagai sumber pengetahuan semata (Jamaluddin *et al.*, 2019).

Seterusnya, Acharya *et al.*, (2019) menerusi kajian '*The effectiveness of applied learning: an empirical evaluation using role playing in the classroom*' memperincikan bahawa keberkesanan teknik pembelajaran terapan melalui elemen '*role play*' mampu meningkatkan keberkesanan bilik darjah rentetan daripada keterlibatan aktif murid dalam sesi PdP tersebut. Kaedah '*role play*' yang diaplikasikan oleh pendidik dalam kajian ini merupakan antara kaedah dalam pengajaran berorientasikan konstruktivis yang sedikit sebanyak dapat mengelakkan guru daripada menjalankan sesi PdP menggunakan kaedah tradisional semata tanpa penglibatan aktif murid.

Bakry dan Bakar (2015) menjelaskan faktor yang menyebabkan ketidakcapaian penerapan kemahiran praktikal dalam kalangan murid adalah disebabkan persekitaran pembelajaran yang memberi fokus kepada teknik pengajaran berpusatkan guru semata-mata dan melarang penglibatan aktif murid ketika di dalam kelas.

Sedangkan penglibatan aktif murid semasa sesi PdP di dalam kelas begitu menyumbang kepada peningkatan transformasi minda sekaligus meningkatkan kemampuan kemahiran kritikal dalam diri (Wilkin, 2017). Justeru, perbincangan mengenai peri pentingnya keterlibatan aktif murid dalam sesi PdP perlu diperluaskan agar proses perkembangan minda murid tidak terbantut oleh kaedah pengajaran tradisional semata.

Hubungan guru dengan murid dan pencapaian murid menunjukkan perkaitan positif dan signifikan sebagai membuktikan bahawa guru berperanan sebagai penggerak kepada kejayaan murid (Chen *et al.*, 2017; Mokhtar, 2012). Hubungan baik guru dan murid ini bertitik tolak daripada komunikasi yang wujud antara guru dan murid yang mendorong guru untuk membantu murid menangani masalah dalam proses pembelajaran melalui pengaplikasian pelbagai kaedah pengajaran berorientasikan konstruktivis (Dziubaniuk & Nyholm, 2021; Jayasinghe, 2021; Hagg, 2021; Wong & Ng, 2021; Saghafi, 2021; Zadok, 2020; Anduvare & Holmner, 2020; Mayrhofer, 2019; Acharya *et al.*, 2019; Kuk & Holst, 2018).

Dalam konteks sekolah, seorang guru yang berkesan, disukai ramai dan disanjung oleh para murid (Hassan & Mohd, 1999) haruslah mempunyai kemahiran berkomunikasi yang baik dan unik. Ini kerana, komunikasi merupakan proses yang wujud dalam perkongsian pengalaman oleh guru dengan murid dan murid dengan guru yang menyumbang kepada terjalinnya hubungan antara manusia. Kajian ke atas murid sekolah menengah mendapati peri pentingnya hubungan guru dengan murid melebihi peri pentingnya pendekatan yang digunakan oleh guru dalam menyampaikan pengajarannya. Ini kerana, tahap interaksi murid dengan pendidik menyumbang kepada kejayaan seseorang pelajar dalam akademik selain menyumbang kepada motivasi dan kejayaan murid melalui peranan mereka sebagai penggerak kepada pelajar melalui proses PdP yang dijalankan (Mohd Ishak & Mohammad, 2001; Okula, 1999).

Rahim *et al.*, (2015) melalui kajian ke atas 195 pelajar tahun akhir UPM dan UTM berkaitan hubungan antara penglibatan dalam pembelajaran dengan tahap pemikiran reflektif pelajar mendapati keengganan pelajar untuk melibatkan diri secara aktif dalam pembelajaran adalah berpunca daripada kurangnya sokongan yang diberikan oleh guru terhadap perkembangan positif yang ditonjolkan oleh pelajar. Keengganan melibatkan diri secara aktif dalam pembelajaran mengakibatkan perkembangan kognitif pelajar akan terbantut dan transformasi minda pelajar tidak dapat dibentuk dengan berkesan dan cemerlang. Ini kerana, kajian empirikal telah mendokumentasikan kesan positif sifat prihatin atau ambil peduli dan hubungan guru dengan murid yang sentiasa membantu, terhadap pencapaian akademik (Mohd Ishak & Mohammad, 2001; Okula, 1999).

Justeru, sikap prihatin atau ambil peduli guru terhadap para murid tidak harus dikesampingkan kerana sikap ini dilihat mempunyai hubungan positif dengan usaha akademik dan tanggungjawab sosial dan matlamat prososial. Guru yang prihatin atau ambil peduli tentang mereka dan bersifat penyayang dilihat murid sebagai orang yang demokratik dalam berinteraksi, mengambilkira perbezaan individu dalam pembelajaran, menjadi model terhadap murid dalam pembelajaran mereka dan memberi maklum balas yang membina (Mohd Ishak & Mohammad, 2001; Okula, 1999).

Kajian oleh Abu dan Eu (2014) ke atas murid tingkatan 4 melalui pencapaian dalam Matematik Tambahan, mendapati pengajaran guru semasa sesi PdP berlangsung memberikan impak ke atas pencapaian murid. Pengajaran guru yang menarik dan menggalakkan penglibatan aktif pelajar semasa sesi PdP mengakibatkan murid begitu teruja dan bersemangat untuk meneruskan sesi PdP sehingga ke akhirnya sekaligus menyumbang kepada pencapaian yang cemerlang dalam pembelajaran mereka. Namun begitu, dapatan kajian yang tidak konsisten diperolehi melalui faktor pengaruh rakan sebaya dalam mempengaruhi penguasaan KBAT dan pencapaian akademik murid. Kajian oleh Ali dan Eu (2014) mendapati faktor pengaruh rakan sebaya tidak mempunyai hubungan langsung ke atas pencapaian murid dalam mata pelajaran Matematik Tambahan. Manakala, dapatan oleh Kamaruddin (2003) dan Azizah (1999) adalah sebaliknya yang mendapati pengaruh rakan sebaya turut menyumbang kepada pencapaian murid dalam sesuatu mata pelajaran.

4. KESIMPULAN DAN AGENDA MASA DEPAN

Rentetan daripada kebolehgunaan pengajaran berorientasikan konstruktivis yang diperincikan, pengaplikasian pengajaran berorientasikan konstruktivis adalah sangat penting dalam sesi PdP kerana penglibatan aktif murid dalam proses memahami, memperinci dan melakukan transformasi dalam pengetahuan yang diperolehi menyumbang kepada perkembangan minda yang cemerlang. Ini kerana, melalui pengajaran berorientasikan konstruktivis, interaksi dua hala dapat diwujudkan antara guru dan murid sekaligus memudahkan proses penyediaan murid dengan kemahiran – kemahiran kritikal yang diaplikasikan semasa sesi PdP berlangsung. Justeru, isu dan cabaran yang menjadi penghalang kepada proses mengembangkan kreativiti pendidik melalui kepelbagaian pengaplikasian kaedah pengajaran yang mendorong penglibatan aktif murid dalam sesi PdP haruslah ditangani segera sesuai dengan hasrat negara untuk memastikan transformasi pendidikan negara tercapai.

Kesan daripada kelebihan dan kepentingan pengajaran berorientasikan konstruktivis dalam proses transformasi pendidikan negara, penyelidik mencadangkan agar kajian berkaitan persekitaran pembelajaran

dan pengajaran berorientasikan konstruktivis dapat diteruskan dengan meluaskan skop kajian yang merentasi pelbagai kursus pengajaran. Kaedah penyelidikan berbentuk eksperimen juga dilihat sesuai untuk diaplikasikan dalam kajian ini agar perbezaan yang lebih jelas dengan bukti yang lebih kukuh antara peri pentingnya penglibatan aktif murid dalam sesi PdP dapat diperincikan. Selain itu, cadangan untuk penyelidik menjalankan penyelidikan berkaitan banding beza antara pelbagai kaedah pengajaran dalam sesuatu kursus pengajaran juga wajar diberikan penekanan di samping mengambil kira aspek pelaksanaan sesi PdP secara virtual semasa fasa pandemik Covid 19.

RUJUKAN

- Acharya, H., Reddy, R., Hussein, A., Bagga, J. dan Pettit, T. (2019). "The effectiveness of applied learning: an empirical evaluation using role playing in the classroom". *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, Vol. 12 No. 3, pp. 295-310. <https://doi.org/10.1108/JRIT-06-2018-0013>
- Ahuna, K.K., Tinnesz, C.G., & Kiener, M. (2014). A new era of critical thinking in professional programs. *Transformative Dialogues: Teaching & Learning Journal*, 7(3), 1-9.
- Anduvare, E.M. dan Holmner, M., (2020). "Innovative use of technologies to enhance knowledge management". *Library Management*, Vol. 41 No. 6/7, pp. 503-514. <https://doi.org/10.1108/LM-03-2020-0038>
- Azizah, T. (1999). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelemahan Pelajar Bumiputera Dalam Mata Pelajaran Sains*. Tesis Sarjana Muda. Fakulti Pendidikan, Unversiti Teknologi Malaysia.
- Bahagian Pembangunan Kurikulum. (2016). *Buku Penerangan Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bakry & Bakar, M. N. (2015). The Process of Thinking among Junior High School Students in Solving HOTS Question. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 4 (3), 138–145.
- Biggs, J. (1999) What the Student Does: Teaching for Enhanced Learning. *Higher Education Research & Development*, 18:1, 57-75.
- Bourke, B. (2019). Using Gamification to Engage Higher-Order Thinking Skills. In J. Keengwe, & R. Byamukama (Eds.), *Handbook of Research on Promoting Higher-Order Skills and Global Competencies in Life and Work* (pp. 1- 21). Hershey, PA: IGI Global. doi:10.4018/978-1-5225-6331-0.ch001.
- Chen, C., Fan, J., & Jury, M. (2017). Are Perceived Learning Environments Related to Subjective Well-Being? A Visit to University Students. *Learning and Individual Differences*, 54, 226–233. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.01.001>
- Çıkrıkçı, N., (2020). "Pedagogical Approaches and Initiatives for Educational Quality Assurance in Turkey", Suna, H.E., Günel, Y. and Flavian, H. (Ed.). *From Pedagogy to Quality Assurance in Education: An International Perspective*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 63-85. <https://doi.org/10.1108/978-1-83867-106-820201007>
- Dziubaniuk, O. dan Nyholm, M., (2021). "Constructivist approach in teaching sustainability and business ethics: a case study". *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 22 No. 1, pp. 177-197.
- Fan, T. S., Yusoff, I., & Ismail, R. (2013). Pulangan Pendidikan antara Generasi di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 47 (1), 41-52.
- Fraser, B. J. (1998). Classroom Environment Instruments: Development, Validity and Applications. *Learning Environments Research*, 1, 7–33.
- Hägg, G. (2021), "The entrepreneurial diary – a reflective learning activity to enhance the judgmental abilities of student entrepreneurs". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 27 No. 5, pp. 1142-1165.
- Hassan, A., & Mohd, A. (1999). *Komunikasi untuk Guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Hopson, M. H., Simms, R. L., & Knezek, G. A. (2001). Using a Technology-Enriched Environment to Improve Higher-Order Thinking Skills. *Journal of Research on Technology in Education*, 34:2, 109 - 119, DOI: 10.1080/15391523.2001.10782338.
- Ichsan, I. Z., Sigit, D. V., & Miarsyah, M. (2019). Environmental Learning Based on Higher Order Thinking Skills: A Needs Assessment. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1 (1), 21-24. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i1.1389>.
- Ismail, H. N. (2016). *Guru Berkualiti Pencetus Pendidikan Bermutu*. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam, 2016. Universiti Sains Malaysia.
- Jamaluddin, N. S., Kadir, S. A., Abdullah, A., & Alias, S. N. (2019). Enhancement of Higher Order Thinking Skills through Empowerment of Learning Environments. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8 (2), 159–167.
- Jamaluddin, N. S., Kadir, S. A., Abdullah, A., & Alias, S. N. (2019). Scaffolding through Project Based Learning on the Change of Student Achievement: A Study in Accounting Principles Subject. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 9, No. 9, 210-220.
- Jayasinghe, K., (2021). "Constructing constructivism in management accounting education: reflections from a teaching cycle with innovative learning elements", *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 18 No. 2, pp. 282-309.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah)*. Putrajaya: KPM.
- Kuk, H.-S. dan Holst, J. D., (2018). "A dissection of experiential learning theory: alternative approaches to reflection", *Adult Learning*, Vol. 29 No. 4, pp. 150-157.
- Lawrence, E., & James, E. (2016). Constructivist Approaches: An Emerging Paradigm for the Teaching and Learning of Business Education. *Nigerian Journal of Business Education*, Volume 3, No 1, 2016.
- Mayrhofer, E., (2019). "Lesson study and teachers' beliefs: How a Bourdieuan perspective could make a difference". *International Journal for Lesson and Learning Studies*, Vol. 8 No. 1, pp. 19-33. <https://doi.org/10.1108/IJLLS-11->

[2018-0091](#)

- Mohamad Yusof, K. (2017). *Laporan Tahunan 2016 (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia. Retrieved from <http://www.moe.gov.my>.
- Mohd Arshad, A. Y., & Mohd Yasin, R. (2015). Kemahiran Berfikir Aras Tinggi murid dalam Konteks Penyelesaian Masalah bagi Mata Pelajaran Sains. *Asian Education Action Research Journal*, 4, 81–96.
- Mohd Ishak, N., & Mohammad, N. S. (2001). *Gaya Pertautan dan Komitmen Terhadap Profesion Perguruan di Kalangan Guru-Guru Pelatih*. Kertas Kerja International Conference on Challenges and prospects in teacher education. Shah Alam: Concorde Hotel.
- Mohd Saad, B. (1997). *Korelasi Antara Persekitaran Pembelajaran dengan Pendekatan Pembelajaran dengan Pencapaian Ekonomi STPM*. Tesis Sarjana Pendidikan: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mokhtar, S. B. (2012). *Faktor Persekitaran Pembelajaran, Pendekatan Pembelajaran dan Kemahiran Generik Dalam Kalangan Pelajar Politeknik*. Tesis Doktor Falsafah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Okula, S. (1999). Creating a Positive School Culture; Strategies That Work. *Business Education Forum*, 54 (2), 7-13.
- Puteh, M., Adnan, M., Ibrahim, M. H., Mohamed Noh, N., & Che Ahmad, C. N., (2014). An Analysis of Comfortable Teaching and Learning Environment: Community Response to Climate Change in School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 285–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.209>.
- Rahim, N. H. Z, Mat Rashid, A., & Hamzah, R., (2015). Hubungan Antara Penglibatan Dalam Teknikal Dan Vokasional. *Journal of Human Capital Development*, 8(1), 105–120.
- Raiyn, J. (2016). The Role of Visual Learning in Improving Students' High-Order Thinking Skills. *Journal of Education and Practice*, 7 (24), 115–121.
- Ramsden, P. (1991). *A Performance Indicator of Teaching Quality in Higher Education: The Course Experience*.
- Richardson, C., & Mishra, P., (2018). Learning Environments that Support Student Creativity: Developing the SCALE. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 45-54.
- Rugutt, J. K. (2013). *Linking Teaching and Learning Environment Variables to Higher Order Thinking Skills: A Structural Equation Modeling Approach*. *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice Contemporary Approaches to Research in Learning Innovations*, 1997, 217–239.
- Rupert, P., & Bolt, A. (2015). Leaders of Tomorrow: Dissolving Borders for 21st Century Education. *International Business Education Journal*, 8(1), 6-14. Retrieved from <https://ejournal.upsi.edu.my/index.php/IB EJ/article/view/1360>.
- Saghafi, M.R. (2021), "Teaching strategies for linking knowledge acquisition and application in the architectural design studio", *Archnet-IJAR*, Vol. 15 No. 2, pp. 401-415. <https://doi.org/10.1108/ARCH-01-2020-0005>
- Salleh, H., & Wee Pin, G. (2015). Leadership for Collective Learning: A Distributed Perspective. *International Business Education Journal*, 8(1), 79-94. Retrieved from <https://ejournal.upsi.edu.my/index.php/IB EJ/article/view/1375>
- Short, M. N., & Keller-Bell, Y. (2019). Essential Skills for the 21st Century Workforce. In J. Keengwe, & R. Byamukama (Eds.), *Handbook of Research on Promoting Higher-Order Skills and Global Competencies in Life and Work* (pp. 134-147). Hershey, PA: IGI Global. doi:10.4018/978-1-5225-6331-0.ch009.
- Suprpto, E., Fahrizal, F., Priyono, P., & Basri, K., (2017). The Application of Problem-Based Learning Strategy to Increase High Order Thinking Skills of Senior Vocational School Students. *International Education Studies*, 10 (6), 123. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n6p123>.
- Tajudin, N. M., & Chinnappan, M. (2016). The Link between Higher Order Thinking Skills, Representation and Concepts in Enhancing TIMSS Tasks. *International Journal of Instruction*, 9 (2), 199–214.
- Tessmer, M., & Harris, D. (1992). *Analyzing the Instructional Setting: Environmental Analysis*. London/Bristol, PA: Kogan Page/Taylor and Francis.
- Thuen, E., & Bru, E. (2009). Are Changes in Students' Perceptions of the Learning Environment Related to Changes in Emotional and Behavioral Problems? *School Psychology International*, 30 (2), 115 – 136.
- Vinales, J. J. (2015). Learning Styles: A Guide for Mentors. *British Journal of Nursing*, 24 (8), 454–457.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society - The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wilkin, C. L. (2017). Enhancing Critical Thinking: Accounting Students' Perceptions. *Education + Training*, 59 (1), 15–30. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2015-0007>.
- Wong, C.P. dan Ng, D., (2021). "The roles of school leaders in developing future-ready learners: the case of Singapore". *International Journal of Educational Management*, Vol. 35 No. 1, pp. 249-269. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0283>
- Yahya, M., & Sa'ari, C. Z. (2015). Sistem Pendidikan Negara Abad ke 21 Brunei Darussalam dalam Melestarikan Ketamadunan Islam Negara Zikr: Cabaran dan Harapan. *Afkar*, 16, 61–92.
- Zadok, Y. (2020). "Project-based learning in robotics meets junior high school". *Journal of Engineering, Design and Technology*, Vol. 18 No. 5, pp. 941-958. <https://doi.org/10.1108/JEDT-01-2019-0023>

FACTORS RELATED TO CAREGIVERS IN CHILDREN'S FALL RISK: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Norlaile Salleh Hudin¹, Nurul Adila Idris², Ahmad Zainal Abidin Abd Razak³, Marinah Awang⁴

^{1,2,3,4} *Department of Business Management and Entrepreneurship, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia*

**Corresponding author: norlaile@fpe.upsi.edu.my*

ABSTRACT

Fall is the most common injury among children either in the presence of caregivers. Therefore, this study aims to review research articles on caregivers' factors published from 1998 to 2021 in Scopus and WoS database. We used PRISM methodology comprising four stages of identification, screening, eligibility and analysis to identify future research recommendations. The findings revealed that caregivers' factors frequently investigated in previous studies could be divided into four themes; caregivers' demographic information, risk perception, child supervision and safety measures knowledge. We suggest future researchers examine caregivers' factors from social, cultural and economic perspectives using quantitative and qualitative approaches to develop a theory explaining children's fall risk that currently seemed to be absent.

KEYWORDS

Caregivers, factors, fall risk, children, systematic literature review

1. INTRODUCTION

Fall is a part of a child physical learning process. Children below one-year-old have limited mobilising ability than older children as they can only roll, crawl, cruise and ambulate (Mulligan et al., 2017). Meanwhile, older children can walk, run, jump and climb. Nevertheless, fall can happen to both types of child group. Compared to other types of home-based injuries (e.g., burns and poisoning), 54.8% of children fell in the domestic environment (Nooyi et al., 2021). In addition, 20% of children required medical attention and hospitalisation due to falls (Al-Hajj et al., 2020). Although many children recover from injuries caused by falls, 11.8% of them had a permanent disability (Nooyi et al., 2021). In more serious conditions, 2.7 deaths occurred in 100,000 children in lower- and middle-income countries in Southeast Asia due to fall incidents (Peden, 2008). In response, World Health Organization and UNICEF called for more research on behavioural and developmental science to reduce child injuries (Peden, 2008).

In Malaysia, child injury cases increased due to caregivers' negligence causing falling incidents (Hashim et al., 2019). Falls involving 0-19 years old individuals were the top two causes of hospital admissions in Malaysia (Peltzer & Pengpid, 2015). Although there were no direct injury data from the Malaysian Ministry of Health on children's falls related to caregivers, several reported cases implied the significant role of caregivers during the fall. For example, an 11-months old fell from the window of a third-floor apartment in Ampang while playing on a bed with her elder siblings (Mokhtar, 2021). The report stated that the bed was pushed to the window with no grill to tidy up the room. On the other hand, another case reported a six-year-old boy killed after falling from the 15th floor (Bernama, 2020). The mother left him alone at home while he was asleep to buy food. In a different circumstance, a 14-months old boy playing on a bed died after he fell off (Omar, 2021). His 24 years-old caregiver said that the incident happened so fast that she failed to save the boy.

The report showed a high proportion of fall-related injuries among children occurred in developing countries (Peden, 2008). This study argues that the high rate is contributed by the lack of current understanding of factors causing children's falls. Therefore, this study systematically analyses past literature on children's fall risk factors related to caregivers. Through the systematic literature review (SLR), this study proposes new agenda for future research.

2. LITERATURE REVIEW

Fall is “an event which results in a person coming to rest inadvertently on the ground or floor or other lower-level” (Peden, 2008). Fall, which is categorised as an unintentional injury, can happen in various situations. Based on a study of children aged 0-4 years, 84% fell from the caregiver’s arm (Desapriya et al., 2008). A caregiver is a non-professional individual who attends to the needs of a child (Akkineni & Kondaparthi, 2020). Mothers are generally the primary caregiver of children, especially at a young age. In a traditional household, the mother is also a housewife, and most of the time is spent on child-rearing and house chores. However, there is an increasing trend of women empowerment in economic activities worldwide. Women labour force participation in Malaysia increased to 55.2% in September 2020 (ILOStat, 2020). As a result, children have to be put under the care of relative caregivers (e.g., grandparents) or non-relative caregivers (e.g., babysitters).

During the unprecedented time of COVID-19, many childcare centres have stopped operating. Work-from-home was widely enforced in 2020, causing many parents to send children to be cared for by their grandparents in rural areas. However, as the pandemic continues, the government-imposed movement control order left parents to let their children stay with their grandparents or take them back home. Children who are cared for by their parents have to adapt to the new work-from-home arrangement. In both situations, caregiver factors play critical roles in children’s fall risk.

2.1 Factors related to caregivers in children’s fall risk

Ryan-Wenger and Dufek (2013) argued that children’s falls and injuries are the outcomes of intrinsic and extrinsic factors. Intrinsic factors consist of caregiver human factors, parent human factors and system factors. On the other hand, extrinsic factors are child human factors, environmental human factors and biomechanical factors. Examples of suggested components for each factor are given in Table 1. Since the interest of this study is to review factors related to caregivers, we did not consider the intrinsic factors (child human factors, biomechanical factors, and environmental factors) and system factors in much greater detail. Based on Table 1, caregiver (including parents) factors are dominated by behavioural, emotional and physiological factors that can be categorised into (1) child supervision and (2) risk perception. Child supervision could be influenced by inattention, distraction, multitasking, and cognitive overload. On the contrary, misleading information, faulty decision-making, poor judgment and confusion could affect the risk perception of caregivers. However, child supervision and risk perception were commonly studied in the past (e.g., Foettinger et al., 2020; Ishikawa et al., 2019; Bury et al., 2020; Huynh et al., 2017; Korğali, 2019; Nooyi et al., 2021) but researchers generally arrived at inconclusive findings. Thus, examining these factors require more than a quantitative study. An in-depth approach is paramount to ensure social, cultural and economic perspectives underlying these factors are equally considered.

Table 1. Children’s fall risk factors (adapted from Ryan-Wenger & Dufek, 2013)

Intrinsic factor	Examples
Child human factors	Age, sex, developmental level, height, weight, body mass, position, level of awareness, activity, emotional status.
Biomechanical factors	Somatotype, centre of gravity above contact surface, estimated impact time ($t_2 - t_1$), acceleration, deceleration rotation, angular or linear velocity, friction, system energy, kinetic energy, coefficient of restitution of contact surface, surface–child contact force, tissue tolerance, head injury criteria, estimated cranial deformation.
Environmental human factors	Time of day, presence of other individuals, location, ambient lighting, ambient temperature, noise, accessibility of call light, object/surface child fell from, condition of object/surface child fell on, height of fall, stiffness and thickness of contact surface.
Extrinsic factor	Examples
Caregiver human factors	Presence, attitude, stress, perceived workload, inattention, distraction, multitasking, habit, boredom, fatigue, lack of skill, cognitive overload, misleading information, poor judgment, faulty decision-making, working in an “automatic” cognitive mode, confusion.
Parent human factors	Presence, attitude, activity, stress, fear, sleep deprivation, inattention, distraction, multitasking, boredom, fatigue, lapse, confusion.
System factors (If child is hospitalised)	Patient unit, time of day (shift), hospital and unit culture of safety, staff satisfaction, work environment, staffing levels, skill mix, interruptions.

2.2 SLR

According to Pluye et al. (2016), several characteristics of SLR are (1) explicit and transparent, (2) includes a type of research, and (3) consists of a reproducible process of reviewing past studies. In addition, SLR is an organised methodology that emphasised the technical rather than interpretive synthesis method (Greenhalgh et al., 2018). Thorpe et al. (2005) explained eight basic principles of an SLR: transparency, clarity, focus, unification of research and practitioner communities, equality, accessibility, broad coverage, and synthesis, as shown in Table 2.

Table 2. Basic principles of SLR

Principles	Description
Transparency	Explicit inclusion and exclusion criteria of studies based on predetermined search terms.
Clarity	Specific process of performing an SLR.
Focus	Specific knowledge domain.
Unification of research and practitioner communities	Convincing results of the review to research scholars and practitioners.
Equality	Non-discrimination of journals.
Accessibility	Dissemination of SLR results to research scholars and community.
Broad coverage	Multiple database usage in retrieving research articles.
Synthesis	General view of researches in the knowledge domain to provide future research direction.

3. METHODOLOGY

This study adopts the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). PRISMA enables the fulfilment of Thorpe et al. (2005) basic principles of SLR. This study limited the articles search in the Scopus and Web of Science (WoS) database. Scopus is a multidisciplinary database comprising medical, nursing, and paediatric fields containing more than 60 million records of journals (Bakri et al., 2017). Moreover, the WoS database contains the best journals in terms of citation impact per paper (López-Illescas et al., 2008).

In this study, our SLR consisted of four stages (Fig. 1). In the first stage, identification, we identified search terms to address factors related to caregivers in explaining children's fall risk. Accordingly, "fall", "caregiver", "children", and "injury" were selected to limit the search. Based on these search terms, we found 17 articles in Scopus and two articles in WoS.

In the second stage, screening, we determined the explicit inclusion and exclusion criteria of the articles obtained in stage 1. Due to the language barrier, we limit our sample to English articles and articles in the final publication stage. Furthermore, we considered research articles only; thus, book chapters, conference papers, reviews and editorial were excluded from the review. Consequently, we excluded six articles from stage 1.

We reviewed the topics of the remaining articles in the third stage, eligibility, and excluded one article because it was a review study. Furthermore, articles that did not relevant to our research question was also excluded. Thus, nine articles remained after the eligibility check. The final stage, analysis, required this study to identify patterns in the samples and provide future research direction. The following final search string was the result of PRISMA methodology:

TITLE-ABS-KEY ("Fall" AND "Caregiver" AND "Children" AND "injury prevention") AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "MEDI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "NURS") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "HEAL")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English"))

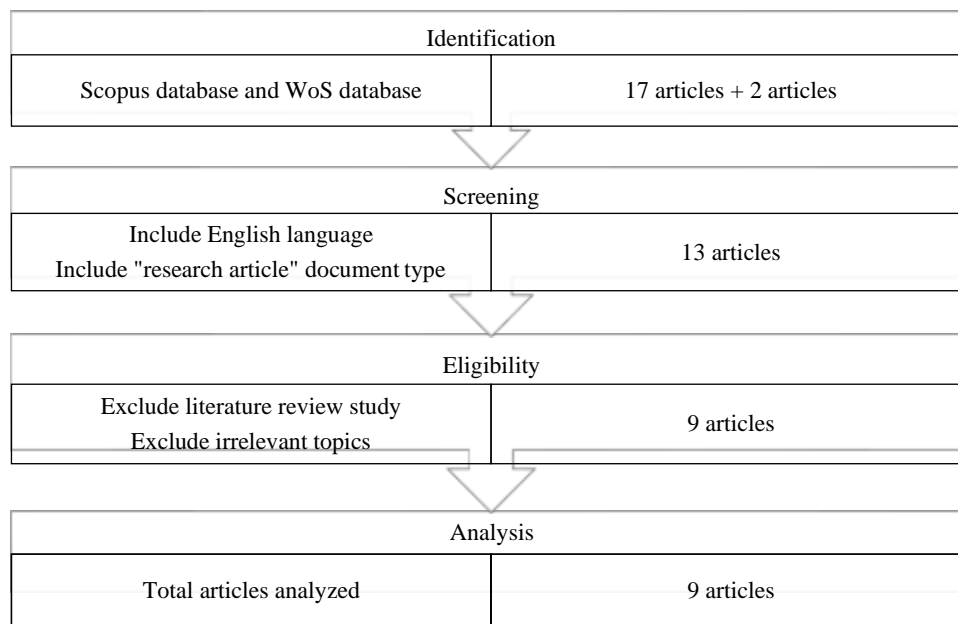


Figure 1. Systematic review process

4. FINDINGS AND DISCUSSION

4.1 Analysis of research methodologies

Although fall-related injuries were common, surprisingly, there is a lack of studies on factors related to the caregiver. Our search discovered only nine research articles on this topic from 1998 until 2021 (Table 3). Of the nine studies, two were conducted in the USA and South Africa, while one was conducted in India, Ghana, Canada, Thailand, and Malaysia. There is no study in our sample performed in Europe and Australia. Most studies ($n=8$, 88.9%) employed a quantitative approach that aimed to generalise findings. However, children's falls are multifaceted phenomena that interwoven the effect of caregivers, children, physical environment and system that usually occur in a brief moment (Ryan-Wenger & Dufek, 2013). Therefore, a qualitative study will provide an in-depth understanding of caregivers' roles while the incident happens. In cases of repeated falls, the qualitative study will capture caregivers' emotions and unique individual situations that led to the fall events. More specific injury prevention interventions can be designed using this information.

Four out of nine studies used the probability sampling technique, while two used the non-probability sampling technique. Although the probability sampling technique will increase the representation of all groups in the population, collecting data from healthcare facilities located in different types of areas is much more important. Many of the studies in our sample (e.g., Sutthritpongsa et al., 2013) sampled data from hospitals visitors. However, these studies did not explain the reasons for selecting the study location. For example, caregivers from higher socioeconomic status would probably send the children to private healthcare facilities to get treatment, thus are not represented in the study samples. Similarly, data collected from healthcare facilities located in urban areas could be different from rural areas.

Descriptive analysis was commonly used in previous studies ($n=3$, 33.3%) compared to parametric, non-parametric and qualitative data analyses. The descriptive analysis could provide an overall understanding of the data by means, frequency and percentages. Despite that, descriptive analysis lacks the statistical power to make a significant claim. On the other hand, statistical data analysis such as regression analysis could determine the influence of caregivers' factors on children's falls and how factors influence each other. Accordingly, statistical analyses are recommended to verify the effect of caregivers on children's falls. Additionally, four studies (44.4%) sampled less than 100 respondents in their studies, three studies (33.3%) used between 100 to 499 respondents, and two studies (22.2%) had more than 500 respondents.

4.2 Factor related to caregivers in children’s falls risk

Table 4 depicts caregiver related factors to children’s falls. We found three themes based on the analysis of the sampled articles, i.e., (1) caregiver’s demographic factor, (2) caregiver’s behavioural factor, (3) caregiver’s cognitive factor and (4) caregiver’s risk perception.

4.2.1 caregiver’s demographic factor

Past studies investigated caregiver’s age, race and ethnicity, education level, employment status and relationship to children to understand children’s falls risk. In conjunction with the caregiver’s age, two studies did not find a significant effect on children’s fall risks (Gyedu et al., 2021; Posner et al., 2004). The mean age of caregivers was 33.9 years old (Gyedu et al., 2021), and 30.7 years old (control group) and 27.6 (intervention group) (Posner et al., 2004). Younger maternal marriage age was associated with higher injury in preschool children (Mohammed et al., 2020), probably due to the lack of parenting experience.

Only one study (Heerman et al., 2016) attempted to measure the effect of race and ethnicity on children’s fall risk. They found a higher tendency towards risks when children were cared for by black, non-Hispanic caregivers than white, non-Hispanic caregivers. An earlier study explained that people from different races and ethnics had different access to healthcare, parenting assistance, parenting style, health insurance and poverty that caused them to have different crude mean ages in allowing children to involve in risky behaviour (Koech et al., 2019; Porter et al., 2007). Caregivers also ignored healthcare professionals’ recommendations that did not fit their cultures (Mourão & Bernardes, 2019).

Table 3. Descriptive analysis

Description	Freq.	Percentage	Description	Freq.	Percentage
Countries			Data analysis		
<i>USA</i>	2	22.2	<i>Thematic</i>	1	11.1
<i>India</i>	1	11.1	<i>Regression</i>	2	22.2
<i>Ghana</i>	1	11.1	<i>Chi-square</i>	2	22.2
<i>Canada</i>	1	11.1	<i>Descriptive</i>	3	33.3
<i>Thailand</i>	1	11.1	<i>Mixed-model</i>	1	11.1
<i>Malaysia</i>	1	11.1	<i>Total</i>	9	100.0
<i>South Africa</i>	2	22.2			
<i>Total</i>	9	100.0			
Research approach			Sample size		
<i>Qualitative</i>	1	11.1	<i>< 100</i>	4	44.4
<i>Quantitative</i>	8	88.9	<i>101 – 499</i>	3	33.3
<i>Total</i>	9	100.0	<i>>500</i>	2	22.2
			<i>Total</i>	9	100.0
Sampling technique					
<i>Random</i>	3	33.3			
<i>Purposive</i>	2	22.2			
<i>Proportioned</i>	1	11.1			
<i>Not mentioned</i>	3	33.3			
<i>Total</i>	9	100.0			

Table 4. Caregiver related factors

Caregiver Factors	Noonyi et al. (2021)	Heerman et al. (2016)	Gyedu et al. (2014)	Sutchitpongsa et al. (2013)	Desapriya et al. (2008)	Swart et al. (2008)	Munro et al. (2006)	Posner et al. (2004)	Ariff & Schattner (1998)

Age		x				x
Race	x					
Ethnicity	x					
Education level		x				x
Risk perception		x	x		x	x
Employment status		x				x
Lack of supervision	x					
Relationship to children		x				
Lack of knowledge of safety measures				x		x

Meanwhile, two out of nine studies analysed caregivers' education level with respect to children's fall risk and obtained contradicting results (Gyedu et al., 2021; Posner et al., 2004). Maternal illiteracy had increased the likelihood of injury among preschool children in Bangladesh (Daisy et al., 2001). In parallel, more child injuries happened in the care of mothers who obtained lower education levels (Korğali, 2019). In contrast, more educated caregivers could have more access to knowledge of injury prevention such as safety gates at the staircase, bathmats and guards on sharp corners, thus reducing children's fall risk. Despite that, a study in Lebanon confirmed three times higher odds of getting injured among children whose mothers have completed postgraduate degrees (Al-Hajj et al., 2020).

Employment status was often linked with the socioeconomic status (SES) of the household. Caregivers from lower SES believed that child injury were unavoidable (Inbaraj et al., 2020). On the other hand, İnce et al. (2017) explained that working mothers were more sensitive to home-based risks. An explanation for this could be that people with higher SES have more resources to invest in injury prevention devices. The employment status is also relatable to the education level, where people with higher education levels usually have better jobs. However, Al-Hajj et al. (2020) revealed contrasting evidence as children whose mothers had middle and high income sustained 4 and 5.4 times higher odds of injury, respectively.

One out of nine studies (Gyedu et al., 2021) measured the effect of caregiver's relationship to children and children's fall risk. However, both studies failed to find any significant evidence. Unsurprisingly, mothers were the common caregivers during an accident due to relatively more time spent with children (Fingarson et al., 2019). Parents who reported less than very well coping with parenthood were also associated with increased child injury (Nocera et al., 2016). Conversely, Davis et al. (2013) discovered children had higher odds of injury when cared for by a non-relative in a childcare centre.

4.2.2 Caregiver's behavioural factor

Child supervision is an important caregiver's behaviour while caring for a child. However, only one of the nine studies (Nooyi et al., 2021) investigated the lack of caregiver's supervision. Children's falls, especially during play, can result from the lack of supervision when caregivers attend to mobile devices. Almost all people today own personal mobile phones that can be used anytime. Injury potential increased when caregivers were distracted by mobile phones (Bury et al., 2020). Likewise, parents reported paying less attention to their children when distracted, specifically from mobile phones (Huynh et al., 2017). In addition, household chores may be prioritised over child supervision by mothers (Korğali, 2019). Despite that, Yalcin and Erden (2018) argued that parents in modern society showed higher risk anxiety, resulting in over protecting children.

4.2.3 Caregiver's cognitive factor

Only two studies (Desapriya et al., 2008; Munro et al., 2006) in our sample investigated caregiver's cognitive factor, specifically the lack of caregivers' knowledge of safety measures and discovered the positive influence of knowledge on child injury prevention. Although most mothers believed that child injuries were not preventable (Al-Hajj et al., 2020), mothers who had good knowledge about safety measures showed positive attitudes towards adopting preventive measures for home injuries (Hatamabadi et al., 2014). However, not much is known about how caregivers from lower SES gain preventive measures information.

4.2.4 Risk perception

Risk perception is the most frequent factor studied within our sample. Four out of nine studies (Ariff & Schattner, 1998; Gyedu et al., 2021; Sutchritpongsa et al., 2013; Swart et al., 2008) in the sample analysed risk perception. Swart et al. (2008) did not find significant evidence to support the influence of caregivers' risk

perception on children's falls. Conversely, Ariff and Schattner (1998) claimed that children's falls happened when caregivers' had unrealistic attitudes to injury prevention. Time is crucial when studying risk perception as perception can evolve from low to high and the other way rounds, subject to other factors. Risk perception is expected to increase after a fall incident that gives caregivers "teachable moments" (Foettinger et al., 2020; Ishikawa et al., 2019). Moreover, certain caregivers valued the benefits of risky play higher than child injury risk and believed safety rules were too strict (Jelleyman et al., 2019). Children's personalities also influenced caregiver's risk perception, specifically when playing with others (Foettinger et al., 2020).

5. FUTURE RESEARCH

Four themes emerged from the analysis, namely, (1) caregiver's demographic factor, (2) caregiver's behavioural factor, (3) caregiver's cognitive factor and (4) caregiver's risk perception (Fig. 2), which partially aligns with Ryan-Wenger and Dufek (2013). Ryan-Wenger and Dufek (2013) argued that children's falls were contributed by caregiver's behavioural (child supervision), emotional and psychological factors (risk perception). Our results showed that most studies in our sample examined the demographic information of caregivers such as age, race, ethnicity, education level, employment status and relationship to children. However, the results were inconclusive. On that note, we believed that previous findings were superficially discussed. There is yet an agreement on the demographic factor components that have larger and significant influence over the others. In addition, with an increasing number of stay-at-home fathers (SAHFs) (Lee & Lee, 2018), surprisingly, there is yet a study on SAHFs and children's fall risk. As a result, we suggest future researchers conduct more comprehensive studies that include exhaustive demographic factors. We also encourage a qualitative approach to explore intricate links between demographic factors and children's fall risk.

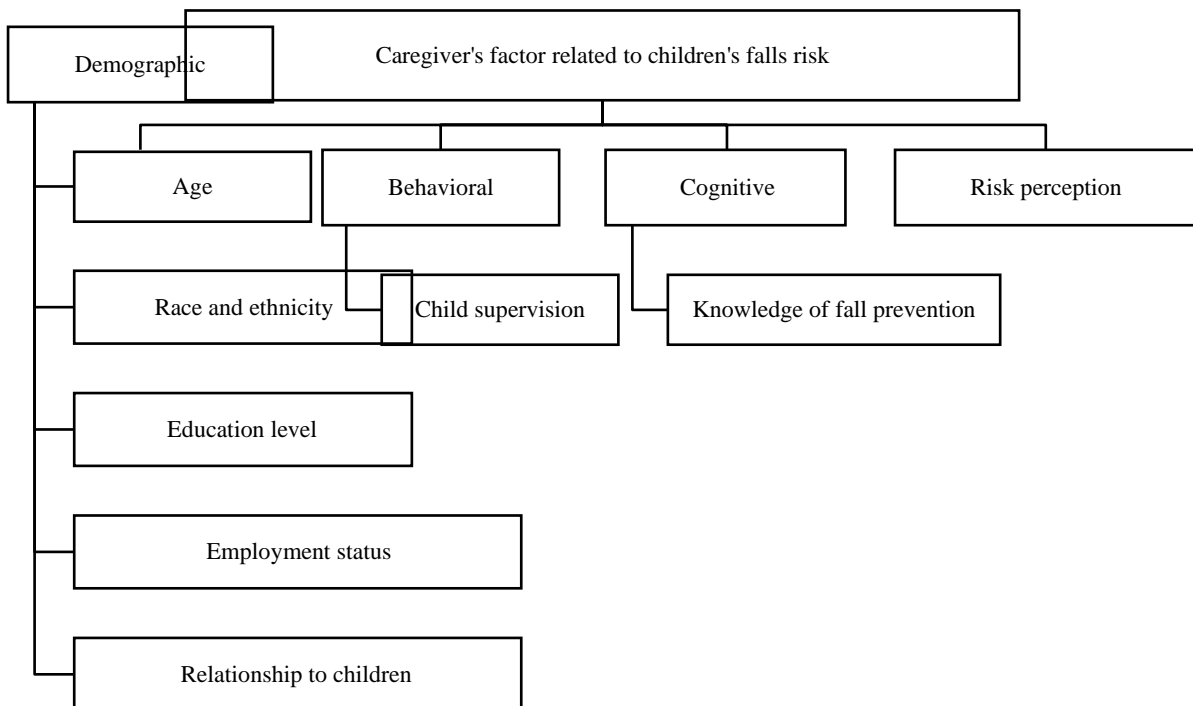


Figure 2. Research themes

More research on caregiver's behavioural factors, i.e., the lack of supervision, should also be conducted, particularly when more caregivers are engaged in a work-from-home arrangement. Previously, studies reported that caregivers were distracted by mobile phones and household chores. However, with substantial increase in the number of work-from-home caregivers and childcare centres closure during the COVID-19 pandemic, we expect more children to be left unattended due to longer working hours (Kirchner et al., 2021). Quality supervision is another neglected area of research. The effectiveness of child supervision is

more than just the presence of caregivers. Still, caregivers should also understand how to provide quality safety instruction to children (e.g., type of message, tone of communication, reward and punishment, etc.). The next future research suggestion pertains to caregivers' cognitive factors, i.e., knowledge of safety measures could be expanded to further understand the issue from low SES households' lens. Furthermore, even if they are exposed to adequate safety measures information, it is important to examine their financial capability in purchasing safety equipment. From a business perspective, this situation calls for more research on economic safety equipment innovation. Finally, more in-depth studies need to be conducted on risk perception. Although caregivers' risk perception has been associated with child personality, previous fall incidents and the benefits of risky play, there is a scarcity of research on caregiver's locus of control and cultural influence (e.g., religion and ethnicity) on locus of control. For example, Muslims who indicated a higher level of tawakkal (reliance on God) showed more protective behaviour (Zainurrahman et al., 2021).

5. CONCLUSION

This study reviews research articles on factors related to caregivers in children's fall risk. Based on the PRISM methodology, we analysed nine articles and suggested several areas for future research. We found four themes from the previous studies. However, caregivers' demographic factors and risk perception were frequently investigated factors. Instead of examining more caregivers' factors, we believed that many past studies ignored the dynamic of human lives, thus simply summarise these factors in parsimonious models. Consequently, there is a great theoretical lacking to explain contrasting evidence obtained. On that account, we recommended that future researchers examine caregivers' factors from demographic, behavioral, and cognitive perspectives and risk perception using quantitative and qualitative approaches.

ACKNOWLEDGEMENT

This research was supported by the Ministry of Higher Education through Fundamental Research Grant Scheme for Research Acculturation of Early Career Researchers (RACER/1/2019/SS03/UPSI/1).

REFERENCES

- Akkineni, S., & Kondaparthi, P. (2020). A study to assess knowledge about child development in caregivers attending the child psychiatry outpatient department. *Telangana Journal of Psychiatry*, 6(2), 153.
- Al-Hajj, S., Haj, R. El, Chaaya, M., Chami, R. S., & Mehmood, A. (2020). *Child Injuries in Lebanon: Assessing Mothers Injury Prevention Knowledge Attitude and Practices – A Cross Sectional Study*. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-107087/v1>
- Ariff, K. M., & Schattner, P. (1998). Domestic accidental injuries to children presenting at a rural general practice. *The Medical Journal of Malaysia*, 53(1), 82–86.
- Bakri, A., Nadzar, N. M. A. M., Ibrahim, R., & Tahira, M. (2017). Publication Productivity Pattern of Malaysian Researchers in Scopus from 1995 to 2015. *J. Sci. Res.*, 6(2), 86–101.
- Bernama. (2020). Six-year-old dies after falling from 15th floor in Kuala Terengganu. *Malay Mail*. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2020/10/25/police-six-year-old-dies-after-falling-from-15th-floor-in-kuala-terengganu/1916240>
- Bury, K., Jancey, J., & Leavy, J. E. (2020). Parent mobile phone use in playgrounds: a paradox of convenience. *Children*, 7(12), 284.
- Daisy, S., Mostaque, A. K., Bari, S., Khan, A. R., Karim, S., & Quamruzzaman, Q. (2001). Socioeconomic and cultural influence in the causation of burns in the urban children of Bangladesh. *The Journal of Burn Care & Rehabilitation*, 22(4), 269–273.
- Davis, C. S., Godfrey, S. E., & Rankin, K. M. (2013). Unintentional injury in early childhood: its relationship with childcare setting and provider. *Maternal and Child Health Journal*, 17(9), 1541–1549.
- Desapriya, E. B. R., Joshi, P., Subzwari, S., & Nolan, M. (2008). Infant injuries from child restraint safety seat misuse at British Columbia Children's Hospital. *Pediatrics International*, 50(5), 674–678.
- Fingarson, A. K., Pierce, M. C., Lorenz, D. J., Kaczor, K., Bennett, B., Berger, R., Currie, M., Herr, S., Hickey, S., & Magana, J. (2019). Who's watching the children? Caregiver features associated with physical child abuse versus accidental injury. *The Journal of Pediatrics*, 212, 180–187.
- Foettinger, L., Doerwald, F., & Bammann, K. (2020). Understanding parental risk perception regarding unintentional injuries of infants and toddlers within the home: a grounded theory approach. *Journal of Risk Research*, 1–11.
- Greenhalgh, T., Thorne, S., & Malterud, K. (2018). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative

- reviews? *European Journal of Clinical Investigation*, 48(6).
- Gyedu, A., Stewart, B. T., Otupiri, E., Mehta, K., Donkor, P., & Mock, C. (2021). Incidence of childhood injuries and modifiable household risk factors in rural Ghana: a multistage, cluster-randomised, population-based, household survey. *BMJ Open*, 11(7), e039243.
- Hashim, N. I. I., Yusof, W., & Kusrin, Z. M. (2019). Konsep pengabaian dan kecuaiannya kanak-kanak oleh ibu bapa atau penjaga di Malaysia. *Malaysian Journal of Syariah and Law*, 7(1), 57–70.
- Hatamabadi, H. R., Mahfoozpour, S., Alimohammadi, H., & Younesian, S. (2014). Evaluation of factors influencing knowledge and attitudes of mothers with preschool children regarding their adoption of preventive measures for home injuries referred to academic emergency centres, Tehran, Iran. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 21(3), 252–259.
- Heerman, W. J., Perrin, E. M., Sanders, L. M., Yin, H. S., Coyne-Beasley, T., Bronaugh, A. B., Barkin, S. L., & Rothman, R. L. (2016). Racial and ethnic differences in injury prevention behaviors among caregivers of infants. *American Journal of Preventive Medicine*, 51(4), 411–418.
- Huynh, H. T., Demeter, N. E., Burke, R. V., & Upperman, J. S. (2017). The role of adult perceptions and supervision behavior in preventing child injury. *Journal of Community Health*, 42(4), 649–655.
- ILOStat. (2020). *Female labour force participation rate: September 2020*. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=MY&start=1990&view=chart>
- Inbaraj, L. R., Sindhu, K. N., Ralte, L., Ahmed, B., Chandramouli, C., Kharsyntiew, E. R., Jane, E., Paripooranam, J. V., Muduli, N., & Akhilesh, P. D. (2020). Perception and awareness of unintentional childhood injuries among primary caregivers of children in Vellore, South India: a community-based cross-sectional study using photo-elicitation method. *Injury Epidemiology*, 7(1), 1–13.
- İnce, T., Yalçın, S., & Yurdakök, K. (2017). Parents' attitudes and adherence to unintentional injury prevention measures in Ankara, Turkey. *Balkan Medical Journal*, 34(4), 335.
- Ishikawa, T., Mässe, L. C., & Brussoni, M. (2019). Changes in parents' perceived injury risk after a medically-attended injury to their child. *Preventive Medicine Reports*, 13, 146–152.
- Jelleyman, C., McPhee, J., Brussoni, M., Bundy, A., & Duncan, S. (2019). A cross-sectional description of parental perceptions and practices related to risky play and independent mobility in children: The New Zealand state of play survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2), 262.
- Kirchner, K., Ipsen, C., & Hansen, J. P. (2021). COVID-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research & Practice*, 1–8.
- Koeh, W. A., Rudisill, T. M., & Rockett, I. R. H. (2019). Maternal characteristics associated with injury-related infant death in West Virginia, 2010-2014. *PLoS One*, 14(8), e0220801.
- Korğali, E. Ü. (2019). Determining the risk factors of home accidents in 0-6 year-old age group and the awareness levels of their mothers about home accidents in Sivas. *Cumhuriyet Medical Journal*, 41(2), 306–317.
- Lee, J. Y., & Lee, S. J. (2018). Caring is masculine: Stay-at-home fathers and masculine identity. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(1), 47–58.
- López-Illescas, C., de Moya-Anegón, F., & Moed, H. F. (2008). Coverage and citation impact of oncological journals in the Web of Science and Scopus. *Journal of Informetrics*, 2(4), 304–316.
- Mohammed, Z., Aledhaim, A., AbdelSalam, E. M., El-Setouhy, M., Mohamed, E.-S., & Hirshon, J. M. (2020). Factors associated with injuries among preschool children in Egypt: demographic and health survey results, 2014. *BMC Public Health*, 20(1), 1–7.
- Mokhtar, N. A. (2021). 11-month-old girl killed in fall from third floor PPR unit window. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2021/05/687624/11-month-old-girl-killed-fall-third-floor-ppr-unit-window>
- Mourão, S., & Bernardes, S. F. (2019). What determines immigrant caregivers' adherence to health recommendations from child primary care services? A grounded theory approach. *Primary Health Care Research & Development*, 20(e31), 1–11.
- Mulligan, C. S., Adams, S., Tzioumi, D., & Brown, J. (2017). Injury from falls in infants under one year. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 53(8), 754–760.
- Munro, S., Van Niekerk, A., & Seedat, M. (2006). Childhood unintentional injuries: the perceived impact of the environment, lack of supervision and child characteristics. *Child: Care, Health and Development*, 32(3), 269–279.
- Nocera, M., Gjelsvik, A., Wing, R., & Amanullah, S. (2016). The association of parental coping and childhood injury. *Maternal and Child Health Journal*, 20(11), 2357–2366.
- Nooyi, S. C., Sonaliya, K. N., Dhingra, B., Roy, R. N., Indumathy, P., Soni, R. K., Kumar, N., Chudasama, R. K., Kumar, C. S., & Singh, A. K. (2021). Descriptive epidemiology of unintentional childhood injuries in India: An ICMR taskforce multisite study. *Indian Pediatrics*, 58(6), 517–524.
- Omar, R. (2021). Bayi 14 bulan maut jatuh katil rumah pengasuh. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/140164/BERITA/Semasa/Bayi-14-bulan-maut-jatuh-katil-rumah-pengasuh>
- Peden, M. (2008). World report on child injury prevention appeals to “Keep Kids Safe.” *Injury Prevention*, 14(6), 413–414.
- Peltzer, K., & Pengpid, S. (2015). Unintentional injuries and psychosocial correlates among in-school adolescents in Malaysia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(11), 14936–14947.
- Pluye, P., Hong, Q. N., Bush, P. L., & Vedel, I. (2016). Opening-up the definition of systematic literature review: the plurality of worldviews, methodologies and methods for reviews and syntheses. *Journal of Clinical Epidemiology*, 73, 2–5.
- Porter, T. R., Crane, L. A., Dickinson, L. M., Gannon, J., Drisko, J., & DiGuseppi, C. (2007). Parent opinions about the

- appropriate ages at which adult supervision is unnecessary for bathing, street crossing, and bicycling. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 161(7), 656–662.
- Posner, J. C., Hawkins, L. A., Garcia-Espana, F., & Durbin, D. R. (2004). A randomised, clinical trial of a home safety intervention based in an emergency department setting. *Pediatrics*, 113(6), 1603–1608.
- Ryan-Wenger, N. A., & Dufek, J. S. (2013). An interdisciplinary momentary confluence of events model to explain, minimise, and prevent pediatric patient falls and fall-related injuries. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 18(1), 4–12.
- Sutchitpongsa, S., Sangwisit, S., & Sonjaipanich, S. (2013). Parental awareness of household injury prevention: adequacy of anticipatory guidance for well childcare. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 96(12), 1531–1535.
- Swart, L., van Niekerk, A., Seedat, M., & Jordaan, E. (2008). Paraprofessional home visitation program to prevent childhood unintentional injuries in low-income communities: a cluster randomised controlled trial. *Injury Prevention*, 14(3), 164–169.
- Thorpe, R., Holt, R., Macpherson, A., & Pittaway, L. (2005). Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 257–281.
- Yalcin, F., & Erden, F. T. (2018). Risky Play in Early Childhood Education: A Risk Worth Taking. *Ilkogretim Online*, 17(4).
- Zainurrahman, M. Z. A., Agustin, N. W. J., & Ma'rufi, A. (2021). Hubungan persepsi risiko dan tawakal dengan perilaku protektif covid-19 di pesantren dan asrama. *Cognicia*, 9(1), 31–35.

APC92
**INTEGRATING DATA ANALYTICS SKILL IN EDUCATION: A
REVIEW OF LITERATURE**

Zuriadah Ismail

*Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak*

Nur Iffah Aqillah Suhaimi

*Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak*

ABSTRACT

Data analytics is an important skill required for students to find solutions to various problems make concrete decisions and action plans to solve those problems. For course instructor must acquire appropriate pedagogical ability to use data analytic and evidence to improve the quality of teaching. So that, the course instructor needs to develop skills in order to learn about learning and teaching challenges. In other words, equip the necessary knowledge and skills to understand the complexity of learning and teaching environment is crucial element in data analytics. This paper aims to provide insights view in the literature about a generic conception of the meaning for analytics skill and its applications in education. This review was intended to inform the establishment of a framework describing the various aspects of skill related to data analytics that can enable to gain more insights into how the skill can be integrated in education with assistance of technology.

KEYWORDS

Accounting Education; Analytics Skill; Technology

1. INTRODUCTION

Analytical skill is commonly associated with abilities to collect, gather and analyze information for solving problems, and making decisions. However, there is no specific definition given for analytical skill. Based on Bloom, Engelhart, Furst, Hill & Krathwol (1956) in their taxonomy arrangement relates the skill with information processing ability and assessing thinking skills. In more specific, the Bloom's taxonomy classifies analytic skill at the three highest levels such as analysis, synthesis, and evaluation. Extended for application of analytical skill, it has widely discussed in many academic works. For example, analytical skill relates with ability to analyze argument, claims or evidence (Ennis, 1985; Facione, 1990; Halpern, 1998; Paul 1992) and use inductive and deductive thinking to make inferences (Ennis. 1985; Facione, 1990; Paul, 1992; Willingham, 2007). Also in Case, (2005), Ennis (1985), Facione (1990), Lipman (1988) and Tindal & Nolet (1995), analytical skill includes the ability to do judgment and evaluation for decision-making and problem- solving (Ennis, 1985; Willingham, 2007). In order to achieve the skill, it requires for ability to define terms (Ennis, 1985), identify assumptions (Ennis, 1985, Paul 1992) and interpret and explanation (Facione, 1990) through verbal reasoning in respect of concepts of likelihood and uncertainty (Halpern & Nummedal, 1995).

In academic work of Facione (2011), he clarifies four indicators to describe analytical skill with thinking competencies which include the interpretation of information and ideas, identification of reality similarities and differences from information presented, development of hypotheses and description of the relationship between the sentences. All indicators would serve as a part of decision-making process. The indicators suggest that analytical thinking is a powerful technique for comprehending the aspects of a situation that may be used to investigate and disperse facts and thoughts through strengths and weaknesses. It also build the ability to think wisely, smartly, solve issues, analyze data, remember and apply the knowledge. (Chonkaew, Sukhummek & Faikhamta, 2016). This is most fundamental for higher-level thinking skills in order for honing 21st century abilities in teaching and learning. Therefore, the skills are needed for potential instructor as an important skill. (Yulina, Permanasari, Hernani & Setiawan 2019). This is consistent with finding by Prawita,

Prayitno & Sugiyarto (2019) which indicate that ability to identify the correct intentions and drawn conclusion based on relationship between statements, questions, concepts, descriptions or other forms expression of convictions, reasons, information and opinions are required to meet the challenges faced by the 21st century education. Similarly to Chicago State University (2020) which defined an analytical skill is an integrated ability that combines element of searching, selecting, and categorizing relevant data and information that can be presented through info graphics. Also, the Chicago State University (2020) infers the skill with identifying the most likely causes and logical outcomes of the problem and suggesting solutions or alternative approaches to resolve complex problems based on cross-discipline knowledge. This can be achieved through activity of searching, analyzing and assessing of data, problem solving and decision making where all elements are essential parts of analytical thinking skill.

2. LITERATURE REVIEW: ANALYTICAL SKILL IN EDUCATION

A discussion for analytical skills was initiated based on Bloom's taxonomy where it is a hierarchy classification system with two thinking level that addressing the lower thinking level include knowledge, comprehension, and application and for higher thinking levels such as analysis, synthesis and evaluation (Bloom et al., 1956). The set of analysis, synthesis and evaluation are three components in the analytical skill. Based on the Bloom hierarchy classification system, the analysis is an endeavor to employ materials clearly above comprehension and below evaluation. So, the component of analysis is divided for three levels of analysis for elements, relationship and organizational principles. In a study by Art-In & Tang (2017), they pointed out at the beginning of three levels, individual is being taught to break down the material into its fundamental parts, then followed by the identification and classification of the original matter's elements. The next level is required for linking between the elements in order to determine their connections and interactions and finally, hold the learning process together as a whole through organizing principles, arrangement, and structure.

In the Bloom et al. (1956), they are also explained about synthesis where individual puts together of elements and parts as a whole form. At this level, the skill of recombining existing experience with new material, which would then be reconstructed into a new and more or less well-integrated whole. The process of gathering components from several sources and combine them into a structure or pattern that was not previously clear will lead to good results. Similar to analysis, the skill related to synthesis is divided into three levels such as production of unique communication, production of a plan or proposed set of operations and derivations of a set of abstract relations. At this level, the skill for constructing a communication in which produce ideas and statements are well-organized. An individual is expected to prepare for a unit of instruction to a specific scenario, and establish acceptable hypotheses.

The last level is evaluation and this is the highest level in Bloom's taxonomy hierarchy system. Hoewel (1987) relates the term "evaluation" of Bloom's taxonomy as a skill of judgment for information collected and offers a solution to solve the problems. Therefore, there are two levels objectives of evaluation. At the first level, individual is to judge by internal standards assessing the general probability of accuracy in reporting facts, the exactness of statements, documentation and proof. The next level is where the individual able to judge by external standards through comparing a work to the highest known standards in its subject, particularly other works of established excellence.

In four decades, there are lot of initiatives have been conducted for improvement in Bloom's taxonomy. The revision is to be more adaptive with current age that will meet curriculum designers, instructors and student's needs. In this example, Anderson, Krathwol, Airasian, Cruikshank, Mayer, Pintrich, Rath, and Wittrock (2001) revisited the Bloom's taxonomy for solving the taxonomy's shortcomings. The most noticeable change in the revised taxonomy is the transition from one to two dimensions. Based on the old taxonomy, the instructional objectives are written in the form of a verb-noun relationship. For example, the category of "knowledge" was replaced with "remember," and all categories were converted from noun forms to verb forms. While, the "comprehension" category is renamed with "understand," the "synthesis" and "evaluation" categories are replaced, and the "create" category (which is "synthesize" category) is moved to the top of the taxonomy. Figure 1 presents the difference between Bloom's taxonomy and revised Bloom's taxonomy.

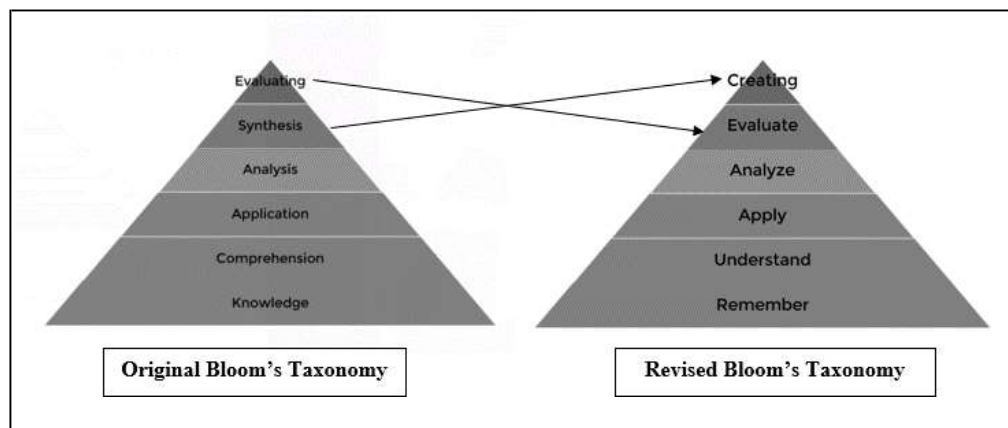


Figure 1: Original Bloom's Taxonomy and Revised Bloom's Taxonomy

Despite the fact that each category changed into verbs form and create was put to the top of the taxonomy, analyze, evaluate, and creating are classified to be part of analytical skill. For analyze, it entails separating a component into its constituent elements and discovering how the components relate to one another and to an overall structure. In this component, the cognitive processes of differentiating, organizing, and attributing are taking into account. For analysis that include learning to discover relevant or crucial elements of a message (differentiating), the ways of a communication are structured (organizing), and the message's underlying intent (attributing) are also included. Then, for making conclusions based on criteria and standards which is defined as an "evaluate", the most common criteria used are quality, effectiveness, efficiency, and consistency. So that, at the stage of evaluation, making decision on the suitability of a certain procedure for a given problem will regard on whether two objects are similar or dissimilar. For cognitive processes of checking the judgments concerning internal consistency and critiquing are included in the evaluation category. The next component is creating which is requires assembling parts to make a coherent through skill of reorganizing where some elements was not previously exists. So, the creative process can be thought of as beginning with a divergent phase in which a number of different solutions generated. This is followed by a convergent phase in which an individual can develop a solution, technique and transform it into an action plan (planning). Finally, Anderson et al., (2001) produced this strategy that carried out by the student to build the answer.

Due to influence of technology in teaching and learning activities, Churches (2010) integrated the element of digital in Bloom's Taxonomy. In his study, the Digital Taxonomy is not restricted to the cognitive domain and it contains a method and tool for cognitive elements. The digital taxonomy Bloom is an update on the revised Bloom's taxonomy for explaining behavior, actions and opportunities to learn in keeping with rapid technological advancements. This is related to the accessibility of use of digital media, which is an important attribute in the digital classroom. For instance, the element of digital was added for analyze category and it can be utilized in data processing, manipulation, presentation and analysis. At this category student takes raw data and enter it appropriately into a spreadsheet. The manipulated data is provided in an appropriate format to allow for data analysis. Student can select appropriate charts for the data categories and label the tables, titles, axes, and keys. At one hand, student conducts an accurate analysis of the data and patterns and student also aware of mistakes and inaccuracies. In relation to digital technology, data analysis is a crucial scope of work in order to lead to the industry revolution 4.0 (IR 4.0). Therefore, the element for analytical skill is essential in data analysis as the world is moving into digitalization. At this point, an analytical capability in data analysis is required to evaluate large volumes of data and identify patterns and trends.

Based on the above discussion, understanding statistics such as quantitative analysis is advantage of data analysis since it is widely adopted in business for handling various problems and conflicts. As a result, the business communities are routinely collected and used data to decide on products and advertisement. Hence, analytical skill for problem solving can strengthen decision-making, which then be employed as a cornerstone of successful business (Dzuramin, Jones & Olvera, 2018). This is in parallel with study's finding by Kambatla, Kollias, Kumar & Grama (2011). They suggest that data analysis has become a vital corporate Information Technology (IT) capability in terms of increasing volume, velocity of change, and variety of data in business over the last two decades. According to Lim (2019), the Dean of Faculty of Business & Management at Asia Pacific University of Technology & Information, analytical skill for handling big data is becoming increasingly important in the several professions such as accounting. Other than that, Ghasemaghahi, Ebrahimi & Hassanein (2017) provide evidence that using data analytics technologies can assist business communities to enhance

their decision-making performance. However, recent studies discovered that many businesses who invested in data analytics were unable to fully utilize the tools due to a variety of factors including poor data quality, lack of proper data analytics tools, and a scarcity of analytical capabilities.

From the above discussion, the necessity for big data is leading to data analytics skill. This is consistent with study by Stancheva-Todorova (2019) that discussed about big data trends including the growth of computing power, new data sources, and digital infrastructure improvement. Furthermore, as businesses are generating vast amount of data, business analytics is taking in place as a powerful tool in today's marketplace. This may be seen in the accounting profession, where structural changes in accounting practices have occurred this past decade to the demands of industry 4.0 (Grzybowska & Lupicka, 2017). As a result, the development of analytical skill has resulted changes in education, where now the skill being included in the learning objectives. This is to ensure that students can master higher-order thinking skill rather than simply comprehending and remembering subject content. So that, course instructor has devised a number of learning strategies to enhance students' analytical skills with integrating modern technology.

Initially, the main objective of constructing an analytical skill model in education is to provide an effective analytical thinking skill learning module for professional students such as engineering, accounting and law due to high standards of professional bodies. This is consistent with a study by Welch, Hieb, and Graham (2015) found an improvement in analytical thinking skill among engineering students. Similarly, an assertion claims that despite all global obstacles and technological developments, a systematic analytical thinking strategy was developed to prepare professional accounting students for their professional market-ready graduates (Nurul Ezhawatif Abdul Latif, Faizal Mohameed Yusuf, Nurazrin Mat Tarmezi, Siti Zalika Rosly & Zairul Nurshazana Zainuddin, 2019). In fact, the industry stakeholders expect graduates to have a broad range of technical and scientific knowledge, as well as strong social skills and problem-solving abilities (Lang, Crulse, McVey & McMasters, 1999). Teamwork, problem-solving, decision-making, and communication skills, combined with practical experience, are the most in demand and least usually found in today's civil engineering graduates (Mills and Treagust 2003). In line with finding by Calik, Celik, & Sonmez (2018) about global skills that are necessary for 21st century professions where all graduates must have teamwork, problem solving, and critical thinking in order to be effectively connected with today's global society. Although, most curriculum lack specific about analytical thinking outcomes and material, it is vital to create a learning environment that is appropriate for individual differences in order to improve educational quality (Paul, Elder & Bartell, 1997; Alkan, 2016). As a result, Pan, Shankaraman, Seow & Tan (2017) emphasized that higher education providers must identify and equip their students with future-oriented capabilities by embracing innovation in their teaching pedagogies and making learning more relevant. Since there is a need to educate students with future work abilities and to manage increasingly complex problems, the experiential learning approach is commonly applied by instructors. This approach encourages instructor to interact with outside partners to create a course that incorporates theory and experience learning through the use of projects that address real-world issues. Kolb (1984) incorporates a theory and experience in his academic work by introduced an Experiential Learning Theory. This theory is now widely recognized as a paramount framework for learning-focused curriculum development and instructional design.

The theory was proposed based on research by Jean Piaget, John Dewey, and Kurt Lewin. In this theory, Kolb (1984) defined an experiential learning as the process by which knowledge is formed via the transformation of experience, and knowledge is the outcome of the combination of grasping and transforming experience. It suggests that experiential learning is not a cognitive or behavioral theories. Cognitive theories typically put a priority on the acquisition, manipulation, and recall of abstract symbols. Meanwhile, behavioral theories tend to dismiss awareness and subjective experience as having no function in the learning process. Kolb's experiential theory adopts a more holistic approach through stressing how experiences, such as cognition, environmental factors, and emotions, affect the learning process. In specific, Kolb explains for requirement of four different abilities is to be effective such as Concrete Experience (willing to be actively participated in the experience), Reflective Observation (ability to come out on reflection based on the experience from many perspectives), Abstract conceptualization (possess and use analytical skills to create a concept from experience) and Active Experimentation (possess decision-making and problem-solving skills in order to put the new ideas learned from the experience for good use). For concrete experience and abstract conceptualization are two methods for grasping experience and reflective observation and active experimentation are methods under transforming experiences (Seow, Pan & Koh, 2019). In terms of experiential learning theory application, the four different abilities work together in order to provide an optimal learning process for any types of experiential learning such as problem-based learning.

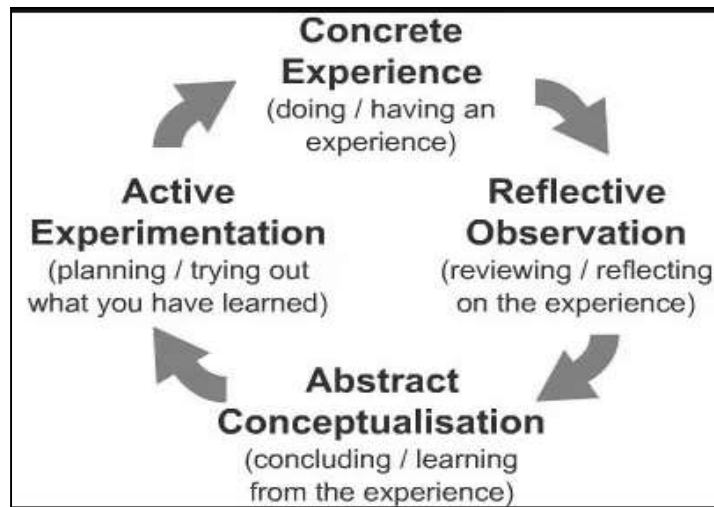


Figure 2: Experiential Learning Theory

Obtaining knowledge and improving skill with integration technology into the curriculum at the adoption levels have been widely implemented at science-based subject of secondary school to improve students' analytical skill. For example, in science subject, using an experiential learning process through problem-based learning (PBL) that combines real-world situations with physics ideas and problem solving would encourage student's skill (Wijinia, Loyens & Rikers, 2019). Then, the adoption was extended to Biology, Chemistry and Computer Science. Another example, Putranta, Jumadi, Wilujeng (2019) studied on android-based learning for Physics Education Technology (PET) using problem-based learning improved students' analytical skill. Similar finding shows that problem-based learning with web-based simulation enhances student's science argumentation and analytical skills in physic subject, particularly in chapter of optics (Perdana, Jumadi & Rosana, 2019). Another study by Othman, Berhannudin & Deep (2019) found a significant improvement on student's skill for problem-solving, critical thinking and research skill through e- Learning applications among engineering courses students. Along with that, there is evidence of problem-

based learning could enhance students' analytical skills particularly for problem-solving skill in science programme based on Chávez, Gámiz-Sánchez & Vargas (2020). In accounting programme, Cheng (2011) inferred the advantages of creative problem solving on web-based cooperative learning could help students to regularize the problem-solving process and produce alternative answers. Another example is that delivering research-led teaching through problem-based learning stimulates analytical skill in the Accounting Information Systems (Wilkin, 2014). The similar evidence indicated that a construction of analytical skill using blended problem-based learning improve student's skill in accounting (Ahmad Nurkhin, Kardoyo, Pramusinto, Setiyani, Widhiastuti, 2020). The positive results suggest that integration technology, using experiential learning improve student's analytical skill and this heading for a demand from international professional accounting and accrediting bodies to improve accounting courses.

Futhermore, it is now for accounting programme to include technological advances into the curriculum in order to enhance analytical and critical thinking abilities among accounting students. Dow, Jacknis & Watson (2021) explained the five stages of the Diffusion of Innovation Theory and Analytics Value Cube as a guidance for using different analytic techniques and integrating Data Analytics into the accounting curriculum. In order to achieve a Data Analytics-infused accounting curriculum, Diffusion of Innovation Theory has been proposed into five stages of decision-making process namely Knowledge/Awareness, Persuasion, Decision, Implementation and Confirmation/Continuation (Dow et al, 2021). The first stage of Diffusion of Innovation Theory in decision-making process is Knowledge/Awareness. This stage addresses in educating the course instructors about the meaning of Big Data and Data Analytics. In other words, the instructors must have the knowledge and understanding behind the value of Big Data. In this context, the real value of big data and data analytics is how it being used and not in the size and complexity of the data using the right analytical tool.

For the second stage of Diffusion of Innovation Theory is a persuasion. At this stage, the instructors determine why there is a need to integrate data analytics in curriculum. One of the reasons is the advancement of the technology that is the root of change in certification examination by professional bodies such as the Certified Public Accounting (CPA), the UK Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), Chartered Institute of Management Accounts (CIMA), Certified Management Accountant (CMA), the American Institute of Public Accountants (AICPA) and the American Accounting Association (AAA). There is an initiative by the accreditation bodies such as Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) to incorporate technology into the accounting curriculum as highlighted in Standard A7 of Eligibility procedures and accreditation standards for accounting accreditation. In this initiative, the first and second stage are the main remedy to proceed for the third stage of Diffusion of Innovation Theory. For decision at third stage, the instructor evaluates the benefits and drawbacks of integrating data analytics into a course. Then, the instructor build a high-level of plan by including adequate preparation time, easy accessibility, and enough time to progress from fundamental to advanced levels of data analytics literacy, as well as adapting the strategy for the accounting programme. Once the decision has been complete implementation, the instructor proceed to the next stage for integrating data analytics into accounting curriculum. Therefore, integration of data analytics necessitates a much larger skill set, which includes developing business acumen, critical thinking skills, using software tools, comprehending statistical methodologies, evaluating output, and conveying results (Dow et al., 2021). The last stage in Diffusion of Innovation Theory is confirmation where the instructor determine whether using data analytics in accounting programme is relatively easy and more likely to utilize it throughout the curriculum. Despite the fact that this is the final stage of the theory, but data analytics in the accounting curriculum should remain a current as new tools, techniques, and data are developed because the market demands, certification examinations, and accreditation standards change over time.

3. CONCLUSION

The purpose of this paper is to provide insights views from past studies on data analytical skill and technology integration in education. Based on reviewing papers, there was no specific definition given for analytical skills where it is commonly associated with abilities to data gathering and analyzing information for solving problems and making decisions. However, in education, the skills listed for data analytic skills are based on Bloom's taxonomy that relate to information processing ability and assessing thinking skills. Then, extended application of analytical skill has been revisited in many academic works as to be more adaptive to current age and meet curriculum designers and teachers-students' needs and to solve the taxonomy's shortcomings. Then, the influence of technology integrates the element of digital in Bloom's Taxonomy to explain behavior, actions and opportunities to learn in keeping with rapid technological advancements. At the end of the paper reviewed, it finds that analytical skills have widely adopted across the subjects particularly using on Experiential Learning

Theory. And the finding suggests that a positive influence on raising the importance of technology in education and data analytics skills across the subjects in professional papers.

ACKNOWLEDGEMENT

This paper is funded by Geran Penyelidikan Universiti (Project Code- 2020-0111-107-01)

REFERENCES

- Ahmad Nurkhin, Kardoyo, K., Pramusinto, H., Setiyani, R., & Widhiastuti, R. (2020). Applying blended problem-based learning to accounting studies in higher education; optimizing the utilization of social media for learning. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)* 15(08), 22. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i08.12201>
- Alkan, F. A. (2016). Experiential learning: Its effects on achievement and scientific process skills. *Journal of Turkish Science Education* 13(2), 15-26.
- Amaya Chávez, D., Gámiz-Sánchez, V., & Cañas Vargas, A. (2020). Problem-based learning: Effects on academic performance and perceptions of engineering students in computer sciences. *Journal of Technology and Science Education*, 10(2), 306. <https://doi.org/10.3926/jotse.969>
- Art-In, S., & Tang, K. N. (2017). Development of analytical thinking skills among Thai university students. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 862-869.
- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwol, D. R. (1956). Taxonomy of education objectives handbook I: Cognitive domain. David McKay Company Inc.
- Çalik, F., Çelik, İ. & Sonmez, S. (2018). The investigation of competence of teachers and kindergartens in terms of movement education achievements in pre-school education program. *Journal of Education and e-Learning Research*, 5(3), 179-184. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2018.53.179.184>
- Case, R. (2005). Bringing critical thinking to the main stage. *Education Canada* 45(2), 45-49. <https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/edcan-2005-v45-n2-case.pdf>
- Cheng, K. W. (2011). When creative problem solving strategy meets web-based cooperative learning environment in accounting education. *New Horizontal in Education*, 59(1), 106-118.
- Chicago State University. (n.d.). Analytical Thinking. <https://www.csu.edu/humanresources/empdev/documents/AnalyticalThinking.pdf>
- Chonkaew, P., Sukhummek, B., & Faikhamta, C. (2016). Development of analytical thinking ability and attitudes towards science learning of grade-11 students through science technology engineering and mathematics (STEM education) in the study of stoichiometry. *Chemistry Education Research and Practice*, 17(4), 842-861. <https://doi.org/10.1039/c6rp00074f>
- Churches, A. (2008, April 1). Bloom's taxonomy blooms digitally. *Tech & Learning* 1, 1-6.
- Churches, A. (2010). Bloom's Digital Taxonomy. <http://burtonslifelearning.pbworks.com/w/file/fetch/26327358/BloomDigitalTaxonomy2001.pdf>
- Deep, S., Salleh, B. M., & Othman, H. (2019). Improving the soft skills of engineering undergraduates in Malaysia through problem-based approaches and E-learning applications. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 662-676. <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2018-0072>
- Dow, K. E., Jacknis, N., & Watson, M. W. (2021). A framework and resources to create a data analytics-infused accounting curriculum. *Issues in Accounting Education*. <https://doi.org/10.2308/issues-19-071>
- Dzurainin, A. C., Jones, J. R., & Olvera, R. M. (2018). Infusing data analytics into the accounting curriculum: A framework and insights from faculty. *Journal of Accounting Education* 43, 24-39. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2018.03.004>
- Ennis, R. H. (1985). A logical basis for measuring critical thinking skills. *Educational Leadership* 43(2), 45-49. <https://jgregorymcverry.com/readings/ennis1985assessingcriticalthinking.pdf>
- Facione, P. A. (1990). Critical Thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction. *Research findings and recommendations*. American Philosophical Association. <https://philpapers.org/archive/FACCTA.pdf>
- Facione, P. A. (2011). Critical Thinking : What it is and why it counts. *Insight Assessment* 2007(1), 1-30. https://www.researchgate.net/profile/PeterFacione/publication/251303244_Critical_Thinking_What_It_Is_and_Why_It_Counts/links/5849b49608aed5252bce531/Critical-Thinking-What-It-Is-and-Why-It-Counts.pdf
- Ghasemaghahi, M., Ebrahimi, S., & Hassanein, K. (2018). Data analytics competency for improving firm decision making performance. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 101-113. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2017.10.001>
- Grzybowska, K., & Łupicka, A. (2017). Key competencies for industry 4.0. *Economics and Management Innovations (ICEMI)* 1(1), 250-253. <https://doi.org/10.26480/icemi.01.2017.250.253>

- Halpern, D. F., & Nummedal, S. G. (1995). Closing thoughts about helping students improve how they think. *Teaching of Psychology* 22(1), 82-83.
https://doi.org/10.1207/s15328023top2201_24
- Hoezel, N. J. (1987). Basics in Bloom. In *Thinking skills instructions: Concepts and techniques. A National Education Association Publication*, 128-133.
- Kambatta, K., Kollias, G., Kumar, V., & Grama, A. (2011). Trends in big data analytics. *Journal of Parallel and Distributed Computing* 74(7), 2561-2573.
<https://doi.org/10.1016/j.jpdc.2014.01.003>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (1st ed.). Prentice Hall.
- Lang, J. D., Cruse, S., McVey, F. D., & McMasters, J. (1999). Industry expectations of new engineers: A survey to assist curriculum designers. *Journal of Engineering Education*, 88(1), 43-51.
<https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.1999.tb00410.x>
- Lim, C. (2018, December 18). Analytics for Accounting. *Accountants Today*, 1-3.
- Lipman, M. (1987). Critical thinking: What can it be? *Analytical Teaching* 8(1), 5-12.
<https://journal.viterbo.edu/index.php/at/article/view/403>
- Mils, J. E., & Treagust, D. F. (2003). Engineering education – is Problem-Based or Project-Based learning the answer. *Australasian Journal of Engineering Education* 3(2), 2-16.
- Niewoehner, R. J. (2012). Applied disciplines: A critical thinking model for engineering. US Naval Academy.
<http://www.criticalthinking.org/pages/applied-disciplines-a-critical-thinking-model-for-engineerin/578>
- Nurul Ezhawatif Abdul Latif, Faizal Mohameed Yusuf, F. M., Nurazrin Mat Tarmezi, N. M., Siti Zalika Rosly, S. Z., & Zairul Nurshana Zainuddin, Z. N. (2019). The application of critical thinking in accounting education: A literature review. *International Journal of Higher Education* 8(3), 57.
- Paul, R. (1992). Critical thinking: What, why, and how. *New Directions for Community Colleges*, 1992(77), 3-24.
<https://doi.org/10.1002/cc.36819927703>
- Paul, R. W., Elder, L., & Bartell, T. (1997). California teacher preparation for instruction in critical thinking: research findings and policy recommendations from a study of 38 public universities and 28 private universities to determine faculty emphasis on critical thinking in instruction. California Commission on Teacher Credentialing, Sacramento.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED437379.pdf>
- Perdana, R., Jumadi, J., & Rosana, D. (2019). Relationship between analytical thinking skill and scientific argumentation using PBL with interactive CK 12 simulation. *International Journal on Social and Education Sciences* 1(1), 16-23.
- Prawita, W., Prayitno, B. A., & Sugiyarto, S. (2019). Effectiveness of a generative learning-based biology module to improve the analytical thinking skills of the students with high and low reading motivation. *International Journal of Instruction* 12(1), 1459-1476.
<https://doi.org/10.29333/iji.2019.12193a>
- Saputra, S., Jumadi, & Wilujeng, I. (2019). Physics based learning effectiveness PhET simulation model using problem based learning (PBL) for self-independent learning on material and energy enterprises learners MAN 3 Sleman. *Journal of Physics: Conference Series*, 20(1), 1-44.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1567/3/032097>
- Stancheva-Todorova, E. P. (2019). Integrating big data analytics into the accounting curriculum. *Contemporary Management Practices*, 170-177.
<https://www.cceol.com/search/article-detail?id=820351>
- Turner, J. C. (1995). The influence of classroom contexts on young children's motivation for literacy. *Reading Research Quarterly*, 30(3), 410.
<https://doi.org/10.2307/747624>
- Vasarhelyi, M. A., Alles, M., & Williams, K. T. (2010). Continuous assurance for the now economy. *Institute of Chartered Accountants in Australia*.
- Welch, K. C., Hieb, J., & Graham, J. (2015). A systematic approach to teaching critical thinking skills to electrical and computer engineering undergraduate. *American Journal of Engineering Education*, 6(2), 113-123.
- Wijnia, L., Loyens, S. M., & Rikers, R. M. (2019). The problem-based learning process. *The Wiley Handbook of Problem-Based Learning*, 3(1), 273-295.
<https://doi.org/10.1002/9781119173243.ch12>
- Wilkin, C. L. (2014). Enhancing the AIS curriculum: Integration of a research-led, problem-based learning task. *Journal of Accounting Education*, 32(2), 185-199.
- Willingham, D. T. (2008). Critical thinking: Why is it so hard to teach? *Arts Education Policy Review*, 109(4), 21-32.
<https://doi.org/10.3200/aepr.109.4.21-32>
- Yulina, I. K., Permanasari, A., Hernani, H., & Setiawan, W. (2019). Analytical thinking skill profile and perception of pre service chemistry teachers in analytical chemistry learning. *Journal of Physics: Conference Series* 1157(4), 042046.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1157/4/042046>

FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN HARTA PUSAKA BEKU DI MALAYSIA

Mohamad Ali Roshidi Bin Ahmad

Jabatan Perakaunan dan Kewangan

Fakulti Pengurusan dan Ekonomi

Universiti Pendidikan Sultan Idris

roshidi@fpe.upsi.edu.my

ABSTRAK

Ketika ini dianggarkan sejumlah RM70 bilion nilai harta pusaka yang majoritinya milik orang Islam tidak diuruskan dan tidak dituntut oleh waris, yang juga dikenali sebagai harta pusaka beku. Harta berkenaan telah terbiar dan tidak dapat diuruskan dengan sempurna oleh waris yang berhak. Ini akan menyebabkan harta ini tidak dapat digunakan dengan cara yang bermanfaat untuk membantu menjana ekonomi para waris. Harta pusaka yang ditinggalkan akan dibiarkan begitu sahaja. Tiada siapa yang bertanggungjawab untuk mengurus atau menjaganya. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan berlakunya keadaan ini. Antaranya adalah disebabkan kurangnya pengetahuan rakyat Malaysia tentang prosedur yang perlu dilalui dalam membuat urusan dan tuntutan hak harta pusaka. Sikap sambil lewa waris juga merupakan faktor yang menyebabkan berlakunya isu harta pusaka beku semakin bertambah setiap tahun. Faktor lain adalah disebabkan kurangnya kesedaran dalam kalangan masyarakat tentang kepentingan perancangan harta ketika pemilik harta masih hidup. Akibat dari itu maka timbullah pelbagai kesan yang negatif kepada pihak-pihak yang terlibat terutamanya dalam kalangan waris.

KATAKUNCI: harta pusaka, harta beku, faraid

1. PENGENALAN

Harta pusaka beku ialah harta pusaka yang ditinggalkan oleh simati tetapi tidak uruskan pembahagiannya dalam kalangan ahli waris dengan kaedah dan cara yang dibenarkan oleh syarak. Peningkatan jumlah harta pusaka beku setiap tahun amatlah membimbangkan. Pada 2011 telah dianggarkan RM 42 bilion harta yang dimiliki oleh hampir 500,000 waris orang Islam yang masih tidak diagihkan (Mujani et al., 2012). Statistik pada tahun 2012 pula menunjukkan peningkatan jumlah harta pusaka beku di Malaysia iaitu sebanyak RM 45 bilion (Shahrul Annuar, 2012). Situasi ini dilihat semakin membimbangkan kerana nilai harta pusaka beku telah bertambah pada setiap tahun. Menurut laporan Utusan Malaysia pada 30 Mac 2016, dianggarkan kira-kira RM60 bilion harta yang terdiri daripada hartanah seperti rumah dan tanah serta wang dari pelbagai institusi kewangan masih tidak dituntut oleh rakyat negara ini. Dalam tahun 2020, dianggarkan harta pusaka bernilai lebih daripada RM 70 bilion masih tergantung atau beku (Ahmad, 2020; Fazlul Haque, 2020). Keadaan ini tidak boleh dibiarkan berterusan dan bagi mengatasi masalah ini, faktor-faktor yang menyebabkan situasi ini perlu dikenalpasti supaya satu kaedah atau mekanisma penyelesaian terbaik dapat diambil bagi mengatasinya. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti factor-faktor yang menyebabkan bertambahnya harta pusaka beku di Malaysia pada setiap tahun.

2. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kepustakaan yang biasa digunakan oleh para pengkaji untuk mendapat data dan bukti kajian. Kaedah ini menjadi kaedah dominan dalam melakukan kajian sains sosial dan kajian ekonomi kerana maklumat yang diperolehi merupakan maklumat tepat dan boleh digunakan sebagai rujukan dalam sesuatu kajian ilmiah (Wan Hassin, Shah Shahar, Mohamad Zan, 2016). Selain itu, proses pengumpulan maklumat dilakukan dengan kaedah analisis dokumen iaitu pengumpulan data kajian melalui penyelidikan, pembacaan serta analisis terperinci terhadap bahan dan sumber yang berkaitan kajian bagi menghasilkan menyelesaikan isu dan mencapai objektif kajian. Secara keseluruhan, kajian perpustakaan merupakan kaedah metodologi utama yang digunakan penulis bagi menjalankan kajian ini. Kajian ini telah dilaksanakan di Perpustakaan Tuanku Bainun, UPSI dan sumber-sumber daripada layaran internet.

3. FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN HARTA BEKU

Peningkatan jumlah harta pusaka beku saban tahun dilihat semakin serius terutamanya dalam kalangan umat Islam disebabkan oleh beberapa faktor iaitu kurang ilmu pengetahuan tentang pentadbiran pusaka, faktor kesedaran pemilik harta dan waris, faktor sosial dan faktor pelbagai bidang kuasa dalam pentadbiran pusaka.

3.1 Faktor Kurang Ilmu Pengetahuan Tentang Pentadbiran Pusaka

Sebahagian besar waris tidak mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang pengurusan dan pembahagian harta pusaka (Wan Harun, 2018a; Zulkafli & Ahmad, 2016). Ramai dalam kalangan waris yang beranggapan bahawa proses tuntutan pembahagian harta pusaka adalah satu proses yang rumit dan memerlukan kos yang tinggi. Di samping itu waris juga tidak mengetahui apakah tindakan yang patut mereka lakukan dan siapakah yang sepatutnya memulakan atau membuat permohonan pembahagian pusaka ini. Pembahagian pusaka memerlukan pengetahuan yang mendalam khusus mengenainya, iaitu ilmu faraid bagi orang Islam. Pengetahuan waris tentang ilmu faraid didapati masih kurang sehingga terdapat dalam kalangan waris yang tidak mengetahui siapa yang berhak menerima pusaka berkenaan dan jumlah bahagian yang berhak mereka milikki (Zulkafli & Ahmad, 2016). Kekurangan pengetahuan tentang ilmu faraid akan mengakibatkan waris menganggap bahawa tuntutan pembahagian harta pusaka merupakan satu proses yang rumit. Ini akan menyebabkan mereka mengambil jalan mudah untuk membiar harta pusaka terbiar dan terbeku tanpa dapat dimanfaatkan dan memberi pulangan ekonomi kepada semua warisnya.

3.2 Faktor Kesedaran

Sebahagian waris beranggapan bahawa adalah “berdosa” jika terlalu cepat membincangkan pembahagian harta pusaka selepas sesuatu kematian, dengan alasan “tanah kubur masih merah lagi” (Wan Harun, 2018a). Waris juga beranggapan isu harta pusaka sebagai isu yang sangat sensitif untuk dibincangkan secara terbuka (Wan Harun, 2018a; Ahmad & Laluddin, 2010; Md Yusof, 2008). Sikap di kalangan waris yang suka bertangguh, mengambil mudah dan memandang remeh isu berkaitan pengurusan harta pusaka turut menyumbang dalam peningkatan harta pusaka beku. Tambahan lagi, sikap bergantung harap kepada pihak-pihak tertentu seperti anak lelaki atau waris lelaki sahaja untuk menguruskan harta pusaka juga menambah kesan buruk terhadap permasalahan ini (Ahmad & Laluddin, 2010).

Perbalahan atau pertelingkahan sesama waris juga merupakan salah satu sebab mengapa harta pusaka tidak diuruskan dan terus menjadi harta beku (Wan Harun, 2018a). Perbalahan waris mungkin telah lama berlaku di antara mereka dan berlarutan sehingga membabitkan urusan pembahagian harta pusaka. Apabila berlaku kematian, waris-waris yang bertelingkah ini tidak akan dapat duduk bersama untuk berbincang bagi mencapai kata sepakat tentang pembahagian pusaka si mati. Sikap tamak dalam kalangan waris juga menyumbang di dalam peningkatan harta pusaka beku (Ahmad & Laluddin, 2010). Ada kalangan waris yang ingin mendapat bahagian yang lebih daripada apa yang telah ditetapkan mengikut faraid, bahkan ada juga waris yang ingin membolot keseluruhan harta pusaka yang ditinggalkan oleh si mati (Ahmad, 2021).

Perancangan pembahagian harta ketika hayat oleh pemilik harta juga penting supaya waris-waris tidak menghadapi masalah ketika menguruskan pembahagian harta pusaka (Ahmad, 2021; Mujani et al., 2011). Ketika hayatnya, pemilik harta perlulah menyediakan semua dokumen atau menyenaraikan maklumat tentang harta, sama ada harta tak alih atau harta alih termasuklah semua akaun bank dan pelaburan yang dimilikki, senarai hutang piutang yang ada, dan yang paling penting ialah menyenaraikan nama waris-waris yang layak mempusakai hartanya apabila berlaku kematian (Ahmad, 2021). Dengan berbekalkan dokumen dan maklumat yang lengkap akan memudahkan waris-waris untuk membuat permohonan pembahagian harta pusaka dan akan mengurangkan risiko terjadinya harta pusaka beku.

3.3 Faktor Sosial

Masyarakat Malaysia, terutamanya orang Melayu memang terkenal dengan sifat sopan santun yang tinggi nilainya. Berbicara tentang harta pusaka, mereka amat berhati-hati bimbang akan dituduh sebagai tamakkan harta, ingin membolot harta simati dan sebahagainya. Jadi, masing-masing takut untuk bersuara, apatah lagi mengaja waris-waris yang lain untuk membincangkan tentang pembahagian harta pusaka (Wan Harun, 2018a). Sebahagian daripada waris pula menganggap bahawa urusan menyelesaikan pembahagian harta pusaka sebagai satu urusan yang remeh (Wan Harun, 2018a) dan memerlukan kos yang tinggi (Ahmad, 2021). Mereka beranggapan bahawa urusan pembahagian harta pusaka tidak perlu disegerakan dan sanggup untuk menangguhkan urusan pembahagian pusaka sehingga satu tempoh yang lama, adakalanya sehingga puluhan tahun. Keadaan ini boleh menyumbang

kepada berlakunya kematian berlapis dalam kalangan waris yang berhak mewarisi pusaka berkenaan (Zulkafli & Ahmad, 2016). Kematian berlapis akan menyebabkan jumlah waris yang berhak mewarisi harta pusaka akan bertambah ramai, dan ini akan menjadikan proses pembahagian harta pusaka menjadi lebih sukar dan mencabar (Ahmad, 2021).

Di samping itu, sikap suka berlelah juga secara tidak langsungnya akan menyebabkan berlakunya kehilangan dokumen-dokumen penting si mati seperti sijil perkahwinan, dokumen penceraian, pertukaran agama, anak angkat, sijil kematian dan dokumen yang berkaitan dengan harta-harta si mati seperti geran tanah, surat hakmilik kenderaan serta liabilitinya. Semua dokumen tersebut amat diperlukan di dalam proses permohonan pembahagian harta pusaka si mati di mana-mana institusi yang mempunyai bidang kuasa. Kegagalan dalam mengemukakan dokumen-dokumen tersebut akan menyukarkan proses untuk mendapatkan perintah pembahagian harta pusaka (Zulkafli & Ahmad, 2016).

3.3 Faktor Pelbagai Bidang Kuasa

Persoalan utama yang akan ditimbulkan oleh waris apabila berlakunya kematian ialah, di manakah permohonan pembahagian harta pusaka boleh dibuat? Terdapat tiga undang-undang yang menetapkan cara dan peraturan pentadbiran harta pusaka di Malaysia, iaitu Akta Probate dan Pentadbiran 1959 (Akta 97), Akta Pusaka Kecil (Pembahagian) 1955 (Akta 98) dan Akta Perbadanan Amanah Raya Berhad 1995 (Akta 532). Berdasarkan kepada undang-undang di atas, agihan bidang kuasa pembahagian harta pusaka, sama ada untuk orang Islam atau bukan Islam dikendalikan oleh tiga agensi (Wan Harun, 2018b).

a. Amanah Raya Berhad (ARB)

ARB mempunyai bidang kuasa untuk mengendalikan harta pusaka yang terdiri daripada harta alih sahaja dan nilai harta tersebut tidak melebihi RM600,000.

b. Unit Pembahagian Pusaka Kecil (UPPK), Jabatan Ketua Pengarah Tanah Galian Persekutuan

Unit ini akan hanya mengendalikan harta pusaka yang terdiri daripada harta tak alih sahaja atau kombinasi harta tak alih dan harta alih dengan nilai harta-harta tersebut tidak melebihi RM2 juta. Bagi harta pusaka bukan Islam mestilah si mati tidak meninggalkan wasiat seperti mana diperuntukkan di bawah Akta Wasiat 1959.

c. Mahkamah Tinggi Sivil

Mahkamah Tinggi mempunyai bidang kuasa mengendalikan harta pusaka yang terdiri daripada harta alih sahaja yang bernilai lebih daripada RM600,000. Harta pusaka yang terdiri daripada harta tak alih sahaja atau kombinasi harta tak alih dan harta alih yang bernilai lebih daripada RM2 juta juga dikendalikan di Mahkamah Tinggi. Di samping itu, bagi harta pusaka orang bukan Islam yang berwasiat juga perlu diselesaikan di Mahkamah Tinggi.

Walau bagaimanapun, beberapa perkara lain berkaitan harta pusaka orang Islam terletak di bawah bidang kuasa Mahkamah Syariah (Wan Harun, 2011). Perkara-perkara itu ialah:

- i. Mengeluarkan sijil perakuan faraid.
- ii. Pengesahan hibah.
- iii. Pengesahan wasiat.
- iv. Pengesahan status perkahwinan.
- v. Menentukan sah taraf anak.
- vi. Pengesahan kelayakan mewarisi.

Kewujudan pelbagai bidang kuasa oleh beberapa institusi ini secara tidak langsung telah menyebabkan timbulnya kekeliruan dalam kalangan orang ramai, terutamanya waris yang ingin membuat permohonan pembahagian pusaka (Abdul Rashid & Yaakub, 2008). Terlalu banyak institusi yang mengendalikan harta pusaka akan menyusahkan waris dan waris akan menjadi keliru di mana seharusnya mereka pergi untuk urusan harta pusaka (Abdul Rahman, Ngah, Mustaffa, Abdul Mutalib & Hamzah, 2016). Kekeliruan dan kesukaran ini boleh mengakibatkan hilang motivasi untuk menguruskan harta pusaka, menyebabkan harta pusaka akan terbeku.

4. KESIMPULAN

Pembahagian harta pusaka sebenarnya mengandungi nilai-nilai murni yang sepatutnya dihayati oleh semua waris yang terlibat. Pembahagiannya bukan setakat membahagikan harta kepada waris-waris yang berhak, tetapi melibatkan proses yang agak rumit supaya akhirnya pembahagian itu boleh mewujudkan satu suasana yang harmoni dan penuh tanggungjawab dalam kalangan waris. Namun, peningkatan harta pusaka beku dari tahun ke tahun dilihat semakin meruncing. Terdapat pelbagai faktor yang menyebabkan berlakunya peningkatan jumlah harta pusaka yang tidak dituntut.

Kekurangan ilmu dan pengetahuan tentang pengurusan harta pusaka, terutamanya ilmu faraid bagi orang Islam merupakan faktor utama berlakunya peningkatan jumlah harta pusaka beku setiap tahun. Tidak ramai dalam kalangan masyarakat, khususnya para pemimpin masyarakat yang mampu untuk memberi nasihat dan tunjuk ajar kepada waris-waris berkaitan proses pembahagian harta pusaka. Ini kerana, proses pembahagian harta pusaka memerlukan pengetahuan khusus yang mendalam tentangnya. Masalah sosial juga merupakan masalah yang utama yang menyebabkan kelewatan permohonan pembahagian pusaka si mati seterusnya memberi kesan kepada peningkatan jumlah harta pusaka beku yang tak dituntut. Hal ini memandangkan sekiranya para waris mempunyai dan memiliki sifat-sifat murni seperti mementingkan pembahagian pusaka, bertanggungjawab, tidak tamak, bertolak ansur, bekerjasama dan tidak malu bertanya kepada pihak yang berwajib dan bertanggungjawab, sudah tentu masalah kelewatan pembahagian pusaka yang merupakan faktor dalam isu harta beku ini tidak akan berlaku. Berdasarkan kupasan dan penjelasan di atas, kelewatan dalam pengurusan harta pusaka orang Islam dapat mejurus kepada peningkatan jumlah harta pusaka beku, ia adalah disebabkan oleh dua keadaan, iaitu kekangan dari segi perundangan dan pentadbiran, dan masalah sosial yang timbul dalam masyarakat.

RUJUKAN

- Abdul Rashid, R. & Yaakub, N. I. (2010). Masalah kegagalan dan kelewatan pengagihan harta pusaka di Malaysia. *Jurnal Intelek* 5(2): 1 – 18.
- Abdul Rahman, M. F., Ngah, K., Mustafa, J., Abdul Mutalib, R. & Hamzah, M. H. (2016). Kelewatan dalam pembahagian harta pusaka. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* 2(3); 180 – 187.
- Ahmad, M. A. R. (2021). The role of legal heirs to resolve unclaimed properties in Malaysia. *Proceeding of the 8th International Conference on Management and Muamalah 2021 (8th ICoMM)*, 8 June 2021.
- Ahmad, M. A. R. (2020). Masa sesuai cairkan harta pusaka beku. <https://bernama.com/bm/tintaminda/news.php?id=1880762> (18 September 2020).
- Ahmad, M. Y. & Laluddin, H. (2010). Pengurusan harta pusaka: Permasalahan sikap masyarakat Islam di Malaysia dan penyelesaiannya menurut perspektif Islam. *Shariah Law Reports*, 4; 30 – 54.
- Fazlul Haque, E. H. (2020). RM 70 bilion harta pusaka ‘tergantung’. <https://www.hmetro.com.my/utama/2020/05/583552/rm70-bilion-harta-pusaka-tergantung> (29 May 2020).
- Mujani, W. K., Wan Hussain, W. M. H., Yaakub, N. I. & Abdul Rashid, R. (2011). Constructions of failure ad delay under Islamic Estate Management. *International Business Management* 5(6): 326 – 330.
- Mujani, W. K., Wan Hussain, W. M. H., Yaakub, N. I. & Abdul Rashid, R. (2012). Gift inter vivos for charged property. *The Social Sciences* 7(2): 196 – 199.
- Shahrul Annuar, S. (2012). Harta pusaka tak diwasiat RM45 bilion. http://www.bharian.com.my/bharian/articles/HartapusakatakdiwasiatRM45bilion/Article/index_html (23 October 2012).
- Wan Harun, W. H. (2018a). *Pengurusan dan Pembahagian Harta Pusaka*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Wan Harun, W. H. (2018b). *Mengurus Harta Pusaka*. Kuala Terengganu: Ikon Syabab Resources.
- Wan Harun, W. H. (2011). Pengurusan harta pusaka. Kerja kerja dibentangkan Seminar Pengurusan Harta Pusaka, Jabatan Ketua Pengarah Tanah dan Galian Persekutuan, Negeri Perak, Ipoh, 01 Mac 2011.
- Wan Hassin, W. S., Shah Shahar, W. S. & Mohamad Zan, U. M. S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi harta pusaka beku di Malaysia. *Proceeding of the 3rd International Conference on Management and Muamalah 2016 (3rd ICoMM)*, 31 Oct – 01 Nov. 2016.
- Zulkaflī, B. N. A. & Ahmad, M. Y. (2016). Kekangan dan penyelesaian kelewatan pengurusan aset pusaka tak alih orang Islam di Malaysia. *Islamiyyat* 38(1), 53 – 63.

PEER OBSERVATION FOR PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES: WHAT TEACHERS PERCEIVED?

Dr. Khairul Anuar bin Saad
Sektor Pendidikan Islam, Jabatan Pendidikan
Negeri Perlis anuar.saad@moe.edu.my

ABSTRACT

Peer observation is one of the essential elements in building a teacher's knowledge and skills. Despite the misunderstanding between teachers on implementing the peer coaching process in Professional Learning Communities (PLCs) that contribute to the less practice of the observation, teachers seem to be more likely to have such as kind of peer observation. This study investigates the teachers' needs and perceptions upon the peer observation amongst Arabic language teachers in Kedah and Perlis. The study carried by a mixed-method approach, which utilised Peer Observation Scale (POS) questionnaire as the first quantitative phase and the semi-structured interview sessions within the second qualitative phase. Results show that most of the teachers are positively accepted peer observation as an advantageous element of their PLCs activity. Moreover, they believed peer observation inculcates positive notions, including helping one another, giving and receiving positive feedback, sharing ideas and experiences, collaborating, and overcoming weaknesses. However, the study also shows that teachers still considered peer observation as a formal practice for the evaluation process or an assessment to recognize teachers' performance in teaching skills.

KEYWORDS

Peer observation, PLCs, peer coaching, CPD, evaluation

1. INTRODUCTION

According to the Malaysian Education improvement strategy (MOE, 2014), peer observation is an aspect that plays a role in teachers' development (Eng & Ramiah, 2012). As part of the schools' Continuous Professional Development (CPD), the Ministry of Education (MOE) implemented a PLCs strategy to enhance teachers' achievement towards school improvement. The main idea of PLCs is to engage with the notion to develop the potential of every person, including all of staff and students, that contribute to school improvement (Stoll, et al., 2006). Therefore, collaboration amongst teachers as peers in a school environment is essential to create the opportunity of sharing, coaching, and cooperating towards school improvement (Morel, 2014).

Meanwhile, teachers' acceptance of the implementation of PLCs as a tool of CPD is still in doubt (Keong, Ghani, & Abdullah, 2016). As teachers though the observation is a process of evaluation and ranked amongst the others, the observation to support and improve teachers' practice seems not expected. Moreover, the fundamental of the traditional approach amongst teachers resisted the acceptance of the teachers' improvement. Consequently, the study on the implementation of peer observation practice amongst the school teachers is required to contribute to the knowledge and further explanation in the school practices.

1.1 Aim and objectives

This study investigates the perception of the peer observation approach amongst Arabic language teachers by analysing their understanding and view of conducting peer observation practice in schools. Moreover, the study explores the different perceptions of peer observation amongst teachers from various backgrounds and indicates the opportunities and challenges of peer observation practice.

1.2 Research question

The study focus on one main research question, which is:

- How do teachers acknowledge peer observation as part of PLCs implementation in their schools?

1.3 Significant of the study

The study observes the perception of peer observation practice as PLCs activity amongst teachers in which the uncertain situation of accepting observation as a CPD process or evaluative tool for the teachers. Furthermore, the negative school culture that was not supporting the notion of sharing classroom and lesson plans also resisted the implementation of the CPD process through peer observation. Whilst teachers are supposed to improve their teaching skills practically, they still do not prefer to practice the peer observation approach.

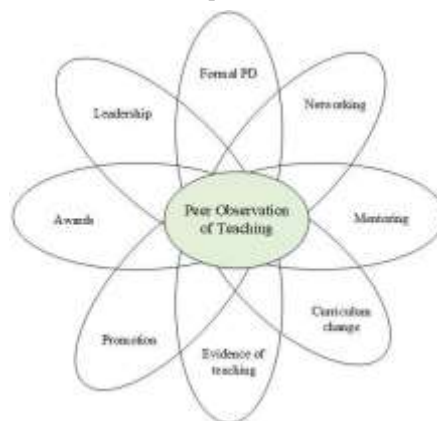
Besides, the schools' culture and traditional approach in the schools such as religious schools, also restrain teachers from practising peer observation in improving their skills. Therefore, this study focuses on the National Religious Secondary School (NRSS) and Government Aided Religious Schools (GARS) in two states of Kedah and Perlis as a population to investigate the acceptance of peer observation practice. Moreover, Arabic language teachers were selected for the study as a population amongst teachers in NRSS and GARS as they are the dominant teachers in this type of school.

2. LITERATURE REVIEW

Peer observation is a collaborative developmental activity in which professionals offer support whilst observing each other teach, explaining and discussing what was observed, reflecting on understanding the feelings, procedures, actions, and feedbacks, and trying out new ideas in the class whilst teaching (Bell, 2005). Similarly, it is a process by which one teacher observes the teaching of another teacher. The observer is expected to provide constructive feedback after the teaching session (Karagiorgi, 2012). According to Hitchens and Pashley (2000), peer observation is a tool to improve the quality development of curriculum in an atmosphere of trust, security, and developmental intent. Meanwhile, Robbins (2015) defined peer observation as formal coaching to develop reflective practice and decision making, refine and expand the repertoire of teaching strategies, and enhance instruction understanding. Zepeda (2015) believed that peer observation plays a fundamental part in professional development models, including lesson study, peer coaching, cognitive coaching, critical friend groups, and other system improvements such as learning walks.

Furthermore, McGrath and Monsen (2015) listed at least eight personal contributions from the peer observation practice to the teachers, schools, and students, which are; building networking, leadership, and mentoring amongst teachers, providing formal CPD and evidence of teaching, preparing on curriculum change, and acknowledging teachers by promotions and awards. Figure 1 demonstrates the significant contribution of peer observation by McGrath and Monsen (2015).

Figure 1: Significant contribution of peer observation (McGrath and Monsen., 2015, p. 4)



Consequently, peer observation helps teachers collaborate and share the learning experiences, which can benefit both the observer and the observee (Motallebzadeh, Hosseinia, & Domskey, 2017). However, the acceptance of peer observation amongst teachers faced difficulties as peer observation leads to anxiety and lack of confidence with someone observing and examining teacher performance with critical views (Motallebzadeh et al., 2017). This challenge can be addressed amicably if mutual trust is there amongst teachers. Furthermore, whilst peer observation may contribute to individual development, it is not always seen as enhancing more comprehensive developmental initiatives (Hammersley-Fletcher & Orsmond 2004). In the same way, Shortland (2004) noted that the ambiguous nature of peer observation usually includes performance and developmental debate (Cosh, 1998). The performance-based observation is extensively applied within the context of higher education. In this activity, one faculty teacher visits another's classroom and renders judgment (Carter, 2008). In such cases, observee teachers get defensive and often feel threatened by the presence of a stranger in their classes whilst novice teachers react to this situation by hiding the weaknesses (Carter, 2008)

Meanwhile, peer observation is rarely an option for teachers' CPD amongst secondary schools in Malaysian culture. According to MOE (2012), the quality of CPD in schools should be upgraded by providing school- based training using a network of peers, including teacher-coaches, senior teachers, and Principals, to disseminate best practices. Time constraints and teachers' burden also contribute to the challenges to practice peer observation in PLCs program as it is a new strategy introduces to teachers. In addition, the enforcement of the PLCs by the Ministry of Education on the teachers will also affect teachers' views and perspectives as they already have large amounts of planning, marking, and administration. Therefore, this research investigates the implementation of peer observation as a PLCs strategy amongst secondary school teachers.

3. METHODOLOGY

The research was conducted by mixed-method design utilised a sequential explanatory approach suggested by Creswell (2009). A quantitative survey of the Peer Observation Scale (POS) was conducted in the first phase then followed by semi-structured interviews as a qualitative data collection phase that intended to provide insights into how the respondents view these remarkable and significant issues in the survey element. Moreover, the researcher developed the POS by modifying a Scale of Teachers' Perception on Peer Observation by Rajab (2013).

The sample of 174 respondents was collected from 290 Arabic language teachers in a population of the research area, which is GARS and NRSS in the states of Kedah and Perlis. Meanwhile, 15 respondents from GARS and NRSS participated in semi-structured interviews. Table 1 demonstrates the samples and population of the research according to the states and type of schools.

Table 1. Sample and population of the study

State	Type	N of Schools	N of population	N of sample (Survey)	N of sample (Interview)
Perlis	GARS	2	18	20	3
	NRSS	2	10	10	2
Kedah	GARS	28	242	120	7
	NRSS	4	20	24	3
Total		34	290	174	15

The POS contains 22 items with two dimensions: Benefit (12 items) and Constraint (10 items). The items of the dimensions in POS are concluded as showed in Table 2. The POS utilised a one to four Likert Scale (1= strongly agree, 2= agree, 3= disagree, and 4= strongly disagree). The Likert scale was chosen because it can show clearly teachers' perceptions by measuring the extent to which they agree or disagree when answering the survey (Osman, 2009). According to Lozano, García-Cueto, and Muñiz (2008), the maximum number of alternatives in the Likert scale is between four and seven. Therefore, the researcher decided to utilise one to four Likert scale measurements by eliminating a neutral option.

Table 2. Peer Observation Scale Dimensions

POS Dimensions	
Item of Benefit	Item of Constraint
P1 Motivation	P2 Interruption
P3 Contribution	P4 Overwhelming
P6 More idea and skills	P5 Time consumption
P8 Exchanging expertise	P7 No right to choose observer
P9 Enough time for feedback	P10 Job stress
P11 Evaluation	P12 Worries
P14 Instruction enhancement	P13 Lack class control
P15 Benefit visiting	P16 Not to improve CPD
P17 Gaining new ideas	P18 Unhelpful to face challenge
P19 Improves new teacher	P20 Unbenefited visiting
P21 Improve in-service teacher	
P22 Meeting professional need	

Meanwhile, the interviews in the second phase of the research focused on the respondents' experience, understanding, and perception of the peer observation process, potential barriers and challenges, school strategies in developing a collaborative environment, and recommendations related to the implementation of peer observation in schools. Therefore, the semi-structured interviews conducted were intended to provide insights into how the respondents view these remarkable and significant issues identified in the study's survey element for further explanation (Burton, Brundrett, & Jones, 2014).

For data analysis, the researcher utilised descriptive analysis measured by frequencies and percentage of the responses using SPSS v.23 as suggested by Bhatia (2018). The descriptive analysis demonstrates an overview of respondent's demography based on personal and school background and their responses to the POS. According to Trochim (2006), descriptive statistics analysis is used to describe the basic features of the data in a study by providing simple summaries about the sample and the measures with graphic descriptive analysis. Bhatia (2018) described descriptive analysis as the first level of research analysis that helps researchers summarise the data and find patterns.

In the meantime, for the interview sessions, the researcher analysed qualitative data manually for a more profound understanding of it and to be more familiar with the data. After reading the transcripts repeatedly and highlighted the possible themes and codes that emerged from the data, the researcher listed down the codes by grouping in the themes according to the research question and identified issues from the survey analysis.

4. FINDING AND DISCUSSION

This section discusses respondents' background and their responses to the research questionnaire and interview according to the themes developed by the researcher during data analysis. The themes developed by the researcher were as followed:

1. Respondents' background and information
2. The positive acceptance of the idea of peer observation
3. The scenario of the peer observation practice in the schools
4. The challenges to practice peer coaching
5. Peer observation from the knowledge of research
6. Suggestions for improvement of the practice of peer observation

4.1 Respondents' background and information

The percentage between male and female are slightly different which is the female percentage is 58%. Most participants are teachers in remote areas (76.4%) than urban areas (37%). This circumstance can be explained as the number of GARS are dominant in the study (80%) which most of the GARS are situated in remote or suburban areas.

4.2 The positive acceptance of the idea of peer observation

The positive acceptance of peer observation amongst the participants found in multiple notions which are;

1. peer observation as a helpful tool for improvement,
2. the influence of shared ideas in peer coaching,
3. the idea of giving positive feedback,
4. peer observation in identifying weaknesses, and
5. peer observation in cultivating the culture of cooperation.

From the questionnaires' responses, items P3 and P17 investigated that most participants agree on the benefit of peer observation as a tool to improve themselves. Generally, more than 90% of the respondents believed that they could develop themselves in teaching by practising peer observation in their schools. Meanwhile, from the interviews, Teacher 3 insisted that peer observation seemed to be an outstanding tool to improve teaching skills to overcome the challenge of adopting a new situation.

4.3 The scenario of the peer observation practice in the schools

Most of the respondents described that school-based programs such as In-school Training (INSET) and talks are often conducted to support peer observation. According to the respondents, peer observation occurred as part of the INSET session's practical training, which involved coaching and observing teachers. Teacher 12 explained the situation as she elucidated:

"It was a talk delivered by the school's management concerning PLCs, which is supposed to be executed at school. So at that moment, we under the Arabic language committee did the coaching to two teachers but not me, it's someone else." (Teacher 12)

However, some of the respondents criticized the INSET program, which did not lead to professional development but was more about management and administration done by a teacher. Teacher 14 claimed:

"The school would instead organize training to improve teachers' professionalism through INSET. They do it by groups, or as a whole, which involves all teachers. However, the topics discussed in INSET do not lead to professionalism improvement, it is more into management and administration did by a teacher. Not so much training has been done for educational or teaching of facilitating learning purposes." (Teacher 14)

The formal or informal gathering during school time also contributes to nourishing peer observation essence. Informal gatherings such as program team meetings and weekly assemblies, teachers discussed the strategies and new inputs to improve teaching skills. Teacher 1 revealed that committee meetings were organized nearly every month to discuss and improve the issues.

4.4 The challenges to practice peer observation

Basically, from the questionnaires, work overloads, interruptions, and time constraints are the barriers to practising peer observation, as mentioned by the respondents. Moreover, in interview sessions, participants raised the issues such as personal attitude and unsupportive environment that brought to the failure of practising peer observation.

4.5 Peer observation from the knowledge of research

The finding also shows how respondents reviewed peer observation from their perspective and existence knowledge which concluded peer observation as part of expert coaching and mentoring and connected with the practice of lesson study and lesson plan. Meanwhile, some respondents thought that peer observation is related to microteaching and clinical supervision, which the Teachers' Training Institute is practising.

4.6 Suggestions for improvement of the practice of peer observation

Most respondents suggested that peer observation should be improved by providing a clear understanding and guidance from the administrations. The proper understanding is vital to lead the process of growing teachers' professional self-development. In addition, the school administrations should organize more programs that could inculcate an understanding of each other as between an experienced teacher and a fresh teacher. In-depth, Teacher 2 explained:

*"Like between an experienced teacher and a contract teacher, there is no guarantee that the latter is not good at teaching. Everyone has certain roles to play. These sorts of programs are supposedly possible to be held to boost up the element of understanding and collaborating; such as **usrah** (team circle) and the like." (Teacher 2)*

5. CONCLUSION

In conclusion, the respondents recognized the idea of peer observation as an advantageous and favourable element of their CPD. Moreover, the respondents also believed peer observation practice inculcates positive notions such as helping one another, giving and receiving positive feedback, sharing ideas and experiences, collaborating and overcoming weaknesses. The participants also described themselves as fully prepared to practice peer observation in improving their skills after considering the discussion before and after observation. Despite their cheerful acceptance of peer observation practice, most of the respondents still viewed peer observation as an evaluation proof or assessment to recognize teachers' performance in teaching skills. Nevertheless, peer observation in the research population is still at the beginning of the process. The formal coaching of classroom observation was only found in NRSS schools, whilst the GARS schools are currently struggling to implement peer observation practice amongst the teachers. Although the schools' leaders have made significant efforts to cultivate peer observation practice, peer observation-only achieves success at the informal collaborative level, such as discussing students' problems, sharing experiences and modules, and planning lesson study. Moreover, the respondents have a tendency to practice expert coaching that provides feedback, marks, and evaluates measurement to improve and develop their skills and performance.

Some of the negative attitudes emerged as an internal barrier to practising peer observation amongst the teachers. Attitudes such as shyness, embarrassment, being unconfident, being forced, pressure, and misunderstanding obstructed the peer observation to be embraced amongst teacher's practices. Furthermore, time constraints, workload, and unsupportive school culture appeared as external challenges to peer observation in the schools. The administrative jobs that were not related to the instructional practice amongst the teachers contributed to the teacher's workload and consumed a considerable amount of time from the teachers. Meanwhile, the respondents also recognized a senior-junior conflict, and minor school dilemma was amongst the unsupportive school culture that affected the implementation of peer coaching practice. Therefore, depth and critical research are suggested to explore peer observation in different areas and kinds of research to gain more knowledge and understanding of the school culture. Moreover, future research also should focus on the solution of the obstruction and negative culture in promoting peer observation in the schools.

REFERENCES

- Bell, M. (2005). HERDSA Guide: Peer observation partnerships in Higher Education. *Milperra: Higher Education Research and Development Society of Australasia*.
- Bhatia, M. (2018). Your guide to qualitative and quantitative data analysis methods, *Socialcops* [blog], 5 September 2018. Available at: <https://blog.socialcops.com/academy/resources/qualitative-quantitative-data-analysis-methods/> [Accessed: 31 January 2019]
- Burton, N., Brundrett, M., & Jones, M. (2014). *Doing your education research project*. London: SAGE Publications.
- Carter, V. K. (2008). Five steps to becoming a better peer reviewer. *College Teaching*, 56(2), 85-88.
- Cosh, J. (1998). Peer observation in higher education--a reflective approach. *Innovations in education and training international*, 35(2), 171-176.
- Creswell, J.W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd ed. California: SAGE Publications.

- Eng, J.A.J., & Ramiah, B. (2012). *Kepimpinan instruksional: Satu panduan praktikal (Instructional leadership: A practical guideline)*. 2nd ed. Selangor, Malaysia: PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Hammersley-Fletcher, L., & Ormond, P. (2004). Evaluating our peers: Is peer observation a meaningful process? *Studies in Higher Education*, 29(4), 489-503
- Hitchins, G., & Pashley, S. (2000). *Teaching quality enhancement-the role of classroom observation: Leeds Metropolitan University* [online]. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED410659.pdf> [Accessed: 31 January 2018]
- Karagiorgi, Y. (2012). Peer observation of teaching: Perceptions and experiences of teachers in a primary school in Cyprus. *Teacher Development*, 16(4), 443-461.
- Keong, C.C., Ghani, M.F.A., & Abdullah, Z. (2016). Amalan komuniti pembelajaran profesional (KPP) di sekolah berprestasi tinggi (SBT) di Malaysia: Sebuah sekolah jenis kebangsaan Cina (SJKC) di Sarawak (PLCs implementation in high achievement schools in Malaysia: Study in a Chinese primary school in Sarawak). *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-70.
- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the number of response categories on the reliability and validity of rating scales. *Methodology*, 4(2), 73-79.
- McGrath, D., & Monsen, S. (2015). Peer observation of teaching. *Peer Observation of Teaching Colloquium* [online] Australia, 18 March, 1-9. Available at: <http://www.itali.uq.edu.au> [Accessed: 31 January 2019]
- Ministry of Education (2012). *Preliminary Report Malaysia Education Blueprint 2013–2025* [online]. Available at: http://www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/articlefile_file_003108.pdf [Accessed: 31 January 2018]
- Ministry of Education (2014). *Malaysia Educational Statistics* [online]. Available at: <https://www.ceicdata.com/en/malaysia/education-statistics> [Accessed: 31 January 2018]
- Morel, N.J. (2014). Setting the stage for collaboration: An essential skill for professional growth. *The Delta Kappa Gamma Bulletin* [online]. Available at: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=0d76bfc6-7535-404c-9ad378a55e58%40pdc-v-sessmgr02> [accessed: 31 January 2018]
- Motallebzadeh, K., Hosseinnia, M., & Domskey, J. G. (2017). Peer observation: A key factor to improve Iranian EFL teachers' professional development. *Cogent Education*, 4(1), 1277456.
- Osman, R. (2009). *Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran dan Pembelajaran dengan Komitmen dan Efikasi Guru (The Relationship between the Quality of Teaching and Learning Supervision with the Teacher's Commitment and Efficacy)*. Ph.D thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Rajab, S. (2013). *Peer Coaching in the Kingdom of Bahrain: Exploring the Implementation of a Professional Development Programme for Primary Teachers*. Ph.D. Thesis. University of East Anglia.
- Robbins, P. (2015). *Peer Coaching to enrich professional practice, school culture, and student learning*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Shortland, S. (2004). Peer observation: A tool for staff development or compliance? *Journal of further and higher education*, 28(2), 219-228.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.
- Trochim, W. (2006). *The research methods knowledge base*. London: Cengage Learning.
- Zepeda, S.J. (2015). *Job-embedded professional development: Support, collaboration, and learning in schools*. New York: Taylor & Francis.

THE EFFECT OF SELECTED MACROECONOMIC VARIABLES ON UNEMPLOYMENT RATE: CASE OF MALAYSIA AND THAILAND

Asmawi Hashim

Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak

Norimah Rambeli

Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak

Emilda Hashim

Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak

Norasibah Abdul Jalil

Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak

ABSTRACT

The main purpose of this study was to investigate comparative study between selected macroeconomic variables on unemployment rate in Malaysia and Thailand. To achieve the objective of the study, time series data was used that started from first quarter 2001 until fourth quarter 2020. The study adapted Cointegration Johansen Test, Vector Error Correction Model and Granger Causality Test to evaluate long term relationship between variables involved. The findings for long term relationship found out that interest rate (IR), inflation (INF) and Gross domestic Product (GDP) can significantly influence unemployment rate in Malaysia while in the case of Thailand, low unemployment rate can only be obtained when ensure interest rate and GDP in control significantly. However, inflation would not be affecting unemployment rate in long term relationship for Thailand. Recommendation that can be made is GDP and Inflation should be given extra attention in controlling unemployment rate to desirable level, when those variables become the dominant variables for Malaysia and Thailand respectively.

KEYWORDS

Interest rate, Inflation, Gross Domestic Product

1. INTRODUCTION

The labor force in a country's economy comprises of people that want to work somehow not equal to the population of a country. This is because there are people who particularly do not intend to have a job or have other constraint until cannot do a job available in society namely full-time students and the disabled. Hamidah M.I, et.al. (2016) stated that many factors can influence the unemployment rate and also not similar between places because of social behavior and development of economic. From the previous studies, there are lots of other factors that can influence unemployment rate either in microeconomic or macroeconomic perspectives such as output gaps, wages, rate of inflation, rate of interest and foreign direct investment (FDI).

The rate of unemployment can be one of indicator for performance of labor market when people of a country getting harder to have a job form a period of time to another and make the statistic of jobless rate significantly increase. So, the situation begins to get worse and policymakers also start to take this problem as a serious issue to a country. Parties involved like policymakers and economists are ready to take precautionary action when needed depend on the statistics and information that available and reliable besides regularly evaluates and monitor of the ongoing condition. According to Ademola, S. A & Badiru A. (2016) underemployment and unemployment are prominent feature of the informal labor market as well.

Modern economy nowadays needs to face lots of challenges especially in global terms such as globalization, high technology that keep advancing forwards, economic crisis globally happened and also vulnerability in financial markets. Malaysia and Thailand are developing countries and can also categorize as upper-middle-income that relied

on income from its natural resources into manufacturing, practice open-economic market. According to Malaysia Investment Development Authority (2019) Malaysia's economic growth to moderate to 4.7% in 2019 and 4.6% in 2020, when the domestic economy grew 5.9% achieved in 2017. Meanwhile (World Bank, 2019) projected that Thailand's economic growth will slow down in 2019 and 2020 when the GDP is expected to grow by only 3.9%, due to some signs of a slowdown in export. How both situations can be related to the unemployment rate in the countries?

The reason that cause unemployment are various and complex as for some individual, unemployment can happen in short-term which a natural process for the individual move from one work to another and also some individual would took a few months to get a job as jobs a hard to find nowadays. High unemployment not will only effecting individual but also can be one of the reason a country cannot achieved higher development as negative impact will come like labor wasted, increase in crime rate and also health issue. This is because production will decrease as well as the income of citizen of a country can lead to poverty and social problem. Therefore, decrease in unemployment rate is a good sign in economic especially growth as firms will increase job opportunity in respond to increase of sales and production.

According to Furuoka, F., & Munir, Q. (2014) assuming that exists an inverse relationship between inflation and unemployment, achieving a low inflation rate would be possible when or if the unemployment rate is high. Somehow unemployment rate increase dramatically, economic of a country will at dangerous level. Tung, L. T., & Thanh, P. T. (2015) argued that when lots of countries usually apply a monetary policy with a specific target inflation rate as a basis for inflation adjustment in the economy when only the threshold inflation is defined can these countries propose target inflation rate precisely. Undeniable, Labor force is one of crucial factor to the continuous economic growth that involve directly with the production. Thus, companies will increase their employee to keep up with economic that in good condition and enlarge their production however inflation rate is high. In the other words, low unemployment would be likely accompanied by high inflation.

The main objective for this study conducted is to analyze variables of macroeconomic affect the unemployment rate in Malaysia and Thailand by studying long-run and short-run relationship for quarterly data from 2001 to 2020 in fulfilling following aspects to identify the significant of macroeconomic variables towards unemployment rate, evaluate the relationship between variables of macroeconomic and unemployment rate in long run and investigate dominant variables of macroeconomic that influence unemployment rate in case of Malaysia and Thailand.

2. LITERATURE REVIEW

In financial economics, there are quite a number of studies that examine the relationship between variables of macroeconomic and unemployment. The literature review will begin by looking at causal and also trade-off relationships of inflation and unemployment based on different case studies such as (Furuoka F, 2007), (Puzon, K. A. M., 2009). For instance, Furuoka F. (2007) focused case in Malaysia as a subject study to empirically investigate the relationship of inflation rate to unemployment rate using the data from 1975 to 2004. The profound finding from the study is there is a long-run and also trade-off relationship from the negative coefficients of the unemployment model, besides causal relationship between the unemployment rate and the inflation rate in Malaysia. while, Puzon, K. A. M. (2009) examined the interrelationship of inflation and unemployment in ASEAN-4 countries like Philippines, Thailand, Indonesia, and Malaysia with data of 1980 to 2005. The relationship of unemployment, interest rate, exchange rate, and supply shocks to inflation were investigated by using different kind of econometric approaches like ordinary least squares (OLS) and instrumental variables, the results gain from the ASEAN-4 seems to be no stable one-to-one trade-off between unemployment and inflation.

Yasar M.et.al (2013) revealed interest rate and unemployment rate that have negative correlated on inflation rate. A study found that a higher inflation rate also could raise the level of interest rate. The unemployment rate basically gave influence on interest rate and inflation rate. Thus, a significant trade-of is occurred among these variables especially in the long run. In a case people tends to save more money instead of purchasing goods and services when interest rate is high. Therefore, high interest rate can indirectly lower the price level in other name is inflation and also may reduce the rate of unemployment. Interest rate happen can affect the consumer's behavior in saving and consumption.

Chen, T., Gentle, P. F., & Upadhyaya, K. P. (2010) did a survey the trade-off between inflation and unemployment over the period of 1961 to 2005 using annual time series data for United Kingdom case. The study

emphasizes to include real interest rate and real wage to be policy variables in this empirical analysis on the inflation and unemployment relationship. Wald test results prevail that if real rate of interest is excluded which it could leads to misspecification of the model. Gentle, P. F., & Chen, T. (2013) found the same finding in the case of Canadian economy over the period of 1935 until 2010. Whereas, the study prove that real rate of interest is crucial while making Phillips curve analysis. Analysis for Phillip curve should include the interest rate and inflation because any change in the interest rate will also give impact to labor input in the production process, eventually give impact the level of employment in the economy.

Ball et al. (2013) that validated the Okun’s law with the usage of data in United State started from 1948 and also the data of 20 developed countries as of 1980. They found that Okun’s law was strong and stable relationship in most of the countries in the study. However they said that there were sometimes deviations from Okun’s law, but these deviations were generally small as size and short lived. Hamidah M.I et. al (2016) also emphasized the negative relationship between unemployment rate and gross domestic products when the GDP can be improved when the rate of unemployment at a lower level where the results of the study show one percent unemployment decrease can contribute to 1.75% increase of GDP. Added by Baharin, N., Yussof, I., & Ismail, R. (2012) that do research about factors that can influence unemployment rate in Malaysia from 1981 until 2010 claimed that economic growth are significant to unemployment in short and long term relationship while inflation rate is not significant for both relationship, short run and long run. Thus, unemployment rate could be adjusted by putting in control relevant variables of macroeconomic for example economic growth.

3. METHODOLOGY

The study examines the relationship between interest rate, inflation and gross domestic product by using time series data and Eviews software was used to analyze the data Quarter time series data was used from 2001 quarter 1 until 2020 quarter 4 with the observations of 68 sample sizes in total. The data for Malaysia and Thailand was retrieved from World Bank And International Financial Statistic. The study conducting a VECM tests, to see the relationship between the variables selected.

4. FINDINGS

4.1 Unit root test

The data selected in an integrated order based on variables time series by the unit root test to determine if the data show existence of a co integration relation. Augmented Dickey Fuller (ADF) test was applied in the study to make sure the stability of time sequence data. It suggests that the data series are not stationary at level with constant and linear trend and stationery at first different with constant for Malaysia and Thailand in unit root test. Thus, variables are stationary in the ADF test, hence the study can be proceeding to the long-run model estimation by using VECM approach. Particularly, according to Furuoka, F., & Munir, (2014) even though the variables are not stationary at levels somehow, in the long run they closely move with each other.

Table 1: Unit Root Test

variables	ADF test(p-value)	
	Malaysia	Thailand
	At level, intercept and trend	
UR	0.6330	0.9258
GDP	0.1785	0.2652
IR	0.1606	0.2323
INF	0.6575	0.7420
	At First difference, intercept	
UR	0.0000***	0.0010***

GDP	0.0000***	0.0000***
IR	0.0004***	0.0006***
INF	0.0000***	0.0000***

Sign ** (***) * reject H₀, denotes a free variable at the significance level of 1%, (5%) and 10%*- rejection of the null hypothesis of the unit root presence.

4.2 Johansen Cointegration Test

This method used trace and maximum eigen value statistics to show the amount of cointegration vectors by testing the CI rank(R). The trace statistic would reject the null hypothesis that indicates no cointegration among the variables or does not reject the null hypothesis that shown that there is cointegration relation between the variables. From the result display trace test indicates 2 cointegrations at the 0.05 level for Malaysia and for Thailand supported by max- eigenvalue test that show also there are 2 cointegrations in Malaysia and Thailand at the 0.05 level. This shows that long-run relationship existed when h null is rejected when trace and maximum eigen value statistics are larger than 5% critical value.

Table 2: Johansen Cointegration Test

COUNTRY	H ₀ : Rank<=r	Trace Stat.	5% Crit. Value	Max-Eigen St.	5% Crit. Value
MALAYSIA	None *	164.3771	62.99	118.7262	31.46
	At most 1 *	45.65089	42.44	27.91336	25.54
	At most 2	17.73753	25.32	14.46291	18.96
	At most 3	3.274625	12.25	3.274625	12.25
THAILAND	None *	149.8890	62.99	82.83941	31.46
	At most 1*	67.04955	42.44	46.84403	25.54
	At most 2	20.20552	25.32	12.85311	18.96
	At most 3	7.352412	12.25	7.352412	12.25

4.3 VECM Test

The model of VECM will be tested to decide short-run and long-run relationship among the variable of unemployment, , interest rate, inflation and GDP. Based on the table of long-run dynamic equation, there is existence of the Phillips curve and Okun's law on the context of Malaysia economy when there are negative relationships between inflation and GDP on unemployment. While the in Thailand economy, only Okun's Law can be proved exist inThailand.

Table 3: Long Run Model for Malaysia and Thailand

Long Run Model Based On Normalised Cointegrating Coefficient				
Malaysia	Dependent Variable: GDP	IR	INF	GDP
	Coefficient	4.677858	-2.326006	-1.181133
	Standard Error	(0.53429)	(0.19601)	(0.10845)
Long Run Model Based On Normalised Cointegrating Coefficient				
Thailand	Dependent Variable: GDP	IR	INF	GDP
	Coefficient	0.297246	1.695364	-35.80387
	Standard Error	(0.37221)	(0.45885)	(5.67485)

4.4 Granger Causality Wald Tests

After the VECM results gained, the study examined Block Exogeneity Wald tests by looking at a chi-square statistic to determine the existence of Granger causality which means all variables interact in one system can be seen. The study undertakes further analysis to investigate the unemployment rate in the short-run relationship between four variables involved in the study. Values of probability of the null hypothesis of non-causality prove that there is no causal relationship between the variables. While no significant probability values designate non-rejection of the null hypothesis. The study found statistically one-way casual GDP-UR and GDP-INF for Malaysia. Meanwhile for Thailand; in-directional causal relationships in IR-INF and GDP-INF besides there are bi-directional causal relationships UR-INF and GDP-INF. Malaysia's unemployment rate has a short-term response to the changes in all of variables involved according to ECT results meanwhile there is no short-term response for Thailand's unemployment rate to variables of macroeconomic. Since the probability value of the ECT is significant at 1%,5% and 10% for Malaysia, this means that all the variables affecting unemployment rate in the short run and important in explaining unemployment rate in the short run. However, in Thailand the ECT results provide that the variables of macroeconomic are not giving impact to unemployment rate in short run. Based on result of R-squared show that DP contribute the most to influence unemployment rate for Malaysia while for Thailand Inflation rate become the dominant macroeconomic variable that influence unemployment rate.

Table 4: VEC Granger Causality Wald Tests of Malaysia

Variable	UR	IR	INF	GDP	ECT	R-Squared
UR		0.758271 (0.85994)	3.933198 (0.2688)	4.073896 (0.29948)	-0.023389*** (0.00819)	0.173421
IR	5.521817 (0.1373)		2.010808 (0.5702)	0.338109 (0.9527)	0.020386** (0.01060)	0.427122
INF	2.214074 (0.5292)	3.211148 (0.3602)		0.241137 (0.9707)	0.260624* (0.06963)	0.236232
GDP	12.59855 (0.0056)	0.920940 (0.8204)	47.78539 (0.0000)		0.721642* (0.08205)	0.666657

Table 5: VEC Granger Causality Wald Tests of Thailand

Variable	UR	IR	INF	GDP	ECT	R-Squared
UR		2.439885 (0.4863)	19.31583 (0.0002)	4.575503 (0.2057)	-0.16267 (0.27015)	0.818118
IR	1.060854 (0.7865)		8.665102 (0.0341)	1.529926 (0.6754)	0.247903 (0.43165)	0.404813
INF	8.366466 (0.0390)	1.943007 (0.5843)		20.75583 (0.0001)	0.416341 (0.16301)	0.656959
GDP	14.36605 (0.0024)	2.664635 (0.4463)	11.30637 (0.0102)		-12.40342 (1.98649)	0.517104

Note: ***, **, *, indicates significance at 1%, 5%, 10% level, respectively

5. CONCLUSION

Subsequent to the outcomes generated, the four variables used in the study at first not stationary at levels, but all the variables are displayed stationary after first difference during testing for unit root test for Malaysia and Thailand. Hence, all the variables for both country significant to unemployment rate. Empirical evidence that found from this study is variables of macroeconomic are co integrated with unemployment rate in Malaysia and Thailand based on the result of Johansen Julies test that show 2 cointegration for both countries, show that there are long-run relationships between variables in Malaysia and Thailand. GDP and inflation rate become the dominant variables of macroeconomic that can affect unemployment rate in case of Malaysia and Thailand respectively.

For Malaysia also proven there in line with previous study which unemployment rate have negative impact to inflation and GDP, show the existence of Phillip curve and Okun's Law. According to Puzon, K. A. M.,(2009) Unemployment as stated by the Phillips curve, is negatively related to inflation when increase of demand for labor due to an expansionary monetary expansion, the unemployment rate would fall causing wages/ prices to rise, creating trade-off between inflation and unemployment. However in the case of Thailand only Phillip curve can be proven and unemployment rate and GDP show positive relationship, which violates the Okun's Law but supported by study of Li, C. H., & Liu, Z. (2012) and Pehlivanoglu, F., & Tanga, M. (2016) in context of China and Turkey respectively. Pehlivanoglu, F., & Tanga, M. (2016) stated that any increase in GDP does not necessarily imply a decline in unemployment so government and policy makers should employ economic policies that are more oriented to structural changes and reform in labor market.

Malaysia and Thailand, countries that blessed with abundant natural resources with government continuous efforts to keep boosting economic growth, always in check rate of inflation and interest rate in order to remedy unemployment problem. This study demonstrates GDP do not provide the favorable solution towards unemployment in context of Thailand. However, interest rate, inflation and GDP can give helping hand to remedy unemployment rate in Malaysia specifically as well interest rate and inflation in Thailand in control also can put unemployment at desirable rate. Those steps can be sufficient to say will ultimately help to break the yoke of underdevelopment for both countries. For the stable growth of both countries' economic, the unemployment rate must not in high level.

ACKNOWLEDGEMENT

Thanks are extended to the colleagues who have made this study a success. It is hoped that this study can be further developed in the future.

REFERENCES

- Ademola, S. A & Badiru A. (2016). The Impact Of Unemployment And Inflation On Economic Groth In Nigeria (1981-2014). *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 9(1), 47–55.
- Ball, Laurence M. Leigh, Daniel. Prakash, L. (2013). *Okun's Law: Fit at Fifty?* (No. E24,E32). 1050 Massachusetts Avenue. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w18668>.
- Chen, T., Gentle, P. F., & Upadhyaya, K. P. (2010). A Brief Review Of Tests For Normality. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 5-12.
- Furuoka F. (2007) Does the “Phillips Curve Really Exist? New Empirical Evidence from Malaysia. *Economics Bulletin*, 5(16), 1–14.
- Furuoka, F., & Munir, Q. (2014). Unemployment and Inflation in Malaysia : Evidence from Error Correction Model. *Malaysian Journal of Business and Economics*, 1(1), 35–45.
- Gentle, P. F., & Chen, T. (2013). the inflation-unemploment trade-off and the significance of the interest rate: some evidence from united states data from 1939 through 2007. *Banks and Banking Systems*, 9(2), 61–71.
- Hamidah M.I, et.al . (2016). Impact of Foreign Direct Investment on the Unemployment Rate in Malaysia In *journal of physics: conference series* (pp. 1–10). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/710/1/012028>
- Li, C. H., & Liu, Z. (2012). Study on the relationship among Chinese unemployment rate , economic growth and inflation. *Advances in Applied Economics and Finance*, 1(1), 1–6.
- Malaysia Investment Development Authority (2019) World Bank revises downward Malaysia GDP. Retrieved from <http://www.mida.gov.my/home/7282/news/world-bank-revises-downward-malaysia-gdp/> World bank
- Pehlivanoglu, F., & Tanga, M. (2016). an analysis on the validity of okun's law: Case of turkey and BRICS. *International*

Journal of Economic Studies, 2(3), 31–44.

Puzon, K. A. M. (2009). The Inflation Dynamics of the ASEAN-4 : A Case Study of the Phillips Curve Relationship. *Report and Opinion*, 1(2), 42–44.

Yasar Mahmood, Rabia Bokhari & Muhammad Aslam. (2013). Trade-off between Inflation, Interest and Unemployment Rate of Pakistan : A Cointegration. *Pakistan Journal of Commerce and SocialSciences*, 7(3), 482–492.

APC100
**PELAKSANAAN *INDUSTRY ON CAMPUS* (IOC) MEMANGKIN ERA
BARU SISTEM PENDIDIKAN TVET KE ARAH REVOLUSI
INDUSTRI 4.0 (IR4.0)**

Nor Kharul Aina Mat Din¹, Marlina Ramli², Norazlina Jaafar³, Zarina Md Amin⁴
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan,
Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*
nkaina82@gmail.com, 148marlina@gmail.com, azlina0104@gmail.com, mazarina58@gmail.com

ABSTRACT

Kertas konsep ini menerangkan proses ke arah pelaksanaan *Industry on Campus* (IOC) di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA). Secara umumnya, IOC adalah salah satu konsep kolaboratif alternatif bersama industri dalam menerapkan sistem *Technical and Vocational Education Training* (TVET) di institusi pendidikan yang membolehkan industri menyalurkan kemahiran teknikal dan ilmu pengetahuan terkini dengan pelajar. Pelajar berpeluang mendapat latihan secara langsung bersama pihak industri selain pembelajaran teori di dalam kelas. Ianya selari dengan Pelan Pendidikan 2013-2025, yang telah menggariskan sistem pendidikan perlu menjurus ke arah yang lebih praktikal pada masa kini. Selaras dengan itu, pendidikan berkonsepkan kemahiran merupakan platform pendidikan alaf baru, di mana ianya bukan lagi dianggap sebagai bidang kemahiran pilihan kedua untuk melanjutkan pengajian ke peringkat tinggi sejajar ke arah pendidikan berasaskan Revolusi Industri 4.0 (IR4.0). Proses ke arah pelaksanaan IOC di PSA akan melibatkan kolaborasi bersama industri di mana kaedah pelaksanaannya merujuk kepada model IOC PSA iaitu pembelajaran dan latihan, penyelidikan dan inovasi, perkongsian teknologi dan keusahawanan.

KEYWORDS

Industry on Campus, model IOC, kolaboratif industri, TVET, IR4.0

1. PENGENALAN

Malaysia kini dalam tempoh kritikal perubahan struktur ekonomi dan menaik taraf mod pertumbuhan ekonomi yang sedang berkembang dari industri tenaga kerja buruh ke industri berasaskan teknologi yang dikenali sebagai Revolusi Industri 4.0 (IR4.0) (Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik, 2018). Selari dengan Pelan Pendidikan 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013), telah menggariskan sistem pendidikan yang menjurus yang lebih praktikal pada masa kini. Bagi memenuhi keperluan ini, kolaboratif industri dipergiatkan bagi menyokong fungsi politeknik sebagai sebuah institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) dalam menangani permasalahan industri yang dikenalpasti (Mohd Zuhdi et al., 2017). Salah satu inisiatif ke arah itu adalah usaha membina kesaling hubungan yang melengkapi di antara entiti-entiti TVET iaitu institusi, kerajaan, industri, komuniti, sumber manusia dan sebagainya bagi menjana keberhasilan dan kelestarian ekonomi yang berdaya saing.

Sehubungan itu, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) telah meletakkan matlamat untuk menjadi sebuah institusi utama dan peneraju Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) di Malaysia. Penyertaan PSA dalam menjalinkan hubungan kolaboratif dengan industri dalam peningkatan keupayaan PSA memenuhi keperluan industri sejajar dengan dasar dan halatuju 7 Teras Strategik Reformasi TVET, di mana Politeknik perlu mengorak langkah untuk mempergiatkan dan mempelbagaikan kolaboratif industri yang berimpak tinggi di dalam memastikan kelestariannya sebagai institusi TVET negara. Bagi mencapai matlamat tersebut, PSA sebagai salah sebuah politeknik premier telah mengambil inisiatif dalam pembangunan industri dalam kampus (*Industry on Campus*, IOC) untuk meningkatkan libatsama Politeknik-

Industri dalam melahirkan graduan TVET berkualiti yang relevan industri secara global di dalam era revolusi baharu IR4.0. Menyedari keperluan ini, pembelajaran dan pengajaran dalam persekitaran bilik kuliah sahaja tidak membantu TVET bergerak seiring dengan keperluan industri pada masa kini (Muzafar Bin Mat Yusof & Hasmadi Bin Hassan, 2019).

Oleh yang demikian, kertas konsep ini menerangkan kepentingan dan keperluan IOC diwujudkan dalam sistem pendidikan TVET beserta impaknya. Penerangan model konsep IOC yang terhasil dari kajian literatur akan dibincangkan secara terperinci dalam Bahagian 2. Manakala dalam Bahagian 3 akan dijelaskan konsep pelaksanaan IOC di PSA termasuk objektif utama dan aktiviti pelaksanaan program IOC ini. Bahagian 4 pula akan menyatakan metodologi pelaksanaan IOC di PSA secara khususnya. Seterusnya Bahagian 5 akan menerangkan impak program IOC ini kepada pelajar, pensyarah dan PSA, diakhiri dengan kesimpulan kajian pada Bahagian 6.

2. KAJIAN LITERATUR

Kolaborasi dapat diterjemahkan sebagai adalah gabungan dari dua pihak yang berbeza, bertujuan untuk mencapai sasaran yang sama (Rahman, 2021). Turut diringkaskan beliau, kolaborasi adalah proses yang menekankan kepada perkongsian maklumat, sumber dan tanggungjawab dalam menafsirkan perancangan dan pelaksanaan tujuan bersama antara kedua-dua pihak.

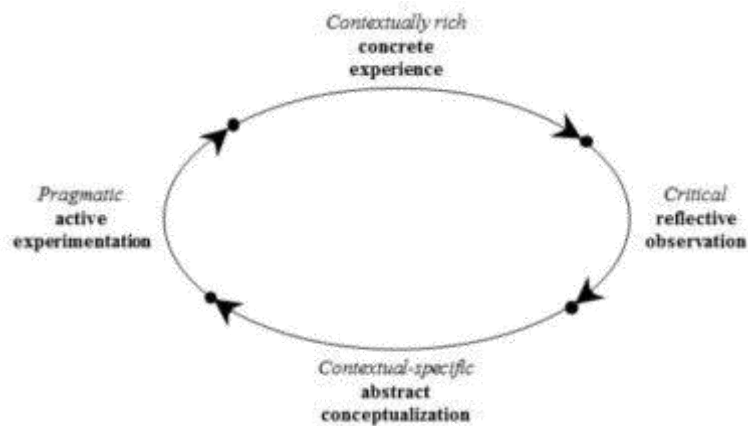
Terdapat beberapa masalah pelajar yang telah dikenalpasti antaranya tidak konsisten dengan aplikasi semasa, pelajar sukar menyesuaikan diri di persekitaran tempat kerja dan jurang antara aplikasi pendidikan dan amalan industri adalah berbeza (Wan Mohd Farid Fauzi et al., 2020). Beliau turut menyatakan, untuk mengatasi jurang tersebut, mekanisme baru diperlukan untuk menyelesaikan kebolehpasaran dengan mewujudkan model yang melibatkan kolaborasi antara industri dan institusi.

Technical and Vocational Education Training (TVET) adalah antara elemen yang perlu dan penting dalam membentuk asas pembangunan modal insan berkemahiran tinggi bagi membantu Malaysia melonjak ke arah aktiviti nilai tambah lebih tinggi bagi pertumbuhan masa depan. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi) telah dibangunkan dengan salah satu daripada 10 lonjakan utama ialah Graduan TVET berkualiti (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015). Dalam mengukur pencapaian lonjakan ini, salah satu strategi telah dikenalpasti iaitu “Kurikulum Berlandaskan Industri”. Dalam menjayakan strategi ini, penyedia TVET perlu melibatkan industri dalam menambah baik program sedia ada dan menjadikannya lebih relevan (Hassan et al., 2020).

Keperluan kepada graduan yang sedia bekerja (*work-ready*) menjadikan kebolehpasaran graduan sebagai salah satu Petunjuk Kejayaan Utama (KSI) Politeknik Malaysia. Antara aktiviti penambahbaikan ini ialah penglibatan pengamal industri dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PDP) melalui aktiviti Pensyarah Pelawat Industri (PPI). Perlaksanaan PPI ini membolehkan para pelajar memperolehi pengetahuan dan berkongsi pengalaman serta teknologi terkini secara terus dari pengamal industri samada di bilik kuliah atau di industri.

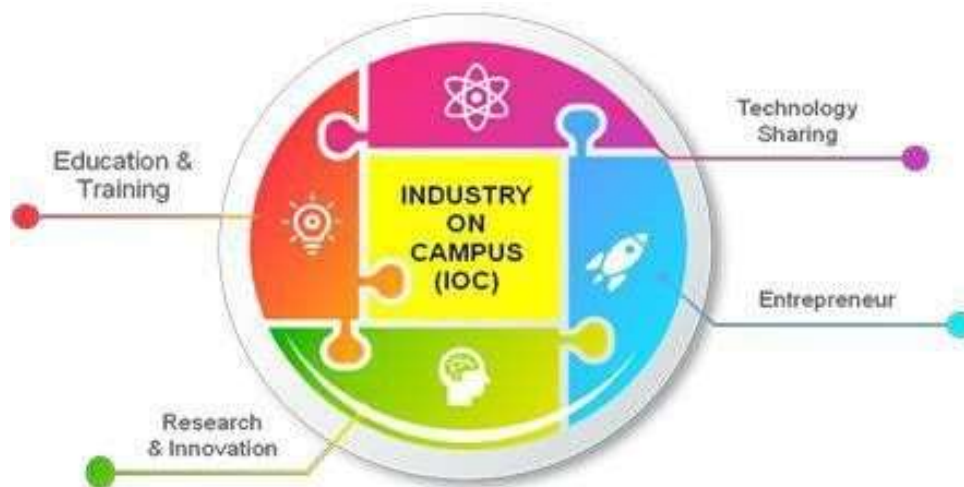
Di antara petikan Menteri Pendidikan dalam Forum Pakar Pendidikan TVET Asia (ATEF2018) pada 24 Julai 2018, “Kerjasama antara pihak industri dan institusi pendidikan akan membantu melonjakkan kualiti graduan TVET, sekaligus memperkasa generasi masa depan”. Politeknik bukan sahaja merupakan penyumbang terbesar bakat TVET negara malahan graduan politeknik telah menyokong peningkatan produktiviti melalui program TVET berkualiti. Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) telah meletakkan matlamat untuk menjadi sebuah institusi utama dan peneraju Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) di Malaysia.

Pendekatan IOC antara lain berkait rapat dengan *Experiential Learning*. Dalam kitaran *Experiential Learning* terdapat empat elemen utama iaitu *concrete experience*, *reflective observation*, *abstract conceptualization* dan *active experimentation* (Morris, 2020). Rajah 1 menunjukkan hubungkait di antara keempat-empat elemen tersebut. Pembelajaran berdasarkan pengalaman telah menjadi kaedah pilihan untuk proses pembelajaran dan pembangunan diri dan telah diterima secara meluas sebagai kaedah pengajaran di kolej dan universiti di seluruh dunia (Kolb, 2014).



Rajah 1: *Experiential Learning Cycle (a revision to Kolb's 1984 model)* (Morris, 2020)

Sehubungan dengan itu Model IOC PSA dibangunkan seperti Rajah 2. Terdapat empat elemen utama iaitu pendidikan dan latihan, penyelidikan dan inovasi, perkongsian teknologi dan keusahawanan.



Rajah 2: Model IOC PSA

Kepentingan kolaboratif institusi pendidikan-industri juga selari dengan teras strategik kelima dari 6 teras dalam Pelan Strategik Politeknik dan Kolej Komuniti 2018-2025 (JPPKK, 2018) yang telah dikenal pasti sebagai elemen penting dalam konteks Pendidikan Tinggi Negara. Teras strategik kelima iaitu Memperkukuh Kolaborasi Industri dan Komuniti memberi fokus kepada politeknik untuk bersedia dengan tuntutan semasa agar turut sama menangani cabaran persaingan global dan perubahan teknologi ke arah ekonomi digital. Kerjasama strategik ini boleh direalisasikan dalam pelbagai bentuk dengan matlamat graduan TVET mendapat pekerjaan yang diperlukan dalam industri 4IR. Bagi mencapai matlamat tersebut PSA sebagai salah sebuah politeknik premier telah mengambil inisiatif dalam pembangunan *Industry on Campus* (IOC) dengan penglibatan langsung industri untuk meningkatkan kerjasama politeknik-industri dalam melahirkan graduan TVET berkualiti yang relevan industri secara global di dalam era revolusi baharu IR4.0.

Industry on Campus (IOC) merupakan salah satu konsep kerjasama alternatif dalam sistem TVET yang membolehkan industri untuk berkongsi pengalaman dan pengetahuan teknikal dengan pelajar (Wan Mohd Farid

Fauzi et al., 2020). Adalah menjadi tanggungjawab penting kepada PSA untuk mendapatkan syarikat/industri yang dapat bekerjasama untuk pelaksanaan IOC ini. Sebagai langkah permulaan, PSA telah mendapatkan maklumbalas positif daripada syarikat Radibems Sdn. Bhd. untuk jalinan kerjasama ini. Radibems merupakan syarikat pengurusan dan penyelenggaraan peralatan perubatan di hospital-hospital kerajaan. Syarikat ini juga merupakan syarikat penempatan pelajar *Work Based Learning* (WBL) bagi program Ijazah Sarjana Muda Teknologi Kejuruteraan (Elektronik Perubatan) dan turut bekerjasama dengan Centre of Medical Electronic Technology (CMET), PSA. Di atas hubungan baik ini, Radibems telah menyatakan hasrat untuk bekerjasama dengan PSA di dalam pelaksanaan *Industry on Campus* (IOC). Lebih menginspirasi apabila Radibems telah dilihat berjaya dalam projek IOC bersama dengan Universiti Kuala Lumpur Kampus British-Malaysian Institute (UniKL-BMI) di Gombak, Selangor.

3. KONSEP PELAKSANAAN IOC DI PSA

Konsep IOC merupakan inspirasi daripada konsep Pusat Perubatan Universiti atau *Hospital University Centre* yang dibangunkan oleh universiti bagi memberikan pengalaman bekerja sebenar kepada pelajar mereka. Selain itu, pelajar mereka turut berpeluang berurusan dengan pesakit sebenar dan ini memberikan mereka lebih kemahiran dan ilmu pengetahuan.

Walau bagaimanapun, untuk pelaksanaan di PSA, tiada bangunan yang lengkap seperti hospital perlu dibina. PSA memperuntukkan ruang dan makmal sedia ada yang dinaiktaraf untuk memberi keselesaan kepada pihak pengajar dari industri dan juga pelajar PSA untuk belajar dan meningkatkan kemahiran dalam suasana yang kondusif.

3.1 Objektif Pelaksanaan

Kepentingan mewujudkan IOC adalah bertujuan mendedahkan pelajarinya kepada dunia sebenar industri yang bakal diterokai dengan menggunakan konsep Hospital Pengajar Universiti dalam dunia perubatan. Dalam aspek pendidikan teknikal, kekurangan pendedahan berkaitan dunia sebenar alam pekerjaan terutama aspek pengendalian peralatan sebenar di industri menjadi antara punca sehingga sedikit sebanyak menjejaskan status kebolehpasaran graduan.

Aspek psikomotor dinilai melalui penggunaan simulator/trainer yang bukan menunjukkan situasi/mesin/kelengkapan sebenar didalam industri. Menerusi pembelajaran industri dalam kampus, pihak industri dilibat secara langsung dalam pembelajaran. Pelajar dan pensyarah turut mendapat manfaat dalam bidang penyelidikan dan penghasilan projek yang memerlukan penggunaan peralatan sebenar.

Berdasarkan tujuan tersebut, pelaksanaan *Industry on Campus* (IOC) di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah telah menggariskan objektif seperti berikut :

- i. Melengkapkan pelajar dengan kemahiran industri yang diperlukan oleh Agensi Peranti Perubatan (MDA) dan industri berkaitan penyelenggaraan kejuruteraan bioperubatan.
- ii. Menyedia dan menyokong latihan teknikal pelajar dan staf mengenai teknik penyelesaian masalah dan teknik pembaikan dan penyelenggaraan peranti bioperubatan yang terkini.
- iii. Meningkatkan perpindahan teknologi dan perkongsian ilmu di antara pihak industri dan PSA.
- iv. Mewujudkan peluang eksplorasi ilmu dan teknologi dalam sektor industri elektronik.
- v. Memberi ruang dan peluang kepada pelajar untuk mendalami pengetahuan dalam bidang bioperubatan dan mengaplikasikannya dalam dunia pekerjaan sebenar.
- vi. Menyediakan peluang kepada pelajar untuk menjalani *Work Based Learning* (WBL) dan Latihan Industri.
- vii. Membudayakan penyelidikan di kalangan staf dan pelajar.

3.2 Aktiviti Pelaksanaan

Pelbagai inisiatif telah direncanakan bagi menjayakan pelaksanaan IOC di PSA. Jadual 1 menunjukkan senarai aktiviti bersama tersebut:

Jadual 1. Senarai aktiviti yang dirancang

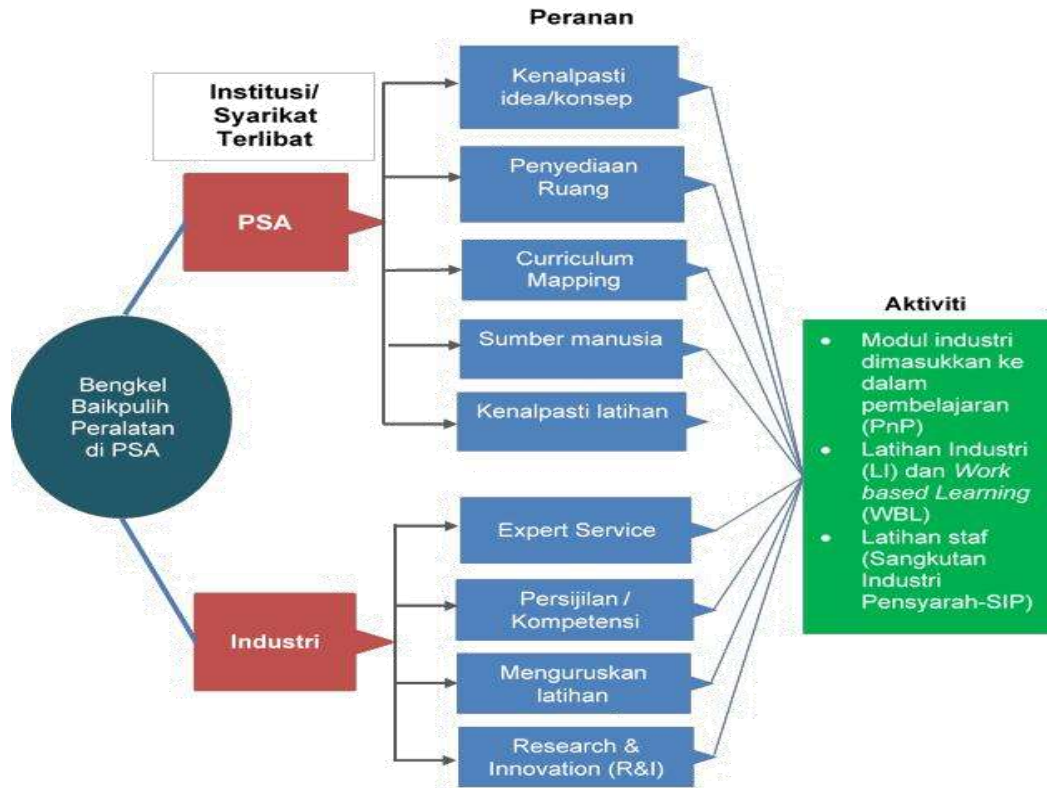
Bilangan	Senarai aktiviti
1	Menawarkan latihan kompetensi kepada pelajar dan staf bagi melahirkan tenaga kerja biomedikal yang kompeten
2	Melaksanakan perkongsian ilmu dan pemindahan teknologi
3	Melaksanakan program keusahawanan, program kerjaya, latihan industri dan sangkutan industri pensyarah.
4	Melaksanakan projek pelajar tahun akhir berdasarkan masalah industri (Final year project – FYP project based).
5	Menawarkan pensijilan kompetensi

4. METODOLOGI PELAKSANAAN IOC DI PSA

PSA berhasrat menjadi pusat latihan dalam *Biomedical and Electronic Accredited Certifying Body* yang diiktiraf. Pihak industri akan melaksanakan latihan kompetensi yang akan ditawarkan kepada pelajar dan juga pensyarah. Selain itu, industri juga akan menawarkan penempatan pelajar *Work Based Learning* (WBL), Latihan Industri dan latihan industri berstruktur (*Structured Internship*).

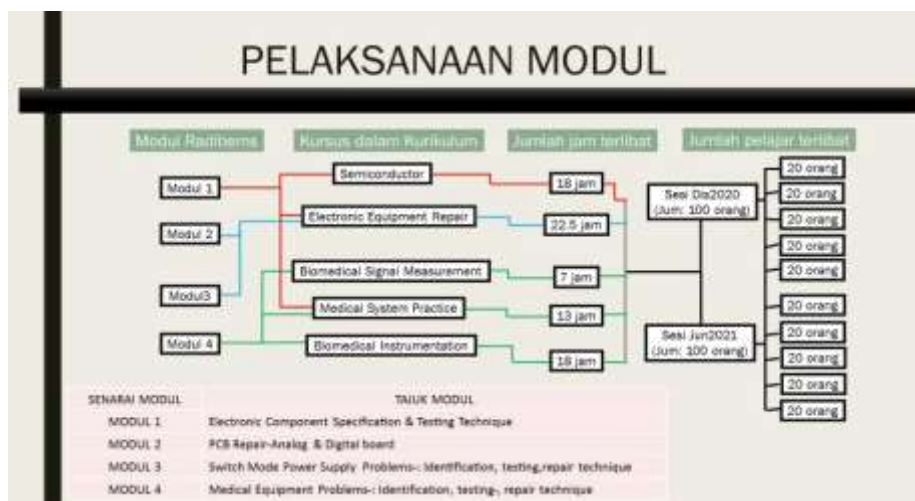
Melalui kerjasama dan pelaksanaan IOC ini, pusat diagnosis dan baikpulih yang dinamakan Bengkel Baikpulih Peralatan akan ditempatkan. Politeknik dan industri masing-masing memainkan peranan sebagai institusi dan syarikat yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan IOC. Politeknik berperanan mengenalpasti idea/konsep IOC di peringkat awal sehinggalah pelaksanaan, penyediaan ruang yang sesuai, pemetaan modul dan kurikulum sedia ada, gunasama sumber manusia dan mengenalpasti latihan-latihan yang diperlukan untuk pensyarah dan juga pelajar. Pihak industri pula berperanan menyalurkan perkhidmatan kepakaran, mengeluarkan sijil kompetensi, menguruskan latihan dan aktiviti penyelidikan dan inovasi yang bersesuaian di kalangan pensyarah dan juga pelajar. Selain itu, pelajar berpeluang untuk melaksanakan projek tahun akhir berdasarkan permasalahan yang dikemukakan oleh pihak industri.

Di antara aktiviti yang boleh dilaksanakan ke arah mencapai matlamat IOC adalah pengajaran dan pembelajaran berasaskan modul. Modul industri berstruktur akan dimasukkan ke dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran bagi mencapai hasil pembelajaran yang dirancang. Selain itu, IOC juga akan menyediakan tempat bagi pelajar menjalani latihan industri (LI) dan *Work Based Learning* (WBL) serta memberi peluang kepada pensyarah menjalani program Sangkutan Industri (SIP). Konsep pelaksanaan IOC ini diringkaskan dalam Rajah 3.



Rajah 3: Konsep Pelaksanaan IOC di PSA

Pelaksanaan modul IOC adalah berdasarkan empat modul yang dipetakan (*mapping*) mengikut kurikulum politeknik melibatkan tiga kursus asas dan 2 kursus khusus dalam program Diploma Kejuruteraan Elektronik (Elektronik Perubatan). Jumlah jam yang terlibat bagi modul-modul tersebut dipetakan mengikut kemahiran teknikal yang ingin dicapai iaitu 18 jam untuk Modul 1, 22.5 jam untuk Modul 2 dan 3 dan 38 jam untuk Modul 4 yang meliputi pengkhususan kepada peralatan bio perubatan. Bilangan pelajar yang terlibat dihadkan kepada 100 orang untuk setiap sesi yang dibahagikan kepada lima kumpulan bagi menjamin kualiti hasil pembelajaran yang diperolehi pelajar. Pelaksanaan modul dan pemetaan kurikulum ini ditunjukkan pada Rajah 4.



Rajah 4 : Pelaksanaan Modul dan Pemetaan Kurikulum

5. IMPAK PROGRAM

IOC mengadaptasi konsep *experiential learning* dengan menggabungkan beberapa modul yang dilaksanakan di PSA. Implikasi yang signifikan adalah terdiri daripada proses pembangunan pengetahuan dan kemahiran pelajar berimpak tinggi (*high end technologies*), merealisasikan *experiential learning* serta *value for money* kepada politeknik. Penglibatan industri melalui IOC memberi impak secara langsung kepada PSA pelajar dan pensyarah seperti berikut:

- Pelajar
 - i. Meningkatkan kemahiran dan pengetahuan melalui kaedah/amalan sebenar di industri dan teknologi terkini.
 - ii. Melahirkan pelajar yang mempunyai nilai tambah dan kompeten mengikut keperluan industri berkaitan.
 - iii. Menghasilkan produk inovasi yang selari dengan masalah sebenar dan keperluan industri.
- Pensyarah
 - i. Meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pensyarah teknologi terkini.
 - ii. Menggalakkan penglibatan pensyarah dalam bidang penyelidikan.
 - iii. Melahirkan pensyarah yang berdaya saing yang tinggi dan proaktif.
 - iv. Menjimatkan kos latihan kompetensi tenaga pengajar.
- PSA
 - i. Memperkasakan aktiviti industri yang berimpak tinggi di PSA
 - ii. Meningkatkan imej PSA dalam melaksanakan projek yang berimpak tinggi melalui jaringan kolaborasi pintar bersama industri melalui konsep *co-ownership* atau *co-creation* bagi memudahkan usaha menjana kapital serta pekerjaan.

6. KESIMPULAN

Jalinan kolaborasi berimpak tinggi dengan industri berciri IR4.0 dapat membolehkan penghasilan pelajar berkemahiran tinggi dan pensyarah yang kompeten dan relevan dengan keperluan industri. Pelaksanaan IOC merupakan program intervensi bersepadu hasil kerjasama politeknik-industri dilihat sebagai platform untuk mengeratkan kerjasama dalam mendepani IR4.0 seterusnya mencapai matlamat graduan TVET mendapat pekerjaan yang diperlukan dalam industri IR4.0.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai oleh Jabatan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK), Kementerian Pendidikan Malaysia, untuk menyumbang kepada pembangunan sumber manusia berkemahiran tinggi di negara ini.

RUJUKAN

- Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik. (2018). Di Ambang Revolusi Industri 4.0. *Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia*. www.bharian.com.my/
- Hassan, R., Samsudin, N. A., & Ismail, A. (2020). *Memperkasakan TVET Malaysia melalui peranan MyRIVET – Berita UTHM*. <https://news.uthm.edu.my/ms/2020/09/memperkasakan-tvet-malaysia-melalui-peranan-myrivet/>
- JPPKK. (2018). Pelan Strategik Politeknik Dan Kolej Komuniti 2018-2025. In *Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia*.
<https://www.mypolycc.edu.my/index.php/muat-turun/penerbitan/send/2-penerbitan/5-psjppkk> Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Pendidikan Malaysia. (2013). *Malaysia Education Blueprint 2013-2025*. www.moe.gov.my
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi). In *Ministry of Education Malaysia, Putrajaya*.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development Second Edition*. Pearson Education.
https://books.google.com.my/books?hl=en&lr=&id=jpbBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=kolb+experiential+learning&ots=Vo5NmQ3TQe&sig=W4QcUGXGnf-fpwUcZIYJzM9b1oM&redir_esc=y#v=onepage&q=kolb+experiential+learning&f=false
- Mohd Zuhdi, I. @ A., Mohd Nizam, A. R., & Ruhizan, M. Y. (2017). Ketidaktepatan kemahiran dan kolaborasi industri-institusi PLTV di Malaysia: Satu cadangan penyelesaian. *SkillsMalaysia Journal*, 3(1), 17–22.
<http://www.ciast.gov.my/journal%7C17-22>
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning-a systematic review and revision of Kolb's model. *Interactive Learning Environments*, 28:8, 1064–1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Muzafar Bin Mat Yusof, & Hasmadi Bin Hassan. (2019). Kaedah e-Pembelajaran Semasa Menjalani Latihan Industri Dalam Kalangan Pelajar Politeknik di Malaysia. *International Journal of Humanities Technology and Civilization (IJHTC)*, 6, 49–59. <http://journal.ump.edu.my/>
- Rahman, R. (2021). Smart Bubbles Laundry: The Implementation of Industry on Campus Approach in Sungai Petani Community College. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 528–536.
<https://doi.org/10.14738/assrj.712.9518>
- Wan Mohd Farid Fauzi, Mohd Shahar Harun, Abdul Mu'im Abd Rahman, & Reezlin Rahman. (2020). Prodigy Autohaus: The Approach of Industry on Campus Concept at Sungai Petani Community College. *Noble International Journal of Social Sciences Research ISSN*, 05(11), 164–170.

APC101
**PENGARUH VIDEO TERHADAP
MINAT DAN KEFAHAMAN PELAJAR EKONOMI**

Norasibah Abdul Jalil¹,
Gan Pei Tha², Norimah Rambeli@Ramli³, Awadh A. M. Gamal⁴

Universiti Pendidikan Sultan Idris

¹*norasibah.abduljalil@gmail.com*

²*gan.pt@fpe.upsi.edu.my*

³*norimah@fpe.upsi.edu.my*

⁴*awadh.gamal@fpe.upsi.edu.my*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh video terhadap Minat dan Kefahaman, serta menentukan hubungan antara kedua faktor tersebut pelajar ekonomi. Seramai 36 orang pelajar Ekonomi Tingkatan Empat di SMK Methodist Tanjung Malim terlibat dalam kajian ini. Instrumen kajian adalah set borang soal selidik dan item-item soalan diukur menggunakan Skala Likert lima (5) poin. Data-data yang diperolehi dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferens. Dapatan kajian menunjukkan respondens secara relatifnya Setuju penggunaan video mempunyai pengaruh yang terhadap Minat (Skor Min 3.93.) dan Kefahaman (Skor Min 3.75) bagi subjek Ekonomi. Dalam analisis inferens, ujian korelasi Spearman merekodkan hubungan positif yang signifikan antara faktor Minat dan faktor Kefahaman. Ini bermakna penggunaan teknologi sebagai alatbantu dalam Pembelajaran dan Pemudahcaraan perlu di perkayakan lagi bagi menambah keberkesanan pengajaran guru serta pembelajaran dan prestasi murid dalam matapelajaran Ekonomi di masa akan datang.

KATA KUNCI

Video, Minat, Kefahaman, Mata Pelajaran Ekonomi

1. PENDAHULUAN

Peralihan ekonomi daripada ekonomi konvensional kepada ekonomi digital iaitu ekonomi yang berasaskan kepada teknologi maklumat (ICT) iaitu dikenali sebagai Revolusi Industri 4.0 memberi kesan kepada ekonomi dunia. Sektor Pendidikan tidak terkecuali dari mendapat tempas dari transformasi dunia ini. Sebagai langkah pro aktif, pihak kerajaan mengambil beberapa inisiatif untuk menjadikan sistem pendidikan di Negara kita bergerak ke hadapan setanding seiring dengan transformasi yang berlaku di dunia. Tindakan ini adalah satu respon yang wajar kerana banyak bukti menunjukkan Pembangunan ekonomi sesebuah Negara mempunyai korelasi yang signifikan dengan sistem pendidikan yang bertanggungjawab terhadap mewujudkan dan membentuk modal insan (Nor Asiah Abdullah et al., 2009); Kementerian Pendidikan Malaysia, (2015); Rahil Mahyuddin et al. (2009); Sistem pendidikan juga merupakan bidang utama dalam menyediakan sumber manusia yang berkemahiran yang produktif.

1.1. Penyataan Masalah

Mata Pelajaran Ekonomi merupakan Mata Pelajaran Elektif Ikhtisas (MPEI) salah satu subjek pilihan yang ditawarkan kepada pelajar tingkatan empat dan lima sesetengah sekolah menengah di Malaysia. Mata pelajaran ekonomi ini diperkenalkan sebagai salah satu usaha dalam mewujudkan modal insan yang menyeluruh, seimbang, berakhlak mulia, kritis, kreatif, inovatif serta mengamalkan budaya profesional bagi menghadapi cabaran abad ke-21 seiring dengan matlamat ke arah negara maju dan perkembangan teknologi dalam industri. (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015). Walaubagaimanapun, analisis peperiksaan penggal pertama tahun 2019 dua buah kelas tingkatan empat di SMK Methodist Tanjung Malim menunjukkan bahawa lebih dari 50% skor pelajar berada dalam Gred D bagi subjek ekonomi. Hasil temubual bersama pelajar mereka menyatakan bahawa mereka tidak berminat dan kurang memahami subjek ekonomi.

Terkait dengan permasalahan ini, mengikut Syamsulaini dan Mashitoh (2016); dalam kajian Ahmad (2007), video ditakrifkan sebagai media yang mempersembahkan audio dan grafik secara serentak. Video pada asasnya menyamai siaran televisyen tetapi konsepnya telah dikembangkan sejak enam dekad yang lepas. Dapatan dari kajian Syamsulaini dan Mashitoh (2016) merumuskan, penggunaan video dalam pengajaran dan pembelajaran bukan sahaja membantu pendidik dalam mengayakan pedagogi pengajaran malah juga membantu pelajar membina Minat dan Motivasi dalam pembelajaran.

Lanjutan dari perbincangan diatas, kajian semasa dijalankan bagi tujuan menganalisis status sebenar pengaruh penggunaan video dalam pengajaran dan pembelajaran (PdP) dan Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) bagi pelajar yang mengambil subjek Ekonomi. Secara spesifik, kajian yang dijalankan memberi tumpuan pada pengaruh video pada tahap Minat dan Kefahaman pelajar-pelajar Ekonomi Tingkatan Empat, Sekolah Menengah Methodist, Tanjung Malim, Perak.

1.2 Objektif kajian

Kajian ini mensasarkan dua objektif berikut;

1. Mengetahui pengaruh video terhadap tahap Minat dan Kefahaman pelajar Ekonomi.
2. Menentukan hubungan antara faktor Minat dengan faktor Kefahaman pelajar Ekonomi.

2. KAJIAN LITERATUR

Era modenisasi kini, penggunaan video dalam proses PdPc telah menjadi popular dan sesuai mengikut peredaran semasa. Masyarakat ini telah sinonim dengan penggunaan video semasa sesi PdPc bagi memastikan bahawa pelajar berjaya menguasai hasil pembelajaran yang disampaikan.

Kajian oleh Syamsulaini dan Mashitoh (2016), merumuskan lima kepentingan video iaitu; meningkatkan bilangan bacaan dan bahan pengajaran, membantu dalam pembangunan asas pengetahuan pelajar, membangunkan Minat, meningkatkan minat dan semangat pelajar dan akhir sekali menggalakkan keberkesanan pendidik dalam mengajar. Dapatan yang hampir sama juga diperoleh dari Ngu (2012), yang merumuskan video perlu diperluaskan penggunaannya dalam pengajaran supaya dapat meningkatkan Minat murid di samping menambahbaik kaedah PdPc guru. Dapatan yang hampir serupa diperoleh dari kajian Lee (2016), Arini Rahmadana, Hamsu Abdul Gani dan Ismail (2018), Sofyan (2017), Marinda (2017), Resky, Mushawwir dan Abd Muis (2018), Wawan Sabtano (2015) dan Suwarno, Handako dan Eny (2015)

Kajian oleh Dwi Yunita dan Astuti Wijayanti (2017) membuktikan bahawa penggunaan video mempunyai beberapa kepentingan iaitu dapat menarik Minat pelajar terhadap sesi PdPc yang dijalankan. Seterusnya, penggunaan video juga dapat meningkatkan kefahaman pelajar berdasarkan isi kandungan yang terdapat dalam video. Penggunaan video juga dapat melatih pelajar untuk membuat gambaran berdasarkan elemen yang dipaparkan dalam video. Pelajar akan lebih bersedia untuk berfikir secara kritis dan kreatif dalam menyelesaikan segala persoalan berkenaan tajuk yang dipelajari melalui penggunaan video semasa proses PdPc dijalankan. Penggunaan video juga dapat meningkatkan kepekaan pelajar terhadap hasil pembelajaran kerana melalui penggunaan video melibatkan deria pendengaran dan penglihatan sepanjang sesi PdPc berlangsung.

Berkait dengan pengajaran melalui penggunaan video dan Minat pelajar, kajian oleh Meyta dan Triani (2015) merumuskan, penggunaan video semasa PdPc dapat mengurangkan jumlah peratusan pelajar yang ponteng ke sekolah berkurang iaitu daripada 20% bersamaan 14 orang pelajar yang ponteng kelas menurun kepada 10 % bersamaan 7 orang. Ini membuktikan bahawa penggunaan video dapat menarik minat pelajar untuk hadir ke sekolah. Melalui kajian ini juga penggunaan video dapat mempelbagaikan bahan bantu mengajar supaya proses PdPc dapat dijalankan dengan baik. Hal ini kerana, dengan wujudnya proses PdPc yang menarik pelajar akan bermotivasi untuk mengikuti sesi PdPc. Dapatan yang sama diperoleh dari kajian Syayid, Hikmawati dan Wahyudi (2015).

Berdasarkan literatur lepas yang dibincangkan, jelas menunjukkan bahawa penggunaan video dalam pengajaran dan pembelajaran serta dalam pembelajaran dan pemudahcaraan berupaya memberi pengaruh terhadap Minat pelajar dalam mempelajari subjek Ekonomi. Untuk menentukan kebenaran perkaitan ini, kajian semasa dilaksanakan bagi tujuan mengenalpasti pengaruh penggunaan video dalam pengajaran dan pembelajaran terhadap faktor Minat dan Kefahaman pelajar-pelajar Ekonomi Tingkatan 4.

3. METODOLOGI KAJIAN

Bahagian ini menerangkan metodologi kajian, dan ianya merangkumi aspek-aspek berikut; tujuan kajian, Persampelan, instrument kajian serta kutipan data dan akhir sekali, analisis data.

Kajian ini mengkaji pengaruh video terhadap Minat dan Kefahaman pelajar bagi subjek Ekonomi. Kajian ini merupakan kajian lapangan dan bersifat kajian kuantitatif dimana jawapan responden direkodkan dalam bentuk Skala Likert Lima (5) poin yang menganjur dari nilai satu (1) bagi jawapan “Sangat Tidak Setuju” ke nilai maksimum Lima (5) bagi jawapan “Sangat Setuju”.

Persampelan bersifat purposif (bertujuan) dimana kumpulan responden adalah kalangan pelajar tingkatan empat

(4) Sekolah Menengah Methodis, Tanjung Malim yang mengambil subjek ekonomi. Seramai 36 orang pelajar mengambil bahagian dalam kajian ini.

Instrument yang digunakan bagi proses kutipan data adalah borang soal selidik dengan struktur soalan terbahagi pada tiga (3) bahagian; Bahagian A – Maklumat Responden, Bahagian B – Aspek Minat (diadaptasi dari Norhafiza (2015), dan Bahagian C – Aspek Kefahaman (diadaptasi dari Nurul Hidayah (2008)). Data dikutip melalui edaran borang soal selidik pada kumpulan sasaran. Sebanyak 50 borang diedarkan, dan 36 borang berjaya dijawab dengan sempurna.

Data yang diperoleh menggunakan perisian *Standard Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows Version 23.0*. Bagi mencapai objektif 1, analisis data menggunakan ujian deskriptif statistik dan nilai skor min yang diperoleh ditakrifkan seperti yang dipaparkan di Jadual 1; manakala objektif 2 dianalisis menggunakan ujian korelasi Spearman.

Jadual 1 Interpretasi Skor Min

Julat Nilai Min	Tafsiran
Min < 1.5	Sangat Tidak Setuju
1.5 < Min < 2.5	Tidak Setuju
2.5 < Min < 3.5	Sederhana
3.5 < Min < 4.5	Setuju
4.5 < Min	Sangat Setuju

4. DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian yang terhasil dari analisis-analisis yang dijalankan. Ianya terbahagi kepada beberapa bahagian iaitu; 4.1 Dapatan Analisis Demografi, dan 4.2 Dapatan Analisis Pengaruh Video terhadap Minat dan Kefahaman pelajar, 4.3 Dapatan Analisis Hubungan faktor Kefahaman dengan faktor Minat.

4.1 Analisis Demografi

Keputusan keseluruhan analisis Demografi dipaparkan di Jadual 2. Dari keputusan yang diperoleh, taburan bagi faktor jantina menunjukkan bilangan yang hampir seimbang diantara pelajar perempuan (19 orang) berbanding bilangan pelajar lelaki (17 orang). Dari segi bangsa, bilangan responden berbangsa melayu adalah paling tinggi iaitu sebanyak 61.1% bersamaan 22 orang, diikuti oleh bangsa india sebanyak 22.2% bersamaan 8 orang, bangsa Cina 13.9% bersamaan 5 orang responden dan yang yang paling sedikit adalah kumpulan Lain-lain Bangsa iaitu sebanyak 2.8 % bersamaan satu orang sahaja.

Taburan bagi faktor tahap pendidikan ibubapa responden pula menyaksikan kumpulan yang mempunyai taraf pendidikan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM) mempunyai peratusan yang sama iaitu 36.01 % bersamaan 13 orang responden, diikuti oleh kumpulan pendidikan lepasan Univerisiti iaitu sebanyak 22.2% bersamaan 8 orang responden. Taraf pendidikan ibu bapa atau penjaga responden yang paling rendah ialah UPSR sebanyak 5.6 % bersamaan 2 orang responden.

Item terakhir dibawah faktor demografi adalah prestasi responden dalam matapelajaran Ekonomi yang diukur melalui keputusan peperiksaan mata pelajaran ekonomi dalam peperiksaan awal tahun 2019. Keputusan

dari analisis yang dijalankan mendapati bilangan tertinggi pelajar (20 orang) memperoleh Gred D, 10 orang mendapat Gred C, di ikuti 4 orang pelajar mendapat Gred B, dan 2 orang yang lain mendapat Gred A. Ini menunjukkan prestasi akademik pelajar dalam mata pelajaran ekonomi kurang memuaskan.

Jadual 2 Analisis kekerapan dan peratus demografi responden

ITEM	KEKERAPAN (orang)	PERATUS (%)
1) Jantina		
Lelaki	17	47.2
Perempuan	19	52.8
Jumlah	36	100.0
2). Bangsa		
Melayu	22	61.1
India	8	22.2
Cina	5	13.9
Lain-lain	1	2.8
Jumlah	36	100.0
3) Taraf pendidikan ibu bapa responden		
Universiti	8	22.2
STPM	13	36.1
SPM	13	36.1
UPSR	2	5.6
Jumlah	36	100.0
4) Gred mata pelajaran Ekonomi dalam Peperiksaan Awal Tahun 2019		
A	2	9
B	4	10
C	10	23
D	20	58
Jumlah	36	100.0

4.2 Analisis Pengaruh Video Terhadap Minat dan Kefahaman

Perbincangan dibahagian ini terbahagi kepada dua yang utama iaitu 4.2.1 Analisis Pengaruh Video terhadap Minat Pelajar ; dan 4.2.2 Analisis Pengaruh Video terhadap Motivasi Pelajar., dan t4.2.3 Analisis Pengaruh Video terhadap Kefahaman pelajar.

4.2.1 Pengaruh Video Terhadap Minat

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian pengaruh video terhadap Minat pelajar terhadap subjek Ekonomi. Keputusan keseluruhan di paparkan di Jadual 3.

Berdasarkan keputusan di Jadual 3, nilai skor min bagi kesemua item melebihi nilai 3.5. Skor min tertinggi yang merekodkan nilai melebihi 4.0 adalah item 9 (Secara keseluruhannya, saya suka penggunaan video dalam pembelajaran dan pemudahcara (pdpc)), 2 (Minat saya terhadap subjek ekonomi semakin meningkat

setelah menggunakan video semasa pembelajaran dan pemudahcaraan(pdpc) dijalankan), 7 (Saya berharap kaedah penggunaan video dapat diaplikasikan dalam subjek-subjek lain) dan 5 (Saya seronok melibatkan diri dalam pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video). Nilai skor min tertinggi yang beikutnya di rekodkan di item 1 (Saya mempunyai minat yang mendalam terhadap subjek ekonomi melalui pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video), 8 (Penggunaan video dalam pembelajaran dan pemudahcaraan(pdpc) meningkatkan minat saya terhadap subjek ekonomi), dan 6 (Saya mengulangkaji nota-nota yang diperolehi semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) yang dijalankan melalui tayangan video); manakala nilai skor min yang terendah di kenalpasti di item 4 dan 3.

Jadual 3 Analisis min Pengaruh Video Terhadap Minat

ITEM SOALAN	STS	TS	N	S	SS	Min	Sisih Piawai
1. Saya mempunyai minat yang mendalam terhadap subjek ekonomi melalui pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video.	1 (2.8%)	1 (2.8%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	13 (36.1%)	3.92	1.03
2. Minat saya terhadap subjek ekonomi semakin meningkat setelah menggunakan video semasa pembelajaran dan pemudahcaraan(pdpc) dijalankan.	1 (2.8%)	1 (2.8%)	3 (8.3%)	20 (55.6%)	11 (30.6%)	4.08	0.86
3. Saya meluangkan lebih banyak masa untuk belajar subjek ekonomi setelah kaedah pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) melibatkan menggunakan video.	1 (2.8%)	1 (2.8%)	12 (33.3%)	16 (44.4%)	6 (16.7%)	3.69	0.89
4. Saya memilih untuk belajar subjek ekonomi yang menggunakan video semasa sesi pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc).	1 (2.8%)	2 (5.6%)	11 (30.6%)	16 (44.4%)	6 (16.7%)	3.67	0.93
5. Saya seronok melibatkan diri dalam pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video.	0 (0%)	1 (2.8%)	8 (22.8%)	15 (41.7%)	12 (33.3%)	4.06	0.83
6. Saya mengulangkaji nota-nota yang diperolehi semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) yang dijalankan melalui tayangan video.	0 (0%)	2 (5.6%)	7 (19.4%)	22 (61.1%)	5 (13.9%)	3.83	0.74
7. Saya berharap kaedah penggunaan video dapat diaplikasikan dalam subjek-subjek lain.	0 (0%)	1 (2.8%)	10 (27.8%)	10 (27.8%)	15 (41.7%)	4.08	0.91
8. Penggunaan video dalam pembelajaran dan pemudahcaraan(pdpc) meningkatkan minat saya terhadap subjek ekonomi.	0 (0%)	1 (2.8%)	11 (30.6%)	16 (44.4%)	8 (22.2%)	3.86	0.80
9. Secara keseluruhannya, saya suka penggunaan video dalam pembelajaran dan pemudahcara (pdpc).	0 (0%)	1 (2.8%)	7 (19.4%)	13 (36.1%)	15 (41.7%)	4.17	0.85
Skor Min keseluruhan						3.93	0.87

4.2.2 Analisis Pengaruh Video Terhadap Kefahaman

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian bagi analisis pengaruh video terhadap tingkat Kefahaman pelajar Ekonomi. Keputusan keseluruhan di paparkan di Jadual 4.

Keputusan di Jadual 4 menunjukkan keputusan keseluruhan nilai skor min bagi setiap item yang diuji. Terdapat nilai skor min yang bercampur-campur; di mana 5 item (1, 3, 4, 6, dan 7) merekodkan nilai skor min melebihi 3.5, manakala 2 item yang selebihnya (item 2 dan 5) mencatatkan nilai skor min kurang dari 3.5. Skor min yang melebihi 3.5 adalah item yang bersifat langsung, manakala skor min yang kurang dari nilai 3.5 bersifat tidak langsung (*reversed statement/question*). Bagi keputusan yang diperolehi dalam item *reverse*; responden secara relatifnya Tidak Setuju dengan pernyataan 2 (Penggunaan video tidak dapat meningkatkan kefahaman saya terhadap subjek ekonomi) dan pernyataan 5 (Saya merasakan bahawa penggunaan video membuatkan saya menjadi lebih keliru dengan konsep subjek ekonomi).

Jadual 4 Analisis Pengaruh Video Terhadap Kefahaman

Item	STS	TS	M	S	SS	Min	SP
1. Saya dapat memahami subjek ekonomi semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video.	0 (0%)	3 (8.3%)	8 (22.2%)	11 (30.6%)	14 (38.9%)	4.00	0.986
2. Penggunaan video tidak dapat meningkatkan kefahaman saya terhadap subjek ekonomi.	6 (16.7%)	16 (44.4%)	11 (30.6%)	3 (8.3%)	0 (22.2%)	2.31	0.856
3. Penggunaan video yang ditayangkan merangsang pemikiran kritis dan kreatif saya terhadap subjek ekonomi.	0 (0%)	3 (8.3%)	13 (36.1%)	12 (33.3%)	8 (22.2%)	3.69	0.920
4. Penerangan konsep subjek ekonomi dengan menggunakan video memudahkan kemahaman saya.	0 (0%)	6 (16.7%)	8 (22.2%)	6 (16.7%)	16 (44.4%)	3.89	1.166
5. Saya merasakan bahawa penggunaan video membuatkan saya menjadi lebih keliru dengan konsep subjek ekonomi.	2 (5.6%)	10 (27.8%)	7 (19.4%)	11 (30.6%)	6 (16.7%)	2.31	1.064
6. Saya dapat memberi lebih tumpuan terhadap pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) guru apabila menggunakan video.	0 (0%)	6 (16.7%)	9 (25.0%)	10 (27.8%)	11 (30.6%)	3.72	1.085
7. Saya kerap menggunakan video dengan melayari <i>Youtube</i> untuk memahami sesuatu subjek ekonomi.	2 (5.6%)	6 (16.7%)	5 (13.9%)	18 (50.0%)	5 (13.9%)	3.50	1.108

Bagi mengelakkan kejadian *off-set* nilai disebabkan oleh kewujudan item *reverse* ini, kami telah struktur semula item soalan tersebut ke dalam format langsung, dan poin skala likert di selaraskan mengikut perubahan tersebut. Keputusan analisis deskriptif baru dipaparkan di Jadual 5.

Jadual 5 Analisis Pengaruh Video Terhadap Faktor Kefahaman

Item	STS	TS	M	S	SS	Min	SP
1. Saya dapat memahami subjek ekonomi semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video.	0 (0%)	3 (8.3%)	8 (22.2%)	11 (30.6%)	14 (38.9%)	4.00	0.986
2.1 Penggunaan video meningkatkan kefahaman saya terhadap subjek ekonomi.	0	3 (8.3%)	10 (27.8%)	17 (47.2%)	6 (16.7%)	3.72	0.849
3. Penggunaan video yang ditayangkan merangsang pemikiran kritis dan kreatif saya terhadap subjek ekonomi.	0 (0%)	3 (8.3%)	13 (36.1%)	12 (33.3%)	8 (22.2%)	3.69	0.920
4. Penerangan konsep subjek ekonomi dengan menggunakan video memudahkan kemahaman saya.	0 (0%)	6 (16.7%)	8 (22.2%)	6 (16.7%)	16 (44.4%)	3.89	1.166
5.1 Saya merasakan bahawa penggunaan video membuatkan saya lebih faham dengan konsep subjek ekonomi.	0 (0.0%)	6 (16.7%)	9 (25.0%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	3.69	1.064
6. Saya dapat memberi lebih tumpuan terhadap pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) guru apabila menggunakan video.	0 (0%)	6 (16.7%)	9 (25.0%)	10 (27.8%)	11 (30.6%)	3.72	1.085
7. Saya kerap menggunakan video dengan melayari <i>Youtube</i> untuk memahami sesuatu subjek ekonomi.	2 (5.6%)	6 (16.7%)	5 (13.9%)	18 (50.0%)	5 (13.9%)	3.50	1.108
Skor Min Keseluruhan						3.75	1.03

Berdasarkan maklumat di Jadual 5, skor min tertinggi 4.0 dicatat pada item 1 (Saya dapat memahami subjek ekonomi semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) menggunakan video.), di ikuti oleh skor min 3.89 di item 4 (Penerangan konsep subjek ekonomi dengan menggunakan video memudahkan kemahaman saya.), skor min 3.72 di item 2.1 (2.1 Penggunaan video meningkatkan kefahaman saya terhadap subjek ekonomi.) dan 6 (Saya dapat memberi lebih tumpuan terhadap pembelajaran dan pemudahcaraan (pdpc) guru apabila menggunakan video). Dua nilai skor min terendah iaitu 3.69 dan 3.50 dicatatkan di item 3 (Penggunaan video yang ditayangkan merangsang pemikiran kritis dan kreatif saya terhadap subjek ekonomi.) dan item 7 (Saya kerap menggunakan video dengan melayari *Youtube* untuk memahami sesuatu subjek ekonomi.). Skor min keseluruhan mencatatkan nilai sebanyak 3.74. Rumus yang boleh dibuat adalah, responden secara relatifnya Setuju penggunaan video mempunyai pengaruh terhadap Kefahaman pelajar dalam subjek Ekonomi.

4.2.3 Analisis Hubungan Antara Faktor Minat Dan Faktor Kefahaman

Bahagian ini membincangkan keputusan yang diperoleh bagi analisis korelasi Spearman. Keputusan keseluruhan bagi analisis ini dipaparkan di Jadual 6.

Jadual 6 Analisis Korelasi Spearman

Ujian Korelasi Spearman				
			Minat	Kefahaman
<i>Spearman's rho</i>	Minat	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.781***
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000
		<i>N</i>	36	36
		<i>N</i>	36	36

*** korelasi signifikan pada aras keertian ($\alpha \leq 5\%$).

Keputusan analisis korelasi menunjukkan wujud hubungan korelasi yang signifikan (pada aras alpha bersamaan 1%), diantara faktor Minat dan faktor Kefahaman pelajar. Darjah kekuatan hubungan korelasi yang dicatatkan adalah 78.1%. Ini bermakna, penggunaan video dalam PdPc bukan sahaja berupaya meningkat Minat pelajar dalam subjek Ekonomi, malah juga berupaya meningkatkan kefahaman pelajar terhadap matapelajaran tersebut.

5. KESIMPULAN

Kajian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh video terhadap Minat dan Motivasi pelajar ekonomi tingkatan 4, yang melibatkan 36² pelajar SMK Methodist, Tanjung Malim Perak. Instrumen bagi kajian adalah borang soal selidik Borang soal selidik dan data yang diperoleh melalui ujian deskriptif dan inferens (ujian korelasi Spearman) bagi mencapai objektif yang disasarkan. Analisis deskriptif pengaruh video terhadap faktor Minat mendapati nilai skor min keseluruhan yang dicatat adalah 3.93 mana nilai skor min keseluruhan bagi faktor Kefahaman adalah 3.74. Keputusan ini memberi indikasi, responden secara relatifnya Setuju penggunaan video mempunyai pengaruh terhadap faktor Minat dan Kefahaman pelajar dalam subjek Ekonomi. Keputusan yang diperoleh dari ujian deskriptif diperkukuhkan lagi melalui ujian korelasi Spearman dimana dapatan dari analisis ini menunjukkan kewujudan hubungan korelasi yang signifikan (pada aras alpha bersamaan 1%) diantara faktor Minat dan faktor Kefahaman pelajar. Darjah kekuatan hubungan korelasi yang dicatatkan adalah 78.1%. Ini bermakna, penggunaan video dalam PdPc bukan sahaja berupaya meningkat Minat pelajar dalam subjek Ekonomi, malah juga berupaya meningkat kan kefahaman pelajar terhadap matapelajaran tersebut. .

Dapatan dari kajian ini menunjukkan, penggunaan video di dalam pdpc bukan sahaja membantu guru menyediakan bahan mengajar yang pelbagai, kreatif dan inovatif malah juga melimpahkan manafaat positif pada Minat dan Kefahaman pelajar. Implikasi dari dapatan kajian ini adalah; membantu pihak sekolah untuk menambah baik pelaksanaan pengajaran, pembelajaran dan pemudahcaraan bagi subjek ekonomi, menambah baik prestasi pelajar dalam subjek ini, secara tidak langsung juga dapat meningkatkan imej sekolah untuk mewujudkan sekolah yang setanding dengan sekolah lain dengan mengikuti era teknologi dan Revolusi Industri 4.0. Selain itu, dapatan kajian ini juga dapat memberi satu garipanduan kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) merangka polisi yang bersesuaian dalam Kurikulum Matapelajar Ekonomi dalam mencapai sasaran menghasilkan murid dengan pengetahuan dan kemahiran dalam bidang Ekonomi dan bernilai murni (Kementerian Pendidikan Malaysia).

RUJUKAN

- Ahmad Esa, Baharom Mohamad dan Siti Nasrah Mukhtar(2007) Pengintegrasian kandungan Bahan- bahan berasaskan ICT Di dalam pengajaran dan pembelajaran. Kuala
- Arini Rahmadana, Hamsu Abdul Gani &Ismail. (2018). *Pengaruh video pembelajaran biologi terhadap motivasi dan hasil belajar ditinjau dari gaya belajar siswa pada materi sistem regulasi kelas xi sekolah menengah atas Universitas Negeri Makassar*, 353-358.
- Che Aleha Ladin, Intan Marfarrina Omar & Hairol Nezam Mohd Zaki. (2018). Beban kognitif dalam pembelajaran berasaskan masalah. *Proceedings of 2012 World Congress* (hlm. 26-36). Johor: Universiti Tun Hussein Onn.
- Dwi Yunita & Astuti Wijayanti (2017). Pengaruh media video pembelajaran terhadap hasil belajar ipa ditinjau dari keaktifan siswa. *Jurnal LP3M* , 2(3), 153-160.
- Iwantara, Sadia dan Suma (2014). Pengaruh penggunaan: media video youtube dalam pembelajaran ipa terhadap motivasi belajar dan pemahaman konsep siswa. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* ,1-13.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Pelan pembangunan pendidikan Malaysia 2013-2025: pendidikan prasekolah hingga lepas menengah*. Malaysia: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational & Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Lee See Mee (2016). Pengurusan media pembelajaran dan hubungannya dengan motivasi belajar murid Sekolah Menengah di Menglembu Perak. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 6(2), 22.
- Meyta Pritandhari & Triani Ratnawuri (2013). Evaluasi penggunaan video tutorial sebagai media pembelajaran semester iv program studi pendidikan ekonomi universitas muhammadiyah metro. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 11-20.
- Ngu Hang Ling (2012). Penggunaan video untuk meningkatkan Motivasi dan Minat murid tahun empat dalam tajuk proses kehidupan haiwan. *Artikel Penyelidikan Tindakan PISMP*, 40-46.
- Nor Asiah Abdullah, Nor Risah Jamilah Mat Lazim, & Rosnah Ahmad Zain. (2009). Teknologi dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Multimedia Sdn. Bhd.* Selangor.
- Nurul Hidayah Muhammed (2008). *Persepsi pelajar terhadap penggunaan animasi dalam pengajaran dan pembelajaran biologi dan masalah-masalah yang dihadapi dalam memahami konsep biologi*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak).
- Rahil Mahyuddin, Habibah Elias, & Kamariah Abu Bakar. (2009). Amalan pengajaran berkesan. *Karisma Publications Sdn. Bhd.* ,Puchong, Selangor.
- Resky Azis, A. Mushawwir Taiyeb & Abd Muis (2018). Pengaruh penggunaan video pembelajaran terhadap motivasi dan hasil belajar siswa pada materi sistem peredaran darah. *Prosiding Seminar Nasional Biologi dan Pembelajarannya* (hlm.461-466). Indonesia: Universitas Negeri Makassar, Indonesia.
- Sofyan Hadi.(2017). Efektivitas penggunaan video sebagai media pembelajaran untuk siswa sekolah dasar : kajian di Indonesia. *Prosiding TEP & PDs* (hlm. 96 - 102). Malang: Universitas Negeri Malang.
- Suwarno, T, Handoko N, Nengsih J & Eny S,R (2015). *Penggunaan media video animasi sistem pernapasan manusia untuk meningkatkan hasil belajar biologi*. (Research Artikel Pendidikan Biologi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia),7(1),57-63.
- Syamsulaini Sidek & Mashitoh Hashim (2016). Pengajaran berasaskan video dalam pembelajaran berpusatkan pelajar: analisis dan kajian kritikal. *Journal of ICT in Education (JICTIE)*, 3(1), 24-33.
- Syayid, Hikmawati dan Wahyudi. (2015). Pengaruh model: pembelajaran berbasis masalah berbantuan video kartun terhadap hasil belajar fisika siswa kelas xi sman 1 sikur tahun ajaran 2014/2015. *Jurnal Pijar MIPA*, 1, 22-25.
- Wawan Sabtono (2015). Pengaruh penggunaan video pembelajaran terhadap prestasi praktis pemesinan di SMK Muhammadiyah Prambanan. *E-Jurnal Pendidikan Teknik Mesin International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(7), 511-518.

APC102

CENTRE FOR MEDICAL ELECTRONICS TECHNOLOGY (CMET) PSA AS A LEADING TVET COLLABORATION HUB

Pushpa Jegannathan, Fazida Adlan, Aslinda Zamah Shari
Centre for Medical Electronics Technology (CMET)
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Seksyen U1 Persiaran Usahawan
40150 Shah Alam Selangor,
Malaysia

ABSTRACT

Collaboration is an agreement among several independent bodies working and participating towards certain goals and objectives. This engagement benefited both party involved, ultimately creating values for their audience while remaining as independent organizations. Collaboration between both industry and academia is a substantial transformation to provide a competitive environment mastering both know-how knowledge and striving in the industrial market. Centre for Medical Electronics Technology (CMET) is a Centre of Technology that combines both academic activities and industrial engagement focusing on educating not only Polytechnic's students but reaching out to the communities, spreading awareness on health equipment calibration by collaborating with companies that provide services and equipment in biomedical industries. In this paper, we will discuss collaboration models that have been implemented in CMET as a Technical and Vocational Education and Training (TVET) hub and exhibit some findings that were discussed in more depth as a reflection to CMET's achievements, accommodating sustainability and a way to strive forward.

KEYWORDS

Collaboration hub, biomedical, Centre of Technology

1. INTRODUCTION

Malaysia requires highly skilled human resources to close the present demand-supply gap in various industries, particularly those driving economic transformation. The government has determined that the technical and vocational education and training (TVET) sector is the main route in providing highly skilled human resources and is also one of the key drivers of the economy for Malaysia to become a high-income nation. The need for strengthening TVET has been widely acknowledged in numerous countries and unions due to technical innovation and globalization, achieving a higher income, and thus decreasing poverty (Rasul et al., 2015). All of these concerns lead to the transformation of the TVET system to provide the workforce with the competencies and skills needed for a diverse and expanding economy as well as strengthening the civil society (Rayan, E.O., 2012). In Malaysia, the quality and skills of human resources are very crucial to the success of economic transformation as well as realizing Malaysia's vision of becoming a developed nation.

Malaysia's concern on TVET, which is expressed from the First Malaysia Plan 1965-1970 to the Tenth Malaysia Plan 2010-2015. During the First Malaysia Plan period, many upper-secondary vocational schools were established for the first time. The main function of the vocational schools is to supply skilled technicians, craftsmen and artisans urgently needed by the agricultural, industrial and commercial sectors in the economy (JPM, 1965). The establishment of TVET institutions was not limited to vocational schools only. Other TVET institutions such as the Industrial Training Institutes (ITI), Polytechnics, MARA Vocational Institutes, National Youth Development Corps (NYDC), the Center for Instructor and Advanced Skill Training (CIAST) have been expanded or established to provide technical and vocational education and skills training.

Aiming to set the polytechnics as the recognized and preferred institution in TVET, Polytechnic Transformation Plan (2010-2015) was launched in 2010 to engraved the roadmap for a more established and

competitive technical education system in Malaysia. Today, TVET continues to receive serious attention from the government through the 11th Malaysian Plan (RMK-11) that will secure the possibility of Malaysia becoming a high-income nation (Yaakob, 2017). This agenda is supported in the Malaysian Education Blueprint 2015-2025 (Higher Education) that emphasizes the foundation of TVET to achieve sustainable industrial-based employment in the niche area and job opportunities and boost up the country's economy (M. Yaakob et al., 2020). Emphasis will be given to manpower development and inculcation of excellent work ethics to produce a more knowledgeable, highly skilled and marketable workforce with entrepreneurial capabilities. The plan also aims to change the public's perception of polytechnics by making the polytechnics high-quality institutions of international standards and the preferred choice of students as well as provide a viable alternative pathway to traditional university education (Yaakob, 2017).

In line with the Polytechnic Transformation Plan, the Centre of Technology (COT) officially executed on 25th February 2010 as one of the initiatives to strengthen the quality of research and innovation, teaching and learning and collaborate with the industry in various niche areas and specific technology. This would help to assist polytechnics in producing quality, innovative, entrepreneurial, highly employable and competitive graduates. The sharing of ideas from institutions and industry in developing the curriculum has strengthened the syllabus and impacted the effectiveness of this educational system (Rybnicek & Königsgruber, 2019).

2. OVERVIEW OF TVET IN MALAYSIA

Technical and vocational education and training (TVET) is a branch of education that has been introduced into the mainstream education system and transformed recently as part of the government initiatives to promote access, equity, quality of education which is ultimately aimed at providing the necessary local workforce who possess the necessary skills and competences for achieving the high-income nation status by 2020 (Alias & Hasan, 2012). In Malaysia, TVET is provided under various ministries such as the Ministry of Education (MoE) providing TVET in schools; the Ministry of Higher Education (MOHE) providing TVET in polytechnics and community colleges as well as technical universities (Alias & Hasan, 2012). The implementation of TVET in training and education systems improves the skills and competencies of employees that allows them to adapt quickly in the industrial environment and is proven to increase national productivity. Consequently, limited effort, time, and cost can be saved to be spared on industrial training when employees are fully equipped with skills and technical experience gained during their studies and training sessions. TVET graduates were trained to effectively and efficiently work in a team, which will boost productivity as it requires teamwork to further improve achievement (M. Yaakob et al., 2020). Figure 1 shows the key of importance in TVET, which are, increasing productivity, human capital, technological challenges, and dealing with changes and skills. To ensure the success of the TVET transformation plan there must be an agreement and understanding between the educational institutions and the industry that forms a collaboration and provides benefits to all parties.

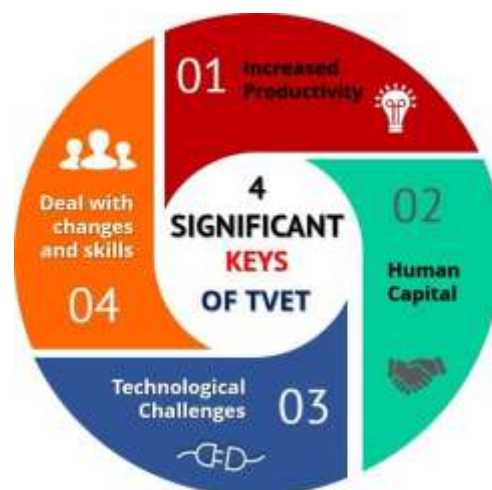


Figure 1: TVET in Malaysia (JPP 2015)

2.1 CENTRE OF TECHNOLOGY (COT)

Centre of Technology, COT in short has been established in many areas which include educational institutions, industrial, and business organizations. COT is a group or organization of experts that is reputable to perform or conduct research, training, collaboration, and model the best practice in that particular field or area. In addition, COT can be seen as a platform to create specialists or subject matter experts showcasing their innovation and development. (Brusoni, M., 2014). Similarly, COT is termed as a centre that is formed by a group of researchers or experts that is required by a structured organization, driving success in the development of high standards in the area of research, development, and training (Fekadu et al., 2021). Therefore COT can be defined as an organization that embodies competency in that particular field intending to leverage the competency in research, innovation, training, and collaboration. They ultimately create a path to the development of human resources or new talent in research and development in the organization be it in any industry or higher education which contributes to the nation's socio-economic development. In general, COT aims to integrate educational and socio-financial goals but largely they intend to generate scientific excellence where it is geared towards gaining knowledge or academics in niche areas.

2.1.1 COT In Polytechnic Malaysia

In Malaysia, Polytechnic education was initiated under the United Nations Development Plan in 1968 pioneered by Politeknik Ungku Omar to produce highly skilled graduates in Technical and Vocational Education and Training (TVET) (Md Khalil, Mamat and Zaidon, 2016) In meeting the global challenges and fulfilling the nation's needs to strive as a high-income country, the Polytechnic Transformation Programme was introduced in 2010. Many plans and initiatives have been established to carry Polytechnic to be comparable with universities in producing industry-driven graduates (JPP, 2013). This initiative has started in THREE (3) premier Politeknik namely Politeknik Ungku Omar (Marine Engineering, Air Conditioning & Refrigeration), Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA in Medical electronics Technology), and Politeknik Ibrahim Sultan (Creative Design). COT in Polytechnic plays a role as centres in being a point of reference in particular niche areas to the industry and other organizations. It will be an educational hub in knowledge transfer, research & development, innovation, and expert services which can be described through the Model below (JPP, 2015).

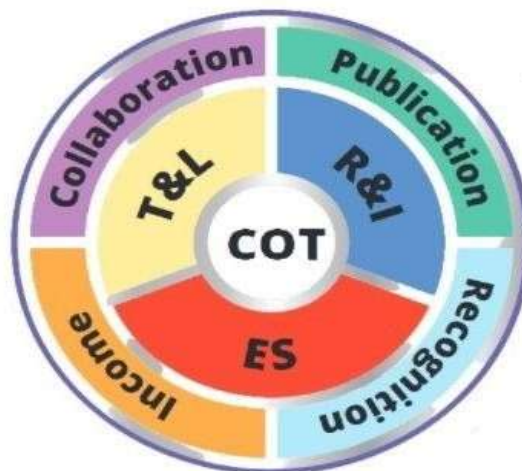


Figure 2: Elements in COT (JPP 2015)

Figure 2 shows, there are three (3) core elements that form COT are Teaching & Learning, Research & Innovation, and Expert services; the four external elements are collaboration, publication, recognition, and income generation. Besides the mission-driven self-definitions and organization elements, the values and commitment of the staff drive these centres towards excellence. To date all the COTs have been outshining in establishing and sustaining their role as ambassadors in their niche areas to communities and industries globally particularly Centre of Medical Electronics Technology (CMET) at Polytechnic Sultan Salahuddin

Abdul Aziz that carries their crown as First Biomedical Laboratory in South East Asia accredited for calibration of Biomedical analyzers, providing accurate and reliable calibration result recognized by International Standard and tops in generating income for the Ministry.

2.1.2 CMET @ PSA as a Leading COT

Being one of three polytechnics that established COT for their niche areas, PSA leads CMET as a catalyst in fostering the commitment to research, nurturing the culture to knowledge transfer, promoting the research culture, creating the capacity for collaboration, and assuring in providing expert services to generate income contributing to the national economy, a pioneer in Medical Electronics and TVET. Being accredited by the Department of Standards Malaysia with ISO/IEC 17025, CMET facilitates in giving exceptional service in calibrating medical equipment analyzers in ensuring precise, accurate test results and calibration data. The establishment of COT is derived from capabilities to integrate human capital and their expertise, having a technically competent staff in the team is an asset to CMET to be selected as the best COT among all the COT in polytechnics.

CMET is one of the first three COTs developed to realize Polytechnic Plan Transformation under Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) MOHE. Developed by PSA, this Centre of Excellence in Technology (COT) focuses on its niche area, Medical Electronics. CMET established an accredited MS ISO/IEC 17025:2005 calibration laboratory in 2014. This lab known as Biomedical Calibration Laboratory (BMCL) is the first accredited calibration laboratory for medical analyzers in Malaysia under the current scope of the Department of Standard Malaysia. Besides engaging with the biomedical calibration services activities, CMET also initiates training by developing a competency matrix to be used by the Department of Engineering, Ministry of Health, Malaysia specifically for technical officers in the biomedical industry. CMET also organizes Innovation and Commercialization of Medical Electronic Technology (ICMET) conferences via collaboration with industry and higher education institutions with IEEE Xplore proceedings.

2.2 COLLABORATION

Clark and Mayer (2012), in a simple definition stated that collaboration is a teamwork approach required to achieve a goal meanwhile, Panitz, (2000) defined collaboration as cooperation that involves a structure of interaction and lifestyle. It is also classified as a joint activity performed by two or more parties for mutual benefit (Reeves et al., 2018). Collaboration is a very important medium of alliance and covers many areas of expertise (Chakkol et al., 2017). In the education context, collaboration refers to the cooperation between educational institutions and related industries in the areas of skills training, research, and innovations in the teaching and learning process (Ankrah and Al-Tabbaa, 2015). This collaboration is given a benefit to higher education institutions in terms of infrastructure, equipment, and skills development (Aman et al., 2017). The national higher education system needs to provide space and support the institution's efforts to collaborate with the industry to channel the expertise from industry directly to the students (Gandhi, 2014). For a collaboration to be successful, a Memorandum of Understanding (MoU) between industry and institution needs to be established. These MoUs need to be carefully planned and organized, with realistic timetables and effective monitoring mechanisms to maintain the cooperation of both parties (Aman et al., 2017).

2.2.1 The Need of Collaboration with Industries

Collaboration with the industries and the education and institutions are the major rising concern in many developing countries. Key reasons why TVET needs to strengthen links with industries is to improve networking between academia and industries to create a better understanding of each other's needs and to identify how they can be met through the industry programs. Technical institutions should have closed linkages with the world of work to solicit the support of industry in the enhancement of practical training through such activities as donations of equipment and tools, staff exchange programs, and placement of students and staff on work experience attachment. Several models of collaboration between TVET institutions and industries are available such as, Pilz, (2016) proposed a duality between general and vocational education model that initiates vocational schools to provide youths with general education in Germany, Austria, and Switzerland as well as job-specific training, blending of theoretical and practical in the education system. Quanquan (2009) introduced a combined school-factory model, almost identical to

Pilz, (2016) model but focusing on the needs of its local economy and highly demanded sector so that all students will be prepared as soon as possible and have a high chance to be employed once graduates.

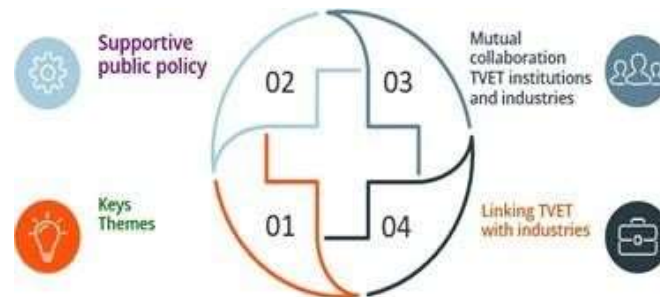


Figure 3: Mutual Collaboration between TVET (Siddiqi and Uh, 2020)

Figure 3 shows how mutual collaboration between TVET institutions and industries, and supportive public policy may contribute to linking TVET. Mutual collaboration between TVET institutions and industries involves many collaborative efforts such as joint participation in designing curriculum and training in line with industry's needs or skill requirements, focusing on workplace learning or On-the-Job Training (OJT) or apprenticeship, undertaking joint research, and organizing seminars and workshops jointly, joint supervision and monitoring. These collaborative efforts would benefit both industry and TVET institutions. TVET institution would generate skilled manpower while industry would get a skilled workforce in line with its skill requirements and thereby could contribute to matching skills and reducing skills gap. Moreover, both industry and TVET institutions would benefit from exchanging their skills and scientific knowledge provided that they jointly carry out research, and organize seminars and workshops on the development of equipment, production process, instructional methods, and skill assessment. Supportive public policy and mutual collaboration between TVET institutions and industries would influence each other and create an enabling environment that would link TVET with industries in developed countries (Siddiqi and Uh, 2020).

2.2.2 CMET As A Collaboration Hub

The collaboration initiatives of TVET-industries will enhance employability skills. In CMET PSA, collaboration initiatives has been taken for various reasons. Figure 4 shows CMET vs TVET collaboration hub's key principles that have been structured from an earlier stage of its development. There are 6 key principles that have been the key principles of the Center of Excellence, they underpin the programme to achieve the objective of each key principle. For example, key principles 1 & 5, the calibration with health industries has become the core service of CMET in PSA. The collaboration with multinational corporations (MNC) and local companies alike to ensure CMET becomes economically independent and creating entrepreneurs as well as creating high-quality TVET graduates. SIRIM recognition makes it a reputable calibration partner for medical industries and builds trust over time. The second key principle is the creation of a skilled workforce which is in line with the government's aspiration in reducing the gap in the supply-demand of the skilled workforce market by offering medical electronic programmes in Diploma and degree levels. In key principal 3, CMET programmes run across various government agencies where CMET has been actively collaborating with the Ministry of Health & the Ministry of Science, Technology and Innovation. CMET monitors the performance of its services via social media platforms and digital technologies (key principle 4) which enables the tracking and market of their services through social media platforms. CMET's 6th key principle is to empower young and adult generations in lifelong learning. It enables the existing-working young and experienced workforce to re-skill, upskill, cross-skill and acquire new skills to remain relevant in the everchanging employment market.



Figure 4: CMET Collaboration Hub's Key Principles (JPP, 2015)

3.0 THE EXCELLENCY OF CMET AS COLLABORATION HUB

CMET as a TVET collaboration has made a significant impact in all aspects of Malaysian society. In the industrial sector, it has made a name as a reference center in medical electronics and as a calibration centre for the medical industry. Another example of its achievement is ensuring staff to possess professional certification and enhance staff competency who are involved in medical equipment calibration works. Figure 5 indicates the effectiveness of CMET as a TVET collaboration hub with the following impacts categorized into 4 levels which are polytechnics, community, industries, and the government. At the polytechnic level, this collaboration has increased career improvement opportunities and human capital where staff successfully obtain professional certification, improve staff competencies, produce quality TVET graduates, increase graduate employability and diversity sources of income generation.

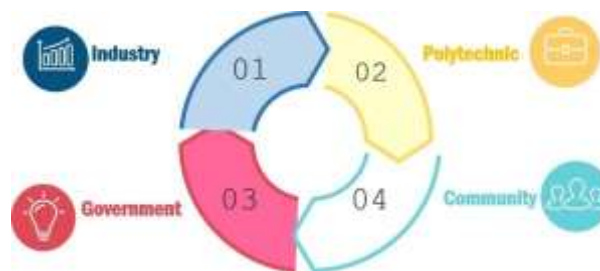


Figure 5: Impacts of CMET as a TVET collaboration (JPP,2015)

Figure 6 shows CMET achievement based on the criteria and weights used for the evaluation of the COT. CMET showed an increasing KPI evaluation performance starting from 2013 to 2020. The scoring given is based on the audit findings reviewed and implemented by the appointed external Auditor. Most COTs face challenges to sustain due to their dependency on funding for innovation, research, and development of experimental projects. But with the collaborations conducted, CMET has successfully met all the set criteria including generating revenue through a network of collaborations that have been established with the industry.

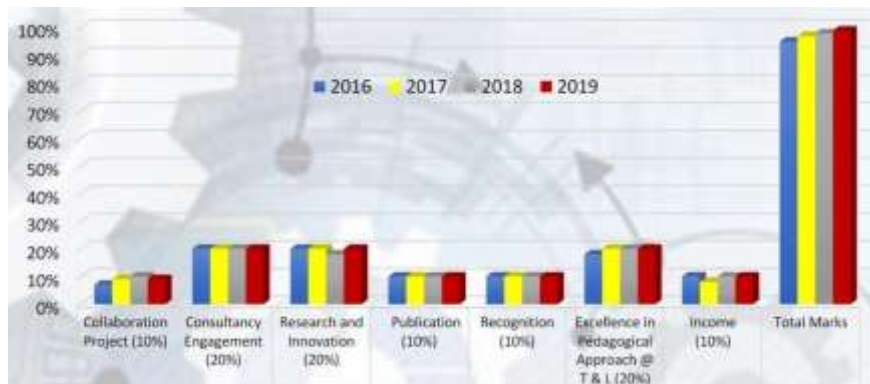


Figure 6 : CMET KPI achievement 2016-2019

3.1 REVENUE GENERATED BY CMET

Figure 7 depicted the income generated by CMET since 2014. Revenue generation increased by 45% when compared between the year 2019 and 2020. This is probably due to the pandemic of Covid-19, where CMET is involved in the calibration activities of health equipment that are widely used and critical to treating patients during the pandemic. Revenue generation for CMET from the date of commencement 2014 up to 2020 has shown growth of about 93% and is expected to rise more due to the pandemic.

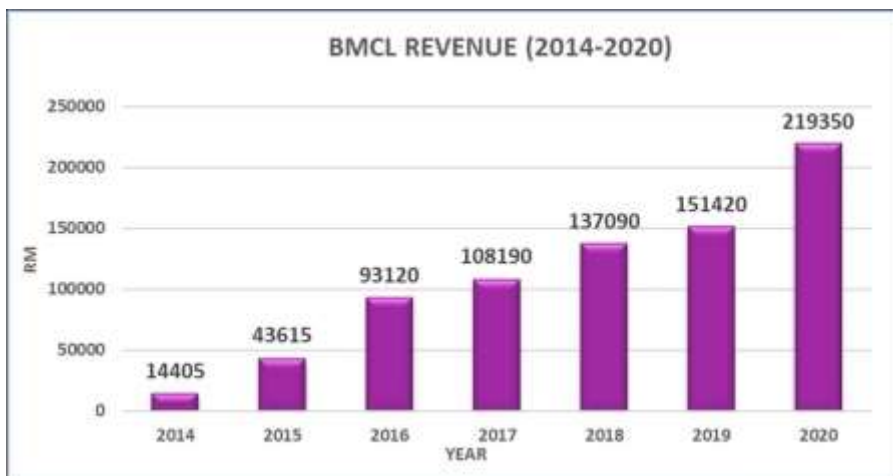


Figure 7 : Total income generated by CMET

CMET received a response of up to 90% satisfaction from customers as shown in Figure 8. A total of 44 survey forms distributed to customers who are local and foreign companies have given positive feedback. In addition, the level of employee satisfaction which is a major contributor to CMET also reached up to 90% which shows that the cooperation implemented between institutions and industry has a positive impact and can drive the ability to continue to grow and achieve KPIs.



Figure 8 : Customer Satisfaction Survey

Performance indicators in terms of calibrated item can be seen in Figure 9. Calibrated items in year 2020 increased 95 unit (48%) when compared to year 2019. The number of customers has increased by 1, if compared to the previous year which means that more equipment is brought in by the same customer. This shows that the quality of service provided is good and customer satisfaction further increases customer confidence to bring in other equipment for calibration activities.

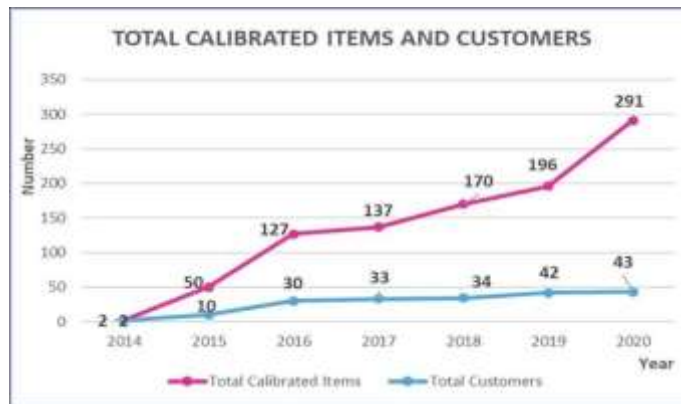


Figure 9 : Total Calibrated Items and Customers

In 2019, the number of training that has been implemented by CMET can be analyzed from Figure 10. A total of 16.7% of competency training based on knowledge and skills has been implemented by BMCL. Continuous Quality Improvement (CQI) course was conducted twice to strengthen the competence and knowledge of staff involved in providing expert services. Meanwhile, a total of 8 compulsory courses were implemented to meet the requirements set by the MS ISO/IEC 17025: 2017 standard which represents as high as 66.6% of the training implemented. This clearly shows the commitment given by CMET, especially BMCL, to ensure that the quality of services provided truly comply with the set standards and gain the full trust of customers, especially CMET collaborators.

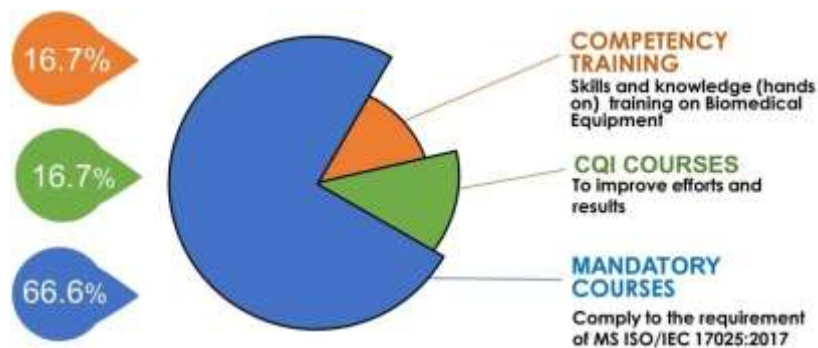


Figure 10 : Training in CMET

4. CONCLUSION

Collaborations between TVET agencies and industries are occurring at various levels in Malaysia. Pre-employment skills development is the main objective of collaborations across all levels of education while research and innovation serve as a second main objective in the higher TVET sectors. Benefits are observed

on both sides although there are issues to contend with in various forms. Issues related to sustainability of the collaboration initiatives include continuity of governance, a better understanding of the needs of multiple collaborators, and ensuring commitments in collaborative programmes. Despite the challenges facing collaboration efforts, ensuring successful working collaborations is important as they are essential in meeting the diverse needs of the education and industry sectors. CMET PSA plays a major role as a TVET collaboration hub which significantly achieved the vision in contributing to the nation's economy. Where in the industrial sector it has made a name as a reference centre in medical electronics and as a calibration centre for the medical industry. Successful collaborations can be achieved with the right environment and supportive organizational structure; a win-win partnership towards mutual benefits for both sides and the right people who are prepared to undertake new responsibilities that collaborations often demand.

ACKNOWLEDGEMENT

We would like to contribute our gratitude to the Centre of Research & Education, PSA for funding this research, Pn. Norsham Hasan, Pn. Zarina Che Amin & members of CMET for the continuous support and guidance on completion of this paper.

REFERENCES

- Aman A., Yunus YM., Embong R.M.Z. (2017). Talent Pool for Global Business Services: Industry-Academia Collaboration, *Asian Journal of Accounting and Governance*. 87-91
- Ankrah, S., & AL-Tabbaa, O. (2015). Universities-industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 387–408.
- Brusoni, M. (2014). The concept of Excellence in Higher Education. *European Association for Quality Assurance in Higher Education*, Brussels.
- Chakkol, M., Finne, M., Johnson, M. (2017). Understanding the Psychology of Collaboration : What Makes an Effective Collaborator ?. *Institute for Collaborative Working*. London.
- Clark, R.C & Mayer, R.E. (2012). Evidence-Based Guidelines for Online Workforce Learning. Scenario-Based e-Learning. *Wiley. Of Interprofessional Care*. Taylor & Francis Online.
- Rayan, E.O., (2012). *The Partnership between EU-Egypt in TVET Reform Programme and Its Impact on Egyptian Furniture and Wooden Products Exports*. Cairo University: UAE.
- Fekadu, A., Oppenheim, C., Manyazewal, T. et al., (2021). Understanding the key processes of excellence as aprerequisite to establishing academic centres of excellence in Africa. *BMC Med Educ* 21, 36 .
- Gandhi, M. (2014). *Industry-academia collaboration in India : Recent initiatives , issues , challenges , opportunities and strategies*. *The Business & Management Review*, 5(2), 11–12.
- Hellstro, T. (2017), *Centres of Excellence and Capacity Building: from Strategy to Impact*. Science and Public Policy. JPP (2013), *Transformasi Politeknik Fasa 2: Peningkatan Ke Arah Kecemerlangan*, KPT.
- JPP (2015), *Garis panduan Pelaksanaan Centre of Technology Politeknik Kementerian Pendidikan Malaysia*, Jabatan Pendidikan Politeknik, KPT.
- Alias, M., Hassan, R., (2012). *TVET Agency-industry Collaborations: Addressing diversity*. UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training, Bandung, Indonesia.
- Md Khalil, N., Mamat M. & Zaidon R. (2016) *Centre Of Technology: Sustainability And Way Forward*. 6th National Conference in Education Technical And Vocational in Education And Training (NCiE-TVET). 939-951.
- Matthias Pilz (2016), *Typologies in Comparative Vocational Education: Existing Models and a New Approach*, Springer.

- Panitz, T. (2000), *Collaborative versus Cooperative Learning-A Comparison of the two concepts*, Department of Education, US, ERIC.
- Scott Reeves, Andreas Xyrichis & Merrick Zwarenstein (2018) Teamwork, collaboration, coordination, and networking: Why we need to distinguish between different types of interprofessional practice, *Journal of Interprofessional Care*, 32:1, 1-3.
- Rasul, M.S., Ashari, Z.M., Azman, N., & Abdul Rauf, R.A. (2015). *Transforming TVET in Malaysia: Harmonizing the Governance Structure in a Multiple Stakeholder Setting*, TVET@Asia,online.
- Siddiky, M.R., Uh S.B., (2020). Linking TVET with Industries in Bangladesh: Need for Supportive Policies and an Approach to TVET. *Journal of Technical Education and Training* , Johor, Malaysia. 1-21.
- Yaakob, H. (2017). Technical and Vocational Education & Training (TVET) Institutions Towards Statutory Body: Case Study of Malaysian Polytechnic. *Advanced Journal of Technical and Vocational Education*, Malaysia. 7-13.
- M. Yaakob, M. F., Awang, H., Ismail, M. Z., Zain, F. M., Kasim, M., & Adnan, A. A. Z. (2020). Backward and Forward Reviews on Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia: The Evolution and ICT-Driven Future Prospect. *Universal Journal of Educational Research*, Malaysia. 2197-2203.

THE IMPACT OF EDUCATION LEVELS AND COVID-19 DUMMY VARIABLES TOWARDS LABOUR PRODUCTIVITY IN MALAYSIA

Norimah Rambeli

Emilda Hashim, Asmawi Hashim, Siti Zubaidah Ariffin, Norasibah Abdul Jalil

Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Perak

norimah@fpe.upsi.edu.my

emilda@fpe.upsi.edu.my

asmawi@fpe.upsi.edu.my

zubaidah.ariffin@fpe.upsi.edu.my

norasibah@fpe.upsi.edu.my

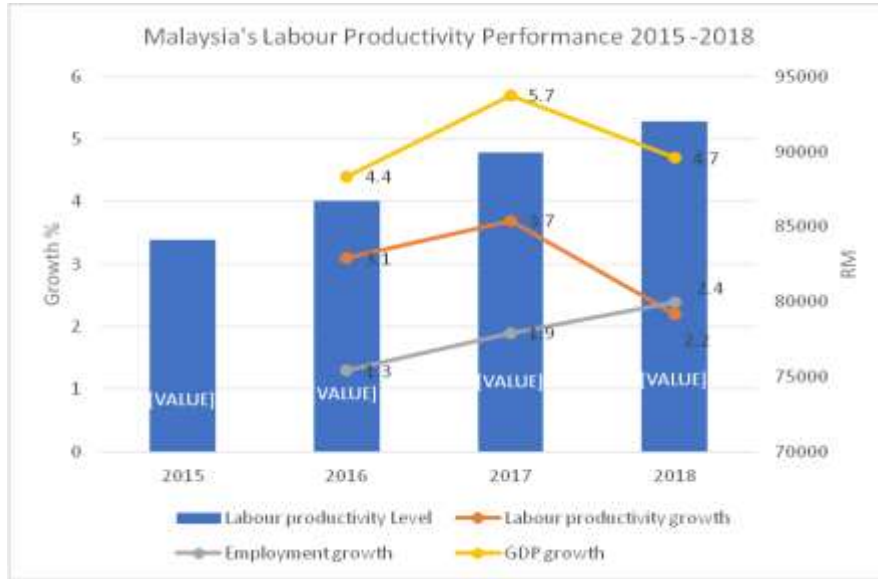
ABSTRACT

The focal point of this study is to examine the impact of education levels (i.e. primary, secondary and tertiary) on labour productivity in Malaysia by using the annual data from 1982 to 2020. This study also added others macroeconomics variables in order to obey the Cobb-Douglas production function, namely labour, and capital. The study also included the impact of life expectancy as a control variable. In relation to the 2019 health crisis, the study also included the COVID-19 dummy in the estimation model. This study adopts the Ordinary Least Square (OLS) model in order to estimate the modelling. In order to produce a robust estimated model, this study uses autocorrelation, multicollinearity, and heteroscedasticity to perform the diagnostic tests. The results revealed the significant impact of education levels on labour productivity in Malaysia. From the results, the secondary education level gives the most significant impact on labour productivity in Malaysia. Also, the health crisis dummy positively impacting the labour productivity during the Covid-19 strike in December 2019. Moreover, the results also supports the negative impact of life expectancy on labour productivity. In implication, the policymaker should focus more on education levels as the important factors that can extensively affect labour productivity in the long term. This can be implied by increasing government spending on educations sectors, including emphasized the allocation of research and development (R&D) in education, educations infrastructure. This allocation are important in order to produce superior human capital and in the long term will enhancethe productivity in the country.

Keyword: Education Levels, Covid-19 Dummy, Labour Productivity, Ordinary Least Square Model

1. INTRODUCTION

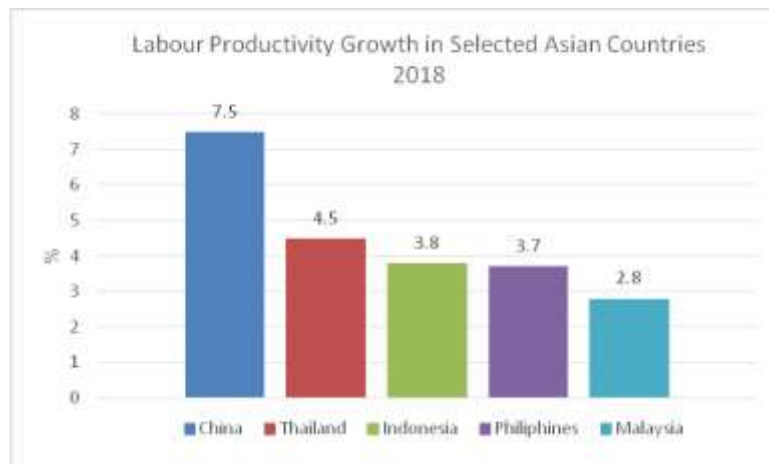
The human capital can be specifying as skills, knowledge, and experience possessed by an individual or population. While, the productivity can be specifying as the ability and capability of a company or country to generate higher income or value-added revenue over time. Many studies have agreed the human capital is product from government spending in education. As mentioned by Rambeli et al. (2020), investing in producing better human capital in the country is a long term investment. Numerous studies have agreed that high productive and expertise human capital are the important aspects for the glorious growth and development of each country (Rozkošová & Megyesiová, 2018; Fard, Jalaee & Ardakani, 2018; Al Hawari, 2008; among others studies). According to this definition, it is not surprising when the government spend a lot of allocation in education, and it's increasing every year. Education is a platform for social and economic development. Education is important to human development by providing employees with higher education. Education is also very helpful in increasing the productivity of the workforce in a country. This is because education providing a knowledgeable, high skills and competencies workforce in increasing national productivity (Ngutsav, Akighir & Iorember, 2017). Malaysia is taking steps forward to become a developed country with high income status, it is very important to have high productivity in the country's production. Numerous studies stated the better human capital is related to the education level. Therefore, the education level is main factor in affecting the production of human capital; indirectly produce better labour productivity of the county.



Source: mpc.gov.my

Figure 1 Malaysia's labour productivity performance 2015-2018

Based on Figure 1, shows the labour productivity performance towards national's economic condition from year 2015 to year 2018. The labour productivity increases gradually achieved RM91,972 in 2018 compared to RM89,933 in 2017. The gross domestic product (GDP) growth is 4.7% in 2018 slightly decrease from 2017 which is 5.7%. Even though GDP growth declining, Malaysia still have sustained economic condition as employment growth increasing through the year.

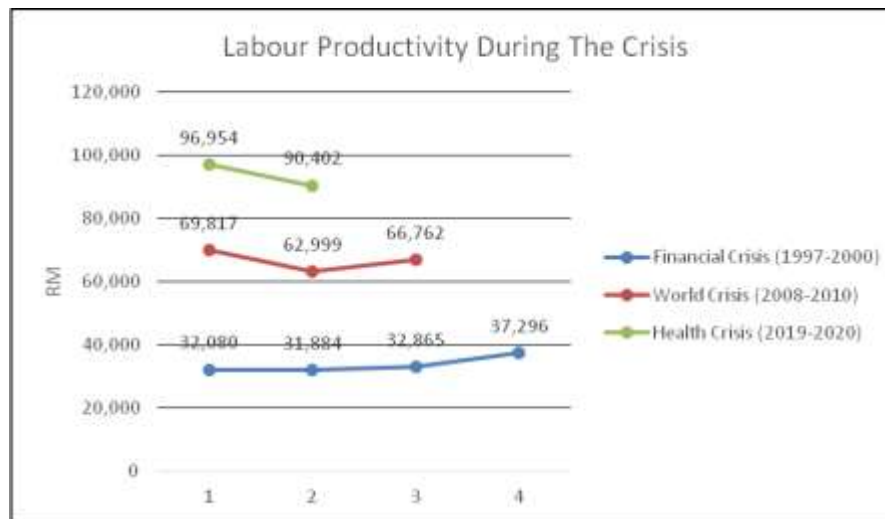


Source: mpc.gov.my

Figure 2: Labour productivity growth in selected Asian countries 2018

Figure 2 explained the labour productivity growth in Malaysia is still behind in some selected Asian countries. Despite that, the labour productivity is accelerating as the growth domestic demand has positive impact to labour productivity growth. Moreover Figure 3 simplifies labour productivity during the crisis in Malaysia.

The motivation of this study is investigate the impact of education level on labour productivity in Malaysia. Also, this study explores the impact of life expectancy in influencing the labour productivity in the long term. It can't be denying that the human capital element which is health, life expectancy shows the long run relationship with labour productivity but insignificant relative to labour productivity in short run (Ullah and Malik, 2019). In lined with Cobb-Douglas function and by including the influence of the health crisis in to the estimated model, this study is structured to analyse the long term impact of economic growth, education and health on labour productivity in Malaysia. This study will utilise the Ordinary Least Square Model (OLS). The rest of the paper is structured as follows: The next section is the literature review followed by the methodology and model specifications employed in this study. The fourth section provides the empirical findings. The conclusions of the study will be included in the final section of the paper.



Source: Department of Statistic, Malaysia (DOSM)

Figure 3: Labour productivity during the crisis

2. LITERITURE REVIEW

Nowadays labour productivity is one of the arguable factors that influence economic development in Malaysia. Labour productivity measure and estimate how many national economic outputs can be produce over a year. More goods and services can be produces if country improve and increase the level of labour productivity. To overall level of labour productivity in Malaysia increased compared to three decades ago (Tan & Ng, 2017). To determine the factors affecting the level of labour productivity in Malaysia, economic growth, education and health have been included in the study as the factors that influence the level of labour productivity. High quality of labour force raises labour productivity so education is important element to produce quality labour force. Labour force with the broad knowledge, high individual skills and have great physical and mental abilities can perform their work well as will increase the productivity. Human capital plays an important aspect in achieving economic growth and development. The important to improve labour productivity via human capital can lead to the growth in economic development. This is in lined with the Malaysia efforts to be the developed country (Arshad & Ab Malik, 2015). The high skill and knowledgeable labour force can help in the transformation process.

Definition of Labour productivity

Damanhour and Rana (2017) said that labour productivity can be defined by two productivity perspective which are quantitative approach and the administrative aspect. For quantitative approach, labour productivity is equal to the ratio between gross domestic product or gross value added and a measure of input use which is the total number of

hours worked and total employment (OECD, 2008.). In administrative aspect, labour productivity can be defined based on effectiveness and efficiency of labour in achieving optimal production, optimal use of resources and labour capability to convert the resources into the output at the lowest possible cost (Al Hawari, 2008). According to Korkmaz and Korkmaz (2017), there are three determinants of labour productivity. First factor is human capital. Human capital can be derived from accumulated knowledge on education and experiences, talent and expertise of an workers in the economic process. Second factor is technological changes. Productivity will be increase if there are new invention and innovations of technology in the development to produce new products and services. Last factor is economies scale that reduce production and manufacturing cost (Taylor et al., 2016).

Capital on Labour Productivity

Socio-economic growth as a process is measured by indicator such as gross domestic product (GDP), level of employment and literacy (Todaro & Smith, 2012). According to Nowak and Dahal (2016), the changes on new technologies, laws, physical environment led to personal freedom, satisfaction and dignity. Labour productivity is one of the aspects that can affect the economic condition, the condition of business and country (Rozkošová & Megyesiová, 2018). Many factors are detected can be the effect of labour productivity such as demographic, wages, education and business environment (Krauszová, 2006). Tan and Ng (2017) pointed out that if the current track is slowing the labour productivity, the economic development in Malaysia could be at remarkable threat going forward.

Education Levels on Labour Productivity

Education can be defined as formal activities in getting general knowledge, learning of basic skills such as science, economy and literature. Education also is a process of preparing oneself for an intellectual future life (Hanif & Arshed, 2016). Education is generally considered as an important and crucial factor in upgrading economic growth, improve private income, reducing poverty rate in country, improving oneself physical and mental health and developing competitiveness in economy (Shah, 2011). In the concept of human capital, it is served as a combination of two main dimension which are education and health (Mačiulytė-Šniukienė & Matuzevičiūtė, 2018). This is based on (Becker, 1964 & Schultz, 1961), in improving human capital, education and health are two crucial elements. Mačiulytė-Šniukienė and Matuzevičiūtė (2018) said that human capital is related to formal education, time-based learning, education level or investment in education. Raises in labour productivity is based on high quality of labour (Arshad & Ab Malik, 2015). According to Bong (2009), increase in productivity can be achieved when workers have high skills, knowledge, together with great physical capabilities and mental health as they can perform their work affectively. It can see increasing in productive capacity of a country's workforce is affected by education (Ngutsav et al. 2017). This is because education provides the labour with the required and necessary knowledge, skills and competences to increase their motivation in their self-productivity. This study only focuses on workers educational attainment as a factor that affecting labour productivity. Improvement in the education quality seen to be crucial aspects for Malaysia in order to achieve higher productivity growth (Arshad & Ab Malik, 2015). According to UNESCO, the minimum amount to be spent by a developing country on education is 26% of a country's annual budget. In Malaysia, the allocation on education in 2019 is 4.16% of total GDP (World Bank, 2020).

Life Expectancy and Covid-19 dummy on Labour Productivity

Life expectancy is another important factor in human capital that will influence labour productivity. Worker incapacity and debility can be reduced when worker have a good level of health (Arshad & Ab Malik, 2015). The improvement in health status can lead to higher labour productivity as well as increasing the economy of the country. Some of previous studies also proved that the spread of disease can threaten the economic potential of a country, significantly. This issue is explored by numerous previous researchers including Pak, Adegboye, Adekunle, Rahman, McBryde & Eisen, (2020) and Ömer & Aslı, (2020), among others studies.

The Cobb-Douglas Production Function

Cobb-Douglas production function is the estimation for Human Capital in Brazil during 19th century. The first

simple estimation of Cobb-Douglas production function is;

$$Y = AK^\alpha(HL)^{1-\alpha} \quad (1)$$

Based on equation (1), the notation Y is denotes as total output, A is total productivity, K is physical capital stock, H is human capital and L is quantity of labour employed (Barros, 2016).

After the function can be expressed as $Y_t = AK^\alpha L^\beta$. This production function is to estimate the tt, human capital effects on labour productivity. The result can be interpreted straight from the formula (Arshad & Malik, 2015).

3. METODOLOGY AND MODEL SPECIFICATIONS

The testing procedure used in this article is based on Rambeli et al. (2019). This study will employ the Ordinary Least Square (OLS) model in investigating the long term relationship between the variables. This study utilized the annually time series data from 1982 until 2020. This study also added others macroeconomics variables in order to follow the Cobb-Douglas production function, explicitly labour, and capital. In this study the national income will represent the capital for the country. The study also involved the impact of life expectancy as a control variable. In order to response to the health crisis due to Covid-19 disease strike in 2019, the crisis dummy variable will be introduced in the estimation model. For the crisis dummy variable, the value will be select between 0 and 1. The value of 0, represented the years before the health crisis happened, and value of 1 are given after the health crisis is occurred. This model furthermore will pass through the diagnostic testing including autocorrelation, heteroscedasticity and multicollinearity to get the best and robust estimated model. Inspired by Damanhour and Rana (2017), and Arshad and Ab Malik (2015), the estimating function is as follows;

$$LP = \beta_0 + \beta_1 Lt + \beta_2 CAP_t + \beta_3 PE_t + \beta_4 SE_t + \beta_5 TE_t + \beta_6 H_t + \beta_7 D3_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

According to equation (2), LP_t denotes as labour productivity in Malaysia. The notation of Lt represented the total labour supply and CAP_t is capital. The education levels denoted by PE_t, SE_t and TE_t, that represented as total workers with primary education, total workers with secondary education and total workers with tertiary education, respectively. The control variables in the estimated model represented by life expectancy (H_t). The health dummy variable represented by D3_t. All data are in logarithm form. The notation of *t* and ε , represented the time series (annually data from 1982 until 2020) data and error term. All data are collected through Department of Statistics Malaysia (DOSM) website.

4. EMPIRICAL FINDINGS

In this section, the empirical findings for the estimated model will be discussed.

Estimated model

$$LP_t = 22.116 - 1.866L_{1t} + 0.786CAP_{2t} + 0.006PE_{3t} + 0.887SE_{4t} + 0.681TE_{5t} - 11.946H_{6t} + 0.004D3_{7t} \quad (3)$$

$$SE = (3.786) \quad (0.272) \quad (0.060) \quad (0.134) \quad (0.123) \quad (0.144) \quad (1.930) \quad (0.019)$$

$$t\text{-test} = (5.842) \quad (-6.855)^{***} \quad (13.125)^{***} \quad (0.046) \quad (7.241)^{***} \quad (4.729)^{***} \quad (-6.189)^{***} \quad (0.195)$$

$$F\text{-test} = 2337.969, R^2 = 0.998, \bar{R}^2 \quad \bar{R}^2 = 0.998$$

Equation (3) represents the estimated model for this study. In general all variables under observations are important in explaining the labour productivity at 99 percent significance level. Besides that, all variables positively influencing the labour productivity in the long run, excepting total labour and life expectancy. The estimated model also contradict with the cobb-Douglas expectation theory where the total labour is found to be negatively impacting

the labour productivity. While, the capital is found to be positive relationship with the labour productivity. In detail, the results show that increase in Lt will reduce labour productivity in Malaysia by 1.866 percent at the significance level of 99 percent. But increase in CAPt will increase labour productivity in Malaysia by 7.86 percent at 99 percent significance level.

Surprisingly, even though the total labour gives the negative impact on labour productivity, but according to labour across varies level of education provided different results. For instance, the increase in PEt will increase the labour productivity in Malaysia by 0.006 percent. Labour productivity in Malaysia will increase by 0.887 percent at 99 percent significance level when SET increase. Then, increase in TEt will increase labour productivity in Malaysia by 0.681 percent at the significance level of 99 percent. These findings indicates that the impact from secondary education level give the higher impact on total labour productivity in the country. Next, increase in Ht also will reduce labour productivity in Malaysia by 11.946 percent at 99 percent significance level. Lastly increase in the health crisis (D3t) will increase labour productivity in Malaysia by 0.004 percent.

Tables 1 and 2 simplify the hypothesis testing results for t-test and F-test. The first results of significance tests were performed on the total labour (β_1), the total labour supply (Lt) shows that the value of $t^* = -6.855$ which is lower than $t = -2.042$, then the result will reject H_0 . This means that Lt is important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The second results of significance tests were

performed on the capital (β_2), the capital (CAPt) shows that the value of $t^* = 13.125$ which is greater than $t = 2.042$, then the result will reject H_0 . This means that cAPt is important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The third results of significance tests were performed on primary education level (β_3), the total workers with primary education (PEt) shows that the value of $t^* = 0.046$ which is smaller than $t = 2.042$, then the result will accept H_0 . This means that PEt is not important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The fourth results of significance tests were performed on secondary education level (β_4), shows that, the total workers with secondary education (SEt) shows that the value of $t^* = 7.241$ which is greater than $t = 2.042$, then the result will reject H_0 . This means that SET is important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The fifth results of significance tests were performed on tertiary education level (β_5), shows that, the total workers with tertiary education (TEt) shows that the value of $t^* = 4.729$ which is greater than $t = 2.042$, then the result will reject H_0 . This means that TEt also is important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The sixth results of significance tests were performed on β_6 shows that, the life expectancy (Ht) shows that the value of $t^* = -6.189$ which is greater than $t = -2.042$, then the result will reject H_0 . This means that Ht is important in explaining the dependent variable, the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The last results of significance tests were performed on β_7 , the health crisis (D3t) shows that the value of $t^* = 0.195$ which is smaller than $t = 2.042$, then the result will accept H_0 . This is means, the dummy variable represented by D3t is not important in explaining the labour productivity in Malaysia at 95 percent significance level. The estimated model also passed the diagnostic tests (Figure 4).

$$DW = 1.346, n = 39, K = 8$$

$$D_L = 0.930, D_U = 1.729$$

$$4 - D_L = 3.07, 4 - D_U = 2.271$$

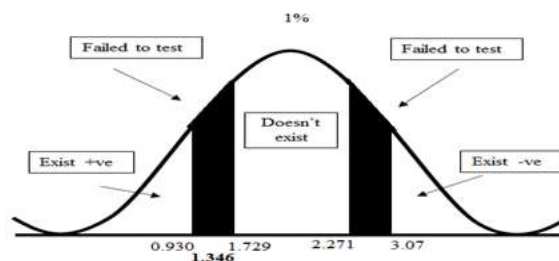


Figure 4: Durbin Watson diagnostic test at 1 percent statistical value

Table 1: The t-test hypothesis result of the estimated model

Model	Production function	Variable	Hypothesis	Statistical Test	Critical Value	Result
Estimated Model (with Health Crisis dummy)	$LP_t = 22.116 - 1.866L_{it} + 0.786RGDP_{it} + 0.006PE_{it} + 0.887SE_{it} + 0.681TE_{it} - 11.946H_{it} - 0.004D3_{it}$	Lt	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	-6.855	2.042	Reject H_0
		RGDPt	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	13.125	2.042	Reject H_0
		PEt	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	0.046	2.042	Accept H_0
		SEt	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	7.214	2.042	Reject H_0
		TEt	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	4.729	2.042	Reject H_0
		Ht	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_1: \beta_1 \neq 0$	-6.189	2.042	Reject H_0

Table 2: The F-test hypothesis result of the estimated model

Model	Hypotheses	Statistical Test	Critical Value	Result
Model with the influence of health crisis	$H_0: \alpha_1 = \alpha_2 = 0$ $H_1: \alpha_1 \neq 0$	$F^* = \frac{ESS}{\frac{df}{RSS}}$ $= 2337.969$	3.38	$2337.969 > 3.38$ Reject H_0

Based on Table 2, the critical value of F = 3.38 is less than statistical value at F* = 2337.969. Since, therefore the result will reject H0. In other words, it can be said that the combination of independent variables is adequate in explaining the dependent variable at a 95% significance level. The modelling also passed all diagnostic tests. For instance, in Figure 4 there is no autocorrelation problem in the estimated model

5. CONCLUSION

The objectives of this study are to investigate the impacts of education levels on labour productivity in Malaysia. Not only that, this study also included other macroeconomics variables including capital, labour and life expectancy in the estimated modelling as control variables. Next, to consider the impact of health crisis due to Covid-19 strike in 2019, the health crisis dummy is also introduced in the modelling. This study utilized the Ordinary Least Square (OLS) to estimate the data. The results suggest for the positive impact of education level on labour productivity in Malaysia. This indirectly support for the Education led economic growth for Malaysia case. This results consistence with some of previous empirical findings including Rambeli et al (2019), Arshad & Ab Malik, 2015, and others studies. The study also prove that the health crisis due to the Covid-19 disease strike in 2019 capable to influencing the labour productivity in Malaysia significantly. Not only that, the life expectancy also important in influencing the labour productivity in Malaysia. In implication, the policy maker should focus more on education levels as the important factors that can extensively affect labour productivity in the country. This can be implied by increase government spending on education sectors, including emphasised the allocation on research and development (R&D) in education, education infrastructure, in order to produce superior human capital and in the long term will enhance the productivity in the country. This is because, the need of skill labour with high education level can give great impact on labour productivity in long term. In future research, other variables can be include in the modelling such as employment, wage and salary and numbers of foreign workers in their study to examine the factor that influence labour productivity. These variables are expected can give significant impact on labour productivity growth in the country.

ACKNOWLEDGMENT

This research is funded by University Grants (GPUP) (Code: 2019-0072-107-01) awarded by Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Tanjung Malim, Perak.

REFERENCES

- Al Hawari, M. (2008). Arab Industrial Sector and the Prospects for Development and Operation. A Working Paper Submitted to the Conference of the Arab Forum for Development and Operating Primarily in the 15-16 November. Cairo: Arab Labour Organization, 1-7
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5471), 1-8.
- Arshad, M. N. M., & Ab Malik, Z. (2015). Quality of human capital and labor productivity: a case of Malaysia. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 23(1).
- Barros, A. R. (2016). *Roots of Brazilian Relative Economic Backwardness*. Academic Press.
- BNM. (2020). BNM Annual Report. Retrieved from <https://www.bnm.gov.my/o/ar2020/index.html>
- Cheng, C. (2020). *COVID-19 in Malaysia: Economic impacts & fiscal responses*. Institute of Strategic and International Studies Malaysia.
- Damanhoury, A. M. S. & Rana, D. (2017). Factors Influencing Labour Productivity – An Applied Study of Non-oil Manufacturing Sectors in The Kingdom of Saudi Arabia. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(6), 60-71.
- Fard, H., Jalae, S., & Ardakani, S. (2018). A study on the effect of productivity on the wage level, with emphasis on the productivity of skilled and unskilled labor. *Accounting*, 4(3), 93-100.
- Hanif, N., & Arshed, N. (2016). Relationship between school education and economic growth: SAARC countries. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(1).
- Hill, J. K., & Pearce, J. E. (1990). The incidence of sanctions against employers of illegal aliens. *Journal of Political Economy*, 98(1), 28-44.
- Khoo, G. S., & Lim (Mah-Hui). (2010). *The impact of the global financial crisis: the case of Malaysia*. Third World network (TWN).
- Korkmaz, S., & Korkmaz, O. (2017). The relationship between labor productivity and economic growth in OECD Countries. *International Journal of Economics and Finance*, 9(5), 71.
- Mačiulytė-Šniukienė, A., & Matuzevičiūtė, K. (2018). Impact of human capital development on productivity growth in EU member states. *Business, Management and Education*, 16, 1-12.
- MPC. (2019). Productivity Report 2018/2019. Retrieved from http://www.mpc.gov.my/wp-content/uploads/2019/09/Productivity-Report-18_19-latest-as-at-250919-1.pdf
- Ngutsav, A., Iorember, P. T., & Akighir, D. T. (2017). Education financing, labour productivity, and economic development in Nigeria. *International Journal of Advanced Studies in Economics and Public Sector Management*, 5(1).
- Nowak, A. Z., & Dahal, G. (2016). The contribution of education to economic growth: Evidence from Nepal. *International Journal of Economic Sciences*, 5(2), 22-41.
- OECD. (2019). OECD Economic Surveys Malaysia. Retrieved from <https://www.oecd.org/economy/surveys/Malaysia-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>
- Ömer AÇIKGÖZ, Aslı GÜNAY (2020). The early impact of the Covid-19 pandemic on the global and Turkish economy. *Turk J Med Sci* (2020) 50: 520-526 © TÜBİTAK doi:10.3906/sag-2004-6
- Pak A, Adegbeye OA, Adekunle AI, Rahman KM, McBryde ES and Eisen DP (2020) Economic Consequences of the COVID-19 Outbreak: the Need for Epidemic Preparedness. *Front. Public Health* 8:241. doi: 10.3389/fpubh.2020.00241
- Rambeli, N., Marikan, D. A. & Hashim, E. (2016a). The Effect of Foreign Direct Investment, Exports and Employment on Economic Growth Model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2016, Vol. 6(11) 361-376. DOI: 10.6007/IJARBS/v6-i11/2405 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i11/2405>
- Rambeli, N., Hashim, E., Leh, F. C., Hashim, A., & Jalil, N. A. (2020). The Role Of Education Expenditure On Economic Growth Under Recovery Regime Of World Economic Crisis. *International Journal Of Psychological Rehabilitation*.
- Rambeli, N., Podivinsky, J. M., & Jalil, N. A. (2019). The Re-Examination Of The Dynamic Relationship Between Money, Output And Economic Growth In Malaysia. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 5(2), 1812-1834.
- Rambeli, N., & Podivinsky, J. M. (2013). A Study Of Exogeneity Tests On Export-Led Growth Hypothesis The Empirical Evidences On Post-Crisis Exchange Rate Regime In Malaysia. *International Business Education Journal*. UPSI.
- Rambeli, N., Hashim, E., & Marikan, D. A. (2016b). Relationship Between Education Expenditure, Capital, Labor Force And Economic Growth In Malaysia. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 6(12), 459-468.

- Rambeli, N., Podivinsky, J. M., Hashim, A., & Hashim, E. (2014). Issues On Exchange Rate Volatility & Exports Nexus – “A Case For ASEAN”. *Management Research Journal*, 3, 164-184. UPSI
- Rozkošová, A., & Megyesiová, S. (2018). Linkage between Economic Growth and Labor Productivity in Slovakia by Using Linear Econometric Model. *edamBa@ eUBa 2018*.
- Shah, A. (2011). Pakistan Economic Survey 2010-2011: Manufacturing and Mining. *Government of Pakistan*.
- Statistic Singapore. (2019). Yearbook of Statistic Singapore 2019. Retrieved from https://www.singstat.gov.sg/media/files/publications/reference/yearbook_2019/yos2019.pdf

INCULCATING ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS THROUGH COMMUNICATIVE ENGLISH COURSES

Rabiatul Adawiyah bt Abdullah Zawawi
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah
Alam, Selangor, Malaysia*

Christina Devi A/P Kulandasamy
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah
Alam, Selangor, Malaysia*

ABSTRACT

This paper provides hindsight on how Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) instils Entrepreneurial characteristics among its students through Communicative English courses. Effective communication skills are deemed as the core element needed in becoming an entrepreneur. As students of Malaysian polytechnics, students are required to complete three Communicative English courses to graduate. A set of questionnaires is used to analyse the students' perception on how the courses equip them to become successful entrepreneurs. Based on the 110 responses collected, it is evident that communication skills are essential in shaping the students to become successful entrepreneurs.

KEYWORDS

Entrepreneurial characteristics, Communicative English, Communication, Entrepreneurship

1. INTRODUCTION

Educational institutions are recognizing the importance of providing a useful and relevant learning experience. They have now started to change the way they operate (Clark, 2004). Entrepreneurship skill is not a foreign concept anymore. PSA also puts emphasis on the importance of incorporating entrepreneurial element in the institution thoroughly. Entrepreneurship is one of the core domains highlighted in all of the Programme Learning Outcomes (PLO) and Programme Educational Objectives (PEO). Each department, centre and unit have their roles in inculcating entrepreneurial mindset and culture among students. Hence, the General Studies

Department is actively serving its role in producing young entrepreneurs in PSA through the English courses offered by the English Language Unit, namely: Communicative English 1, Communicative English 2 and Communicative English 3. All the courses give focus on building and shaping students' abilities in becoming excellent communicators. Communication is known as one of the major entrepreneurial characteristics needed in becoming successful entrepreneurs. This paper is going to explore on how the English courses offered in PSA has helped in inculcating entrepreneurial characteristics among students of PSA.

2. ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS

Olorundare & Kayode (2014) suggested, to be a successful entrepreneur, there are 3 elements involved in the different stages of an entrepreneurial journey, which are, attitudes, skills to start-up and skills to survive and grow.



Figure 1: The journey to becoming a successful entrepreneur

In PSA, as soon as the students set their foot on campus, they are exposed to various entrepreneurial opportunities that they can venture in. PSA has offered numerous avenues for entrepreneurship education to equip the students with the necessary skills to become good entrepreneurs.

Ongigi (2012) proposed that entrepreneurship education refers to educational activities that are organized and directed towards developing entrepreneurship related competences. This includes planning, organization, analysis, communication, negotiation, working individually and in teams, risk assessment, capacity to identify opportunities for personal and professional or business activities.

Numerous efforts are put forth by the institution's Premier Entrepreneurship Centre

(PEC) as an initiative to establish a solid ground for entrepreneurship education in PSA through courses, programmes and competitions to allow the students to have real life learning.

2.1. COMMUNICATION

Communication is one of the entrepreneurial characteristics contributing towards business performance.

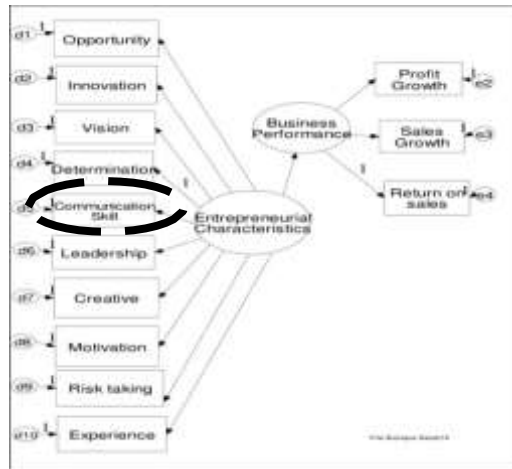


Figure 2: The conceptual model linking entrepreneurial characteristics and business performance (Agus et al., 2009)

Prüfer & Pruffer (2020) explained that the skills involved under the communication category include speaking and oral communication, writing, reporting, reading comprehension, written understanding, bilingualism/multi-lingualism and presentation skills.

Makhbul & Hasun (2011) pointed out that communication skills and a strong will affect the success of entrepreneurs. This statement is supported by Agus & Hassan (2010), as they believe that having communication and negotiation skills are the qualities needed for a successful entrepreneur.

3. STUDENTS' PERCEPTION

To ascertain the thoughts of the young entrepreneurs of PSA, a short questionnaire consisting four questions were sent out to all 126 students. The questions asked were related to communication and English courses offered in PSA in relation to their entrepreneurial skills. About 110 students responded; which is about 87%.

The following questions were asked and analysed:

Question 1: English courses in PSA has helped me to develop my communication skills (Q1).

Question 2: Communication skills has helped me to progress as a young entrepreneur (Q2).

Question 3: I feel more confident as a young entrepreneur when I have good communication skills(Q3).

Question 4: Choose 2 skills from the list below as the most important communication skills for you in order to succeed as a young entrepreneur (Q4).

- Listening
- Speaking
- Reading
- Writing

The five-point Likert Scale was used to analyse students' opinions on agreement and disagreement about the English Language syllabus in PSA. In question 4, students were asked to rank the four skills as they deemed the most and second most important.

Table 1
Analysis of questionnaire (Questions 1-3)

Question Number	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
Q1	61	44	5	-	-
Q2	49	56	5	-	-
Q3	57	49	4	-	-

Table 1 shows all respondents have responded constructively towards the English Language course in PSA. About 55.5% out of 110 respondents strongly agreed that English language courses in PSA has helped them to develop their communication skills (Q1). Whereas, 40% of them agreed to the same statement. About 4.5% have gone neutral. In this case we can safely conclude that 95.5% students feel that the English language courses have positively impacted them.

As for Q2, about 44.5% strongly agreed to the statement that communication skills have helped them to progress as young entrepreneurs, while 51.9% agreed to it. A minority percentage of 4.5% were neutral. Once again, a verifiable conclusion can be made that these students have benefitted from the English language courses

especially where their entrepreneurial skills are concerned.

For Q3, about 52% respondents have strongly agreed and 44.5% agreed that they feel more confident as a young entrepreneur when they have good communication skills. The affirmative answers total up to 96.5%. A small number of 3.6% respondents were neutral. It is essential to note that all three questions that dealt with the importance of English language courses and its significance for young entrepreneurs of PSA, has garnered more than 90% conformity from the respondents. This is a significantly huge number that denotes the success of the course in PSA.

When it comes to the four main language components that are, speaking, writing, reading and listening, Emanuel (2011) pointed out that nearly 72% of tertiary education students spent their time communicating through speaking and listening, while the remaining 28% spent time on reading and writing on a daily basis.

Table 2
Analysis of Question 4

Skill type	Most important (no. of students)	Second most important (no. of students)
Listening	46	15
Speaking	64	58
Reading	-	12
Writing	-	25

Hence, for Q4, respondents are asked to evaluate on the two most important skills that they feel crucial in helping them to become entrepreneurs.

Based on their responses, the respondents have a very clear view about the two most important skills needed. Out of 110 respondents, 64 of them have expressed speaking as the most important skill. It has helped them in their entrepreneurial journey. This is followed by listening skills with 46 respondents. On the other hand, as the second most important skill about 58 respondents chose speaking, followed by writing (25), reading (15) and listening (12).

It is evident that communication skills are found to be vital in order to be a complete entrepreneur. The basic need for interaction cannot be accomplished without effective communication between individuals and is the utmost important for an entrepreneurial setting. These results run parallel with our English language syllabus.

4. COMMUNICATIVE ENGLISH SYLLABUS

To support the entrepreneurial ecosystem established in PSA, the General Studies Department made sure to play its part by polishing the young entrepreneur's communication abilities through the English courses offered.

As proposed by Shehu & Shittu (2015), entrepreneurs need to acquire a level of expertise in the skills of speaking, listening and writing to set goals or standards and to build bridges between present and future best practices.

Under the Communicative English 1 course, students are trained to be effective communicators using verbal and non-verbal communication skills. They are taught to express their views and opinions on current issues while integrating awareness and values in their discussion.

<p>CLUSTER (CLS) <i>CLS3b: Interpersonal & Communication Skills</i> <i>CLS4: Personal & Entrepreneurial Skills</i></p>
<p>COMMUNICATIVE ENGLISH 1 COURSE LEARNING OUTCOMES (CLO) CLO1: Participate in a discussion using effective communication and social skills to reach an amicable conclusion by accommodating differing view and opinions (<i>A3, CLS3b</i>) CLO2: Demonstrate awareness of values and opinions embedded in texts on current issues (<i>A3, CLS3b</i>) CLO3: Present a topic of interest that carries identifiable values coherently using effective verbal and non-verbal communication skills (<i>A2, CLS4</i>)</p>

Figure 3: Course Learning Outcomes for Communicative English 1

As they progress, effective communication skills at workplace are imparted through Communicative English 2 course. This includes skills on describing products and services, process and procedures, and handling enquiries and complaints. Through this course, students are able to hone their pitching skills, which is one of the major parts of being an entrepreneur.

<p>CLUSTER (CLS) <i>CLS3b: Interpersonal & Communication Skills</i> <i>CLS4: Personal & Entrepreneurial Skills</i></p>
<p>COMMUNICATIVE ENGLISH 2 COURSE LEARNING OUTCOMES (CLO) CLO1: Describe a product or service effectively by highlighting its features and characteristics that appeal to a specific audience (<i>A3, CLS3b</i>)</p>

CLO2: Describe processes, procedure, and instructions clearly by highlighting information of concern (A3, CLS4)
CLO3: Demonstrate effective communication and social skills in handling enquiries and complaints amicably and professionally (A2, CLS3b)

Figure 4: Course Learning Outcomes for Communicative English 2

During their fourth semester, students were required to take Communicative English 3 course. This course is specifically designed for students to enable them to hunt for jobs. Plus, students were trained to use the right phrases and expressions to describe graphs and charts. As entrepreneurs, these skills are very important to enhance the students' ability to forecast their sales, prepare sales report and even strategize on possible marketing strategies.

CLUSTER (CLS)
 CLS3b: *Interpersonal & Communication Skills*
 CLS4: *Personal & Entrepreneurial Skills*

COMMUNICATIVE ENGLISH 3
COURSE LEARNING OUTCOMES (CLO)
CLO1: Present gathered data in graphs and charts effectively using appropriate language forms and functions (A2, CLS3b)
CLO2: Prepare a high impact resume and a cover letter, highlighting competencies and strengths that meet employer's expectation (A4, CLS4)
CLO3: Demonstrate effective communication and social skills in handling job interviews confidently (A3, CLS3b)

Figure 5: Course Learning Outcomes for Communicative English 3

4.1. SPEAKING COMPONENT & ASSESSMENTS

Parupalli (2019) emphasized that speaking component is the most crucial element for career enhancement and business expansion. It also helps in building confidence level, giving public speeches, attending interviews, participating in debates and group discussions, giving presentations and so on.

Kingen (2000) added, speaking helps to fulfil the following twelve functions:

- 1) Personal – expressing personal feelings, opinions, beliefs and ideas.
- 2) Descriptive-describing someone or something, real or imagined.
- 3) Narrative – creating and telling stories or chronologically sequenced events.
- 4) Instructive – giving instructions or providing directions designed to produce an outcome.

- 5) Questioning – asking questions to obtain information.
- 6) Comparative – comparing two or more objects, people, ideas, or opinions to make judgments about them.
- 7) Imaginative – expressing mental images of people, places, events, and objects.
- 8) Predictive-predicting possible future events.
- 9) Interpretative – exploring meanings, creating hypothetical deductions, and considering inferences.
- 10) Persuasive – changing others' opinions, attitudes, or points of view, or influencing the behaviour of others in some way.
- 11) Explanatory – explaining, clarifying, and supporting ideas and opinions.
- 12) Informative – sharing information with others.

In the Communicative English 1 syllabus, a big chunk of the Continuous Assessment marks are allocated solely for speaking component, as shown in Table 3.

As suggested by Markovic & Salamzadeh (2018), the success of any business lies in effective communication and it is essential for the survival and progress of a business concerned.

Hence, in this course, students are tested on their ability to participate in a discussion using effective communication and social skills, and present on a topic using effective verbal and non-verbal communication skills.

Table 3

Continuous Assessments for Communicative English 1

Assessment	CLO	Percentage
Group Discussion	CLO1	20%
Oral Presentation	CLO3	30%

Referring to Table 4, students' ability to pitch on products and services are assessed in Communicative English 2 course, through 'presentation' which carries 30% of the overall continuous assessments. Mahat, et al. (2021) proposed that pitching skills play significant parts in determining the customer's attention and trust. This explains why the syllabus puts a highlight on this specific skill in the assessment component. Another 30% is derived from evaluating the student's ability to handle enquiries and complaints.

It is obvious that these assessments that incorporate the problem-based learning (PBL), garner the students' ability to think critically, analyse problems, evaluate information, and communicate effectively (Duch, Groh & Allen, 2001).

Table 4
Continuous Assessments for Communicative English 2

Assessment	CLO	Percentage
Presentation	CLO1	30%
Role play	CLO3	30%

Communicative English 3 course assesses the students' preparedness to use appropriate language forms and functions effectively to present data on graphs and charts. Focus is also given to test the student's ability to handle job interviews effectively.

Table 5
Continuous Assessments for Communicative English 3

Assessment	CLO	Percentage
Presentation	CLO01A	20%
Mock job interview	CLO03A	35%

It is apparent that these assessments structured for Communicative English 1, Communicative English 2 and Communicative 3 syllabus give focus on different aspects of communication skills. This is in line with what has been proposed by Odewale, et al. (2019), that a combination of variety of skills could be another strategy to increase potential entrepreneurs and that every skill should be viewed as pivotal.

5. CONCLUSION

It is apparent that the Communicative English courses have successfully enhanced the students' entrepreneurial characteristics. For future research, a more extensive approach can be adopted to understand how Communicative English shaped the young entrepreneurs' communication skills. An interview can be conducted to this focus group. The results should provide an in depth understanding on the connection between the Communicative English courses and the entrepreneurial characteristics.

ACKNOWLEDGEMENT

Special thanks to the PSA management team for the monetary support provided to allow this publication to happen. Thank you to the Centre for Research, Innovation & Commercialisation for the mentoring and the endless support to ensure that this paper can be published successfully.

REFERENCES

- Agus, A., & Hassan, Z. (2010). The Structural Influence of Entrepreneurial Leadership, Communication Skills, Determination and Motivation on Sales and Customer Satisfaction. *International Journal of Business and Development Studies*, 2(1), 109-130. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=243941>
- Agus, Arawati & Rasid, Mohd & Mohd Makhbul, Zafir & Hasun, Fazilah. (2009). Examining The Influence of Entrepreneurial Characteristics on Business Performance.
- Clark, Burton R. 2004. *Sustaining Change in Universities: Continuities in case studies and concepts*. Berkshire, England: Open University Press and McGraw-Hill Education
- Duch, B. J., Groh, S. E., & Allen, D. E (2001). Why problem-based learning? A case study of institutional change in undergraduate education. In B. J. Duch, S. E. Groh, & D. E. Allen (Eds.), *The Power of Problem-based Learning: A Practical "how to" for Teaching Undergraduate Courses in Any Discipline* (1st ed., pp. 3-11). Virginia: Stylus Publishing.
- Eddie, A. A., & Aziz, A. A. (2020). Developing Primary Students' Spoken Interaction Skill through Communicative Language Teaching. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(2), 303-315.
- Emanuel, R. (2011). Critical concerns for oral Communication education in Alabama and beyond. *Education Research International*, 2011, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2011/948138>
- Kingen, S. (2000). *Teaching Language Arts in Middle Schools.: Connecting and Communicating*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Mahat, N., Aziz, A. A., & Zairul, M. (2021). Pitching Strategies among Women Entrepreneurs from 2010-2020: A Thematic Review. *Hong Kong Journal of Social Sciences*.
- Makhbul, Z. M., & Hasun, F. M. (2011). Entrepreneurial success: An exploratory study among entrepreneurs. *International journal of business and management*, 6(1), 116.

APC105

TECH MODEL: TOWARDS THE FORMATION OF HOLISTIC TVET-TAHFIZ GRADUATES

Ainoor Mahfuzah Binti Ahmad
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

Nor Azmin Binti Mohamed Salleh
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

Muhammad Safwan Bin Abdullah
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

ABSTRACT

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) established a new paradigm in producing holistic polytechnic graduates who memorise the Quran. This dual TVET-Tahfiz polytechnic certification programme offers a comprehensive mechanism for producing holistic, entrepreneurial, and balanced graduates. Unfortunately, this is not as easy as it looks and sounds due considering time constraints, limited resources available, overloaded credit hours, and the demand to stay focus to memorize the Quran. The purpose of this paper is propound the holistic student development model used for the PSA tahfiz certification programme. To serve its purpose, this paper gives focus on TECH Model that combines the elements of Islamic technocrats, Muslim entrepreneurs, competent and holistic human capital. In short, this paper emphasizes on the strengths of the TECH model in the development of tahfiz students' identities in coping with the dual-certification learning system.

KEYWORDS

TVET-Tahfiz, Holistic, Islamic Technocrats

1. INTRODUCTION

The world is constantly evolving beyond the human development capacity and has established new norms in human growth. However, Al-Qur'an is known with its nature as being ahead of time in providing guidelines for character and personality development to face the civilizational shifts globally. PSA uses Quranic narratives to formulate a complete model for tahfiz students' development that includes both physical and spiritual aspects. This concept highlights the significance of a Muslim technocrat who will become a professional caliph with the ability to integrate technology and Islam. Allah mentioned in the Quran (Surah al-Baqarah verse 30):

“And [mention, O Muhammad], when your Lord said to the angels, "Indeed, I will make upon the earth a successive authority (Khalifah)"”

The ‘successive authority’ here is directly referred to a person with authority or leader, in general. To emulate that verse, Polytechnic Malaysia has proactively moved forward to embark on a mission to produce holistic and balanced human capital in TVET education. This paper gives a brief review on the comprehensive model designed for the tahfiz students' development that incorporates physical and spiritual elements based on Quranic revelations.

2. DEFINITION OF HOLISTIC

Islam is a comprehensive religion that provides a manual for its believers to equip themselves with superior personalities. This is supported by Nuri Sadida and Arif Triman (2018), as they found that people with higher levels of optimism, cheerfulness, successful life, psychological acceptance, and mindfulness have higher levels of spiritual values. In other word, this explains the holistic construct of a human identity, which entails the union of spiritual and physical elements. The word holistic, according to the Cambridge Dictionary (2021), indicates, dealing with or treating the whole of something or someone and not just a part. William House (2016) has provided an overview on the twelve dimensions of natural human qualities such as balanced, community-minded, compassionate, connected, empowered, integrated, intuitive, meaningful, resilient, self-caring, wise and holistic. He stressed that every human being has their own potential, in which each element or entity complements one another towards a better society.

Faizatul Najihah (2015) further explains, according to Al-Ghazali, the development of holistic human capital is divided into three parts. The first is achieving spiritual and physical development in harmony. As for the second component that is spiritual, the elements involved are *ruh*, *nafs*, *qalb*, and mind. The third component is primarily concerned with mankind's relationship with Allah SWT, which gives focus on knowledge, as well as mankind's relationship with one another, which involves acts.

2.1 TVET-TAHFIZ

The Ministry of Education is committed in setting a first-class religious education standard that includes relevant value-based knowledge and skills as well as establishing strong Islamic worldview under the Malaysia Education Blueprint (2013-2025) (Idris 2017). In addition to that, National Tahfiz Education Policy (DPTN), which was introduced in 2016, outlines five main thrusts as a foundation to create a tahfiz curriculum that suits the mainstream education. This initiative is in tandem with the JERI components stressed in the mainstream education system in the effort of producing an all-rounder generation.

PSA is the pioneer polytechnic to uphold the government's initiative by launching a tahfiz programme in 2017. This is aligned with the government's sanction to produce professional huffaz, as expressed in a speech by our Deputy Prime Minister, Tan Sri Dato 'Haji Muhyiddin bin Haji Mohd Yassin at the *Tahfiz Model Ulul Albab* (TMUA) launching ceremony at SMKA Kedah on 10 July 2014. There, he expressed the government's desire to expand the production of huffaz to tertiary education so that the students can become huffaz with professional education background (Nor Hayati Fatmi 2017).

2.2 TECH MODEL

The TECH model is an outcome of the integration between the National Education Philosophy (NEP) and the Department of Polytechnic and Community College Education 's mission to produce excellent and highly marketable TVET graduates. The polytechnics are aspired to be the foundation of holistic human capital production in Malaysia while maintaining their position as leading TVET institutions (PSPKK, 2018). The tahfiz programme can provide value-added charisma to polytechnic graduates to become the country's valuable assets as a professional huffaz. This model is built up on four important aspects that are supported by five values related to verse 79 of Surah Al-Baqarah on virtuous qualities of a human being.

“He gives wisdom to whom He wills, and to whom He wills given wisdom, indeed has been given abundant goodness, but there is none who knows it except the people of wise (ulul albab).”

This verse provides a solid foundation for adding the values to fortify the Islamic foundation through the holistic approach in producing Tahfiz-TVET graduates.

Figure 1. Tech Model Holistic Curriculum (Modified from Ibnu Khaldun, 2000)

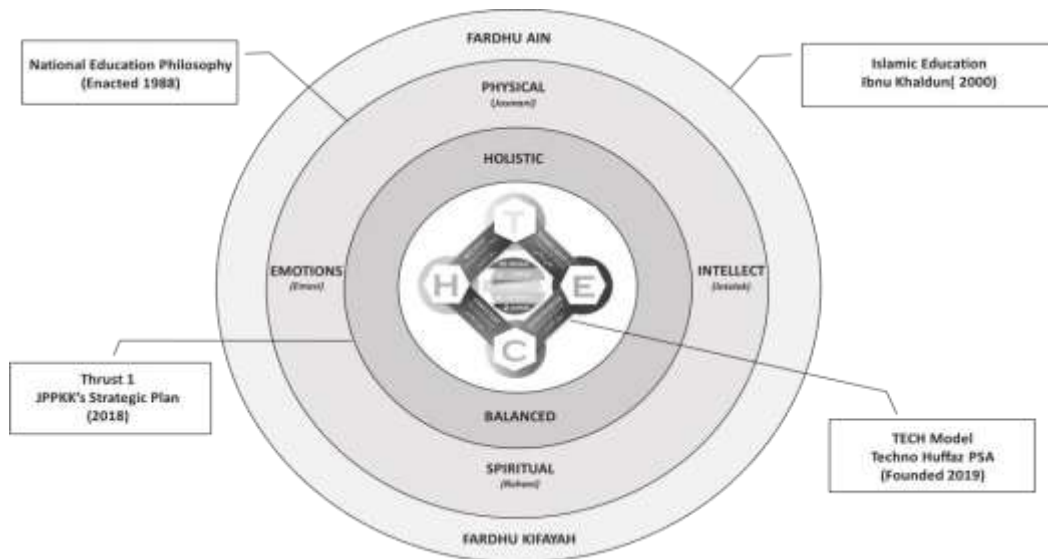


Figure 1 summarizes the structure of TECH Model which give focus on four major elements: Islamic technologists, Muslim entrepreneurs, competent, and holistic human capital. It is strengthened by five values derived from the acronyms HUF AZ that is *hemah*, *uswah*, *fatanah*, *amanah*, and *zuhud*. From the Islamic education perspective, Ibn Khaldun (2000) classifies knowledge into two fundamental categories. The first is *fardhu ain*, which refers to the knowledge required in every Muslim to master in order to carry out religious demands such as believing in the oneness of Allah, *fiqh*, *akhlaq*, *akidah*, and so on. As for the second category, it is called *fardhu kifayah*. This branch of knowledge allows each person in the society to contribute their expertise towards the development of the ummah. Some examples of the knowledge or expertise are as carpentry skills, business, medicine, economics, physics, and so on.

To explore the values discussed in figure 1, the first value, *hemah*, can be defined as having noble character in leadership; according to the *Dewan Bahasa dan Pustaka* dictionary. Amini Amir (2014) interprets *Hemah* as superior personal values and personality. As for *Uswah*, it refers to an act or something worth following. This value is inspired by the Prophet SAW, who has the best code of conduct as stated in al-Quran verse 21 of Surah al-Ahzab: “Indeed, it is for you in Rasulullah himself a good example to follow, that is for one who hopes in Allah and the Last Day, as well as mentioning and remembering Allah a lot (in difficult and happy times).” (Muhammad Naim, 2019). *Fatanah*, or wisdom, refers to attitude and intelligence, discipline, proactive attitude, and the capacity to make the right decision (Zanariah Abdul Rahman, 2015). Allah mentioned in the Quran, “Allah will exalt in degree those of you who believe, and those who have been granted knowledge. And Allah is Well Acquainted with what you do” (Al-Mujadalah 58:11).

Amanah, or trustworthiness, is defined as a sense of duty, honour, civility, to achieve the best possible outcome, and to treat people with respect. Trust is a responsibility given as a principle not to take chances by using existing influence and power (Mumtaz, Norzaini & Mohammed Sani, 2010). The fifth value is *zuhud*. According to Ibn al-Mubarak, Ma'la bin Abu Muthi' stated that there are three types of *zuhud*; first, being genuine in one's acts and speech and performing them solely for Allah SWT without expecting any sort of reward. Second, ignoring unimportant concerns in order to accomplish helpful acts and lastly, *zuhud* towards what is permissible (Mufti of Federal Territory, 2019). These five values complement the four main components of the TECH model in order to produce techno huffaz graduates who are armed with JERI aspects of the National Education Philosophy (FPN). According Islamic education perspective, Ibn Khaldun

(2000) classified knowledge into two categories. The first is *fardhu ain*, which is required of every person to know and study in order to carry out religious demands such as monotheism, *fiqh*, *akhlaq*, *akidah*, and so on, while the second is *fardhu kifayah*, which is knowledge that must be present in a group of people in a society without looking at specific individuals such as carpentry, skills, business, medicine, economics, physics, and so on.

2.1.1 Islamic Technologist

The Cambridge Dictionary (2021) defines technologist as someone who works with a particular technology. This Islamic technologist core element is inspired by the story of Zulqarnain in Surah al-Kahfi, an avid believer of Allah and a technocrat who used his building expertise to rescue the ummah from evil tyrants that have ravaged the earth.

Despite the fact that there was no specific utterance in the Qur'an on technologists, Al- Quran encourages its believers to utilise their intellect, to reflect upon and think. The wisdom behind human existence is to find truth and to worship in the Oneness of Allah (Fouzia Ferdous, 2011). This dogma has derived the term of Techno Huffaz, with the aim to create Islamic technocrats in various fields of competencies, while memorising the Quran.

2.1.2 Muslim Entrepreneur

This thrust aims to produce graduates who can apply their knowledge of entrepreneurship (*fardhu kifayah*) gained through Quranic studies (*fardhu ain*). This element of entrepreneurship also takes the concept of "*al-Falah*" from the term "*tuflihun*" stated in Surah al-Jumuah verse 10 which encourages the ummah to upgrade their quality of life through Allah's outpouring bounties.

2.1.3 Competent Graduate

As for the aspect of competent graduate, it motivates Techno Huffaz students to be the best ummah by upholding the trust as a caliph on earth while consistently evolving in order to contribute to the society and the country. To keep up with the world's development and needs, a joint effort with Darul Quran (DQ) took place to generate dynamic and deductive semi-professional workers (Yusni Mohamad Yusak, 2019).

2.1.4 Holistic Generation

PSA pioneered the idea of strengthening the existing curriculum by adding the holistic approach in its curriculum through Techno Huffaz. This puts focus on producing all-rounder graduates who are able to balance out between the worldly and *ukhrawi* matters.

3. CONCLUSION

The TECH Model gives focus and strives towards synthesizing all core elements that make a person complete that are; intellect, body, emotions and spirit. This concept is a portrayal of holistic curriculum. This model is seen to be able to bring out a person's potential through wider worldview, as it promotes extensive growth opportunity and polishes the ability to think creatively and critically.

ACKNOWLEDGEMENT

This researcher would like to convey ultimate appreciation to the PSA management team for providing the opportunity and financial assistance in this paper publication. Million thanks to PSA Centre for Research, Innovation and Commercialization (CRI) for the assistance and guidance to ensure this paper is successfully published. Last but not least, our proofreader, English expert Puan Rabiatal Adawiyah Binti Abdullah Zawawi, should not be forgotten for her support as our English academic writing mentor.

REFERENCES

- Amini Amir Abdullah. (2014). *Islam Yang Dinamik*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia
- Faizatul Najihah binti Mohd Azaman & Faudzinaim bin Badaruddin. (2014). *Nilai-Nilai Pembangunan Modal Insan Menurut Al-Ghazali*. International Journal of Islamic and Civilizational Studies. Penerbit UTM Press.
- Fouzia Ferdous & Muhammad Athar Uddin, (2011). *Toward Islamization of Science and Technology*. IIUC Studies, 9 (Dis2011), 233-242.
- Ibn Khaldun. (2000). *Mukaddimah Ibn Khaldun*. Terj. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Idris Jusoh. (2017). http://www.silveromedia.com.my/idrisjusoh/?page_id=501 [6 Mac 2017]
- Jabatan Pendidikan Politeknik Dan Kolej Komuniti, (2018). *Pelan Strategik Politeknik Dan Kolej Komuniti (2018-2025)*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.
- Mohammad Naim Abd Halim, Abdullah Hj Abdul Ghani & Mahyuddin Abu Bakar, (2019). *The Concept Of Uswatun Hasanah In Islamic Leadership Model: A Review*. Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE), 5(16), 1-18.
- Mufti Of Federal Territory Malaysia, (2019) *The Explanation On The Meaning Of Zuhud*. <https://muftiwp.gov.my/en/artikel/irsyad-al-hadith/3806-irsyad-al-hadith-series-435-the-explanation-on-the-meaning-of-zuhud> [17 November 2019]
- Nuri Sadida & Arif Triman. (2018). *The Benefit Of Islamic Faith Education To Enhance Children Social And Emotional Skills*. Jurnal Pendidikan Islam, (2018), 4(2), 103-115
- Nurzatil Ismah Azizan et al. (2015). *Konsep Amanah Menurut Perspektif Hadith*. *Persidangan Antarabangsa Pengajian Islamiyyat Kali Ke-3*, (2017), 330 – 336.
- Yusni Muhammad Yusak et al. (2019). *Strategic Approach of Tahfiz Programs for Malaysian Polytechnics*. *Creative Education*, (2019), 10, 2711-2717
- Zanariah Abdul Rahman & Ishak Md Shah, (2015). *Measuring Islamic Spiritual Intelligence*. *International Accounting And Business Conference 2015*, 31(2015), 134 – 139.

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary> © Cambridge University Press 2021

THE MEDIATING ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING BETWEEN COVID-19 AND B40 UNIVERSITY STUDENTS' WITHDRAWAL INTENTION

Siti Zubaidah Mohd Ariffin^a, Norimah Rambelib, Kesavan a/l Nallaluthan^c,
Normala a/p S. Govindarajo^d, Ahmad Bin Mahmood^e.

^aUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak^bUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak^cUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak^dXiamen University, Malaysia

^fUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak

Correspondence author: zubaidah.ariffin@fpe.upsi.edu.my

ABSTRACT

In line with policy implementation and current issues in education, focusing on school students' and tertiary education students' dropout during the Covid-19 pandemic, this study aims at examining the impact of Covid-19 on university students' withdrawal intention. B40 university students' compromised well-being are critical indications of the undetected inequality access to education due to their substandard economic condition. The rippling effect from Covid-19, causing job losses and reduced income, forcing some to assume family's financial burden. Therefore, determining the relationship between the impact of Covid-19 and university students' withdrawal intention, and introducing subjective well-being as the intervening variable will enable policymakers to ascertain suitable intervention to ensure equitable accessibility to online learning is made available to all students. Discussion is offered providing suggestions and programs that can be leveraged and reinforced to reduce B40 university students' academic withdrawal intention.

KEY WORDS

B40, withdrawal intention, subjective well-being, Covid-19.

1. RESEARCH BACKGROUND

Covid-19 have yet to show any sign of cessation from striking the world over. As of 24th May 2021, a total of 166,814,851 confirmed cases of COVID-19, including 3,458,905 deaths reported (WHO, 2021). The consequential effect of Covid19 leading to job losses and amplified vulnerabilities especially to those with lower socioeconomic status, from low-paid workers, young people, women, ethnic minorities, to the self-employed (ILO-OECD, 2020). B40 group students who are at the young age group from 13 years above are among those affected. While various efforts have been implemented, such as students' equitable accessibility to continuous learning which has been one of the five core thrusts of the Ministry of Higher Education (StudyMalaysia.com, 2021). Ministry of Higher Education's initiatives is also ongoing in democratizing tertiary education by increasing the number of Malaysians gaining access to the highest level of education through choice and capability (MOHE, 2012). Capitalizing from the Shared Prosperity Vision 2030 that recognized the high rate of semi & low skilled workers of 72.8%, and the rise in the median monthly income disparity between T20 –B40 groups, which had prompted this study to highlight the plight of B40 group students in the current condition. Exacerbated by the unanticipated Covid-19 pandemic, this age group was found to be struggling with online learning (Chung, 2020). While many bold initiatives are being implemented, the nation is still witnessing the rise in students' withdrawal from studies and their poor state of mental health (Malay Mail, 2020), and the vulnerabilities within their own home (The Star, 2020). Through the third, fourth, fifth, and seventh Strategic Thrust, which are human capital, labor market and compensation of employees, social well-being, and social capital respectively, this study is in parallel with the government's initiatives to reduce the nation's number of semi and low skilled workers; to address acts of economic sabotage and

discrimination, to improve rakyat's health index, and to reduce inequality and poverty. Youth is among the nine vulnerable groups that will be given priority under polarity management. Current initiatives are concentrated in battling the rise of covid-19 positive cases (KKM, 2021), compounded by shortages of medical personnel (CDC, 2020) and fatigued front liners (NST, 2020). Therefore, this study attempt to offer an explanation of how an event such as Covid-19 that enflame B40 students' withdrawal intention. While extensive studies were done on university students' dropout rate, however the unprecedented pandemic of Covid-19 that had caused indescribable emotional turmoil is suggested to exacerbate the university students' withdrawal intention. Situation is worsen as challenges in gauging the level of student engagement is anticipated especially when schools and universities are closed, and the risk of drop out will only be apparent when schools are allowed to reopen (World Bank, 2020).

2. LITERATURE REVIEW

Pandemic of Covid-19

COVID-19 is a disease caused by a new coronavirus called SARS-CoV-2, discovered on 31st December 2019 in Wuhan, the People's Republic of China (WHO, 2020). This death-defying disease had caused an immeasurable global disorderliness. Covid-19 have yet to show any sign of cessation from striking the world over. As of 24th May 2021, a total of 166,814,851 confirmed cases of COVID-19, including 3,458,905 deaths reported (WHO, 2021). Malaysia had also entered into new movement control order, MCO 3.0 as it witnessed more than 6,000 new cases daily for seven consecutive days (CNA, 2021). Affective Events Theory as the underpinning theory is chosen to explain how the impact of events, citing McKibbin & Fernando (2020), and Smith et al (2011), such as outbreak of Covid-19 disease causing disorderliness to the society's life routine and disruption to the economic growth, but also provoke critically enduring effect on individuals' well-being (Editorial, 2020). Studies had suggested that students who are not able to cope well with adversities are at risk of academic failure and drop-out (Cruz, 2020). This study argues that the impact of the negative event such as Covid-19 are likely to be much more severe for the already disadvantaged such as the B40 university students.

Withdrawal Intention

Citing Thomas (2002) and Tinto (1975), issue of low retention rates in academic institutions has been a persistent debate in numerous academic studies (Haverila, 2020). In fact, two categories of dropping out were defined by Tinto (1973) which are leaving the college of registration, and failing to obtain any degree (Sandoval-Palis, 2020). It was reported from a study that students with the highest risk of dropping out derived from those in vulnerable situations, with low application grades (Sandoval-Palis, 2020).

Extensive studies were done in predicting students' dropout rate through classification techniques (Nor S. S., 2020), providing support in highlighting B40 university students as the group at risk of dropout. However, in Malaysia, classification techniques that were applied in education domain were focused on student's performance rather than attrition (Nor S. S., 2020). Among variables considered influencing the dropout rate were demographic, student engagement in virtual learning, academic performance, transcripts, financial, and sociodemographic (Nor S. S., 2020).

B40 group students are claimed to be among those vulnerable groups that are highly responsive to the impact of the Covid-19 pandemic (Michiko, 2020). The long-standing difficulties caused by Covid-19 had made these vulnerable groups being least shielded from social disruption such as financial insecurity, caregiving burden, and confinement-related stress such as overcrowded domiciles, and disordered routines (Prime, 2020). Citing Bernardo et al (2016), dropouts have a negative effect not only on the students, the prestige of the institutions, the economic growth, and society as a whole (V́ctor, 2020). As highlighted by Willcoxson et al (2011), there is a strong association between first-year students' expectations of the institution and intention to leave (Carroll, 2020). In fact, the implication of dropouts include delinquency in student loans, limited chances in securing high-paying job, and the huge opportunity loss to the nation as the initiatives to elevate the B40 group to professionals and expertise level seemed futile (Nor S. S., 2020).

Bringing in Affective Events Theory (AET) to explain how negative events influence judgment-driven behavior (Weiss and Cropanzano, 1996). According to AET, experiencing a negative event will affect a person's attitude and behavior (Chen, 2020). According to Spector and Fox (2005) using stressor-emotion mode and Martinko et al (2002) that applied causal reasoning theory, explained that an affective event process wherein

an individual's subjective appraisal of an event triggers acts of counterproductive behavior (Mindy M. K., 2010). In a study conducted in Luxembourg, negative life events were significantly associated with an increase in dropout intentions and chances of dropout (Samuel, 2020). The triggering effect of worldwide health crises of Covid-19, had not only caused economic shockwaves leading to massive job loss (Pew Research Centre, 2020), psychological issues (APA, 2020), long-standing social disruption (Prime, 2020), and a global upsurge of anti-lockdown protest (WPR, 2020). Malaysia is also not spared from the experience of Covid-19-prompted adversities. From job loss (The Edge Markets, 2021), rising suicidal cases (TheMalaysianReserve, 2021), domestic violence (NST, 2020), student withdrawal from academics (Malay Mail, 2020). Therefore, this study is suggesting negative events such as the Covid-19 pandemic triggers B40 university students' withdrawal intention.

Subjective Well-being (SWB)

It was claimed that focusing on dropout as the ultimate consequence of a multifaceted process may have involuntarily concealed the focus of temporary stressors and transitory psychological states play in inducing dropout intentions and actual dropout (Samuel, 2020), with the acute suicidal cases (The Star, 2021). The escalating mental health issues, with some experiencing depression, anxiety, and stress-related disorders were observed during Covid-19 (Thakur, 2020), which accentuate the need in this study to continue with the initiatives in curbing the dropout rate by aiming at their emotional states that is suggested to have significant influence in the withdrawal intention. Affective Events Theory further maintains that negative events result in a negative emotional experience that in turn motivates acts of judgement-driven behavior (Mindy M. K., 2010). The strength of Affective Events Theory is its capability to explain the impact of negative events such as Covid-19 on affective states, leading to judgment-driven behavior (Weiss and Beal, 2005). Based on AET, the negative events of Covid-19 prompted B40 university students' emotional reaction, leading them to contemplate the idea of dropping out altogether. In other words, B40 university students' contemplation on withdrawal intention will be intensified due to the manifestation of decreased Subjective Well-being.

For this study, subjective well-being is chosen as the preferred proxy of emotion, taking into consideration the quest for immediate well-being as well as the desire for long term well-being. This is supported by the fact that Subjective well-being is frequently used as an overall assessment of one's life (Dolan, Peasgood, and White, 2008). Citing Diener et al (1999), SWB is commonly defined as a broad phrase to define the manner we feel and reflect about our own lives (Dolan, Peasgood, and White, 2008). Pandemics can induce high levels of stress (Linlin, 2021). Thus far, a study focusing on B40 group students' withdrawal intention, suggesting the need to look into the emotional states of the B40 university students. Unless schools and universities have effective system in tracking students, challenges in gauging the level of student engagement is anticipated especially when schools and universities are closed, and the risk of drop out will be apparent only when schools are allowed to reopen (World Bank, 2020). Furthermore, the use of Subjective well-being as an overall assessment of one's life is suggested to be timely and relevant, given university management's challenges in capturing students' genuine emotional states, especially during this critical time of observing strict compliance of standard operating procedures in combating the globally gruesome Covid19, as students were either confined to dormitories or at home.

This study aims at advancing an early intervention approach, by focusing on B40 university students' current emotional state, that could play a part in influencing their withdrawal intention. Therefore, a subjective well-being framework needs to be developed to advance in suitable strategies and intervention program in addressing university students who are at risk of dropping out. This will help university management to understand the antecedents and consequences of Subjective well-being, by filtering B40 group students with potential issues triggered by the Covid-19 pandemic.

HYPOTHESES

The research hypothesis can be summarized in the following points:

Hypothesis 1: There is a significant relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic and B40 group students' withdrawal intention.

Hypothesis 2: There is a significant relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic and B40 group students' Subjective well-being.

Hypothesis 3: There is a significant relationship between Subjective well-being and B40 groupstudents' withdrawal

intention.

Hypothesis 4: Subjective well-being mediates the relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic and B40 group students' withdrawal intention.

RESEARCH QUESTIONS

- i. Does a negative event perceived as Covid-19 pandemic directly increase B40 university students' withdrawal intention?
- ii. Does a negative event perceived as Covid-19 pandemic directly decrease B40 university students' Subjective Well-being?
- iii. Does Subjective Well-being increase B40 university students' withdrawal intention?
- iv. Does Subjective Well-being mediate the relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic and B40 group students' Counterproductive Work Behavior?

OBJECTIVE(S) OF THE RESEARCH

- i. To explain the relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic on B40 group students' withdrawal intention.
- ii. To explain the relationship between negative events perceived as Covid-19 pandemic on B40 group students' Subjective Well-being.
- iii. To explain the relationship between Subjective Well-being and B40 group students' Withdrawal intention.
- iv. To explain the mediating role of Subjective well-being between negative events perceived as Covid-19 pandemic and B40 group students' withdrawal intention.

METHODOLOGY

Research Design

Research design comprises the elements of research and procedures to take (Sproull, 1995). In anticipation of the uncertainties brought on by Covid-19, with foreseen extended movement control order (MCO) as a risk measure, quantitative cross-sectional survey-based studies are the opted research design. A cross-sectional study allows the researcher to examine groups of people at one point in time (Wysocki, 2008).

Population and Sampling

The population targeted for this study are B40 undergraduate students studying in public and private universities of Malaysia from various disciplines and areas of studies. For the purpose of obtaining samples, the research will focus on undergraduate students in each state in Malaysia. A sample size of more than 500 is considered, guided by Hair et al (2010) that suggest a minimum of 100 samples when a research model considers five or fewer constructs, 150 to 300 for a research model with seven or fewer constructs, and more than 500 for a research model with many constructs.

Data Collection Procedure

For this research, a survey method is considered as it allows a researcher to collect a large amount of data (Saunders et al., 2009; Cooper & Schindler, 2014). Moreover, one of the popular and common data collection methods in business and management studies (Saunders et al., 2009), which is easy to administer because people are familiar with the survey mechanism (Baxter & Babbie, 2004; Fraenkel & Wallen, 2006). This research proposal involves withdrawal intention as a dependent variable with Covid-19 pandemic and subjective well-being as independent variables. The questionnaire design comprised of questions, which are grouped into four sections, comprising of personal information, negative events, subjective well-being, and

counterproductive work behaviors. The investigative nature of questions in this study was measured using *Structured Questions* format which is a closed and predetermined set of question choices. In response to the demanding academic schedule of B40 group students, therefore a time frame of fewer than 30 minutes is suggested to enable timely completion of the survey. This study included Classification Questions (sociological-demographic variables), which include age, gender, race, marital status, number of dependents, the course is taken, degree level, and university. Three constructs will be measured in this study using a 5-point Likert Scale. These include The Impact of Event Scale, Revised (IES-R) consisting of 22 items, Subjective Well-being (Life Satisfaction and Affect Balance Score consisting of 15 items), and Withdrawal Intention adapted from Turnover Intention Scale (consisting of 3 items).

Data Analysis

All returned responses will be numbered for easy identification for data analysis. Data in the questionnaires will be coded and entered in the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22.0 for analysis. Missing responses will be identified (if any) and coded from non-usable responses to increase the reliability of the data analysis. PLS-SEM method will be used to analyze the compiled data with SmartPLS (Henseler, Hubona, & Pauline, 2016; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

Descriptive Analysis

The descriptive information analyzes, such as frequency, average score, mean, and standard deviations. The sample characteristics and all the constructs used in the research utilized in the descriptive analysis. Partial Least Squares (PLS) technique is expressed by Wold (1982) as a second-generation structural equation modeling that functions with structural equation models involving latent variables and an array-and-effect relationship (Latan & Ramli, 2013; Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

This method is an efficient and flexible approach applied in statistical model development and prognosis (Kwong & Wong, 2013; Henseler et al., 2016; Hair et al., 2017). This research proposal adopted PLS-SEM for the following considerations:

First, data in most social science studies have issues of normality (Osborn, 2010) and the PLS path modeling does not need normal data; PLS views non-normal data just as normal data.

Overall, this research used the PLS path modeling to steer clear of normality issues that may arise during the data analysis (Chin, 2010).

Second, PLS-SEM can contribute relevant and valid outcomes, according to Bollen (1989), while other analysis methods like SPSS provide ambiguous results that would request for alternative analyses. SEM is one of the top effective statistical tools employed in social and behavioral sciences capable of the concurrent investigation of multiple relationships (Latan & Ramli, 2013; Tabachnick & Fidel, 2014; Hair et al., 2014).

Third, Hulland (1999) pointed out that the PLS path modeling suits real-world applications and is helpful for complex models. Its expectations of soft modelings, such as resilience in establishing and validating complex models, provide its concentration in estimating complex models (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2013; Latan & Ramli, 2013). In the current research, the relation among four models within the structural model considered, and PLS-SEM is used for perfect prediction.

Fourth, structural equation models have been a principal in deciding as compared to regression in mediation assessments (Preacher & Hayes, 2004; Hair et al., 2013). Its effectiveness develop from providing measurement errors and maintaining accurate mediating effect measures (Nitzl, Roldan, and Cepeda, 2016).

The present research used the SmartPLS path modeling to confirm measurement and structural models. A measurement model revealed the reliability and validity of the constructs, while a structural model used to carry out the bivariate correlation analysis and regressions analysis to clarify relations and their effects among constructs under research (Latan & Ramli, 2013; Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). The PLS algorithm and bootstrapping method (Preacher & Hayes, 2004; 2008), determined the mediating effects of subjective well-being on the relationship between the negative event perceived as Covid-19 and B40 university student's withdrawal intention.

Evaluation of PLS models

Hair et al. (2013) propose two primary methodological elements to test PLS Models, which are the evaluation of the measurement model and evaluation of the structural model.

Evaluation of Measurement Model is an evaluation of reflective measurement models based on their internal consistency; construct unidimensional, convergent validity, and discriminant validity.

Evaluation of the Structural Model, on the other hand, is the primary criteria for testing the structural model, which include determining the r squared, effective size, predictive relevance of the model, the goodness of fit, their predictive performance, and hypothesis testing (Henseler & Sarstedt, 2013).

Measurement Model

Measurement model is an evaluation of reflective measurement models based on their internal consistency; construct unidimensional, convergent validity, and discriminant validity as summarized below:

- a). Construct Validity – where indicator loadings have to be higher than 0.70. It is also referred to as confirmatory factor analysis (CFA) (Hair et al., 2011).
- b) Convergent Validity – where the average variance extracted (AVE) should have a value greater than 0.50 (Hair et al., 2014).
- c) Discriminant Validity – where the AVE of every latent construct should have a value greater than the construct's greater squared correlation with another latent construct as proposed by Fornell-Larcker (1981). The loadings of the indicator have compared to all of its cross-loadings. However, the heterotrait-monotrait ratio (HTMT) of the correlation is considered (Henseler et al., 2015).
- d) Internal Consistency Reliability – Cronbach's alpha is considered as the lower bound of the internal consistency reliability and composite reliability is considered as the upper bound of the true reliability, which is unknown. The two measures have to be higher than 0.70 (Cronbach & Meehl, 1955; Hair et al., 2014).

Structural Model

- a) R Squared (R^2) – R square values of 0.75, 0.50, or 0.25 considered as substantial, moderate, and weak, in marketing research studies (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009; Chin, 2010; Hair et al., 2011).
- b) Effective Size (f^2) – the impact of the effect sizes of the specific latent variables upon the dependent latent variables is with the help of an f^2 analysis. According to MacKinnon and Fairchild (2010), f^2 values of 0.10, 0.30, and 0.50 are small, medium, and large effect sizes of predictive variables, (Cohen, 1988).
- c) Predictive Relevance of the Model – According to Tenenhaus, Esposito, Chatelin, and Lauro (2005), the model's quality can examine the use of a blindfolding procedure to get $Q^2=1- SSE/SSO$. A positive Q^2 shows that the model possesses predictive validity and a negative one shows absence predictive validity (Ringle, Wende, & Becker, 2015).
- e) The goodness of Fit (GoF) of the Model – GoF is defined as PLS-SEM's sole measure of goodness of fit. Such a measure is the endogenous variables' geometric mean of AVE and average R^2 . According to Latan and Ghozali, (2012), the goodness-of-fit values of 0.10, 0.25, and 0.36 are small, medium, and large (Tenenhaus et al., 2005; Henseler & Sarstedt, 2013).
PLS Predict - Proposes a set of procedures for prediction with PLS path models and the evaluation of their predictive performance (Shmueli et al., 2016)
- f) Hypothesis Testing – the path coefficients' significance assessed with the help of the bootstrapping method (Preacher & Hayes, 2004; 2008), where the least number of bootstrap samples is 5,000, and the number of cases must equalize the number of observations in the initial sample. The critical t-values for three-tailed tests provided: 1.65 at 0.10 significance level, 1.96 at 0.05 significance level, and 2.58 at 0.01 significance level (Helm, Eggert, & Garnefeld, 2009; Hair et al., 2014).

CONCLUSION

This study offers practical reasoning on the impact of the Covid-19 pandemic on university students' well-being, which subsequently influences individual's judgment driven behavior that could disadvantage them in their academic journey, and potentially compromising their safety and their overall well-being. Given the economic and social impact of Covid19 that is anticipated to be longstanding, this subjective well-being framework is fundamentally critical and timely to be applied by academic institutions in supporting B40 group students in coping with Covid19-triggered challenges as they acclimatize into new norm in education life.

REFERENCES

- APA. (2020, October 1). *The toll of job loss*. (S. Pappas, Producer) Retrieved February 2, 2021, from American Psychological Association: <https://www.apa.org/monitor/2020/10/toll-job-loss>.
- Carroll, I. W. (2020). Factors influencing dropout and academic performance: an Australian higher education equity perspective. (D. 10.1080/1360080X.2019.1649993, Ed.) *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(1), 14-30.
- Cruz, M. R. (2020, October 23). Evaluation of the Emotional and Cognitive Regulation of Young People in a Lockdown Situation Due to the Covid-19 Pandemic. *Frontier in Psychology*, 11.
- Chen, J. C. (2020). Does leader narcissism hinder employees taking charge? An affective events theory perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(10).
- Chung, E. G. (2020, July). Online Learning Readiness Among University Students in Malaysia Amidst Covid-19. *Asian Journal of University Education (AJUE)*, 16(2).
- CDC. (2020, December 14). *COVID-19*. Retrieved January 30, 2021, from Center for Disease Control and Prevention: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>
- CNA. (2021, May 21). *Prepare for the worst': Record 7,289 new COVID-19 cases in Malaysia as hospital ICUs struggle with surge*. Retrieved May 2021, from Channel News Asia: <https://www.channelnewsasia.com/news/asia/covid-19-malaysia-record-highest-7289-cases-icu-mco-third-wave-14882382>
- Editorial. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behaviour*, 103440.
- EU OSHA. (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), European Risk Observatory Report. European Agency for Safety and Health at Work, 2012.
- Haverila, M. H. (2020). Variables Affecting the Retention Intentions of Students in Higher Education Institutions: A Comparison Between International and Domestic Students. *Journal of International Students*, 10 (2), 358-382.
- ILO-OECD. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies. *ILO-OECD paper prepared at the request of G20 Leaders Saudi Arabia's G20 Presidency 2020*. Saudia Arabia.
- KKM. (2021, January 29). *Covid-19 Malaysia*. Retrieved January 30, 2021, from Kementerian Kesihatan Malaysia: <http://covid-19.moh.gov.my/terkini>.
- Linlin, Y. Y. (2021, January). The relationship between perceived stress and emotional distress during the COVID-19 outbreak: Effects of boredom proneness and coping style . (<https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102328>, Ed.) *Journal of Anxiety Disorders*, 77, 102328.
- Malay Mail. (2020, October 30th). *Poor KL students dropping out of school at an alarming rate amid outbreak, new UN study finds*. (S. J. ZAHIID, Producer) Retrieved January 27, 2021, from Malaymail.com: <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2020/10/30/poor-kl-students-dropping-out-of-school-at-an-alarming-rate-amid-outbreak-n/1917791>.
- MOHE. (2012). The National Higher Education Strategic Plan Beyond 2020. The National Higher Education Action Plan Phase 2 (2011 - 2015). Putrajaya, Malaysia.
- Mindy M. K., L. M. (2010). Can Counterproductive Work Behaviors Be Productive? CWB as Emotion-Focused Coping. (D. 10.1037/a0018349, Ed.) *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154-166.
- Michiko, U. R. (2020, December 2020). Suicide and mental health during the COVID-19 pandemic in Japan.
- Nor S. S., A. F. (2020). Drop-Out Prediction in Higher Education Among B40 Students. (*IJACSA*) *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(11), 550-559.
- NST. (2019, September 19). *Suicide rate on the rise, particularly among youth*. Retrieved February 5, 2021, from News Straits Times: <https://www.nst.com.my/news/nation/2019/09/520301/suicide-rate-rise-particularly-among-youth>.
- NST. (2020, April 15). *Covid-19: Medical frontliners worldwide struggling with fatigue, fear*. Retrieved January 30, 2021, from NewStraitsTimes.com: <https://www.nst.com.my/world/world/2020/04/584476/covid-19-medical-frontliners-worldwide-struggling-fatigue-fear>
- NST. (2020, April 20). *MCO-linked domestic violence rises*. Retrieved February 2, 2021, from New Straits Times: <https://www.nst.com.my/news/exclusive/2020/04/581233/mco-linked-domestic-violence-rises>
- Prime, H. W. (2020). Risk and Resilience in Family Well-Being During the COVID-19 Pandemic. *American*

- Psychological Association*, 75(5), 631-643.
- Pew Research Centre. (2020, September 24). *Economic Fallout From COVID-19 Continues To Hit Lower-Income Americans the Hardest*. Retrieved February 2, 2021, from Pew Research Centre: <https://www.pewsocialtrends.org/2020/09/24/economic-fallout-from-covid-19-continues-to-hit-lower-income-americans-the-hardest/>
- Samuel, R. a. (2020). Negative Life Events, Self-Efficacy, and Social Support: Risk and Protective Factors for School Dropout Intentions and Dropout. *Journal of Education Psychology*, 112(5), 973-986.
- Sandoval-Palis, I. N.-C. (2020). Early Dropout Prediction Model: A Case Study of University Leveling Course Students. *Sustainability*, 12, 9314.
- StudyMalaysia.com. (2021, January 25). *Student Info & Guide*. Retrieved January 25, 2021, from studyMalaysia.com: <https://www.studymalaysia.com/education/higher-education-in-malaysia/the-malaysian-higher-education-system-an-overview>.
- Thakur, A. (2020, December). Mental Health in High School Students at the Time of COVID-19: A Student's Perspective. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 59.
- The Star. (2015, June 12). *Negotiate, don't go on strike*. Retrieved July 25, 2018, from thestar.com.my: <https://www.thestar.com.my/opinion/letters/2015/06/12/negotiate-dont-go-on-strike/>
- The Star. (2020, September 13). *Human Writes: Malaysia is failing young dropouts with its education system*. (M. BALASEGARAM, Producer) Retrieved January 27, 2021, from thestar.com: <https://www.thestar.com.my/lifestyle/living/2020/09/13/human-writes-malaysia039s-education-system-is-failing-young-dropouts>.
- The Star. (2021, January 9). *University student found dead in room by her parents*. Retrieved January 27, 2021, from Thestar.com: <https://www.thestar.com.my/news/nation/2021/01/09/university-student-found-dead-in-room-by-her-parents>.
- TheStar. (2019, January). *Health Ministry to revive National Suicide Registry*. Retrieved February 5, 2021, from The Star: <https://www.thestartv.com/v/health-ministry-to-revive-national-suicide-registry>
- The Edge Markets. (2021, January 11). *Surviving The Impact of Covid-19: A trying year for job holders*. Retrieved February 2, 2021, from The Edge Markets: <https://www.theedgemarkets.com/article/surviving-impact-covid19-trying-year-job-holders>
- TheMalaysianReserve. (2021, February 2). *Suicide cases on the rise amid pandemic*. Retrieved February 2, 2021, from The Malaysian Reserve: <https://themalaysianreserve.com/2020/11/11/suicide-cases-on-the-rise-amid-pandemic/>
- Víctor, I. M. (2020). Supply-side Antecedents of dropout rates in MBA programs. (<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1723521>, Ed.) *Studies in Higher Education*, 45(9), 1848-1863.
- WHO. (2020, October 12). *Coronavirus disease (COVID-19)*. Retrieved February 2, 2021, from World Health Organization: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- WPR. (2020, October 15). *The Global Rise of Anti-Lockdown Protests—and What to Do About It*. Retrieved February 2, 2021, from World Politic Review: <https://www.worldpoliticsreview.com/articles/29137/amid-the-covid-19-pandemic-protest-movements-challenge-lockdowns-worldwide>
- WHO. (2021, May 24). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard* . Retrieved from World Health Organization: <https://covid19.who.int/>
- World Bank. (2020). *The COVID-19 pandemic: Shocks to education and policy responses*. Retrieved from World Bank Group: ELibrary: <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/33696>
- Zakir, A. M. (2020). Suicidal Behavior and Associated Factors Among Students in Mettu University, South West Ethiopia, 2019: An Institutional Based Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 233-243.

**PENGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN DIGITAL
DALAM PENGAJARAN TECHNO-HUFFAZ PSA
ERA PANDEMIK**

Muhammad Sofiyuddin bin Zakaria
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

Masitah binti Mohd Ali
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

Siti Noryanie binti Yusoff
*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor*

ABSTRAK

Pengajaran dan pembelajaran (PdP) secara digital menjadi pilihan utama selepas pandemik Covid-19 melanda dunia. Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) menyediakan pelbagai *platform* PdP kepada para pelajar khususnya bagi pelajar pengajian tahfiz-TVET (Techno-Huffaz) agar proses PdP dapat dilaksanakan dengan baik dalam mendepani situasi norma baharu. Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk mengenal pasti kaedah PdP secara digital dan meneliti medium pelaksanaannya terhadap pengajian tahfiz di PSA serta mengkaji aplikasi telefon pintar Techuffaz PSA sebagai medium alternatif untuk menjalankan proses PdP. Kajian ini berbentuk kajian kualitatif dengan menggunakan analisis dokumen sebagai metodologi kajian. Data-data dikumpul daripada sumber berbentuk dokumen dan temubual kemudian dianalisis secara deskriptif. Sehubungan itu kajian ini mendapati pelbagai *platform* telah disediakan oleh PSA bagi membantu proses PdP program Techno-Huffaz seperti Microsofts Teams dan *Learning Management System-CIDOS*. Selain itu, Urusetia Techno-Huffaz juga telah membangunkan satu aplikasi telefon pintar iaitu Techuffaz sebagai medium alternatif untuk memperkasa sistem PdP digital pelajar-pelajar tahfiz. Medium PdP secara digital yang telah disediakan memberi banyak manfaat kepada para pelajar antaranya akses tugas, kuiz, nota kuliah, bahan PdP dan interaksi pembelajaran secara maya dilaksanakan tanpa batasan tempat serta masa. Walaupun wujud kelemahan dalam pelaksanaan PdP secara digital seperti gangguan capaian internet dan kurang penguasaan terhadap teknologi yang digunakan, namun masalah itu bersifat sementara dan akan diatasi dari semasa ke semasa. Proses PdP masih dapat dilaksanakan dan objektif pembelajaran juga masih boleh dicapai walaupun terdapat kekangan-kekangan tersebut. Justeru, kaedah PdP secara digital menjadi alternatif kepada kaedah pembelajaran secara bersemuka yang dilaksanakan sekian lama dan lebih relevan pada era pandemik yang mengamalkan norma baharu.

KATA KUNCI

Pengajaran dan pembelajaran (PdP), tahfiz, pembelajaran digital, aplikasi telefon pintar.

1. PENGENALAN

Perkembangan pesat teknologi selari dengan peredaran zaman yang semakin canggih. Penggunaan teknologi telah menjadi sebahagian daripada rutin harian kerana kebergantungan manusia terhadap teknologi dalam setiap tindakan. Pelbagai inovasi dalam lapangan dihasilkan untuk melancarkan kerja, menjimatkan masa dan dapat diadaptasi dalam kehidupan seharian dengan memudahkan segala urusan seharian. Perkembangan ini akan terus meningkat pada masa akan datang sesuai dengan tuntutan semasa. Bidang pendidikan juga tidak terkecuali dalam revolusi teknologi digital ini.

Pada penghujung tahun 2019, satu peristiwa berlaku menggemparkan dunia. Penularan beta coronavirus, *severe acute respiratory syndrome* (SARS-coV-2) yang mula dikesan di Wuhan, China. Penyakit yang diberi nama Covid-19 telah menjadi pandemik global kerana penularan wabak yang berlaku secara drastik dalam masa yang sangat singkat (Broughton et.al, 2020). Seluruh dunia terkesan dan keadaan ini telah mencipta satu senario kehidupan baru atau *the new normal*. Teknologi bukan lagi menjadi pilihan tetapi telah menjadi

satu keperluan. Sektor pendidikan antara sektor yang mengalami perubahan ketara kerana hampir semua urusan berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) sepenuhnya dilaksanakan secara dalam talian. Era pandemik Covid-19 ini mewujudkan situasi dan pengalaman baru kepada para pelajar di pelbagai peringkat seluruh dunia (Vijay, 2020)

Sebelum pandemik, proses PdP berlaku dalam bilik darjah dengan menggunakan bahan bacaan seperti buku akademik, majalah, jurnal, surat khabar dan sebagainya. Namun kini, keadaannya telah bertukar selepas kaedah bersemuka tidak lagi dibenarkan bagi membendung penularan wabak Covid-19 ini. Walaupun begitu, kecanggihan teknologi dan kemudahan internet menjadikan penyebaran ilmu berlaku dengan lebih mudah. Mohd Aliff et al. (2014) menyatakan pelbagai maklumat dari pelbagai bidang pendidikan dapat dicapai dengan cepat termasuk bidang Pendidikan Islam hanya melalui sentuhan paparan pada telefon pintar yang akan membawa pengguna memasuki laman sesawang seperti *YouTube*, laman sosial dan aplikasi media sosial. Pendapat Zhang et al. (2004) yang disokong oleh kajian Aliff Nawi et al. (2014) menjelaskan internet juga memberi laluan kepada pengguna untuk berinteraksi melalui e-pembelajaran iaitu kaedah pembelajaran secara elektronik. Melalui kaedah ini, segala maklumat dapat dicapai tanpa batasan masa atau tempat tertentu. Bidang pengajian tahfiz juga tidak terkecuali menerima impak norma baharu. Sepertimana yang dinyatakan oleh Solahuddin (2016), cabaran besar buat kepada warga pengajian tahfiz untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi supaya kekal relevan. Namun, pengajian tahfiz juga perlu terus bergerak dengan memanfaatkan kemudahan teknologi canggih seperti pengajian secara maya sepertimana bidang-bidang yang lain. Walaupun tidak berada pada satu tempat, para pendidik masih dapat berhubung dengan pelajar (Hussin, 2017).

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) sebagai perintis pengajian tahfiz peringkat Politeknik Malaysia menyediakan pelbagai medium PdP khususnya bagi pelajar program Pensijilan Tahfiz Al-Quran JAKIM-Politeknik yang dinamakan sebagai Techno-Huffaz PSA. Program pengajian bersepadu gabungan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) berserta tahfiz ini juga menerima kesan yang besar dalam sistem PdP akibat pandemik Covid-19. Namun, beradaptasi dari situasi tanpa bersemuka, PdP dilaksanakan melalui pelbagai platform seperti Microsoft Teams, Google Meet, CIDOS, Telegram dan aplikasi Whatsapp. Pihak Pengurusan Techno-Huffaz di PSA juga membangunkan aplikasi *Techuffaz PSA* bagi memastikan proses PdP untuk pelajar tahfiz tidak ketinggalan dan selari dengan kemajuan teknologi yang ada (Muhmmad Sofiyuddin et al., 2021). Kaedah PdP digital yang ada dimanfaatkan bagi menggarungi norma baharu era pandemik. Justeru, kajian ini dijalankan berlandaskan kepada dua objektif utama. Objektif pertama ialah meneliti penggunaan media pembelajaran dalam pelaksanaan PdP secara digital bagi program Techno-Huffaz di PSA. Penelitian dibuat bermula fasa pandemik yang melanda negara sehingga ke hari ini. Manakala objektif kedua pula ialah mengkaji aplikasi *Techuffaz PSA* sebagai medium PdP program Techno-Huffaz PSA.

2. SOROTAN LITERATUR

Landskap pendidikan di Malaysia khususnya dan di seluruh dunia umumnya telah melalui norma baharu selepas pandemik Covid-19 melanda. Menurut Karishnamurthy (2020), kemunculan pandemik ini telah membawa kepada perubahan amalan dalam sektor pendidikan daripada sebelum ini termasuk suasana pembelajaran berubah kepada gaya norma baharu. Perubahan kaedah PdP yang dilaksanakan secara dalam talian sepenuhnya perlu ditangani oleh para pendidik bagi meneruskan pembelajaran kepada murid-murid. Situasi kini menyebabkan PdP secara bersemuka tidak lagi relevan untuk dilaksanakan sepertimana yang disebut oleh Bahtiar et al. (2020) dan disokong oleh kajian Dewi (2020).

Pendigitalan kaedah PdP merupakan satu proses perubahan ke arah kemajuan dalam ketamadunan dan peradaban manusia melalui Revolusi Industri (IR) 4.0. Hal ini telah dinyatakan oleh Mahamud et al. (2018), dan sektor pendidikan perlu beradaptasi dengan norma baharu melalui kaedah PdP secara atas talian. Selain itu, penggunaan medium pembelajaran dalam talian merupakan pendekatan yang baik untuk meningkatkan kualiti sistem PdP terutama pada era IR 4.0 ini (Golzari et al., 2010). Begitu juga kajian Mazihtusima et al. (2018) yang menyatakan kehidupan manusia era IR 4.0 menjadi moden serta lebih kompleks dan kepesatan ini berlaku dengan kewujudan komputer dan telefon pintar yang dilengkapi dengan capaian talian internet untuk kemudahan urusan dalam kehidupan.

Secara umumnya, PdP secara digital adalah kaedah yang membolehkan pengajar dan pelajar menjalani proses pembelajaran di mana sahaja dan pada bila-bila masa walaupun berada di luar dewan kuliah dan tidak terhad kepada masa tertentu (Zhang et al., 2004; Aliff Nawi et al., 2014). Menurut Atousa et al.

(2016) sistem PdP seperti ini adalah kaedah pendidikan yang menggunakan kemudahan teknologi internet, kekuatan satelit, multimedia dan rangkaian interaktif dalam menyebarkan bahan-bahan pembelajaran seperti nota kuliah, pentaksiran, projek, pembentangan serta tugas kepada para pelajar. Justeru, pelaksanaan PdP secara digital ini akan menjadikan sistem pendidikan lebih terbuka dan luas bertepatan dengan kajian terdahulu oleh Lehner et al. (2001), Vavoula dan Sharples (2002), Brown (2005) dan Keegan (2005) dengan menekankan konsep *mobile learning* atau pembelajaran jarak jauh yang menjadi tunjang kepada pembelajaran sepanjang hayat.

Perkembangan teknologi dalam pendidikan sekarang menjanjikan banyak peluang kejayaan. Amani Nawi dan Umi Hamidaton (2020) menyatakan setiap institusi mempunyai sistem pembelajaran iaitu *Learning Management System (LMS)* yang tersendiri, namun situasi pandemik yang melanda kini menuntut penggunaan aplikasi dan teknologi terkini yang lebih menyeluruh untuk menjayakan proses PdP sama ada secara segerak (*synchronous*) mahupun tidak segerak (*asynchronous*). Menurut Littlefield (2018), pembelajaran segerak adalah pembelajaran secara langsung dengan kehadiran pelajar ke kuliah, berlaku interaksi secara langsung antara guru dengan pelajar dan berkemungkinan mendapat maklum balas segera. Manakala pembelajaran tidak segerak pula adalah pembelajaran melalui tontonan kuliah yang dirakam, berlaku interaksi bersama guru dan pelajar lain tetapi bukan pada masa yang sama dan berkemungkinan untuk memberi dan menerima maklum balas yang tidak segera. Justeru, *asynchronous learning* atau kaedah pembelajaran tidak segerak menepati konsep PdP secara digital bagi mengharungi dunia IR 4.0 dan semestinya relevan untuk mendepani norma baharu era pandemik.

Oleh yang demikian, bagi mencapai matlamat konsep pembelajaran segerak melalui pendigitalan kaedah PdP, pelbagai aplikasi canggih telah dibangunkan bertujuan menambah variasi kaedah pengajaran supaya dapat menarik minat pelajar (Siti Zaharah et al., 2016). Sehingga kini, terdapat pelbagai aplikasi dalam talian yang boleh digunakan sebagai medium pelaksanaan proses PdP seperti Microsoft Teams, Webex, Google Classroom, Zoom dan sebagainya. Selain itu, media sosial juga boleh dijadikan medan interaksi bagi tujuan pembelajaran contohnya Youtube, Telegram dan Whatsapp. Keperibagaian *platform* ini perlu dimanfaatkan secara optimum supaya objektif pembelajaran setiap bidang dapat dicapai.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk kajian kualitatif dengan menerapkan analisis dokumen sebagai reka bentuk kajian. Sumber-sumber kajian daripada sumber primer dan sekunder seperti buku-buku ilmiah, artikel jurnal, artikel prosiding, kertas kerja persidangan, majalah dan akhbar serta dianalisis dan diteliti bagi menepati metodologi kajian. Sumber kajian juga diperolehi hasil temubual bersama pihak yang berkewajipan. Kajian ini turut meneliti isi dokumen dan hasil temubual berkenaan serta menilai fakta dan hujah ilmiah yang dikemukakan bagi memastikan keaslian sumber yang diperolehi. Penelitian terhadap kaedah pelaksanaan PdP secara digital bagi program Techno-Huffaz PSA dibuat bermula fasa pandemik Covid-19. Data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif dan kajian ini juga membuat perbandingan antara pendapat yang berbeza berkaitan kajian yang dijalankan. Kesimpulan dibuat hasil daripada analisis setiap bahan kajian dan dijadikan dapatan kajian serta cadangan untuk penambahbaikan.

4. PELAKSANAAN KAEDAH PDP SECARA DIGITAL PROGRAM TECHNO-HUFFAZ PSA

Pembelajaran dan pengajian Program Techno-Huffaz di PSA menggunakan pendekatan kurikulum bersepadu yang menggabungkan elemen tahfiz al-Quran dan bidang TVET. Sejajar dengan saranan yang dilaksanakan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) untuk mengubah kaedah pembelajaran secara bersemuka kepada dalam talian, pihak PSA telah melaksanakan kursus-kursus sedia ada dengan menggunakan kaedah e-pembelajaran (*e-learning*) melalui platform yang bersesuaian dengan keadaan semasa. Justeru itu, pelaksanaan PdP tahfiz secara digital di PSA disesuaikan menerusi beberapa inisiatif, antaranya menggunakan Microsoft Teams dan *Learning Management System-CIDOS* untuk meningkatkan kualiti dalam proses PdP terutama dalam era Pandemik Covid-19 pada hari ini.

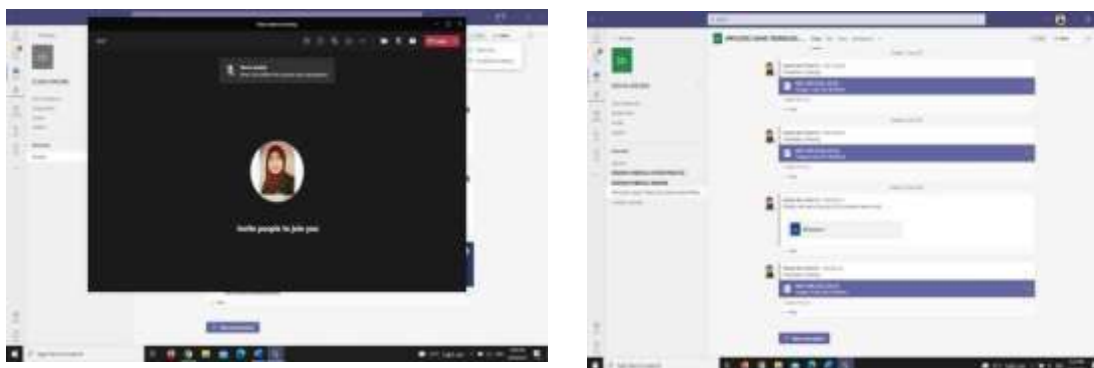
4.1 Microsoft Teams

Aplikasi Microsoft Teams boleh dimuat turun melalui komputer atau telefon bimbit melalui web <http://www.office.com>. Login menggunakan akaun dan pelajar boleh muat turun aplikasi Microsoft Teams ke dalam komputer masing-masing atau akses melalui *web browser*. Microsoft Teams adalah satu aplikasi atau platform interaksi yang diperkenalkan oleh syarikat Microsoft. Aplikasi ini diintegrasikan secara langsung dalam Microsoft Office 360 yang membolehkan seseorang atau institusi yang melanggan untuk berhubung, berkomunikasi, bekerjasama, dan melakukan semua aktiviti dengan mudah dan pantas (Amani Nawi & Umi Hamidaton, 2020). Microsoft Teams bukan sahaja membolehkan pensyarah dan pelajar berkolaborasi secara langsung dan berkongsi fail dari satu tempat yang sama, bahkan boleh bertemu secara maya seperti di dalam dewan kuliah. Fungsi yang pelbagai yang ditawarkan oleh Microsoft Teams dilihat sangat menarik dan kondusif serta mampu memupuk minat para pelajar meneruskan pembelajaran sepanjang tempoh pdp secara dalam talian.

Antara kemudahan yang boleh didapati di MsTeam ini ialah pensyarah boleh membuat pengumuman, muat naik fail seperti nota, bahan bantu mengajar dan video pdp serta menyemak tugas pelajar yang dihantar melalui medium ini. Pelajar juga boleh mencatat nota, muat naik tugas serta bertanya soalan kepada pensyarah di ruang chat atau melalui *call*. Selain itu, pelajar boleh membuat temujanji dengan pensyarah sekiranya ada perkara yang perlu dibincangkan melalui ikon *calendar* (tetapkan tarikh dan masa perjumpaan) atau melalui menu *meet*.

Di samping itu, Ms Team juga boleh digunakan untuk membuat kuiz dan ujian menggunakan Microsoft Forms. Pensyarah juga boleh menggunakan aplikasi whiteboard semasa kelas berlangsung bagi memudahkan para pelajar menulis dan berkongsi idea. Kehadiran peajar juga boleh direkod semasa PdP dilaksanakan dengan cara memuat turun kehadiran pelajar.

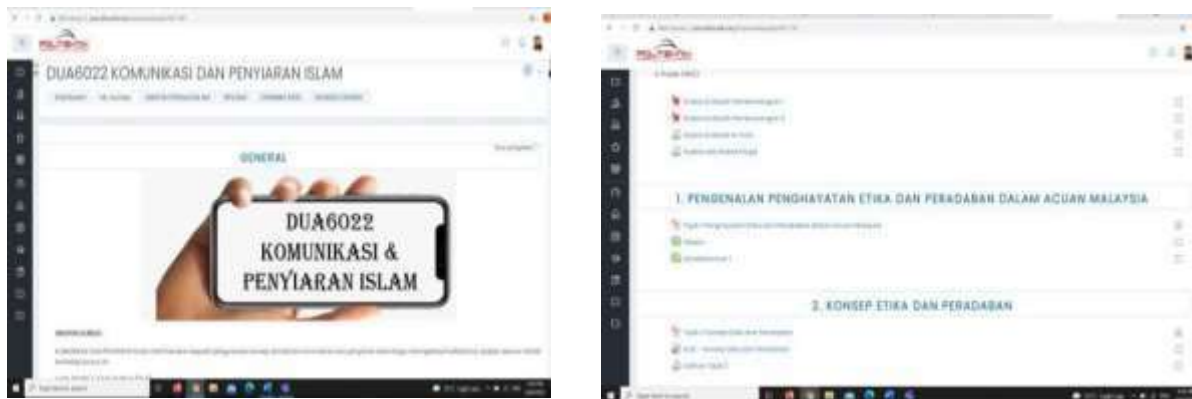
Gambar 1. Paparan-paparan pada aplikasi Microsoft Teams



4.2 Learning Management System-CIDOS

CIDOS boleh dimuat turun melalui komputer atau telefon bimbit melalui web <http://cidos.edu.my/>. Login menggunakan akaun pensyarah atau pelajar melalui *web browser* tersebut. CIDOS atau nama penuhnya Curriculum Information Document Online System merupakan satu sistem pengurusan dokumen yang bertindak sebagai platform untuk memudahkan penerbitan kurikulum berkaitan maklumat secara digital untuk pensyarah dan pelajar politeknik. Sistem ini menggunakan rangkaian elektronik (LAN, WAN atau Internet) dan dibangunkan oleh Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kurikulum, Jabatan Pengajian Politeknik. Kaedah menggunakan teknologi yang terkini bagi meningkatkan tahap pembelajaran yang berkualiti di politeknik Malaysia.

Selain itu, CIDOS ini telah dinaiktaraf dan mempunyai fungsi yang tersendiri bagi digunapakai oleh pensyarah dan pelajar dalam menjalankan kelas dalam talian. Justeru itu, antara fungsi CIDOS ialah pensyarah boleh memuatnaik kandungan dan maklumat, membolehkan pelajar memuat turun nota pembelajaran, menjawab kuiz dalam talian, melaksanakan dan menghantar tugas secara dalam talian, berinteraksi dengan pensyarah melalui forum atau chat serta dapat mengulangkaji pelajaran dalam talian.



Gambar 2. Paparan utama kursus dan paparan soalan tugasan bagi aplikasi CIDOS

5. APLIKASI TECHUFFAZ PSA SEBAGAI MEDIUM PDP PROGRAM TECHNO-HUFFAZ PSA

Telefon pintar menjadi alat peranti pilihan bagi pelajar untuk melengkapkan proses PdP. Pihak Pengurusan Techno-Huffaz di PSA telah membangunkan aplikasi telefon pintar *Techuffaz PSA* supaya proses PdP pelajar yang mengikuti program Diploma Politeknik berserta Pensijilan Tahfiz Al-Quran JAKIM-Politeknik berkembang seiring kepesatan teknologi (Nasharudin, 2020). Aplikasi ini tersedia dalam *Google Play* bagi pengguna sistem Android dan boleh dimuat turun oleh pensyarah, pelajar dan juga ibu bapa. Menurut Che Ghani et al. (2016), usaha mewujudkan kepelbagaian kaedah pembelajaran digital merupakan inisiatif untuk mengatasi isu-isu yang dihadapi oleh pelajar politeknik antaranya ialah berkaitan gaya pembelajaran.

5.1 Fungsi-fungsi Aplikasi Techuffaz PSA

Berikut merupakan fungsi-fungsi yang terdapat pada aplikasi ini berdasarkan laporan projek inovasi aplikasi Techuffaz PSA yang dibangunkan oleh urusetia Techno-Huffaz.

5.1.1 Sistem pengurusan dan pemantauan rekod hafazan pelajar

Aplikasi Techuffaz PSA membantu proses merekod data hafazan pelajar menambah baik kaedah merekod secara bertulis. Melalui aplikasi ini, pensyarah hanya perlu menggunakan telefon pintar untuk mencatat rekod hafazan setiap pelajar. Rekod-rekod tersebut boleh diakses oleh pelajar dan ibu bapa dan dapat membantu proses pemantauan prestasi hafazan setiap pelajar. Kajian tinjauan yang telah dijalankan mendapati majoriti pelajar Techno-Huffaz memberi maklum balas positif terhadap fungsi aplikasi ini dalam membantu pelajar untuk meningkatkan prestasi hafazan melalui akses pemantauan daripada pensyarah dan ibu-bapa (Muhammad Sofiyuddin et al., 2021).

Selain itu, kehadiran pelajar juga boleh dipantau menerusi aplikasi ini. Pelajar perlu memastikan rekod kehadiran mereka ke kelas tidak berada di bawah tahap yang telah ditetapkan supaya diberikan kebenaran untuk menduduki peperiksaan bagi setiap semester. Menurut Nasharudin (2020), kewujudan fungsi rekod kehadiran yang ada dalam aplikasi ini, memudahkan pensyarah untuk memantau kehadiran pelajar.

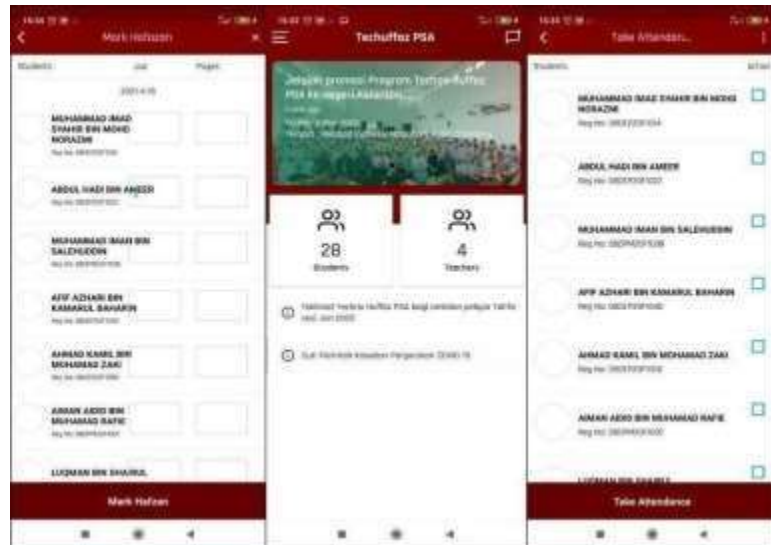
5.1.2 Akses pengajaran dan pembelajaran

Akses pengajaran dan pembelajaran yang ada pada aplikasi Techuffaz PSA membantu pelajar untuk melengkapkan proses PdP khususnya pada era norma baharu. Pelajar-pelajar dapat memuat turun nota-nota pengajian tahfiz menerusi aplikasi tersebut. Selain itu, menerusi aplikasi Techuffaz PSA pelajar-pelajar boleh menjawab kuiz yang merupakan sebahagian daripada Penilaian Berterusan dan juga boleh membuat latihan-

latihan untuk meningkatkan pemahaman pelajar. Kaedah PdP sebegini disebut oleh Littlefield (2018) sebagai pembelajaran tidak segerak (*asynchronous learning*) yang berlaku tanpa perjumpaan secara bersemuka antara pengajar dan pelajar serta tiada batasan masa dan kaedah ini lebih sesuai untuk diamalkan era pandemik.

5.1.3 Pangkalan data berkaitan program Techno-Huffaz

Selain daripada akses PdP, aplikasi ini juga menjadi tempat simpanan data peribadi pelajar tahfiz dan juga tenaga pengajar tahfiz. Walaupun data-data ini mudah dicapai melalui aplikasi Techuffaz PSA, ciri-ciri keselamatan juga diutamakan. Hanya individu yang diberi autoriti sahaja dibenarkan untuk memasuki pangkalan data ini.



Gambar 3. Contoh paparan aplikasi Techuffaz PSA menerusi peranti telefon pintar

6. CABARAN DAN CADANGAN PENAMBAHBAIKAN

Berikut adalah antara cabaran-cabaran yang dihadapi sepanjang penelitian terhadap pelaksanaan proses PdP secara digital era pandemik serta cadangan penambahbaikan supaya digitalisasi PdP bagi program Techno-Huffaz lebih relevan.

6.1 Cabaran pelaksanaan PdP secara digital

Antara cabaran-cabaran pelaksanaan PdP secara digital adalah seperti berikut.

6.1.1 Capaian internet

Sesetengah kawasan yang tidak mendapat capaian internet yang baik boleh mengganggu proses PdP berlangsung khususnya bagi pengguna *platform* interaksi seperti Microsoft Teams. Situasi ini akan menjejaskan penyampaian maklumat kepada semua pelajar. Begitu juga dengan medium CIDOS, aplikasi telefon pintar dan media sosial sukar untuk dilayari disebabkan masalah internet dan rangkaian telekomunikasi yang tidak efektif.

6.1.2 Kurang penguasaan terhadap teknologi bagi *platform* PdP

Umum mengetahui, terdapat pelbagai medium atau *platform* yang boleh digunakan dalam pelaksanaan proses PdP secara digital. Namun, sesetengah pengajar serta pelajar tidak dapat menguasai medium yang digunakan dengan baik menyebabkan PdP yang dilaksanakan tidak mencapai objektif yang diharapkan. Hal ini juga pernah dinyatakan oleh Solahuddin (2016) dan pelajar tahfiz perlu pantas menyesuaikan diri supaya tidak ketinggalan.

7.1 Cadangan penambahbaikan

Berikut merupakan cadangan penambahbaikan dalam proses PdP secara digital.

7.1.1 Pelbagaikan kaedah penyampaian

Kaedah penyampaian tidak hanya tertumpu kepada kaedah segerak (*synchronous learning*) semata-mata walaupun dilaksanakan secara dalam talian. Para pensyarah juga boleh menggunakan kaedah tidak segerak (*asynchronous learning*) dengan menggunakan rakaman, latihan dan tugas bagi mengelakkan masalah capaian internet yang lemah. Pelajar-pelajar boleh memilih tempat atau masa yang sesuai mengikut kekuatan akses internet masing-masing dalam masa yang sama proses PdP tetap berjalan mengikut matlamat yang telah ditetapkan.

7.1.2 Menyediakan latihan pengendalian

Para pelajar dan pensyarah perlu diberi latihan dan pendedahan terhadap teknologi yang digunakan dalam PdP supaya *platform* yang dipilih dapat dimanfaatkan secara optimum. Kemahiran menggunakan medium atau *platform* digital ini penting supaya proses PdP dapat berjalan dengan lancar dan mampu menarik minat pelajar melalui penyampaian kreatif hasil pengolahan fungsi-fungsi canggih yang ada pada setiap *platform*.

8. KESIMPULAN

Kajian ini telah merumuskan bahawa kaedah PdP secara digital merupakan alternatif kepada kaedah secara tradisional yang dilaksanakan secara bersemuka di dalam bilik kuliah khususnya. Kepelbagaian *platform* seperti aplikasi dalam talian dan medium interaksi membantu proses PdP dilaksanakan dengan lancar. Tambahan pula, era pandemik Covid-19 menuntut proses pembelajaran dilaksanakan sepenuhnya secara dalam talian kerana halangan pelaksanaan secara bersemuka. Walaupun pensyarah dan pelajar tidak berada pada tempat dan masa yang sama, proses PdP masih dapat dilakukan dengan kecanggihan teknologi sekarang selari dengan proses transaksi teknologi dunia menerusi IR 4.0.

Kaedah pembelajaran menggunakan teknologi digital sudah diamalkan seawal tahun 2000. Walaupun begitu, teknologi dalam sektor pendidikan masih baru diperkenalkan dan tidak digunakan secara menyeluruh kerana tiada keperluan untuk menukar sistem PdP secara bersemuka kepada pembelajaran secara dalam talian sepenuhnya. Keadaan ini berubah selepas dunia dilanda pandemik. Pelbagai aliran dalam sektor pendidikan meneroka dan memanfaatkan teknologi digital termasuklah aliran tahfiz. Walaupun pengajian tahfiz sinonim dengan kaedah pembelajaran secara bersemuka kerana melibatkan hafazan dan pembacaan ayat-ayat al-Quran, namun sistem tersebut perlu diubah mengikut perkembangan semasa supaya tidak ketinggalan dan terus relevan dalam arus perdana pendidikan.

Sepanjang pelaksanaan PdP pengajian tahfiz secara digital di PSA, terdapat kelemahan yang didapati boleh membantutkan perkembangan pembelajaran pelajar seperti capaian internet yang tidak stabil serta kurang penguasaan terhadap medium yang digunakan. Walaupun begitu, kelemahan ini akan dapat diatasi melalui proses penambahbaikan yang dilaksanakan dari semasa ke semasa. Kekangan-kekangan ini bersifat sementara dan tidak menjadi halangan utama bagi pelajar memahami sesuatu skop pembelajaran serta akan menjadi satu pemangkin ke arah meningkatkan kualiti sistem PdP supaya lebih efisien.

PENGHARGAAN

Barisan penulis merakamkan sekalung penghargaan kepada pihak pengurusan PSA kerana telah menyediakan peluang dan ruang untuk kertas kajian ini diterbitkan. Terima kasih juga diucapkan kepada pihak-pihak yang memberi kerjasama dalam penerbitan kertas kajian ini sama ada bantuan secara langsung atau tidak langsung.

RUJUKAN

- Aliff Nawawi & Mohd Isa Hamzah, (2013). Tahap penerimaan penggunaan telefon bimbit sebagai M-Pembelajaran dalam Pendidikan Islam. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 5(1), 1 -10.
- Aliff Nawawi, Ahmad Fkhrudin Mohamed Yusoff, Hafit Hidayah Ajmain & Mohamad Raffe Ghalil Abbas, (2014). Engaging student through ICT: strategies and challenges for using website in teaching and learning. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 16(1), 49-56.
- Amani Nawawi & Umi Hamidaton, (2020, Oktober). *Penerimaan Pelajar Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) terhadap penggunaan Microsoft Teams sebagai platform pembelajaran: Satu tinjauan*. E-Proceeding Seminar Antarabangsa Islam dan Sains 2020, Negeri Sembilan, Malaysia.
- Atousa Rasouli, Zahra Rahbani & Mohammad Attaran, (2016). Students' readiness for E-learning application in Higher Education. *Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 4 (3), 51-64.
- Bahtiar, R. A., Ibrahim, S. & Ariffin, H., (2020). Matlamat dan Agenda Pendidikan Dilestari dalam Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) Covid-19, dimuat turun di <https://iab.moe.edu.my/bahanportal/pemberitahuan/2020/2.%20PERANAN%20DAN%20CABARAN%20PEMIMPIN%20PENDIDIKAN.pdf>
- Broughton, J.P., Xianding, Deng., GuiXia, Yu., Fasching, C.L., Servellita, V., Sigh, J., Xin Miao, Streithor, J.A., Granados, A., Sotomayor-Gonzalez, A., Zorn, K., Gopez, A., Hsu, E., Wei Gu, Miller, S., Chao-yang, P., Guevara, H., Wadford, D.A., Chen, J.S., & Chu, C.Y. (2020). CRISPR-Cas12-based detection of SARS-coV-2. *Nature Biotechnology*.
- Brown, T., (2005). Towards a model for m-Learning in Africa. *International Journal on e-Learning*, 4(3), 299-315.
- Che Ghani Che Kob, Mai Shihah Abdulah, Arasinah Kamis, Zaliza Hanapi, Ridzuan Che, (2016). Amalan gaya pembelajaran pelajar cemerlang di Politeknik Seberang Perai: Kajian Pelajar Malaysia berdasarkan Model FelderSilvermen. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 12(3), 181-191.
- Dewi, W. A. F., (2020). Dampak COVID-19 terhadap implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55-61.
- Golzari, Z., Kiamanesh, A., Ghorchian, G. N., & Ghafari, P., (2010). Development and accreditation of a model for internal evaluation of E-Learning courses. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 1(1), 160-185.
- Hussin, N., (2017). Penggunaan laman web sebagai transformasi dalam pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam. *OJIE: Online Journal of Islamic Education*, 1(2).
- Keegan, D., (2005). *The incorporation of mobile learning into Mainstream Education and Training, mLearn 2005*. 4th World conference on mLearning. Cape Town, South Africa.
- Laporan Projek Inovasi Aplikasi Techuffaz PSA 2020. Urusetia Techno-Huffaz, Jabatan Pengajian Am, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Shah Alam.
- Littlefield, J., (2018). The difference between synchronous and asynchronous distance learning. Retrieve <https://www.thoughtco.com/synchronous-distance-learning-asynchronous-distance-learning-1097959>
- Mahamud, I. Y., Che Hassan, N. & Mohd Fakhruddin, F., (2018). Penglibatan ibu bapa dalam aktiviti pembelajaran anak di rumah dan hubungannya dengan pencapaian akademik murid Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (Sabk). *e-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi*, 5(1), 42-62.
- Maziahtusima Ishak, Hazlina Abdullah, Sakinah Ahmad & Yuslina Mohamed, (2018). Mendepani cabaran era Revolusi Industri 4.0: Hubungan amalan pembelajaran berterusan dengan prestasi peranan Guru Pendidikan Islam sebagai agen perubahan masyarakat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Muhammad Sofiyuddin Zakaria, Nasharuddin Zainal Abidin & Masitah Mohd Ali, (2021). Penggunaan aplikasi Techuffaz PSA dalam system pengajaran dan pembelajaran tahfiz di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah. *Jurnal Teknikal & Sains*, 13(1), 108-117.
- Nasharudin Zainal Abidin, (2020). Ketua Jabatan Pengajian Am, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA), temubual dijalankan pada 6 April 2020 di Jabatan Pengajian Am, PSA, Shah Alam.
- Saedah Siraj, (2004). Pembelajaran mobile dan kurikulum masa hadapan. *Masalah Pendidikan*. Jilid 7.
- Sandeep Krishnamurthy, (2020). The future of Business Education: A commentary in the shadow of the Covid-19 Pandemic. *Journal of Business Research*, 117(2020), 1-5.
- Siti Zaharah Mohid, Norbadriyyah Homan, Roslinda Ramli & Syukri Adnan, (2016). *Pembangunan aplikasi mudah alih pembelajaran asas jawi*. International Conference on Information Technology and Multimedia 2016, Bangi, Selangor.
- Solahuddin Ismail, (2016). *Institusi tahfiz di Malaysia: prospek dan cabaran*. Simposium Antarabangsa Tahfiz sempena Sambutan 50 Tahun Jubli Emas Darul Quran, Kuala Kubu Bharu, Selangor.
- Vavoula, G. N., & Sharples, M., (2002, August). *KLeOS: A personal, mobile, knowledge and learning organisation system*. Proceedings of the IEEE International Workshop on Mobile and Wireless Technologies in Education. Vaxjo, Sweden.
- Vijay, R., (2020). Comparative evaluation of COVID-19 pandemic enforced online teaching versus traditional teaching from point of view of medical students. *International Journal of Basic & Clinical Pharmacology*, 10(1), 36.
- Zhang, D., Zhao, J., L., Zhou, L., & Jay, F. N., (2004). Can e-learning replace the traditional classroom. *A case study at a private high school*. *Communication of ACM*, 47(5), 75-79.

THE INFLUENCE OF GENDER, AGE, ACADEMIC LEVEL AND MOTIVATION ON SATISFACTION TOWARDS BENEFITS RECEIVED BY GIG ECONOMY WORKERS IN MALAYSIA

Norlia Mat Norwani,
Sultan Idris Education University

Nastasya Athira Mohd Nasir & Nur Adibah Syazwana Mohd Nazman
MARA University of Technology

ABSTRACT

Over the decades, the reduction in conventional employment relationships has spread from the advent of subcontracting, employment, franchising and other types of disguised employment relationships. The emergence of new modes of employment relations have contributed to the development of gig economy workers who are employed on mostly freelance basis, carrying out short-term jobs or contracts without or with one or more employers. Vroom's expectancy theory is used as the study's framework because the theory can explain job satisfaction from cognitive oriented assumptions by emphasizing workers' expectations and perceptions regarding work outcomes. The research aims to identify the level of motivation and satisfaction towards the benefits received by gig economy workers, to assess differences in the level of motivation and satisfaction based on gender, age and academic level and to ascertain if the demographic variables and motivation are predictors of satisfaction. A set of questionnaire in google form is utilized for data collection in the Kuala Selangor area via various social medium. A total of 384 responses were recorded and analyses including descriptive and inferential tests were done. Both motivation and satisfaction of the workers are at high level. ANOVA tests showed that motivation and satisfaction are significantly different based on gender (motivation: $F=6.482$, $p<0.05$ and satisfaction: $F=0.040$, $p<0.05$) and age (motivation: $F=5.977$, $p<0.05$ and satisfaction: $F=3.940$, $p<0.05$). Regression analysis indicated that age and motivation explained 59.0% of the variance in satisfaction (adjusted $R^2=0.59$, $F(2,381)=276.020$, $p<0.05$). Policies and interventions can be developed to create an environment and conditions conducive to employee happiness, resulting in an increase in employee motivation and work satisfaction. Because gig workers have demonstrated a desire to learn and grow, respective agencies can provide complimentary, voluntary educational activities such as full-fledged courses, seminars, and diplomas in areas deemed needed.

KEYWORDS

Gig economy worker, satisfaction, motivation, regression, expectancy

1. INTRODUCTION

Over the past decade, the gig economy has been booming, largely due to the ubiquitous use of smartphones, rising demand for on-demand services, and the billions of dollars of venture capital money invested in businesses within this industry. The manner in which businesses work has been changed by technology (Todolí-Signes, 2017). Over the decades, the reduction in conventional employment relationships has spread from the advent of subcontracting, employment, franchising and other types of disguised employment relationships (Weil, 2019). This formal classification and the clear emergence of new modes of employment relations have contributed to the development of this intermediate category of workers (De Stefano, 2015). Many people who work in the gig economy fall into this worker group which most of them are working without bosses. A 'gig worker' is someone who is employed on a freelance basis, carrying out short-term jobs or contracts, to one or more employers (Mukhopadhyay, 2020).

For normal employees, benefits could be divided into three basic groups, which are social benefits, of work nature and benefits associated with the company's position (Dugelova & Strenitzerova, 2015). The workers are entitled to various benefits, including national minimum wages, paid rest days, collective bargaining rights and statutory holiday pay, unlike people who are listed as self-employed (Emir & Selwyn, 2016). What should be included in the gig economy is always ambiguous, but mostly requires the use of a digital network for working (Smith & Leberstein, 2015; De Stefano, 2015). The key difference between the gig economy and conventional working arrangements is claimed to be this digital aspect (Burtch et al., 2018; Moses, 2019). A wide variety of employment, including technical office workers, information technology (IT) work and short-term errands are

included (Huws & Joyce, 2016). Within the gig economy, some well-established companies are like GrabCar, FoodPanda, Lalamove and Airbnb.

The term 'gig economy' has been adopted by media sources and academics to refer generally to these less structured work arrangements and more closely to the sub-set of flexible jobs mediated by different online platforms (Abraham et al., 2018). The latter has been viewed as producing an increasingly on-demand economy where products and services can be purchased via mobile applications as well as other web-based apps (Abraham et al., 2018). The gig economy is a growing employment trend that emphasizes the importance of freelance, project-based employment in particular skills and services. The gig economy in Malaysia is an exciting and booming form of work. According to the World Bank figures, approximately 25.3% of Malaysian employees are self-employed in 2018, and this figure is expected to increase. As gig employment today is more relevant to the economy, the giant community needs to understand ways to protect itself to excellence in the gig economy.

The rapid growth of the gig economy and the development of this employment relationship have meant that there is a need for more research to understand gig economy workers, their motivation for being gig workers and their benefits received as gig workers. There are satisfaction, benefits and drawbacks to working in the gig economy. Recent research has focused on the gig economy's disadvantages, focusing on the benefit received by the workers (Kuhn, 2016). There is a need to understand why the motivated gig workers decided to join the gig economy and how the new type of profession contributed motivations towards their satisfaction. Motivation is the process of boosting the morale of employees to encourage themselves to willingly give their best in accomplishing assigned tasks (Baskar, 2013).

1.1 Concept of Gig Economy

A gig economy is an ad-hoc, short-term, freelance, or otherwise non-permanent work labor market (Gillis, 2020). It is distinct from the conventional permanent, full-time workforce. Temporary, flexible occupations are popular in a gig economy, and businesses prefer to use independent contractors and freelancers rather than full-time employees (Brock, 2021). The gig economy is best defined as freelancing or contracting independent workers on short-term and temporary employment (Nye, 2018). Independent workers claim high standards of balance between employment and life, flexibility, autonomy, relevant feedback and creative freedom (Clifton & McKillup, 2016). Indeed, these components of their jobs tend to be more fulfilled than even full-time workers in traditional jobs (McFeely & Pendell, 2018).

This is a significant difference since businesses that identify workers as contractors release them from the requirement to offer benefits common to permanent full-time employees, such as minimum wage, health care and retirement benefits. The 'gigification' of the job market has not managed to keep pace with global and country-level policies. Gig workers have been left apart because they are excluded from current policies and regulations for the development of skills, health and social protection that are intended for the traditional labor force. In the gig economy, there has been rapid growth to date and the conventional employment relationship is changing (Horney, 2016). It is predicted that the gig economy will continue to expand, making up a substantial proportion of the economy in the years to come (Sundararajan, 2016; Malhotra & Van Alstyne, 2014).

It is part of a wider job casualization phenomenon as businesses reach the digital age (De Stefano, 2015). The 'sharing economy' and the 'collaborative economy' are referred to as "crowdsourcing" (Stewart & Stanford, 2017). Gig economy characteristics include employees subject to flexible working patterns depending on service demand, employees having their workplace, tasks conducted on an online platform and usually a triangular partnership between the employee, the end-user and a digital intermediary (Stewart & Stanford, 2017). To continue being relevant and attracting clients, employees can compete with technological alternatives that offer innovations and changes (Tandon, 2021).

Advances in technology encouraged development especially in the gig economy working where everyone at least has one kind of technology in their life. Growing number of alternative possibilities and increased freedom are due to the advancement of technology (Deloitte, 2021). This is particularly the case for millennials, one-third of whom have a preference for freelance work compared to full-time jobs during these technological eras.

1.2 Gig Economy Workers

Online technological advancements have completely transformed the traditional labor markets by creating opportunities for individuals and companies to engage in a larger than ever global contract labor marketplace (Vosko, 2011). Simple manual tasks, transport, and small human-intelligence tasks, including tagging photos or transcribing a podcast, can be contracted through digital platform companies that link customers directly to suppliers for a service fee (Doorn, 2017). 'Gigs' are short-term, one-off employment contracts mediated by platform companies with the potential to change the future of work in Malaysia and globally. With the lack of opportunities and opportunities to work in conventional employment relationships, the economic recession

allegedly forced individuals into the gig economy. The rising unemployment rate has resulted in increased exposure to the sector (Schneider & Enste, 2013).

It is challenging to measure the size of the gig economy because the work is largely invisible and not fully captured by current labour market statistics and economic indicators (Williams & Lapeyre, 2017). Workers engage for spare income in the gig economy and because of its flexibility, although more research is needed to evaluate how well these goals are achieved (Berg, 2018). Gig work has significant implications for workers' socio-economic well-being. The vulnerabilities are due to the structure of the platform work, the precarious nature of the work, and the occupation-based risks arising from the performance of the work (Youngdal, 2016).

Freelancing is synonymous with gig economics. In Malaysia, freelancing is becoming a work trend that forms and extends the gig economy (Kusumawati, 2017). The two categories of gigs are project-based gigs where companies hire project-based employees in the modern world to remain competitive and independent workers (Schor, 2017). Although more information is needed to be conclusively known, rideshare drivers, such as those for GrabCar and FoodPanda, might be behind this leap. Moreover, certain forms of gig employment such as the online sale of handmade products, do not fall under traditional classifications of the industry (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017). The labor economy platform has created the opportunity for flexible employment and business innovation but has also created major economic, social and personal challenges for workers (Tran, 2018).

The terminology used to define gig work reflects this situation between necessity and chance (Kuek et al., 2015). For instance, some authors focused on the effectiveness to companies and the ideal possibilities respond to this phenomenon as the sharing, collaborative, or creative economy (Schor, 2017), while others focused on the potentially adverse effects on the well-being of workers have labeled it the gig or work on-demand economy (Block & Hennessy, 2017). One key reason cited for employees in low and middle-income countries is higher income wages because platform companies have the potential to link employees whose skills can be underused to global opportunities in their local labor markets (Todoli, 2017).

Gig work is precarious, which means that it is often low-paid, temporary, provides no benefits for health, training, or retirement, and shifts more risk of doing business from the employer to the contractor (Tran & Sokas, 2017). Health and social inequalities are associated with precarious work, and some vulnerable groups appear to be over-represented in the gig economy, such as young people, especially millennials and lower-income people (Balaram, Warden, Wallace-Stephen, 2017).

Employees working a traditional job, whether full-time or part-time, also have access to significant benefits that are not given to people working on a contract-by-contract basis (Surowiecki, 2013). A lack of benefits in the gig economy, many of which require little more than a check-in box when starting as a business employee, generates undue stress among employees in the gig economy (Sundararajan, 2016). Health care, for example, is a freelance worker's sole responsibility. The method and expense of offering coverage may be prohibitive if there are no workplace subsidies or incentives offered by a community health insurance plan. Based on the literature, it can be suggested that people are more likely to be motivated to enter the gig economy due to the benefits this offers, and less likely to be pressured into the gig economy. For people who are taking on freelance or contract jobs, there is flexibility not granted to workers who work a conventional job. Gigs can be approved from any location at any time, and the worker has the advantage of setting his or her rates for the tasks required in certain cases (Gierten & Spiezia, 2016).

Anyone may enter the gig economy on a full or part-time basis depending on their skills. Skills such as graphic design, content creation, data entry and even computer programming can be managed to sell to and used by eager purchasers on-demand (Singer, 2014). Although there are many advantages to building a lifestyle from gig economy opportunities, people are facing specific challenges that conventional employees do not have to face (Slee, 2017).

2. PROBLEM STATEMENT

The structure of the employment environment in the gig economy occasionally put the workers at risk. The individuals throughout this series of the middle categories have lesser controls and responsibility than the self-employed whereas fewer protections than the employees (Emir & Selwyn, 2016). Many gig workers in Malaysia suffered accidents that may cause death and the cases are increasing day by day, especially during the current pandemic era. Moreover, limited availability of job opportunities had resulted in several issues of unbalanced bargains of power among the dominant workforce (Rogers, 2016).

Some gig workers suffered low wages and bad employment conditions with no security or legislation protections (Kuhn, 2016). Most of the gig economy workers do not receive any special or extra benefits while doing this work, especially in terms of their welfare and medical. These types of work were mostly developed by not considering complete legal rights (Rogers, 2016). Individuals sometimes are seen to be exploited since their legal status is ambiguous and companies benefit from the circumstance (Rogers, 2016). These put the individuals in unfavourable conditions unprotected from large amounts of job rights, with no health insurance, pension plans,

statutory illness compensation, maternity leave, and other essential benefits provided by typical agreements between both workers and their bosses (Aloisi & De Stefano, 2020).

Some of the most common job problems are unfair wage deduction, wrongful dismissal and the terms and conditions of labour contracts commonly misclassifying workers as self-employed. Flexibility has also caused intense rivalries for employment in some sectors leads to workers having to work excessive hours and remove the freedom they expected (Aloisi, 2016). It is usual for several other protection measures to be violated (Huws & Joyce, 2016). Responsibilities might conveniently be outsourced to employees rather than just the organizations directly. Unregulated, lengthy hours of exhaustion may increase accidents as a result, particularly for employees of organizations participating in the driving, such as FoodPanda and Grab drivers.

While some of the concerns are focused on all working groups, many would be less common in various categories of age. Millennials in temporary flexible employment are somewhat more prone to be over-qualified and underemployed, receiving fewer hours of work than anticipated (Thorley & Cook, 2017). Thorley and Cook have expressed worries that factors such as the influence on mental wellbeing. This was related to lesser income and job insecurity, which, as described previously, are typically attributing to the gig economy. Gig workers individuals, nevertheless, generally fall into the middle class (Balaram et al., 2017). It is obvious that not only the thousands are impacted either by drawbacks (Thorley & Cook, 2017). In this research, the problem occurs when most of the gig economy workers do not receive the needed benefits in term of medical or wellbeing adequately especially in Malaysia where individuals are generally not protected while doing risky jobs.

2.1 Research Aims and Objectives

This study aims to determine if selected factors such as gender, age, academic level and motivation of gig economy workers contribute in explaining the satisfaction towards the benefits received from the employment.

Specifically, the research objectives are:

1. To identify the level of motivation and satisfaction towards the benefits received by gig economy workers.
2. To identify whether there are any differences in the level of motivation and satisfaction towards the benefits received as gig economy workers based on gender, age and academic level.
3. To assess if gender, age, academic level and motivation contribute towards satisfaction towards the benefits received as gig economy workers.

2.2 Research Questions

1. What are the level of motivation and satisfaction towards the benefits received as gig economy workers?
2. Are there any significant differences in the level of motivation and satisfaction towards the benefits received as gig economy workers based on gender, age and academic level?
3. Do gender, age, academic level and motivation influence the satisfaction towards benefits received as gig economy workers?

2.3 Research Variables

2.3.1 Gender

Gender is described in this research as a gender issue that can become prominent concerning working behaviors based on the nature of the concerned employment. The expansion of gig economy generates adaptability for workers, which has been suggested by some that will benefit women more than males. It is the approaches men and women are categories constructed by society, including what women and men should do, supposed to behave and what values are given can be segregated by gender (Turner, Cross & Murphy, 2020). Gig economic employees, like other professions, are a gender category of employment.

Women were somewhat more likely than the general population to be working in alternative employment arrangements as temporary workers, call workers, contract workers, or freelancers than men, and this growth was significantly faster among women than among men (Katz & Krueger, 2019; Lloyd-Jones, Bass & Jean-Marie, 2018). In the Gig Economy Data Hub surveys, there are more males than females in the sector (Hunt & Samman, 2019).

2.3.2 Age

The average age of workers in the labor force is rising, with an increasing proportion of middle-aged and older individuals employed in a variety of jobs (Lloyd-Jones, Bass & Jean-Marie, 2018). In this research, the ages categorized are from 18 to 20 years old, 21 to 25 years old, 26 to 30 years old, 31 to 40 years old, and lastly is the

41 years old and above. The age chosen for this research is based on the current age issues especially in Malaysia where most of the gig workers are from the youth until the middle-aged person since most of the elderly is not used to the current latest technology (Rani & Furrer, 2018). Millennial gig workers were the most likely to work in this manner proactively because they felt the flexibility and freedom of the work to be best in accordance with their long-term goals (Gaskell, 2018). Young people were drawn to gig work because it promises an easy and quick option for them to start paid labor from the comfort of their own homes (Berg et al., 2018).

For young workers who are still in university or near the end of their education, gig labor allows them to sidestep the challenges that many young people had when they moved from school to work (Horan, 2017). Gig workers have increased visibility on freelancing platforms since they must upload images and a brief work biography (Aloisi & De Stefano, 2020). According to the examination of gig labor, young people are specialized with this type of task than older adults, being able to learn faster and more quickly and transferring this talent into better profits (Caro, Higgins & Berg, 2021). In terms of labor supply and utilization of this type of service, young people are at the forefront of this movement (Huws, Spencer, Syrdal & Holts, 2017). In this study, age is defined as persons who work in non-traditional jobs are slightly younger than traditional workers. Workers' physical and mental capacities tend to deteriorate as they age, and as a result, the prevalence of accidents and diseases among workers rises. As the traditional workforce ages, it gains experience, and much more experience is often correlated with higher salaries and productivity. Workers in the gig economy are often younger than traditional contingent workers and also workers in general (Farrell, Greig, & Hamoudi, 2018).

2.3.3 Academic Level

Academic level is generally determined by the total number of education units completed (Kalof, Dan, & Dietz 2008). The academic level is a measurement of an individual's greatest level of education. In this study, academic level is generally characterized in terms of the highest educational programs completed, which are typically certified by a recognized qualification while doing gig labor. This research academic level is categorized into Secondary School, Skills Certificates, Diploma, Degree and lastly is the Master's Degree or higher certification.

The shift in the point of entrance into full-time work suggested that graduates would freelance and conduct gig work before acquiring full-time employment in the future. As a result, the majority of Bumiputera graduates are now prepared to handle the challenges that await them after graduation. The methodology to studying and working in the gig economy industries is the more essential issue here. To some extent, education must incorporate components of the gig economy into the learning educational process (Vogt, 2016). Nevertheless, greater emphasis is required to ensure that students not only comprehend the gig economy but also start embracing and apply it in their daily lives.

According to Van Ton-Quinlivan (2018), the gig economy has raised at least two challenges that higher education should consider. The hiring norms in the gig economy differed from those in the regular job. The ability of graduates to compete only based on their degree is gradually dwindling due to the emergence of online reputations, competency-based credentials, and job portfolios. Since the gig economy is thriving, all graduates and undergraduates must equip themselves with the necessary skills and knowledge, and they must be willing participants in this gig economy to pursue self-employment opportunities. Workers in the gig economy are often younger and more educated than traditional contingent workers as well as workers in general (De Stefano, 2015). Gig workers are prone to be educated and have a postgraduate degree than typical employment.

2.3.4 Motivation

Motivation is defined in this study as a decision-making process that allows individuals to pick their wanted outcomes, so setting in action the required behaviors to obtain those valued ends. Motivation is the behavioral process that translates ideas into actions to achieve goals and live a better life (Chen, 2018). Several theories have defined and explored the idea of motivation in great detail. For example, Maslow and Herzberg's theory analysed motivation from the human point of view. Given that motivation is positively related to organizational commitment, employee retention, work effort, persistence, and performance, as well as job involvement and organizational citizenship behavior (Deci, Olafsen & Ryan, 2017), organizations that can promote self-motivation among platform workers may specifically support stabilization and supervisory issues, promoting long-term sustainable development (Ryan & Deci, 2017). In this research, motivation is defined as a content theory, which has been investigated by Maslow (1987), Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) and McClelland (1961). The theories focus on the individual factors that motivate people to achieve something.

Motivation has been generally recognized as a potential component that produces a stimulating atmosphere for someone to do desired actions, indicating that such a person is motivated (Ryan & Deci, 2017). Rajput and Talan (2017) discovered that motivation also plays a role in mediating between different variables in the study. Motivation has been proposed as an effective moderator of management styles and employee engagement (Broeck et al., 2010). Maier (1955) demonstrated that motivation is inextricably linked with job performance, and so acknowledging an individual's productivity can assist organizations in providing an ideal environment for them, which eventually aids in aligning achievement with the strategic objectives of the organization (Hamlin & Stewart,

2011). Theory of motivation is a large and well-researched field that encompasses both traditional specific guidelines like Maslow's (1987) theory of needs and more context-specific theories like theories on entrepreneurial motivation (Shane, Locke & Collins, 2003).

2.3.5 Satisfaction

According to Daft (2003), satisfaction are the energies within or outside of an individual that creates excitement and determination to follow the intended path of action. The article also claimed that people basic wants such as health, safety, and success contribute to internal stress and force them to behave in certain ways. Gupta and Joshi (2008) defined these links and the influence of motivating elements on career satisfaction, demonstrating that an individual's passion throughout their work and the value of the efforts to promote organizational productivity.

Throughout this study, satisfaction is characterized as a reflection of an individual's psychology, beliefs, and value systems, as well as environmental and cultural elements and all concerning context-specific satisfaction such as work, service consumption, and life itself. Individuals who achieve those objectives are persuaded and remain content with their jobs (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). The organization's excellence in terms of delivering work incentives gives considerable satisfaction, innovation, and prospective job outcomes. According to Saleem and Khurshid (2014), job encouragement was favorably associated with employee productivity. Motivational elements in businesses are becoming more recognized and important in a variety of settings.

Motivation in performance is important for workplace satisfaction and that additional encouragement may be ineffective. Anbari et al. (2014) has identified a substantial correlation between motivation and job satisfaction. Organizations that meet the essential employee needs should have more employees who are satisfied with their jobs (Liu, 2018).

2.4 The influence of Gender, Age, Academic Level and Motivation on Satisfaction

The motivation of employees occurs within an individual as a result of his or her derived force of inner satisfaction (Fairlie & Fossen, 2018). It has a significant impact on meeting the assigned tasks. Inner fulfillment improves a person's personality characteristics (Liu, 2018). Hertel et al. (2013) claimed that aging employees with different experiences and backgrounds can boost creative thinking, invention and problem solving by the diversification of ages of employees in firms. Diversity in perceptions of roles, work habits and fundamental values produces different communication, coordination and conflict management demands. Kooij et al. (2011) indicated a strong negative association between age and growth-related motivations and a good correlation between age and good effects at work and between age, personal requirements and employment features.

Given this condition, individuals themselves need to be aware of their pleasure, which is vital to effectiveness and efficiency and successful workforce plan execution (Bigliardi et al, 2012). Jex and Britt (2008) also suggested that satisfactory workers are more committed to working and are retained for productivity. The authors also claim that employee satisfaction frequently indicates less absenteeism, more creative and maintain good health and quality of life. On the other hand, employees who feel less essential to the workforce due to stereotypes, reduces their work productivity. Poor organizational culture can have adverse consequences, such as skills decrease, motivation and staff happiness, which means reduced efficiency.

There are suggestions that women's commitment to the gig economy is fairly flexible, but there is still a significant ability and willingness in the modern economy to embrace the gig economy (Balaram, 2017). According to Grunenberger (1979), some studies have found that females are more satisfied than males, others have found the opposite, and some have found no distinction. Schulze (2006), for example, determined that female scholars were less likely to describe themselves as 'very satisfied' than males. There was a predisposition that females moderated their level of satisfaction to 'fairly satisfied'. Males were marginally more satisfied with their work than females (Schulze, 2006). Such analysis took place in numerous gig work situations, including higher education (Clemes, 2008). In addition, studies found that greater education boosts efficiency and work satisfaction for the gig worker (Bini & Masserini, 2016).

2.5 Conceptual Framework

Based on the literature review, the conceptual framework is developed. The conceptual framework proposes a direct relationship impact of demographic factors which are gender, age and academic level and motivation on satisfaction towards benefits received by the gig economy workers in Kuala Selangor, Malaysia.

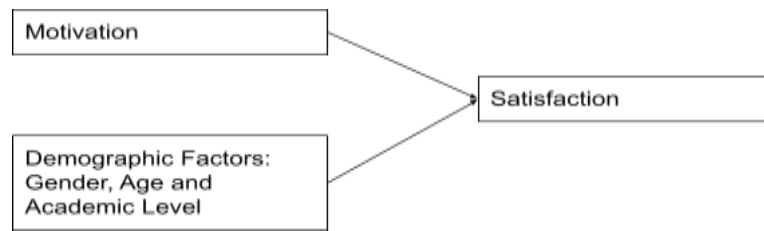


Figure 1: Conceptual framework

Figure 1 shows the relationship between gender, age, academic level and motivation with satisfaction towards benefits received by gig economy workers. The variables in the conceptual framework are explained by Vroom’s Expectancy Theory (Vroom, 1964). It is a cognitive process theory of motivation that posited that people will be motivated to exert a high level of effort when they believe there are relationships between the effort they put forth, the performance they achieve, and the outcomes/ rewards they receive. Humans are basically psychological beings and need inspiration whether extrinsic or intrinsic for achieving organizational as well their personal objectives and goals. These goals can be fulfilled by organizational rewards or work outcomes which are dependent on the individual performance (Lunenburg, 2011; Park & Kim, 2017). The level of belief that the individual has that his/her performance will result in achievement of rewards/work outcomes is also important. The perception of the chances by the individual that his/her personal effort will lead to high performance is important. Therefore, there are four variables that matter him/her in motivation. These variables are: Individual effort; Individual performance; Organizational rewards/work outcomes, and; Personal goals. The key constructs in the expectancy theory of motivation: valence, expectancy and instrumentality, are considered in designing instrument to measure motivation. Valence means the value or strength one places on a particular outcome or reward. Expectancy relates efforts to performance and Instrumentality means the belief that performance is related to rewards.

Satisfaction and benefit behaviors have emerged as common variables for use in organizational research (Gerhart & Rynes, 2003; Scarpello & Carragher, 2008). They have important connections with organizationally significant results, such as absenteeism, turnover intentions, perceived organizational attractiveness for job seekers, behaviors of organizational citizenship, and job performance (Carragher & Carragher, 2006). Past research shows that employee satisfaction is linked to workplace conditions and has identified intrinsic and extrinsic work aspects as key drivers of job satisfaction (Moyes, 2006). Although the gig economy has several new elements, structural and sexual inequalities continue for some time (Hunt & Samman, 2019). Despite equal employment opportunities and equivalent working hours, recent research implies that the gig economy is not a simple solution to pay inequalities. Given the income and employment characteristics of workers in gig economies, it is equally essential to know how demographic considerations influence these economic patterns (Obasan Kehinde, 2011).

2.6 Research Design

The research employs quantitative methods that emphasize objective measures and statistical data. This quantitative research use survey as a research design. The role of a research design is to ensure that the evidence obtained allows you to deal logically and as clearly as possible with the research issue (Sage, 2018). Survey research can be defined as the research process utilizing questionnaires sent to respondents. The data collected from surveys are then statistically analyzed to construct useful information from the research. The main medium of conducting the survey research is using online survey research methods via social media and application to gain maximum responses. The actual cost involved in online survey research is extremely minimal, efficient, fast within the time gained and the responses and sample gathered are highly accurate.

In implementing the innovative technique of Schneider and Harknett (2019), this research will recruit the survey respondents through Whatsapp and Google Forms aiming at the individuals working as gig workers in the research region. A 5-point Likert scale was used to treat the data as 23 interval data, allowing a numerical value to be assigned for coding and analysis (Hussey & Hussey, 1997). The questionnaire consists of three components: Section A- Demographic Factors; Section B-Motivation, and; Section C-Satisfaction.

2.7 Research Population and Sample

In 2018, it was estimated that 3,043.3 thousand persons were employed as part-time private employees. Gig workers made up 18.4 percent of this, or about 559.9 thousand persons (estimates based on 2018 Labour Force Survey data, (DOSM) (Nurfarahin Harun, Noraliza Mohamad Ali & Nur Layali Mohd Ali Khan, 2020). This study will focus on gig workers in Selangor. The state government aims to make Selangor youths a key driver in its future as it marches towards becoming a smart state by 2025. The initial step is by spurring Selangor's gig economy with Roda Darul Ehsan (RiDE) as the youth have shown the world how to embrace this digital age and

surge forward (UPND, 2020). The area is experiencing an increase in the number of gig workers especially now that more people are jobless as a consequence of covid-19 matters. As stated in Sekaran (2010), using the Morgan and Krejcie formula and table, the sample size of this study is 384.

The probability sampling used in this investigation is based on the random response by the target population. The target population of this study is the gig economy workers in Selangor such as GrabFood, FoodPanda, freelancers, part-timers and many more. The number of samples was limited to the responses received via Google Forms that were distributed by e-mails, whatsapp and other social media within the stipulated time frame. The research questionnaire was administered from March until April 2021.

2.8 Instrument Validity and Reliability

Validity and reliability of the questionnaire need to be established first. A pre-test must be undertaken to ascertain whether the questionnaire contains errors (Jhangiani, Chiang, & Price, 2015). According to Sekaran and Bougie (2013), the validity test is used to demonstrate the instrument's accuracy, which includes the questionnaire, procedures, and processes employed in the research, regardless of whether the concept was previously used or not.

Face validity, also known as logical validity, is a straightforward kind of validity in which researchers analyze whether or not a study or test assesses what it is supposed to measure. It is the degree to which the content of an instrument appears to be appropriate on the surface. While face validity is related to content validity, it is a more casual and subjective examination (Middleton, 2019). This study validation process was carried out by two experts from UiTM and UPSI, who examined the questionnaire created by the researchers to determine if it was compatible and beneficial for use in the research.

Both consistency and stability are evaluated using the reliability test. Consistency refers to how well the things used to measure a notion fit together as a set. Cronbach's Alpha is used to determine a study instrument's reliability by calculating its internal consistency, or average correlation of items (Cronbach, 1951). As a result, Cronbach's Alpha was utilized to estimate how positively connected the elements in a set are. Cronbach Alpha coefficients of 0.6 and more are generally acceptable (Zikmund et al, 2010). A pilot test was done with a number 30 respondents. The independent variables are demographic factors including gender, age and academic level, and motivation. The dependent variable is satisfaction. The results of the pilot test are as in Table 2.

Table 1: Summary of Reliability Statistics

Construct	Cronbach's Alpha	Number of Items	Number of Respondent
Motivation	0.866	8	30
Satisfaction	0.911	10	30

2.9 Data Analysis

Statistical analyses use both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation are utilized to present respondents' profile and identify the level of motivation and satisfaction. For inferential analysis analysis of variance (ANOVA) and multiple regression are the tests utilized to analyze the data.

Mean scores are interpreted based on Table 1. The means can be low, moderate and high which apply to the means of motivation and satisfaction.

Table 2: Range of Mean Score and Interpretation

Range of Mean Score	Interpretation
1.00 ~ 2.33	Low
2.34 ~ 3.67	Moderate
3.68 ~ 5.00	High

ANOVA is employed to identify whether there are any significant differences in the level of motivation and satisfaction towards the benefits received as gig economy workers based on gender, age and academic level. Multiple regression is used to test the linear connection between the independent and dependent variables. Multiple regression analysis may assist researchers in this research in analyzing the influence of multiple independent factors on a dependent variable at the same period (Zikmund et al., 2010). Below is the influence between the variables as determined by the equation: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots$ which is translated

to: Satisfaction Towards Benefits Received = a + b1 (Motivation) + b2 (Gender) + b3 (Age) + b4 (Academic Level).

2.10 Respondent Profile

Referring to Table 3, most respondents are males, with 212 respondents (58.2%) and majority of the respondents (221) are under 21-25 years of age (51.1%). Aside from that, most of responders (186 or 48.4%) have a degree qualification. Based on type of gig economy workers, the majority of the respondents (159 respondents or 41.4%) are part-time workers. The majority of them (263 respondents or 68.5%) earned between RM1000 to RM2999.

Table 3: Demographic Profile

No.	Profile	Frequency (n)	Percentage (%)
Gender			
1	Male	212	58.2
	Female	172	44.8
Age			
2	18-20 years old	73	19.0
	21-25 years old	221	57.6
	26-30 years old	27	7.0
	31-40 years old	25	6.5
	41 years old and above	38	9.9
Academic Level			
3	Secondary School	56	14.6
	Skills Certificates	13	3.4
	Matriculation	41	10.7
	Diploma	75	19.5
	Degree	186	48.4
	Master's Degree	13	3.4
Types of Gig Economy Workers			
4	Part-time Worker	159	41.4
	Contract Worker	36	9.4
	Freelancer	63	16.4
	Artist / Influencer	12	3.1
	Rider / Driver	92	24.0
	Other	22	5.7
Worker Participation in Gig Economy Workers			
5	Independent Worker		
	Full-Time Worker	77	20.1
	Part-Time Worker	101	26.3
		206	53.6
Income Per Month			
6	Below RM 1000	89	23.2
	RM 1000 – RM 2999	263	68.5
	RM 3000 and above	32	8.3

To ensure normal distribution of the data, skewness and kurtosis are assessed. The skewness value should be within the range of -3 to +3, and the kurtosis value should fall within the range of -10 to +10 to reflect the normal distributions (Kline, 2005). Skewness value for motivation is -0.508, the kurtosis value is 0.077. Other than that, the skewness value for satisfaction is -0.210 and the kurtosis value for satisfaction is -0.520.

2.11 Research Finding and Discussion

i) The Level of Motivation and Satisfaction Towards the Benefits Received by Gig Economy Workers

Based on the Table 4, the mean level for motivation is 4.02 (SD = 0.88). The mean level for satisfaction is 3.93 (SD = 0.94). Both motivation and satisfaction are at high level.

Table 4: Descriptive Statistics for Motivation and Satisfaction

Variable	Mean	SD	Interpretation
----------	------	----	----------------

Motivation	4.02	0.88	High
Satisfaction	3.93	0.94	High

N=384, p=0.05

ii) Comparison of Motivation and Satisfaction Towards the Benefits Received by Gig Economy Workers Based on Gender, Age and Academic Level

The variables motivation and satisfaction were further analyzed to ensure if there are differences based on demographic variables gender, age and academic level. H_o^1 will look at the difference for the variable motivation. The null hypothesis is expanded to H_o^{1a} , H_o^{1b} and H_o^{1c} to differentiate between gender, age and academic level.

Referring to Table 5, based on gender, there is a significant difference between males and females ($p < 0.05$). Therefore, H_o^{1a} was rejected. Based on age category, there is a significant difference between the age categories ($p < 0.05$). Therefore, H_o^{1b} was rejected. Based on the academic level, there is no significant difference between the academic level categories ($p > 0.05$). Therefore, H_o^{1c} was not rejected. In this situation, H_o^{1c} is true.

H_o^{1a} – The level of motivations is not significantly different based on gender. (REJECT)

H_o^{1b} – The level of motivations is not significantly different based on age. (REJECT)

H_o^{1c} – The level of motivations is not significantly different based on academic level. (FAIL TO REJECT)

According to Schulze and Steyn (2003) (cited in Dehaloo, 2011), younger employees straight out of training faculties, as well as those nearing retirement, have substantially higher motivation levels than those in the middle.

Table 5: Comparison of Motivation Based on Gender, Age and Academic Level

Variable	Category	N	Mean	SD	F-value	Sig.
Motivation	Gender					
	Male	212	4.11	0.716	6.482	0.011
	Female	172	3.92	0.704		
	Age				5.977	0.000
	18-20 years old	73	4.18	0.647		
	21-25 years old	221	3.95	0.707		
	26-30 years old	27	4.20	0.677		
	31-40 years old	25	4.45	0.582		
	41 years old and above	38	3.73	0.808		
	Academic Level				0.401	0.848
	Secondary School	56	4.07	0.791		
	Skills Certificates	13	3.82	1.085		
	Matriculation	41	4.10	0.592		
Diploma	75	3.99	0.628			
Degree	186	4.01	0.698			
Master's Degree	13	4.04	1.045			

N=384, p=0.04

The next section analyses the differences in satisfaction based on demographic variables. H_o^2 will look at the difference for the variable satisfaction. The null hypothesis is expanded to H_o^{2a} , H_o^{2b} and H_o^{2c} to differentiate between gender, age and academic level. Based on gender, there is a significant difference between males and females ($p < 0.05$). Therefore, H_o^{2a} was rejected. Based on age category, there is a significant difference between the age categories ($p < 0.05$). Therefore, H_o^{2b} was rejected. Based on the academic level, there is no significant difference between the academic level categories. Therefore, H_o^{2c} was not rejected.

H_o^{2a} – The level of satisfaction is not significantly different based on gender. (REJECTED)

H_o^{2b} – The levels of satisfaction is not significantly different based on age. (REJECTED)

H_o^{2c} – The level of satisfaction is not significantly different based on academic level. (FAIL TO REJECT)

Table 6: Comparison of Satisfaction Based on Gender, Age and Academic Level

Variable	Category	N	Mean	SD	F-value	Sig.
----------	----------	---	------	----	---------	------

		Gender					
Satisfaction	Male	212	4.00	0.653	4.261	0.040	
	Female	172	3.86	0.670			
			Age				
	18-20 years old	73	4.10	0.631	3.940	0.004	
	21-25 years old	221	3.92	0.638			
	26-30 years old	27	4.10	0.669			
	31-40 years old	25	3.83	0.704			
	41 years old and above	38	3.62	0.738			
			Academic Level				
	Secondary School	56	3.93	0.742	1.557	0.171	
	Skills Certificates	13	3.52	0.708			
	Matriculation	41	4.05	0.627			
Diploma	75	3.86	0.733				
Degree	186	3.96	0.609				
Master's Degree	13	4.02	0.627				

N=384, p=0.05

iii) The Impact of Gender, Age, Academic Level and Motivation on Satisfaction Towards the Benefits Received as A Gig Economy Worker

Multiple regression analysis was used to test if gender, age, academic level and motivation significantly predicted satisfaction on the benefits received as gig economy workers. The results of the regression indicated two predictors explained 59.0% of the variance (adjusted R² =0.59, F(2,381)= 276.020, p<0.01). It was found that age (β =-0.021, p<0.01) and motivation (β =0.752, p<0.01) significantly predicted satisfaction on the benefits received as gig economy workers (Table 7). Therefore, Ho³ is rejected.

Table 7: Regression Results

Independent Variables	Beta	Sig.	Tolerance	VIF
Gender	0.021	0.541	0.936	1.088
Age	-0.121	0.000	0.997	1.058
Academic Level	0.046	0.165	0.998	1.020
Motivation	0.752	0.000	0.982	1.018
R Square	0.592			
Adjusted R Square	0.590			
F-Test	276.020			
Sig	0.000			

Dependent Variable: SATISFACTION

Ho³ – Age and motivation do not contribute significantly towards satisfaction on the benefits received as gig economy workers. (REJECTED)

The finding is in line with the findings of Levit (2018), which stated that boundless possibilities of the gig economy can be leveraged to develop job programs to help young people improve their prospects in the modern economy. The gig economy's innovative learning methods can help people of all ages and levels of education by giving them more options for where and how they study, especially fresh graduates (Lachs, 2017). These findings are comparable to those of Govender and Parumasur's (2010) study, which looked into among 145 workers of a financial institution, the link between employee motivation and job participation. Matin, Kalali, and Anvari (2012) discovered that educational level does not influence the relationship between job burnout and organizational commitment, job satisfaction, or intention to leave.

3. CONCLUSION

The research concluded that the level of motivation and satisfaction towards the benefits within gig economy workers are at high level. Based on gender and age both motivation and satisfaction towards the benefits received as gig economy workers showed significant difference with higher level among males and younger gig workers. To assess if gender, age, academic level and motivation contribute towards satisfaction towards the benefits received as a gig economy worker, the regression analysis confirmed that only age and motivation are significant

predictors. Policies and interventions can be developed to create an environment and conditions conducive to employee happiness, resulting in an increase in employee motivation and work satisfaction. Due to the difficulty in establishing the "contract of service" aspect for jobs in the gig economy, the Human Resources Ministry claimed that the current provisions of the Employment Act 1955 were not appropriate to regulate the gig economy. Relevant policies can be formulated to safeguard persons employed in the gig economy. The application of current labor regulations, such as the Employment Act of 1955, to control these workers is one of the issues being investigated. The ministry is also concentrating on the group's "nature of work," which differs from that of traditional formal-sector workers. It claimed that labor laws should not be implemented in such a way that employees and enterprises in the gig economy are restricted in their flexibility. According to the Self-Employment Social Security Act of 2017, the group is covered by social security (Act 789).

As independence is a valuable trait among gig workers, it is critical that the autonomy and independence of the gig worker be respected, and that the middleman does not undercut this motivating element. The intermediary's engagement in the contact between the gig worker and the customer must be kept as low as possible to respect the gig worker's independence and autonomy. Because gig workers have demonstrated a desire to learn and grow, respective agencies can appeal to them by providing complimentary, voluntary educational activities such as full-fledged courses, seminars, and diplomas. Furthermore, such activities could meet part of a gig worker's networking and relationship-building needs, although these needs could also be met by providing more informal socializing opportunities.

Limitation of the study include a lack of research and resources, particularly when it comes to a potential worry like the Covid-19 outbreak, which emerges as new issue. Quantitative research has flaws, such as a lack of depth in data collecting and rigidity in the survey. Qualitative research is recommended for future studies because it allows researchers to learn about respondents' habits, actions, feelings and attitudes. There were only four independent variables and one dependent variable that were tested in this study. Future research shall consider variables such as personal traits, community climates, type of benefits and financial literacy of gig workers. With personal and family requirements, technology, and available labor, the gig economy will undoubtedly continue to evolve.

REFERENCE

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., & Spletzer, J. (2018). *Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues*. Retrieved from <https://www.nber.org/books-and-chapters/measuring-and-accounting-innovation-twenty-first-century-measuring-gig-economy-current-knowledge-and-open-issues>. Working Paper 24950 <http://www.nber.org/papers/w24950> National Bureau of Economic Research 1050 Massachusetts.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers. case study research on labour law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37(3). Retrieved from SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2637485> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Aloisi, A. & De Stefano, V. (2020). *Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/ilr.12160>.
- Anbari, Z., Rahmani, A., Abbasinia, M., Ahmadnezhad, I., Sadeghian, M., Asghari, M. & Ahmadianmoghadam, S. (2014). The effect of Job Characteristics Model (JCM) on job satisfaction in the automotive industry. *Iran Occupational Health*, Vol. 11(3), 71-81.
- Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). *Good gigs a fairer future for the UK's gig economy*. London, England: The Royal Society.
- Baskar, P. (2013). A study on the impact of rewards and recognition on employee motivation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(11), 1644-1648.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genève 22, Switzerland: International Labor Organization.
- Bigliardi, B., Ivo Dormio, A., Galati, F. & Schiuma, G. (2012), The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers, *VINE*, Vol. 42(1), 36-51. <https://doi.org/10.1108/03055721211207752>.
- Block, S. & Hennessy, T. (2017). "*Sharing economy*" or *on-demand service economy*? *A survey of workers and consumers in the Greater Toronto Area*. Ottawa ON, Canada: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Brock, T. (2021). Gig economy. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>.
- Broeck, A. V. D., Cuyper, N. D., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010) Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. DOI: 10.1080/13594320903223839.
- Burch, G., Carnahan, S. & Greenwood, B. (2018). Can you gig it? An empirical examination of the gig economy and entrepreneurial activity. *Management Science*, 64(12). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323435882_Can_You_Gig_It_An_Empirical_Examination_of_the_Gig_Economy_and_Entrepreneurial_Activity.

- Caro, L. P., O'Higgins, N. & Berg, J. (2021). *Young people and the gig economy*. Genève 22, Switzerland: International Labour Organization.
- Carraher, S. M & Carraher, S. C.(2006). Human resource issues among SMEs in Eastern Europe: A 30 month study in Belarus, Poland, and Ukraine. *International Journal of Entrepreneurship*, Vol. 10, 97-108.
- Chen, J. Y. (2018) Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20, 2691–2711.
- Clifton, I. & McKillup, S. C. (2016). Why such success? Nursing students show consistently high satisfaction with bioscience courses at a regional university. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 33(3), 21–28.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- Daft, R. L. (2003) *Management* (6 th Ed.). Boston, Massachusetts: Thomson Learning.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: State of the science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43.
- Deloitte. (2021). *The Deloitte global 2021 millennial and gen Z survey*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>.
- De-Stefano, V. (2015). *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*. Heinonline, p. 471-. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cllpj37&div=34&id=&page=>
- Dugelova, M. & Strenitzerova, M. (2015).The using of data envelopment analysis in human resource controlling. *Procedia Economics and Finance, Volume 26*, 468-475.
- Emir, A., & Selwyn, N. M. (2016). *Selwyn's law of employment* (Nineteenth ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Fairlie, R. W. & Fossen, F. M. (2018). *Opportunity versus necessity entrepreneurship: Two components of business creation*. DIW Berlin Discussion Paper No. 1723. Retrieved from file:///C:/Users/HP/Downloads/SSRN-id3132357.pdf.
- Farrell, D. Greig, F. & Hamoudi, A. (2018). *The online platform economy in 2018: drivers, workers, sellers, and lessors*. New York, NY: JPMorgan Chase Institute.
- Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gierten, D. & Spiezia, V. (2016). New forms of work in the digital economy. *OECD Digital Economy Papers*, 260, 1–44.
- Gillis, A. S. (2020). *Gig economy*. Retrieved from <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>.
- Hamlin, B. & Stewart, J. (2011). What is HRD? A definitional review and synthesis of the HRD domain. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 35(3), 199-220.
- Hertel, G., Thielgen, M., Rauschenbach, C., Grube, A., StamoV-Roßnagel, C. & Krumm, S. (2013). Age differences in motivation and stress at work. In *Age-differentiated work systems*, Edited by: Schlick, C., Frieling, E. and Wegge, J. pp. 119–148. Berlin: Springer. (Eds.), doi:10.1080/1359432X.2012.673279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Horan, H. (2017). *Will the growth of uber increase economic welfare*. Retrieved from <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tportl44&div=5&id=&page=>.
- Horney, N. (2016). *The gig economy: A disruptor requiring HR agility*. *HR PEOPLE + STRATEGY*, VOL. 39, ISSUE 3, SUMMER 2016. Retrieved from <http://www.strategicagilityinstitute.com/blog/2016/7/12/the-gig-economy-a-disruptor-requiring-hr-agility>.
- Hunt, A. & Samman, E. (2019). *Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy*. Retrieve from <https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2019/01/Gender-the-Gig-Economy.pdf>.
- Huws, U. & Joyce, S. (2016). The economic and social situation of crowd workers and their legal status in Europe. *International Labor Brief*, Vol. 14(8), 9-18.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy*. Brussels, Belgium: Foundation for European Progressive Studies.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York, NY: John Wiley & Sons,.
- Jhangiani, R. S., Chiang, I. A. & Price, P. C. (2015). *Research methods in psychology* (2nd Canadian ed.). Directory of Open Educational Resources (DOER).
- Kalof, L., Dan, A. & Dietz, T. (2008). *Essentials of social research*. Berkshire: Open University Press.
- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (2019). Understanding trends in alternative work arrangements in the United States. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Vol. 5(5), 132-146. DOI: <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.5.07>.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R. & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197–225. doi:10.1080/1359432X.2012.673279.
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeiotis, P., Pina, P., & Sing, M. (2015). *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, DC: World Bank Group.
- Kuhn, K. M. (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.

- Kusumawati, A. (2017). *The mediation effect of intrinsic and extrinsic motivation on generation Y: An analysis of mobile advertising attitudes*. In 2017 4th International Conference on New Media Studies (CONMEDIA) (pp. 125–130). <https://doi.org/10.1109/CONMEDIA.2017.8266043>.
- Liu, W. (2018). High-involvement human resource practices, employee learning and employability. *Career Development International*, Vol. 23(3), 312-326. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2017-0177>.
- Lloyd-Jones, B., Bass, L. & Jean-Marie, G. (2018). Gender and diversity in the workforce. In *Diversity in the workforce* (2nd ed.). Oxfordshire, England: Routledge
- Lunenburg, F.C. (2011a). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 15(1), 1-6.
- Lunenburg, F. C. (2011b). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*. Vol. 29 (4).
- Maier, N. R. F. (1955). *Psychology in industry* (2nd ed.), Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Malhotra, A. & Van Alstyne, M. (2016). The dark side of the sharing economy . . . and how to lighten it. *Communications of the ACM*, Vol. 57(11), 24-27.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Delhi, India: Pearson Education.
- McClelland, D. C. (1961) *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mcfeely, S. & Pendell, R. (2018). What workplace leaders can learn from the real gig economy. *Workplace*. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx>.
- Middleton, F. (2019). *Reliability vs validity: What's the difference?* Retrieve from <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>.
- Miller, J. (1980). Individual and occupational determinants of job satisfaction: A focus on gender differences. *Sociology of Work and Occupations*, 7(3), 337-366.
- Miner, J. B. (2006). *Organizational behavior: Essential theories of motivation and Leadership*. New Delhi, India: Prentice Hall of India.
- Moses, S. P. (2019, August). *Gig economy's impact on the millennials*. Retrieved from <https://medium.com/futureofx/gig-economys-impact-on-the-millennials-ebb27b428ea9>.
- Mottaz, C. J. (1989). Analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mottaz, C. (1984). Education and work Satisfaction. *Human Relations*, 37(11), 985-1004.
- Mukhopadhyay, B. R. (2020, April 12). *What is the gig economy?* Tripura Times, Post-Editorial. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340583864What_is_the_Gig_Economy
- Nurfarahin Harun, Noraliza Mohamad Ali & Nur Layali Mohd Ali Khan (2020). An experimental measure of Malaysia's gig workers using labour force survey. *Statistical Journal of the IAOS*, 36, 969–977. DOI 10.3233/SJI-200749.
- Obasan Kehinde, A. (2011). Impact of conflict management on corporate productivity: An evaluative study. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1(5), 44-49.
- Parijat, P. & Bagga, J. S. (2014). Victor Vroom's expectancy theory of motivation – An evaluation. *International Research Journal of Business and Management*, Vol. VII(9), 1-8.
- Park, S. & Kim, S. (2017). The linkage between work unit performance perceptions of U.S. federal employees and their job satisfaction: An expectancy theory. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 52 E/2017, 77-93.
- Petri, H. L. (1986). *Motivation: Theory and research* (2nd ed.). Belmont, CA.
- Rajput, N. & Talan, A. (2017). Extrinsic and intrinsic motivations as mediator of big five personality and knowledge sharing. *Global Journal of Enterprise Information System*. Vol. 9(1). Retrieved from <https://gjeis.com/index.php/GJEIS/article/view/153>.
- Rani, U. & Furrer, M. (2018). *Work and income security among workers in on-demand digital economy: Issues and challenges in developing economies*. Competition & Change. Paper presented at the Lausanne University Workshop 'Digitalization and the Reconfiguration of Labour Governance in the Global Economy', 24–25 November 2017.
- Rogers, D. (2016). Compensation and benefits survey 2015. *Practice Applications Topics of Professional Interest*. Vol. 116 (3), 378.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Autonomy and basic psychological needs in human motivation, social development, and wellness*. New York: Guilford.
- Saleem, I. & Khurshid, A. (2014). Do human resource practices affect employee performance? *Pakistan Business Review*, 15(4), 669-688. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2381570>.
- Scarpello, V. & Carraher, S. M. (2008). Are pay satisfaction and pay fairness the same construct? A cross-country examination among the self-employed in Latvia, Germany, the UK, and the USA. *Baltic Journal of Management*, Vol. 3(1), 23-39. <https://doi.org/10.1108/17465260810844248>.
- Schneider, F & Enste, D. H. (2013). *The shadow economy: An international survey*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent? Findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 263–279.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013) *Research methods for business: A skill-building approach* (6th Ed.). New York: Wiley.

- Sekaran, U. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*. Singapore: John Willey and Son.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, Vol. 13, 257 – 279.
- Singer, N. (2014). *In the sharing economy, workers find both freedom and uncertainty*. The New York Times. Retrieved from http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/inthesharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0.
- Slee, T. (2017). *What's yours is mine: Against the sharing economy*. New York: OR Books. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1bkm65n>.
- Smith, R. & Leberstein, S. (2015) *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*. New York: National Employment Law Project.
- Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*. Vol. 28(3), 420-437.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowdbased capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press. Retrieved from <http://pinguet.free.fr/sundararajan.pdf>.
- Surowiecki, J. (2013). *Face time*. The New Yorker. Retrieved from: http://www.newyorker.com/talk/financial/2013/03/18/130318ta_talk_surowiecki.
- Tandon, A. (2020, May 21). *Gig workers in the pandemic: A call to catalyse social protection*. Retrieved from <https://www.fes-asia.org/news/the-gig-economy-in-the-pandemic-a-call-to-catalyse-social-protection/>.
- Thorley, C. & Cook, W. (2017). *Flexibility for who? Millennials and mental health in the modern labour market*. Institute for Public Policy Research. Retrieve from <https://www.ippr.org/files/2017-07/flexibility-for-who-summary-july-2017.pdf>.
- Todolf-Signes, A. (2017). *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>.
- Ton-Quinlivan, V. (2018). *What is the role of higher education in the gig economy?* Retrieved from <https://medium.com/@WorkforceVan/what-is-the-role-of-higher-education-in-the-gig-economy-e00236e983fc>
- Tran, M. & Sokas, R. K. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. , 59(4), 63–66.
- Tran, T. T. (2018) Youth transition to employment in Vietnam: a vulnerable path, *Journal of Education and Work*, 31:1, 59-71, DOI: 10.1080/13639080.2017.1404011
- Turner, T., Cross, C. & Murphy, C. (2020). Occupations, age and gender: Men and women's earnings in the Irish labour market. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 41(2), 276-295.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017). *Monthly labor review*. Retrieve from <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/home.htm>.
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*. Vol. 20 (6): AoIR Special Issue, 898-914.
- Vogt, J. (2016). *The right to strike and the International Labour Organisation (ILO)*. *King's Law Journal*, 27(1):110–31.
- Vosko, L. F. (2011) *Managing the margins: Gender, citizenship and the international regulation of precarious employment*. Cambridge, England: Oxford University Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Weil, D. (2019). Understanding the present and future of work in the fissured workplace context. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences December 2019*, 5(5) 147-165. DOI: <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.5.08>.
- Williams, C. & Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. ILO Employment Working Paper no. 228. Genève 22, Switzerland: International Labour Office.
- Youngdahl, J. (2016). *The "Good Work Code": Greed-washing the on-demand economy?* New York, NY: New Labor Forum.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C. & Griffin, M. (2010). *Business research methods* (9th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.

DEVELOPING AND EVALUATING OF AN INTERACTIVE 360 DEGREE VIRTUAL REALITY VIDEO FOR MEDICAL INSTRUMENTATION COURSE

Muhammad Syamil Rozmi

*Future Instructional Technology and Academic Centre
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
syamil@psa.edu.my*

Mohd Najib Hamdan

*Future Instructional Technology and Academic Centre
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
najib@psa.edu.my*

Amidah Mohd Ujang

*Department of Mathematics, Science and Computer
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
amidah@psa.edu.my*

ABSTRACT

In recent years, there have been digital transformations in educational field in line with technological advancement in the era of globalization. This transformation has contributed to the innovation of teaching and learning that is no longer focused on traditional concepts to facilitate students' learning. As a part of education requirements, practical experience is sufficiently accompanied the theoretical knowledge for most expertise especially engineering. However, due to high cost of maintenances and strict access to outside facilities, it have been impossible for students to gain the needed experience. Therefore, this study would focus on to develop an interactive 360 degree virtual reality video for Biomedical Instrumentation course based on the ADDIE instructional model in students' learning and to evaluate the usability feedbacks of the interactive 360 degree VR among students. This study adapted three learning models and employed the ADDIE instructional model to produce instructional tool that accomplish the ideal educational goal. In the evaluation phase, 30 students participated in evaluating the usability of the interactive 360 degree video by completing System Usability Scale (SUS) questionnaire. Overall, the findings of this study show that majority of the students rated the developed 360 degree VR as very easy to use, well integrated functions and quick to learn through novel interaction interface. Overall, these results suggested that the development process was successful to be integrated as a digital educational tools and resulted in a 360 degree VR system that is easily usable in teaching and learning.

KEYWORDS

Interactive 360 degree Video, VR, ADDIE, Instructional, Medical Instrumentation

1. INTRODUCTION

In line with technological advancement in the era of globalization nowadays, the rapid development of technology has brought changes to the educational system involving teaching and learning in tandem with the 21st century. This transformation has contributed to the innovation of teaching and learning that is no longer focused on traditional concepts through 'chalk and talk' in the classroom while contributed to the expansion of digital tools to facilitate student learning. In recent years, there have been several digital learning tools that are readily accepted forms of educational material such as digital simulation, augmented and virtual reality, gamification, webinars and interactive 360 degree video. These digital tools integrate with the purpose to improve the quality of education by strengthening the learning experience through critical thinking, complex problems solving, collaborative work and communication as well as independence autonomy in the learning process (Sousa et al., 2017).

Align with the evolvment of education transformation, most technologies designed to aid teaching and learning have been aimed in enabling access to information that aren't limited to word descriptions or book illustrations. It is deemed essential for education especially engineering to sufficiently accompany the

theoretical knowledge with practical experience through laboratory experiment to accomplish the learning outcome. However, due to the high cost, bureaucracy issue and inconvenient access, it is impossible either for the institution to provide the good laboratory facilities or prepare a learning visit for the students to get proper experience (Grodzki et al., 2018). Despite video is the most widespread forms of educational material, there are some insufficiency of certain features to make them meaningful and effective in tackling the discussed issue (Arvaniti & Fokides, 2020). Given the above, it was considered an interesting endeavour to examine the impact of interactive 360 degree videos to bring the experience closer to the students.

In particular, the interactive 360 degree video also known as an immersive video, is a spherical view of an environment which can be interactively viewed and navigated through a specialized viewer application or online platforms that support 360 degree video viewing as well as head mount devices (Ardisara & Fung, 2018). Compared to the common traditional videos where the field of view is specifically recorded by videographer, 360 degree camera records the live event from every direction or perspective. Thus, the viewers can explore the recorded 360 degree overview footage by moving the field of view to any direction that create the sense of immersion. As the view of 360 degree videos can be explored around and to different parts of the scene, these videos are considered more immersive than traditional 2D videos but less than a completely immersive virtual reality (VR) experience (Gold & Windscheid, 2020).

Over the years, there have been higher demands for 360 degree videos to become a mainstream medium in immersive journalism, education, brand advertisement and live sports due to the availability and advancement of low-cost camera equipment. In accordance to that potential, several social media and video sharing platforms had actively supported the advancement of 360 degree video through the integration of 360 degree video format starting with YouTube and Facebook in 2015 and Vimeo in 2017. This has leads to supportive ease of use for 360 degree video viewing in addition to numerous access of online collection for 360 degree video content (Snelson & Hsu, 2020). Today, it is practicable for 360 degree video to be integrated as a digital educational tools when the merits of its innovative pedagogical advantages are implemented in the context of real-world teaching and learning.

1.1 Interactive 360 degree Video

Virtual reality approaches nowadays differ according to their contents between semi-immersive VR, a pre-recorded 360 degree videos of real environments made using specialist cameras with fully immersive VR, a graphical simulations of environments built using computer software with both support the head tracking system of HMDs to generate instantaneous coordination of the user's head movements between the physical and virtual worlds. As the 360 degree videos portray the real and non-replicated environment, the feelings of immersion and presence proves to be highly represented and the graphical simulations type enable the interaction between user and environment to offers a more interactive and dynamic experience (Gold & Windscheid, 2020; Yeo et al., 2020). Accordingly, this study is focusing on the semi-immersive 360 degree videos which is the most popular approach used to date as it provide more reasonable cost, uncomplicated processing and easier viewing.

Interactive 360 degree video is new entertainment tools that can be captured using fisheye lenses by fully-spherical cameras capable of capturing 360 degree content. Any lightweight capture of monoscopic 360 degree panoramas can be YouTube by using the reasonable cost 360 degree devices such as Ricoh Theta, Samsung Gear 360 degree and Insta360 degree. Instead, stereoscopic panoramic images and videos require the usage of high-end hardware and complicated processing using the Google Jump and Facebook Surround 360 degree cameras but with primary advantages of supporting VR head mounting devices (HMDs). By combining multiple video cameras into a ring-shaped configuration, an omnidirectional stereo panorama can be stitched by interpolating rays between cameras (Matzen et al., 2017).

The 360 degree contents can be viewed through regular two dimensional (2D) desktops and mobile devices using web browsers controlled by mouse or finger movements and by using more immersive options include a low cost Google Cardboard or higher end VR HMDs. In March 2015, the social platform YouTube started to offer sharing and viewing of 360 degree video while Facebook followed in September of the same year due to their increased prominence and adoption in society (Ferdig & Kosko, 2020). Another video-sharing website Vimeo, also launched 360 degree^o video support in March 2017 (Violante et al., 2019).

1.2 360 degree VR Usage in Education

The emergence of 360 degree video in teaching and learning had been progressively effective shown in previous studies done in recent years. Based on study done by (Herault et al., 2018) indicated interactive 360 degree video had positive effects on novel interaction mechanisms to improve nursing students' knowledge and skills in collaborative training of patient trauma treatment. It was also further recommended in laboratory learning where 360 degree video are potentially convenient in situations where experimental setups can be elaborated and explained in undergraduate chemistry laboratory course that is not completely captured by non

360 degree cameras (Ardisara & Fung, 2018). Moreover, Rupp et al. (2019) in his study suggested that users with most immersive condition had higher score in learning output and remembered more verbal information from the VR video presented.

Besides, through holistic context of users' experience, majority of studies done generated overwhelming satisfaction feedback. A previous study done demonstrated that the immersive experience effectively remove the barrier between the student, the lecturer and the machine, thus facilitates the teaching-learning experience in veterinary medicine course (Guervós et al., 2019). Those claims further verified by the positive outcome yielded in research by Arvaniti & Fokides (2020) which considered sense of presence, better learning outcomes, enjoyment, ease of use and effectiveness in raising students' awareness on environmental education compared to the other tools such as printed materials and webpages. Based on the study done by Ferdig & Kosko in 2020 showed improved immersion, presence, and attention in mathematical strategies 360 degree contents approach for improving elementary mathematics teacher education.

There are several factors contribute to the effectiveness of 360 degree VR learning experiences. The first is the sensory immersion produced as highly immersive 360 degree VR experience by reducing distractions away from the content which leads to the increased engagement with the contents (Rupp et al., 2019). Next, most research suggested 360 degree videos with high graphics input and increased interactivity are key of learner's engagement. Choi et al. (2018) presented more experienced elements such as URLs, button clicks and special effects in VR contents improve the immersion of users and make them more actively involved. The 360 degree videos unlike standard video, offer interactive features to allow learners to make decisions, react to situation and characters while complete the tasks to test their knowledge (Violante et al., 2019).

Helping students engage in learning is an important issue for research in instructional technology. Student engagement is considered as an important aspect of a teaching and learning context due to its influence in students' retention, learning and achievement (Violante et al., 2019). The 360 degree VR usage has potentially solve the engagement issues by answering the deficiency of realistic environment and interactivity when the current learning methods are insufficient for big group of students (Herault et al., 2018). It also offer alternative by using web based simulation tools as every student can access the 360 degree VR contents through any affordable gadget thus increase their engagement in learning (Eiris et al., 2020).

1.3 ADDIE Instructional Design

Together with the growing interest in developing a new system for instructional purposes, the integration of instructional system design is crucially important to facilitate the implementation. According to (Molenda et al., 2003), instruction design (ID) means "the principles and procedures by which instructional materials, lessons, and whole systems can be developed in a consistent and reliable fashion". There are several kinds of instructional design model such as Dick and Carey, ASSURE, ARCS, Kemp Design and ADDIE. Up to these years, various literature employed ADDIE model in developing an instructional program or system (Abdul Ghani & Wan Daud, 2018).

In essence, the ADDIE model (Figure 1) is a flexible framework and guideline that support an effective instructional tools in five phases called analyzing a learning situation, designing objectives and principles to address the issues in the learning situation, developing of resources to meet these specifications, implementing the learning resources in the learning situation and evaluating how these resources addressed instructional needs (Hess & Greer, 2016). According to Yu et al. (2021), ADDIE model is element of instructional system design which provides systematic phases to creates an efficient learning environment and improve learners' performance. For instance, it allows feedback based on continuous review throughout development process in order to define the merits and effectiveness of the instructional tools (Nadiyah & Faaizah, 2015). This repetition nature is known as the input process output paradigm which permit the designing instruction to incorporate feedback (Hess & Greer, 2016).

Figure 1. ADDIE Instructional System Design



Most of literature suggest to implement ADDIE in the development of multimedia to point out learning experience to improve the instructional tools and educational program. Abdul Ghani & Wan Daud (2018) in their research proposed ADDIE in giving positive impact on development of teaching and learning tools due to its great flexibility involving review and revision throughout every phases. Hess & Greer (2016) and Koneru (2010) agree that the ADDIE's recursive process is focused on engaging students in innovative ways through reflective, constructive, and collaborative practices to develop effective learning modules. The ADDIE model also help in providing information that is vital for consideration in the final revision of the product, future development and anticipated obstacles of instructional implementation (Hanafi et al., 2020). Its recursive process focused on engaging students with the course content and the instructors in innovative ways. Other previous studies has also successfully utilized the ADDIE model to develop effective Learning Management System (LMS) in online collaborative learning and intelligent virtual reality (VR) interactive system for pour-over coffee brewing in culinary classroom (Nadiyah & Faaizah, 2015 & Yu et al., 2021).

Hence, the current study aims to:

- i. To develop an interactive 360 degree VR for Medical Instrumentation course based on the ADDIE model in students' learning.
- ii. To evaluate the views of students of usability of the interactive 360 degree VR among students.

This interactive 360 degree video can provide students a coherent and visual explanations through spherical view of an environment integrates an immersion and knowledge which can be interactively viewed and navigated. The purpose of this teaching innovation is to help student in improving their knowledge and fulfil the learning outcome intended for biomedical instrumentation through interactive 360 degree video approach. The main contributions of this paper are summarized as follows:

- i. To design an interactive 360 degree video consisting of viewer-directed immersive appearance, elements for interactivity and engaging contents to increase the interactivity, immersion and engagement of students' learning.
- ii. To verify the usability of an interactive 360 degree virtual reality video through analyze, design, develop, implement and evaluate processes based on ADDIE instructional system design.

The remainder of this paper is structured as follows: Section 2 provides an overview of production workflow, and Section 3 describes our development of interactive 360 degree VR using ADDIE instructional system design. We present our discussion in Section 4 and finally, we discuss our conclusions and future work directions in Section 5.

2. PRODUCTION WORKFLOW

The goal of the production workflow is to develop an interactive 360 degree video based on the ADDIE model in students' learning for biomedical instrumentation course. As a main tool for the production workflow, the Insta360 degree One X camera was used. The camera was chosen due to its ease of use in the context of a click and record functionality. Besides its low price, the Insta360 degree One X camera is a great choice for a beginner with no experience with 360 degree cameras. This 360 degree camera come with maximum storage capacity of 256 GB, equipped with Wi-Fi-Bluetooth connectivity and has a built-in 6-axis gyroscopic stabilization function. The photo resolution output is 18 MP, 6080x3040 while video resolution captured is up to 3008x1504 at 100fps which is quite good for medium cost 360 degree camera (Insta360.com, 2020). A combination of multiple cameras could be another option, however this will involves a complex task involving multiple processing process with a high effort in post processing (Bitto et al., 2019).

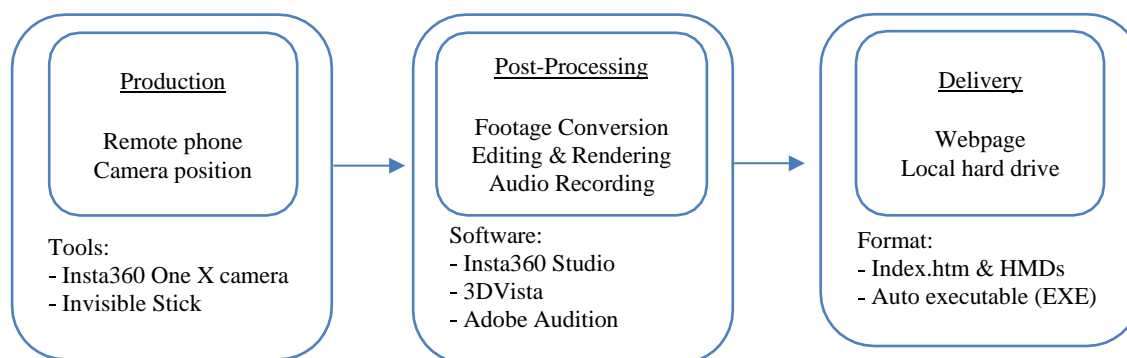
The first task involves the production and recording of the 360 degree footage. With the Insta360 degree One X camera, there are two options to control the phase. The first one is manual recording by pressing a button on the camera to start and stop while the second option is by remote controlling the camera via a proprietary application on a mobile device either on iOS or android. The feedback is issued through a LED lamps signalling an ongoing recording (Bitto et al., 2019).

The post processing of the 360 degree video includes a conversion process of the insv format footage to the mp4 format using the Insta360 degree Studio software. Then, the editing and rendering with the graphical elements, audio, animation and text was done in 3DVista software (Adnan et al., 2019). Numerous graphical elements for a much more than "just looking around" or immersion experience was added through interactive VR hotspots. These hotspots includes video, pop media and narrator audio which create information windows or highlight details within the scenes to increase the interactivity, immersion and engagement of students learning. Other than that, the narrator audio was recorded using Adobe Audition software. All of the post-

processing was done in Microsoft Windows 10 operating system.

Consequently, an interactive 360 degree video prototype was developed and exported in two different version as shown in figure 2 which are index.htm format and auto executable (EXE) format for online and offline version respectively. The index.htm format is compatible for webpage while the EXE format is one single file that runs on a local hard drive and easy to be shared and stored in any kinds of services. Thus, support both desktop-based environment with drag & drop or pan & wipe of interface control in mobile devices. Additionally, user can integrate a VR display button through index.htm web-based player in order to activate the projection for a HMD on mobile devices.

Figure 2. Workflow Content Creation 360 degree Video



2.1 Cognitive Theory of Multimedia Learning

An effectiveness of a new instructional technology must be ushered by a research-based theory of students learning process. Cognitive Theory of Multimedia Learning (CTML) has been introduced by Richard E. Mayer as he proposed that multimedia learning happens when we build mental representations from words and pictures. According to CTML, the appropriate cognitive processing during learning is guided by the selection of relevant material, organization of the material into a coherent cognitive representation, and integration of the representation with other prior knowledge (Mayer & Moreno, 1998). To overcome student engagement challenge, the researchers follow three key elements in the learning materials which are to lessen extraneous cognitive processing, manage essential cognitive processing needed and encourage generative cognitive processing to understand the incoming material. Thus, the CTML theory assumes that there are dual channels of human processing system, limited capacity for processing and active learning of cognitive processes during learning (Ibrahim, 2011).

Figure 3 summarizes the cognitive theory of multimedia learning. The essential part of cognitive theory of multimedia learning is to understand how the brain processes information. According to (Mayer & Moreno, 2002), when the information is presented, the dual channels of the brain will sense and process information. The first channel is visual-pictorial for visually based material and the second is auditory-verbal channel for auditory based material. Because each channel has a relatively limited capacity, it is easy for the overburden of cognitive system to occur when a chunks of information are processed simultaneously. The presentation of unique multimedia information helps the learner to construct integrated mental models that make the repositioning of the information more possible (Yue et al., 2013). Hence, interactive 360 degree video that use 360 degree video and appropriate graphical elements are potentially ideal tools for aiding student learning.

In working memory, the relevant images and words to remember and work will be selected before being processed, elaborated and organized into models that help the reader understand and remember the information. The information will remains separated and two model which visual and auditory model will be generated. The information stored in the working memory for only about 30 seconds at any given time and only can be maintained longer through a maintenance rehearsal process which recycles material continuously as the cognitive system processes (Mayer & Moreno, 2002). However, the accurate number of items depend on factors likes age, fatigue level, expertise and information complexity (Ibrahim, 2011). The third part of the human cognitive system is the long-term memory that is a permanent store for knowledge. The interactions between working memory and long term memory allow humans to engage in cognitive activities that can range from the simple to advance memorizing of facts, transferring knowledge and also applying skills (Ibrahim, 2011).

These theoretical considerations have leads to proper management of the multimedia learning content with cognitive load demands. Thus, prompting specific technical design to be carried out in a variety of learning scenarios for whom and for which types of learning materials. Therefore, this Cognitive Theory of Multimedia

Learning is implemented as a key guidance of design principles that guide the selection of appropriate graphical elements and 360 degree content for meeting instructional needs in the development of an interactive 360 degree video.

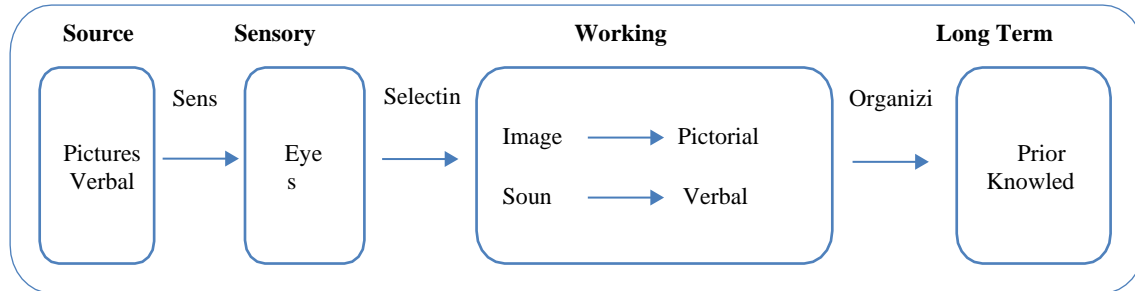


Figure 3. A Cognitive Theory of Multimedia Learning

3. DEVELOPMENT OF INTERACTIVE 360 DEGREE VR

The interactive 360 degree VR was developed by the researchers for the Medical Instrumentation course, an academic module of Electronics Engineering Diploma (Medical) in Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Polytechnic. The development observes the stages of the ADDIE model to design and evaluate the system. This model is an instructional system design flow with five phases: analysis, design, development, implementation, and evaluation (Koneru, 2010). This research followed every phase in order to achieve an effective instructional goal. The feedback based on continuous assessment throughout evaluation process provide the future revisions of the interactive 360 degree VR. Every phase is explained in detail below:

3.1 Analysis Phase

The first phase is analysis where the needs of students was assessed. In this phase, the researchers focused on analyzing three factors which are the students' prior knowledge, existing 360 degree VR experiences and learning objectives as proposed by Abdul Ghani & Wan Daud (2018); Yu et al. (2021). An online structured questionnaire and prior knowledge test were adopted on ten students of Electronics Engineering Diploma (Medical) to study about the two focused factor, students' prior knowledge and existing 360 degree VR experiences. The structured questionnaire consisted of 3 sections, Section A is related to demographic information, Section B enquired on prior 360 degree VR experiences and Section C is connected to the 360 degree VR anticipation. The prior-knowledge test intended to analyze these participant' previous understanding of Biomedical Instrumentation and had been justified by a Subject Matter Expert (SME) to make sure the questions is parallel with Malaysia Polytechnic Curriculum. All of the participants completed the questionnaires and test with an average time of 7 minutes. Meanwhile, the learning objectives was analyzed by referring to the Medical Instrumentation course outline based on Malaysian Polytechnic Curriculum.

There were 5 male and 5 female students participated with the average age was 18.5 (SD = 0.70). The results of the online structured questionnaire revealed that 80 % of the students had no experience with 360 degree VR and all of them had no experience at all with HMDs. In short, majority of the students were novices in Medical Instrumentation course according to the prior knowledge test with the average score of prior knowledge about the course was 3.7 (SD = 1.25). As portrayed by the result, the then design phase was focused on designing an effectiveness based on beginner level of VR experience and newcomer of the course.

3.2 Design Phase

The second phase of ADDIE model is the design phase. This stage used the data obtained from the analysis phase to acquire the related learning theory as a foundation in designing. Based on the finding acquired in the analysis phase, researchers focused on designing the conceptual construction of interactive 360 degree VR in order to fulfil the students' needs based on the prior knowledge, existing 360 degree VR experiences and learning objectives. In order to achieve the aim, an important starting point was by determining the theory that understand about how people learn from words and graphics, Cognitive Theory of Multimedia Learning. The elements for an effective interactive 360 degree VR have been determined in this phase through the learning

theory. As discussed in previous section, the Cognitive Theory of Multimedia Learning (Mayer & Moreno, 1998) consists of three assumption, dual channels of human processing system, limited capacity for processing and active learning of cognitive processes during learning. With the aim to ward off the limitation of each assumption, the proposed presentation of 360 degree VR should be unique and interactive enough for the learner to construct integrated mental models that make the remembrance of the information more possible through combination of 360 degree videos, graphical elements for information and narration audio.

System interface had been design based on analysis phase's result. By determining the learning contents, the researchers designed the instructional strategy through preparation of flowchart and storyboard. It is important for these two tools to provide clear pictures and key representations of how the interfaces and contents of the interactive 360 degree VR being developed. As three perception of design that had been focused on are immersion, interactivity, and engagement, several functions and elements have been added to the footages of 360 degree VR including hot spots, embedded images, floor map, buttons, supplemental text and audio. Figure 5 shows the structure of the 360 degree VR in a hotspot learning scenario to maximize the students' engagement.

Those graphic elements and functions had been arranged based on learning models which are user directed immersion, multiple interactivity layers and active involvement with engaging contents as proposed by Choi et al. (2018). The user directed immersion allows viewers to completely control their 360 degree scene through clicking, zooming or rotating as shown in figure 7. This means the outside world is block out to lessen distractions away from the content with the focus is only on the 360 degree VR (Rupp et al., 2019). The figure 8 manifests the multiple interactivity layers that encourages way to create interactivity and branched activities. Most researches upgraded interactivity by adding button to change scene, special effects to lessen composite boundaries and attach URLs to the 360 degree video (Choi et al., 2018). Meanwhile, to increase engagement between students and the 360 degree VR, active involvement with engaging contents had been implemented as in figure 9. It is claimed that 360 degree videos with moving viewports contribute to higher engagement and superior experience from the viewers (Broeck et al., 2017).

Figure 4. The Overall Pipeline of Interactive 360 degree VR Learning Design

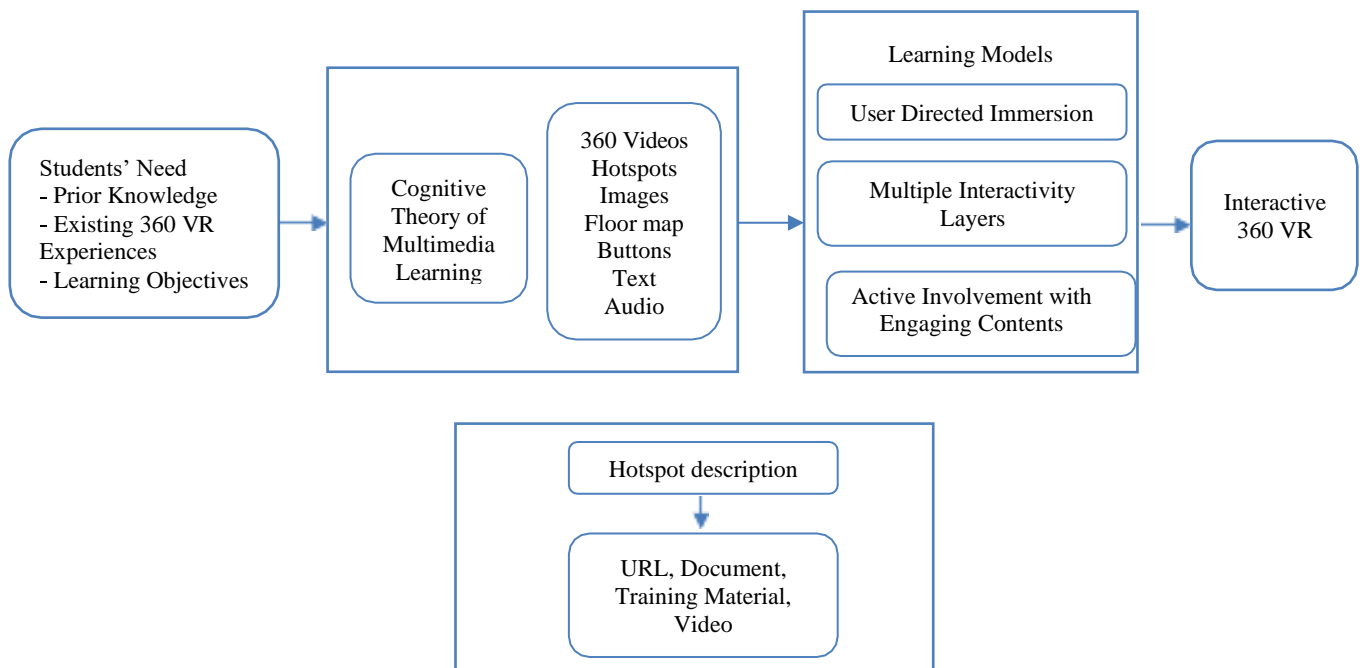




Figure 5. The Structure of the 360 degree VR content in a Hotspot Learning Scenario

Table 1. The Elements Inserted in Interactive 360 degree VR Development

Elements	Purpose
Hot spots	Get close up specific feature or scene
Embedded images	Attach related zoomable images
Floor map	Allow for easy navigation
Buttons	Provides access of additional functions <ol style="list-style-type: none"> i. Open URL ii. Download File iii. Contact Tabs iv. Quizzes and Games
Supplemental text	Add informative elements
Audio	Generates voice-over or soundtrack

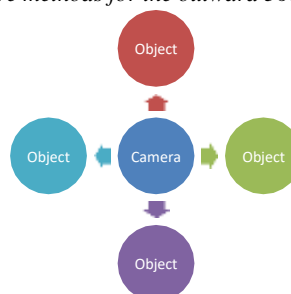
After that, feedback had been taken again from a Subject Matter Expert (SME) and redesign will be done if needed to ensure 360 degree VR effectiveness in learning environment.

3.3 Development Phase

The third phase of ADDIE model is the development phase which involves production and trial according to the design planned. The researchers started the development of the interactive 360 degree VR by selecting the hardware and software required.

Based on production workflow discussed in Section 2, the hardware used is Insta360 degree One X camera for recording 360 degree videos while the software involved are Insta360 degree Studio and 3DVista for editing. The software chosen due to its simple and non-complex output which allow non-tech savvy students to explore without any technical support. Figure 6 shows the capture methods done during the recording of 360 degree videos with Insta360 degree One X camera. Several elements designed earlier such as hotspots, button and floor map had been inserted in the developed 360 degree VR scenes to increase the interactivity, immersion and engagement of students learning. All of the post-processing was done in Microsoft Windows 10 operating system. Besides, the audio and soundtrack was recorded using another software, Adobe Audition.

Figure 6. Capture methods for the outward 360 degree° view



The prototype had been produced in two version which are index.htm format and auto executable (EXE). The index.htm format is compatible for webpage and HMDs while the EXE format is one single file that runs on a local hard drive for easy sharing and storage. The table below shows the software and hardware used in development process.

Table 2. The Software and Hardware Used in Interactive 360 degree VR Development

Software	Function
Insta360 Studio	Convert insv format footage to the mp4 format
3DVista	Edit 360 degree VR with addition of the graphical elements
Adobe Audition	Record narrator audio and soundtrack

Towards completion of the interactive 360 degree VR prototype, one SME and three students had been involved to gain final revisions of the product whether to be upgraded or improved.

Figure 7. User Directed Immersion of Interactive 360 degree VR



Playback controls menu to enable zoom, rotate and rewind 360 degree VR

Figure 8. Creation of multiple interactivity layers



Menu availability to change scenes

Figure 9. Active involvement with engaging contents



Engaging virtual world with special effect text and categories of scenery

3.4 Implementation Phase

In the implementation phase, the interactive 360 degree VR was then delivered and distributed to the students who registered for the Medical Instrumentation course. The total of students who will participate in the implementation phase is 30 students. The students was guided and trained to use the 360 degree VR throughout the phase. An instruction notes had been distributed for the students to follow in order to test its functionality. A computer laboratory with the facilities of computers, HMDs and internet connection was used to implement the interactive 360 degree VR in Medical Instrumentation learning as in figure 10.

Figure 10. The Environment of the Implementation of Interactive 360 degree VR



3.5 Evaluation Phase

The last phase of the ADDIE method is evaluation phase. Evaluation will be done throughout the implementation phase using final summative evaluation based on System Usability Scale (SUS) among 30 students. The System Usability Scale is a standardized questionnaire consists of 10 items developed by John Brooke using a five-point Likert scale to assess usability, learnability and users' subjective satisfaction (Martin-Gonzalez et al., 2016). This phase will determine the successfulness of the interactive 360 degree VR with a proper learning outcome. According to Abdul Ghani & Wan Daud (2018), the evaluation phase allowed instructional tool to be tested to pinpoint their well-functioning and appropriateness for the intended learners. Descriptive statistics of the findings were calculated using IBM SPSS Statistic 2020.

Responses of System Usability Scale were presented in aggregate with no identifiers and shown in Table 3. The study results showed positive effects that likeliness to use the system frequently (mean 4.10, SD 0.96), ease of use (mean 4.03, SD 0.96) and various well integrated functions (mean 4.33, SD 0.96). Besides, the students also considered 360 degree VR can be learned very quickly (mean 4.27, SD 0.83) and felt very confident when explored it (mean 4.13, SD 1.04). However, most of the students participated disagreed that 360 degree VR was unnecessarily complex (mean 1.90, SD 1.03), need the technical support to be able to use (mean 1.87, SD 0.97) and very cumbersome to use (mean 2.23, SD 1.20). Finally, students rated that there is no needed to learn a lot of things before get going with the 360 degree VR (mean 2.37, SD 1.30) as well as not much inconsistency in the system (mean 1.90, SD 1.03).

Table 3. Aggregated Data for the System Usability Scale (SUS)

Question	Strongly Disagree (%)	Disagree (%)	Neither (%)	Agree (%)	Strongly Agree (%)	Mean (SD)
I think that I would like to use this system frequently	0.0	8.8	8.8	35.3	35.3	4.10 (0.96)
I found the system unnecessarily complex	41.2	23.5	14.7	8.8	0.0	1.90 (1.03)
I thought the system was easy to use	0.0	8.8	11.8	32.4	35.3	4.03 (0.96)
I think that I would need the support of a technical person to be able to use this system	41.2	23.5	17.6	5.9	0.0	1.87 (0.97)
I found the various functions in this system were well integrated	0.0	5.9	11.8	17.6	52.9	4.33 (0.96)
I thought there was too much inconsistency in this system	41.2	23.5	14.7	8.8	0.0	1.90 (1.03)
I would imagine that most people would learn to use this system very quickly	0.0	2.9	11.8	32.4	41.2	4.27 (0.83)
I found the system very cumbersome to use	32.4	20.6	20.6	11.8	2.9	2.23 (1.20)
I felt very confident using the system	0.0	8.8	14.7	20.6	44.1	4.13 (1.04)
I needed to learn a lot of things before I could get going with this system	29.4	23.5	14.7	14.7	5.9	2.37 (1.30)

4. DISCUSSION

In this study, interactive 360 degree VR was developed to new instructional tool for Biomedical Instrumentation course based on the ADDIE instructional model that integrates an immersion and knowledge

in students' learning. On top of that, the usability opinions of the students as end-user were evaluated. The interactive 360 degree VR was developed and evaluated in each phase through implementation of ADDIE instructional model.

The first step of ADDIE model is analysis step where three important things are done which was analyzing the prior knowledge of the students, analyzing existing 360 degree VR experiences mastered by the students and analyzing the learning objectives expected to be fulfilled at the end of the course. Based on an online structured questionnaire distributed, only 20 % of the students had an existing skills of 360 degree VR with all of them had no experience at all with HMDs. Meanwhile, the learning objectives was analyzed in accordance to the Medical Instrumentation course outline standardized by Malaysian Polytechnic Curriculum. According to the analysis, the then design phase had been focused on designing learning contents and interfaces suitable for novices which comprise the principles of the immersion, interactivity and engagement in the interactive 360 degree VR. This strategies supported by Yu et al. (2021) that designed VR interactive system suitable for beginner, easy to use illustrations and words to explain, enables practice to monitors mistakes and not time consuming. It is believed the 360 degree videos can provide a novel and fresh view which may help to capture viewers' interest and increase their appreciation especially for the newcomers (Ardisara & Fung, 2018).

The second phase of ADDIE model is design. The design of interactive 360 degree VR had been planned parallel to the Cognitive Theory of Multimedia Learning by (Mayer & Moreno, 1998) in order to highlight the contents creation that considered dual channels of human processing system, limited capacity for processing and active learning of cognitive processes during students' learning. It is also important for the 360 degree VR to have assumed the presence of coherent, spatial and temporal contiguity principle on the design of instructional situations and pedagogical supports for multimedia-based learning (Liu & Ph, 2004). Thus, this study have implemented combination of 360 degree videos, graphical elements and audio to make the module easy to be learnt and understandable by the students.

There are several learning models developed in the interfaces of the 360 degree VR. When designing digital contents for educational purpose, the lack of interactivity, immersion and engagement contribute to the passive learning in the virtual world. User directed immersion is essential for greater cognitive flexibility as the students have full control of developed 360 degree VR by rotating, zooming and swiping to look at any part of the 360 degree scenes. This learning models allowed students to watch the video from active and multiple perspectives differ from the passive view via computers, smartphones, or HMDs for a completely immersive experience (Violante et al., 2019). Multiple interactivity layers had provided more combination of graphical elements in interactive 360 degree VR to effectively engaging learners with the content. Some scholars suggested ways of improving the interactivity in VR by adding button to change scene, special effects to lessen composite boundaries and pit on URLs to the 360 degree video (Choi et al., 2018). In essence, the sensorimotor contingencies of the virtual environment can be achieved through those alignment of action and perception in virtual world when students engage in an action that directed to the same perceptual information as reality (Rupp et al., 2019).

A feeling of presence is presumed to strengthen the sensory and imaginary experience towards the VR learning content, resulting in more interest and engagement from the students. According to Rupp et al. (2019), the advantages of place illusion can be increased by escalating learners' engagement and reducing outside distractions as much as possible. Similarly, active involvement with engaging contents implemented in this study through the presence of real-life scene that enables the students to follow the usage of the different machines in 360 degree nature. Other than that, achievement based contents also proved the surfacing of engagement in the usage of this 360 degree VR prototypes by providing the students to participate in a light-hearted competition through the quizzes and games. Choi et al. (2018) invented in their previous marine VR study the adapted interactive game of virtual fishing-game scenario when a high score given to more difficult fish catches in the deep sea. This freshness and engagement can help to encourage such excitement which stir them to learn and understand the course better.

The present study showed that through development phase, the interactive 360 degree VR prototypes developed in accordance to the VR storyboard and scripts approved by Subject Matter Expert (SME). By the guidance of ADDIE model, development phase had gone through revision and modification so that 360 degree VR represented the standardized academic course outline. The involvement of SME had maximize the chance of 360 degree VR to mimic real-life situations and to represent the scene properly. The mimicked VR experience follows the concrete experience, reflective observation, abstract conceptualization and active experimentation explained by Kolb's learning theory that each student have their own preferred learning style which is based on those four learning cycle described (Yao et al., 2019). This learning proved that each technology innovation should come with good instructional and pedagogy to increase effectiveness in teaching and learning in implementation phase. The interest learning using good instructional tool might permit the students to identify learning goals, direct attention to what is important and contribute to greater self-achievement (Violante et al., 2019).

In the end, system usability scale (SUS) test had been carried out to obtain actionable insights on the usability of new interactive 360 degree VR among students. Many researchers such as Bitto et al. (2019), Eiris

et al. (2020) and Guervós et al. (2019) suggested that 360 degree video and VR is one of the promising ways compared to traditional teaching mostly to fulfil the needs of the new generation nowadays. Thus, this finding is expected to follow the trends to actively showing positive effects. Consequently, majority of the students manifested that first time interaction with the interactive 360 degree VR is a great tool to understand medical instrumentation concepts. Most of them indicated that the interactive 360 degree VR is very easy to use, confident and learn by interacting. These results suggested that the development process was successful and resulted in a 360 degree VR system that is easily usable in teaching and learning.

There are few limitations about the current study. Firstly is the small number of participants among students which find it harder to obtain clear indication whether the proposed interactive 360 degree VR benefited in usability. Besides, it also lacked effectiveness test to compare the differences of proposed interactive 360 degree VR with traditional control group. It is suggested that with the proof of effectiveness of the interactive 360 degree VR, can lead to better designed research. Nevertheless, this study was purposed to yield a proof of concept and to assess the usability of interactive 360 degree VR in Medical Instrumentation course. Hence, the positive students' feedback indicated that future studies can be continued to compare different learning tools with the aim to analyze the learning efficacy of the interactive VR 360 degree.

5. CONCLUSION

This study aims to develop an interactive 360 degree VR system for medical instrumentation course using ADDIE model. The 360 degree videos record a 360 degree wide panoramic view differ to conventional non 360 degree cameras footage while the ADDIE instructional design model is a framework essential in developing learning tools in accordance to learners' needs to attain the learning outcome. In essence, the developed 360 degree VR is suitable for students to enjoy using mobile VR devices as the developed system can be viewed in smartphones, computer and HMDs. To maximize the immersion, interactivity and engagement of students, the graphical elements combination comprises of hot spots, embedded images, floor map, buttons and text had been implemented in the contents. Therefore, to ensure ease of use, usability and user satisfaction tests were carried out and the analysis showed a positive effect from the student's perspective. In summary, the interactive 360 degree VR is proved beneficial for students acquire greater satisfaction in Medical Instrumentation learning.

6. ACKNOWLEDGEMENT

The researchers are very thankful to Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Polytechnic, Department of Polytechnic and Community College and all the associated authors in any reference that contributed in the purpose of this research.

REFERENCES

- Abdul Ghani, M. T., & Wan Daud, W. (2018). Adaptation of ADDIE instructional model in developing educational website for language learning. *Global Journal Al-Thaqafah*, 8(2), 7–16.
- Adnan, A. H. M., Ahmad, M. K., Yusof, A. A., Mohd Kamal, M. A., & Mustafa Kamal, N. N. (2019). English Language Simulations Augmented with 360 degree-degrees spherical videos (ELSA 360 degree-Videos): 'Virtual Reality' real life learning. *MNNF Publisher/InIIC Series*, 1(May), 2019.
- Ardisara, A., & Fung, F. M. (2018). Integrating 360 degree° Videos in an Undergraduate Chemistry Laboratory Course. *Journal of Chemical Education*, 95(10), 1881–1884. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.8b00143>
- Arvaniti, P. A., & Fokides, E. (2020). Evaluating the effectiveness of 360 degree videos when teaching primary school subjects related to environmental education. *Journal of Pedagogical Research*, 4(3), 203–222. <https://doi.org/10.33902/jpr.2020063461>
- Bitto, A., Frühwirth-schnatter, S., Bitto, A., & Frühwirth-schnatter, S. (2019). Towards an Integration of 360 degree-degree Video in Higher Education. *Journal of Systems and Software*, September, 85. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0164121212000040>
- Broeck, M. Van den, Kawsar, F., & Schöning, J. (2017). *It's All Around You*. 762–768. <https://doi.org/10.1145/3123266.3123347>
- Choi, K., Yoon, Y. J., Song, O. Y., & Choi, S. M. (2018). Interactive and immersive learning using 360 degree° virtual reality contents on mobile platforms. *Mobile Information Systems*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/2306031>
- Eiris, R., Gheisari, M., & Esmaeili, B. (2020). Desktop-based safety training using 360 degree-degree panorama and static

- virtual reality techniques: A comparative experimental study. *Automation in Construction*, 109(May 2019), 102969. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2019.102969>
- Ferdig, R. E., & Kosko, K. W. (2020). Implementing 360 degree Video to Increase Immersion, Perceptual Capacity, and Teacher Noticing. *TechTrends*, 64(6), 849–859. <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00522-3>
- Gold, B., & Windscheid, J. (2020). Observing 360 degree-degree classroom videos – Effects of video type on presence, emotions, workload, classroom observations, and ratings of teaching quality. *Computers and Education*, 156(March), 103960. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103960>
- Grodzki, J., Ortelt, T. R., & Tekkaya, A. E. (2018). Remote and Virtual Labs for Engineering Education 4.0: Achievements of the ELLI project at the TU Dortmund University. *Procedia Manufacturing*, 26, 1349–1360 degree. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.07.126>
- Guervós, E., Ruiz, J. J., Pérez, P., Muñoz, J. A., Díaz, C., & García, N. (2019). Using 360 degree VR video to improve the learning experience in veterinary medicine university degree. *IS and T International Symposium on Electronic Imaging Science and Technology*, 2019(12), 1–7. <https://doi.org/10.2352/ISSN.2470-1173.2019.12.HVEI-217>
- Hanafi, Y., Murtadho, N. M., Ikhsan, A., & Diyana, T. N. (2020). Reinforcing public university student’s worship education by developing and implementing mobile-learning management system in the ADDIE instructional design model. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 14(2), 215–241. <https://doi.org/10.3991/ijim.v14i02.11380>
- Herault, R. C., Lincke, A., Milrad, M., Forsgårde, E.-S., & Elmqvist, C. (2018). Using 360 degree-degrees interactive videos in patient trauma treatment education: design, development and evaluation aspects. *Smart Learning Environments*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40561-018-0074-x>
- Hess, A. K. N., & Greer, K. (2016). Designing for engagement: Using the ADDIE model to integrate high-impact practices into an online information literacy course. *Communications in Information Literacy*, 10(2), 264–282. <https://doi.org/10.15760/comminfolit.2016.10.2.27>
- Ibrahim, M. (2011). Implications of Designing Instructional Video Using Cognitive Theory of Multimedia Learning. *Critical Questions in Education*, 3(2), 83–104. <http://ts.isil.westga.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eft&AN=90486720&site=eds-live&scope=site>
- Koneru, I. (2010). ADDIE: Designing Web-enabled Information Literacy Instructional Modules. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 30(3), 23–34. <https://doi.org/10.14429/djlit.30.388>
- Liu, Y., & Ph, D. (2004). *An Investigation of the Effects of Multimedia Research on Learning and Long-Term Retention in Elementary Math : A Research Agenda*. 243–254.
- Martin-Gonzalez, A., Chi-Poot, A., & Uc-Cetina, V. (2016). Usability evaluation of an augmented reality system for teaching Euclidean vectors. *Innovations in Education and Teaching International*, 53(6), 627–636. <https://doi.org/10.1080/14703297.2015.1108856>
- Matzen, K., Cohen, M. F., Evans, B., Kopf, J., & Szeliski, R. (2017). Low-Cost 360 degree stereo photography and video capture. *ACM Transactions on Graphics*, 36(4). <https://doi.org/10.1145/3072959.3073645>
- Mayer, R. E., & Moreno, R. (1998). A Cognitive Theory of Multimedia Learning: Implications for Design Principles. *Journal of Educational Psychology*, 91(2), 358–368.
- Mayer, R. E., & Moreno, R. (2002). Animation as an aid to multimedia learning. *Educational Psychology Review*, 14(1), 87–99. <https://doi.org/10.1023/A:1013184611077>
- Molenda, M., Reigeluth, C., & Nelson, L. M. (2003). Instructional design. In *Encyclopedia of Cognitive Science*. http://search.credoreference.com/content/entry/wiley/cs/instructional_design/0
- Nadiyah, R. S., & Faaizah, S. (2015). The Development of Online Project Based Collaborative Learning Using ADDIE Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1803–1812. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.392>
- Radianti, J., Majchrzak, T. A., Fromm, J., & Wohlgenannt, I. (2020). A systematic review of immersive virtual reality applications for higher education: Design elements, lessons learned, and research agenda. *Computers and Education*, 147(December 2019), 103778. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103778>
- Rupp, M. A., Odette, K. L., Kozachuk, J., Michaelis, J. R., Smither, J. A., & McConnell, D. S. (2019). Investigating learning outcomes and subjective experiences in 360 degree-degree videos. *Computers and Education*, 128(September 2018), 256–268. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.015>
- Snelson, C., & Hsu, Y. C. (2020). Educational 360 degree-Degree Videos in Virtual Reality: a Scoping Review of the Emerging Research. *TechTrends*, 64(3), 404–412. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00474-3>
- Sousa, M. J., Cruz, R., & Martins, J. M. (2017). Digital Learning Methodologies and Tools – a Literature Review. *EDULEARN17 Proceedings*, 1(July), 5185–5192. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2017.2158>
- Violante, M. G., Vezzetti, E., & Piazzolla, P. (2019). Interactive virtual technologies in engineering education: Why not 360 degree° videos? *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 13(2), 729–742. <https://doi.org/10.1007/s12008-019-00553-y>
- Yao, P., Challen, C., & Caves, C. (2019). An experimental study on usefulness of virtual reality 360 degree° in undergraduate medical education [letter]. *Advances in Medical Education and Practice*, 10, 1103–1104. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S240292>
- Yeo, N. L., White, M. P., Alcock, I., Garside, R., Dean, S. G., Smalley, A. J., & Gatersleben, B. (2020). What is the best way of delivering virtual nature for improving mood? An experimental comparison of high definition TV, 360 degree° video, and computer generated virtual reality. *Journal of Environmental Psychology*, 72, 101500.

<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101500>

- Yu, S.-J., Hsueh, Y.-L., Sun, J. C.-Y., & Liu, H.-Z. (2021). Developing an intelligent virtual reality interactive system based on the ADDIE model for learning pour-over coffee brewing. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100030. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100030>
- Yue, C., Kim, J., Ogawa, R., Stark, E., & Kim, S. (2013). Applying the cognitive theory of multimedia learning: An analysis of medical animations. *Medical Education*, 47(4), 375–387. <https://doi.org/10.1111/medu.12090>

DETERMINANTS INFLUENCING THE DEMAND OF INSTANT SEASONING MIX PRODUCTS

Hanita Binti Adnan

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
40150, Shah Alam*

Noor Suriani Binti Nazruddin

*Politeknik Port Dickson
71050, Negeri sembilan*

Azura Binti Mohd

*Politeknik METrO Kuala Lumpur
54200 Kuala Lumpur*

ABSTRACT

The demand for Instant Seasoning Mix Products (ISMPs) has grown rapidly and increasing by days. Consumer perceive ISMPs as time and energy saving, nourishing and delicious. Therefore, more consumers are using ISMPs and willing to pay the price even though the product is costly. The purpose of this study was to examine the factors influencing ISMPs demand. The factors studies for ISMPs demand are consumer purchasing behavior, promotion, advertising and pricing strategy. A survey was conducted through a self-administered questionnaire among adults in Shah Alam, Selangor and data were analyzed using SPSS version 20. The results show that consumer purchasing behavior mostly influences ISMPs demand. It can be concluded that the consumer decision to buy ISMPs product is because of the simple and immediate preparation for a meal. Findings from this research also suggest that ISMPs products must improve on quality, easy to prepare and diversify the types of seasonings to ensure a wide selection of products that can meet the everchanging needs of a customer.

KEYWORDS

Instant Seasoning Mix Products, purchasing behavior, promotion, advertising, pricing strategy

1. INTRODUCTION

Globalization and modernization of the nation have led to a change in the lifestyle of a society. People are increasingly busy with careers and not having enough time to prepare food for families on a daily basis. This led to a high demand for convenience products such as instant seasoning mix products (ISMPs).

ISMPs are a mixture of ground spices, herbs, seeds or other flavorings that are ready to be used. It is mostly in the form of paste or powder. It is easy to use and helps people to cook quickly.

Demand for easy-to-cook and prepared products such as ISMPs, condiments and sauces are increasing every year. These products are becoming very popular because it is easy, fast, tasty and delicious to prepare and serve. Capitalizing this situation, business houses ranging from small time manufacturers to multinational corporations have started innovating and commercializing instant food products. The term 'instant food' means simple, fast and convenient food which is easy and fast to prepare beside being hygienic, free from microbial contamination and also convenient to eat (Tamlurkar, 2006).

Factors such as consumer purchasing behavior, promotion, advertising, and pricing strategy are the reasons why ISMPs are gaining popularity and acceptance from people worldwide. A study by Srinivasan and Nirmala, (2014) suggested that there is a lack of distribution of free samples for the instant food product and they believed that increasing television advertisement would lead to an increase in the sales of the product. Other researchers have brought to light few more variables such as culture, dynamics pricing of the product, promotion, and buying behavior, which causes the demand for instant food products.

There is a vast number of ISMPs available in the market. This indicates that ISMPs is getting high demand from consumer. The growing demand for new instant food products, which are attractive to consumers; and, when multiple companies collaborate, the costs and risks of development decrease for each cooperating company. A wider range of products can be produced to serve a broader range of customer expectations. This demand has triggered many food manufacturers and new entries in the food industry to market their ISMPs

(Patel and Rathod, 2017). Therefore, this research aim is to study on the factors (consumer purchasing behavior, promotion, advertising and pricing strategy) that contributed to the demand of ISMPs.

1.1 Research Objectives

- i. To examine the effect of consumer purchasing behavior, promotion, advertising, pricing strategy on ISMPs demand.
- ii. To identify the factor that mostly influence the demand of ISMPs

1.2 Research Questions

- i. What are the effects of consumer purchasing behavior, promotion, advertising, pricing strategy on the demand of ISMPs?
- ii. Which factors (consumer purchasing behavior, promotion, advertising, pricing strategy) that mostly influencing the demand of ISMPs?

2. LITERATURE REVIEW

Jaafar et al. (2012), it has been distinguished that there are three kinds of variables that influence demand or buying aim of a customer. The first is intrinsic elements including the quality of the item. The second one is extrinsic variables which incorporate pricing, advertising, promotion, branding, packaging, availability, etc. The last one is the demographic information on customer behavior including purchaser's age, occupation, sexual orientation, conjugal status, family status, training, and so on.

Okrent and Alston (2001) said standard demand theory analyzes the purchase behavior of an individual who gains satisfaction from consuming goods and services given is determined by prices and expenditure. It assumes that consumers have complete information about the choices and that they use this information to evaluate their choices in selecting goods or services to consume.

Consumer purchasing behavior is the study of individuals, groups or organizations and the processes they use to select, and dispose of products, services, experiences, or ideas to satisfy needs and the impacts that these processes have on the consumer and society. It blends elements from psychology, sociology, social anthropology, marketing and economics. According to Srinivasan et al (2014) consumer behavior is a stimulating sphere consisting of the consumers themselves. Increase in consumption of instant food products is due to increase in urbanization, breaking up of the traditional joint family system, time, convenience, changing lifestyles and increasing level of affluence in the middle-income group.

Promotion is the marketing process that informs, persuades and reminds buyers on a product. This is the process where the marketers not only try to lobby their potential buyers, but also a process of reminding existing customers on the benefits they have on their products (Kotler, 2007). According to Brassington and Pettit (2016) sales promotion is tactical marketing techniques with mostly short-term incentives, which are to add value to the product or service, in order to achieve specific sales or marketing objectives. Promotion is highly important in a competitive market place as its plays an important role of influencing the buyer's opinion and response (Kamarulzaman & Abu, 2013).

Advertising informs people about the choices available to them, or about the characteristics of certain product (Montreal Economic Institution, 2011) and Commercial advertising is used to create, maintain and increase the demand of certain products, creating the best conditions for sale while non-commercial advertising can be used to attract attention and create a positive image of an entrepreneur or an enterprise. (Sandage, 2001). According to Srinivasan and Nirmala (2014) more and more television advertisement will lead to an increase in the sales of products.

Price is the amount of money paid by the buyer for acquiring a product or service (Davenport et al, 2007). It includes tangible goods and intangible products are purchased by consumers. The product is the key element of any pricing methods. Pricing methods is a greatest strategy for attaining competitive advantage for any firm. Customers are obliged to use the best pricing method, so that, this important element will meet the needs and demands of customers (Singh, 2013).

2.1 Hypotheses Development

2.1.1 The relationship between consumer purchasing behavior and demand for ISMPs

Understanding customer purchasing behavior is an opportunity for businesses to predict demand and find ways to serve the customer better. The key determining elements that influence consumer purchasing behavior are culture, social and physiological environment. Researches had been carried out focus on reference group and its personal value, which directly or indirectly affect consumer purchasing behavior. It shows that the deepest influence on consumer purchasing behavior is culture, but studies also show every person also using his or her instincts to make decisions (Kotler et al., 2009).

2.1.2 The relationship between promotion and demand

The sales increase for a brand on promotion could be due to consumers accelerating their purchases (i.e., buying earlier than usual and/or buying more than usual) and/or consumers switching their choice from other brands. Purchase acceleration and brand switching relate to the primary demand and secondary demand effects of a promotion. Gupta (1988) captures these effects in a single model and decomposes a brand's total price elasticity into these components.

Thus, while Gupta's finding that the majority of promotional response stems from brand switching is supported, the average magnitude of the effect appears to be smaller than first thought. More important, there is sample evidence that promotions have a significant primary demand effect. The goal of promotion is to attract consumers and convince them to buy ISMPs. Since promotion affects the demand for ISM, it is important to have a firm understanding of what the demand of ISM represents.

2.1.3 The relationship between advertising and demand

The market power view of advertising is that it creates or augments the perceived degree of differentiation among brands. This will increase brand "loyalty" which, in turn, will reduce demand elasticity, increase markups of price over marginal cost, increase barriers to entry and reduce consumer welfare (Comanor and Wilson, 1979). However, it is controversial whether advertising actually creates barriers to entry, because this depends on how effectively new brands can use advertising to induce trial by consumers who are loyal to other brands (Schmalensee 1983, 1986; Shapiro 1982; Shum 2004)

2.1.4 The relationship between pricing strategy and demand

Price is the amount a customer pays for a product or the sum of the values that consumers exchange for the benefits of having or using a product or service (Bearden et al 2004). According to Rosa et al (2011), the importance of price as a purchase stimulus has a key role in price management since not only does it determine the way prices are perceived and valued, but it also influences consumer purchase decisions (Rosa, 2001; Simon, 1989; Vanhuele and Dreze, 2002).

Studies have shown price as an important factor in purchase decision, especially for frequently purchased products, affecting choices for store, product, brand and demand (Rondan, 2004). This pricing objective is used by countless firms. The problem with this goal is that it is often connected in the public mind with profiteering, high price and monopoly although there is nothing wrong with it (Ezeudu 2005). If the profit is high due to short supply in relation to demand new capital will be attracted into the field.

2.2 Research Framework and Hypothesis

Based on literature review and objective of the study, the following research framework and hypothesis are developed.

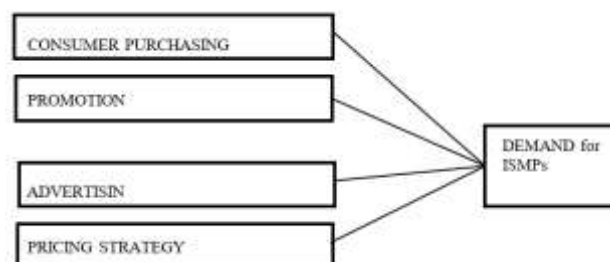


Figure 1: Research Framework

Research Hypothesis are as follows:

- H₁: Consumer purchasing behavior has a significant relationship with the demand for ISMPs.
- H₂: Promotion has a significant relationship with the demand for ISMPs.
- H₃: Advertising has a significant relationship with the demand for ISMPs
- H₄: Pricing strategy has a significant relationship with the demand for ISMPs.

3. METHODOLOGY

Survey method using self-administered questionnaire have been used in this study as a tool to determine respondent's opinion, preferences and perceptions towards demand for ISMPs. A convenience sampling technique was adopted due to the availability of the respondents without incurring higher cost and more time. The questionnaires were randomly distributed to the respondents who voluntary participate in the study.

Both genders, male and female aged from 19-50 years old and a citizen of Malaysia. They were approached at the public places such as hypermarket, supermarket and small retailers in Section 7, Section 9, Section 13, and Section 14 Shah Alam, Selangor. 50 respondents were selected form each section, amounting to 200 respondents participate in this study.

The survey questionnaire was drafted from the literature review done by other researchers to identify the influencing factors of demand for ISMPs. The questionnaire was divided into 5 sections. Section A assessed on promotion and advertising factors, Section B on pricing strategy, Section C on customer buying behavior, Section D on demand of ISMPs and lastly Section E are questions about the respondent's demographic profile. Pilot test was conducted to test the reliability of the questionnaire, and the result shows all the variables are significant with Cronbach's Alpha value is more than 0.6 for each section. Regression and correlation analysis are used in this study to determine the relationship and the highest influence among the variables.

4. ANALYSIS AND FINDINGS

4.1 Descriptive Analysis (Demographic Profile)

The survey sample has 200 respondents who lives in Shah Alam, Selangor of which 67.5% are female, and 32.5% are male. It shows that the age group under 23 years old and above takes up 40.5%, the highest percentage group. Above 72% of the respondents are well educated with tertiary qualifications and the sample are dominated by the Malay respondents (65.5%) since they are the largest population in Shah Alam. Most of the respondents' earning is RM2,000 – RM2,500 (47.0%).

4.2 Inferential Analysis

4.2.1 Pearson Correlation Analysis

Table 1. Correlation Coefficients Test

Variables	1	2	3	4	5
1 Advertisement	1				
2 Promotion	-0.195**	1			
3 Pricing Strategy	0.060	0.475**	1		
4 Consumer Purchasing Behavior	0.108	0.453**	0.670**	1	
5 Demand for ISMPs	0.120	0.441**	0.759**	0.774**	1

Table 1 shows that all the independent variables (advertisement, promotion, pricing strategy and consumer purchasing behavior) have positive correlation with the dependent variable (demand for ISMPs). Consumer purchasing behavior shows the strongest positive relationship with demand for ISMPs (r=0.774), followed by the pricing strategy (r=0.759). Meanwhile advertisement (r=0.441) has a moderate correlation and lastly advertising (r=0.120) has a weak correlation with demand for ISMPs.

Regression Analysis

Table 2. Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.005	.264		.018	.985
Advertisement	.056	.045	.051	1.257	.210
Promotion	.044	.057	.036	.772	.441
Pricing Strategy	.454	.058	.427	7.886	.000
Consumer Purchasing Behavior	.455	.053	.466	8.638	.000
R ² = 0.707		Adjusted R ² = 0.701	F Value = 117.643	Sig F = 0.000	

Data shown that pricing strategy and consumer purchasing behavior have significant relationship with the demand for ISMPs. It can be seen in Table 2 (standardized beta), that, consumer purchasing behavior (0.466) is the most significant predictor with demand for ISMPs, followed by pricing strategy (0.427), advertising (0.051) and promotion (0.036).

4.2.2 Hypothesis Analysis

Table 3. Hypothesis Analysis

NO	HYPOTHESIS	RESULT
H₁	There is a significant relationship between consumer purchasing behavior and demand for ISMPs.	Accepted
H₂	There is a significant relationship between promotion and demand ISMPs.	Rejected
H₃	There is a significant relationship between advertising and demand ISMPs	Rejected
H₄	There is a positive relationship between pricing strategy and demand for ISMPs.	Accepted

5. DISCUSSION

This study presents an insight on the demand of instant seasoning mix products concerning the underlying factors of consumer purchasing behavior, promotion, advertising and pricing. From the analysis, consumer purchasing behavior was found to be the most influential factor. According to Srinivasan et al (2014), consumer purchasing behavior is a stimulating sphere consisting of the consumers themselves. Consumption increase of instant food products is due to increase in urbanization, breaking up of the traditional family system, time, convenience changing lifestyles and increasing level of affluence in the middle-income group.

Decision in buying instant foods was made by consumer and they do not depend on others for choosing the product. The importance and awareness towards ISMPs should be created through various media or literatures to all group of people (Mayakkannan, 2018). Parallel with this research, it is further proved the significant relationship of consumer buying behavior towards the demand for ISMPs. Instant food products' quality had become an increasingly essential attribute for consumers making purchasing decisions (Niraj, 2017). The ISMPs manufacturer should keep improving their product to meet customer expectation. A better product is the key element to penetrate the market. For business to succeed, it is imperative that every person must understand and apply consumer purchasing behavior pattern in its marketing strategy more so during recession or trying period. According to Kotler and Casilone (2009), a well design marketing strategy will fit market demand and will affect consumer buying decision or behavior. Consumer buying behavior indicate how well the company's marketing strategy fits market demand.

6. RECOMMENDATIONS FOR FUTURE RESEARCH

As there are only 200 questionnaires survey are distributed for this study, thus to increase the accuracy of the results of determinants influencing demand for ISMP, researchers should increase the sample size. In addition, the questionnaires were only distributed to a few locations in Shah Alam. Thus, it is advisable to expand the

scope of location for future research. This aided future researchers to obtain greater responses as well as wider perspectives. Furthermore, it is also suggested that all of the variables (if available) to be included in future research. Although this will take longer time but this allows future researcher to have a better understanding on the demand and requirement of today's customers. Thus, the research will provide wider perspective and improve the scope of research in understanding the factors, which will influence customer to buy ISMP. Some variables such as quality of the product, customer satisfaction and brand can also be included as moderator in the framework in order to investigate whether customer get influenced by these factors. Therefore, future researchers who wish to conduct similar research should consider all these factors to obtain more accurate and reliable results.

7. CONCLUSION

In conclusion, based on the above findings, it shows that there is a positive relationship between customer purchasing behavior and demand for ISMPs. Thus, to satisfy consumers' needs, ISMPs companies or manufactures have to maintain high production with variety of products. Evidence from the finding, indicated that apart from consumer purchasing behavior, pricing strategy also has a significant effect on demand for ISMPs, whilst advertising and promotion did not affect the demand for ISMPs. The entire company needs to become demand centric and better equipped to influence and anticipate what consumers are going to purchase beforehand. Companies undoubtedly will have to rely heavily on the combination of transactional data and digital information to anticipate and influence consumer demand. The sales and marketing section will need a new way to source and organize information in order to deliver value of product to consumers and customers.

ACKNOWLEDGEMENT

The researchers are very thankful to Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Department of Polytechnic and Community College and all the associated authors in any reference that contributed to the purpose of this research.

REFERENCES

- Bell, D., Chiang, J., & Padmanabhan, V. (1999, December). *The Decomposition of Promotional Response: An Empirical Generalization*.
- Comanor, W. S., & a Wilson, T. (1979). The Effect of Advertising on Competition: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 17(2), 453–476.
- Dumitrescu, L., Fuciu, M., & Gorski, H. (2018). *Implementing New Marketing Strategies in The Context of The Online Environment - Advantages, Disadvantages, Statistics and Trends*. Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv Economics, 3(198), 39–43.
- Erdem, T., Keane, M. P., & Sun, B. (2006). The Impact of Advertising on Consumer Price Sensitivity in Experience Goods Markets. *SSRN Electronic Journal*. Published. <https://doi.org/10.2139/ssrn.965468>
- Faith, D. O., & Edwin, A. M. (2014, August). *A Review of The Effect of Pricing Strategies on The Purchase of Consumer Goods*.
- Frolova, S. (2014, May). *The Role of Advertising in Promoting a Product*. Retrieved August 28, 2021
- Jaafar, S. N., Lalp, P. E., & Naba, M. M. (2012). Consumers' perceptions, attitudes and purchase intention towards private label food products in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(8), 73–90.
- Liew, J. Y., Mat Zain, N. S., Hashim, D. S., Abu Bakar, T. H. S. T., Mahshar, M., & Rosli, F. (2021). *An exploration of the key factors affecting consumer buying behaviour of instant food products: A case study of Kota Bharu*. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 756(1), 012014
- Mohamad, F., R.@.U.M., Mawardi, F., & Abdullah, H. (2019). Islamic Marketing: Promotional campaign in the perspective of Maqasid As-Shariah in Malaysia. *ASEAN ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 5(1), 29–39.
- Patel, D., & Rathod, R. (2017). *Ready to eat Food Perception, Food Preferences and Food Choice: A Theoretical Discussion*. *Ready to Eat Food Perception, Food Preferences and Food Choice: A Theoretical Discussion*, 3(8), 198–205.
- Rondan-Cataluña, J. (2004). *Price discrimination in retailing*. *Price Discrimination in Retailing*, 32(4).
- Rosa Diaz, I. M., & Rondán Cataluña, F. J. (2011). *Antecedents of the importance of price in purchase decisions*. *Revista de Administração de Empresas*, 51(4), 370–381.
- Srivastava A. (2011, September 26). *Core Concepts of Marketing (Philip Kotler Summary)*
- Srinivasan, K., & Nirmala, R. (2014). A Study on Consumer Behavior towards Instant Food Products (With Special References to Kanchipuram Town). *IOSR Journal of Business and Management*, 16(11), 17–21.
- Tamlurkar V. (2006). *Determinants Influencing Consumer Purchase Decision with Reference to "Lite" Products..* Tsiros, M., & Heilman, C. M. (2005). The Effect of Expiration Dates and Perceived Risk on Purchasing Behavior in Grocery Store Perishable Categories. *Journal of Marketing*, 69(2), 114–129.

WORK BASED LEARNING: A CASE STUDY OF PERSPECTIVE TOWARDS EMPLOYABILITY SKILLS IN THE COURSE DESIGN

Suryani Binti Ilias¹, Nurul Huda Binti Mohamd Saleh², Yaakub bin Omar³

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor

ABSTRACT

Work-based learning (WBL) in the polytechnic education system is a one of the structured learning techniques that combines classroom learning with on -the -job training. It involves the process of acquiring knowledge and skills related to cooperation in education institutions and the workplace with the participation of formal or informal. The Bachelor of Technology in Electronic Engineering (Medical Electronics) with Honors (BEU) program is designed with the concept of “Work -Based Learning”, where teaching and learning takes place in healthcare facilities and the service industry using a structured curriculum. Hence the concept of WBL, the industry plays a role in reverse the cognitive, psychomotor and affective involved during formal learning in the classroom as well as to implement the alignment to meet the needs of industry in dealing with the speed of technological change in the employment market. In addition, this WBL learning approach is one of the key strategies to promote the empowerment of students in adjusting levels according to their career interests and aspirations. The purpose of this paper is to investigate the curriculum development process for work-based learning (WBL) programs at the level of employability. With concerns raised about the marketability of graduates, WBL creates employment opportunities for students and maintains academic credibility at the content and assessment levels. The purpose of this study is to look at the employability of Electrical Engineering in Medical Electronics graduates based on the percentage of graduates who get job offers in 2019 and 2020. Furthermore, the research will look at the prospects for career field graduates after graduation through the effect of design courses that have been studied over the period of the WBL. The use of an online survey methodology conducted in early February 2021 found that after the last six months of the transcript being released, more than half of the respondents had their first job.

KEYWORDS

Work-based learning, employability, curriculum,

1. INTRODUCTION

Work -based learning is defined as acquiring training to complete tasks in the workplace and transforming a company into a learning organization (Major, 2016, p.18). Specifically, student -centered learning, experiential learning, and critical reflection in the development of new professional knowledge are concepts used in WBL (O'Donovan, 2018, p.120). Through WBL, learning outcomes should be tailored to meet the needs of the workplace and students (Major, 2016, p.20). This includes the fact that work -based learning emerges from the work itself, combines theory and practice, knowledge and experience, and is oriented on conscious reflection on actual work experience. (Brodie, 2007, p.13). Thus, WBL is used in polytechnic teaching and learning activities that involve structured work experience and industry environment based on three main pillars of students, institutions, and industry as presented in Figure 1 (Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti., 2019, p.55). The three cores will cross each other to achieve the objectives in producing knowledgeable and highly skilled students to meet the requirements of today's industry.



Figure 1: Polytechnic WBL framework (1)

Higher education institutions really would like to put a stronger emphasis on incorporating industry in the planning and delivery of HE programmes that are relevant to present and future economic demands. WBL's potential to improve the marketability of polytechnic graduates has been studied. In order to accomplish so, the course structure has been constructed with an emphasis on employability and the development of crucial general skills (Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti., 2019, p.35). Graduates really want to have "valuable" in "market" careers after graduation, hence the relevance of experience is reinforced in the curriculum (Lester & Costley, 2010 p.561). Work-based learning (WBL) is an internship that is expected to enhance students' experience through learning based on program experience that can be provided by their respective industries. As a general guideline, statement of WBL learning outcomes should also take in the consideration the 8 main domains of learning outcomes as per stated in Malaysian Qualifications Framework (MQF) (MQA, 2017 p1–10). Knowledge, practical skills, social skills and responsibilities; values, attitudes, and professionalism; communication, leadership, and team skills; problem solving and scientific skills; information management and lifelong learning; and managerial and entrepreneurial skills are among the 8 domains. WBL meets the demand of graduates by offering flexible higher education (HE) and job enhancement. This paper provides a case study showing the level in marketability of graduates by implementing the curriculum throughout the WBL period. This article also looks at how courses that apply problem based can effectively address problems related to the planning and delivery of WBL courses.

2. HISTORY OF WBL AT SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH POLYTECHNIC (PSA)

The Bachelor of Technology in Electronic Engineering (Medical Electronics) with Honors program is designed with the concept where teaching and learning take place both in the classroom and as part of "On Job Training (OJT)" in various hospitals, laboratories, and other workplaces. The OJT program aims to provide students with the necessary technical skills while exposing them to contemporary outdoor work environments (O'Donovan, 2018, p 121). The WBL approach for the programme is also designed to provide a favorable environment for the student to gain hands-on skills. A two-semester industry-attachment requires the students to undergo a structured curriculum designed to expose them to actual medical equipment at the hospitals. The goal of the program is generally to meet the increasing demand in the biomedical industry and produce highly skilled technologists, particularly in the field of biomedical equipment. WBL program graduates are prepared to work well in multidisciplinary teams while being professional and ethical in their roles. The main concept of WBL is a more theoretical learning experience and theoretical understanding while at the polytechnic to develop reflective practice skills. Students are placed in the industry in semesters 7 and 8 based on the structure of the BEU Programme. WBL is undergoing a minimum period of 20 weeks each semester according to the Academic Calendar Polytechnic. A longer time is necessary to engage students with adequate disclosure about the real experience in the working world. Through WBL students will take 9 courses that are included in the academic credit for their learning through employment.

3.0 COURSE CONTENT AND DELIVERY

The curriculum used is based on outcome-based education (OBE), which emphasizes the success and student-centred learning. The ability to see the potential in the theoretical and practical aspects in the field, the curriculum also emphasizes the aspects of soft skills and communication in order to develop a holistic human capital. Implementation of teaching and learning sessions conducted in industry according to the curriculum syllabus agreed between the polytechnic and industry. Teaching and learning activities implemented to meet the specifications of the program in achieving the learning outcomes targeted in compliance with the rules of the syllabus courses. PSA has realized the need for more sophisticated medical equipment is growing in line with the increasing number of hospitals in Malaysia. Accordingly, the BEU program gives students a unique opportunity to gain understanding, knowledge, and skills in both electronic techniques and human physiology and enables them to make immediate contributions in the electronic and clinical aspects of their jobs.

During the 4 semesters students are at the polytechnic, they will acquire basic knowledge of human systems and various fields of medical electronics such as in human physiology, medical physics, medical lasers, medical imaging, medical instruments, electronics in therapy and rehabilitation, electromechanical medical devices and engineering technology, especially in the fields of Diagnostics and Therapy, Bioinstrumentation and Medical Imaging. The learning outcomes to be gained include basic skills in constructing, testing, and problem-solving

electronic circuits as part of the process of designing medical electronic equipment/devices during laboratory and final semester projects.

Student involvement during the WBL period will increase understanding and skills in such as Maintenance Prevention Plans (PPM) including Equipment Safety Testing (EST) on certain medical electronic equipment. Collaboration with the health care industry in Malaysia has brought together maintenance training related to academic learning to expose students to real industry exposure and in Problem Solving and Medical Equipment Repair. In line with IR 4.0 technology and reflecting input from industry partners, course content and delivery are designed to address issues such as varied key stakeholders and evolving expectations, variability in student experience, and level of industry partner engagement. In WBL assessment, the assessment methods constructively aligned with the achievement of the Learning Outcomes (LOs). The process of evaluation of students during their WBL in the industry is performed altogether between polytechnics and industry. Depending on the approach and structure of WBL, assessments are formulated to assess the LOs. All evaluations of courses during their WBL will be carried out by both sides of industry and polytechnics through formative assessment by WBL monitoring and validate their achievement of the LOs at the end of the process (summative assessment) (Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti., 2019, p.70).

3.1 Combining WBL with a problem-based approach

Students will take two courses throughout the WBL: Technical Assessment Report and Engineering Improvement. Students are encouraged to improve their critical thinking skills by looking at the design of medical equipment or the state of the equipment's surroundings during the course. Aside from that, each student is required to complete a study or design project involving any medical equipment used in the hospital. At the end of the final semester, students must submit a report based on the completed project. Despite demonstrate good communication skills in presentation and project reporting, and awareness of the value and potential of innovation and entrepreneurship for effective problem solving is further strengthened.

The course is designed to require students to work in small collaborative groups and to deepen topic understanding through problem-solving activities. As a result, the students strengthened employability skills in the areas of collaboration and teamwork, product development, negotiation, communication, and interpersonal skills. At this level, it allows students to apply their conceptual understanding and understand the problems and / or possibilities related to the medical device being studied in parallel with the application of the theories that have been learned on campus (Anas& Hamzah,2018, p.14). However, in order to explore and learn from experience, liaising with the senior management of the host organizations gave the students greater confidence. Furthermore, students valued the potential to create important employment skills.

4.0 GRADUATE EMPLOYABILITY FOR THE CURRENT YEAR (2019-2020)

In essence, the field of biomedical in Malaysia is increasingly required in the job market now and the demand for human resources for this sector is increasing from year to year. Employment opportunities in this field are more open to the improvement of the health system in Malaysia that provides advanced medical facilities for the people. Thus, through the concept of the WBL training program, graduates are highly skilled BEU highly desired by employers who operate medical equipment services. Based on Table 1 and Figure 2, illustrates the number of BEU graduates who have found employment within 6 months after graduation in 2019 and 2020. A total of 18 out of 22 graduates, or 81.82% in 2019, and 16 out of 27 graduates, or 59.26%, have found employment in many fields. Among the areas are biomedical, electrical & electronics, education, and business.

Table 1: Number of BEU Graduate Employability

WBL Completed Session	No. of Students	Working	Working in Biomedical Field
March 2019	22	18	11
March 2020	27	16	13

There is a decrease in the marketability of graduates for 2020. This is due to the covid-19 contagion factor in early 2020, which affects the employment opportunities of graduates at this time. However, based on the 2020 Action Plan of Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Polytechnic, which targets 30% of graduates to get jobs in the field, has been achieved. Referring to Figure 3, in 2019, BEU graduates working in biomedical is 50%, while in 2020 it is 48.15%. Among the positions held by them are Engineer, Technician, Medical Device Marketing Officer and Head of the Biomedical Engineering Department. Taking these points into consideration, this proves that the career prospects set by the BEU program have achieved results.

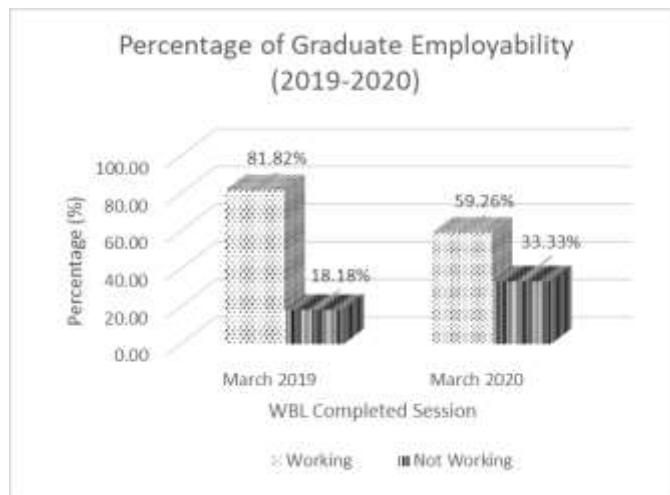


Figure 2: Percentage of Graduate Employability (2019-2020)

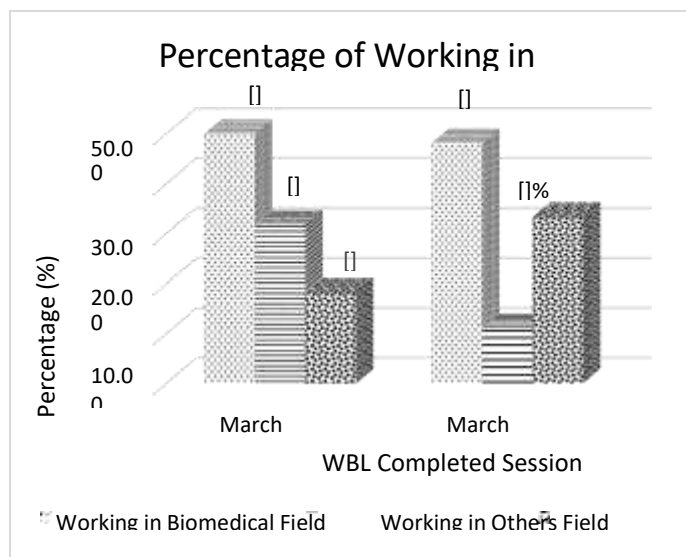


Figure 3: Percentage of Working in Fields

Table 2 shows a comparison of the number of graduates working in the field of biomedicine employed by concessionaires and other biomedical companies. In 2019, a total of 4 out of 11 graduates and in 2020, a total of 6 out of 13 graduates were employed by concession companies. To make the WBL program a success, the polytechnic has collaborated with several concession companies that provide medical equipment maintenance services in government hospitals. As a matter of interest, the role of the company is to provide training venues and supervise student training based on the courses that have been designed. Students will learn various technical skills and various medical tools throughout their training at this company. Among the companies that collaborate with the polytechnic are Advance Pact Sdn Bhd, Radibems Sdn Bhd and Edgenta Mediserve Sdn Bhd. In addition to providing training places, the company also hires BEU graduates to work for their companies.

Table 2: Comparison of the Number of Graduates Working with WBL Company and Other Biomedical Company

WBL Completed Session	WBL Company	Other Company	Total
March 2019	4	7	11
March 2020	6	7	13

5. CONCLUSION

The results show that incorporating WBL in the courses implemented has a definite benefit for graduate marketability. Students also establish responsible values, develop skills such as maturity and emotional intelligence, and team building, communication, and interpersonal skills, as well as problem-solving skills, while learning about the numerous strategic and operational difficulties that organisations confront. To achieve this, opportunity conversion and the ability to think critically as the key features of work-based learning. Work-based learning will need to be uniquely prepared for the benefit of students, industry, and polytechnics while industry expertise can help assign students and lecturers along with technological changes in the job market. The learning approach in WBL courses serves in the industry as a medium for academic purposes. (O'Donovan, 2018, p. 122). This case study has shown that WBL has the potential to improve academic skills and employability. Furthermore, a detailed approach to project technical innovation was discovered to empower students to take on more responsibility, be self-directed, and be engaged to be lifelong learners. This highlights the importance of integrating these abilities in their work and personal development. (Brodie & Irving, 2007, p. 17). This study also discusses how WBL not only allows the curriculum to employ a variety of learning methodologies, but also develops new ways for students to engage with the actual world of work. As a result, improving the comprehension and evaluation of existing WBL as a real-world learning experience is important. Future study should also look at if there is a research framework that takes a comprehensive view of the factors that influence the employability of students with WBL.

ACKNOWLEDGEMENT

The researchers are very thankful to Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Department of Polytechnic and Community College and all the associated students and industry partners who participated in the study. We gratefully acknowledge the considerable assistance and technical guides of Advance Pact Sdn Bhd, Radibems Sdn Bhd and Edgenta Mediserve Sdn Bhd,

REFERENCES

- Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti. (2019). Buku Panduan Pelaksanaan Program Pengajian Pendekatan Work Based Learning (WBL) Politeknik Malaysia. In *Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti* (Issue 2).
- MQA. (2017). *Malaysian Qualifications Framework (MQF) Second Edition*. 1–39.
- Costley, C., & Armsby, P. (2007). Work-based learning assessed as a field or a mode of study. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 32(1), 21–33.
- Helyer, R. (2015). Learning through reflection: the critical role of reflection in work-based learning (WBL). *Journal of Work-Applied Management*, 7(1), 15–27.
- Major, D. (2016). Models of work-based learning, examples and reflections. *Journal of Work-Applied Management*, 8(1), 17–28.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. (2018). Conceptual Study on the Enhancement of Employability among Undergraduates in Work-based Learning Settings. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(14).
- Morris, C., & Blaney, D. (2010). Work-based learning. *Clinical Teacher*, 7(3), 217.
- Williams, C. (2010). Understanding the essential elements of work-based learning and its relevance to everyday clinical practice. *Journal of Nursing Management*, 18(6), 624–632.
- Flanagan, J. (2000). Work-Based Learning as a means of developing and accessing nursing competence. *Journal of Clinical Nursing*, 9(3), 360–368.
- Byrom, T., & Aiken, V. (2014). Doing it differently: Re-designing the curriculum to face the challenges of student work-based learning opportunities. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 4(3), 271–283.
- O'Donovan, D. (2018). Bilateral benefits: Student experiences of work-based learning during work placement. *Industry and Higher Education*, 32(2), 119–128.
- Huq, A., & Gilbert, D. H. (2013). Enhancing graduate employability through work-based learning in social entrepreneurship: A case study. *Education and Training*, 55(6), 550–572.

V SHOE : PRODUCT INNOVATION TOWARDS COMMERCIALIZATION BY LEVERAGING INDUSTRIAL ENGAGEMENT OF A FINAL YEAR PROJECT

Umi Kalthom Abdullah, Roslina Ahmad and Murugadas Ramdas
*Politeknik Premier Salahuddin Abdul Aziz
Shah Shah Alam, Selangor, Malaysia*

ABSTRACT

This paper aims to share the experience of V shoe from the innovation of the product as a final year project to industrial engagement to unleash the commercialization of the product. The innovation of the product from the idea, development, implementation and registration are briefly explained. The product in accordance to the Kano Model and used recycled raw materials. The completed prototype of the product was then registered with Malaysian Intellectual Property Corporation (MyIPO) and Trademark TM. This paper will also shed some light on the effort towards commercializing with some explanations on the target customers and profit projection, The industrial engagement that was chosen for the product commercialization is Medshoe, a company well known for producing health shoes. Efforts towards commercialization will also be shared in this paper.

KEYWORDS

Product Innovation, Commercialization, Industrial Engagement

1. INTRODUCTION

Shoes are a basic need for every human being. People need shoes for their daily activities. However, sometimes one has to change shoes because it feels inconvenient. There was a need to fulfill the need of the customers who are looking for one shoe that can be converted into a more convenient footwear. V, 2 in 1 eco-friendly shoes are innovative shoes that are easy to change and save cost and storage space as well as eco-friendly. The materials used are from used materials such as seat belts and vehicle tires from discarded car parts. We use these used materials to support the Go Green campaign and to help sustain the environment.

2. PRODUCT INNOVATION

The idea of producing an innovative product that was triggered in 2016 started when we realize the difficulties faced by the community in their daily life. After completion of work, sports, traveling or even students face difficulty of changing from formal shoes to more casual shoe. The idea of multi-functional and eco-friendly shoes is an innovative and suitable changeable shoe for various uses such as leisure, ablution for Muslims, sightseeing and so on. The use of used materials such as seat belts and used vehicle tires as raw materials to produce shoes aims to reduce waste piles and lead to a sustainable environment through 3R (Reduce, Reuse & Recycle).

2.1 PRODUCT DEVELOPMENT

Product characteristics of the divided according to Kano Model (Kano, 2002) into three distinct categories, each of which affects customers in different ways. The three categories are:

1. Dissatisfiers, also known as characteristic "Must be" , "Basic" or "Expected"
2. Satisfiers, also known as "One-Dimensional" characteristics, or "Straight Lines"
3. Fun (Delighter) , also known as an "Attractive" characteristic or "Exciting"

Based on the Kano Model, the development of the product is shown in the diagram below: -



[Video of end product](#)

2.2 PRODUCT IMPLEMENTATION

The implementation of shoe innovation has been the object of teaching and learning aids in semester 5 classes who take Marketing Plan course and semester 3 students who take New Product Development course to understand that innovation ideas need to be translated into product prototypes and converted into final products for use. society. Efforts towards the commercialization of shoe innovation are expected to pioneer the next commercialization activities at the Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah.

2.3 PRODUCT REGISTRATION

This product has been registered in the trademark category for logo V under the Malaysian Intellectual Property Corporation (MyIPO) with copyright registration number LY 201600389 on 24/02/2016 and Trademark TM with number 2017007451. Product development research has been conducted and several prototypes have been studied and tested to ensure it truly meets the characteristics of the end user's needs. In addition, market research also found that it is a genuine product and has better features than existing products in the market. A price study is also conducted to ensure that the product has cost benefits and is competitive in the market.

2.3 PRODUCT ACHIEVEMENT

This 2 in 1 eco-friendly V shoe innovation product has been brought to several exhibitions and innovation competitions at the national and international levels for the purpose of introducing this innovative product among investors, evaluated and getting feedback from competition judges as well as visitors' views to the exhibition. In all the innovation competitions participated, namely the Malaysian Technology Exhibition (MTE2018), this product has received a gold medal award in addition to the recognition of "The Very Best Award" by the organizer, Minds. Participating in i-EIE 2017, the International Eureka Innovation Exhibition and the 27th International Innovation Invention Exhibition (ITEX 2016) also received gold medals for both entries. This shoe has also won a Grand Prize Winner at MSU & JPP Innovative Biz Idea & Biz Plan Challenge (Innovative Biz Idea2015).

3.1 TOWARDS COMMERCIALIZATION

The existing shoes on the market have a static design and cannot be changed to different functions. Therefore, = shoes 2 in 1 is a shoe that can be adjusted and changed according to the wishes of the user whether it functions as a shoe or a sandal just by unzipping the shoe or installing a zipper that connects the two shoes. This shows that it has no competition in demand and supply in the market.

A well-known shoe manufacturer, Medshoe, located at 16-45-G, BLOCK 16 JLN PAHAT K 15/K, Section 15, 40200 Shah Alam, Selangor has met the production requirements set by the Innovation & Commercial Research Unit of Sultan Salahuddin Polytechnic Abdul Aziz Shah. Through the commercialization, the concept of V Shoe, has been leaning towards health shoes rather than |

3.2 TARGET CUSTOMERS

To consumers who care about comfort, style and health. In terms of comfort, Medshoe is able to produce comfortable shoes as the company is one of the manufacturers of shoes for nurses in Malaysia. The shoe design has a modern style and follows the current fashion. While in terms of health, these shoes have a curve that fits the bones of one's feet. Wearing Medshoe shoes for a long time, will not cause back or spine pain because the poron (lining sponge in the shoe) can absorb shocks and anti -bacterial or fungal and suitable for a person's weight.

3.3 PROFIT PROJECTION

The following is a table of estimated product production and profit for the 3 sales methods, whether Medshoe manages shoe sales entirely or shoe sales are divided according to a mutually agreed ratio as well as sales by the polytechnic only.

Item	1 st (2000 Medshoe)		2 nd (1500 medshoe & 500 PSA)			3 rd (2000 PSA)		
	MEDSHOE		MEDSHOE		PSA	PSA		
Hasil Jualan	2000 @ 255	518,000	1500 @ 255	388,500	500 @ 255	129,500	2000 @ 255	518,000
(-) Kos barang jualan								
Bahan mentah	2000 @ 90	(180,000)	1500 @ 90	(135,000)	500 @ 90	(45,000)	2000 @ 90	(180,000)
Kos Pemasaran	2000 @ 30	(60,000)	1500 @ 30	(45,000)	500 @ 30	(15,000)	2000 @ 30	(60,000)
Kos Affiliate	2000 @ 37	(74,000)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ukutan kasar		264,000		288,500	60,500			238,000
(-) Kos perisian		(200,000)		(200,000)				(200,000)
Ukutan Bersih (Akuan inovasi)	ROI=2%	4,000	ROI=34%	68,000			ROI=19%	38,000

4.0 CONCLUSION

V, 2 in 1 eco -friendly shoes have a very good market because there is no competition in terms of similar products. There is no longer an offer of shoes like V that can meet the abilities and needs of various groups of society whether low, medium and high income as well as those who care about comfort, style and health. By leveraging industrial engagement in footwear industry (Medshoe), the product has the potential to commercialized and good profits.

5.0 REFERENCES

Nagamachi, M., (1995). KANO: A New Ergonomic Consumer-Oriented Technology For Product Development. International Journal of Industrial Ergonomics 15, 3-11.
 Nagamachi, M. and Imada, A.S., (1995). KANO: An Ergonomic Technology For Product Development. International Journal of Industrial Ergonomics 15,
 Nagamachi, M., (2002a). KANO In Consumer Product Design. Ergonomics in Design - The Quarterly of Human Factors Applications, 10(2), 5-9. Nagamachi, M., (2002b). KANO As A Powerful Consumer-Oriented Technology For Product Development. Applied Ergonomics 33, 289-294

**CUSTOMERS' SATISFACTION TOWARDS LOGISTICS SERVICE
QUALITY (LSQ) PROVIDED BY J&T COURIER SERVICES
DURING COVID-19 PANDEMIC**

Nor Laila Hassan¹, Aziam Mustafa², Ainiza Silim³
Politeknik Premier Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
norlaila@psa.edu.my, aziam@psa.edu.my, ainiza@psa.edu.my

ABSTRACT

National courier services are well-established mail services with recommended features such as fast delivery and a safe and convenient tracking system for customers. During the Covid-19 pandemic, the national courier services had become an essential service since the demand for courier services had increased due to restriction order movement by Malaysia Government. This study examines the impacts of Logistic Service Quality (LSQ) on customers' satisfaction with services provided by J&T during the pandemic situation. The variables for the LSQ model used to identify customer satisfaction are 'timeliness,' 'accuracy of order,' 'quality of information,' and 'availability and quality of personnel.' Questionnaires were distributed among J&T users within the Shah Alam area, and 300 responses were collected. Over regression analysis, the findings indicated that 'timeliness,' 'condition and accuracy of order,' and 'quality of information positively affected the customers' satisfaction towards J&T services. This proves J&T has gained loyalty or support from their customers when they deliver goods within its expectancy time and in good condition. Customers were also satisfied with the accurate information provided by J&T. Nevertheless, only availability and quality of personnel was negatively affected customer satisfaction towards logistics service quality. Hence, this study provides valuable information for J&T to improve their services and create more opportunities for some advancement or upgrading in the Logistic Service Quality (LSQ) in the future.

KEYWORDS

courier service, customers' satisfaction, Logistic Service Quality (LSQ), Covid-19 pandemic

1. INTRODUCTION

Recently, courier services have become the main activities that empower the economic factor in the world. The development of courier services has become enlarged due to the high demand from the customers. The increase in demand affects economic growth in Malaysia. A virus called as coronavirus or Covid-19 has hit the world in December 2019 (Cai, Yang, Liu, Chen, Shu & Xia et al., 2020). This pandemic is caused by coronavirus respiratory disease, which leads to various deadly illnesses. Therefore, it became a public health fear (Rothan & Byrareddy, 2020). Therefore, this virus affects the worldwide economy, including the logistics and supply chain industry and the airline industry. Nowadays, the pandemic clearly shows the strong effects on destroying Malaysia's macro economy and on the economic welfare of the citizen. The primary sources of economic that destroy the Malaysian economy are two folds. Firstly, the effect that comes from the coronavirus that spread abroad. Secondly, the rules that are produced domestically due to the movement forces control measures.

Malaysia applied the Movement Control Order (MCO) from 18th March 2020 to control and prevent COVID 19 disease from spreading aggressively. During the Movement Control Order (MCO), the demand for online shopping increases drastically, which positively impacts J&T courier services. However, most Malaysians are worried about making purchase transactions (Kamaljeet, Mageswari, Jaspal, Selvi & Sukjeet, 2020). Nevertheless, they still have an impact that can arise from this issue.

Due to the closed borders and coronavirus lockdowns, some of the air cargo was delayed and canceled. The delay and cancellation have made customers unhappy with the news. Most courier companies, including J&T, received many complaints and comments on social media regarding the issues. Customer satisfaction could significantly impact the organization's success (Ali & Amir, 2020). While other people work at home and adapt to the new norm due to the COVID-19 crisis, this industry faces a staffing shortage. Service charges were charged higher than usual so that the courier company could pay their staff better as working in the

COVID-19 is risky. Besides, the courier company will continue to operate in a dynamic market constrained by competition and expense pressures.

The primary purpose of this study is to examine the impact of logistic service quality (LSQ) on customers' satisfaction. The study focused the effect of LSQ on four aspects: timeliness, condition, and accuracy of order, quality of information, and the availability and quality of personnel towards customers' satisfaction.

This study has developed four hypotheses as below: -

- H₁:** There is a significant influence of timeliness towards customers' satisfaction during Pandemic Covid-19
- H₂:** There is a significant influence of condition and accuracy of order towards customers' satisfaction during Pandemic covid-19
- H₃:** There is a significant influence of quality of information towards customers' satisfaction during Pandemic Covid-19
- H₄:** There is a significant influence of availability and quality of personnel towards customers' satisfaction during Pandemic Covid-19

2. LITERATURE REVIEW

2.1 CONCEPT OF CUSTOMER SATISFACTION

Customers' satisfaction is essential to satisfy the customers that will gain an excellent margin revenue to a firm. In contrast, if the customers are not pleased, it could give a massive loss result for a firm. Furthermore, happy customers will not convince other customers to use or believe their service. Yet, the company itself needs to advertise more about the effectiveness of its services (Lee & Ritzman, 2005). Thus, customers' satisfaction in business of oriented research has become a focus of academic attention. It is significant to get customers' response because the excellence of services can be observed from their customers, whether they are satisfied after they used the products or services (Kotler & Keller, 2009).

2.2 PERCEPTION OF LOGISTIC SERVICE QUALITY (LSQ)

In logistics services quality, some research has been done to collect information about the services based on the customers' satisfaction. Furthermore, to gain a significant impact on increasing the financial performance for the logistics service providers, it needs to prepare convenient and fast logistics services for customers (Smaros & Holmstrom, 2000). The impact of demand regarding courier services during Pandemic Covid-19 brings a better influence on economic-financial, even not as usual. Hence, a superior delivery process for customers can bring more competitors in the market due to the high number of consumers who prefer consistent, fast and cost-effective logistics processes and services providers (Persson & Virum, 2001).

2.3 LOGISTIC SERVICE QUALITY IN CUSTOMERS SATISFACTION

The logistics service quality conceptual dimension that has been used for this study is the Logistic Service Quality (LSQ) model. It contains four aspects: 'timeliness,' 'Condition and accuracy of order,' 'Quality of information, and finally 'Availability and quality of personnel.' The following aspects are as below:

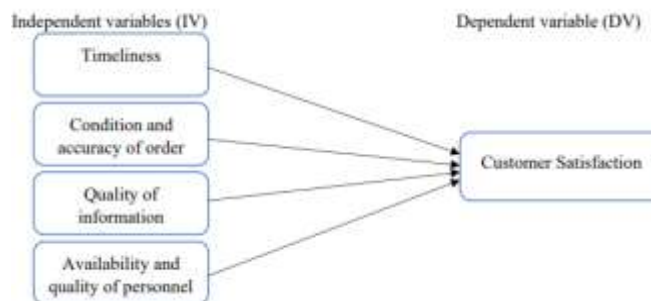


Figure 1.0 Conceptual framework of logistics service quality

2.3.1 TIMELINESS AND CUSTOMERS SATISFACTION

Timeliness is referred to as the gap of time between orders' time of receipt and placement. This delivery time can be influenced by the transportation time and effectiveness when they process the parcel (Gulc, 2020). Furthermore, this variable deals with the average efficiency and achievement when they accept customers' orders. It also includes the correctness of billing, the accuracy of record-keeping, and service accomplishment at a chosen time (Xu & Cao, 2008). Based on the demand, customer satisfaction can be improved by the quality of flexible timeliness (Choudhry & Khan, 2001).

2.3.2 CONDITION AND ACCURACY OF ORDER AND CUSTOMERS SATISFACTION

The term refers to how closely the shipments match customers' orders upon arrival and the lack of damage that occurred to the orders (Pholsuwanachai, 2007). The variable also matches the average efficiency with the achievement of a courier provider when the customers' order has been received (Xu & Cao, 2008). If there are no changes and improvements to the complaints made by the customers, then the customers will feel dissatisfied and may change to another delivery company. (Mentzer, John T., Daniel J. Flint and G. Tomas M. Hul, 2001).

2.3.3 QUALITY OF INFORMATION AND CUSTOMERS SATISFACTION

The courier providers must be able to comprise related product information, and it is essential to draw customers' responsiveness to the specific service and promotion until they meet their needs (Yu., T., Ellinger, & Haozhe, 2010). Other than the related information given, trustworthiness and quality of information will also help customers make better decisions (Mentzer et al., 2001).

2.3.4 AVAILABILITY AND QUALITY OF PERSONNEL AND CUSTOMERS SATISFACTION

According to Hoo, Derek, Felicia, Loong & Tat (2012), availability and quality of personnel refer to the customers' attitude toward the service provider contact people. The customers are usually concerned about the quality and knowledge that customer service personnel can help them resolve their problems and situation when using their services. Moreover, they also stated that providing more training to personnel is essential to improve personnel competencies to address the possibility of customers shifting to other courier service competitors (Jen, Tu & Lu, 2011).

2.4 PANDEMIC COVID-19 OUTBREAK

Yau, Ping, Shoemith, James, Hadi & Loo (2020) stated that coronavirus is a newly revealed virus, an infectious disease first recognized in Wuhan, Hubei, China, nearby December 2019. It has caused an ongoing pandemic across the world. Nowadays, many cases across the countries have been reported, and it has significantly impacted economic, social, and political issues. The virus had affected almost all aspects of the lives of Malaysian people as well. The Malaysian Government had issued many regulations, such as restrictions on movement where only one individual for each household may go out to buy groceries. Road closures are also imposed in different areas in Malaysia. Malaysians obey the rules by staying at home. Non-essential firms and businesses are required to discontinue their activities during the meantime. Besides, all schools, universities, and religious activities were required to be stopped during the pandemic. International travelers are also not allowed to cross the border (Leong, 2020).

In the meantime, the need for e-commerce in Malaysia has increased and be considered an essential operation. Therefore, the national courier services have been essential for Malaysian people to continue or enjoy their shopping online. Moreover, demands for courier services are very high and relevant because of the curtail movement or restriction order imposed by the Malaysian government to its people due to the temporary closure of most of the physical stores/outlets in Malaysia (Ridgley, 2020). Hence, this outbreak has significantly affected Malaysia's courier companies as the number of parcels received increased every day during the COVID-19 Pandemic (Leong, 2020).

2.5 IMPACT ON COURIER COMPANIES

Cases involving COVID-19 rose drastically, and on 18th March 2020, the Movement Control Order (MCO) in Malaysia was urged to stop the chain of COVID-19 (Ali & Amir, 2020). Nevertheless, courier companies are allowed to continue carrying out their responsibility to deliver mails and parcels to their destination. The postal and courier services process consists of postal processing at the collection point, classifying the postal base at the delivery point, and postal transportation to allow successful delivery to the correct address (Izzah, Rifai & Yao, 2016). Besides, the National Courier Services had received many complaints from their customers regarding courier services frequently. One of the complaints is that they cannot send the parcel at the exact time and are late in updating the tracking number (Siali, Wen & Hajazi, 2018). It frequently happens again during the pandemic.

3. METHODOLOGY

3.1 DATA COLLECTION

The collection of data using questionnaires was done to be a primary source of data for the study. It is to clarify that questionnaires are essential for the data collection tool (Malhotra & Birks, 1999). Moreover, using a questionnaire is relevant because they produce an effective and efficient way of gathering data within a short period. Therefore, a self-administered questionnaire is an instrument for this study. The questionnaire is adapted using the modified Logistic Service Quality (LSQ) conceptual model (Thai, 2013). Furthermore, the questionnaires were distributed to customers of J&T Express around Shah Alam and respondents were required to respond to all the 34 questions stated in surveys.

According to Stephanie (2017), a list of all targets in the selected population is considered the sampling frame. Population differs from sampling frame whereby population includes every person in the population, whereas the sampling frame is more specific. 300 questionnaires were successfully collected from the Shah Alam area. Based on Roscoe (1975), the following rules of thumb for appropriate research is that the sample sizes must be larger than 30 and less than 500. The convenience sampling technique was chosen to handpick the sample units.

3.2 DATA ANALYSIS

To determine whether the four variables of Logistic Service Quality (LSQ) are related to customer satisfaction, the researchers used Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 26.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Table 1 displays demographic profiles of respondents, which were divided into gender, age, race, marital status, job status, income and how often customers used J&T courier services.

Table 1: Summary of Respondents' Demographic

Demographic factors	Description	Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	132	44.0
	Female	168	56.0
Age	18 – 25 years	111	37.0
	26 – 35 years	186	62.0
	36 – 50 years	1	0.3
	Above 50 years	2	0.7
Race	Malay	173	57.7
	Chinese	79	26.3
	Indian	44	14.7
	Others	4	1.3
Marital status	Single	250	83.3

	Married	50	16.7
Job status	Government	196	65.3
	Private	86	28.7
	Student	12	4.0
	Own business	6	2.0
Income	Below RM 1000	51	17.0
	RM 1000 - RM 3000	71	23.7
	RM 3000 - RM 5000	126	42.0
	Above RM 5000	42	14.0
	None	10	3.3
How often do you use J&T courier services?	Sometimes	131	43.7
	Frequently	159	53
	Rarely	10	3.3

4.1 RELIABILITY ANALYSIS

Table 2: Reliability Analysis

Variables	Cronbach's Alpha	Number of Items
Dependent Variable:		
Customers' satisfaction (CS)	0.889	5
Independent Variables:		
Timeliness (TF)	0.886	6
Condition and accuracy (CA)	0.917	5
Quality of information (QI)	0.793	5
Availability and quality of personnel (QP)	0.901	5

According to Nunnally (1978), the result of Cronbach's Alpha must be not less than 0.7 to consider as acceptable. However, refer to Table 2, the result of the reliability test for this study shows more than 0.70.

4.2 PEARSON CORRELATION ANALYSIS

Table 3: Pearson Correlations

		MEAN CS	MEAN TF	MEAN CA	MEAN QI	MEAN QP
MEAN	Pearson Correlations	1	.716**	.701**	.632**	.590**
CS	Sig (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
MEAN	Pearson Correlations	.716**	1	.780**	.641**	.641**
TF	Sig (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
MEAN	Pearson Correlations	.701**	.780**	1	.733**	.749**
CA	Sig (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300
MEAN	Pearson Correlations	.632**	.641**	.733**	1	.782**
QI	Sig (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300
MEAN	Pearson Correlations	.590**	.641**	.749**	.782**	1

QP	Sig (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Customer Satisfaction (CS), Timeliness (TF), Condition and accuracy (CA), Quality of Information (QI), Availability and Quality of Personnel (QP)

The table shows the correlations between independent variables, including timeliness, condition and accuracy of order, quality of information and availability and quality of personnel with a dependent variable, customer satisfaction. Independent variables have a positive linear correlation to the dependent variable at a significant level P-value less than 0.01.

There is a relationship between timeliness and customers' satisfaction. This is because the P-value is equal to 0.000. Moreover, the correlation coefficient value is 0.716, which falls for the coefficient range of $-\pm 0.641$ to ± 0.780 . This indicates the relationship between timeliness and customers' satisfaction has a medium positive correlation. There is a relationship between condition and accuracy of order and customers satisfaction. This is because the P-value is equal to 0.000. The correlation coefficient value is 0.701 and under the coefficient range of $-\pm 0.701$ to ± 0.780 . This indicates a strong positive correlation relationship between condition and accuracy of order and customer satisfaction.

There is a relationship between quality of information and customers' satisfaction. Due to the P-value is 0.000. However, the correlation coefficient value is 0.632, and it is between the coefficient ranges of $-\pm 0.632$ to ± 0.782 . Overall, there is a medium positive correlation between the quality of information and customers' satisfaction. There is a relationship between availability and quality of personnel and customers satisfaction. This is because the P-value is 0.000. However, the value of the correlation coefficient for availability and quality of personnel is 0.590, and it is between the coefficient ranges of $-\pm 0.590$ to ± 0.782 . Based on this result, there is a small positive correlation between availability and quality of personnel with customers' satisfaction.

4.3 REGRESSION ANALYSIS

Regression analysis involves one and more independent variables that are investigated simultaneously. It also means the regression analysis is an analysis that affects one or more independent variables on a single interval scaled, and the dependent variable is being investigated simultaneously (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2010).

Table 4: Regression Analysis

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	
1	.763	.583	.576	.43135	

Anova					
Model	Sum of square	df	Mean square	F	Significant
Regression	76.382	4	19.095	102.627	.000b
Residual	54.890	295	.186		
Total	131.271	299			

Coefficients				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Significant
	B	Std Error	Beta	

(CONSTANT)	.705	162		4.339	.000
TF	.394	.061	.397	6.502	.000*
CA	.237	.068	.253	3.498	.001*
QI	.206	.067	.200	3.075	.002*
QP	-.011	.064	-.011	-.167	.868

Results from Table 4 point out that the R-Value is 0.763, R Square is 0.583, and adjusted R Square is 0.576. The R Square displays that 58.3 percent of the customers' satisfaction can be explained by timeliness, condition and accuracy of order and quality of information. Three variables, namely timeliness ($\beta=0.397$), condition and accuracy of order ($\beta=0.253$) and quality of information ($\beta=0.200$), showed significant influence to the customer satisfaction towards logistic service quality whereby it indicated that the significant p-value of each connection was less than 0.05. However, only availability and quality of personnel ($\beta=-0.011$) were found did not significantly influence customer satisfaction towards online purchasing. Therefore, hypothesis H₄ is rejected while hypotheses H₁, H₂ and H₃ are accepted.

Based on the result of this study, all four variables have positively correlated with customers' satisfaction during pandemic Covid-19. However, between all four hypotheses, only H₄ was rejected. Hoo et al. (2012) have found the same in their study as they stated that the significance from these three variables shows that these three factors determine customers' satisfaction. Therefore, there is a change in the trend, and firms should start to know and more focusing on it. Even though their study was done before the pandemic outbreak, the result was the same as this study.

Furthermore, due to customers' growing expectations, timeliness is seen as an entry-level requirement for every company in the logistic industry (Kothandaraman & Wilson, 2000). Besides, the condition and accuracy of order and the quality of information were also identified to affect customer happiness for courier services providers during the pandemic Covid-19. However, as in earlier studies, the availability and quality of personnel were not indicated as variables that influenced customer satisfaction or happiness, especially during the pandemic. According to the perspective of customer value theory, the availability and quality of personnel may have been viewed as insignificant among J&T customers because not many problems were reported when the customers used the courier service. Only a handful of customers make complaints, especially when the goods do not reach their hands. This factor makes it less important in determining customer satisfaction. This is unfavorable to the industry in Malaysia as other findings have shown that contact personnel plays a vital attribute in customers' satisfaction. Upon recognizing this factor, companies can provide the training needed for their staff to provide better service quality to customers in each branch (Saura, Servera, Berenguer and Fuentes, 2008), especially during this pandemic situation. As this study found out that the availability and quality of personnel do not affect customers' satisfaction, it may result in no interaction between J&T employees and customers. The most important for the customers is to receive the item safely without defect. Furthermore, most of the J&T employees will deliver the goods and go. They are not in a position to help and answer any questions given by customers. When specific issues arise, the customers will straightly call the center for clarification. In fact, during the pandemic of Covid19, J&T employees received more packages than usual, had to work overtime to deliver goods to customers and having a shortage of staff every month. Employees also need to adjust to the new custom and regulations, such as implement a one-meter social distancing from customers to curtail physical contact and put on a facemask for hours (Kee, Nasser, Sany, Azhar, Roslan & Amlı, 2020).

5. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATION

In conclusion, the purpose of this study was to examine the effect of LSQ on customer satisfaction, especially customers who used delivery services from J&T Company during the COVID-19 pandemic. This study is also beneficial to J&T Company mainly. All courier service companies generally improve their performance on the services they offer while improving any weaknesses in their services to ensure that their customer satisfaction is achieved. Therefore, J&T should focus more on delivering their parcels on time, fulfilling the proper orders for their customers and giving correct and accurate information to help customers track down their orders rapidly and be willing to help their customers as soon as possible. J&T Company can benefit from all these factors, and customers gain more satisfaction by focusing on all these factors. As a recommendation for future studies, researchers are encouraged to conduct studies on other courier services companies and focus on different areas of the population.

REFERENCES

- REFGulc, A. (2020). Determinants of Courier Service Quality in e-Commerce. *Quality Innovation Prosperity*, (24)2, 1335-1745.
- Hoo, J. S.Y., Derek, O. L. T., Felicia, T., Loong, F. K., & Tat, Y. T. (2012). Logistic Service Quality among Courier Services in Malaysia. *International Conference on Economics, Business Innovation*, 113- 117.
- Izzah, N., Rifai, D., & Yao, L. (2016). Relationship-Courier Partner Logistics and E-Commerce Enterprises in Malaysia: A Review. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(9), 1-10.
- Jen, W., Tu, R., Lu, T. (2011). The Role of Service Value and Switching Barriers in an Integrated Model of Behavioural Intentions. *Total Quality Management and Business Excellence*, 21 (9),1071-1089.
- John T. Roscoe. Holt, R. a. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*.
- Kamaljeet, K., Mageswari, K., Jaspal, S. J. S., Selvi, S., & Sukjeet, K. S. (2020). Impact of the first phase of movement control order during the Covid-19 pandemic in Malaysia on purchasing behaviour of Malaysian consumers. *Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 2(5), 131-144.
- Kee, D.M.H., Nasser, S.N.A., Sany, N.S.M., Azhar, T.I., Roslan, Z.H., & Amlı, N.A. (2020). The Strategy, Impact, and Challenges Faced by Pos Malaysia Berhad during the COVID-19 Crisis. *Journal of The Community Development in Asia*, 13-25.
- Kothandaraman, P., & Wilson, D. T. . (2000). Implementing relationship strategy . *Industrial Marketing Management*, 29, 339 – 349.
- Kotler, P., and Keller, K. L. (2009). *Marketing Management 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- Krejcie, R.V and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607–10.
- Lee, J. K., and Ritzman, L. P. (2005). *Operations Management: Process and Value Chains*. New Jersey: Person Education.
- Leong, B. (2020). *COVID-19's impact on Malaysia's e-commerce market*. Retrieved from Retrieved online from <https://janio.asia/articles/ecommerce-online-shopping-malaysia-covid-19>
- Malaysia, S. K. (2017). *Internet Users Survey 2017,1–52*.
- Malhotra, N.T. and Birks, D.F. (1999). *Marketing Research: An Applied Approach,FT*. London: Prentice Hall.
- Mentzer, John T., Daniel J. Flint and G. Tomas M. Hul. (2001). Logistics Service Quality as a Segment-Customized Process. *Journal of Marketing*, 65(10), 82-104.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Persson, G., & Virum, H. (2001). Growth strategies for logistics service providers: a case study. *International Journal of Logistics Management*, 12 (1), 53-64.
- Pholsuwanachai, K. (2007). *A courier company's service performance and customer satisfaction*. Unpublished project from the University of Thailand.
- Ridgley, B. (2020). *Courier management systems & other tech helping the courier business during the crisis*. Retrieved from HERE Mobility Blog: Retrieved online from <https://blog.mobility.here.com/courier-management-systems-other-tech-helping-courier-business-during-crisis>
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S.N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (Covid-19) outbreak. *Journal of Autoimmunity*, 109.
- Saura, I., Servera, D., Berenguer, G. and Fuentes, M. (2008). Logistics service quality: a new way to loyalty. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 108, No. 5, pp. 650-68.
- Siali, F., Wen, A. W. S., & Hajazi, M. U. A. (2018). Booming of Online Shopping in Malaysia: Do Customers Satisfy with Parcel Delivery. *International Journal of academic Research in Business & Social Sciences*, 8(12), 415-436.
- Smaros, J., & Holmstrom, J. (2000). Viewpoint: reaching the consumer through grocery VMI. *International Journal of Retail & Distribution*, 28(2), 55–61.
- Stephanie. (2017, October 15). *statisticshowto.com*. Retrieved from Retrieved from <http://www.statisticshowto.com/sampling-frame/>
- Thai, V. V. (2013). Logistics Service Quality: Conceptual Model and Empirical Evidence. *International Journal of Logistics: Research and Applications*, Vol.16, No. 2, pp. 114 - 131.
- Xu, J., & Cao, Z.P. (2008). Logistics Service Quality Analysis Based on Gray Correlation Method. *International Journal of Business and Management*, 3 (1), 58-61.
- Yau, E. K. B., Ping, N. P. T., Shoesmith, W. D., James, S., Hadi, N. M. N., & Loo, J. L. . (2020). The behaviour changes in response to COVID-19 Pandemic within Malaysia. . *The Malaysian Journal of Medical Sciences: MJMS*, 27(2), 45-50.
- Yu., T., Ellinger, A. E., & Haozhe, C. (2010). Third-party Logistic Provider Customer Orientation and

Customer Firm Logistic Improvement in China. *International Journal of Physical Distribution & Logistic Management*, 40 (5), 356-376.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods. (8th ed.)*. Mason, OH: South-Western/Cengage Learning.

APC114

THE IMPACT OF CULTURE AND LANGUAGE BARRIERS ON COMMUNICATION FAILURE AMONG INTERNATIONAL STUDENTS IN HIGHER LEARNING INSTITUTION

Aziam Mustafa¹

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA)
Persiaran Usahawan Seksyen U1, 40150, Shah Alam, Selangor
aziammustafa@gmail.com*

Azura Mohd²

*Politeknik MetroKuala Lumpur (PMKL)
14, Jalan Setiawangsa 10, Taman Setiawangsa,
54200 Kuala Lumpur, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
azura@pmkl.edu.my*

Azlini Awang³

*Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS)
Changlun - Kuala Perlis Hwy, Pauh, 02600 Arau, Perlis Affiliation
azliniawang@gmail.com*

Iman Adeera Zainul Asri⁴

*Universiti Teknologi Mara (UiTM)
Jalan Ilmu 1/1, 40450 Shah Alam, Selangor
imanadeeraza@gmail.com*

ABSTRACT

Globalization and communication technology have bridged a prominent connection around the world; however, cultural and language barriers persist as a common challenge from an individual aspect to a global aspect. The concept of communication is very hard to define; its complexity can spawn controversy and interpretation. A deeper outlook upon the phenomenon may be able to unravel its implications. Thus, this study intends to perceive the possibility of how cultural and language barriers lead to communication failure. A questionnaire was designed and validated by experts; this study utilizes quantitative method. 150 questionnaires were distributed to respondents, which were chosen using a simple random sampling method, via google form. Data of the study was collated and analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The findings of the study found that cultural and language barriers have a significant impact towards communication among international students in higher institution in Selangor. Thus, the findings of the study are hoped to spread awareness on the common cultural and language challenges faced by the international students in higher institution.

KEYWORDS

Communication, Culture barrier, Language barrier, International students

1. INTRODUCTION

In the recent decade, there was a significant influx in the enrolment of international students in Malaysia, mostly at postgraduate level. Malaysian universities have been receiving a growing number of international students each year, mainly from the Asian countries such as Indonesia, Thailand, Brunei, China, Saudi and others. Figure 1 displayed the international students' enrolment from 2002 to 2019. In 2014, a total of 135,502 foreign students came abroad from 160 nations in Malaysian institutions. This presented a significant increase of 16.5% since 2013 indicating Malaysia is housing one of the highest numbers of international students that are interested in higher education. In 2015, another increase of international

students pursuing in Malaysia's higher education by 12% is indicated (Aziz, 2016). A total number of 177,000 foreign students came to Malaysia in December 2017 (Shahar, 2017). As of 2019, there are 130,110 international students in Malaysia from 136 countries, mainly in Asia, Europe, the Middle East and Africa. The short-term target set by the Malaysian government is 200,000 international students by 2020. Therefore, culture and language barriers play a significant impact in building up the linguistic capacities, besides improving the effective communication among international students.

illustrates the pattern of international students enrolled in various Malaysian higher institutions from 2002 to 2019.

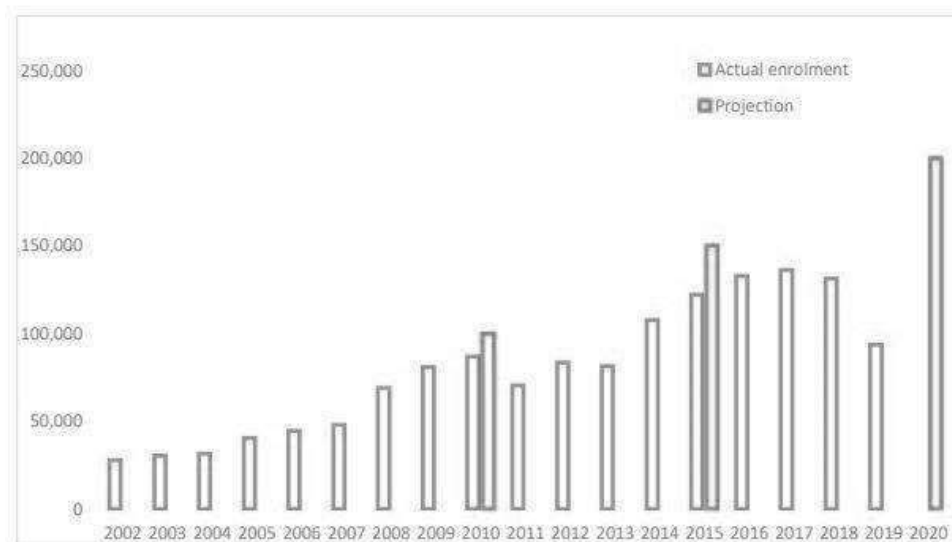


Figure 1: International student enrolment from 2002 to 2019 (Source: MOHE 2020)

Communication is defined as an exchange of thoughts and ideas between people, both verbal and non-verbal. Both ways of communication are very important to convey thoughts. Communication is considered the root of success in every waking moment and holds fundamental values to the existence and survival of individuals, groups, societies, and nations.

Language is the most common tool of communication. It plays a vital role in helping people build a bridge of relationships. At the same time, language acts as a destroyer of bridges of human relations, because it separates people from each other (I.A Abu-Arqoub & F.A Alserhan, 2019). Language persists as a communication restriction among people in the current era.

The possibility of language barriers existing in a homogeneous higher institution is plausible. Poor communication skills between two individuals may induce a misunderstanding in a conversation. English may not be the native language of most students in higher institution. Even with great fluency in English, non-native speaker may be unable to understand certain words or phrases.

Culture has a strong influence on communication (Mathew and Murray, 2018). Not only is it affected by the language of how one speaks, but the way people communicate in general, non-verbally as well. Culture is defined as “the customary beliefs, social forms, and material traits of racial, religious, or social group; and the set of shared attitudes, values, goals, and practices that characterizes an institution or organization”. This means that culture has an impact on many different aspects of our lives. Culture also affects interpersonal communication. Interpersonal communication is when two or more people exchange communication directly. This exchange of information can take place through different outlets and is impacted heavily by culture.

The growing number of international students in Malaysia is no longer uncommon. Therefore, communication plays a vital part in their life to communicate better with the Malaysians. To communicate with

people from different culture is not enough by speech and writing as culture and language are very necessary to build a successful communication.

However, in the process of communication there can appear some misunderstanding. This kind of misunderstanding between the communicators is often due to the cultural and language barriers. Joan Chamberlin, the director of Intensive English and Orientation Program (IEOP) mentioned that English language can still be a barrier among international students. Meanwhile, Macleod (2002) asserted that “miscommunication is still likely to happen even to people with a good exposure in communication, especially when there are cultural differences between the communicators”. Hence, the communicator is required to understand the worldview values, and the correct manners to communicate. With cultural and language barrier, it often leads to communication failure.

Hence, to instill better communication among international student, different values as well as common cultural and language barriers faced by other international students are required to be acknowledged. Thus, this study attempts to investigate the impact of culture and language barrier on the communication failure among international students in higher learning institution.

2. LITERATURE REVIEW

An individual’s language and cultural background can be noticed through communication. It represents emotions, ideas and practices in the system of sound. Communication goes both ways between a sender and a receiver. The sender has the responsibility to provide prominent specification in their delivery. An integrated communication process required in high learning institutions is defined as the complete structure inclusive of fixed communication channel, pronounced speech, a clear delivery of message and feedback assessment through establishments of educational programs based on students’ necessities. These aspects play a fundamental role in ensuring an effective communication.

2.1 Communication Failure

Human communication involves social interaction between individuals or groups of individuals. Social interaction is the foundation of every daily life that constitutes, “the process of creating, exchanging, sharing ideas, information, opinions, facts, feelings, and experiences between a sender and a receiver” (I.A.S Buarqoub, 2019). Communication possesses essential values to the existence and survival in every aspect from individuals to the whole nation. Individuals, communities, societies, and nations all rely on communication to exist and survive. Communication is a representative action of process to exchange ideas and feelings (attitudes, opinions) between individuals or between an individual and a social group. In other words, communication defines the action of exchanging meanings between people.

Effective communication is an interaction between two or more persons with sender’s sole purpose of encoding and delivering a message through a proper channel as the receiver adequately interpret and perceive the message. The process is a two-way stream and it is essential to convey meaning to others with success. This helps in establish trust in relationships to sustain and accomplish goals, jobs, and tasks. Simply defined, effective communication requires delivering “the right message to the right receiver through the right channel at the right time and place with the right feedback” (I.A Abu-Arqoub & F.A Alserhan, 2019). Meanwhile, communication failures occur as a result of spontaneity in conversation in which the communicators are unable to convey their words clearly and precisely, the hesitance to listen to the speaker, and significantly, the inability to understand the message from the speaker and digest it in the wrong way. Hence, this study intends to investigate whether language and culture barriers will lead to the communication failure.

2.2 Culture Barriers

Cultural barrier is a hindrance a person encounters once they relocate to a new location with a different upbringing from their own. According to Veda & Rani (2016) culture barrier occurs when the individuals are

conscious of the values, beliefs, and attitudes because of the different upbringings. This usually happened to international students who pursue their study abroad and live outside of their country. Meanwhile, R Kapur (2020) indicates that there are various factors that may cause cultural barriers such as difference of race, cultures, beliefs, religion, ethnicity, upbringings and many more. In a way to be intercultural competence, an individual must learn on how to respect, besides accepting different viewpoints and beliefs. Thus, this will enhance one's mindset in the professional workforce.

2.3 Language Barriers

Language is the primary element of communication. The role of language is vital in bridging a connection among people while on a negative aspect; language can also cause separation among people. Even in the current era of globalization and communication technology, language barrier remains as an issue in communication. In international business, aviation and social settings, language barrier persists to be a challenge that affects these routines.

A language as a principal utility in communication that helps build connection between people because, "language is a set of symbols shared by a community to communicate meaning and experience" (Jandt, 2017). Language is the key to a person's self-identity which enables the person to express emotions, share feelings, tell stories, and convey complex messages and knowledge (Kim & Mattila, 2011). Language is a very prominent issue in managing expatriates (Rubin & Rubin, 2011). Moreover, language conveys a distinctive feature of reference and an interpersonal context as representation of a person's identity. Language barriers are a common challenge especially to the international students. What native speakers often do not realize is that it is not the other person's accent but their own way of speaking that creates the greatest barriers to effective communication (Berardo & Deardorff, 2012; Javadpour & Samiei, 2017).

2.4 The Relationship between Independent Variables and Dependent Variable

2.4.1 Language Barriers and Communication Failure

Firstly, language barriers may also cause psychological distress. Lee (2008) stated that students strive to be positively seen by their professors and peers, but it is found to be difficult because they are sensitive to their language inadequacies. Apart from that, Tenzer and Pudelko (2015) stated that language barriers may affect individuals' feelings negatively. To start with, it was discovered that language barriers have the possibility to worsen the existing communication issues. Hence, one of the solutions to overcome the barriers from occurring is by practicing (Tenzer & Pudelko, 2015). Plus, Aichhorn and Puck (2017) indicate that one of the factors to language barriers is foreign language anxiety. This factor triggers the individuals to join any social interaction, in a way to avoid communication (Aichhorn & Puck, 2017).

Next, they indicate that language barriers lead to emotional conflict between the native and non-native speaker; as it will lead to insult, anxiety, embarrassment, shame and frustration. To prove the statement, Lee (2008) also mentioned that most of the non-native speakers fear interacting and having the fear of feeling rejected. In addition, according to Ur (1996), language barriers lead to the low and uneven participation.

Hence, this will affect their reputation and performance. Moreover, this issue may lead to the communication failure as they will prevent to speak in the particular language. Thus, the non-native speaker might feel secluded, rejected, and isolated. Meanwhile, Lee (2008) supports the statement that language barriers might lead students to encounter social isolation. Therefore, this issue will not only affect an individual's performance, but it affects the whole performance of a team (Tenzer & Pudelko, 2015).

2.4.2 Culture Barriers and Communication Failure

Cultural barriers may impact international students differently. The barriers encountered among international students may lead to misunderstanding which is caused by misinterpretation, misevaluation and misperception. When the sender and the receiver of a message come from different country background, the chances of

accurately delivering a message are low. They usually see, evaluate, portray and interpret some values differently. Miscommunication is the main impact of cultural and language barriers to communication. Macleod (2002) asserted that “miscommunication is still likely to happen even to people with a good exposure in communication, especially when there are cultural differences between the communicators”. The non-verbal communication such as body language was also considered as a major contributor of miscommunication. This is because, most individuals are still unaware that non-verbal patterns are determined by culture, and different cultures convey different meaning of the non-verbal patterns (Albert, 1996). Besides the non-verbal communication, another cause of misunderstanding due to cultural barriers are the language varieties. It is proven that students from different cultural background will encounter some struggles in coping with their communication while trying to adapt to a different culture and environment (Cathy Habas, 2020).

Based on the review of previous research, the following conceptual framework was generated (Figure 2). The discussion on culture and language in communication is incorporated, whereby it was stressed that culture and language played a significant role in communication.

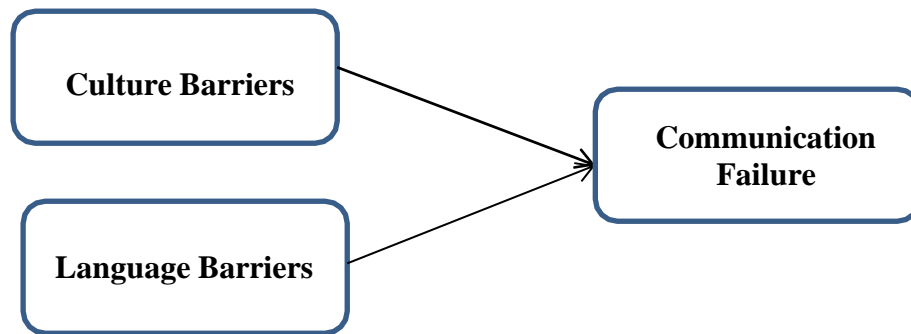


Figure 2 Conceptual Framework of the Research

Therefore, the following hypotheses were developed for this investigation based on dependent and independent variables:

- H₁: Cultural barriers have a significant influence on communication failures among international students in higher learning institutions.
- H₂: Language barriers have a significant influence on communication failures among international students in higher learning institutions.

3. METHODOLOGY

3.1 Data Collection Method

To test the hypothesized model in this study, the present study has selected two private universities and two public universities in Selangor which are currently in their senior years of studies and they were asked about their experience with the cultural and language barriers that lead to communication failures. The respondents are specifically international students from Malaysian Universities located in Selangor area which are Universiti Teknologi Mara (UiTM), Malaysian Science University (MSU), Sunway University and International Islamic University Malaysia (IIUM). The selection areas were based on the following justifications: (1) Urban areas were selected according to higher learning institution were based in the urban areas. According to the Department of Statistics Malaysia, the state of Selangor is the most urbanized (91.4%) and populous (5.46 million) in Malaysia. It is the largest economy in the country; (2) there are only a few higher learning institutions in Selangor. As the International students come from different backgrounds, therefore, their language and culture may be different. Thus, these students are the competent target samples for the study.

In addition, to assure the homogeneity among the respondents, the samples selected are specifically foreign students regardless of their age and gender. The study was conducted in 2021 with students who were enrolled at the university. The student sample comprised the final year undergraduate degree and post graduates. The students were recruited with the help of unit or course coordinators and administrators in the University's International Students' Office. An email was sent via the International Students Services (ISS) Newsletter with an attachment providing information about the study. The survey was open for response over a three month period.

The questionnaire was adopted and adapted to account the cultural and language challenges experienced by the international students (Pandian, A., 2008). The reliability test was conducted to ensure that each of the scales employed are being assessed to establish the internal consistency of the present study. Cronbach's alpha for the scales is presented in Table 1. The values indicate a high level of reliability. According to (Nunnally, 1978), the reliability coefficient of not less than 0.7 is usually acceptable. As shown in Table 1, the result of the reliability test for this study shows more than 0.70.

Table 1 Result of Pilot Test

Variables	No. of Items	Items Deleted	Cronbach Alpha
Culture	5	-	0.814
Language	5	-	0.836
Communication	5	-	0.789

The quantitative data of the research consist of questionnaire was analyzed with the utility of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) using Regression analysis to determine whether culture and language barriers will influence communication failure among international students in higher learning institution.

4. RESULTS AND DISCUSSION

This section is more onto the discussion on major findings in order to validate the research objectives and hypotheses. The data of demographic had been analyzed through descriptive statistics provided in the SPSS software.

4.1 Descriptive Analysis

According to Table 2, socio demographic characteristics and native language of the respondents are displayed. Respondents of international students from 25 different countries were represented. A total of 150 respondents participated in this study voluntarily. Respondents were taken from Universiti Teknologi Mara (UiTM), Malaysian Science University (MSU), Sunway University and International Islamic University Malaysia (IIUM). Table 2 summarizes the respondents' general background, consisting of their nationality as well as native language from respective country.

Table 2 Respondent's Background

No.	Nationality	First language	Frequency	Percentage (%)
1.	Bangladesh	English/Bengali	5	3.33
2.	Brunei	English/ Malay / Dusun	10	6.67
3.	Bahrain	Arabic	5	3.33
4.	China	Chinese	5	3.33
5.	Egypt	Arabic	5	3.33
6.	Gambia	Mandingo	5	3.33
7.	India	Urdu/Gujarati	5	3.33
8.	Indonesia	Bahasa Indonesia/Bugis	10	6.67
9.	Iraq	Arabic	5	3.33

10.	Korea	Korean	7	4.67
11.	Libya	Libya	5	3.33
12.	Maldives	Dhivehi	5	3.33
13.	Morocco	Arabic	7	4.67
14.	Nigeria	Yoruba/Hausa	7	4.67
15.	Pakistan	Urdu	5	3.33
16.	Palestin	Arabic	5	3.33
17.	Philiphines	Arabic	5	3.33
18.	Saudi Arabia	Arabic	9	6.00
19.	Singapore	English	5	3.33
20.	South Africa	English	5	3.33
21.	Somalia	Somali	5	3.33
22.	Sudan	Arabic	5	3.33
23.	Syria	Arabic	5	3.33
24.	Turkey	Turkish	5	3.33
25.	Yemen	Arabic	10	6.67

4.2 Regression Analysis

Regression is an arithmetical method utilized to identify a calculation that shares a single continuous dependent variable (DV) to two or more independent variable (IV). Results from Table 3, point out that the R Square=0.661, and adjusted R Square=0.654. The R Square displays that 66.1 percent of the communication can be explained by culture and language. Two variables namely culture ($\beta=0.684$) and language ($\beta=0.280$) showed significant influence towards communication whereby it indicated that the significant p-value of each connection was less than 0.05. Therefore, hypothesis H₁ and H₂ are accepted.

Table 3 Regression Analysis

Model	Unstandardized B	Coefficient	Standardized	t	Sig
-------	------------------	-------------	--------------	---	-----

		Std Error	Coefficient Beta		
Constant	0.163	0.276		.593	0.555
MEANCUL	0.684	0.119	0.577	5.743	0.000
MEANLAN	0.280	0.103	0.272	2.711	0.008
$R^2 = 0.661$	Adjusted $R^2 = 0.654$		F value = 94.709		$Sig F = 0.000$

Based on Table 3, (Coefficients) shows that culture and language factors are significant to predict dependent variable (communication failure) and this is because p-value is less than alpha value 0.05 which is 0.000 for both of the factors. On the other hand, the independent variables culture and language is significant to predict the dependent variables as the p-value is lower than alpha value (0.05) which is 0.000 and 0.008 respectively. The relationship can be represented as the following equation from the analysis from the Table 3: Communication failure = 0.163 + 0.684 (culture barriers) + 0.280 (language barriers) .

According to Table 3, culture barrier was found to exert a significant impact on communication failure ($t = 5.743$, $p = 0.000$, $B = 0.684$) as its p-value is less than 0.05. When other variables are held constant, every single unit increase in Culture will lead to increase in communication by 0.684 units. In addition, Table 3 also portrays that language barrier was found to exert a significant positive reason that led to communication failure ($t = 2.711$, $p = 0.008$, $B = 0.280$) as its p-value is less than 0.05. When other variables are held constant, each unit increase in language will lead to increase 0.510 units for communication.

H1 indicates that cultural barriers have a significant influence on communication failure. Result presents P-value with 0.000 and B-value with 0.684 respectively indicating that H1 is supported. Hence, as represented in chapter 2, literature review statement made by it can be supported that cultural barrier led to communication failure. This hypothesis receives support from previous studies. Macleod (2002) asserted that “miscommunication is still likely to happen even to people with a good exposure in communication, especially when there are cultural differences between the communicators”. The non-verbal communication such as body language was also considered as a major contributor of miscommunication. This is because, most individuals are still unaware that non-verbal patterns are determined by culture, and different cultures convey different meaning of the non-verbal patterns (Albert, 1996). This is in line with the study conducted by Veda & Rani (2016), they highlighted that culture barrier occurs when the individuals are conscious of the values, beliefs, and attitudes because of the different upbringings. This usually happened to international students who pursue their study abroad and live outside of their country. H1 is fully supported.

H2 indicates that language barriers have a significant influence on communication failure. Result shows P-value is 0.008 and B-value is 0.280 which indicate that H2 is supported by Ang Jian Wei (2018), language barrier led to communication failure. Besides, Aichhorn and Puck (2017) indicate that one of the factors to language barriers is foreign language anxiety. This factor triggers the individuals to join any social interaction, in a way to avoid communication. Thus, the relationship between language barrier and communication failure, H2 is fully supported.

5. CONCLUSION

Culture and language barriers have influencing communication failures were assessed in this study. This study evaluated the two hypotheses proposed influence communication failures among international students in higher learning institutions and both hypotheses were accepted. From the analysis, there were 150 international students represented from 25 different countries. As a result, all objectives of this research have been achieved. This can be seen in the result of findings in previous chapter which is the result of regression between culture and language to communication failure. Hence, culture and language have a significant effect on the communication. It is recommended other researchers should investigate in the future. This study used

the quantitative approach. However, it may be more useful for further researchers to only carry a qualitative approach as it provides a deeper insight on the topic and better understand the respondents' opinions and experiences. The research conducted only received data from international students in UiTM Shah Alam, Malaysian Science University (MSU), Sunway University and International Islamic University (IIUM). Therefore, the responses are not diverse. It is well recommended that future studies include other campuses or other universities. By having a much larger sample, it would be more acceptable to make a generalization. Moreover, the results provide an encouragement towards an interchangeable course of ideas, initiatives and experiences pertaining this circumstance. In addition, it can be indicated that the internalization of Malaysia's education system requires support from higher institutions, educational administrators and policymakers in alignment with national goals and aspiration.

ACKNOWLEDGEMENT

The researchers are very thankful to Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Department of Polytechnic and Community College and all the associated authors in any reference that contributed to the purpose of this research.

REFERENCES

- Al-Zubaidi, K. O., & Richards, C. (2010). Arab Postgraduate Students in Malaysia: Alptekin, C. (1993). Target-language culture in EFL materials. *ELT journal*, 47(2), 136-143.
- Identifying and overcoming the cultural and language barriers. *Arab World English Journal*, 1(1).
- Aziz, F. (2016). International student enrolment up by 12 percent last year: Higher Education Ministry. *New Straits Times*. Retrieved from <https://www.nst.com.my/news/2016/03/136247/international-student-enrolment-12-percent-last-year-higher-education-ministry>
- Basri, B. T. R. B. Multicultural Benefits and Challenges for International Students During Period of Their Study: Case Study in Malaysia. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(1), 24813.
- Blackburn, F. (2015). 'Cultural competence is for everyone: Cultural competence in the United States library and information sector. Is It Relevant to Australian Libraries? *Australian Academic & Research Libraries*, 46(3), 176-193.
- Bonvillain, N. (2019). *Language, culture, and communication: The meaning of messages*. Rowman & Littlefield.
- Buarqoub, I. A. S. (2019). Language barriers to effective communication. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 64-77.
- Cathy habbas (2020). *Cultural & Language Barriers in the Workforce; Small Business, Human Resource, Work Culture*. Farah, D., & Vuniqi, V. (2012). Language Proficiency and Cross-cultural Adaptation as Part of Cross-cultural Communication Competence: A Study of an Ethnically Diverse Team in a Multinational Company in Sweden.
- García-Pastor, M. D., & Miller, R. (2019). Unveiling the needs of students who stutter in the language skills-a study on anxiety and stuttering in EFL learning. *European Journal of Special Needs Education*, 34(2), 172-188.
- Giri, V. N. (2006). Culture and communication style. *The Review of Communication*, 6(1-2), 124-130.
- Hendrith, Matthew, "The Effects Culture and Communication have on Businesses" (2018). *Integrated Studies*. 120. Retrieved from: <https://digitalcommons.murraystate.edu/bis437/120>
- International students in English-speaking universities ... (n.d.). Retrieved November 10, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/285826918_International_studentsin_English_speaking_universities_Adjustment_factors
- I.A Abu-Arqoub & F.A Alserhan, (2019). Non-verbal barriers to effective intercultural communication; *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 24, núm. Esp.5, pp. 307-316, 2019

- Jackson, M., Ray, S., & Bybell, D. (2019). International students in the US: Social and psychological adjustment. *Journal of International Students*, 3(1), 17-28.
- Jafari, A. (2009). Misconceptions of culture in cross-cultural business and management studies. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 3(4), 349. <https://doi.org/10.1504/ijmcp.2009.027616>
- Jandt, Fe (2017). *An introduction to intercultural communication: Identities in a global community*. Sage Publications.
- Kapur, R. (2020) *Meaning and Significance of Culture*.
- Khojastehrad, S., & Sattarova, M. (2015). International students' linguistic awareness of Malaysian English and its impact on intercultural communication effectiveness. *Advances in Language and Literary Studies*, 6(5), 250-259.
- Kim, E. E. K., & Mattila, A. S. (2011). The Impact of language barrier & cultural differences on restaurant experiences: A grounded theory approach.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University. 47(1), viii, 223.
- Lee, J. (2008). *Stress and coping experiences of international students with language barriers during the acculturation process*. University of Florida.
- Mazari, A., & Derraz, N. (2016). Language and culture. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 2(2), 350-359.
- Muthusamy, P., Muniandy, R., Kandasam, S. S., Hussin, O. H., Subramaniam, M., & Farashaiyan, A. (2020). Factors of Code-Switching among Bilingual International Students in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 332-338.
- Pallant, J. (2011) *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, Allen & Unwin, Berkshire.
- Pandian, A. (2008). Multiculturalism In Higher Education: A Case Study Of Middle Eastern Students & perceptions and experiences in a Malaysian University. *IJAPS*, 4(1), 33-59.
- Ramlan, S., Abashah, A., Samah, I., Rashid, I., & Radzi, W. (2018). The impact of language barrier and communication style in organizational culture on expatriate's working performance. *Management Science Letters*, 8(6), 659-666.
- Raza Bukhari, S. (n.d.). *Barriers Related to Language and Culture Which Prevent Overseas Students from Achieving Their Potential.*, 1-18.
- Roslan, N. M. (2016). *Communication Barrier Among Mobility Students at A Malaysian Public University*
- Shahar, F. M. (2017). *M'sia targets 200,000 foreign students by 2020, sees education as main revenue contributor*. *New Straits Times*. Retrieved from <https://www.nst.com.my/news/2017/01/205617/msia-targets-200000-foreignstudents-2020-sees-education-main-revenue%0D>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*: John Wiley & Sons.
- Shakirova, Rezeda Dilshatovna, Adelina Renatovna Safina, and Raisa Rustyamovna Akhunzianova. "Communicative failures and their causes as a result of unsuccessful communication." *International Journal of Engineering and Technology (UAE)* 7.4 (2018): 469-473.
- Silverstein, M., Blommaert, J., Caton, S. C., Koyama, W., Tsitsipis, L. D., & Silverstein, M. (2004). "Cultural" concepts and the language-culture nexus. *Current anthropology*, 45(5), 621-652.
- Sugumar, V. (2016). *Challenges of acquiring intercultural communicative competence: based on international students' perspectives (Doctoral dissertation)*.
- Tenzer, H., Pudelko, M., & Harzing, A. (2013). The impact of language barriers on trust formation in multinational teams. *Journal of International Business Studies*, 45(5), 508-535. doi:10.1057/jibs.2013.64
- Tenzer, H., & Schuster, T (2017). "Language barriers in different forms of international assignments". In *Expatriate Management* (pp. 63-100). Palgrave Macmillan, London.
- University of Limpopo, Turfloop Campus Library, Africana collection. (n.d.). *African Studies Companion Online*. doi:10.1163/_afco_asc_1467
- Vrânceanu, C. A., & Irina, L. E. C. A. (2015). A look at cultural barriers. *Cross-Cultural Management Journal*, 17(1).

- Yemelianova, O. V. (2013). To the question of communicators' interpretational activity (Doctoral dissertation, Praha. Publishing House "Education and Science").
- Yurtbaşı, M. (2015). Why should Speech Rate (Tempo) be Integrated into Pronunciation Teaching Curriculum? *Journal of Education and Future*, (8), 85-102.
- Zhiping, D., & Paramasivam, S. (2013). Anxiety of speaking English in class among international students in a Malaysian university. *International Journal of Education and Research*, 1(11), 1-16.
- Zafar, M., Kousar, S., Rehman, C. A., & Rehman, M. (2018). Problems faced by international students in private higher education institutions: an exploratory study. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 16(2), 53-60.

APC116

DIMENSI PENGUKURAN PELAN PENGGANTIAN PEGAWAI PENDIDIKAN PENGAJIAN TINGGI (PPPT) DI POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH (PSA)

Azlina Muhammad, Mazni Muhamad, Nur Ayuni Ahmad, Roziah Abdul Latiff

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah

Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor

azlina@psa.edu.my, mazni@psa.edu.my, nurayuni@psa.edu.my, roziah@psa.edu.my

ABSTRAK

Pelan Penggantian adalah merupakan satu kaedah dalam memastikan pegawai yang lebih kompeten bagi mengisi jawatan yang strategik. Ia berminat untuk jangka masa panjang, mengisi keperluan pembangunan modal insan serta menentukan haluan dalam pengurusan modal insan. Bagi merealisasikan hasrat tersebut, PSA telah mewujudkan 'search committee' yang bertindak sebagai tonggak dalam memastikan pelan penggantian ini dapat dilaksanakan. Jawatan kuasa ini telah membentuk empat (4) laluan iaitu *Subject Matter Expert (SME)*, Penyelidikan, Pengamal Profesional dan Pengurusan. Dalam menentukan laluan tersebut, soal selidik telah diedarkan yang merangkumi empat (4) dimensi iaitu kesediaan, pengetahuan, sikap dan minat. Di dalam kertas konsep ini akan diterangkan bagaimana dimensi pengukuran dipilih untuk membina item-item untuk empat laluan tersebut. Disamping itu, soal selidik Inventori Personaliti Sidek (IPS) juga telah dilaksanakan untuk melihat corak personaliti diri pegawai. Pegawai akan di kelompok mengikut kesesuaian empat laluan yang telah digariskan. Satu unit 'pool' akan diwujudkan untuk menempatkan pegawai-pegawai pelapis yang sesuai untuk mengisi kekosongan akan datang. Secara tidak langsung, pelan penggantian ini dapat memastikan minat dan kebolehan pegawai dimanfaatkan secara optimum dalam organisasi. Hasil dapatan soal selidik ini akan dapat memantapkan lagi struktur organisasi khususnya PSA agar sentiasa relevan dengan kehendak serta keperluan persekitaran.

KATA KUNCI

Pelan Penggantian, *Search Committee*, *Subject Matter Expert*

1. PENGENALAN

Pelan penggantian merujuk kepada proses untuk mengenalpasti dan membangunkan sumber manusia khususnya dalam kalangan kakitangan sesebuah organisasi bagi mengisi jawatan-jawatan utama dan kritikal organisasi tersebut. Ia adalah satu usaha yang diambil untuk memastikan prestasi sesebuah institusi kekal berkesan melalui perancangan yang strategik terhadap jawatan penting dari masa ke semasa. Selain itu, pelan penggantian juga didefinisikan sebagai tindakan memastikan penggantian yang sesuai bersedia pada masa yang diperlukan untuk mentadbir sesebuah institusi. Dalam pekeliling Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) bil.3/2006 menyatakan pelan penggantian merupakan satu perancangan menggunakan mekanisma dan kaedah yang sistematik untuk mengenal pasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai bagi memenuhi keperluan organisasi pada masa kini dan akan datang dengan melaksanakan pemilihan pegawai-pegawai bagi mengisi jawatan strategik.

Sejajar dengan pekeliling perkhidmatan bilangan 3 tahun 2006 yang telah dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) iaitu untuk mewujudkan 'search committee' dan proses pelaksanaan pelan penggantian bagi mengisi jawatan-jawatan strategik, maka PSA juga telah mengorak langkah untuk mewujudkan pelan penggantian. Sehubungan dengan itu, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) sebagai sebuah institusi awam juga mengorak langkah untuk menyediakan satu pelan penggantian bagi pemilihan pegawai-pegawai dalam gred DH 44 dan ke atas bagi mengisi jawatan strategik. Dalam merealisasikan tujuan tersebut, beberapa perancangan telah dilaksanakan untuk melahirkan satu pelan penggantian yang khusus untuk kakitangan PSA bagi memastikan kecemerlangan dapat diteruskan.

Objektif pelan penggantian PSA adalah:

- 1- Memperkasakan kepimpinan dan pengurusan serta ahli akademik PSA dalam memenuhi misi, visi dan objektif serta perubahan dan usaha-usaha pembaharuan dalam PSA.

- 2- Melestarikan kompetensi dan mengukuhkan keupayaan kepimpinan serta keberkesanan staf PSA sebagai pengurus yang berwibawa yang boleh menggerakkan perubahan ke satu tahap yang lebih tinggi.
- 3- Menghasilkan 'Succession Plan' pegawai PSA.

Terdapat dua jenis penyelidikan iaitu Inventori Personaliti Sidek (IPS) dan dimensi pengukuran. IPS dilaksanakan bertujuan untuk melihat corak personaliti pegawai PSA. Secara umumnya, ujian psikologi boleh didefinisikan sebagai aplikasi prosedur yang sistematik dalam usaha meninjau dan menerangkan tingkahlaku dengan menggunakan skala numerik atau kategori-kategori tertentu (Cronbach, 1990). Lender (1965) menyatakan bahawa ujian psikologi ialah salah satu teknik pemilihan kakitangan yang boleh digunakan untuk mendapatkan maklumat mengenai diri individu. Ujian psikologi yang digunakan dalam kaji selidik Pelan Penggantian PSA adalah Inventori Personaliti Sidek (IPS) versi 2013. IPS adalah salah satu alat ukuran yang dibangunkan menggunakan pendekatan rasional oleh Profesor Sidek Mohd Noah dari Universiti Putra Malaysia (UPM) pada tahun 1987 dan telah beberapa kali dikemaskini. Instrumen IPS ini adalah inventori atau ujian psikologi yang boleh digunakan untuk mengenalpasti ciri-ciri atau tret-tret personaliti individu (Sidek, 2013).

Alat ukuran IPS mengandungi enam belas (16) skala yang berkaitan dengan lima belas (15) tret personaliti individu iaitu Agresif, Analitikal, Autonomi, Kreatif, Ekstrovert, Intelektual, Berwawasan, Kepelbagaian, Ketahanan, Kritik Diri, Mengawal, Menolong, Sokongan, Struktur, dan Pencapaian. Terdapat satu skala khas yang dikenali dengan skala Kejujuran. Pekali kesahan kandungan (*validity*) IPS adalah 0.88 dan pekali kebolehpercayaan (*reliability*) adalah 0.96. Lima belas (15) tret personaliti ini dilihat dapat menyokong perancangan pelan penggantian PSA dalam 4 kriteria yang telah ditetapkan.

Manakala soal selidik kedua adalah dimensi pengukuran untuk menentukan empat (4) laluan kerjaya. Penulis akan menerangkan item-item yang dibina sebagai dimensi pengukuran untuk menentukan empat (4) laluan tersebut. Terdapat empat (4) laluan utama yang telah dikenalpasti dalam menentukan pelan penggantian PSA iaitu kumpulan *Subject Matter Expert (SME)*, kumpulan penyelidikan, kumpulan pengamal profesional dan kumpulan pengurusan. *SME* adalah merujuk kepada laluan pakar bidang iaitu pegawai yang memiliki keupayaan intelektual, kepakaran yang tinggi serta pengalaman luas dalam bidang kepakaran serta menjadi rujukan dalam organisasi khususnya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran (P&P). Manakala laluan penyelidikan adalah merujuk kepada kumpulan pegawai yang memiliki keupayaan dan minat yang mendalam dalam bidang inovasi dan penyelidikan. Mereka berupaya untuk melaksanakan sesuatu kajian dengan lebih mendalam demi kecemerlangan institusi.

Laluan pengamal professional adalah merujuk kepada pegawai yang mempunyai pengalaman perundingan dengan industri atau agensi luar serta mempunyai gelaran professional yang berupaya menaikkan nama baik institusi. Laluan terakhir adalah pengurusan dan kepimpinan. Ia merujuk kepada pegawai yang cenderung dalam hal-hal berkaitan pengurusan termasuk idea baru, pengurusan sumber serta mampu dalam menyelesaikan sesuatu permasalahan yang timbul. Justeru tujuan penyelidikan ini adalah untuk menentukan dimensi pengukuran bagi pada setiap laluan tersebut.

2. SOROTAN KAJIAN LAMPAU

Berdasarkan kajian literatur, terdapat pelbagai kajian pelan penggantian yang telah dijalankan oleh pengkaji dalam menentukan keperluan pelan penggantian terhadap sesebuah organisasi atau institusi. *Pelan Penggantian* : Rohana Ahmad dan Ahmad Martadha Mohamed (2019) telah melihat pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, pengaruh individu dan juga rangsangan intelek sebagai dimensi untuk mengukur pelan penggantian. Ia telah menyatakan bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara pengaruh individu dengan pelan penggantian. Organisasi dalam sektor awam perlu memberi perhatian kepada gaya kepemimpinan pengurusan tertinggi supaya pelan penggantian kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan jayanya. Vichetera Rajagani (2019) telah merumuskan bahawa pelan penggantian merupakan salah satu isu sumber manusia yang telah mendapat perhatian yang serius dan setiap organisasi perlu mempertimbangkan pelan penggantian sebagai salah satu agenda penting bagi memastikan pembangunan kerjaya individu dan kecemerlangan organisasi.

Elemen personaliti dan kompetensi merupakan pemboleh ubah utama bagi seseorang pengurus organisasi dalam mewujudkan persekitaran yang kondusif. Johan Cruyff @ Mohd Johari bin Md Nordin dan rakan-rakan (2015) telah menggunakan lima (5) dimensi personaliti iaitu keterbukaan terhadap pengalaman, kehematan, ekstraversi, kepersetujuan dan neurotisme bagi mengkaji pengaruh faktor personaliti terhadap kompetensi. Kajian mendapati kestabilan emosi dan kehematan mempengaruhi tahap kompetensi. Hasil kajian

berkaitan pengaruh personaliti ini boleh digunakan bagi tujuan pelan penggantian dan sumber manusia mengikut kesesuaian personaliti kakitangan.

Kriteria Pemimpin : Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don dan Siti Noor Ismail (2014) telah merumuskan bahawa kelompok-kelompok pengurusan diri, pengurusan perhubungan, kesedaran sosial dan kesedaran diri harus diambil kira sebagai komponen penting dalam proses pembangunan dan pemilihan pemimpin kanan di sekolah-sekolah. Justeru elemen ini boleh diambil kira sebagai penanda aras dalam pengukuran.

Tajuddin bin Abdul Rashid, Jamaliah binti Ahmad, Shafura binti Shariff (2016). Tiga (3) dimensi dalam mengenalpasti tahap kemahiran kepimpinan iaitu kemahiran berwawasan, kemahiran pengurusan, kemahiran penyelidikan dan inovasi. Kajian yang dilaksanakan di 33 buah politeknik mendapati bahawa PPPT gred DH 54, DH 52 dan DH 48 telah mendapat tahap pencapaian baik dan sederhana dalam semua aspek kemahiran kepimpinan. Manakala keseluruhan PPPT mencapai tahap sederhana dari aspek kemahiran penyelidikan dan inovasi. Kajian ini bertujuan untuk dijadikan asas dalam membangunkan pemimpin pelapis di masa hadapan.

Mas Ayu Othman dan Fatimah Wani (2014) telah menggariskan personaliti ekstraversi, kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan adalah merupakan faktor penting dalam menggambarkan personaliti kakitangan akademik yang berkait dengan prestasi kerja. Hasil dapatan daripada kajian ini berupaya membantu menyediakan maklumat yang komprehensif kepada bahagian sumber manusia. Secara tidak langsung elemen minat dan sikap memainkan peranan dalam meningkatkan prestasi dan kecemerlangan hasil kerja.

Pengurusan : Noor Hidayah Abu dan rakan-rakan (2015) telah menggariskan tujuh (7) elemen utama Model McKinsey bagi mengesan keberkesanan sesebuah organisasi. Salah tu elemen adalah staf yang merangkumi pengurusan manusia serta proses pengambilan kakitangan baru. Kajian mendapati kecekapan pengurusan dalam menyelesaikan permasalahan akan meningkatkan produktiviti dan kecemerlangan sesebuah organisasi.

Menurut Fatimah Othman (2012), hubungan dan pengaruh pembangunan kerjaya, amalan pengurusan pengetahuan dan gaya kepimpinan (autokratik dan demokratik) mempengaruhi keberkesanan pelan penggantian. Kajian mendapati bahawa pengetahuan merupakan isu utama dalam menentukan hala tuju dan keberkesanan sesebuah organisasi.

Penyelidikan : Dalam memenuhi inspirasi ini, para pensyarah mestilah menjadi penyelidik yang mampu mencetuskan ilmu dan teori baru serta mampu meningkatkan daya kreatif untuk mewujudkan suasana pembelajaran berkesan (Jantan, 2014). Di peringkat institusi, aktiviti penyelidikan dijadikan budaya kerja dalam kalangan pensyarah bagi meningkatkan kualiti kerja. Baharuddin Sayin, Amal Hayati Ishak, Zakiah Samuri (2009). Mereka mendapati hasil kajian menunjukkan kecenderungan pensyarah melibatkan diri dalam aktiviti penyelidikan amat dipengaruhi oleh amanah tugas akademik dan kemudahan asas yang lain.

Naimah Abdullah dan Umminajah Salleh (2004) dalam kajian mereka ke atas pensyarah Akademi Pengajian Bahasa, Universiti Teknologi MARA, Shah Alam mendapati pensyarah kurang minat menjalankan penyelidikan atas sebab dua faktor iaitu faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman meliputi sikap, pemikiran dan perilaku pensyarah. Manakala faktor luaran melibatkan faktor prasarana, beban tugas dan juga faktor masa. Kajian mendapati bahawa faktor dalaman mempunyai implikasi yang lebih besar dalam mempengaruhi kelembapan aktiviti penyelidikan. Menurut Mok (2000), peranan pensyarah dalam bidang pendidikan adalah sangat penting. Selain menyebarkan ilmu, segala tingkah laku pensyarah juga akan menjadi contoh teladan kepada pelajar. Selain itu, menurut kenyataan yang diberikan oleh Mohamed (2005), minat untuk mempelajari sesuatu merupakan sifat yang utama dalam pembangunan modal insan.

Selain itu, terdapat beberapa institusi pengajian tinggi juga telah mewujudkan pelan penggantian. Contohnya Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) (2014) telah melaksanakan Pelan Penggantian melalui sistem eTalent iaitu pemilihan kumpulan bakat, penentuan keperluan latihan dan kesesuaian penempatan berdasarkan kedudukan (ranking) yang dijana dan seterusnya menjadi teras kepada pemilihan pengganti. Terdapat tiga kriteria yang dinilai iaitu kriteria umum, kriteria khusus dan ujian tahap kesediaan kepimpinan.

Selain itu, terdapat juga beberapa kementerian kerajaan dan agensi swasta yang telah mewujudkan garis panduan kaedah pelaksanaan pelan penggantian bagi badan berkanun persekutuan di bawah seliaannya seperti Kementerian Industri Utama, CIMB Bank dan Petronas. Oleh itu Pelan Penggantian bagi sesebuah organisasi adalah sangat penting kerana ia melibatkan dua perkara iaitu penyediaan pemimpin masa hadapan dan pembangunan kerjaya individu. Para pensyarah di sesebuah institusi telah diberi tanggungjawab untuk memastikan sumber manusia dapat dibangunkan dengan sempurna agar menjadi aset negara yang dapat menjaga pertumbuhan mampan.

3.0 METODOLOGI

3.1 DIMENSI PENGUKURAN

Untuk merealisasikan pelan penggantian PSA, satu `search committee` diwujudkan terlebih dahulu. Peranan `search committee` ini adalah untuk menggariskan kriteria, mengkaji keperluan perjawatan, mengenalpasti pembangunan program untuk pembangunan serta memastikan pelan penggantian berjalan lancar. Hasil daripada `search committee` tersebut jawatan strategik yang telah dikenalpasti yang terdiri daripada kategori I, kategori II dan III. Bagi kategori I adalah dalam kelompok *SME* dan penyelidikan. Manakala kategori II dan III adalah kumpulan staf pengurusan & professional sama ada hakiki dan lantikan dalaman.

Kompetensi bagi setiap jawatan juga perlu diambil kira agar jawatan yang diisi menepati kehendak yang telah ditentukan. Ini dapat dihasilkan melalui soal selidik yang diedarkan. Seterusnya, berdasarkan soal selidik tersebut staf yang berpotensi untuk diketengahkan, satu `pool` yang terdiri daripada pegawai pengurusan professional wajar diwujudkan. Hasil daripada pembacaan kajian lampau dan teori yang dibawa oleh Bass dan Avolio penyelidik telah memilih empat (4) dimensi pengukuran pelan penggantian PSA setiap laluan.

3.1.1 MODEL menurut BASS dan AVALIO

Teori kepemimpinan Bass dan Avolio merupakan satu prinsip yang dilaksanakan di Amerika Utara tentang gaya kepemimpinan. Teori ini merupakan salah satu teori yang terkenal dalam dua (2) dekad terakhir dan menjadi dasar kepemimpinan serta menganggap bahawa model ini diterima secara universal. Bass dan Avolio telah mendefinisikan gaya kepemimpinan dalam dua (2) keadaan iaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional. Model yang ditunjukkan dibawah adalah Gaya Kepemimpinan Transformasi sebagai kerangka dalam kajian ini.



Gambarajah 1: Transformasi Kepemimpinan Bass dan Avolio

3.1.2 EMPAT (4) DIMENSI PENGUKURAN

Terdapat banyak kajian yang dilakukan dalam mengupas transformasi pemimpin terutama faktor-faktor yang membentuk kepimpinan dalam mencapai kehendak pelan penggantian. Salah satu teori yang dibawa oleh Bass dan Avolio telah menggariskan empat (4) ciri yang perlu ada iaitu *Idealised Influence*, *Intellectual Stimulation*, *Individualised Consideration* dan *Inspirational Motivation*. Walaupun teori Bass dan Avolio lebih kepada konsep transformasi pemimpin, namun ia boleh diterjemahkan dalam menentukan kriteria pelan penggantian seseorang pegawai. Sehubungan dengan itu, berdasarkan teori yang dibawa oleh Bass dan Avolio, pelan penggantian PSA telah menggariskan empat (4) dimensi pengukuran yang boleh dinilai dalam menentukan kecenderungan pegawai mengikut empat (4) laluan bidang. Empat (4) dimensi pengukuran tersebut adalah kesediaan, pengetahuan, sikap dan minat.

i. KESEDIAAN

Mengikut kamus dewan DBP, kesediaan didefinisi sebagai perihal sedia, kesanggupan, kerelaan. Ia membawa maksud kesediaan dan kesanggupan dalam memikul tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Kriteria kesediaan ini juga berkait dengan karisma yang ada dalam diri pegawai yang mempunyai idea dan buah fikiran yang berpengaruh. Jika dilihat pada teori Bass dan Avolio, kesediaan boleh dikaitkan dengan *idealised*

influence. Pegawai yang mempunyai idea atau buah fikiran yang bernas mampu untuk memikul tugas dan tanggungjawab dilaluan yang dipilih. Dalam kajian yang dijalankan ini, kesedaran lebih memfokuskan kepada kepekaan dan sikap ambil tahu para pensyarah di PSA terhadap laluan yang dipilih. Selain itu, tahap kesediaan juga dikaitkan dengan peka kepada apa yang berlaku atau berkaitan dengan sesuatu di samping memiliki minat terhadap sesuatu.

ii. PENGETAHUAN

Pengetahuan dalam Dewan Bahasa dan Pustaka mendefinisi sebagai mengetahui atau apa-apa yang diketahui. Ia menjelaskan bahawa seorang yang memegang sesuatu jawatan itu perlu mempunyai pengetahuan tentang tugas tersebut. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai bukan sahaja dapat membantu dirinya dalam melaksanakan tugas tetapi juga boleh berkongsi serta membantu rakan setugas yang lain dalam melaksanakan tanggungjawab. Pengetahuan ini boleh dikaitkan dengan *intellectual stimulation* sebagaimana yang digariskan dalam teori Bass dan Avolio. Pengetahuan yang mendalam tentang sesuatu bidang sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah serta meningkatkan kecemerlangan diri. Pengetahuan adalah suatu peringkat dalam bentuk kebenaran, prinsip dan maklumat. Ia berasal daripada pengalaman lampau dan pengalaman baru sama ada diketahui sendiri atau melalui sumber lain dan digunakan bagi mencapai matlamat yang belum terlaksana. Oleh itu, dalam kajian ini pengkaji mentafsirkan pengetahuan sebagai maklumat sedia ada dalam diri pensyarah terhadap laluan yang dipilih.

iii. SIKAP

Mengikut Dewan Bahasa dan Pustaka sikap didefinisikan sebagai pembawaan seseorang, perangai, tabiat, watak. Dalam menjelaskan perkaitan sikap dengan dimensi pelan penggantian ini adalah untuk melihat sejauhmana sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan sama ada berusaha melakukan dengan terbaik serta yakin dengan apa sahaja yang dilakukan. Sikap ini boleh dikaitkan dengan *individualized consideration* mengikut teori Bass dan Avolio. Walaupun mengikut teori Bass dan Avolio ia adalah lebih kepada kemampuan dalam memimpin dan memberi perhatian khusus kepada anggota yang lain, namun ia boleh dikaitkan dengan sifat kepekaan pegawai dengan tugas yang diberikan dapat membantu rakan yang lain. Secara tidak langsung meningkatkan kebersamaan dalam melaksanakan tugas. Sikap memberi kesan yang khusus kepada tingkah laku, daya usaha, minat dan kesedaran. Dalam kajian ini, pengkaji merujuk kepada sikap pensyarah terhadap pelaksanaan aktiviti yang akan diceburi. Sikap adalah gambaran sejauh mana seseorang itu menyukai atau tidak menyukai sesuatu. Sikap menggambarkan kesediaan untuk melakukan sesuatu. Sikap juga menggambarkan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu perkara. Sikap merupakan kecenderungan untuk bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu, situasi, institusi, konsep atau seseorang.

iv. MINAT

Mengikut Dewan Bahasa dan Pustaka minat didefinisikan sebagai keinginan (kesukaan, kecenderungan) kepada sesuatu. Ia membawa maksud setiap tugas atau perkara yang kita lakukan perlu kepada minat. Sifat minat dengan tugas yang dilakukan akan melahirkan hasil yang mantap dan timbul kepuasan dalam diri. Mengikut teori Bass dan Avolio *inspirational motivation* adalah wujudnya motivasi atau semangat dalam diri untuk melaksanakan tugas dan arahan yang diberikan. Secara tidak langsung, motivasi yang lahir akan mewujudkan sifat minat dengan tugas yang dilaksanakan dan akan memberi impak positif kepada institusi.

3.2 KAJIAN RINTIS

Item-item telah dibina mengikut empat dimensi pengukuran iaitu kesediaan, pengetahuan, sikap dan minat untuk kesemua empat laluan *Subject Master Expert (SME)*, Penyelidikan, Pengamal Profesional dan Pengurusan. Kajian rintis telah dilaksanakan untuk melihat nilai kesahan item-item yang dibina. Dalam menyempurnakan kajian rintis ini, metod yang digunakan untuk pengumpulan data adalah melalui kaedah soal selidik yang diedarkan sebanyak 30 kakitangan PPPT PSA yang telah dipilih secara rawak. Data-data dari kajian rintis ini kemudiannya diuji dengan analisis kesahan (Reliability Analysis) untuk memperolehi nilai Alpha Cronbach'snya. Didapati nilai bagi kategori pengajaran dan pembelajaran adalah 0.786, penyelidikan 0.919, pengamal profesional 0.878 dan pengurusan 0.904. Ini menunjukkan bahawa soalan-soalan kaji selidik yang digunakan untuk kajian ini mempunyai nilai kesahan yang tinggi.

3.3 KAJIAN SETERUSNYA

Kajian seterusnya akan dijalankan kepada semua Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi (PPPT) DH di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah.

4. KESIMPULAN

Sebagai rumusan, pelan penggantian adalah merupakan salah satu isu sumber manusia yang penting pada masa kini bagi memastikan kelestarian sesebuah organisasi. PSA dalam usaha mengorak langkah membentuk satu pelan penggantian sebagai salah satu strategi penting bagi pembangunan kerjaya individu dan kemampuan organisasi. Dalam melaksanakan pelan penggantian ini, empat dimensi pengukuran telah dijadikan sebagai tanda aras iaitu kesediaan, pengetahuan, sikap dan minat. Disamping itu pembangunan kepakaran pegawai juga perlu diambil kira iaitu melalui kursus yang bersistematik dan system mentoring. Ini adalah untuk mengekalkan tahap kemampuan serta kepakaran seseorang pegawai dalam sesuatu bidang.

5. PENGHARGAAN

Penghargaan Penulis ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti dan semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam usaha menjayakan kajian ini.

RUJUKAN

- Fatimah Othman (2012) Succession Planning Effectiveness: A Case Study Of UKM. *Master Of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia.*
- Rohana Ahmad, Ahmad Martadha Mohamed, (2019). Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Pelaksanaan Program Pelan Penggantian Pembangunan Kerjaya dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan 55 (2019) 159-167* <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-55-13> Staffordshire: Trentham Books Limited.
- Vichetera Rajagani, (2019) Kupasan Kajian Pelan Penggantian. *Management Research Journal*, Vol.8, (2019), 58-65
- Hamidah binti Abdul Rahman, Azizah binti Rajab, Siti Rokiah binti Siwok, Norlin binti Ahmad, Anis Liyana binti Abd Rani (2011, June) *Peranan Personaliti Dalam Gaya Membuat Keputusan*. International Conference on Human Resource Development (ICHRD 2011), Johor, Malaysia.
- Jamila K.A. Mohamed (2005), *Pendidikan Khas untuk Kanak-Kanak Istimewa*. Pahang: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Jantan, N. (2014), *Isu-Isu Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Penyelidikan Dan Pembangunan (R&D) Di Politeknik Merlimau Dan Kaedah Untuk Mengatasinya: Politeknik Merlimau Melaka.*
- Johan Cruyff@ Mohd Johari bin Md Nordin, Muhamad syahrom bin Ismail, Adi Satria bin Jamaluddin, Mohd Najib bin Kasnan, (2015, Februari) *Pengaruh Faktor Personaliti Terhadap Kompetensi*. Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, UKM
- Madya Baharuddin Sayin, Amal Hayati Ishak, Zakiah Samuri (2009) *Kecenderungan Menjalankan Penyelidikan Di Kalangan Pensyarah UiTM Shah Alam: Satu Kajian*. <https://scholar.google.com.my/citations?user=IVeNzDMAAAAJ&hl=en>
- Mas Ayu Othman, Fatimah Wati Halim, (2014) Pengaruh Personaliti Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Berkesan Kakitangan Akademik UKM (2014) *Jurnal Psikologi Malaysia 28 (2) (2014):63-84*
- Mok Soon Sang (2000) *Nota dan Latihan Ilmu Penyelidikan: Pendidikan di Malaysia dan Psikologi Pendidikan 1*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Noor Hidayah abu, Abdul Aziz Othman, rahimi Abidin, Ahzilah Wahid (2015), Aplikasi Model McKinsey Dan Analisis Rajah Tulang Ikan Bagi Mengenalpasti Faktor Kritikal Bagi Kecemerlangan Prestasi Organisasi. *2nd National Case Study Conference (NCSC)2015 Institute For Management and Business Research (IMBR)*
- Prof.Madya Dr Naimah Abdullah dan Umminajah Salleh (2004), *Kajian tentang Faktor-faktor yang memberi implikasi terhadap penglibatan pensyarah Akademi Pengajian Bahasa Universiti Teknologi Mara, Shah Alam, Selangor.* <http://www.Eprints.ptar.uitm.edu.my>
- Tajuddin bin Abdul Rashid, Jamaliah binti Ahmad, Shafura binti Shariff. (2016) Kepimpinan Instruksional Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Tinggi di Politeknik Malaysia. *Politeknik& Kolej Komuniti Journal of Sciences and Humanities*, Vol.1, 2016 eISSN0128-2875
- Zaliza Md Yasin, Mohd Izham Mohd Hamzah (2017) *Strategi Pengurusan Pelan Penggantian Pengetua*. Seminar Serantau 2017, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don, Siti Noor Ismail, (2014, Oktober) Kompetensi Emosi Pemangkin Keberkesanan Amalan Kepimpinan Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Bil.1, Isu 3 <http://e-journal.um.edu.my/publish/juPiDi>
- Garis Panduan Kaedah Pelaksanaan Pelan Penggantian (Succession Palnning) Badan Berkanun Persekutuan di Bawah Kementerian Industri Utama, (2019)
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006, Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*)

APC117

TEKNOLOGI RUMAH KAYU IBS (TIMTECH) SEBAGAI LATIHAN INDUSTRI ALTERNATIF KOLABORASI PSA-MTIB

Normasita Sulaiman

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
masmirza11@gmail.com*

Noraini Haji Naseran

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
noraininaseran@gmail.com*

Nurin Hafilah Hamzah

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
teekayacit@gmail.com*

ABSTRAK

Selaras dengan kepesatan perubahan industri, pendekatan TVET perlu seiring dengan kehendak masa kini yang bukan sahaja memerlukan penambahan kemahiran baharu tetapi juga memerlukan kaedah pembelajaran baharu. Justeru, institusi teknikal perlu mempunyai pertalian yang rapat dengan dunia kerja sebenar agar dapat membantu industri menyediakan tenaga buruh yang diperlukan melalui program pendedahan awal seperti latihan industri dan aktiviti sumbangan, pinjaman, guna sama peralatan atau penghantaran pensyarah melalui peningkatan kemahiran. Kesediaan pihak Politeknik dalam menyediakan ruang bagi peralatan untuk latihan perlu diambil kira dalam menerima sumbangan dan bantuan peralatan dari pihak industri agar tempat latihan yang diiktiraf sebagai *Industrial On Campus (IOC)* menepati standard dan piawaian di dalam garis panduan IOC. Sehubungan itu kerjasama atau kolaborasi antara institusi dan industri amat penting dalam menjadikan kurikulum lebih dinamik mengikut industri dan disesuaikan mengikut keadaan semasa. Dalam senario pandemik Covid19 yang melanda seluruh dunia memberi kesan kepada sistem ekonomi terutamanya sektor industri dan pendidikan. Aktiviti secara bersemuka kecuali barisan hadapan adalah tidak dibenarkan dalam Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Terdapat pelajar yang menghadapi masalah untuk mendapatkan tempat Latihan Industri (LI). Justeru Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) mengambil inisiatif menawarkan LI Alternatif kepada pelajar yang menghadapi masalah ini. Hubungan kolaborasi antara PSA dan Lembaga Perindustrian Malaysia (Malaysian Timber Industry Board MTIB) yang terjalin dari 2017 memberi peluang kepada pembangunan projek rumah kayu menggunakan konsep Sistem Bangunan Berindustri (*Industrial Building System - IBS*) yang diberi nama *Timber Technology IBS House (TimTech)*. Melalui projek ini, MTIB bersetuju memberi sumbangan bahan luak berasaskan kayu dan kepakaran dalam IBS kayu, manakala PSA menyediakan tenaga kerja dan kawasan projek tersebut. Perancangan yang teliti telah dibuat bagi memastikan projek ini berjalan lancar. Pelbagai inisiatif dan koordinasi berkesan telah dibuat bagi memastikan kejayaan Projek TimTech sejajar keperluan LI pelajar dan menepati kehendak industri. Hasil projek ini, sebuah rumah kayu menggunakan konsep IBS yang tidak kekal di mana struktur bangunan boleh di pasang dan buka semula untuk pengajaran dan pembelajaran akan datang berukuran 36' x 40' dibangunkan. Selain pelajar dapat mengaplikasikan pengetahuan teori dalam pembinaan khususnya teknologi perkayuan, manual atau *Standard Operation Procedure (SOP)* juga dapat diwujudkan dan yang paling utama pelajar mendapat sijil kompetensi kemahiran ikhtisas Pemasangan IBS yang dikeluarkan oleh Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) yang mana pelajar boleh menggunakan sijil tersebut untuk memohon pekerjaan kelak.

KATA KUNCI

Latihan Industri Alternatif, kolaborasi, Sisten Bangunan Berindustri, Kompetensi, Manual

1. PENGENALAN

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (*Technical and Vocational Education Training- TVET*) adalah proses pendidikan dan latihan yang mempunyai hala tuju pekerjaan dengan penekanan utama terhadap

amalan industri. Ia bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang-bidang yang tertentu. TVET diperkenalkan bagi memenuhi permintaan industri dan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi, selaras dengan globalisasi, ekonomi berasaskan pengetahuan, kemajuan teknologi dan mobiliti tenaga kerja global. TVET dengan mengupayakan pendekatan yang diterajui industri adalah penting untuk menyediakan modal insan berkemahiran yang diperlukan industri, terutama untuk menyokong peralihan sektor ekonomi ke arah aktiviti berasaskan pengetahuan.

Sehubungan itu, hubungan kolaborasi antara institusi TVET dan industri adalah penting dalam membina kepercayaan di antara satu sama lain dan sekaligus menyamaratakan permintaan daripada industri dan kurikulum yang dibina oleh IPT. Fungsi industri bukan sahaja membantu menjadi mentor atau penasihat kepada pelajar, tetapi juga diharapkan dapat membantu dan menyumbang dari segi peralatan, sistem dan prosedur di samping melibatkan latihan psikomotor untuk membantu pelajar agar lebih kompeten.

Kesediaan di pihak institusi untuk menjadikan kurikulum lebih dinamik mengikut industri perlu disesuaikan mengikut keadaan semasa dan *Industri on Campus* (IOC) sudah pastinya akan membantu mengurangkan jurang di antara teori dan praktikal bagi sesuatu bidang. IOC dalam konteks pengajaran dan pembelajaran (PdP) menetapkan bahawa proses di industri dalam menghasilkan produk dan perkhidmatan perlu dikaitkan dengan proses PdP. Gabungan industri dan institusi akan membantu pembangunan profesional yang akan memberi impak kepada syarikat, institusi, masyarakat dan negara (Higher Education Authority, 2015).

1.1 Pernyataan Masalah

Pandemik covid-19 yang melanda seluruh dunia memberi kesan kepada sektor ekonomi dan pendidikan. Malaysia khususnya juga tidak dapat lari dari isu ini sehingga Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dikeluarkan di mana segala aktiviti adalah mengikut SOP. Aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdP) perlu dilaksanakan secara maya. Pelajar yang menjalani Latihan Industri (LI) pula adalah bergantung kepada industri yang mengambil pelajar tersebut. Kekangan PKP menyebabkan banyak aktiviti industri dihentikan. Sehubungan itu, industri kurang menawarkan latihan kepada pelajar dan ini pula memberi kesan kepada pelajar mendapat tempat LI.

Menyedari masalah ini, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) mengambil inisiatif melaksanakan LI secara alternatif sejajar saranan MQA bagi memastikan pelajar mendapat pendedahan industri yang diperlukan sebagai persediaan mereka di alam pekerjaan dengan memastikan pelajar memenuhi hasil pembelajaran kursus. Institusi Pengajian Tinggi (IPT) perlu memastikan pelajar dapat menerus dan menamatkan pengajian masing-masing walaupun berhadapan dengan situasi pandemik yang mencabar.

1.2 Objektif

- 1.2.1 Menghasilkan rumah kayu berkonsepkan IBS oleh pelajar LI yang akan berfungsi sebagai bahan pengajaran & Pembelajaran (PdP) kerana mempunyai ciri buka dan pasang semula.
- 1.2.2 Membina Modul Pembelajaran, Manual Kerja atau Standard Operation Procedure (SOP) bagi projek pembinaan rumah kayu berasaskan teknologi IBS.
- 1.2.3 Mendapatkan sijil kompetensi *IBS Installer, Joinery Part Installation* kepada pelajar LI dan pensyarah terlibat.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Technical and Vocational Education and Training (TVET)

TVET atau dikenali sebagai Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional adalah proses pendidikan dan latihan yang mempunyai hala tuju pekerjaan dengan penekanan utama terhadap amalan industri. Ia bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang-bidang yang tertentu. Skop TVET perlu

berdasarkan Standard Pekerjaan atau lazimnya Standard Kemahiran Pekerjaan Kemahiran (NOSS) yang diiktiraf, dengan penekanan kepada komponen praktikal, kemahiran psikomotor dan pendedahan kepada latihan di industri.

TVET bukanlah satu perkara yang asing di Malaysia. Cuma TVET sering disalah erti sebagai pilihan kedua dan hanya layak untuk individu yang kurang cemerlang dari segi pencapaian akademik. Sebenarnya, stigma itu sudah lapuk ditelan zaman kerana kini graduan program TVET kian mendapat perhatian oleh majikan. Stigma ini adalah biasa memandangkan ramai di antara kita yang lebih menekankan akademik dari dahulu lagi.

Terdapat dua aliran TVET yang menawarkan sijil/diploma berstatus MQA.

- i. Lulusan SPM (lulus) berpeluang untuk melanjutkan pelajaran sama ada dalam bidang Sijil ataupun Diploma dalam program TVET yang berkemahiran tinggi. Institusi yang menawarkan aliran TVET ini adalah seperti Politeknik, Kolej Komuniti dan Kolej Vokasional.
- ii. Bagi pelajar yang kurang kecenderungan dalam akademik tetapi lebih suka hands-on, lulusan PT3 ataupun tanpa SPM pun boleh belajar kursus kemahiran di pusat latihan kemahiran (PLK) awam ataupun swasta yang menawarkan persijilan Sijil Kemahiran Malaysia. Selain itu, mereka yang di luar sistem pendidikan juga boleh menyertai program TVET melalui Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). (Sumber: *TVET & Vocational Training - Malaysian News*)

TVET dengan pendekatan yang diterajui industri adalah penting untuk menyediakan modal insan berkemahiran yang diperlukan industri, terutama untuk menyokong peralihan sektor ekonomi ke arah aktiviti berasaskan pengetahuan, selari dengan aspirasi menjadi negara maju.

2.2 Latihan Industri (LI) Alternatif

Latihan Industri bermaksud satu kursus yang dilaksanakan melalui pendekatan pembelajaran berdasarkan pengalaman dengan menempatkan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar atau di dalam negara, dalam jangkamasa yang ditetapkan sebelum mereka dianugerahkan persijilan dalam bidang TVET. (Garis Panduan Latihan Industri Politeknik Malaysia, Edisi 2013).

Pendekatan LI menggabungkan pembelajaran akademik dan aplikasi pembelajaran sebenar di tempat kerja. Ianya dapat meningkatkan pembelajaran berasaskan pengalaman (*experiential learning*) secara efektif dapat diterokai di luar kampus atau di industri di mana pengalaman kerja sebenar dapat disediakan oleh pihak industri yang berkaitan. Melalui pemeraksanaan LI ini, pengalaman pelajar secara aktif dan konstruktif akan diberikan penumpuan bagi meningkatkan atribut pelajar agar jurang ketidaksepadanan (*mismatch*) di antara kehendak industri dan graduan dapat di kurangkan.

LI juga adalah syarat akreditasi MQA dalam setiap program. Merujuk kepada Dasar Latihan Industri Institusi Pengajian Tinggi (IPT) di mana LI adalah satu syarat wajib bagi pelajar dalam program-program tertentu di semua peringkat pengajian tinggi di IPT iaitu peringkat Sijil, Diploma dan Sarjana Muda bagi memenuhi syarat penganugerahan Sijil, Diploma dan Ijazah Muda masing-masing. Pendekatan LI memberi fokus kepada kemahiran fungsian pelajar seperti pemikiran kritikal, penyelesaian masalah, kerja berpasukan, kemahiran sosial, kecerdasan emosi dan kemahiran perundingan dapat dipertingkatkan.

Namun, rentetan arahan pergerakan pergerakan (PKP) kesan pandemik Covid 19, memberi kesan kepada pelaksanaan LI di mana banyak industri ditutup. Segala aktiviti komunikasi antara pelajar adalah secara maya. Peka dengan kesukaran pelajar untuk menjalani LI, Ketua Pegawai Eksekutif, Agensi Kelayakan Malaysia (MQA), Prof Datuk Dr Mohammad Shatar Sabran, (Mei 2021) menyarankan IPT boleh menyediakan latihan lain sewajarnya. Katanya, “Alternatif itu bergantung kepada bidang program dan mesti memenuhi hasil pembelajaran yang telah ditetapkan. Kaedah lain yang boleh dipertimbangkan adalah seperti industry-based project, problem-based project, and topical study atau research project. Aktiviti simulasi dan amali dalam bentuk virtual, dalam talian mahupun 'remote' juga boleh dilaksanakan berdasarkan kesesuaian.” Justeru, *Advisory Note No. 2/2021* yang dikeluarkan oleh MQA boleh terpakai untuk dirujuk berkaitan perkara ini.

2.3 Kolaborasi

Menurut Kamus Dewan dan Pustaka kolaborasi adalah dua perkataan pinjaman daripada Bahasa Inggeris iaitu kolaboratif dan kolaborasi. Perkataan kolaboratif boleh digunakan dalam ayat sewaktu menulis untuk menggambarkan jalinan kerjasama yang baik antara dua pihak. Ia juga menggambarkan hubungan dua hala yang berlainan fungsi dan akan saling melengkapi.

Kerjasama yang juga disebut kolaborasi dari segi aspek pendidikan dan industri adalah merujuk kepada kerjasama di antara dua atau lebih atau organisasi yang bekerjasama dalam menyediakan pendidikan kaedah penggabungan pengajaran di bilik kuliah dengan aplikasi pengalaman kerja di industri (Raezlin 2019). Proses kolaborasi ini menuntut komitmen bersama di antara kedua pihak yang mempunyai kehendak yang sama dan bersetuju menjalankan aktiviti bersama bagi menghasilkan satu keputusan atau objektif yang memuaskan kedua belah pihak.

Usahasama kolaborasi institusi dan industri ini adalah bertujuan menyamaratakan permintaan daripada industri dan kurikulum yang dibina mestilah melibatkan industri dan ahli akademik. Keperluan industri yang memerlukan kecekapan serta kompeten dalam sesuatu kemahiran perlu melalui suatu transisi yang dilakukan bersama dengan institusi pendidikan agar graduan yang dikeluarkan kelak menepati standard yang dikehendaki (Higher Education Authority, 2015). Responsif kepada keadaan ini, gabungan industri dan institusi akan memberi impak khususnya kepada pembangunan profesional serta keuntungan kepada industri, kejayaan pada institusi dan akhirnya kepada masyarakat dan negara.

Industri yang memerlukan tenaga kerja mahir tidak boleh lagi mengambil sikap mementingkan diri dengan tidak menyumbang kepada pembangunan sumber tenaga kerja. Kolaborasi haruslah berpusatkan kepada pelajar atau pelatih dengan menggunakan pendekatan belajar daripada industri sebenar, samada beroperasi di dalam institusi, mahupun di industri ataupun di premis sewaan lain. Responsif kepada saranan ini aplikasi pendidikan TVET mesti dijalankan bukan hanya melibatkan institusi pendidikan tetapi mesti berlaku dengan jaringan bantuan industri yang akan membantu dalam aspek pemindahan kemahiran dan pengetahuan agar graduan menjadi kompeten serta berdaya saing tinggi.

Itohan Oviawe (2017) menyarankan beberapa objektif dalam mencapai TVET iaitu; a) seseorang itu perlu didedahkan dengan suasana kerja yang positif; b) seseorang itu perlu didedahkan dengan pelbagai kemahiran praktikal dan ilmu pengetahuan saintifik; c) mengenalpasti kebolehan semuladi seseorang itu; d) seseorang itu perlu dirangsang untuk membangunkan diri serta meningkatkan diri dan mengetahui kebolehan dirinya; e) seseorang itu perlu tahu menangani tugas dan keperluan yang mencabar dalam dunia pekerjaan; f) peningkatan diri melalui latihan secara berterusan agar mencapai tahap kesempurnaan dalam kemahiran.

2.4 Industrial on Campus (IOC)

Kejayaan program pembangunan tenaga kerja yang relevan industri mestilah berasaskan kekuatan perhubungan di antara institusi dan majikan tempatan ataupun industri (Ab. Rahim, 2011). Menyedari terhadap keperluan ini, banyak institusi pendidikan sama ada awam atau swasta telah menerapkan konsep-konsep pendidikan berasaskan industri mengikut pendekatan yang bersesuaian dengan institusi mereka menerusi terma seperti Knowledge Transfer Partnership (KTP) (Saleh & Omar 2013), Centre of Excellence (Othman & Omar, 2013), School business partnership (JBL Associates, 2013), on the Job Training (Gandhi, 2014), Work Intergrated Learning (Ferns, Russell, Judie & Smith, 2016), Job In Learning approach (Itohan Oviawe, 2017) work based learning (Zinth, 2018) dan pelbagai lagi pendekatan konsep yang menjurus kepada asasnya terhadap industri bidang tujuhan.

IOC dari perspektif Politeknik dan Kolej Komuniti adalah berlandaskan kepada bentuk Kolaborasi di antara institusi politeknik dan kolej komuniti dengan industri bidang tujuhan. Dalam erti kata lain penglibatan industri boleh dilaksanakan dengan membawa '*factory to classroom*' sama ada pihak industri berada di institusi atau sebaliknya agar inisiatif membawa persekitaran sebenar industri ke dalam proses Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) bagi tujuan untuk merapatkan jurang atribut pelajar dengan keperluan sebenar industri berlaku. Aplikasi konsep ini boleh dilakukan melalui pelbagai kaedah seperti menggunakan kaedah Pembelajaran Berasaskan Pengalaman, Pendekatan Pedagogi, Aktiviti Pembelajaran dan Penilaian Aktiviti.

2.5 Teknologi Rumah Kayu IBS (*Timber Technology IBS House -TimTech*)

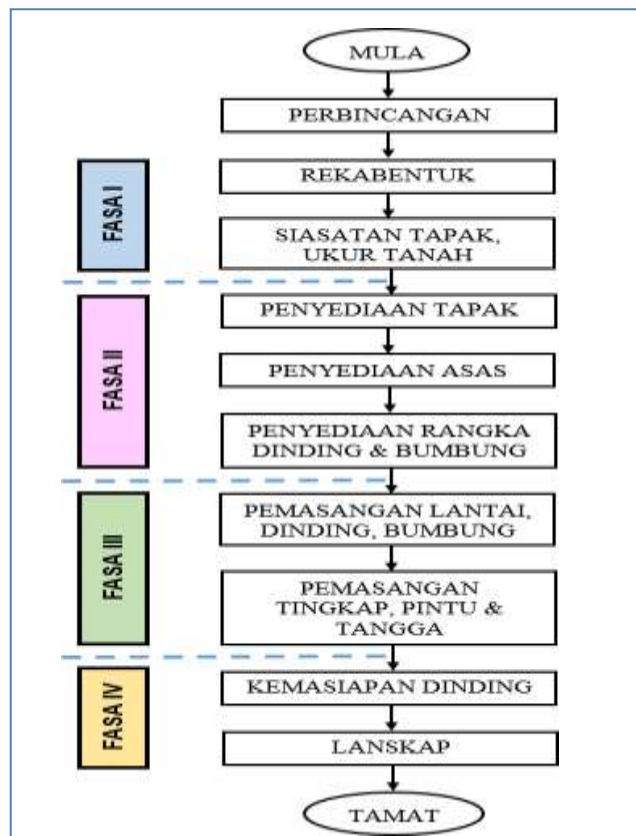
Sistem bangunan berorientasikan industri (IBS) merupakan pembuatan komponen struktur bangunan seperti dinding, papak, tiang dan tangga dihasilkan secara besar-besaran sama ada di kilang atau di kilang di bawah kawalan kualiti yang ketat dan aktiviti tapak basah yang minimum. Dalam definisi lain oleh Esa dan Nuruddin (1998) mendakwa bahawa IBS adalah sebuah kesinambungan yang bermula dari penggunaan tukang untuk setiap aspek pembinaan hingga sistem yang memanfaatkan pengeluaran pembuatan untuk meminimumkan pembaziran sumber daya dan meningkatkan nilai bagi pengguna akhir. (Junid, 1986) menjelaskan bahawa penjelasan IBS di mana IBS dalam industri pembinaan merangkumi proses perindustrian yang komponennya disusun, dirancang, dibuat, diangkut dan didirikan di lokasi.

Timber Technology IBS House (TimTech) adalah projek pembinaan rumah kayu menggunakan konsep IBS melalui satu program kerjasama di antara PSA dan MTIB. IBS merupakan satu kaedah pembinaan di mana komponen atau struktur utama telah dibuat terlebih dahulu di kilang atau bengkel dan kemudiannya di pasang serta dicantumkan di tapak projek dengan seliaan yang terkawal dan kerja di lokasi yang minimum.

Dari aspek inovasi dan kurikulum, penggunaan komponen IBS ini akan menjimatkan masa, meningkatkan produktiviti, mengurangkan sisa buangan, meminimalkan kes kemalangan serta kos pemasangan lebih rendah. Di samping itu, projek ini juga adalah sejajar dengan matlamat pembangunan lestari (Sustainable Development Goals) yang antaranya menekankan elemen kualiti pendidikan, industri inovasi dan infrastruktur.

3. METODOLOGI

Projek TimTech dibahagikan kepada 4 fasa mengikut peringkat pembangunan projek seperti dalam Rajah 1.



Rajah 1: Carta alir pelaksanaan TimTech

Fasa-fasa tersebut pula dibahagikan kepada 20 minggu selari dengan tempoh LI. Ia merangkumi kerja sebelum,

semasa dan selepas pembinaan. Seramai 15 pelajar Jabatan Kejuruteraan Awam, PSA telah dipilih untuk merealisasikan projek ini.

Jadual 1: Skop Tugas Pelajar LI

MINGGU	SKOP TUGAS	FASA
1	Pengenalan TimTech, Rekabentuk & Siasatan Tapak	I
2	Ukur Tanah /Penandaan Stump Point	
3	Pembersihan Tapak	II
4	Pemasangan Asas	
5	Pemasangan Asas	
6	Penyediaan Rangka 1-5	
7	Penyediaan Rangka 6-10	
8	Penyediaan Rangka 11-16	III
9	Pemasangan Lantai Rumah Ibu	
10	Pemasangan Lantai Serambi	
11	Penyediaan Kekuda	
12	Pemasangan Rangka Dinding	
13	Pemasangan Kekuda	
14	Pemasangan Bumbung (onduline)	
15	Pemasangan Dinding	
16	Pemasangan Tangga	IV
17	Pemasangan Pintu Dan Tingkap	
18	Pendaiwaan Elektrik	
19	Kemasiapan Dinding	
20	Landskap	

Bagi memastikan Projek TimTech berjalan lancar beberapa perkara telah dipersetujui antara PSA dan MTIB. Berikut adalah perkara yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak:

Jadual 2: Persetujuan antara PSA dan MTIB dalam menjayakan TimTech

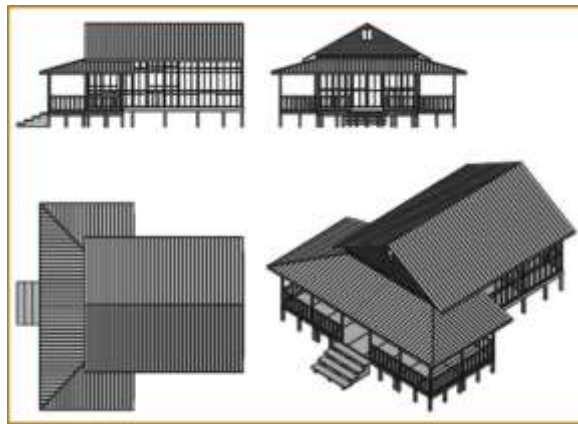
AKTIVITI	PSA	MTIB
➤ Rekabentuk	- Menghasilkan rekabentuk PSA IBS <i>Timber House</i>	- Memerlukan rekabentuk yang telah diluluskan untuk pembelian bahan mentah
➤ Penyediaan Tapak	- Menyediakan kawasan untuk pembinaan TimTech	- Memastikan kawasan pembinaan sesuai dengan pembangunan Timtech
➤ Ukur Tanah	- Membuat pengukuran kawasan tapak rumah dan kawasan yang	- Bersetuju dengan tempat pembinaan rumah.
➤ Pembersihan Tapak	- Menyediakan Peralatan dan membuat kerja pembersihan	- Menghantar bahan pembinaan berasaskan kayu dan penyambung (bolt & nut dan paku) mengikut fasa.

➤ Pemasangan Asas	- Membuat pembelian simen, besi tetulang, stump dan membuat kerja pemasangan	- Memastikan stump yang dipasang dapat menampung beban struktur rumah
➤ Pemasangan Rasuk	- Membuat pengukuran dan pemasangan rasuk	- Menyediakan bahan utama rasuk (kayu 40mm x 6111mm)
➤ <i>Frame</i> Dinding	- Membuat pengukuran dan pembuatan frame	- Menyediakan modul dan bahan utama dinding
➤ Pemasangan Kekuda	- Membuat pengukuran dan pembuatan kekuda	- Menyediakan modul dan bahan dan menyelaras bengkel pembuatan kekuda
➤ Pemasangan Bumbung	- Membuat kerja pemasangan bumbung	- Menyediakan bahan utama bumbung
➤ Pemasangan Dinding	- Membuat kerja pemasangan dinding luar dan dalam rumah.	- Menyediakan bahan utama dinding dalam.
➤ Pemasangan Lantai	- Membuat kerja pemasangan lantai	- Menyediakan modul dan bahan utama lantai
➤ Tingkap Dan Pintu	- Membuat bingkai pintu dan tingkap dan kerja pemasangan daun pintu dan tingkap	- Menyediakan kayu bagi pembuatan daun pintu dan tingkap
➤ Tangga	- Merekabentuk tangga konkrit dan membinanya.	- Memastikan tangga yang dibina sesuai dan selamat digunakan
➤ Kemasiapan Dinding	- Membeli cat dan mengecat dinding luar	- Memberi tunjuk ajar jenis dan cara kemasiapan yang betul
➤ Pembersihan Kemasiapan Akhir Tapak	- Membuat kerja kemasiapan dan pembersihan akhir	- Memastikan rumah kayu yang dibina mengikut spesifikasi yang ditetapkan
➤ Pembangunan Modul	- Membantu bagi pembangunan Modul	- Membangunkan Modul Pemasangan Rumah Kayu IBS

4. HASIL

Kolaborasi strategik di antara PSA dan MTIB melalui projek ini juga dapat melahirkan sebuah inovasi di PSA melalui penubuhan '*Industry on Campus*'. Selain itu, ia juga akan dapat membangunkan prestasi pelajar PSA melalui peningkatan pengetahuan, kemahiran dan jati diri melalui pengalaman sebenar bekerja dalam pembinaan rumah IBS ini.

Berikut adalah rekabentuk TimTech yang telah diluluskan oleh jururunding yang juga berperanan sebagai penasihat kurikulum yang telah dilantik oleh PSA. Selain berkonsepkan IBS, Projek TimTech juga berkonsepkan rumah mampu milik dengan penggunaan bahan yang mengikut Malaysia Standard 544 iaitu mengikut piawaian rakabentuk struktur kayu.



Rajah 3: Rekabentuk Projek TimTech



Rajah 4: Plan Ruang Projek TimTech

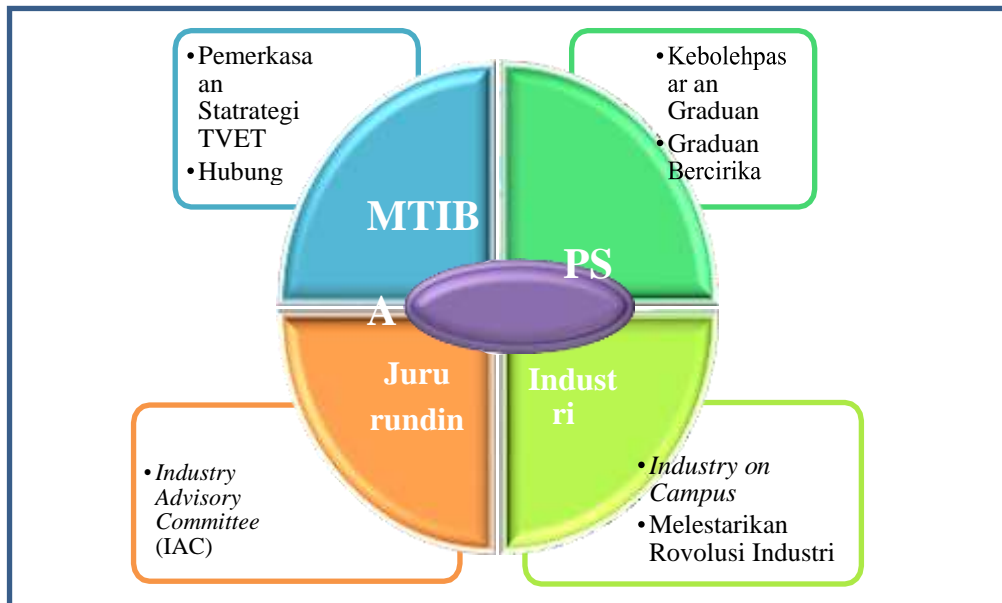
Strategi pelaksanaan Projek TimTech ini menyokong 7 strategi utama untuk memperkasakan TVET negara yang memberi penekanan kepada *'place and train'*, Co-Ownership Model antara kerajaan dan industri untuk peralatan, teknologi, kepakaran dan inovasi serta *Industry based Centre of Excellence (CoE)* agar berlaku penyelarasan antara semua institusi TVET untuk mengoptimumkan sumber dan dana kerajaan.

Dari aspek inovasi dan kurikulum, penggunaan komponen IBS ini akan menjimatkan masa, meningkatkan produktiviti, mengurangkan sisa buangan, meminimakan kes kemalangan serta kos pemasangan lebih rendah. Di samping itu, projek ini juga adalah sejajar dengan matlamat pembangunan lestari (*Sustainable Development Goals*) yang antaranya menekankan elemen kualiti pendidikan, industri inovasi dan infrastruktur.

Secara keseluruhan, 5 impak utama tercapai bagi memenuhi objektif projek iaitu:

- i. Memartabatkan bidang Teknologi Perakayuan sebagai antara bidang tujahan di PSA.
- ii. Mendedahkan kepada masyarakat umum berkaitan penggunaan IBS Timber yang masih baharu di Malaysia.
- iii. Meningkatkan kemahiran psikomotor dan kognitif pelajar dan pensyarah melalui kemahiran praktikal sepanjang pembinaan TimTech berlangsung.
- iv. Melahirkan IBS Timber House Installer melalui kursus pendek yang dijalankan di dalam tempoh pembinaan tersebut.
- v. Menghasilkan Modul Pembelajaran, Manual Kerja dan Standard Operation Procedure (SOP) bagi pembinaan TimTech.

Impak pembangunan TimTech ini dapat digambarkan dalam model Rajah 5 seperti berikut:



Rajah 5 : Impak Pembangunan TimTech

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya, kerjasama yang produktif antara PSA dan MTIB dapat memberi banyak kelebihan bukan sahaja kepada kedua-dua pihak malah, pihak lain seperti pelajar amnya, komuniti, dan industri lain. Kejayaan Projek TimTech bermaksud pelaksanaan LI alternatif juga dapat dilaksanakan. Disamping itu Modul Pembelajaran, Manual Kerja atau SOP bagi projek pembinaan rumah kayu berasaskan teknologi IBS dengan kerjasama PSA-MTIB juga dapat dihasilkan.

Penghasilan rumah kayu berkonsepkan IBS diharap dapat berfungsi sebagai bahan pengajaran & Pembelajaran (PdP) akan datang kerana mempunyai ciri buka dan pasang semula. Ia juga diharapkan dapat meningkatkan kemahiran pensyarah dan pelajar JKA sekaligus mendapatkan sijil kompetensi IBS Installer, Joinery Part Installation dan Sangkutan Industri Pensyarah (SIP). Seterusnya projek ini dapat mengukuhkan lagi hubungan kolaborasi di antara PSA dan MTIB yang sememangnya telah terjalin sejak tahun 2017 lagi melalui MoU yang telah ditandatangani oleh kedua-dua belah pihak.

PENGHARGAAN

Barisan penulis merakamkan sekalung penghargaan kepada pihak pengurusan PSA kerana telah menyediakan peluang dan ruang untuk kertas kajian ini diterbitkan. Kejayaan Timtech adalah hasil usahasama MTIB yang bayak memberi sumbangan dari segi kepakaran, bahan dan peralatan. Projek ini juga mendapat sokongan oleh Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Kementerian Pendidikan Malaysia melalui kelulusan peruntukan belanja yang perlu ditanggung oleh PSA bagi pembangunan TimTech yang juga merupakan sumber modal insan yang lestari.

RUJUKAN

- Jabatan Pengajian Politeknik. (2009). Hala Tuju Transformasi Politeknik. Kementerian Pengajian Tinggi. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Ab. Rahim, B. (2011). Preparing Malaysian Youths for The World of Work Roles of Technical and Vocational Education and Training (TVET).

- Othman, R., & Omar, A. F. (2012). University and industry collaboration: Towards a successful and sustainable partnership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 575–579. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.106>
- Higher Education Authority. (2015). *Collaborating for Talent & Growth- Strategy for Higher Education-Enterprise Engagement 2015-2020*. Ireland: HEA. Retrieved from [/hea.ie/assets/uploads/2017/06/Enterprise-Engagement-Strategy.pdf](http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Enterprise-Engagement-Strategy.pdf)
- Field, J., (2006). *Lifelong Learning and the New Educational Order*. Staffordshire: Trentham Books Limited.
- Ramli, N. S., & Kemat, W. (2017). 7 kementerian kerjasama perkasa TVET | Nasional | Berita Harian. *Berita Harian Online*. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2017/11/348628/7-kementerian-kerjasama-perkasa-tvet>.
- UKEssays. (November 2018). *The Definition Of Industrialised Building System Construction Essay*. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/construction/the-definition-of-industrialised-building-system-construction-essay.php?vref=1>
- Salleh, M. S., & Omar, M. Z. (2013). University-industry Collaboration Models in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102, 654–664. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.784>.
- April 2021, <https://jpkmalaysia.com/tvet-malaysia/>
https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp_2016_7A6571AE-D9D0-4175-B35D-99EC514F2D24/contentms/img/SIP_passport_bm_web.pdf
- Nas Norziela Nasbah Mei 2021, <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/05/818365/ganti-latihan-industri-kepada-kaedah-alternatif>

APC118
**SISTEM E-MESYUARAT POLITEKNIK SULTAN SALAHUDDIN
ABDUL AZIZ SHAH (eMEET@PSA)**

Ahmad Aftas Azman

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
aftas@psa.edu.my*

Mohd Najib Hamdan

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
najib@psa.edu.my*

Amidah Mohd Ujang

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
amidah@psa.edu.my*

Nur Liyana Khalid Khan

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
nur_liyana@psa.edu.my*

Sarizun Mohd Sidek

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
sarizun@psa.edu.my*

Nur Zahirah Mohd Ghazali

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
nurzahirah.m@psa.edu.my*

ABSTRAK

Kertas konsep ini menerangkan berkaitan sistem eMEET@PSA iaitu sebuah sistem pengurusan mesyuarat PSA yang dibangunkan bertujuan mentransformasi proses pengurusan mesyuarat ke arah pengurusan mesyuarat secara digital yang lebih efektif dan efisien. Pembangunan sistem ini membolehkan minit mesyuarat dicatat secara langsung di dalam sistem ketika mesyuarat sedang berlangsung dan dapat disemak dan dikemaskini oleh semua ahli mesyuarat bagi memastikan maklumat yang direkod adalah tepat. Metodologi pembangunan sistem ini menggunakan *Agile Development Methodology* yang merangkumi 4 fasa iaitu Perancangan dan Analisis, Rekabentuk, Pembangunan dan Ujilari dan *Maintenance*. Sistem eMEET@PSA ini diharap dapat memberikan input yang maksima kepada semua staf PSA dalam memastikan proses pengurusan mesyuarat yang lebih sistematik dan terurus.

KATA KUNCI

eMEET@PSA, pengurusan mesyuarat, minit mesyuarat

1. PENGENALAN

Pertumbuhan teknologi maklumat dan komunikasi yang begitu pantas pada masa kini sekaligus telah mempengaruhi cara kerja, pembelajaran, pengajaran dan cara hidup. Seiring dengan itu, penyediaan medium perantara yang terkini dan mudah dicapai amat penting bagi membantu kecekapan dan keberkesanan proses pelaksanaan tugas di dalam sesebuah organisasi.

Proses pengurusan mesyuarat juga turut dilihat sebagai salah satu aspek yang perlu ditambahbaik

kerana pengurusan mesyuarat ini akan dapat merekod maklumat penting berkaitan mesyuarat di sesebuah organisasi. Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) mengambil inisiatif untuk membangunkan sebuah sistem pengurusan mesyuarat secara dalam talian yang dinamakan Sistem e-Mesyuarat Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (eMEET@PSA). Pembangunan sistem ini adalah kerana PSA tidak pernah mempunyai sistem bagi pengurusan mesyuarat di institusi sebelum ini dan bertitik tolak daripada keperluan pihak pengurusan tertinggi PSA untuk mewujudkan sebuah sekitaran sistem yang mampu untuk menyimpan maklumat penting berkaitan mesyuarat sekaligus maklumat tersebut dapat diakses dengan mudah, tersusun dan sistematik.

Pembangunan sistem ini juga merupakan suatu transformasi proses pengurusan mesyuarat di PSA ke arah pengurusan mesyuarat secara digital yang lebih efektif dan efisien. Proses pembangunan sistem eMeet@PSA yang berupaya mentransformasi pengurusan mesyuarat ini dilaksanakan secara berperingkat dengan mengenalpasti keperluan pengguna dan proses penting yang perlu diperincikan dalam pembangunan sistem ini.

Antara kelebihan penggunaan Sistem eMEET@PSA adalah memberikan penyelesaian menyeluruh dan efektif bagi pengurusan mesyuarat seperti berikut:

- Pengurusan jawatankuasa,
- Jemputan mesyuarat,
- Pengesahan kehadiran,
- Penyediaan minit,
- Pengurusan maklum balas dan laporan
- Pemantauan keputusan mesyuarat secara dalam talian.

Sistem eMEET@PSA merupakan satu produk inovasi oleh PSA di mana pengguna boleh mengakses maklumat dengan mudah, mengurangkan penggunaan kertas serta memberikan penjimatan kepada pihak pengurusan dari segi kos dan masa di dalam mengurus dan melaksanakan mesyuarat.

2. KEPENTINGAN KAJIAN

Meneliti kepentingan mencatat minit mesyuarat secara langsung lebih-lebih lagi dalam era digital, terdapat institusi pengajian tinggi, jabatan kerajaan dan syarikat pembangun sistem yang telah mengambil inisiatif untuk membangunkan sistem sebagai salah satu kaedah mempercepatkan capaian minit mesyuarat untuk tindakan. Universiti Sains Malaysia pada tahun 2015 umpamanya, telah menghasilkan Sistem Pengurusan Minit Mesyuarat (SPMM) bagi membantu memudahkan setiausaha menyediakan minit mesyuarat dengan segera secara dalam talian semasa mesyuarat berjalan (USM, 2017). SPMM dapat menyediakan agenda dan membuat jemputan ahli mesyuarat melalui sistem, dapat merekod minit mesyuarat dan tindakan terhadap minit ditetapkan secara terus kepada ahli yang sedang berada dalam mesyuarat, malah ahli mesyuarat tidak perlu lagi meminta minit mesyuarat kerana telah tersedia secara dalam talian.

Di jabatan kerajaan pula, Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU) telah memulakan penggunaan sistem MyMeeting pada tahun 2008 seterusnya ditambahbaik kepada MyMesyuarat 1.0 pada tahun 2011 dan MyMesyuarat 2.0 pada tahun 2014 (MAMPU, 2018). Sistem tersebut antara lain berfungsi untuk menghantar jemputan mesyuarat, mengesahkan kehadiran, mencatat minit mesyuarat, menguruskan maklum balas mesyuarat dan cabutan minit mesyuarat, memuat naik dan memuat turun dokumen serta menjana laporan.

Justeru, pembangunan sistem ini membolehkan minit mesyuarat dicatat secara langsung di dalam sistem ketika mesyuarat sedang berlangsung dan dapat disemak oleh semua ahli mesyuarat bagi memastikan maklumat yang direkod adalah tepat.

3. OBJEKTIF KAJIAN

Objektif projek ini adalah untuk membangunkan sebuah sistem pengurusan mesyuarat secara dalam talian yang mempunyai ciri-ciri seperti berikut:

- 3.0 Kebolehan menyimpan maklumat mesyuarat secara lebih teratur.
- 3.1 Kemudahan untuk proses carian maklumat serta perkongsian data secara dalam talian.
- 3.2 Penjanaan laporan berkaitan pengurusan mesyuarat.

4. PERSOALAN KAJIAN

Persoalan kajian bagi projek ini tertumpu kepada kaedah bagaimana sistem ini dapat dibangunkan dengan baik seperti berikut:

- 3.1 Apakah keperluan pengguna bagi proses pembangunan sistem pengurusan mesyuarat secara dalam talian?
- 3.2 Apakah platform yang sesuai bagi pembangunan sistem tersebut?

5. METODOLOGI

Metodologi pembangunan sistem ini menggunakan *Agile Development Methodology* (Rajah 1.0). Metodologi ini mensasarkan kepada beberapa fasa utama dalam sesebuah pembangunan sistem. Bagi pembangunan sistem ini, proses pembangunan dilaksanakan yang merangkumi beberapa fasa.

Metodologi ini digunapakai dalam proses pembangunan sistem tersebut adalah kerana ianya mudah untuk disesuaikan dengan keadaan / sekitaran pembangunan, fleksibel dan berkesan untuk perancangan dan pembangunan sistem ini.



Rajah 1.0 : Model *Agile Development* (A2 Design, 2018)

5.1 Fasa Perancangan dan Analisis Keperluan

Fasa ini memberi penekanan berkaitan keperluan pengguna (termasuk mengenalpasti semua pengguna yang terlibat dalam menggunakan sistem ini). Di dalam kes ini, pengguna yang terlibat adalah Pentadbir Sistem, Urus Setia Mesyuarat, Pencatat Minit dan Ahli Mesyuarat. Seterusnya, keperluan proses pengguna dikaji dan *action probability* daripada pengguna turut dianalisis. Daripada analisis tersebut, sistem mula direka bentuk.

5.2 Fasa Rekabentuk

Fasa rekabentuk adalah sangat penting di dalam pembangunan sesebuah sistem. Bagi sistem ini, fasa rekabentuk dilaksanakan berdasarkan input daripada Ahli Mesyuarat Tertinggi (AMT) Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) dan pasukan pembangun sistem. Semua lakaran antaramuka sistem dan kerangka kerja dianalisis seterusnya sistem di rekabentuk mengikut kesesuaian keperluan yang telah dianalisis.

5.3 Fasa Pembangunan dan Ujilari

Sistem ini seterusnya dibangunkan dengan mengambilkira kesemua keperluan pengguna dan rekabentuk yang telah dikenalpasti. Sewaktu proses pembangunan dilaksanakan, sistem ini diuji oleh pasukan pembangun sistem dan pengguna utama bagi memastikan kerangka kerja adalah tepat seperti yang di rekabentuk.

5.4 Fasa Maintenance

Bagi fasa ini, keseluruhan proses pembangunan sistem dilihat kembali secara holistik. Keperluan perubahan dikaji semula (jika ada) bagi menjamin kesesuaian sistem dengan keperluan pengguna. Kajian ini seterusnya akan membolehkan pasukan pembangun sistem meneliti dan seterusnya penambahbaikan siri pembangunan sistem. Proses ini akan berterusan selagi sistem ini aktif digunapakai oleh pengguna.

Berikut merupakan perancangan bagi pelaksanaan sistem tersebut.

Jadual 1.0: Jadual Pelaksanaan Sistem eMEET@PSA

Bil.	Perkara	Perincian
1.	Taklimat Sistem eMEET@PSA	Sesi taklimat berkaitan sistem bersama Pengarah PSA, Timbalan Pengarah Akademik, Timbalan Pengarah Sokongan Akademik, Ketua Jabatan Pentadbiran dan pasukan pembangun sistem.
2.	Sesi Latihan	Sesi Pengenalan dan latihan kepada pengguna sistem yang terdiri daripada Urusetia Mesyuarat bagi mesyuarat tertinggi dan mesyuarat pengurusan PSA.
3.	Ujilari Fasa I	Proses ujilari sistem oleh pengguna utama (iaitu Urus setia mesyuarat).

5. KERANGKA MASA KAJIAN

Projek pembangunan sistem ini dijangka akan siap sepenuhnya di dalam 10 minggu. Berikut adalah aktiviti dan anggaran tempoh bagi pembangunan sistem.

Jadual 1.1: Jadual Kerangka Masa Pembangunan bagi Sistem eMEET@PSA

Bil.	Seksyen Pembangunan	Tempoh
1.	Fasa Analisis Keperluan	2 minggu
2.	Fasa Rekabentuk	2 minggu
3.	Fasa Pembangunan	4 minggu
4.	Fasa <i>Maintenance</i>	2 minggu (<i>Dan berterusan selagi sistem ini aktif digunapakai oleh pengguna</i>)

6. IMPAK

Impak pembangunan sistem ini adalah seperti berikut:

- 7.0 Pengurusan pelaksanaan Sistem eMEET @PSA akan meningkatkan keberkesanan komunikasi dan perkongsian maklumat dengan lebih pantas dan efisien. Ia juga menjurus ke arah 'GREEN IT'.
- 7.1 Perkembangan teknologi komunikasi media baharu dalam arus kemodenan secara tidak langsung berupaya mempengaruhi sistem nilai masyarakat ke arah yang lebih bersistematik dan efisien.
- 7.2 Sistem ini dapat memastikan peningkatan tahap kesedaran berkenaan keperluan dan pengetahuan ICT dan penggunaan aplikasi untuk peningkatan kualiti kerja di kalangan warga PSA pada tahap optimum.

7. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, sistem eMEET@PSA ini diharap dapat memberikan input yang maksima kepada semua staf PSA dalam memastikan proses pengurusan mesyuarat yang lebih sistematik dan terurus. Disamping itu, sistem ini juga secara tidak langsung menyokong keperluan teknologi pada masa kini yang menuntut kepada kaedah aplikasi yang lebih canggih dan bercirikan teknologi terkini.

PENGHARGAAN

Para penyelidik sangat berterima kasih kepada Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA), Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) dan semua pengarang yang berkaitan dalam apa juga rujukan yang menyumbang kepada tujuan penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Why Should You Use Agile Software Development Methodology?* (n.d.). A2 Design, (2018). Retrieved August 20, 2021, from <https://medium.com/@a2design/why-should-you-use-agile-software-development-methodology-275cb64f2e17>
- Sistem Pengurusan Minit Mesyuarat (Spmm) – Amdi.* (n.d.). Universiti Sains Malaysia (USM), (2017). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.amdi.usm.my/ppkt-news/843-ppkt-sistempengurusan>
- Pelaksanaan Sistem Mymesyuarat 2.0.* (n.d.). Unit Pemodenan Tadbiran Dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU), (2018). Retrieved August 19, 2021, from <https://portal.mymesyuarat.gov.my/latar-belakang-mymesyuarat>

APC119
**RANGKAKERJA KURSUS TERLANGGAN, PEMBELAJARAN
SEPANJANG HAYAT(PSH) DI POLITEKNIK SULTAN
SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH (PSA)**

Mazni Muhamad

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
mazni@psa.edu.my*

Nur Ayuni Ahmad

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
nurayuni@psa.edu.my*

Azlina Muhammad

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
azlina@psa.edu.my*

Roziyah Abdul Latiff

*Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
roziyah@psa.edu.my*

ABSTRAK

Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) merupakan satu proses pembelajaran secara berterusan untuk meningkatkan kemahiran atau membangunkan kerjaya dalam sesuatu bidang pekerjaan semasa individu, mahupun pada masa akan datang. Di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA), program PSH dilaksanakan berdasarkan panduan dan sasaran yang ditetapkan oleh Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) bagi tahun semasa dan mengikut kategori Politeknik Premier. PSA mengambil pendekatan menggunakan kepakaran dan kemudahan sedia ada dalam penganjuran sebarang program PSH. Ini kerana, pelaksanaan PSH bukan sahaja melibatkan sasaran JPPKK, malah perlu mematuhi beberapa keperluan audit yang berkaitan serta pematuhan penggunaan Akaun Amanah. Sehubungan itu, program PSH yang dilaksanakan di PSA perlu dirancang dan dibangunkan dengan teliti bagi memastikan pematuhan semua sasaran dan keperluan yang telah ditetapkan. Sejar dengan kehendak industri dan komuniti, PSA telah melaksanakan beberapa program PSH berkonsepkan Kursus Terlanggan dimana program yang dianjurkan adalah berdasarkan permintaan dan keperluan pelanggan, namun dibangunkan mengikut kepakaran dan kemudahan sedia ada di PSA. Berdasarkan pengalaman dan rekod prestasi penganjuran Kursus Terlanggan oleh pihak PSA ini, PSA mampu menjadi hub Pembelajaran Sepanjang Hayat yang menjadi tumpuan industri dan komuniti setempat. Kertas konsep ini menjelaskan kerangkakerja pelaksanaan kursus terlanggan program sepanjang hayat, PSA. Akhir sekali, diharapkan melalui penerapan pembelajaran sepanjang hayat ini mampu melahirkan pelajar yang berfikiran kritis, kreatif, inovatif, berkemahiran, bersedia dengan perubahan teknologi masakini dan akan menjadi tenaga kerja yang berkemampuan untuk menyumbangkan kepada pembangunan negara supaya dapat meningkatkan produktiviti dan memajukan ekonomi negara. Beberapa inisiatif telah dikemukakan supaya ia dapat menjadi panduan dalam kelestarian PSH di PSA.

KATA KUNCI

Pembelajaran Sepanjang Hayat, Akaun Amanah, Kursus Terlanggan, Kelestarian.

1. PENGENALAN

Definisi Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) berdasarkan Pelan Induk Pembudayaan PSH 2011- 2020 ialah pembangunan potensi manusia melalui proses sokongan secara berterusan yang merangsang dan memperkasakan individu untuk memperoleh segala pengetahuan, nilai, kemahiran dan pemahaman yang diperlukan sepanjang hidup mereka dan menggunakannya dengan yakin, kreatif dan penuh keseronokan dalam semua peranan, keadaan dan persekitaran.

Sejajar dengan Lonjakan Ketiga, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 – 2025 (Pendidikan Tinggi), Malaysia seharusnya mempunyai modal insan yang holistik yang mampu untuk menghadapi cabaran dan tuntutan semasa. Kementerian berhasrat untuk membudayakan PSH dalam kalangan masyarakat supaya ia menjadi sebatik dalam budaya dan gaya hidup rakyat Malaysia menjelang 2025. Hasrat ini akan tercapai menerusi pemantapan ekosistem PSH yang berkualiti tinggi, terselaras, harmoni dan diiktiraf, dalam kalangan komuniti pendukung PSH.

Sehubungan itu, Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) dibawah Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) turut sama menyahut seruan dasar kerajaan berkenaan PSH dengan giat melaksanakan program-program PSH. Dengan adanya beberapa penetapan sasaran prestasi serta pematuhan keperluan audit, pelaksanaan PSH di politeknik dan kolej komuniti diselaraskan dan dipantau oleh JPPKK. Dengan misi untuk memperkasa komuniti melalui PSH yang dinyatakan dalam Pelan Strategik Politeknik & Kolej Komuniti 2018 - 2025, dan dimantapkan lagi pada Teras Lima pelan tersebut iaitu untuk memperkukuh kolaborasi industri, komuniti dan alumni, jelas menyatakan PSH mampu menyumbang kepada ekosistem sosioekonomi negara yang kondusif, berdaya saing dan inklusif dan menjadi peneraju institusi TVET yang unggul.

Di dalam Buku Garis Panduan PSH Politeknik untuk menjelaskan prinsip, peraturan dan kaedah pelaksanaan program PSH secara efektif dan bersistematik merangkumi kaedah pelaksanaan dan tatacara permohonan menggunakan dana Akaun Amanah disamping menjadi rujukan bagi Politeknik Malaysia. Dengan itu diharapkan politeknik akan menjadi institusi dan pusat kecemerlangan latihan yang relevan bagi memenuhi matlamat PSH negara melalui perancangan dan kendalian tadbir urus yang berdaya saing dengan pelbagai produk yang segar dan memenuhi keperluan pembangunan modal insan terutama TVET, mempunyai sumber yang berkemahiran dan pakar dalam bidang teknikal.

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) menawarkan kursus PSH secara formal iaitu Kursus Secara Sambilan (KSS) yang dijalankan selepas waktu pejabat terutama pada hujung minggu. Majoriti pelajar KSS adalah orang dewasa yang bekerja dengan tujuan memperoleh kelayakan akademik di peringkat diploma. Pengajaran kurikulum, pendekatan pembelajaran dan penilaian adalah sama dengan program sepenuh masa. Perbezaan hanya terdapat dalam mod pelaksanaan. KSS merupakan produk terlaris politeknik dalam memenuhi tujuan PSH. Syarat kelayakan KSS yang terbaru lebih terbuka kepada semua golongan dengan minimum kelayakan SPM sebagaimana syarat-syarat yang telah ditetapkan. Manakala, bagi penawaran kursus secara bukan formal, politeknik menawarkan pelbagai Kursus Jangka Pendek (*Short Course*) yang melibatkan program-program berbentuk *Reskilling & Upskilling* (R&U) bagi memastikan peserta dapat peningkatan kemahiran serta memperoleh kemahiran baharu selaras dengan perkembangan teknologi dan keperluan semasa. Kursus secara tidak formal pula merupakan PSH yang paling kurang berstruktur daripada 3 kategori PSH ini. Pembelajaran dijalankan dengan objektif menambah baik kualiti kehidupan pelajar.

Program PSH dirancang dan ditawarkan untuk dilaksanakan dan menggunakan perancangan yang fleksibel sama ada hari bekerja ataupun di hujung minggu untuk peserta di mana pelaksanaan aktiviti PSH boleh dilaksanakan dengan dua mod, sama ada secara bersemuka ataupun secara atas talian (*online*). Program PSH ini boleh disertai oleh mereka yang berumur 15 – 64 tahun kecuali pelajar profesional. Ia berdasarkan kepada umur produktif penduduk Malaysia yang berumur 15 tahun dan ke atas yang masih mampu menyumbang kepada pembangunan ekonomi negara.

Di PSA, Jabatan Pembangunan Profesionalisme (JPPro) diberi tanggungjawab untuk mengurus dan menyelaras program PSH dibawah kelolaan Unit Latihan & Pendidikan Lanjutan (ULPL). Pegawai PSH dilantik di kalangan Pegawai Latihan & Pendidikan Lanjutan (PLPL) untuk menyelaras program PSH yang dianjurkan di PSA.

Secara keseluruhannya, objektif kertas kerja ini adalah untuk berkongsi pengalaman PSA dalam melaksanakan atau mempraktikkan kursus terlanggan dibawah Program Sepanjang Hayat. Program ini dapat memberi gambaran tentang kepentingan, faedah yang diperolehi oleh industri, peserta, tenaga pengajar, serta kaedah pelaksanaan program PSH yang dilaksanakan di PSA di mana pelanggan boleh mendapat 'customise course' mengikut keperluan dan seiring dengan teknologi semasa.

2. SOROTAN KAJIAN LAMPAU

Melalui pembelajaran sepanjang hayat, kelestarian ilmu pengetahuan seseorang individu akan lebih terjamin. Ini adalah kerana ilmu pengetahuan adalah penggerak utama bagi merubah kehidupan ke arah lebih baik. Ilmu

pengetahuan akan menjamin kelestarian seseorang individu di dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Ilmu dan kemahiran yang diperolehi dapat digunakan untuk kemajuan diri seterusnya institusi yang diwakili. Melalui pendidikan sepanjang hayat, ilmu dan kemahiran akan sentiasa dipertingkatkan demi kemajuan diri serta organisasi dan menjamin kelestarian individu di dalam bidang pekerjaan yang diceburi.

Proses pembelajaran dalam pendidikan sepanjang hayat dapat diertikan sebagai keupayaan seseorang, kumpulan, atau suatu masyarakat dalam mencari, memperolehi, atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan apresiasi yang dilakukan secara berterusan di dalam kehidupan nyata dapat meningkatkan kemampuan dan kepuasan diri sesuai dengan perubahan kehidupan yang semakin pantas, Esi Hairani (2018).

Pendidikan adalah kepentingan awam. Peranan sistem pendidikan sangat penting dalam pembangunan negara. Pendidikan yang berkualiti dan cemerlang merupakan wahana usaha membangunkan generasi alaf baru. Sistem pendidikan negara memerlukan usaha-usaha yang strategik yang boleh meningkatkan keupayaan dan kemampuan amalannya ke tahap kauliti yang tinggi dan cemerlang agar dapat menangani cabaran-cabaran abad ke-21, Dr. Mohamad Nasir Saludin et al. (2015).

Carlos vargas (2017), pula mempunyai pandangan bahawa penggambaran alternatif PSH yang bertujuan untuk mempromosikan keadilan sosial mesti seimbang dengan dimensi pengagihan semula, pengiktirafan dan penyertaan kumpulan terpinggir yang saling bergantung. Dengan berbuat demikian, ia mesti mampu menawarkan pekerjaan, atau meneroka bagaimana ia dapat meningkatkan kemampuan lain yang lebih hampir dengan keperluan pengiktirafan dan penyertaan PSH ini.

Mengikut Dasar Pendidikan Negara, PSH telah dizahirkan melalui 10 lonjakan. PSH merupakan lonjakan ke tiga di mana ianya perlu diaplikasi melalui penyediaan peluang pembelajaran yang lebih fleksibel, meningkatkan bilangan mahasiswa, bursar dan insentif kepada pelajar, meningkatkan kualiti piawai terhadap program sedia ada dan membangunkan kesedaran dan minat dikalangan awam (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Selain itu, kolaborasi adalah perkara biasa dalam urusan yang melibatkan aktiviti antara dua pihak. Zuraini Buang et al.(2019) telah mengenalpasti terdapat hubungan antara elemen kolaborasi dengan elemen komunikasi dalam kelestarian PSH. Telah terbukti bahawa kolaborasi dan komunikasi yang baik dapat mengekalkan sesuatu program yang dijalankan. Hasil kajian juga mendapati aspek perundingan bagi elemen kolaborasi lebih dominan diikuti oleh aspek perkongsian, penglibatan dan penyertaan.

Dengan wujudnya kolaborasi, diharapkan ia dapat menyumbang kepada kelestarian dalam pembangunan negara dan keseimbangan ilmu yang ada dalam diri manusia akan melahirkan satu penggembelangan ilmu dan usaha yang dapat menjana ke arah negara maju yang seimbang dan teratur. Maka, selain memartabatkan budaya PSH dalam kalangan rakyat Malaysia, Pendidikan Islam Sepanjang Hayat (PISH) juga perlu diberikan perhatian bagi melahirkan generasi Ulul Albab yang akan membentuk kekuatan ummah dalam membangunkan ekonomi dan industry negara. Sesungguhnya generasi seimbang hasil jalinan ilmu PSH dan PISH mampu berharmoni dengan alam sekitarnya, tahu menggunakan sumber alam secara bijaksana dan mempunyai hati yang sentiasa bersyukur untuk bersama-sama membangunkan diri sendiri, masyarakat dan negara secara lestari, Khadijah Othman et al.(2017).

Secara keseluruhannya, dengan wujudnya kolaborasi antara PSA dan pelanggan bagi program PSH ini, maka satu persetujuan yang sepakat diperolehi diantara kedua-dua pihak dalam menjayakan program yang dirancang demi manfaat bersama. Harapan setiap pelanggan PSH adalah, pada penghujung program atau latihan pelanggan memperolehi ilmu dan kemahiran yang baharu dimana ilmu dan kemahiran ini dapat digunakan sebagai aset untuk mencipta kejayaan dalam kerjaya pada masa hadapan. Untuk memperolehi hasil yang sedemikian rupa, sesi perundingan yang terperinci dengan maklumat yang tepat dapat memudahkan urusan merancang aktiviti kursus pendek dan memperkasakan PSH, Zuraini Buang et.al (2019).

3. KERANGKA KERJA KURSUS TERLANGGAN PSH

Bagi kategori program PSH jenis bukan formal, adalah merangkumi pembelajaran yang dilakukan di tempat alternatif yang bukan dalam persekitaran institusi yang formal. Program ini selalunya boleh jadi sistematik dan direka bentuk dengan baik. Walau bagaimanapun, penyertaan dalam PSH bukan formal tidak semestinya memberikan kelayakan akademik yang khusus. PSH bukan formal amnya disediakan bagi pekerja yang sedang dalam perkhidmatan dan dirancang untuk pembangunan dalam pengukuhan kemahiran professional.

Program PSH bukan formal adalah berkonsep kursus *Reskilling/ Upskilling* yang dikelola dan dianjurkan oleh Politeknik berdasarkan permintaan dan keperluan pihak luar atau industri. Melalui permintaan dan perbincangan industri dan Politeknik melalui fungsi Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan (ULPL) akan menghasilkan latihan khas di mana kandungan program dibangunkan oleh Politeknik berdasarkan keperluan industri. Dengan mengambil kira segala peralatan dan kemudahan termasuk tenaga pengajar dari Politeknik, latihan khas ini dapat dijalankan menggunakan konsep PSH dan untuk meningkatkan kemahiran tenaga kerja di industri. Penerimaan bayaran yuran latihan dan pembiayaan yang berkaitan adalah dengan menggunakan akaun amanah (*trust-deed*) yang sedang berkuat kuasa.

Di PSA, kursus PSH bukan formal dikelaskan kepada dua jenis iaitu Kursus Terlanggan dan Kursus Berakreditasi. Kursus Terlanggan ialah kursus yang dibangunkan dengan kandungan silibus adalah berdasarkan kehendak pelanggan iaitu industri samada agensi awam, agensi swasta, NGO, badan profesional dan industri/agensi luar negara. Kandungan silibus boleh digubal berdasarkan silibus kursus sedia ada di PSA samada ditambah baru, dikurangkan atau digabung menjadi kursus *customize*. Kursus tersebut disesuaikan dengan kepakaran dan kemudahan di PSA. Manakala Kursus Berakreditasi pula, masih berdasarkan keperluan pelanggan namun silibus dan program yang digubal adalah berdasarkan pematuhan kepada Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) contohnya Diploma Eksekutif.

3.1 Kursus Terlanggan Dan Kursus Berakreditasi Di PSA

Kursus Terlanggan dan Kursus Berakreditasi telah dilaksanakan di PSA sejak 1999 dengan kolaborasi bersama beberapa industri yang mempunyai pelbagai latar belakang operasi. Berdasarkan senarai program dalam Jadual 1 dibawah, dapat diterangkan bahawa sambutan yang diterima daripada pihak industri adalah menggalakkan. Beberapa industri seperti Panasonic Electronic Devices Sdn Bhd (PEDMA) dan Elektrisola (M) Sdn Bhd didapati telah melanggan program PSH beberapa kali.

Jadual 1. Program PSH yang telah dilaksanakan di PSA

Bil	Nama Program	Tahun	Industri	Jumlah Peserta
1	Sijil dan Diploma Mekatronik	1999	PSA-MATSHUSHITA ELEKTRONICS COMPONENTS (M) SDN. BHD. (MECOM)	33
2	Diploma Kejuruteraan	2007	PSA-PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SDN BHD (PEDMA)	13
3	Diploma Kejuruteraan	2008	PSA-PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SDN BHD (PEDMA)	11
4	Sijil Kejuruteraan Elektrik	2009	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	8
5	Sijil Kejuruteraan Mekanikal	2009	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	18
6	Sijil Kejuruteraan Elektrik	2010	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	8
7	Sijil Kejuruteraan Mekanikal	2010	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	13
8	Diploma Kejuruteraan Mekatronik	2010	PSA-PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SDN BHD (PEDMA)	5
9	Diploma Kejuruteraan Elektronik (Komunikasi)	2012	PSA-PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SDN BHD (PEDMA)	11

10	Sijil Teknologi Kejuruteraan Mekanikal	2015	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	16
11	Diploma Kejuruteraan Mekanikal	2015	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	16
12	Sijil Teknologi Kejuruteraan Mekanikal	2015	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	3
13	Diploma Kejuruteraan Mekatronik	2015	PSA-PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SDN BHD (PEDMA)	15
14	Diploma Profesional Kejuruteraan Mekatronik	2015	PSA-PIDMY	24
15	Diploma Eksekutif Teknologi Kejuruteraan Automasi	2015	PSA- WESTERN DIGITAL (M) SDN BHD	25
16	Diploma Profesional Kejuruteraan Mekatronik	2015	PSA-FE Magnet (M) Sdn. Bhd.	20
17	Diploma Profesional Kejuruteraan Mekatronik	2015	PSA-PIDMY	3
18	Diploma Profesional Kejuruteraan Mekanikal	2015	PSA-ELEKTRISOLA (M) SDN BHD	2
19	Sijil Kejuruteraan Operasi Tahap 1	2016	F&N Beverages Manufacturing Sdn. Bhd.	34
20	Sijil Kejuruteraan Operasi Tahap 1	2016	F&N Dairies Manufacturing Sdn. Bhd	23
21	Diploma Profesional Kejuruteraan Instrumentasi Perubatan	2017	Farzim Medicare Sdn Bhd	3
22	Diploma Eksekutif	2018	Western Digital	13
23	Diploma Profesional Kejuruteraan Mekanikal	2021	PSA-ELEKTRISOLA	Dalam proses
24	Sijil Profesional Kejuruteraan Mekanikal Sijil Profesional Kejuruteraan Mekanikal	2021	PSA-HARTALEGA	Dalam proses

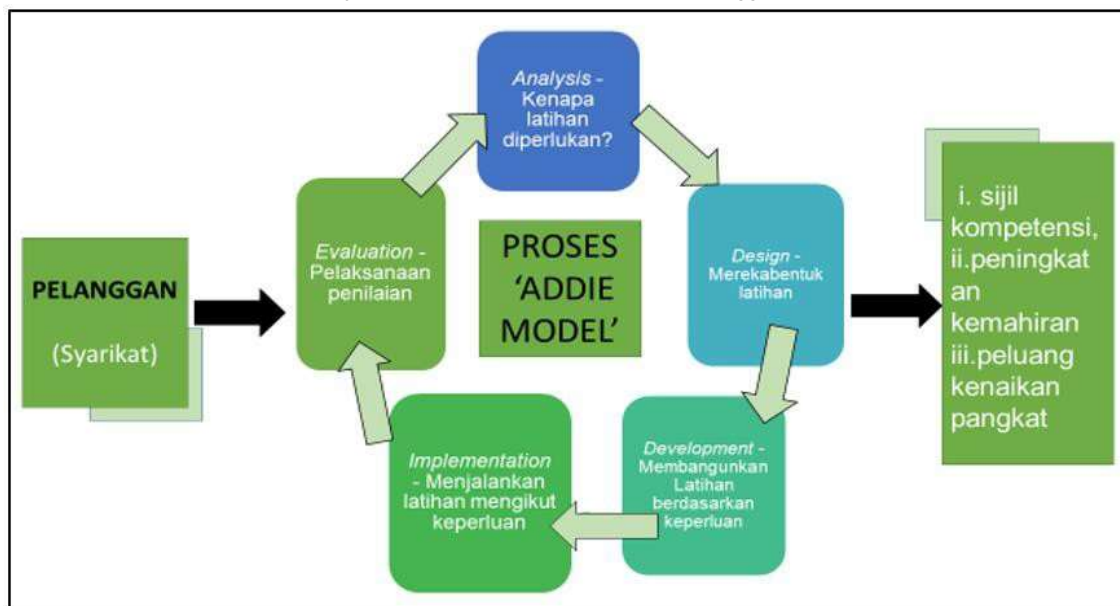
3.2 Pelanggan

Pelanggan atau peserta kursus adalah dari syarikat-syarikat yang menjalinkan kolaborasi dengan pihak institusi. Kolaborasi adalah perkara biasa dalam urusan yang melibatkan aktiviti antara dua pihak. Penglibatan adalah sebagai satu konsep. Dalam pengajaran dan pembelajaran ia boleh dibahagikan kepada dua bidang utama: (i) penglibatan pelajar sebagai cara pelajar melabur masa dan tenaga dalam pembelajaran mereka sendiri, dan (ii) cara-cara pelajar terlibat dan diberikuasa oleh institusi kepada bentuk pengalaman pembelajaran mereka. Selain pelajar, institusi juga memainkan peranan dalam menggalakkan pekerja mereka untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Jamal et al. (2020), dalam kajiannya mendapati pengaruh faktor sendiri dan institusi menjadi penyumbang terhadap minat mengikuti PSH.

3.3 Proses

Proses untuk melaksanakan Kursus Terlanggan PSH adalah dengan menggunakan MODEL ADDIE. Model ini diasaskan oleh Rosset pada tahun 1987 dan merupakan model rekabentuk yang berfungsi sebagai panduan kearah pembinaan kandungan pengajaran berasaskan keperluan, Rosset (1987). Kandungan kursus yang dibina adalah mengikut permintaan industri dan keupayaan kepakaran pensyarah PSA. Perincian Proses Pelaksanaan Kursus Terlanggan menggunakan MODEL ADDIE adalah seperti berikut:

Rajah 1. Proses Pelaksanaan Kursus Terlanggan



Jadual 2. Perincian Proses Pelaksanaan Kursus Terlanggan

Analysis	: PSA mendapat tawaran daripada syarikat untuk melaksanakan kursus terlanggan. Beberapa siri perbincangan dengan pihak syarikat dilaksanakan bagi mendapatkan persetujuan bersama berkaitan latarbelakang peserta, kandungan kursus yang diperlukan dan kepakaran staf yang ada. Analisa keperluan kursus vs tenaga pengajar dilihat supaya gabungan ini dapat menzahirkan keperluan syarikat.
Design	: Untuk menghasilkan satu kandungan kursus yang terbaik, kompetensi tenaga pengajar adalah faktor utama yang diambil kira selain kemudahan fasiliti. Kandungan kursus yang telah dihasilkan dipersembahkan kepada syarikat untuk dilihat sama ada bersetuju atau tidak.
Development	: Setelah dipersetujui oleh kedua-dua pihak maka pembangunan Jadual Kursus yang terperinci akan dibina melibatkan Jadual Waktu Pembelajaran, Fasiliti, Tenaga Pengajar, Kos Kursus.
Implementation	: Apabila persetujuan tarikh pelaksanaan diperolehi daripada syarikat, maka surat tawaran akan dikeluarkan kepada syarikat. Staf perlu menjalani aktiviti Pembelajaran dan Pengajaran mengikut Jadual Kursus yang telah dihasilkan.
Evaluation	: Bagi tujuan penganugerah sijil, staf perlu melalui proses penilaian. Kaedah penilaian ini bergantung kepada persetujuan bersama antara pihak syarikat dan PSA. Penilaian ini akan mengambil kira teori dan amali dan kebiasaannya adalah 40:60.

3.4 Pencapaian

Setelah semua penilaian berjaya dilaksanakan, maka pelajar akan dianugerahkan Sijil atau Diploma seperti mana yang telah dipersetujui daripada peringkat awal dimohon oleh pihak syarikat. Dengan adanya sijil ini, syarikat dapat menempatkan pekerja mereka mengikut bidang kepakaran masing-masing dan juga boleh dijadikan sebagai panduan untuk kenaikan gaji dan pangkat.

3.4 Implikasi Kewangan

Antara perkara yang melibatkan implikasi kewangan bagi penganjuran program PSH yang perlu ditimbangkan dalam merancang dan membangunkan sesuatu program PSH adalah seperti berikut:

- Yuran kursus
- Makan minum peserta
- Kemudahan latihan
- Bayaran kakitangan kursus – penceramah/fasilitator/juruteknik/urusetia
- Kos bahan

Perkara-perkara diatas perlulah dijelaskan mengikut klausa berkenaan yang dinyatakan dalam senarai Klausa-Klausa Perbelanjaan Dan Terimaan Akaun Amanah berpandukan kepada Surat Kelulusan Pindaan Arahkan Amanah Bagi Akaun Amanah Politeknik, nombor rujukan KPT/JPP/BKP/09/01/016 Jld. 16 (31) bertarikh 8 April 2016 – 2020. Antara klausa sering dikaitkan dengan program PSH ialah Klausa 13 Terimaan, 13.2 - Yuran atau bayaran selain daripada program-program sepenuh masa yang pembiayaannya daripada Akaun ini dan Klausa 14 Perbelanjaan, 14.1 - Honorarium/elaun bagi penyelia dan kakitangan, elaun syarahan tenaga pengajar/pensyarah jemputan, penyelidik dan saguehati kepada pencipta inovasi yang merujuk kepada tujuan Akaun ini sebagaimana diputuskan oleh Jawatankuasa Akaun mengikut kadar yang berkuat kuasa atau kadar yang diluluskan oleh Perbendaharaan. Selain dari Klausa 13.2 dan Klausa 14.1, klausa-klausa lain boleh juga digunapakai jika berkaitan.

Bagi memastikan pengurusan Akaun Amanah yang melibatkan program PSH ini mematuhi tatacara kewangan, Ahli Jawatankuasa Akaun Amanah di peringkat PSA akan bersidang sekurang-kurangnya dua kali setahun bagi menerima dan meneliti sebarang permohonan peruntukan Akaun Amanah untuk dipertimbangkan bagi kelulusan di peringkat JPPKK dan Ketua Setiausaha (KSU) KPT. Perlaksanaan sebarang program PSH yang melibatkan implikasi kewangan hanya boleh dilakukan setelah mendapat kelulusan penggunaan peruntukan Akaun Amanah.

Sehubungan itu, sebarang perancangan program PSH perlulah dilakukan dengan teliti, mengambilkira perincian kewangan yang jelas, dengan justifikasi yang mematuhi klausa Akaun Amanah, serta dirancang lebih awal sebelum mesyuarat jawatankuasa Akaun Amanah bersidang untuk permohonan kelulusan pelaksanaan program dengan peruntukan Akaun Amanah.

4.0 KELESTARIAN PSH

Kelestarian pendidikan sepanjang hayat merupakan kepada pembelajaran yang diperlukan untuk mengekalkan dan memperbaiki kualiti hidup untuk generasi masa hadapan. Pendidikan di Malaysia adalah satu usaha berterusan untuk memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu supaya dapat melahirkan insan yang seimbang, harmonis dan bermoral tinggi. Ungkapan ini jelas menunjukkan hasrat Malaysia untuk melahirkan rakyat yang progresif dan dapat menyumbang kepada pembangunan negara. Usaha berterusan bagi memperkembangkan lagi potensi individu agar dapat melahirkan insan yang seimbang, harmonis dan bermoral tinggi bertujuan untuk mengekal dan memastikan kualiti hidup generasi masa depan. Oleh yang demikian, kelestarian PSH diharapkan dapat mencapai matlamat dan memenuhi konsep kelestarian pendidikan.

VISI PSA iaitu menjadi peneraju Institusi TVET yang unggul dan salah satu misinya memperkasakan komuniti melalui PSH. PSA telah mengambil inisiatif untuk menubuhkan Pusat Bertauliah (PB). PB penuh atau modular adalah sebuah agensi penyedia latihan kemahiran yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah Jabatan Pembangunan Kemahiran untuk menjalankan suatu program bertauliah sehingga kepada penganugerahan suatu sijil. Fungsi PB ini adalah untuk memberi peluang kepada komuniti menyertai program-program yang ditawarkan kelak dan juga dapat melahirkan graduan yang berkualiti melalui sijil tambahan atau *dual certificate* bagi pelajar yang menyertai program ini. PSA telah ditauliahkan untuk melaksanakan 2 program penuh iatu:

- i. *Green Compliance* – SKM 3
- ii. Pelukis pelan mekanikal – SKM 3
Sijil SKM 3 yang diberikan kepada pelajar mengikut pencapaian mereka berdasarkan ketrampilan bagi setiap tugasan yang terkandung dalam National Occupational Skill Standard (NOSS).

PSA juga telah membangunkan 7 program *upskilling* dan *reskilling* bersama rakan kolaborasi industri untuk menjalankan program *Preparing The Expert* seperti berikut:

- i. *Certified Construction Site Supervision*
- ii. *Certified Construction Site (Electrical)*
- iii. *Certified Constuction Site (Mechanical)*
- iv. *Constuction Traffic Management Officer*
- v. *Certified Facility Management*
- vi. *Smart Home Program*
- vii. Kompetensi Pengurusan (*Soft TVET*)

Rakan kolaborasi industri untuk program *Preparing The Expert* adalah seperti berikut :

- i. Mega Jati Academy Sdn Bhd
- ii. German-Malaysian Institute
- iii. OTHM Qualification Approved Centre
- iv. Thinkers Consultancy
- v. Putra Business School

Kelestarian adalah kemampuan masyarakat untuk menggunakan sumbernya secara sedar dan bertanggungjawab, tanpa menghabiskannya atau melebihi kemampuannya untuk pembaharuan, dan tanpa menjejaskan akses kepada mereka oleh generasi akan datang. Kelestarian PSH, PSA juga sebagai mampan iaitu proses mengekalkan perubahan dalam cara yang seimbang, di mana eksploitasi sumber, orientasi pembangunan teknologi dan perubahan institusi semuanya harmoni dan meningkatkan potensi masa kini dan masa depan untuk memenuhi keperluan dan aspirasi manusia. Diharap inisiatif PB ini dapat memberi pendekatan yang lebih holistik dalam pembentukan modal insan kelas pertama menjadi keutamaan kepada satu penjelmaan Malaysia sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi dan disegani.

5.0 KESIMPULAN

Berdasarkan pencapaian dan kejayaan penganjuran program PSH di PSA, jelas menunjukkan dengan perancangan dan pelaksanaan PSH yang sistematik, PSA mampu menjadi pusat rujukan masyarakat untuk mendapatkan latihan kemahiran dan sebagai hub PSH setaraf dengan institusi lain yang menawarkan program PSH. PSH membolehkan warga Malaysia mendapat ilmu dan kemahiran bersesuaian dengan model ekonomi berpendapatan tinggi. PSH mampu menggembeleng potensi individu yang masih belum berada dalam pasaran kerja menerusi pelbagai peluang meningkatkan kemahiran. PSH juga boleh memupuk minat dan menyemai bakat untuk kehidupan yang lebih bermakna. Menerusi PSH, pendidikan tidak hanya terhad kepada usia muda, tetapi perlu dilanjutkan sepanjang hayat. Daya saing global dan kepelbagaian keperluan telah mendesak individu supaya sentiasa memperbaharui pengetahuan dan kemahiran mereka. Hal ini juga dituntut oleh majikan dan industri bagi meningkatkan produktiviti. Pada masa yang sama, sejajar dengan pembangunan sosio

ekonomi negara, individu semakin sedar dan menghayati keperluan untuk pengayaan ilmu dan kemahiran demi kemajuan dan kepuasan diri.

6.0 PENGHARGAAN

Penghargaan Penulis ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti dan semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam usaha menjayakan kajian ini.

RUJUKAN

- Carlos Vargas (2017). Education Research and Foresight Working Papers. *Lifelong learning From a Social justice Perspective*.
- Dr.Mohamad Nasir Saludin et al.(2015). *Sumbangan K-Ekonomi dan K-Worker Dalam pembelajaran*
- Esi Hairani (2018). Pembelajaran Sepanjang Hayat Menuju Masyarakat Berpengetahuan. *Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan* Vol.2 No.1 April 2018
- Jamal et al. (2020). Pengaruh Faktor Kendiri Dan Institusi Mempengaruhi Minat mengikuti Program Pembelajaran Sepanjang Hayat PPGB-JAIS-UPSI. *Malaysian Journal Of Society And Space* 16 Issues 1 (95-111)
- Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti. Garis Panduan Pelaksanaan Program PSH Kolej Komuniti edisi 2017. <http://www.mypolycc.edu.my>
- Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti. *Kamus KPI 2021*
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Dasar Pendidikan Kebangsaan*. Putrajaya: KPM.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025*. Putrajaya: KPM.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (PPPM) (Pendidikan Tinggi)*.
- Khadijah Othman (2017). Pembelajaran Islam Sepanjang Hayat (PISH): Kearah Melahirkan Generasi Seimbang Untuk Pembangunan Negara. *Journal Of Islamic Social Sciences and Humanities*. Vol.12 (Special Edition) Dis 2017:107-119
- Portal Nasional Pembelajaran Sepanjang Hayat <http://www.pshnasional.gov.my/psh/index.php>
- Rossett, A. (1987). Training needs assessment. Englewood Cliffs: Educational Technology Publications.
- Zurani Buang et al.(2019). Kolaborasi dan Komunikasi Dalam kelestarian Pembelajaran Sepanjang Hayat. *Online Journal For TVET Practitioners* Vol.4.No.2(2019) 105-113

APC120
**THE PADLET PROJECT: FOSTERING SELF-REGULATED
LEARNING**

Suhaini Che Man

*School of Education and Modern Languages Universiti Utara Malaysia
suhainicheman0301@gmail.com*

Rubiah Hj. Shuib Furiza Yahya

School of Education and Modern Languages Universiti Utara Malaysia

Nurliza Kushairi

*Universiti Utara Malaysia, Malaysia,
drnk@uum.edu.my*

ABSTRACT

Corona Virus Disease or COVID-19 causes chaotic across the globe. In containing the outbreak of it, Malaysian government implemented the movement control order (MCO), which significantly impacted many sectors including education. Since all educational institutions are closed, more than 8 million students are forced to be having home-based learning. In making sure the learning occurs, students should be self-driven, able to regulate their learning based on personal capability and their own pace. Those skills are needed especially when learning in this new norm. For that reason, this case study demonstrates the use of Padlet to promote self-regulated learning and encourage students to become more autonomous. Padlet was introduced with the assumption that if a technology-based instructional design was implemented, students would self-regulate more in their studies. The results show Padlet does foster self-regulated learning where it motivates and encourages students to actively participate during teaching and learning sessions. It also provides information to teachers, enabling her to strategize teaching and learning more effectively.

KEYWORDS

COVID-19, Padlet, Self-regulated Learning, Web 2.0 tools,

1. INTRODUCTION

The COVID-19 pandemic has caused a dramatic loss of human life around the world, posing an unprecedented challenge not only to public health, food systems, and the workplace, but also to educational systems in general (Schleicher, 2020). In order to prevent the spread of Covid-19, WHO recommends halting activities that could result in large crowds. As a result, traditional learning that gathers a large number of students in one room must be reconsidered for implementation. Learning must take place in scenarios that allow for the least amount of physical contact between students and between students and educators.

Online learning is one alternative form of learning that can be carried out during the Covid-19 emergency. According to Rasmitadila et al., (2020), online learning is defined as learning that takes place over the internet and includes accessibility, connectivity, flexibility, and the ability to engage in a variety of learning interactions. This type of learning requires students to have certain skills and discipline, such as high self-driven and intrinsically motivated individuals. This is what we call; Self-regulated Learning. Furthermore, motivated individuals are more likely to take charge of their learning by actively participating in decision-making (Nasri et al., 2020).

This study was carried out focusing to foster self-regulated learning (SRL) amongst form 1 students, to encourage and motivate them to participate and complete the tasks given through the application of the Padlet, that is one of the Web 2.0 tools. SRL is a crucial skill to be mastered because it benefits them not

only during learning but also in the long term as well. Several studies have shown that this skill is essential for ensuring that students are well prepared when confronted with real-world challenges.

Not only does this study focus on benefitting the students, it also helps the teacher to find a faster and easier way to keep, mark and respond to the students' assignments systematically. This is to ensure the teacher can monitor students' progress, which enables her to identify which part of the lesson needs further explanation and which students need extra guidance. In other words, it allows the teacher to strategize teaching and learning for her students.

2. SELF-REGULATED LEARNING

Learning is a complex process and it is the product of doing, where active participation is required, for learning or understanding to occur. While learning, students learn not only how to control their cognitive activity (metacognition), but also how to control their attitudes, environment, and behaviour in order to improve their learning outcomes. Because of the COVID-19 pandemic, the teaching-learning process has shifted from the traditional to the virtual environment. With this new learning environment, online learners must self-regulate their emotions and actions, modify their learning efforts, and stay motivated to succeed. One of the important factors of students influencing learning is Self-regulated Learning (Sudirman et al., 2017).

Self-regulated learning (SRL) theory was originated by Zimmerman, which details how this works. He and his colleagues have concentrated their efforts on applying self-regulation to the academic achievement challenges that many underprepared high school and college students face. The SRL model incorporates cognitive science advances to assist teachers in engaging their students more fully in the learning process. The theory of action is as follows: when students are engaged, they take more responsibility for their learning, and their academic performance improves (Zimmerman & Bandura, 1994). Zimmerman's SRL model employs an ongoing series of feedback cycles divided into three stages: planning, practise, and evaluation as illustrated in Figure 1.

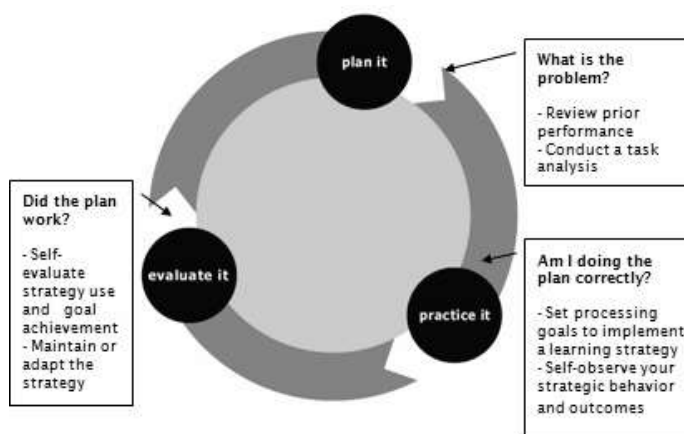


Figure 1. Self-regulated Theory by Zimmerman

SRL is a term used to describe children's ability to conduct learning activities in a responsible, self-motivated manner in order to achieve the best and most optimal learning outcomes (Sudirman et al., 2017). While emotions are important antecedents of SRL, which is a critical factor for successful online learning (Kohnke et al., 2021). In the same vein, Kumar (2021) added the self-regulated learner is capable of analysing the situation and need, exploring and exploiting available resources and opportunities, and continuing to learn independently. Apart from it, this skill has been emphasized as one of the demands of the 4th Industrial Revolution, and a crucial 21st century skill (MdZamin et al., 2017). This being the case, self-regulated learning should be a compulsory skill to be mastered by students of all ages.

3. PSYCHOLOGICAL DIMENSIONS OF SELF-REGULATED LEARNING

The psychological dimensions of SRL are closely related with individual traits. In this case, many scholars have proposed Deci and Ryan's (2008) self-determination theory as one of the most appropriate theories that have positively addressed the critical issues of self-directed learning such as freedom, autonomy, choice, and decision-making. According to this theory, individuals who are highly self-motivated and intrinsically motivated, would value the freedom to choose and design their own learning. Furthermore, motivated individuals tend to take charge of their learning by actively participating in decision-making. This is attributed to a self-regulated learner who is fully functional. As Froiland and Worrell (2016) claimed, intrinsically motivated learners achieve higher academic results than others. Moreover, Dunn and Kennedy (2019) highlighted an important principle of self-determination theory, suggesting that extrinsically motivated learners are initially motivated by a variety of external rewards. These students however, with the right approaches, are also willing to direct and regulate their own learning.

4. ACTION RESEARCH MODELS

In educational research, there are a number of action research models being normally adopted. Some of the models that are frequently employed are by Lewin (1946); Kemmis and McTaggart (1988); McNiff (1988); Elliot (1991) and McBride and Schostak (1994). The different models signify different ways of looking at the research procedure (Amin et al., 2019). For the purpose of this research, I am applying Kemmis and McTaggart (1998), due to the fact it is said the model is considered the simplest of all because it consists of only four steps: planning, acting, observing, and reflecting as illustrated in Figure 2 below. This model is said to be simple and interesting because it gives a chance to visit a phenomenon at a higher level each time and so to evolve towards a better solution (Umboh et al., 2021). Cook (2018), also agrees on this. They said the Kemmis and McTaggart model is more popular in the educational field because of its pertinence and more practicality as compared to other models. Even though this model does not limit the number of cycles, it does provide the fundamental principles for conducting action research, and it is not intended to be a step-by-step guide for action research in practice. As a result, it is one of the most widely used models among researchers.

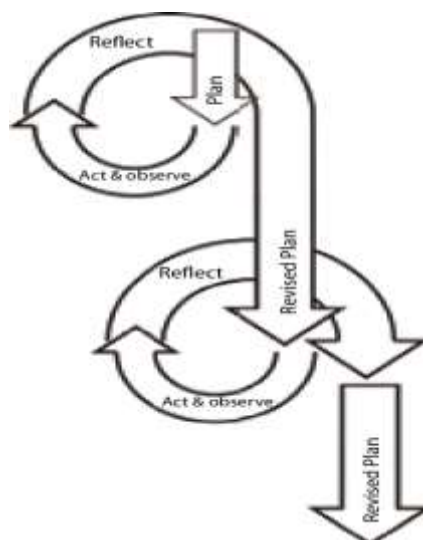


Figure 2. The Action Research Spiral, adapted from Kemmis and McTaggart (1998)

5. SELF-REFLECTION

When the school session for 2021 started, I was so excited to start a brand-new year meeting with my students, especially form 1 student for this was their first year of secondary school. However, due to Covid-19 pandemic, the teaching and learning session was to shift from traditional face to face to online learning. As such, I carried out the teaching session through Google Meet and WhatsApp application, and this requires students to use a variety of technology-based applications at home to learn (Hall, 2020; Watson et al., 2020).

The session went well. Unfortunately, not everyone was able to join online classes because of a few factors such as they do not own a device - smartphones, tablets, laptops or desktops. Hence, they have to share with parents or other siblings. Apart from that, some of my students are having poor internet coverage, some are having difficulty paying for internet bills. This being the case, I felt fully responsible in making sure everyone is having a chance to learn equally. In making sure the actions taken will benefit both - my students and myself, I need to plan, map out and execute them systematically.

6. ACTION TAKEN

Cycle 1

Since some of my students were having difficulty enrolling in online classes due to a lack of learning resources, I needed to figure out what learning materials could be used to assist my students during this pandemic. From my readings, developing teaching materials is critical to making learning more effective, efficient, and consistent with the competencies I want to achieve. And I am aware that using inappropriate teaching materials in every lesson cause student to misinterpret the message delivered. As to Cloonan and Fingeret (2020), the role of teaching materials will not be seen if they are not used in accordance with the contents of the learning objectives that have been formulated. In the same line, Setiawan (2016) added without teaching materials, teachers will find it difficult to improve the effectiveness of learning, and students will find it difficult to adjust to learning.

Module is one of the teaching materials that can be used during this difficult time. Kristanto et al., (2018), and Erlinda (2017), defined a module as a written learning tool that is organised systematically and contains learning material, methods, and learning objectives. While Wigati et al., (2015) stated modules are instructions for self-learning activities that allow students to test themselves through the exercises presented in the module. While Abdurrahman et al., (2018) and Rahmawati et al., (2019) defined a module as a type of print media that contained a unit of learning which was equipped with various elements to allow students to use them independently. Based on these descriptions and views, learning with modules in this study is referring to a learning activity carried out by students with teacher's supervision and guidance.

A meeting with my colleagues was held to discuss how we are going to reach every student to ensure everyone learns. Based on the above arguments, we decided to prepare a module consisting of notes and exercises for topics to be covered for the first three months. So, we produced topical modules and put them in the guard post, asking the students or parents to come and collect them. After that, the online teaching and learning session continued as usual. The online class through Google Meet and discussion in the WhatsApp group application took place smoothly. Those who were unable to join online discussion were asked to complete the module by referring to a text book or they can always ask for further explanation in the WhatsApp group.

Findings for Cycle 1

When the school was reopened in March 2021, I managed to check the module which was provided to my students earlier. Surprisingly only 12 students completed answering module, 8 of them were answering half of the module, 5 students didn't answer the module at all, while 2 students have lost the module. I was upset

and tried to figure out the reason behind this situation. After interviewing the students, I came to the conclusion that these students didn't have a skill on how to plan their own learning, lack of motivation to learn by themselves, and also needed extra monitoring from me. It made me think hard on how to cater to this problem. First, I need to let them know that I'm watching and caring for them and that they have to plan their own learning based on their abilities and facilities that they have, because online learning could be repeated anytime soon.

I understand that when students study at home, numerous factors may interrupt with their serious study. Students may prefer to play video games or watch television rather than study on their own. When confronted with difficult problems, they are too lazy to attempt in resolving them on their own. As a result, one could argue that the family learning environment does not encourage students to study seriously. Coupled with the lack of attention from parents and teachers. That being the case, I need to think of something else in making sure my students take online learning more seriously. I know when they are at home, they always have access to various gadgets such as smartphones, laptops, tablets, desktops, and other forms. This is because today's learners live in the technology era, especially information technology, and this technology plays an important role in their everyday life. However, the use of technology in education is still limited and is frequently used only as a form of entertainment. They also regularly use their gadgets at inconvenient times, causing their attention to be diverted while learning.

Therefore, creating a learning environment that maximizes the use of technology through their gadgets would be advantageous. In this case, Tohara (2021) suggested, teachers can choose an instructional media that meets the needs of learners to create a fun learning environment. Instructional media can be audio, visual, or a combination of these two. Since each learner has a unique learning style, the types of media that will be used will have a different impact on them.

Cycle 2

The module seemed not fully functioning, and I need to take another action. As mentioned earlier, based on the data gathered through observation and interviews, my students didn't possess skill on how to plan their learning, lack of motivation, and the surroundings are not conducive enough for an effective learning.

After some research and also based on my experience in EdD journey, I decided to introduce Padlet to my students, as a medium for communication specifically for them to submit the tasks. I started creating a Padlet account for my class and firstly I asked them to share their photos and write some of their background information as demonstrated in Figure 3. This was actually to introduce Padlet to my students and let them familiarize with the features of the application itself. Since some of them are sharing devices with parents and siblings, I gave a time frame up until 10pm.

After that, the teaching and learning session were carried out as usual. I asked them to upload the tasks given into the Padlet wall before 10pm. Thus, I can check, mark and comment on their work the next morning. I believe this will make them feel that their teacher is watching and care for their effort in answering and completing the tasks or homework given to them.



Figure 3. Introduction of Padlet

7. PADLET AS LEARNING TOOL

The COVID-19 pandemic compelled educational institutions to discontinue face-to-face instruction in favour of fully online instruction modes. As such, educators should equip themselves with skills of handling technological tools. Schindler et al. (2017), stated as computer-based technology has flooded the education sector, its use in successfully encouraging student engagement has piqued the interest of educators at all levels due to its association with a variety of positive academic consequences. The use of Web 2.0 tools like Padlet has been shown to benefit students in many ways. Padlet is a 'free' web 2.0 tool that permits us to create virtual walls to share images, information, video, or audio files (Md Deni & Zainal, 2018). According to the findings of this study, the pedagogical approaches used had an impact on students' use of Padlet, and despite good intentions, some of these approaches created barriers to learning. I do agree with this statement, since most Web 2.0 tools are not designed for teaching, students may be hesitant to use them for educational purposes. As a result, I believe that in order to encourage active participation, a clear simulation or clarification of the expected student behaviour is essential.

Previous research has found that using Padlet improves students' learning motivation (England, 2017; Kimura, 2018). This motivation creates opportunities for engagement during class hours, hence it also develops collaborations amongst students (Jong & Kim Hua, 2021; England, 2017). Song (2021) claimed that Padlet helps to diminish the barriers that students face when deliberating with lecturers and suggested curriculum designers use Padlet because it has proven to be a promising tool for sharing ideas and scaffolding students to practise SRL. Having said that, Padlet is a convenient tool that can be applied in both traditional and non-traditional teaching and learning activities.

Md Deni and Zainal (2018) concluded, the use of Padlet has improved students' submission of work for teacher to review. Once submitted, I can always check and correct their homework and everybody can learn from there. Thus, it brings meaningful learning as if as we are having a face-to-face session. Another thing I noticed was that before Padlet was used, learning was individualized but the use of Padlet has permitted learning to be more collaborative with peers and also with me as an educator. It also gives flexibility for my students to complete the tasks given, thus allowing them to set their own goals and standard of the outcomes. Indirectly they are actually training themselves to plan and make decisions on their own. Thus, it will benefit them in the long run because they will develop a positive attitude that will prepare them to face the outside world later.

8. RESEARCH OBJECTIVES

1. To foster self-regulated learning and motivate students to complete the given task.
2. Enable me as a teacher to strategize teaching and learning for my students based on students' responses in the Padlet wall.

9. RESEARCH QUESTIONS

1. To what extent does Padlet foster self-regulated learning and motivate students to complete the given tasks?
2. To what extent does Padlet help me in strategizing teaching and learning for my students?

10. TARGET GROUP

This research was carried out for 1RK1 class consisting of 30 students. This class was the best class for the present Form 1 and was called Rancangan Khas (RK) which was made up of selected students based on

their primary results. As such they should really have this skill that is self-regulated learning skill. To me, these brilliant students should be self-driven on how to learn based on their personal needs and capabilities. As Nasri et al., (2020) claimed, SRL entails pupils to discover and choose their own learning objectives and approaches, and then integrate the various learning opportunities and resources throughout their learning process. In the same line Gencel and Saracaloglu (2018) added, SRL needs learners taking responsibility for their own learning by strategizing how information is curated and revised, as well as participating actively in the process of reflection prior to final evaluation.

11. RESEARCH INSTRUMENT

The research instrument being used in this study was a survey questionnaire namely “Padlet for Business Statistics in Data Science”. It was adapted from Ellis (2015) and Rashid et al., (2019). This Likert Scale instrument consisted of three parts, Part One was the demographic data with two items, Part Two had 25 items with 5-point Likert Scale set- up, focusing on motivation, active learning, collaboration, learning opportunity, usefulness, ease of use and satisfaction. While Part Three containing two items in a 2-point Likert scale in the form of an open-ended question. These questions were to distinguish students’ practice using Padlet. The survey was done through Google Survey. Because the data obtained was nominal, the questionnaires were tabulated using a cross tabulation approach for analysis purposes. The findings were then explained accordingly.

12. RESEARCH IMPLEMENTATION

In making sure this research provides maximum impact to both – me and my students, I need to carry it out systematically. Below are the steps and analysis for every step taken;

Steps and Date	Assessment	Target Group	Purpose	Identified problems/Issues
Step 1 (Jan 2021)	Taking attendance during online class.	30 students of 1RK1	To identify how many students couldn’t join an online class.	Maximum number of students who joined online classes was only 18/30.
Step 2 (February, 2021)	Interview	30 students of 1RK1	To identify the barriers or issues. (Cross check)	Students were having issues; 1) Do not own devices (smartphones, tablets, laptops or desktops) 2) Sharing devices with parents and siblings. 3) Poor internet coverage. 4) Was not able to pay internet bills.
Step 3 (February, 2021)	Preparing topical module	30 students of 1RK1	To reach every student and enable them to learn.	Students collected the modules and completed them.
Step 4 (April, 2021)	Marking the module	30 students of 1RK1	To make sure everyone completed answering the module.	The findings are as follows; 1) 12 students completed answering the module. 2) 8 students have answered half of the module. 3) 5 students didn’t answer at all. 2 students lost the module.
Step 5 (May, 2021)	Creating a Padlet account.	30 students of 1RK1	A communication platform to enhance SRL.	30 students were able to reach, communicate and participate in learning via Padlet.

Step 6 (May, 2021)	Monitoring Padlet walls	30 students of 1RK1	To make sure everyone participates.	Almost everyone submitted their completed work before 10pm.
-----------------------	-------------------------	---------------------	-------------------------------------	---

13. FINDINGS FOR CYCLE 2

Questionnaires were analysed using a cross tabulation approach. The following are the findings based on factors such as motivation, active learning, collaboration, learning opportunity, usefulness, ease of use and satisfaction among students. The first row in Tables 1, 2, 3, 4, 5, 6 and 7 used a 5-point Likert scale ranging from (1) strongly disagree to (5) strongly agree. The findings in the tables were expressed as percentages (%).

Motivation

Table 1 below shows majority of the students favor that the use of Padlet does motivate them with 90% of the students find that Padlet encourages them to complete task and 71% say Padlet motivates them to interact with group members outside of the classroom. While 90% agrees that Padlet does encourage interaction in completing the tasks together.

Table 1. Analysis of student's response on motivation

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
1	Padlet motivates me to complete tasks assigned.	0	0	10	30	60
2	Padlet motivates me to interact with my group members outside of the classroom.	3	3	23	34	37
3	Padlet motivates my group to communicate, interact and complete tasks together.	0	0	10	33	57

Active Learning

Table 2 displays more than half of students wishing to work in groups while using Padlet because it is less tense and more engaging than working individually.

Table 2. Analysis of student's response on active learning

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
4	When using a Padlet for class activities, I prefer to do it in a group rather than to do it individually.	0	10	17	27	46
5	When using Padlet, I feel less stress	0	3	17	30	50
6	After using Padlet, I was more engaged.	0	0	13	40	47

Collaboration

Table 3 below shows 77% of the students believe that Padlet motivates them in interacting with group members. While 80% agree that Padlet encourages them to work collaboratively. Besides, 79% believe that Padlet supports them in collaborating with group members.

Table 3. Analysis of student's response on collaboration

		Likert scale (%)

No	Items	1	2	3	4	5
7	Padlet motivates me to interact with group members	3	0	20	43	34
8	Padlet encourages me to complete tasks together	0	0	20	27	53
9	Padlet helps me to collaborate with my group members	0	0	21	33	46

Learning Opportunity

Table 4 demonstrates the answers on learning opportunity, where 80 % approves that Padlet does allow students to learn from classmates when posting or commenting on the Padlet wall. Also, 90% agree that Padlet does help them in preparing for independent learning. While another 89% agree their understanding on the topics conversed has improved.

Table 4. Analysis of student's response on learning opportunity

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
10	Padlet enables me to learn from my classmates by reading their posts and comments.	0	3	17	20	60
11	Using Padlet helps me to get ready for my independent learning	0	0	10	40	50
12	Padlet helps me to understand further based on the exercise given	0	3	8	39	50

Usefulness

Table 5 represents the analysis associated with usefulness. It is found that 87% of the students feel more connected to the topics communicated using Padlet. Another 83% approve that Padlet is beneficial in assisting them getting the knowledge of the topic and meeting their expectations.

Table 5. Analysis of student's response on usefulness

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
13	Padlet helps me be more effective in learning	0	0	13	50	37
14	Padlet is useful in understanding further in learning.	0	0	17	40	43
15	Padlet meets my expectations	3	0	17	40	40

Ease of Use

Student's answer on the ease of use of Padlet is shown in Table 6. 90% of them agree that the Padlet is easy and simple to use. While 87% agree that Padlet is user friendly and another 87% agree that it only takes a few steps to complete the tasks on Padlet.

Table 6. Analysis of student's response on ease of use

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
16	Padlet is easy to use	0	0	10	13	77
17	Padlet is simple to use	0	0	13	17	70
18	Padlet is user friendly	0	3	11	23	63
19	Padlet takes only few steps to accomplish what I want to do with it	0	0	13	23	64

20	Padlet can be used without reading instruction.	0	0	14	21	65
----	---	---	---	----	----	----

Satisfaction

Table 7 illustrates the satisfaction analysis among students. 97% of them are pleased with the Padlet and 84% would recommend it to friends. Padlet is also enjoyable to use, according to 87% of students, and they intend to use it again in the future. Another 83% approve that they would also like to use this application in other subjects as well.

Table 7. Analysis of student's response on satisfaction

No	Items	Likert scale (%)				
		1	2	3	4	5
21	I am satisfied with Padlet	0	0	3	33	64
22	I would suggest Padlet to my friends	0	3	13	27	57
23	Padlet is enjoyable to use	0	0	13	43	44
24	I would like to use the Padlet again.	0	0	13	20	67
25	I would like to use Padlet in other subjects as well	0	0	17	23	60

Technology is really their world. Some of the students' responses are shown in Figure 4. They responded well to my instructions and completed the tasks given within the allocated time. Very impressive. Since then, I never looked back, and am still using the Padlet until now. This is because I can see my students are improving and they managed to plan and strategize their learning based on ability, their own facility and also their own pace. Besides, Padlet also enables me in planning and strategizing teaching and learning based on the responses by my students posted on the Padlet wall. From the responses, I can identify which part needed extra explanation, and which students needed extra guidance.

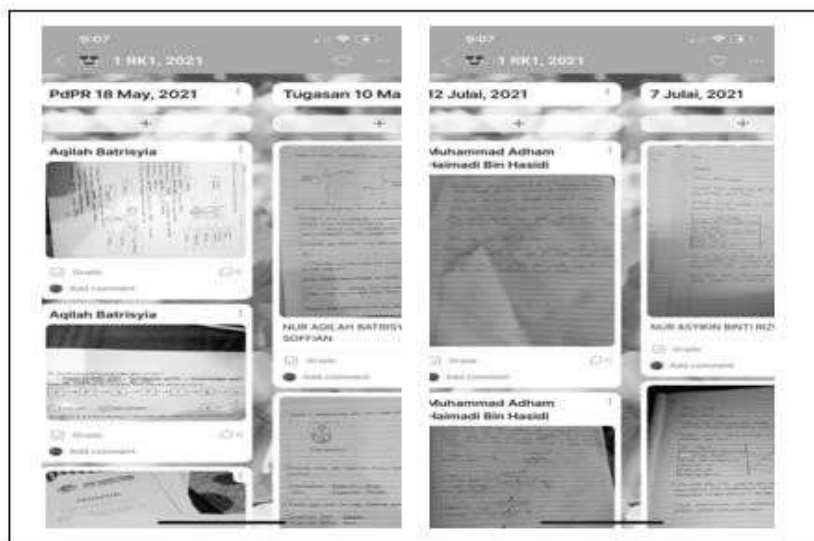


Figure 4. Students' task

14. DISCUSSION

The findings of this study clearly show the benefits of using Padlet had actually motivated and enabled students to plan their learning accordingly. Seven factors - motivation, active learning, collaboration, learning opportunity, usefulness, ease of use, and satisfaction were measured. All factors measured obtain positive feedback and they are constantly supporting and adding value to teaching and learning activities. The students report that their colleagues encourage and support them in completing their assignments. This application also facilitates interaction among students by letting them keep track of changes and exchange information between students and myself as their teacher. Furthermore, Song (2021) claims that effective use of technology can assist learners in more easily and efficiently self-tracking and monitoring their own learning progress.

Padlet software's ability to notify updates helps to catalyse student competition in completing tasks and contributing more precise information to others. Students are also more encouraged and excited to complete the assigned task. This can be seen in my students' works. They are improving each day in terms of the quality of their answers and also their motivation to learn.

Students respond positively, stating that Padlet has increased their enthusiasm to work collaboratively while reducing stress. They might share information online and rely on Padlet to start discussions on specific topics. While the concept of task division has the potential to lessen stress among them, they might also regulate the amount of tasks required to ensure the task performed by group members is equally shared. Thus, they are actually regulating their own learning.

The software has many features and allows students to work on their own space either for individual or group tasks. Thus, it helps students in improving their learning by self-directing themselves. Students might also collaborate on specific tasks, which will make them more feasible and less tense. Hence, they will perform better and learning is said to be more effective when they are not subjected to undue stress while completing their work.

15. LIMITATIONS AND RECOMMENDATIONS

It is critical for teachers to understand the types of technologies that can best support them in teaching and making the most of their class time. Some of the things that teachers should ponder before implementing it in the classroom are user friendly, attractive layout, and communicativeness (Megat, 2020). One of Padlet's most important features is that it allows comments from teachers and peers, as well as shared information, to become a lasting record. This enables students to refer to it throughout the year. It can also be used as a reference and resource by the teacher too.

The key factor in online teaching tools for this study is simplicity and accessibility. This allows for not only creativity and personalization, but also motivates both students and teachers. Padlet is an online tool that is also mobile friendly, so it can be accessed virtually anywhere and at any time, making the classroom experience truly borderless while also appealing to the new generation of learners. However, there are some limitations to this study, which are related to data collection and interpretation of results. Because all constructs were measured using a single questionnaire, the strength of the interpretation of all factors may be overstated. Further research with a larger sample of students is recommended to strengthen these findings and gain additional insights into the use of Padlet to foster self-regulated learning and as a platform for teachers in managing their work efficiently. This can be viewed as an innovative teaching strategy for improving student learning.

16. CONCLUSION

Padlet has been shown in this study to be a promising tool for scaffolding students' SRL. It is a user-friendly technology that can be used to engage students in a variety of ways both inside and outside of the classroom. Students managed to develop the skill to design their own learning, based on their own pace and capability. Within this learning context, students who are able to self-direct their own learning will benefit in the long run as well.

Not only did it bring a positive impact to my students, Padlet had also benefited me. According to Md Deni and Zainal (2018), in the past, some activities stored in Blackboard were completed as part of

independent learning, where students completed given tasks and checked their answers based on the marking schemes provided, on their own. The teacher was unable to identify her students' difficulties in understanding the chapters or completing the assigned tasks. With Padlet, my students' struggle with specific enquiries, communication principles or concepts were evident, and these helped me strategize my teaching. For example, I would have highlighted and re-discussed problematic concepts in the classroom, which could have aided my students' learning. As such, Padlet is an influential learning tool not only for promoting self-reflection and SRL, but also for tracking of students' learning progresses which leads to a better learning experience.

REFERENCE

- Abdurrahman, Saregar, A., & Umam, R. (2018). Assessment Toward The Quantum Physics Concept Mastery Of The Prospective Physics Teachers. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(1), 34–40. <https://doi.org/10.15294/jpii.v6i2.7239>
- Amin, M. Z. M., Rashid, R. A. B., & Teh, K. S. M. (2019). Investigating issues and challenges in employing action research for teacher training in Malaysian context. *International Journal of Education and Practice*, 7(1), 30–40. <https://doi.org/10.18488/journal.61.2019.71.30.40>
- Cloonan, M., & Fingeret, A. L. (2020). Developing teaching materials for learners in surgery. *Surgery*, 167(4), 689–692.
- Cook, T. (2018). Celebrating, interrogating and critiquing action research: theories and practices across continents, countries and contexts. *Educational Action Research*, 26(5), 661–665
- Dunn, T. J., & Kennedy, M. (2019). Technology Enhanced Learning in higher education; motivations, engagement and academic achievement. *Computers & Education*, 137(1), 104–113.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.
- Ellis, D. (2015). Using Padlet to Increase Student Engagement in Lectures. Proceedings of the European Conference on E-Learning, ECEL, (February),
- England, S. (2017). Tech for the modern EFL student: Collaborate and motivate with Padlet. *Accents Asia*, 9(2), 56–60. <http://www.issues.accentasia.org/issues/9-2/England.pdf>
- Erlinda, N. (2017). Peningkatan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa melalui Model Kooperatif Tipe Team Game Tournament pada Mata Pelajaran Fisika Kelas X di SMK Dharma Bakti Lubuk Alung. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 2(1), 49–55. <https://doi.org/10.24042/tadris.v2i1.1738>
- Froiland, J. M., & Worrell, F. C. (2016). Intrinsic motivation, learning goals, engagement, and achievement in a diverse high school. *Psychology in the Schools*, 53(3), 321–336.
- Gencel, I. E., & Saracaloglu, A. S. (2018). The Effect of Layered Curriculum on Reflective Thinking and on Self-Directed Learning Readiness of Prospective Teachers. *International Journal of Progressive Education*, 14(1), 8–20.
- Hall, R. (2020). Covid-19 and the Hopeless University at the End of the End of History. *Postdigital Science and Education*. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00118-3>
- Jong, B., & Kim Hua, T. (2021). Using padlet as a technological tool for assessment of students' writing skills in online classroom settings. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 411–423. <https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.92.411.423>

- Kimura, M. (2018). ICT, A Motivating Tool: A Case Study with Padlet. *Motivation, Identity and Autonomy in Foreign Language Education*, 122–128.
- Kohnke, L., Zou, D., & Zhang, R. (2021). Pre-Service Teachers' Perceptions of Emotions and self-regulatory learning in emergency remote learning. *Sustainability*, 13(13), 7111-7125.
- Kristanto, A., Mariono, A., & Nuryati, D. W. (2018). Developing Media Module Proposed to Editor in Editorial Division. In *Journal of Physics: Conference Series*, 947(1), 54-61.
- Kumar, S. K. C. (2021). Teachers' Perception of the Students' Readiness for Self-regulated Learning during the COVID-19 Pandemic. *NELTA Journal*, 25(1–2), 165–178.
- Kusuma, A. P. (2017). Implementasi Model Pembelajaran Student Teams Achievement Division dan Team Assisted Individualization ditinjau dari Kemampuan Spasial Siswa. *Al-Jabar: Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(2), 135-144.
- Md Deni, A. R., & Zainal, Z. I. (2018). Padlet as an educational tool: Pedagogical considerations and lessons learnt. *ACM International Conference Proceeding Series*, 5(1), 156–162. <https://doi.org/10.1145/3290511.3290512>
- MdZamin, A. A., Abdul Majid, F., & Kamaruddin, M. F. (2017). *Toolkits for 21st Century Teaching: Practical Implications for the 4th Industry Skills Development*. Shah Alam: Penerbit UTM.
- Megat Mohd. Zainuddin, N., Mohd Azmi, N. F., Mohd Yusoff, R. C., Shariff, S. A., & Wan Hassan, W. A. (2020). Enhancing Classroom Engagement Through Padlet as a Learning Tool: A Case Study. *International Journal of Innovative Computing*, 10(1), 49–57. <https://doi.org/10.11113/ijic.v10n1.250>
- Nasri, N. M., Halim, L., Asyraf, M., & Talib, A. (2020). Self-directed learning curriculum: Students' perspectives of university learning experiences. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 17(2), 227–251.
- Rahmawati, R., Lestari, F., & Umam, R. (2019). Analysis of the effectiveness of learning in the use of learning modules against student learning outcomes. *Desimal: Jurnal Matematika*, 2(3), 233-240.
- Rashid, A. A., Yunus, M. M., & Wahi, W. (2019). Using Padlet for Collaborative Writing among ESL Learners. *Creative Education*, 10(03), 610–620. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.103044>
- Rasmitadila, Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the covid-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90–109. <https://doi.org/10.29333/ejecs/388>
- Schindler, L. A., Burkholder, G. J., Morad, O. A., & Marsh, C. (2017). Computer-based technology and student engagement: a critical review of the literature. *International journal of educational technology in higher education*, 14(1), 1-28.
- Schleicher, A. (2020). The impact of COVID-19 on education: Insights from education at a glance 2020. *OECD Journal: Economic Studies*, 1–31. <https://www.oecd.org/education/the-impact-of-covid-19-on-education-insights-education-at-a-glance-2020.pdf>
- Setiawan, A. (2016). Hubungan Kausal Penalaran Matematis terhadap Prestasi Belajar Matematika pada Materi Bangun Ruang Sisi Datar ditinjau dari Motivasi Belajar Matematika Siswa. *Al-Jabar : Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(1), 91– 100.
- Song, B. K. (2021). E-portfolio implementation: Examining learners' perception of usefulness, self-directed learning process and value of learning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 37(1), 68–81. <https://doi.org/10.14742/ajet.6126>
- Sudirman, M., Fatimah, S., & Jupri, A. (2017). Improving Problem Solving Skill and Self Regulated Learning of Senior High School Students through Scientific Approach using Quantum Learning strategy. *International Journal of Science and Applied Science: Conference Series*, 2(1), 249. <https://doi.org/10.20961/ijsascs.v2i1.16720>
- Tekkol, İ. A., & Demirel, M. (2018). An investigation of self-directed learning skills of undergraduate students. *Frontiers in psychology*, 9(1), 23-24.
- Tohara, A. J. T. (2021). Exploring Digital Literacy Strategies for Students with Special Educational Needs in the Digital Age. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(9), 3345-3358.
- Umboh, D., Tarusu, D., Marini, A., & Sumantri, M. S. (2021). Improvement of student mathematics learning outcomes through Kahoot learning games application at elementary school. *Journal of Physics: Conference Series*, 1869(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1869/1/012124>
- Watson, A., McKinnon, T., Prior, S.-D., Richards, L., & Green, C. A. (2020). COVID-19: time for a bold new strategy for

medical education. *Medical Education Online*, 25(1), 1764741. <https://doi.org/10.1080/10872981.2020.1764741>

Wigati, A. A., Maharta, N., & Suyatna, A. (2015). Pengaruh Penggunaan Modul Fisika Berbasis Inkuiri Terbimbing Terhadap Minat Dan Hasil Belajar. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, 3(6), 1-12.

Zimmerman, B. J. & Bandura, A. (1994). Impact of self-regulatory influences on writing course attainment. *American Educational Research Journal*, 31, 845-862.

APC121

INNOVATIVE LEADERSHIP AND INFORMATION TECHNOLOGY KNOWLEDGE IN VIRTUAL LEARNING ENVIRONMENT

Siti Azeyana Hajat@Hj.Suod

Sultan Idris Education University, 35900, Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan, Malaysia

Fanny Kho Chee Yuet

Sultan Idris Education University, 35900, Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan, Malaysia

ABSTRACT

Education system in Malaysia often faces change in accordance with the times and situations. The organisational leader should play a role in making a change to achieve the organization's success. This paper concept is intended to view the influence of innovative leadership on information technology knowledge in a virtual learning environment. As the virtual learning in this pandemic C19 is the latest learning trend, the need of knowledge information technology is necessary as it's the main core for this type of learning. Meanwhile, the innovative leadership presumed to help the teachers in embracing the integration with the knowledge information technology paper concept will present the concept of innovative leadership, model of information technology knowledge and teacher readiness in the implementation of online teaching. With this study, it can be used as a guide for preschool teachers in Malaysia and other educational institutions in improving leadership and effectiveness in virtual innovative instructions.

KEYWORDS

innovative leadership, virtual innovative instructions, information technology

1. INTRODUCTION

At the end of 2019, the coronavirus outbreak began to spread in various countries including Malaysia. The Government of Malaysia issued the Movement Control Order which closed all educational institutions including primary schools. Thus, teacher teaching has shifted from a conventional approach to the acceptance of technology in the process of Teaching and Facilitation (PdPc) online (Emmanuel, Yawson, & Appiah, 2020). This adaptation is facing the challenge on behalf of the teacher and students. According to Nur Nadirah et.al (2019) the main challenge of teachers nowadays is the willingness to accept the use of technology in virtual learning.

According to Arifah Prima & Iis Prasetyo (2020), the challenge of establishing two-way communication between students and teachers has made this online learning method difficult or impossible to implement. In addition, teachers were also unable to plan preparations to obtain parental cooperation and full student attendance in online classes conducted for no reason. Difficulty getting cooperation from parents also causes students not to attend online learning sessions (Irfan Fauzi & Iman Hermawan Sastra Khusuma (2020).

This study provides an overview of the level of innovative leadership of teachers and information technology knowledge possessed by teachers and the extent of the readiness of teachers in implementing online teaching.

2. CONCEPT AND MODEL OF INNOVATIVE LEADERSHIP

Innovative Leadership Theory is an ability to think and influence others to create "new and better" ideas to move towards positive results). The theory in this paper is combination of Innovation Leadership (Path-goal theory and Leader Member Exchange Theory). Innovation Leadership describes a leadership style that helps

to stimulate and capitalize individuals' creative potential Innovative leadership is the combination of four elements/ The ambidexterity theory of leadership for innovation implied that leaders must display the resides in the quality of the exchange relationship developed between leaders and their followers.

Innovative Leadership is an ability of someone to think in innovative way, act creative, continued the commitment, and continous effort in improve process, product, and service. (J. Alberto Aragón-Correa, García-Morales, & Córdón-Pozo, 2007; Bossink, 2004; Dougherty & Hardy, 1996; Samah, 2008; Manz, C.C. & Sims, 1997; Plsek, 1997; dan Walton, 1985). According to Innovative Leadership Model Gliddon (2006) divided the pratice of innovative leadership into ten elements: learning, creativity and imagination, motivation, sense of ownership, mission and vision, skills, interpersonal, leadership, understanding the external environment, roles and powers, and management.

3. CONCEPT AND MODEL OF INFORMATION TECHNOLOGY KNOWLEDGE

A teacher should be an expert in the subject and pedagogy as well as a competent user of technology (Luik, Taimalu, & Suviste, 2018). The TPACK framework is constructed an extension of the content pedagogical knowledge construct (PCK) by Shulman (1986). Koehler and Mishra (2006) modified the PCK framework by adding knowledge on technology integration where teachers understand how technology is applied in teaching a particular subject (Janet Lau Siew Chee, 2020), pedagogical knowledge (PK), content knowledge (CK), content pedagogical knowledge (PCK), pedagogical technology knowledge (TPK), content technology knowledge (TCK) and content pedagogical technology knowledge (TPACK). Figure 1 below shows the TPACK model of Koehler and Mishra (2006).

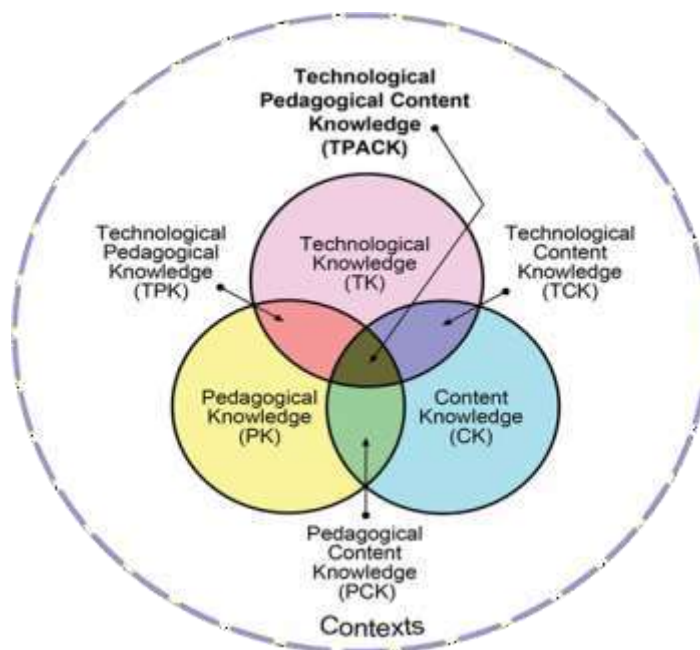


Figure 1. TPACK Model, Mishra & Koehler (2006)

4. TEACHER READINESS IN THE IMPLEMENTATION OF ONLINE TEACHING

Teachers in developing countries are willing to accept online PdPc technology without any excuse to improve

the efficiency of the educational process (Karkar et al. 2020). Therefore, studying the readiness of teachers in its implementation is important during this pandemic era by using the Technology Acceptance Model (TAM). According to Mohd Sobhi Ishak (2014), the original model of TAM was formed based on Theory of Causal Action (TRA) and linked by Davis (1989) to include the notion of usefulness (Perceived Usefulness - PU) that is, the level at which a person believes that using a particular system will improve individual performance and perception of ease of use (Perceived Ease of Use-PEOU) means the degree to which one believes that using a system does not require diligent effort. ” The basic model of TAM with this flexible concept was proposed by Davis et al., (1989) and reinforced together with Venkatesh et al., (2003) as shown in Figure 4.

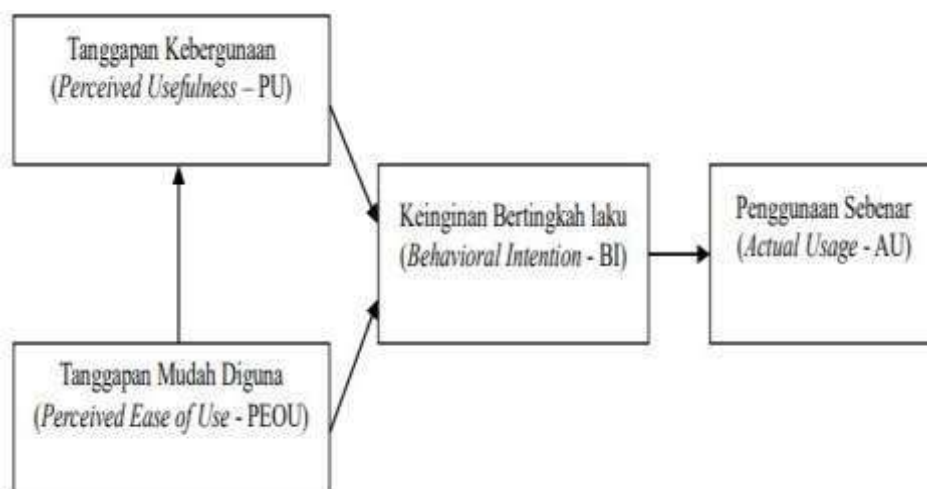


Figure 2: Technology Acceptance Model (TAM)

5. PURPOSE OF CONCEPT PAPER

This concept paper is aimed as a starting point on the practice of innovative leadership in teacher’s leadership and will see the influence of innovative leadership to empower the information technology knowledge among the teachers in conducting the virtual learning process.

6. FINDINGS AND DISCUSSION OF THE LATEST STUDY

Innovative Leadership is an ability of someone to think in innovative way, act creative, continued the commitment, and continuous effort in improve process, product, and service. (J. Alberto Aragón-Correa, García-Morales, & Cerdón-Pozo, 2007; Bossink, 2004; Dougherty & Hardy, 1996; Samah, 2008; Manz, C.C. & Sims, 1997; Plsek, 1997; dan Walton, 1985). According to Innovative Leadership Model Gliddon (2006) divided the practice of innovative leadership into ten elements: learning, creativity and imagination, motivation, sense of ownership, mission and vision, skills, interpersonal, leadership, understanding the external environment, roles and powers, and management.

Study by (Zhu, Wang, Cai, & Engels, 2013) discovered the findings indicate that teachers’ educational competency, social competency and technological competency were positively related to their innovative teaching performance. The study by Sergey (2018) aims to analyze the factors influencing the innovative behavior of teachers, as well as the conditions of its formation not only on external behaviour but the internal factors. In study by (Gkorezis, 2016), the results demonstrated that teacher exploration mediates the relationship between empowering leadership and innovative work behavior and, further, that this indirect effect is contingent on role conflict.

Research by Mesut (2012) discovered that the principals’ leadership empowerment behavior was a significant predictor of teachers’ innovative behavior and innovative climate. It was determined that there was

a significant relationship between innovative climate and teachers' innovative behavior. Innovative climate was found to partially mediate the relationship between principals' leadership empowerment behavior and teachers' innovative behavior.

Teachers need to have Information Technology knowledge and willingness to implement different approaches especially in PdPR. Teacher pedagogy has a great influence on student achievement, such as the chosen technology device, how to use, the extent to which teachers plan and prepare technology devices through lessons (Venessa & Nurfaradilla, 2020).

Fanny, Hamidah & Syed Ismail (2015) also stated that "in the context of education today, teachers are required to practice leadership in schools, whether formally or informally." The findings of Chua Siok Nui's (2017) study are agreement with this dimension where the level of knowledge of Mathematics teachers in the use of current PdPc technologies such as Internet, email and chat is high. However, teachers are still less skilled in using the Internet to check student work. Janet Lau Siew Chee (2020) and Nalini Munusamy & Norazah Mohd Nordin (2021) have used technology and information knowledge as variables in online teaching in fact it is only based on mathematics subjects and Tamil subjects.

According to Nur Nadirah et al. (2019) the main challenge of teachers nowadays is the willingness to accept the use of technology in online PdPc. The findings of a study conducted by Dr. Losius Goliong (2020) showed that only 24 percent of teachers implement online learning activities completely. In the findings of a study conducted by Fadzliyah Hashim et al.(2020) stated that 20 respondents were less comfortable using online teaching (25%) and they like to give assignments to students manually such as post or waiting for heirs to come to school to pick up teaching materials (43.75%). According to Ahmad Rizal (2015), the teachers are not ready to fully implement technology comprehensively in PdPc due to their preconceived notions. Mewcha et al. (2015) argued that teachers are less knowledgeable in the use of technology to provide appropriate materials and they also feel worried and afraid that its weaknesses will be known by students. According to Nur Nadirah et al. (2019) the main challenge of teachers today is the willingness to accept the use of technology in their classrooms. A UNESCO report (2013) also showed 80% of schoolteachers use ICT less than one hour a week in PdPc in the classroom.

7. CONCLUSION

Here, the virtual learning challenges teachers to adapt to these new teaching norms. Knowledge of information technology is required in preparation for implementing PdPc online during the pandemic era among teachers as well as teacher leadership competencies must be present in every teacher to improve the quality of teachers and the effectiveness of the teaching and learning process.

Apart from that, effective teacher leadership as innovative leadership instructional can motivate and motivate students to learn more enthusiastically despite facing various constraints in the PDPR process. Hence, it is the role of ministry and the relevant departments in education to ensure that the changes made are circulated, informed, governing and facilitating the teacher innovative leadership instructional to ensure the understood the need of it in conducting virtual learning process so that all stakeholders benefited from the attempt made.

ACKNOWLEDGEMENT

This study was conducted with the support of RACER Grant/1/2019 under the Ministry of Education Malaysia, Department of Education Management, Universiti Pendidikan Sultan Idris.

REFERENCES

- Emmanuel, A., Yawson, J. A., & Appiah, K. N. (2020). COVID-19 and E-Learning: the Challenges of Students in Tertiary Institutions, *Social Education Research*, 2(1), 1- 8.
- Erdogan, B., & N Bauer, T. (2015). *Leader-Member Exchange Theory*: Elsevier Limited. M.Gebremdhin, M. A., & Fenta, A. A. (2015). Assessing Teachers' Perception on Integrating ICT in Teaching-Learning Process: The Case of Adwa

College. 6

- Fauzi, I., & Sastra Khusuma, I. (2020). Teachers' Elementary School in Online Learning of COVID-19 Pandemic Conditions. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(1), 58- 70.
- Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Educational Management*, 3(6), 1030-1044.
- Goliong, L. (2020). Attitude and Motivation Primary School Student toward Malay Language Online Learning. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu – JPBM (Malay Language Education Journal – MyLEJ)*, 11 (1), 16-28.
- Hashim, F., Rosli, F. F., Elias, F., Lebai Mat, M.,a & Mohd Yusof, C. (2020).
- Iywon, V. P., & Mohd Nasri, N. (2021). Tahap Kesiapan dan Sokongan Bagi Pelaksanaan Pendekatan Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Guru Sekolah Rendah. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(4), 489-508.
- Noraini.A et, al. (2019,March). Amalan Kepimpinan Teknologi Pengetua Dalam Pengintegrasian ICT di Sekolah Menengah Kebangsaan di Malaysia. Paper Presented at the Proceeding of the 3th Global Summit on Education, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Mohammed, R., Nusari, M., Ameen, A., & Alrajawy, I. (2019). Leadership in the organizations: A Conceptual Review- Total Quality Management Practice. *International Journal of Management and Human Science (IJHS)*, 2(4), 52-59
- Mohd Noor, N., & Mohd Nor, M. (2019, April). Amalan Kepimpinan Inovatif Guru Besar Dan Hubungannya Dengan. Paper presented at e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan. Selangor, Malaysia.
- Munusamy, N., & Nordin, M. (2021). Tahap Pengetahuan Dan Kesiapan Guru Bahasa Tamil Terhadap Penggunaan Teknologi Dalam Pembelajaran Dan Pemudahcaraan. *Jurnal Dunia Pendidikan* 3, 666-682.
- Murphy, J., Elliot, S. N., Goldring, E., & C.Porter, A. (2007). Leadership for learning: A research-based model and taxonomy of behaviors. *School Leadership and Management*, 27(2), 179-201.
- Prima, A., & Prasetyo, I. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5 (1), 633-640.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Samuels, P. (2014). *Simple Linear Regression*. Retrieved May 19, 2021, from https://www.researchgate.net/publication/275018503_Simple_Linear_Regression
- Simiyu, N. A. (2015). Role of Leadership in Organizational Development. *Journal of Management Studies*. 1-24.
- Sokal, L., Eblie Trudel, L., & Bobb, J. (2020). Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands- Resources. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67-74
- Sokol, A., Gozdek, A., & Figurska, I. (2015, February). The Importance of Teacher Leadership in Shaping the Creative Attitudes of Students.Paper presented at the 7th World Conferenc on Educational Sciences, Athens, Greece.
- Talal Rathan, A., Khalaf, B., & Rasli, A. (2013). Overview of Path-Goal Leadership Theory. *Journal of Technology*, 64(2), 1-5.
- Suryaman, M., Cahyono,et al. (2020). COVID-19 Pandemic and Home Online Learning System: Does It Affect The Quality of Pharmacy School Learning. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 524-530.
- Ventayen, R. (2018). Teachers' readiness in online teaching environment: A case of department of education teachers. *Journal of Education, Management and Social Science*, 5(1), 47-51.
- Vijayalakshmi, M., & Phil, M. (2019). Innovations In Teaching Methods. *Journal of Applied Science and Computations*.6(1), 2588-2595
- W.Vandestoep, S., & D. Johnston, D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Francisco: Jossey Bass A Wiley Imprint.
- Wood, C., Wofford, M. C., & Hassinger, A. (2018). Acknowledging Challenges and Embracing Innovative Instructional Practices in Response to Cultural andLinguistic Diversity, 8(2).
- Yahaya, N., & Mohamed, S. (2019, April). Tahap Pengetahuan dan Kemahiran Guru Prasekolah Dalam Mengintegrasikan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) Di Bilik Darjah. Paper presented at the International Conference on Social Sciences and Humanities.

- Yuet, Fanny. K., Yusof, H., & Syed Mohammad, S. (2016). Development and Validation of The Teacher Leadership Competency Scale. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 13(2), 43-69
- Zaini, Z. H., & Mansor, M. (2019). Persepi Guru Prasekolah Kebangsaan terhadap Progam Pembangunan Profesional Guru. *Southeast Asia Early Childhood Journal*, 8 (1),30- 36.
- Zhu, C., Wang, D., Cai, Y., & Engels, N. (2013). What core competencies are related to teachers'. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(1), 9-27.

APC123
**MOTIVASI PELAJAR TERHADAP PENGAJARAN DAN
PEMBELAJARAN DI RUMAH (PdPR) SEMASA
PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP) 3.0**

Farrah Syuhaida Ismail
SMK Syed Saffi
farrahcool82@hotmail.com

ABSTRAK

Penularan wabak COVID-19 yang melanda negara telah memberi kesan langsung terhadap semua sektor termasuklah sektor pendidikan. Kementerian Pendidikan Malaysia telah memutuskan agar PdPR (Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah) secara dalam talian dijalankan bagi menggantikan PdPc (Pengajaran dan Pemudahcaraan) secara bersemuka. Sistem Pembelajaran dan Pengajaran di Rumah (PdPR) yang kini diguna pakai oleh sistem persekolahan negara dalam usaha membendung penularan pandemik Covid-19 dilihat secara tidak langsung menyebabkan pelajar hilang motivasi untuk belajar. Motivasi merupakan elemen psikologi yang amat penting sebagai penggerak kepada seseorang individu untuk melakukan sesuatu. Oleh itu kajian ini dijalankan untuk mengkaji motivasi pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0. Seramai 150 orang pelajar sekolah menengah telah dipilih sebagai responden untuk kajian ini. Kajian yang menggunakan kaedah kuantitatif ini menggunakan soal selidik dalam proses mengumpul data dan data diproses dengan menggunakan perisian SPSS For Windows version 25.0 (*Statistical Package For Social Sciences*). Keputusan kajian menunjukkan tahap motivasi intrinsik pelajar lebih tinggi berbanding motivasi ekstrinsik. Ini berdasarkan perbezaan min yang ditunjukkan hasil analisis yang dijalankan iaitu skor min motivasi intrinsik adalah sebanyak 2.95 manakala skor min motivasi ekstrinsik adalah sebanyak 2.54. Sebagai kesimpulannya, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memainkan peranan yang penting sebagai penggerak ketika pelaksanaan PdPR (Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah). Justeru, pihak sekolah khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia perlu merancang lebih banyak program dan aktiviti motivasi serta pendedahan yang sewajarnya tentang PdPR (Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah) untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan pelajar sepanjang berhadapan dengan situasi yang semakin meruncing ini.

KATA KUNCI

Motivasi, Ekstrinsik, Intrinsik, PdPR

1. PENGENALAN

Pandemik Covid-19 yang mula menular pada Mac 2020 di negara kita bukan sahaja memberikan kesan yang buruk terhadap ekonomi negara malah memberikan kesan langsung kepada sistem Pendidikan Malaysia. Disebabkan pandemik ini, masyarakat mula mengadaptasi norma baharu kehidupan dalam usaha membendung peningkatan penularan wabak ini. Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang mula diperkenalkan pada 18 Mac 2020 telah mengubah rutin harian kehidupan rakyat Malaysia. Krisis global akibat penularan Covid-19 ini bukan sahaja memberikan kesan yang buruk terhadap keadaan ekonomi negara malah turut menyebabkan aktiviti PdP di semua institusi pendidikan negara terganggu dan tertangguh. Sekolah-sekolah terpaksa ditutup. Oleh yang demikian, Kementerian Pendidikan Malaysia telah memutuskan agar PdPR (Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah) secara dalam talian dijalankan bagi menggantikan PdPc (Pengajaran dan Pemudahcaraan) secara bersemuka. Dalam tempoh sekatan pergerakan akibat Covid-19 ini, PdPR bukan lagi satu pilihan tetapi keperluan. PdP norma baru ini perlu dilaksanakan agar sistem pendidikan negara dapat berjalan seperti biasa.

2. PENYATAAN MASALAH

Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) adalah alternatif Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bagi membantu guru melaksanakan pengajaran dalam norma baharu. Pendekatan PdPR ini dibuat dalam talian, luar talian atau secara off-site. Manakala kaedahnya sama ada menggunakan modul atau berasaskan projek.

Para guru, murid-murid serta ibu bapa terpaksa mengadaptasi diri dengan kaedah pembelajaran PdPR. Guru-guru berusaha meningkatkan kualiti pengajaran dengan menggunakan pelbagai kaedah, aplikasi dan pendekatan bagi mempermudah serta menarik minat murid untuk belajar dan mengikuti PdPR manakala murid-murid pula terpaksa menyesuaikan diri dengan pembelajaran dari rumah secara dalam talian (Norlia, 2021).

Walaubagaimanapun, antara cabaran utama Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) adalah capaian kepada kemudahan internet, tiada kemudahan komputer/telefon bimbit, suasana pembelajaran yang tidak kondusif, keberkesanan pembelajaran dan motivasi diri pelajar itu sendiri. Pembelajaran dalam norma baru telah mewujudkan jurang digital yang sangat ketara di Malaysia apabila ramai ibu bapa tidak mampu menyediakan kemudahan internet serta kemudahan komputer/telefon bimbit terutamanya bagi mereka yang berpendapatan rendah dan mempunyai jumlah anak yang ramai yang masih bersekolah. Ini kerana bagi menyediakan peralatan pembelajaran seperti internet dan komputer memerlukan kos yang tinggi. Ibu bapa perlu menyediakan keperluan ini bagi memastikan anak-anak mendapat pendidikan secara sama rata.

Selain ibu bapa, guru juga berhadapan dengan pelbagai masalah sepanjang pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Kehadiran kelas secara virtual membuatkan para pelajar kurang fokus ketika sesi pembelajaran ditambah lagi dengan suasana persekitaran yang tidak memberangsangkan contohnya masalah capaian internet. Ada dalam kalangan pelajar yang terpaksa berkongsi telefon bimbit/komputer dengan adik beradik yang lain. Tamilmullai dan Salini (2021) menyatakan skrin telefon bimbit yang kecil juga menjadi satu cabaran kerana apa yang dimuat naik oleh guru semasa pembelajaran secara dalam talian tidak dapat dilihat dengan jelas, jadi maklumat yang disampaikan guru tidak dapat diterima dengan baik.

Manakala bagi pihak pelajar pula, cabaran bukanlah hanya tertumpu kepada aspek kemudahan internet, kemudahan komputer/telefon bimbit, suasana pembelajaran yang tidak kondusif, keberkesanan pembelajaran, malah aspek motivasi pelajar itu sendiri juga merupakan antara masalah utama ketika pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Ekoran daripada perkara tersebut, kajian perlu dijalankan untuk mengenalpasti permasalahan sebenar yang berlaku seterusnya mencari jalan penyelesaian yang sewajarnya. Faktor-faktor yang dilihat dalam kajian ini adalah faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di mana motivasi intrinsik merangkumi faktor-faktor dalaman diri seperti faktor sikap, kemahiran, minat, keceriaan dan keseronokan. Manakala motivasi ekstrinsik pula merangkumi faktor-faktor luaran seperti faktor popular, mobiliti sosial, pujian, dorongan dan faktor ganjaran (Mohad Anizu dan Siti Salwa, 2009).

3. OBJEKTIF KAJIAN

Beberapa objektif telah ditetapkan untuk melaksanakan kajian ini. Antara objektif yang telah digariskan adalah seperti berikut:

1. Mengukur tahap motivasi intrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0
2. Mengukur tahap motivasi ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0
3. Mengenal pasti perbezaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik antara pelajar lelaki dan perempuan terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0

4. PERSOALAN KAJIAN

Kajian ini mempunyai beberapa persoalan penting seperti:

1. Apakah tahap motivasi intrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0
2. Apakah tahap motivasi ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0
3. Adakah terdapat perbezaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik antara pelajar lelaki dan perempuan terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan PKP (3.0)

5. METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian ini merupakan kajian yang menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif. Berdasarkan reka bentuk kajian ini, pengkaji menjalankan kajian menggunakan kaedah tinjauan yang menggunakan soal selidik sebagai instrumen utama untuk mengumpul data bagi menilai motivasi intrinsik dan ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0. Sampel kajian ini dipilih secara rawak mudah iaitu seramai 150 orang pelajar Sekolah Menengah Syed Saffi, Perlis. Dalam kajian ini, soal selidik dilakukan secara atas talian dengan menggunakan aplikasi *google form*. Kelebihan membuat soal selidik secara atas talian adalah mudah untuk dijalankan kerana responden dapat memberikan tindakbalas pada bila-bila masa dan di mana sahaja.

Soal Selidik untuk kajian ini dibina sendiri oleh pengkaji. Soal Selidik ini mempunyai 20 item merangkumi 10 konstruk motivasi intrinsik dan 10 konstruk motivasi ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0. Setiap item dalam borang soal selidik mempunyai pilihan jawapan dengan menggunakan empat Skala Likert. Skala Likert meliputi item sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Rasional skala Likert digunakan ialah kerana ia banyak digunakan dalam penyelidikan pendidikan (Mason, Bramble, 1997) dan lebih senang dibina berdasarkan data empirik mengenai respon penilai berbanding dengan pendapat subjektif penilai. Menurut Siegel (1988), instrument soal selidik adalah sesuai untuk pengukuran afektif bagi tujuan mengetahui kecenderungan, sikap persepsi dan sebagainya.

Oleh kerana soal selidik ini dibina sendiri oleh pengkaji, maka satu kajian rintis telah dijalankan melibatkan 10 orang murid yang mempunyai latar belakang yang sama. Hasil kajian rintis mendapati bahawa soal selidik ini mempunyai nilai pekali kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* 0.76 bagi keseluruhan item motivasi. Menurut Mohd Majid (1990), nilai pekali kebolehpercayaan alat ukur (soal selidik) yang melebihi 0.60 boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan.

Data kajian ini dianalisis secara deskriptif menggunakan kaedah kekerapan, peratusan dan min skor bagi mengenalpasti motivasi intrinsik dan ekstrinsik pelajar manakala kaedah inferensi perbezaan digunakan untuk mengenal pasti perbezaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik antara murid lelaki dan perempuan. Kesemua data yang diperolehi dianalisis menggunakan *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) Version 25*.

6. DAPATAN

Analisis bahagian ini adalah bertujuan untuk mengumpul maklumat mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik pelajar. Bahagian ini merangkumi persepsi responden terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0 berdasarkan subskala-subskala motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kesemua format jawapan ialah merangkumi 4 elemen iaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

6.1 Analisis Tahap Motivasi Intrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0

Jadual 1 menunjukkan, sebanyak 58 peratus responden bersetuju dengan item soalan nombor 1 yang menyatakan bahawa responden suka belajar secara atas talian (online) di rumah manakala 42 peratus pula mengatakan bahawa mereka tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Sebanyak 58.7 peratus dari responden menyatakan bahawa mereka sangat bersemangat sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Di sini jelas menunjukkan bahawa lebih separuh dari responden bersemangat sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) manakala hanya 41.3 peratus responden tidak bersetuju dengan kenyataan tersebut. Sebanyak 72.7 peratus responden pula bersetuju bahawa mereka seronok setiap kali guru memberikan tugas/kerja rumah manakala hanya 27.3 peratus responden tidak bersetuju dengan kenyataan tersebut.

Merujuk kepada soalan no 6, hampir keseluruhan responden iaitu 98.7 peratus responden bersetuju bahawa mereka mesti belajar bersungguh-sungguh demi masa depan mereka. Selain itu, sebanyak 78.7 peratus responden sangat bersetuju bahawa mereka suka mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) kerana tidak mahu ketinggalan dalam pelajaran (item soalan nombor 9). Ini menunjukkan kepada kita bahawa lebih separuh responden tidak mahu ketinggalan dalam pelajaran. Merujuk kepada soalan nombor 3, 88 peratus

reponden bersetuju bahawa mereka berasa bertanggungjawab untuk menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) , manakala 12 peratus lagi menjawab tidak setuju dengan kenyataan tersebut. Ini menunjukkan bahawa tidak semua responden serius dan bersungguh ketika menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Sementara itu sebanyak 86.7 peratus responden pula bersetuju dengan pernyataan yang mengatakan bahawa mereka suka jika guru berikan kerja rumah kerana dapat membantu mereka untuk lebih mahir dalam topik yang diajar.

Jadual 1. Analisis Tahap Motivasi Intrinsik Pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0

No	Item	STS	TS	S	SS	Min	Sisihan Piawai
		PERATUS%					
1.	Saya suka belajar secara atas talian (online) di rumah.	6.7	35.3	50.7	7.3	2.59	0.73
2.	Saya sangat bersemangat sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	4	37.3	52	6.7	2.61	0.67
3.	Saya berasa bertanggungjawab untuk menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	0.7	11.3	66.7	21.3	3.09	0.59
4.	Saya tidak pernah merasa bosan sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	9.3	40	38.7	12	2.53	0.83
5.	Saya seronok setiap kali guru memberikan tugas/kerja rumah.	5.3	22	62.7	10	2.77	0.70
6.	Saya mesti belajar bersungguh-sungguh demi masa depan saya.	0	1.3	37.3	61.4	3.60	0.52
7.	Saya akan bertanya guru jika tidak faham sesuatu ketika guru mengajar atau memberi latihan.	0	12	68.7	19.3	3.07	0.56
8.	Saya suka jika guru berikan kerja rumah kerana dapat membantu saya untuk lebih mahir dalam topik yang diajar.	2	11.3	70	16.7	3.01	0.60
9.	Saya suka mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) kerana tidak mahu ketinggalan dalam pelajaran.	2.7	18.7	58.7	20	2.96	0.70
10.	Saya berasa puas apabila dapat menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru ketika Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	0	10.7	52	37.3	3.27	0.64
	PURATA	3.07	20	55.5	21.2	2.95	0.65

6.2 Analisis Tahap Motivasi Ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0

Item 11 hingga 20 dalam jadual merupakan soalan–soalan yang dikemukakan untuk memperolehi maklum balas responden terhadap setiap item berkenaan tahap motivasi ekstrinsik responden ketika Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Sebanyak 49.4 peratus dari responden bersetuju bahawa mereka menghadiri Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) hanya kerana takut guru/sekolah mengambil tindakan jika mereka ponteng. Sebanyak 50.6 peratus responden pula tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan lebih separuh responden tidak takut guru/sekolah mengambil tindakan ke atas mereka jika mereka tidak hadir PdPR. Manakala hanya 26.6 peratus dari kalangan responden pula bersetuju bahawa mereka menyiapkan kerja rumah/tugas yang diberikan agar dipuji oleh guru.

Sementara itu sebanyak 26 peratus dari responden bersetuju bahawa mereka mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) hanya untuk memuaskan hati ibu bapa mereka. Manakala 74 responden tidak bersetuju dengan pernyataan berikut. Begitu juga dengan item soalan nombor 20, sebanyak 22 peratus dari responden bersetuju bahawa mereka hanya akan mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) jika

disuruh oleh ibu/ayah mereka. Manakala 78 responden tidak bersetuju dengan pernyataan berikut. Merujuk kepada item soalan nombor 19 seramai 26.6 peratus responden bersetuju bahawa mereka menyiapkan kerja rumah/tugasan yang diberikan agar dipuji oleh guru. Ini sesuai dengan pendapat Brophy (1981) bahawa peneguhan positif yang diberikan kepada seseorang dapat mendorong mereka menghasilkan kerja yang bermutu tinggi. Selain itu, lebih dari separuh responden iaitu sebanyak 81.3 responden bersetuju bahawa pujian atau ganjaran yang diberikan oleh guru/pihak sekolah akan memotivasikan mereka untuk lebih bersemangat dalam mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).

Jadual 2: Analisis Tahap Motivasi Ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0

No	Item	STS	TS	S	SS	Min	Sisihan Piawai
		PERATUS%					
11.	Saya suka jika mendapat galakan dan dorongan daripada keluarga sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	1.3	6	66	26.7	3.18	0.59
12.	Saya hanya akan mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) jika suka dengan cara guru tersebut mengajar.	7.3	39.3	42.7	10.7	2.57	0.78
13.	Saya menghadiri Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) hanya kerana takut guru/sekolah mengambil Tindakan jika saya ponteng.	11.3	39.3	38.7	10.7	2.49	0.83
14.	Saya menghadiri Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) kerana dipantau ibu dan ayah saya.	5.3	35.3	51.3	8	2.62	0.71
15.	Pujian atau ganjaran yang diberikan oleh guru/pihak sekolah akan memotivasikan saya untuk lebih bersemangat dalam mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).	2.7	16	58.7	22.6	3.01	0.71
16.	Saya tidak berminat untuk mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) jika guru kurang mesra atau terlampau garang/tegas.	7.3	46	34	12.7	2.52	0.81
17.	Saya mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) hanya untuk memuaskan hati ibu bapa saya.	18	56	21.3	4.7	2.13	0.75
18.	Saya menyiapkan semua tugasan yang diberikan oleh guru kerana takut guru mengambil tindakan ke atas saya.	7.3	29.3	51.3	12	2.68	0.78
19.	Saya menyiapkan kerja rumah/tugasan yang diberikan agar dipuji oleh guru.	12.7	61	21.3	5.3	2.19	0.72
20.	Saya hanya akan mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR) jika disuruh oleh ibu/ayah saya.	20	58	15.3	6.7	2.02	0.71
PURATA		9.32	38.62	40.10	12.01	2.54	0.74

6.3 Analisis Ujian-t Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Pelajar Lelaki dan Perempuan

Analisis ujian-t sampel bebas pada aras signifikan $p < 0.05$ dijalankan bagi meninjau keputusan Ujian-t pelajar lelaki dan perempuan.

Jadual 4. Dapatan perbezaan skor min ujian-t pelajar lelaki dan perempuan

Kumpulan	Lelaki		Perempuan		Nilai -t	Nilai p
	Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
	2.74	0.35	2.75	0.25	-.294	0.770

*Signifikan pada aras $p < 0.05$

Berdasarkan jadual 2.0 keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($t = .294$, $df = 148$, p pada aras $0.770 > 0.05$) antara skor min pelajar lelaki ($M = 2.74$, $SP = 0.35$, $p > 0.05$) dengan skor min pelajar perempuan ($M = 2.75$, $SP = 0.25$, $p > 0.05$).

7. PERBINCANGAN

Dapatan kajian mendapati min keseluruhan bagi tahap motivasi intrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0 berada pada tahap tinggi dengan mencatatkan nilai min = 2.95 dengan sisihan piawai = 0.65. Ini menunjukkan motivasi intrinsik merupakan antara faktor yang membantu kejayaan pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0. Dapatan kajian ini disokong oleh Deci & Ryan (1985). Mereka berpendapat bahawa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kejayaan dalam diri seseorang individu berbanding individu yang kurang bermotivasi.

Berdasarkan Item nombor 6 bagi subskala motivasi intrinsik, ia mencatatkan peratusan yang tertinggi iaitu 98.7% pelajar bersetuju bahawa mereka mesti belajar bersungguh-sungguh demi masa depan mereka. Nilai min juga agak tinggi iaitu sebanyak 3.60. Hasil dapatan ini menunjukkan bahawa para pelajar mempunyai motivasi dalaman yang tinggi bahawa masa depan sangat penting dan mereka mesti belajar bersungguh-sungguh untuk berjaya. Dengan adanya dorongan dari dalaman, ia dapat memotivasikan para pelajar bahawa ilmu adalah penting untuk masa hadapan setiap pelajar. Berdasarkan kajian Ayuni & Rohaidah (2016), seseorang yang bermotivasi mempunyai matlamat dan keyakinan yang tinggi dalam mengatasi setiap permasalahan..

Motivasi intrinsik merupakan keinginan dalaman seperti minat dan kepuasan dan rasa ingin tahu. Antara komponen yang berkaitan dengan motivasi intrinsik adalah melakukan sesuatu aktiviti disebabkan perasaan ingin tahu (pengetahuan), kedua adalah perasaan untuk menahak cabaran dengan menyempurnakan sesuatu tugas (pencapaian) dan ketiga adalah keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan kepuasan dalaman (rangsangan) (Noels, 2000). Ini bertepatan dengan dapatan item nombor 10 di mana 89.3 peratus responden bersetuju bahawa mereka berasa puas apabila dapat menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru ketika Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR).

Menurut Deci dan Ryan (1985), motivasi intrinsik didefinisikan sebagai kecenderungan untuk melakukan sesuatu tugas kerana individu tersebut menyedari bahawa tugas tersebut mempunyai ciri-ciri menarik, mencabar dan memuaskan. Ini dibuktikan dengan kenyataan pada item no 5 iaitu 72.7 peratus responden bersetuju bahawa mereka seronok setiap kali guru memberikan tugas/kerja rumah. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa motivasi intrinsik memainkan peranan penting dalam meningkatkan daya usaha dan desakan dalaman ketika pelajar menjalani pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Seseorang individu yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi akan berusaha sedaya upaya untuk mencapai kejayaan dalam apa jua bidang yang diceburi. Seorang pelajar yang mempunyai motivasi intrinsik tinggi akan berjuang ke arah kejayaan, sanggup menerima cabaran untuk berhadapan dengan kehidupan yang berbagai-bagai ragam dan akan sentiasa berusaha mencapai impian (Barron, 2001).

Dapatan untuk subskala motivasi ekstrinsik pelajar terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR) semasa perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0 menunjukkan min kurang sedikit daripada motivasi intrinsik iaitu dengan mencatatkan nilai min = 2.54 dengan sisihan piawai = 0.74. Berdasarkan kajian Mariani, Mohd

Nazri, Norazana, Nor'ain & Zabidi (2016), galakan dan sokongan serta insentif perlu dilaksanakan selalu bagi mewujudkan rasa dihargai dalam diri pelajar dan secara tidak langsung memberi impak terhadap keberhasilan pelajar. Hal ini bertepatan kerana item 1 yang mendapat peratusan setuju yang paling tinggi bagi motivasi ekstrinsik iaitu 92.7 menunjukkan responden suka jika mendapat galakan dan dorongan daripada keluarga sepanjang Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR). Dapatan ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Ramakanta dan Sonali (2020) iaitu pembelajaran dalam talian akan menjadi berkesan jika ibu bapa atau penjaga memberi sokongan kepada anak-anak mereka.

Keputusan kajian juga mendapati faktor ekstrinsik atau faktor desakan luaran iaitu sokongan daripada ibu bapa dan guru terbukti merangsang motivasi. Ini bermakna ibu bapa dan guru yang prihatin akan mendorong sikap positif pelajar ketika menjalani pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Ini dibuktikan dengan kenyataan pada item 11 yang mendapat nilai min 3.18 iaitu responden menyatakan galakan dan dorongan daripada keluarga akan memotivasikan mereka untuk lebih bersemangat dalam mengikuti Pengajaran dan Pembelajaran di rumah (PdPR)

Menurut Salleh (2003) dan Haitie (2003) dalam Rohani Arbaa (2010) telah menyatakan bahawa faktor guru adalah signifikan dalam mempengaruhi minat dan komitmen pelajar terhadap pelajaran serta berpotensi mengubah sikap pelajar ke arah yang lebih positif. Dapatan kajian mendapati 53.4 peratus responden bersetuju bahawa mereka akan mengikuti pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) jika suka dengan cara guru tersebut mengajar. Sikap pelajar terhadap guru mata pelajaran atau subjek yang diambil akan mempengaruhi minat serta usaha ke arah kejayaan akademik seseorang pelajar (Suradi Salim, 1987). Kebanyakan pelajar mempunyai minat untuk belajar sekiranya guru memainkan peranan yang penting dalam sesebuah kelas. Guru yang bijak dalam melaksanakan aktiviti di dalam kelas dengan menyediakan kaedah-kaedah yang sesuai merupakan seorang guru yang bagus dalam proses meningkatkan minat pelajar itu sendiri. Sikap negatif pelajar terhadap sekolah dan guru boleh melemahkan minat dan motivasi mereka untuk belajar..

Keseluruhan dapatan menunjukkan bahawa skor min bagi motivasi intrinsik lebih tinggi sedikit berbanding skor min motivasi ekstrinsik. Ini dapat dilihat dari item-item lain yang kebanyakannya menunjukkan responden kurang terpengaruh dengan faktor luaran seperti pujian, dorongan mahupun ganjaran ketika mengikuti pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Hasil dapatan yang diperolehi menunjukkan responden lebih bersemangat untuk mengikuti pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) dengan motivasi yang lahir dari dalam diri mereka sendiri tanpa perlu sebarang paksaan, untuk mendapat pujian mahupun ganjaran. Dapatan juga mendapati hubungan motivasi ekstrinsik memberi pengaruh yang sederhana kepada pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Tahap hubungan motivasi ekstrinsik kurang mempengaruhi responden terhadap pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) berbanding dengan motivasi intrinsik. Dapatan kajian ini disokong oleh Harackiewicz dan Elliot (1993). Mereka berpendapat bahawa sebarang tujuan adalah bergantung kepada pencapaian orientasi di mana individu yang mempunyai motivasi yang tinggi menghasilkan kesan penguasaan jangka panjang berbanding individu yang kurang bermotivasi.

8. KESIMPULAN

Pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) mengundang pelbagai cabaran yang tidak pernah diduga selama ini bukan sahaja dalam kalangan guru dan ibu bapa tetapi juga kesan paling utama adalah pada pelajar itu sendiri. Perubahan secara mendadak kaedah pembelajaran dari kaedah konvensional kepada pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR) dalam norma baru ekoran penutupan sekolah bagi menyekat penyebaran virus COVID-19 sedikit sebanyak mengganggu motivasi pelajar untuk belajar

Kesimpulannya, kajian ini membuktikan bahawa motivasi sangat mempengaruhi kejayaan pelajar ketika menjalani pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Faktor-faktor yang dilihat dalam kajian ini adalah faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di mana motivasi intrinsik merangkumi faktor-faktor dalaman diri pelajar itu sendiri seperti faktor sikap, kemahiran, minat, kecergasan dan keseronokkan. Manakala motivasi ekstrinsik pula merangkumi faktor-faktor luaran seperti faktor popular, hukuman, tekanan sosial, kepujian, dorongan dan faktor ganjaran (Woolfolk, 2008).

Maka, adalah menjadi satu keperluan bagi pihak sekolah khususnya Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) supaya dapat menyediakan program-program yang dapat memotivasikan pelajar sepanjang mereka menjalani PdPR. Misalnya setiap hari Unit Bimbingan Kaunseling boleh menyelitkan sesi motivasi dalam jadual PdPR murid. Sesi yang dijalankan tidak perlu lama, mungkin hanya 5 hingga 10 minit tetapi biarlah ia berkesan dan dapat meninggalkan kesan positif dalam jiwa setiap pelajar. Pihak sekolah juga boleh mengadakan program motivasi untuk memberi pendedahan yang sewajarnya tentang pentingnya ilmu bagi meningkatkan kesedaran dan kesediaan pelajar ketika menjalani pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR).

Akhir sekali, kajian ini dapat memberi sedikit gambaran senario sebenar yang berlaku sepanjang pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Ia juga dapat memberi idea kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia untuk mengatur langkah yang sesuai dalam meningkatkan mutu pendidikan negara ketika berhadapan dengan pandemik Covid-19. Selain itu, kajian ini juga dapat memberi gambaran yang bermanfaat kepada Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) tentang senario sebenar yang berlaku ketika guru berhadapan dengan pelajar sepanjang pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Kajian ini sebenarnya memberi titik tolak kepada pihak yang berwajib untuk mencari penyelesaian yang sewajarnya terhadap permasalahan yang berkaitan sepanjang pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Satu kajian lanjutan yang lebih mendalam diharapkan dapat dijalankan dengan menggunakan kaedah penyelidikan yang berbeza, pemboleh ubah tambahan dan responden dalam kawasan lain untuk mencapai kesimpulan yang lebih baik.

9. RUJUKAN

- Ayuni Mohamad Bakri & Rohaidah Kamaruddin. (2016). Faktor Ekstralinguistik: Motivasi dalam Pembelajaran Bahasa Kedua dalam Kalangan Pelajar Asing di 5 Universiti di Malaysia. *International Journal of the Malay World and Civilisation* 4(2),83 – 92.
- Barron (2001). *Achievement Goal and Optimal Motivation : Testing Multiple Goal Models*”. New York
- Brophy, J. (1998). *Motivating Students To Learn*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, E.L & Ryan, R.M (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 904-915.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2012b). Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025
- 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*.
- Mason, E.J. dan Bramble, W.J. (1997). *Research in Education*. Chicago : Brown & Benchmark. Mohad Anuzi (2009). *Faktor Di Antara Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Ke Atas Penglibatan Para Pelajar Terhadap Aktiviti Pendidikan Luar-Satu Kajian Kes*, Universiti Teknologi Malaysia.
- Noels, K. A., Pelletier, L. G., Clement, R., & Vallerand, R. (2000). *Why are you learning a second language? Motivational orientations and self-determination theory*. *Language Learning*, 50(1), 57–85.
- Norlia Harun (2021). *Faktor-faktor Stres Murid Terhadap Pengajaran dan Pembelajaran di Rumah Semasa Perintah Kawalan Pergerakan 3.0*. Seminar Kebangsaan Penyelidikan & Intervensi Amalan Bilik Darjah 2022
- Ramakanta Mohalik & Sonali Suparna Sahoo, (2020). *E-Readiness and Perception of Student Teachers' Towards Online Learning in the Midst of COVID-19 Pandemic*. Available at SSRN 3666914.
- Rohani Arbaa, Hazri Jamil & Nordin Abd Razak (2010). Hubungan Guru-Pelajar dan Kaitannya dengan Komitmen Belajar Pelajar: Adakah Guru Berkualiti Menghasilkan Perbezaan Pembelajaran antara Jantina Pelajar? *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2): 61-69.
- Siegel. A.F. (1988). *Statistics and data analysis: An Introduction*. New York: John Wiley and Sons.
- Suradi Salim (1987). “ Tinjauan Sikap Dan Tabiat Belajar Sekolah-Sekolah Menengah Negeri Sembilan. ” *Jurnal Pendidikan*. 11: 77-90. Suradi Salim
- Tamilullai Thannimalai & Salini Baloh (2021). Cabaran PdPR Bahasa Tamil Di Luar Bandar. *MJSSH Online: Volume 5- Issue 2 (Aprl, 2021), Pages 183 – 190*
- Woolfolk (2008). *Educational Psychology*, Tenth Edition, Boston: Allyn and Bacon

APC125
**PEMBELAJARAN INTERAKTIF: GENETIK UNTUK SAINS
SEKOLAH MENENGAH**

Asma Saad

Pejabat Pendidikan Daerah Langkawi Lebuh Dahlia, 07000 Langkawi, Kedah.

ABSTRAK

Era abad-21 memperlihatkan teknologi sebagai keperluan dan sokongan dalam melestarikan sistem pendidikan negara agar setanding di peringkat global. Menjadi keperluan kepada semua guru untuk menguasai teknologi terkini supaya dapat digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PdP). Tambahan pula, situasi sekarang kita berada dalam tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP) 3.0 kesan pandemik Covid-19, di mana PdP bersemuka terhenti dan dilaksanakan pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Ketika ini integrasi teknologi sangat diperlukan oleh guru sama ada secara keseluruhan atau sebahagian dari pelaksanaan PdPR. Pemilihan medium pengajaran yang bersesuaian sangat perlu dalam memastikan penglibatan aktif pelajar dalam kelas. PdPR boleh dilaksanakan sama ada secara *online*, *offline* dan *offside* berjaya dilakukan bagi memastikan tiada pelajar tercicir dalam pembelajaran. Gabungan teknologi dalam PdPR ini merupakan pendekatan pembelajaran teradun yang dikatakan mempunyai hubungan langsung dalam peningkatan keberkesanan pembelajaran pelajar. Oleh itu, menjadi tanggungjawab guru untuk meneroka pelbagai kaedah PdPR yang bersesuaian untuk kelangsungan pembelajaran dan seterusnya peningkatan penglibatan pelajar dalam PdPR. Kajian ini dijalankan adalah untuk melihat sejauh mana penggunaan aplikasi *Interactive Learning Of Genetic* yang dikenali sebagai *iGen Journey* sebagai bahan interaktif untuk pengajaran guru dan pembelajaran pelajar. Pembinaan aplikasi *iGen Journey* menggabungkan *Backward Design Model* dan *Constructive Alignment Model* bertujuan untuk memperbaiki kaedah pengajaran dan pembelajaran dari kaedah tradisional yang berpusatkan guru kepada pembelajaran digital yang berpusatkan pelajar bagi menyelesaikan masalah salah faham konsep genetik.

KEYWORDS

Pembelajaran Interaktif, *Backward Design Model*, *Constructive Alignment Model*, Genetik.

1. PENGENALAN

COVID-19 adalah virus SARS-CoV-2 yang menyebabkan wabak Coronavirus 2020 menular pada skala global (WHO, 2020), dengan jumlah kes jangkitan mencecah 32 juta dan menyebabkan kematian hampir sejuta (UNESCO, 2020). Jangkitan covid-19 di Malaysia mencecah 338,168 kes secara keseluruhannya. Sehubungan itu, penutupan sekolah dilaksanakan sebagai langkah mengurangkan penularan virus, berikutan pengisytiharan PKP oleh Majlis Keselamatan Negara bagi seluruh negeri di Malaysia (MKN, 18 Mac 2020). Lantaran itu, amalan PdP bersemuka dalam kelas bertukar kepada PdP secara dalam talian yang dikenali sebagai pengajaran dan pembelajaran di rumah (PdPR). Perubahan yang ketara ini memberi autonomi kepada guru untuk melakukan perubahan pembangunan kurikulum berasaskan sekolah atau *school-based curriculum development* (SBCD). Normal baharu perlukan kesediaan guru untuk menangani perubahan dengan berkesan bagi memastikan matlamat dan agenda pendidikan mampu dilestarikan sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) (Maslan & Nor, 2020). Keadaan ini menuntut guru sebagai pelaksana dasar bertindak secara kreatif dan kritis mencari alternatif strategi pengajaran, penyediaan bahan bantu mengajar (BBM) serta pentaksiran yang sesuai sebagai usaha memastikan kelangsungan pembelajaran berlaku. Bukan itu sahaja guru juga perlu memilih platform maya bersesuaian dan berinteraksi secara kreatif (Bahrom, 2020). Oleh itu, guru sebagai pendidik disarankan untuk mempelbagaikan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keperluan pelajar sebagai alternatif dalam pemantapan PdPR.

2. PENYATAAN MASALAH

2.1 Isu dalam pengajaran Sains

PdP sains yang berpusatkan guru masih dipraktikkan (Poobalan et al., 2019; Zakir, 2015), iaitu PdP kaedah tradisional berlaku secara bersemuka (Suwono et al., 2017) dan kaedah pengajaran tradisional ini kurang menarik (Nachiapan et al., 2018; Siti Rohani Jasni et al., 2020) serta pencapaian pelajar kurang memberangsangkan (Alghamdi, 2017). Pelaksanaan perubahan terhadap pengajaran secara tradisional amat sukar, namun ianya boleh dicapai sekiranya kemudahan teknologi disediakan dan pelajar mempunyai motivasi dalam membentuk kesedaran terhadap pembelajaran digital (Poobalan et al., 2019; Rahman et al., 2020). Punca pelajar tidak minat terhadap subjek sains adalah PdP sains kurang menarik seterusnya memberi kesan terhadap pencapaian mereka (Ali et al., 2018). Tambahan lagi apabila masih terdapat ramai pelajar yang sering menghadapi masalah sukar mengingat konsep sains (Retnawati et al., 2017) dan prestasi mereka yang jauh lebih rendah dalam ujian sains (Koirala Kamal Prasad, 2019). Setelah diteliti, literatur menunjukkan perkara ini berlaku disebabkan strategi pengajaran utama di bilik darjah pendidikan tradisional hanyalah kuliah dan buku teks yang ini dibangkitkan oleh Almeida et al. (2010); Gardner, (1992) dan Stanford (2003). Lebih-lebih lagi pelajar yang menghadapi masalah pembelajaran biasanya sukar untuk memahami konsep apabila ini adalah satu-satunya teknik yang digunakan di bilik darjah (Therrien et al., 2014). Oleh itu, guru perlu meneroka pelbagai pendekatan dan alternatif yang dapat menghasilkan PdP yang menarik serta peningkatkan pembelajaran pelajar. Perubahan dalam PdP merupakan peranan guru yang menjadi asas kepada perubahan kurikulum di sekolah bagi memenuhi keperluan pelajar berdasarkan kepada situasi semasa dalam keperluan penyampaian kurikulum itu sendiri.

2.2 Masalah Penguasaan Pelajar Berkaitan Genetik

Situasi ketika pengkaji mengajar ...

“saya telah mendapati sebanyak 45% pelajar sukar untuk membuat perbezaan antara trait resesif dan trait dominan. Sementara itu, 60% pelajar tidak dapat melukis rajah skema pewarisan manusia dengan baik serta tidak dapat menjawab soalan berkaitan dengan tepat. Data ini hasil analisis pencapaian pelajar dari keputusan ujian sumatif yang dijalankan selepas seminggu mengajar genetik skema pewarisan manusia. Hal ini disebabkan berlakunya salah faham konsep berkaitan tajuk ini”

Situasi di atas menunjukkan bahawa kaedah pengajaran guru secara tradisional, sukar untuk pelajar membina konsep genetik skema pewarisan manusia. Proses PdP tidak disokong dengan bahan-bahan interaktif yang lebih menarik. Tambahan lagi pengajaran guru berlangsung sekali sahaja untuk 40 minit dan tidak diulangkan lagi dalam kelas berikutnya. Guru akan teruskan pengajaran tajuk baharu seperti mana telah dirancang mengikut rancangan tahunan yang telah disediakan.

Perkara sama telah diketengahkan oleh Maimunah Nasir et al. (2017) yang mendapati berlakunya salah faham yang serius dalam kalangan pelajar bagi tajuk genetik. Hasil kajiannya mendapati seramai 78.5% pelajar masih lagi salah faham konsep genetik dan hanya 21.5% sahaja menguasainya. Selain itu, dapatan kajian lalu mendedahkan bahawa pelajar masih lemah dalam melukis gambar rajah kacukan heterozigot, menentukan trait dominan dan trait resesif serta menentukan nisbah anak mengikut rajah Hukum Mendel. Kekeliruan juga wujud pada pelajar dalam mengenal pasti perbezaan istilah ini. Oleh itu aplikasi *iGen Journey* diperkenalkan sebagai platform pembelajaran interaktif secara dalam talian bagi mengatasi masalah salah faham konsep berkaitan trait dominan dan trait resesif serta kelemahan dalam melukis rajah skema pewarisan manusia dalam kalangan pelajar tingkatan empat.

2.3 Aplikasi *iGen Journey*

Aplikasi *iGen Journey* adalah bahan PdP yang dibina menggunakan aplikasi *Genially* dengan mengintegrasikan video, gambar, infografik, teks dan audio. Penggunaan pelbagai media *web 2.0 tools* adalah untuk meningkatkan penyertaan pelajar dalam sesi PdP guru. Bahan ini dibina bertujuan untuk menarik minat pelajar belajar disamping meningkatkan pemahaman mereka tentang isi kandungan yang disampaikan. Aplikasi teori konstruktivisme dalam *iGen Journey* diterjemahkan sebagai satu perisian multimedia yang berpusatkan pelajar, di mana mereka diberi peluang untuk merancang pembelajaran mereka sendiri (Fkrudin et al., 2019). Pemilihan media yang terkandung dalam *iGen Journey* bertujuan memberi pendedahan kepada pelajar untuk mencapai hasil pembelajaran disamping membina kemahiran generik mereka.

Fungsi utama aplikasi *iGen Journey* adalah untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru dan pelajar semasa proses PdP dijalankan. Kesukaran guru untuk menyampaikan isi kandungan genetik skema pewarisan manusia semasa PdP amatlah dirasai memandangkan guru tidak dapat bersemuka dengan pelajar. Lebih-lebih lagi sains merupakan pembelajaran berasaskan konteks (Stern & Kampourakis, 2017) yang memerlukan bimbingan guru supaya pelajar tidak salah faham konsep. Oleh sebab itu, aplikasi *iGen Journey* dibina supaya kandungan pembelajaran, aktiviti pelajaran dan pentaksiran yang disediakan memenuhi keperluan pelajar untuk memahami genetik skema pewarisan manusia ini. Tambahan pula, pelajar boleh menggunakan *iGen Journey* secara sendiri dan berulang kali sehingga mereka memahaminya.

2.4 Persoalan Kajian

- 2.4.1 Apakah pandangan pakar penilai terhadap *iGen Journey* sebagai alat PdP interaktif untuk skema pewarisan manusia?
- 2.4.2 Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara PdP tradisional dengan PdP interaktif *iGen Journey* terhadap pencapaian sains (skema pewarisan manusia) dalam kalangan pelajar tingkatan 4?
- 2.4.3 Sejauh manakah *iGen Journey* membantu pelajar dalam membezakan trait dominan dan trait resesif?
- 2.4.4 Sejauh manakah *iGen Journey* membantu pelajar melukis rajah skema pewarisan manusia?

3. METODOLOGI KAJIAN

3.1 Reka Bentuk Kajian

Pendekatan kaedah campuran dalam kajian ini melibatkan pengutipan dan menganalisis data kuantitatif dan kualitatif (Creswell, 2014; Harrison et al., 2020). Rasional pemilihan pendekatan ini adalah penganalisan data kuantitatif menjelaskan pemahaman secara umum tentang masalah penyelidikan, sementara analisis data kualitatif lebih kepada untuk menyempurnakan dan menjelaskan hasil analisis statistik tersebut dengan meneroka peserta lebih mendalam. Dengan kata lain analisis data kualitatif menyokong dapatan data kuantitatif

Jadual 1. Reka bentuk quasi eksperimen

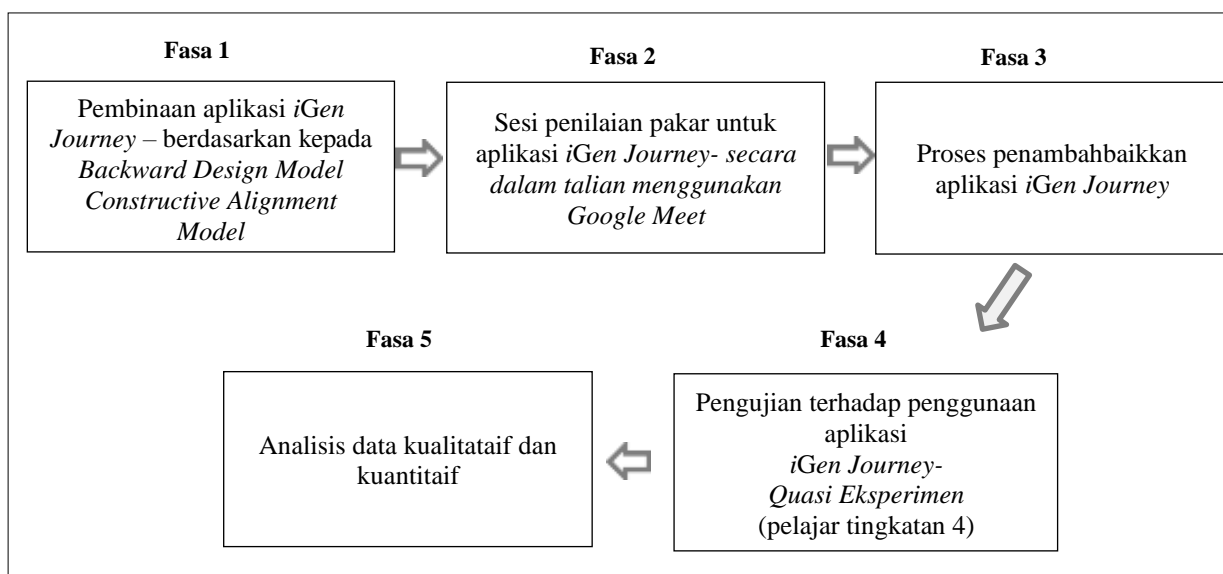
Kumpulan	Pengujian 1	Kaedah pengajaran	Pengujian 2
Kumpulan Kawalan	Ujian Pra	Menggunakan kaedah pengajaran tradisional	Ujian Pasca
Kumpulan Rawatan	Ujian Pra	Menggunakan aplikasi <i>iGen Journey</i>	Ujian Pasca

3.2 Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan dua instrumen yang berbeza untuk kumpulan responden berbeza. Satu set instrumen

penilaian pakar diubahsuai dari Azid et al. (2018) bersesuaian dengan aplikasi *iGen Journey*. Skor bagi setiap maklum balas berdasarkan kepada skala sepuluh mata antara 1 hingga 10 di mana 1 adalah sangat lemah dan 10 sangat baik. Keseluruhannya instrumen kajian ini mengandungi 31 item yang perlu diberi skor oleh pakar penilai tentang *iGen Journey*. Instrumen kualitatif menggunakan soalan terbuka dan tidak berstruktur (Harrison et al., 2020). Kaedah ini dipilih untuk memberi kebebasan kepada pakar untuk memberikan pandangan mengikut kepakaran masing-masing. Manakala satu set insrtumen lagi mengandungi soalan sains genetik skema pewarisan manusia yang diperoleh dari bank soalan SPM selama tiga tahun terakhir yang digunakan sebagai alat pengukur. Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) adalah penilaian sumatif untuk menilai pencapaian akademik pelajar diperingkat menengah atas di Malayisa, yang merangkumi skop pelajaran tingkaan satu hingga tingkatan lima. Sebanyak 19 soalan objektif dengan pelbagai bentuk yang melibatkan tahap pemahaman, pengetahuan, analisis, dan aplikasi. Instrumen soal selidik ini dibina menggunakan platform *google forms*.

3.3 Prosedur Kajian dan Pengumpulan data



Rajah 1. Carta alir menunjukkan proses kajian yang dijalankan

Kajian ini dijalankan melibatkan lima fasa iaitu Fasa 1: Proses pembangunan pembinaan *iGen Journey*, Fasa 2: Sesi penilaian pakar, Fasa 3: Proses penambahbaikan aplikasi *iGen Journey*, Fasa 4: Pengujian *iGen Journey* dan Fasa 5: Penganalisisan data yang digambarkan seperti carta alir dalam Rajah 1. Ini juga selari dengan persoalan kajian kajian yang dibina dan dapatan kajian yang dirancangkan.

3.4 Proses Pembangunan *iGen Journey*

Pembangunan *iGen Journey* melibatkan tiga peringkat utama yang diadaptasikan dari gabungan *Backward Design Model* (Wiggins & McTighe, 1998; Grant Wiggins & McTighe, 2005) dan *Constructive Alignment Model* (Biggs, 2014). *Backward Design Model* ini dipilih bagi membangunkan *iGen Journey* kerana reka bentuk model yang menekankan kepada penentuan hasil pembelajaran terlebih dahulu sebelum merancang pentaksiran dan aktiviti pembelajaran bagi memastikan penetapan matlamat adalah sama dan tak berubah-ubah. *Constructive Alignment Model* pula menekankan kepada pembangunan isi kandungan pembelajaran

(Biggs, 2014) yang tidak dilihat dalam *Backward Design Model* yang beranggapan kandungan pembelajaran telah terkandung dalam setiap aktiviti yang disediakan. Peringkat 1: mengenal pasti hasil yang diinginkan, Peringkat 2: menentukan eviden untuk pentaksiran sebagai bukti yang boleh diterima dan Peringkat 3: membangun rancangan pengajaran untuk membina pengalaman pembelajaran pelajar melalui aktiviti-aktiviti yang disediakan. Secara keseluruhan pembinaan *iGen Journey* meliputi aspek struktur, penilaian, kandungan dan hasil yang ditetapkan. Segala aktiviti yang dibangunkan mengikut *Backward Design Model* yang merangkumi domain kognitif taksonomi Bloom Anderson iaitu mengingat (C1), memahami (C2) dan penilaian (C4). Melibatkan kemahiran konseptual dalam memastikan pelajar dapat memahami isi kandungan pelajaran. Seterusnya pembinaan *iGen Journey* distruktur berpandukan kandungan kurikulum sains tingkatan empat dalam Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) tajuk genetik skema pewarisan manusia disesuaikan mengikut keperluan pelajar. Aplikasi *iGen Journey* merupakan sistem pembelajaran yang menggabungkan pembelajaran 'synchronous' dan 'asynchronous' strategi akan dapat memperkayakan pengalaman pembelajaran pelajar dan memudahkan pembentukan pembinaan pengetahuan oleh pelajar (Siregar et al., 2018). Kejayaan penghasilan *iGen Journey* menunjukkan bahawa pengajar dapat melaksanakan SBCD menerusi pembaharuan kaedah pengajaran, pemilihan aktiviti pembelajaran dan penentuan pentaksiran yang diperlukan bersesuaian dengan kandungan kurikulum pelajaran mengikut dokumen standard kurikulum pentaksiran (DSKP) sains tingkatan empat.

4. DAPATAN

Dapatan dianalisis menurus kepada dapatan kuantitatif dan kualitatif dalam menjawab persoalan kajian.

Jadual 2. Nilai kebolehpercayaan untuk reka bentuk dan kandungan *iGen Journey*

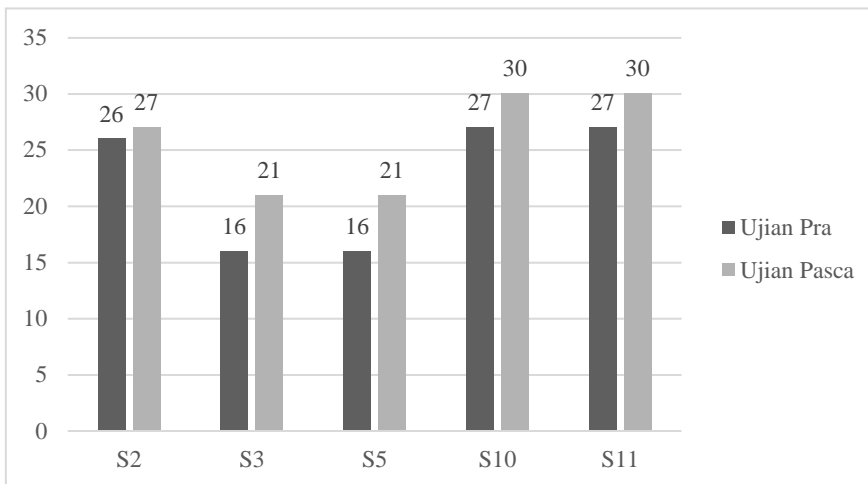
Kriteria	N (Item)	Cronbach's Alpha
Penyampaian Maklumat	6	0.880
Reka Bentuk Interaksi	9	0.831
Reka Bentuk Persembahan	9	0.848
Pemahaman Berkaitan Kandunagn <i>iGen</i>	7	0.923

Jadual 2 menunjukkan nilai konsensus penilaian pakar terhadap reka bentuk dan kandungan *iGen Journey*. Di dapati skor nilai *Intraclass Correlation Coefficient* (ICC) untuk penyampaian maklumat adalah .064 dengan selang keyakinan (*confidence interval*) 95% dari -.633 hingga .668 (F (9,45)=1.096, $p>0.05$), skor purata ICC bagi reka bentuk interaksi yang diperolehi .812 dengan selang keyakinan dari .583 hingga .944 (F (9,72)=5.922, $p<0.000$). Sementara itu, skor purata nilai pekali intra-kelas bagi reka bentuk persembahan adalah .826 dengan selang keyakinan 95% dari .614 hingga .948 (F,72=6.621, $p<0.000$) dan skor purata ICC untuk pemahaman berkaitan kandunagn *iGen Journey* pula dengan selang keyakinan .925 adalah dari .824 hingga .978 (F (9,54)=13.014, $p<0.000$).

Rata-rata pakar penilai yang terdiri dari PP1, PP7, PP8 dan PP9 bersetuju bahawa *iGen Journey* mampu merangsang minat pelajar. Tambahan mereka, aplikasi ini sangat menarik dapat membantu murid belajar dan mengingat konsep genetik dengan mudah. Malah komposisi, warna dan suara yang digunakan dalam aplikasi menarik perhatian murid seperti yang digambarkan di bawah.

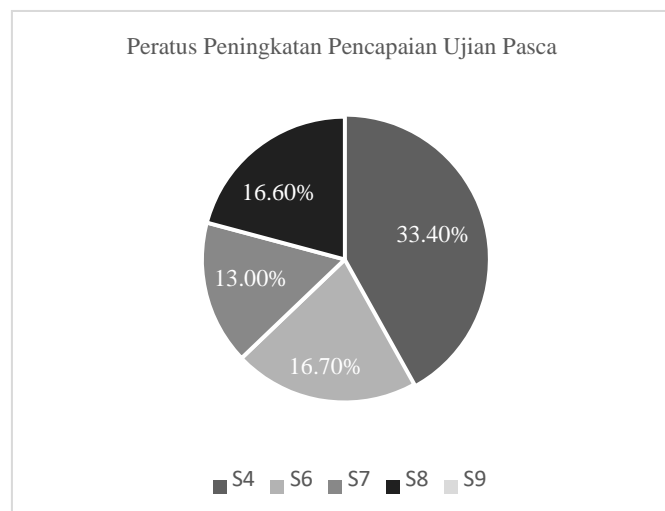
Selain itu, guru pakar sains iaitu responden PP8, PP9 dan PP10 menerima *iGen Journey* sebagai bahan untuk dijadikan latihan pengukuhan. Menurut mereka, aktiviti yang disediakan dapat merangsang proses kognitif pelajar untuk mengingat, memahami malah membina konsep skema pewarisan manusia secara keseluruhannya. Lanjutan dari itu terdapat empat orang pakar penilai iaitu PP2, PP6, PP7, dan PP10 bersetuju mengatakan *iGen Journey* adalah SBCD melalui bahan interaktif yang mudah dan menarik minat pelajar untuk belajar. *iGen Journey* sesuai dijadikan bahan pengajaran bagi tajuk genetik skema pewarisan manusia untuk pelajar tingkatan empat.

Secara statistik dapatan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan min pencapaian antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Di mana min bagi kumpulan rawatan lebih tinggi iaitu 15.74 berbanding min bagi kumpulan kawalan iaitu 12.23. Data juga menunjukkan berlaku peningkatan dalam ujian pasca sebanyak 3.3 % pelajar yang mendapat keputusan cemerlang dan peningkatan sebanyak 20% bagi kumpulan baik.



Rajah 3. Peningkatan pencapaian pelajar dalam membezakan trait dominan dan trait resesif

Secara keseluruhannya Rajah 3 menunjukkan kesemua item yang menguji pemahaman pelajar dalam membezakan trait dominan dan trait resesif menunjukkan peningkatan yang membuktikan *iGen Journey* dapat membantu pelajar menguasai isi kandungan pelajaran.



Rajah 4. Peningkatan pencapaian pelajar dalam melukis rajah skema pewarisan manusia

Rajah 4 menunjukkan analisis data penggunaan *iGen Journey*. Berlaku peningkatan pencapaian pelajar dalam ujian pasca sebanyak 21.67% dalam melukis skema pewarisan manusia. Peningkatan paling tinggi sebanyak 50% bagi soalan mengenal pasti genotip generasi pertama berdasarkan rajah skema pewarisan manusia. Data ini membuktikan pelajar dapat melukis dan memahami konsep rajah skema pewarisan manusia.

5. KESIMPULAN

Kajian ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa pengajaran menggunakan pendekatan interaktif diterima baik dalam kalangan guru dan pelajar. Di mana analisis dapatan menunjukkan kesepakatan pendapat guru-guru khususnya guru cemerlang Sains menerima *iGen Journey* sebagai bahan pengajaran interaktif yang menarik, memenuhi kehendak DSKP, dapat membina pemahaman pelajar bagi tajuk genetik skema pewarisan

manusia ini. Tambahan pula gabungan pelbagai aktiviti pembelajaran dan pentaksiran dapat meningkatkan pembelajaran sendiri pelajar yang memandu kepada pembelajaran berpusatkan pelajar. Atas sebab itu, aplikasi *iGen Journey* telah dikenal pasti pakar penilai, guru-guru dan pelajar telah memenuhi hasrat, praktikal serta kebolehlaksanaannya secara dalam talian dan lestari. Selain itu, hasil kajian membuktikan bahawa aplikasi *iGen Journey* dapat merangsang pembinaan kognitif, efektif dan psikomotor pelajar melalui penerokaan elemen pelbagai kecerdasan pelajar itu sendiri. Dengan kata lain, kewujudan *iGen Journey* boleh dijadikan satu sumber inspirasi dan panduan semua warga pendidik khususnya guru sains dalam mempelbagaikan BBM sebagai sokongan pembelajaran dalam bilik darjah. Apabila pengujian penggunaannya, berlaku peningkatan pencapaian pelajar, penyelidik berpendapat bahawa sesi pembelajaran interaktif seperti *iGen Journey* perlu diteruskan untuk memastikan sesi pembelajaran pelajar lebih bermakna. Memandangkan kajian ini hanya memfokuskan pada mata pelajaran sains tingkatan empat tajuk genetik skema pewarisan manusia sahaja, jadi disarankan agar penyelidik lain melakukan kajian kesediaan guru dalam mengubah strategi dan kaedah pengajaran di dalam kelas. Aspek yang perlu diberi penekanan antaranya latihan yang diperlukan kepada guru sebagai pemangkin kepada mereka untuk membangunkan aplikasi pengajaran interaktif menggunakan teknologi dalam PdP.

RUJUKAN

- Alghamdi, A. K. H. (2017). The effects of an integrated curriculum on student achievement in Saudi Arabia. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(9), 6079–6100. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01051a>
- Ali, A. M., Karim, N. A., Mohamed, A., & Ismail, N. (2018). Aplikasi gaya pengajaran dan pembelajaran aktif dalam subjek Kemahiran Dinamika bagi merealisasikan pendidikan abad ke-21. *Sains Humanika*, 10(3-2).
- Almeida, L. S., Prieto, M. D., Ferreira, A. I., Bermejo, M. R., Ferrando, M., & Ferrándiz, C. (2010). Intelligence assessment: Gardner multiple intelligence theory as an alternative. *Learning and Individual Differences*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.12.010>
- Azid, N., Shaik-abdullah, S., & Mohamed, Z. H. (2018). *The Making of Science Smart i-THINK : Science Expert Teachers' Evaluation*. 7(November 2011), 287–289.
- Bahrom, Z. (2020). Pedagogi Norma baharu: Cabaran dan Hikmah. *Jurnal Refleksi Kepimpinan*, (JILID 111). Biggs, J. (2014). Constructive alignment in university teaching. *HERDSA Review of Higher Education*, 1, 5–22.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Fkrudin, A., Yusoff, M., Norina, W., Hamat, W., & Basir, N. K. (2019). Penggunaan Aplikasi Web 2.0 Dalam Proses Pengajaran Dan Pembelajaran Kursus Mata Pelajaran Umum (Mpu) Di Politeknik. *e-Bangi*, 16(5), 1–13.
- Gardner, H. (1992). Multiple Intelligences. *Teaching Education*, 7(1), 155–157. <https://doi.org/10.1080/1047621950070122>
- Harrison, R. L., Reilly, T. M., & Creswell, J. W. (2020). Methodological Rigor in Mixed Methods: An Application in Management Studies. *Journal of Mixed Methods Research*, 14(4), 473–495. <https://doi.org/10.1177/1558689819900585>
- Koirala Kamal Prasad. (2019). Effectiveness of Practical Work on Students' Achievement in Science at Secondary Level in Gorkha District Nepal. *Journal of Advances in Education Research*, 4(4), 139–147. <https://doi.org/10.22606/jaer.2019.44001>
- Maimunah Nasir, Yunus, H. M., & Esa, N. (2017). Mengesan miskonsepsi murid tingkatan enam dalam genetik dengan menggunakan ujian diagnosis genetik dua-aras. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Maslan, M., & Nor, M. Y. M. (2020). Kebolehlaksanaan Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) Secara Atas Talian Sepanjang Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) Di Daerah Sentul, Kuala Lumpur. *Seminar Nasional Pendidikan 2020 (Vol1, No 1, pp 213–218)*.
- Nachiapan, S. a/l, Yin, G. S., & Sehgar, S. C. (2018). Aplikasi kemahiran kognisi dalam pengajaran dan pembelajaran karangan bahasa melayu di SJK (Cina) Daerah Sabak Bernam. *PENDETA. Journal of Malay Language, Education and Literature* 9,32–40.
- Poobalan, N., Zaharudin, R., & Ting Voon, Y. (2019). Penggunaan bahan multimedia interaktif 3D animasi ('Scratch') dalam kaedah pembelajaran teradun terhadap minat dan pencapaian murid Tahun 5 bagi mata pelajaran Sains. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia*, 9(1), 49–56. <https://doi.org/10.37134/jpsmm.vol9.1.6.2019>
- Rahman, N., Zolkifli, Z., & Ling, Y. L. (2020). Kepentingan Kemudahan Teknologi dan Motivasi Membentuk Kesedaran Pelajar dalam Pembelajaran Digital. *Researchgate.Net, October*.
- Retnawati, H., Kartowagiran, B., Arlinwibowo, J., & Sulistyaningsih, E. (2017). Why are the mathematics national examination items difficult and what is teachers' strategy to overcome it? *International Journal of Instruction*, 10(3),

- 257–276. <https://doi.org/10.12973/iji.2017.10317a>.
- Siregar, E., Wargahadibrata, H., & Wijayanti, A. P. (2018). Online Instructional Materials for Media and Learning Resource Utilization.
- Siti Rohani Jasni, Suhaila Zailani, & Hakim Zainal. (2020). Impak pendekatan kreatif dalam pengajaran dan pembelajaran kosa kata Arab. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 3(1), 10–21.
- Stanford, P. (2003). Multiple Intelligence for Every Classroom. *Intervention in School and Clinic*, 39(2), 80–85. <https://doi.org/10.1177/10534512030390020301>
- Stern, F., & Kampourakis, K. (2017). Teaching for genetics literacy in the post-genomic era. *Studies in Science Education*, 53(2), 193–225. <https://doi.org/10.1080/03057267.2017.1392731>
- Suwono, H., Pratiwi, H. E., Susanto, H., & Susilo, H. (2017). Enhancement of students' biological literacy and critical thinking of biology through socio-biological case-based learning. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 6(2), 213–222. <https://doi.org/10.15294/jpii.v6i2.9622>
- Therrien, W. J., Taylor, J. C., Watt, S., & Kaldenberg, E. R. (2014). Science Instruction for Students With Emotional and Behavioral Disorders. *Remedial and Special Education*, 35(1), 15–27. <https://doi.org/10.1177/0741932513503557>
- Wiggins, G., & McTighe, J. (1998). Chapter 1 . What Is Backward Design ? *Understanding by Design*, 1–11. Wiggins, Grant, & McTighe, J. (2005). *Understanding by Design*. Ascd.
- Zakir, S. (2015). Local Web Base Learning: Media Pembelajaran Alternatif. *Asean Comparative Education Research Network*, 1, 1107-1120.

APC129
**IMPAK KURSUS PEMBANGUNAN PROFESIONALISME
BERTERUSAN (PPB) PEMIMPIN BERPRESTASI RENDAH**

Hamsiah Mohd Dahalan
Institut Aminuddin Baki, Bandar Enstek, Negeri Sembilan

Maimunah Husien
Institut Aminuddin Baki Cawangan Utara, Jitra, Kedah

ABSTRAK

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui Anjakan ke 5 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025 ingin memastikan setiap sekolah mempunyai pemimpin berprestasi tinggi yang berkeupayaan meningkatkan kemajuan sekolah tanpa mengira status quo sekolah berkenaan. Kajian ini dilakukan bagi melihat keberkesanan kursus Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) bagi Pemimpin Berprestasi Rendah iaitu Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (ProLEC) dan Kursus Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS) mempengaruhi prestasi peserta dalam Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Selain itu, kajian ini juga mengenal pasti pendekatan kursus yang menyumbang kepada prestasi tersebut. Rekabentuk kajian ini melibatkan populasi seramai 18 orang peserta kursus ProLEC dan PKepS telah digunakan sebagai pensampelan bertujuan. Sebanyak lima protokol temu bual telah dibangunkan oleh pasukan penyelidik yang kemudiannya ditadbirkan kepada lima partisipan iaitu peserta kursus sendiri dan partisipan yang terlibat secara langsung dengan peserta kursus. Kajian ini menggunakan kaedah temu bual yang ditadbir secara kualitatif sepenuhnya. Dapatan kajian menunjukkan kursus yang dilaksanakan melalui tiga pendekatan iaitu sesi bersemuka, penandaarasan dan *Follow up* dan *Follow Through (FUFT)* diakui saling melengkapi sehingga menjadikan program latihan tersebut dianggap oleh peserta sebagai lengkap dan berkesan. Kursus seperti ini harus diteruskan dan cadangan yang diberi berkaitan faktor kursus harus dipertimbangkan pada masa akan datang.

Kata Kunci

Pemimpin Prestasi Rendah, Pembangunan Profesionalisme Berterusan, PBPPP

1. PENGENALAN

Anjakan ke 5 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025, adalah untuk memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di sekolah. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) ingin memastikan setiap sekolah mempunyai pemimpin berprestasi tinggi yang berkeupayaan meningkatkan kemajuan sekolah tanpa mengira status quo sekolah berkenaan. Pengetua dan guru besar memerlukan latihan yang mencukupi sebelum dilantik, dan sepanjang perkhidmatan mereka terutamanya dalam membina kepimpinan instruksional (KPM, 2014).

Md Zalli (2021) menyatakan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) ditakrifkan sebagai pengalaman pembelajaran pemimpin sekolah melalui penglibatan secara formal atau tidak formal dalam pelbagai aktiviti PPB untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran, kepakaran dan amalan nilai serta ciri-ciri profesional yang berkaitan bagi meningkatkan kualiti pendidikan untuk memenuhi keperluan pendidikan abad ke-21 (KPM, 2014). Ibrahim et al (2021) menyatakan matlamat PPB adalah untuk membangunkan kompetensi profesional ke arah memantapkan atribut yang dihasratkan agar pemimpin sekolah dapat melaksanakan peranan dan tanggungjawab menyampaikan perkhidmatan dengan lebih berkesan dan cemerlang secara berterusan.

Majelan (2020) menyatakan PPB untuk pemimpin sekolah adalah satu program latihan yang dibangunkan khas di peringkat nasional untuk melatih pengurus dan pemimpin sekolah berdasarkan pencapaian prestasi dan kompetensi dalam Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Bagi memenuhi keperluan tersebut, IAB telah menyediakan modul latihan bagi PPB untuk pemimpin sekolah (Pengetua, Guru Besar dan Penolong Kanan) berdasarkan tiga tahap prestasi dalam PBPPP iaitu cemerlang, sederhana dan rendah.

Petunjuk Prestasi Utama (KPI) Kementerian Pendidikan Malaysia bagi PPB ialah “Peratus peningkatan pemimpin sekolah mencapai tahap kompetensi minima setelah mengikuti PPB”. Maka IAB telah menggunakan dua modul kursus bagi membantu peserta meningkatkan pembangunan individu dan organisasi iaitu melalui Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (*Professional Leadership Excellence Course*, ProLEC) bagi pembangunan individu dan Kursus Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS) bagi membantu pembangunan organisasi. Peserta perlu hadir kedua-dua kursus tersebut dan disusuli dengan bimbingan langsung melalui Program *Follow Up dan Follow Through* (FUFT). Pemimpin sekolah berprestasi rendah juga akan mendapat manfaat daripada bimbingan langsung yang intensif daripada SiPartner+. Program FUFT dan bimbingan SIP+ ini bertujuan memastikan sokongan pembangunan profesional individu diberikan kepada setiap pemimpin sekolah.

2. MASALAH KAJIAN

Dasar pendidikan melalui PPPM menetapkan dalam anjakan kelima untuk menempatkan pemimpin berprestasi tinggi di setiap sekolah. Prestasi kepimpinan mereka dipantau bagi memastikan kualiti sekolah sentiasa berada pada aras pencapaian prestasi tinggi (PPPM 2013-2025). Walau bagaimanapun setelah disenarai pendek atas sebab kesihatan dan tindakan tatatertib hanya 18 orang sahaja pemimpin berprestasi rendah yang dikenalpasti. Selepas menjalani kursus dan program bimbingan, didapati seramai 17 daripada 18 orang (94 peratus) pemimpin berprestasi rendah telah meningkat pencapaiannya dari rendah kepada pencapaian sederhana, tinggi dan cemerlang. Daripada sejumlah 17 orang tersebut, 7 orang peserta (38.9 peratus) telah mencapai aras pencapaian prestasi cemerlang, 4 orang (22.2 peratus) pada aras tinggi dan 6 orang (33.3 peratus) pada aras pencapaian prestasi sederhana.

Peratus peningkatan pencapaian prestasi pemimpin sekolah yang tinggi malahan melebihi Petunjuk prestasi utama (KPI) Kementerian Pendidikan Malaysia telah mensasarkan peningkatan pemimpin berprestasi rendah sebanyak 85% (15 orang). Senario ini memerlukan kajian yang lebih mendalam dilakukan bagi melihat amalan peserta kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah (yang terdiri daripada kursus ProLEC dan PKepS) selepas mereka kembali ke sekolah masing-masing yang mempengaruhi prestasi PBPPP mereka.

3. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini telah dilaksanakan berdasarkan kepada dua objektif berikut:

1. Mengkaji amalan kandungan kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah oleh peserta selepas kembali ke sekolah masing-masing.
2. Mengkaji pendekatan kursus yang memberi impak kepada amalan peserta.

4. SOALAN KAJIAN

Kajian ini dilaksanakan berdasarkan kepada dua soalan kajian berikut:

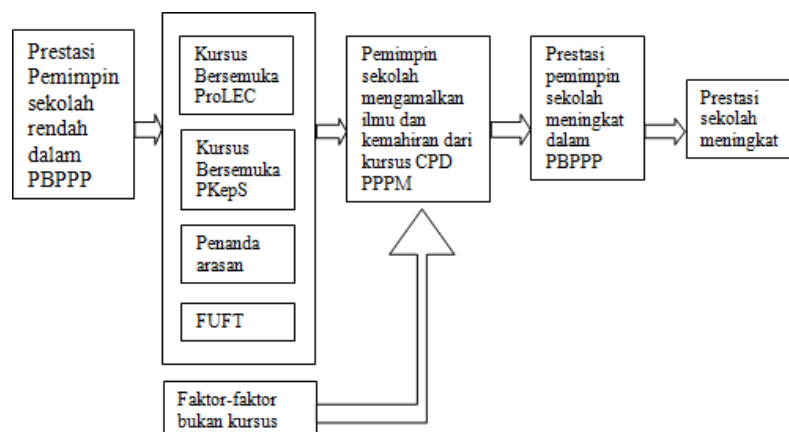
1. Bagaimanakah peserta mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh dalam kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah?
2. Apakah pendekatan kursus yang memberi impak kepada amalan peserta?

5. KERANGKA KAJIAN

Kerangka kajian adalah berdasarkan model logik kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah seperti ditunjukkan pada Rajah 1. Model logik merupakan teknik grafik yang membolehkan teori perubahan yang mendasari sesuatu program itu digambarkan secara eksplisit (Mertens, 2010). Ia sepatutnya menggambarkan bagaimana sesuatu program itu berfungsi dalam keadaan tertentu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Prestasi peserta dalam PBPPP telah diperoleh dan telah menunjukkan peningkatan yang sangat baik. Kajian ini hanya memberi fokus kepada penerokaan amalan peserta yang berkaitan kursus ProLEC dan PKepS

yang mempengaruhi peningkatan prestasi mereka dalam PBPPP serta faktor bukan kursus yang turut menyumbang kepada peningkatan tersebut.



Rajah 1. Kerangka Kajian

6. TINJAUAN LITERATUR

6.1 PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN

Pelaksanaan PBPPP melibatkan semua Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) yang berkhidmat di semua peringkat dalam organisasi KPM. Terdapat tiga komponen dalam Instrumen PBPPP iaitu, Generik, Fungsional dan Keberhasilan. Instrumen Generik memberikan wajaran sebanyak 40%, Instrumen Fungsional, 60% manakala Instrumen Keberhasilan, 10%. Instrumen Generik dan Fungsional dikategorikan dalam komponen Penilaian Kompetensi dan Potensi (90%), dan Penilaian Keberhasilan (10%). Komponen generik mengandungi dua dimensi, iaitu dimensi Profesionalisme dan Penglibatan. Semua PPP, tanpa mengambil kira lokasi mereka bertugas, akan dinilai dengan menggunakan komponen generik yang sama. Komponen Fungsional pula mengandungi satu dimensi sahaja iaitu dimensi Kemahiran, yang dikelompokkan dalam lima kategori kumpulan berasaskan bidang tugas. PPP pada peringkat pengurusan di sekolah dan institusi pengajian di bawah kelolaan KPM yang terlibat dalam pengurusan serta pengajaran dan pembelajaran dikelompokkan dalam kategori kumpulan Pengajaran dan Pentadbiran (A) [PT(A)].

Prestasi PPP akan dibahagikan kepada empat kategori prestasi mengikut skor iaitu Cemerlang (90% - 100%), Tinggi (80% - 89.99%), Sederhana (60% - 79.99%), dan Rendah (0% - 59.99%). Selaras dengan hasrat PPPM 2013 – 2025, bagi memastikan penyampaian perkhidmatan pendidikan tidak terjejas, KPM akan mengambil tindakan memperakukan penamatan pegawai berprestasi rendah selaras dengan *Peraturan 49, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 (P.U (A) 395/1993)* sepertimana yang dinyatakan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Kementerian Pendidikan Malaysia Bilangan 1 Tahun 2016 : Pelaksanaan Dasar Pemisah (*Exit Policy*) Pegawai Yang Berprestasi Rendah Dalam Perkhidmatan Awam. Berprestasi Rendah ini bermaksud pemimpin sekolah yang mendapat skor prestasi PBPPP kurang daripada 60 peratus (59.99 peratus dan ke bawah). Pelaksanaan dasar pemisah ini akan dapat mengekalkan pegawai yang komited dan berprestasi tinggi bagi membolehkan perkhidmatan pendidikan meningkatkan mutu perkhidmatan dan berdaya saing dalam menghadapi cabaran persekitaran masa kini selaras dengan kehendak PPPM 2013-2025 (KPM, 2016).

6.2 Modul Latihan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)

Modul PPB dibangunkan berdasarkan pada Instrumen PBPPP. Dua modul kursus telah diberikan kepada pemimpin berprestasi rendah iaitu Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (ProLEC) dan Kursus Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS).

6.3 Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (ProLEC)

Gary Marx (2006), dalam *Future-Focused Leadership Preparing School, Students, and Communities for Tomorrow's Realities*, menyatakan “pemimpin berwawasan dalam pendidikan perlu mengakui bahawa sistem pendidikan abad ke-20 mungkin tidak mencukupi untuk menyediakan pelajar hidup dalam abad ke-21”. Bagi memastikan hasrat tersebut dapat direalisasikan pemimpin pendidikan bukan sahaja bertanggungjawab terhadap tugas profesionalnya tetapi perlu kreatif dan berinovasi sesuai dengan perubahan zaman yang penuh dilema. Kursus CPD Kecemerlangan Kepimpinan Sekolah (ProLEC) direka bentuk khusus bagi mencapai hasrat tersebut. Kursus tersebut merupakan salah satu inisiatif Institut Aminuddin Baki dan Bahagian Kementerian Pendidikan Malaysia untuk melatih pemimpin dan bahagian yang terlibat dengan pengurusan sekolah untuk meningkatkan kompetensi kumpulan pemimpin pendidikan ke arah yang telah dihasratkan.

Kursus ProLEC disusun sedemikian rupa bagi mencapai lima objektif yang berikut: (i) Mengetahui status dan peranan yang sesuai sebagai pemimpin pendidikan, (ii) Mengenal potensi diri sama ada menepati peranan sebagai pemimpin pendidikan, (iii) Mengetahui dasar dan hala tuju sebagai pemimpin pendidikan, (iv) Mengetahui dan mampu bertindak berdasarkan peraturan-peraturan penjawat awam dan tindakan tatatertib, dan (v) Mengenal pasti amalan-amalan terbaik pengurusan dan kepimpinan sekolah yang dilawati (IAB, 2015a).

Kursus ini bertujuan menghasilkan peserta yang mampu menjadi pemimpin dan pengurus seperti berikut: (i) tahu tentang status serta peranan yang perlu dilaksanakan secara professional, (ii) berupaya mengenal kekuatan dan kelemahan dalam meningkatkan kompetensi diri, (iii) dapat membawa organisasi ke arah hala tuju yang lebih jelas, (iv) dapat melaksanakan tanggungjawab berdasarkan peraturan-peraturan penjawat awam dan tindakan tatatertib, dan (v) dapat mengamalkan amalan-amalan terbaik dalam kepimpinan organisasi untuk pembangunan organisasi yang dipimpin. Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (ProLEC) (IAB, 2015a)



Rajah 1. Kerangka Konsep Kursus Kecemerlangan Kepimpinan Profesional (ProLEC)

6.4 Kursus Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS)

Institut Aminuddin Baki (IAB) telah menyediakan beberapa modul yang bersesuaian untuk pemimpin sekolah yang mempunyai tahap prestasi yang berbeza-beza. Kursus Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS) adalah salah satu modul bagi membantu meningkatkan pembangunan kompetensi kumpulan pemimpin sekolah yang berprestasi sederhana. Dalam kursus PKepS, para peserta akan diberi pendedahan dalam kepimpinan organisasi, kepimpinan secara proaktif, menterjemah dan merealisasikan hala tuju sekolah. Di samping itu, peserta yang mengikuti kursus PKepS akan menyertai lawatan ke sekolah penandaarasan yang ditetapkan untuk melihat amalan terbaik kepimpinan sekolah berkenaan.

Enam objektif untuk mencapai matlamat kursus iaitu: (i) Memahami hala tuju sekolah, (ii) Mengenalpasti kemahiran-kemahiran dalam kepimpinan, (iii) Menghubungkan jenis kuasa dan kepimpinan, (iv) Menjelaskan tindakan proaktif pemimpin sekolah dalam sesuatu program, (v) Menterjemah dan menetapkan hala tuju sekolah, dan (iv) Merealisesi dan membudayakan hala tuju sekolah (IAB, 2015b).

Kursus PKepS ini berjaya menghasilkan pemimpin yang berupaya (i) memahami, menterjemah, menyebarkan dan membudayakan visi dan misi organisasi dalam kepimpinan dan pengurusan organisasi, (ii) bertindak terhadap program yang dilaksanakan dari aspek mengenal, dan (iii) mengenalpasti dan menganalisis isu., dan (iv) mencadangkan dan mengambil tindakan berdasarkan fakta (IAB, 2015b).

6.5 Bimbingan *Follow up Follow Through* (FUFT)

Joyce & Shower (2002) dalam bukunya *Student Achievement Through Staff Development* menyatakan bahawa *outcome* yang terbaik dalam sesuatu program latihan ialah melalui program bimbingan yang diberikan kepada seseorang pemimpin itu semasa mereka berada di tempat bertugas masing-masing. Kandungan latihan semasa kursus bersemuka lebih menekankan kepada teori dan perbincangan yang hanya mampu mencapai 10% sahaja hasil pembelajaran. Sekiranya dalam sesi latihan tersebut diberikan panduan dan demonstrasi bagi pelaksanaan kandungan latihan akan berjaya meningkatkan pencapaian hasil pembelajaran kepada 30% apa lagi jika pensyarah berupaya memberi peluang kepada peserta untuk membuat amali dan memberikan maklumbalas yang berkesan maka hasil pembelajaran akan meningkat kepada 60%. Namun sekiranya terdapat bimbingan secara berterusan melalui *Coaching and Mentoring* dalam program tindak susul dan tindak ikut selepas kursus di tempat kerja masing-masing maka hasil pembelajaran akan mencapai 95%.

Sehubungan dengan itu FUFT dilaksanakan bagi mencapai tiga objektif iaitu: (i) Memastikan terdapat peningkatan dalam aspek pengetahuan, kemahiran, keyakinan dan amalan selepas akhir latihan, (ii) Membuat pemantauan dan bimbingan dalam aspek amalan melalui Program Coaching & Mentoring, dan (iii) Memastikan sokongan pembangunan profesional individu diberikan kepada setiap PGB.

7. METODOLOGI KAJIAN

7.1 Pensampelan

Keseluruhan populasi seramai 17 orang peserta kursus ProLEC dan PkepS telah digunakan sebagai pensampelan bertujuan bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi mereka.

7.2 Instrumen

Sebanyak lima protokol temu bual telah dibangunkan oleh pasukan penyelidik yang kemudiannya ditadbirkan kepada lima partisipan iaitu peserta kursus sendiri dan partisipan yang terlibat secara langsung dengan peserta kursus.

7.3 Kaedah Pengumpulan Data dan Analisis Data

Kajian ini menggunakan kaedah temu bual yang ditadbir secara kualitatif sepenuhnya. Data disusun dan kemudiannya ditranskripikan mengikut tema atau kategori tertentu. Pengkodan data telah dibuat supaya mengkaji 'dapat melihat apa yang mereka dapat dalam data'.

8. DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian diperoleh hasil analisis daripada 90 orang partisipan yang terdiri daripada 17 orang peserta kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah (R1 hingga R17) dan 68 orang pegawai pendidikan dalam kalangan subordinat (P2), rakan sejawat (P3), pegawai penilai pertama (P4) dari 17 buah sekolah serta Pegawai SIPartner+ (P5) dari 14 daerah yang dijalankan di sekolah-sekolah kerajaan seluruh Malaysia. Berikut merupakan soalan dan hasil dapatan kajian:

8.1 Bagaimanakah peserta mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh dalam kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah?

Temu bual dalam kajian ini mendapati wujud sembilan aspek yang memberi impak kepada partisipan apabila mereka menghadiri kursus Pembangunan Profesional Berterusan (PPB) Pemimpin Berprestasi Rendah iaitu:

- Kesedaran status dan peranan
- Kesedaran Kelakuan dan Tatatertib Pegawai Awam
- Kerja berpasukan
- Memahami, menterjemah dan merealisasikan hala tuju
- Membimbing dan memberi pementoran dalam kepimpinan organisasi
- Mengenal potensi diri
- Mengurus pihak berkepentingan
- Menjadi model
- Perkongsian ilmu

8.1.1 Kesedaran status dan peranan

Partisipan menyatakan bahawa setelah mengikuti kursus, mereka telah sedar tentang peranan dan status yang sepatutnya dimainkan sebagai pemimpin sekolah. Antara bukti yang menunjukkan partisipan memahami status dan peranan mereka adalah kesedaran tentang tugas dan berjaya melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai objektif sekolah. Hal ini ditunjukkan melalui maklum balas berikut:

“Saya dapat tunjukkan status dan peranan saya sebagai pengetua dan ketua organisasi, bagaimana mengurus sekolah baru, menyediakan bilik mesyuarat untuk adakan taklimat dan bermesyuarat, mengurus kelas, bilik-bilik khas, asrama dan kawasan sekolah.” (R14/P1)

Dengan hal yang demikian mereka jelas tentang status dan bidang tugas masing-masing seperti ungkapan berikut:

“Memang ini (status dan peranan) membantu sebab ini berkaitan tugas masing-masing, jadi kita memang tahu yang akademik siapa punya, yang melibatkan kokurikulum siapa punya dan sebagainya. ... kita agihkan tugas masing-masing.” (R6/P1)

Setelah agihan tugas dilaksanakan, mereka dapat memahami fungsi tugas masing-masing dengan baik serta dapat memandu sekolah kepada hala tuju yang ditetapkan seperti yang diakui oleh partisipan P1 berikut:

“Saya lebih memahami fungsi HEM dan hala tuju sekolah.” (R1/P1)

Pengakuan partisipan P1 turut disokong oleh partisipan lain yang terdiri daripada subordinat (P2), rakan sejawat (P3), pegawai penilai pertama (P4) dan SIPartner + /wakil PPD (P5). Beberapa perubahan telah berlaku yang membuktikan partisipan mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh bertepatan dengan status dan peranan mereka. Banyak perubahan yang telah dilihat oleh pihak lain seperti perubahan pada diri peserta kursus dan mereka lebih bertanggungjawab menjalankan tugas dan menetapkan hala tuju di sekolah mereka seperti yang dinyatakan berikut:

“Dia telah mengubah suasana padang sekolah dari semak samun sampailah nampak wajah sebagai padang sekolah. ...Memang ada banyak perubahan pada diri peserta. ... Dia sudah tetapkan hala tuju untuk tahun 2017..... Dulu dia tidak ambil kisah tentang tugas dan tanggung jawab dia sebagai PK Koku . Sekarang sudah sebaliknya.” (R13/P3)

Kesedaran tentang tanggungjawab tersebut juga terlihat pada diri seorang pemimpin sekolah yang memberi fokus kepada akademik murid dan juga persekitaran di sekolah seperti yang dinyatakan beliau:

“Peserta sudah sedar diri dan menjalankan tanggungjawab sebagai GB..... Memberi fokus kepada keceriaan sekolah dan program peningkatan akademik tahun 6.” (R4/P2)

Selain itu pengurusan dari segi kokurikulum dan fail-fail bagi mata pelajaran lebih teratur dapat dilihat daripada peserta kursus seperti yang dinyatakan berikut:

“Pengurusan kokurikulum teratur. Langkah untuk meningkatkan kehadiran murid dalam kokurikulum diambil.” (R11/P2)
“ ... ilmu dimanfaatkan dalam membuat fail-fail untuk mata pelajaran (pengemaskinian)” (R17/P2)

Peserta kursus juga telah mendokumentasikan semua program yang dijalankan sekolah bagi tujuan rujukan untuk masa akan datang seperti yang dinyatakan berikut:

“Memang banyak perubahan terutama yang melibatkan pengurusan.... Beliau sangat rajin mendokumentasikan setiap yang dibuat dan sentiasa mengingatkan guru-guru supaya setiap yang dibuat ada dokumentasi untuk rujukan.” (R14/P2)

“banyak berlaku perubahan, cara beri arahan, penambahbaikan dokumentasi Menjalankan program mengikut masa...” (R4/P2)

8.1.2 Kesedaran Kelakuan dan Tatatertib Pegawai Awam

Maklum balas temu bual yang dijalankan telah menunjukkan bahawa kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah telah berjaya menyedarkan partisipan tentang peraturan-peraturan mengenai tata kelakuan dan larangan-larangan yang telah ditetapkan kepada penjawat awam. Partisipan menyatakan kursus yang diikuti menyebabkan mereka lebih berhati-hati untuk mengambil sebarang tindakan. Pernyataan berikut adalah antara contohnya:

“Slot ini (Faham Kelakuan dan Tatatertib Pegawai Awam) memberi panduan supaya lebih berhati-hati dalam tindakan. Aspek keselamatan akan lagi mantap.” (R3/P1)

Kesedaran tersebut mendorong partisipan P1 bertindak selari dengan kehendak peraturan dan pekeliling sedia ada seperti yang dinyatakan berikut:

“Saya juga menggunakan pekeliling untuk menguruskan sesuatu dengan kerani.... Jadi kita pun boleh gunakan pekeliling untuk jelaskan kepada kerani.” (R10/P1)

Amalan yang ditunjukkan oleh partisipan P1 telah disokong oleh pihak ketiga yang menyatakan peserta kursus (partisipan P1) telah membuat tindakan pembetulan berdasarkan peraturan penjawat awam dalam menjalankan tugasnya seperti yang dinyatakan seperti berikut:

“Peserta telah membuat tindakan pembetulan berdasarkan peraturan penjawat awam/peraturan tatatertib.” (R3/P3)

Terdapat juga dalam kalangan partisipan P1 yang turut berubah penampilan diri mereka sesuai dengan status mereka sebagai pemimpin sekolah selepas mengikuti kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah seperti yang dikemukakan oleh seorang partisipan P4 (pegawai penilai pertama);

“Dia sudah kemas dari segi penampilan diri, baju sudah kemas.”(R10/P4)

Selain itu peserta kursus juga telah menunjukkan sikap yang positif dengan kehadiran yang semakin baik setelah mengikuti kursus ini di bawah slot seperti yang berikut:

“Selepas berkursus, dari segi kehadiran (peserta) sudah berubah dan bertambah baik.” (R4/P2)

8.1.3 Kerja berpasukan

Maklum balas temu bual telah menunjukkan bahawa kursus yang dijalankan telah berjaya menyedarkan pemimpin berprestasi rendah tentang keperluan bekerja secara berpasukan bagi mencapai impak yang optimum. Terdapat dalam kalangan partisipan P1 yang membentuk jawatankuasa bagi menangani masalah kehadiran murid di sekolah dan bekerja bersama-sama guru dengan membuat lawatan ke rumah murid seperti yang dinyatakan berikut:

“Saya membentuk jawatankuasa untuk menangani masalah kehadiran. Saya bersama dengan guru dan kaunselor mengadakan operasi atau lawatan ke rumah dan mengajak murid datang ke sekolah.” (R1/P1)

Maklum balas tersebut turut disokong oleh partisipan bukan peserta dengan mengatakan bahawa partisipan P1 telah berusaha membina perhubungan yang baik dengan guru di sekolah seperti yang dinyatakan berikut:

“Beliau bina relationship dengan guru.” (R7/P2)

Selain itu partisipan P1 juga dikatakan telah melakukan perubahan pendekatan dan tingkah laku mereka yang boleh menyumbang kepada peningkatan prestasi sekolah seperti mengadakan perbincangan dan bermesyuarat bersama guru dalam membina perancangan strategik kokurikulum sekolah seperti yang berikut:

“Peserta berbincang dan bermesyuarat dengan guru-guru tentang perancangan strategik bidang kokurikulum sekolah.” (R2/P2)

Partisipan P1 juga terlibat bersama guru-guru di sekolah dalam merealisasikan hala tuju sekolah yang ditetapkan seperti yang dinyatakan berikut:

“Peserta melibatkan rakan-rakan (guru-guru) dalam merealisasi hala tuju bidang yang ditetapkan.” (R17/P2)

Selain itu juga partisipan P1 dapat merealisasikan budaya kerjasama dalam kalangan guru dan staf sekolah seperti yang dinyatakan berikut:

“Beliau telah mengambil inisiatif dalam menetapkan hala tuju terutama dalam aspek kokurikulum sekolah dan telah berjaya merealisasikan budaya kerjasama dalam kalangan guru dan staf.” (R13/P4)

8.1.4 Memahami, menterjemah dan merealisasikan hala tuju

Dapatan kajian mendapati bahawa peserta kursus telah dapat membentuk hala tuju sekolah mengikut hala tuju yang ditetapkan seperti yang dinyatakan berikut:

“Kini saya dapat membentuk hala tuju yang sama dengan sekolah. ...selaras dengan hala tuju PK1 dan PK Koko ...” (R1/P1)

Selain mesyuarat yang dilaksanakan, peserta kursus (Partisipan P1) juga mengetahui cara menyediakan pelan strategik yang dapat diselaraskan dengan hala tuju guru penolong kanan lain seperti yang dinyatakan seperti berikut:

“...Baiki pelan strategik (HEM) selaras dengan hala tuju PK1 dan PK Koko” (R1/P1)

Partisipan P1 juga telah faham berkaitan dengan hala tuju sekolah dan dapat menterjemahkan hala tuju tersebut melalui program yang dirancang dan membudayakan hala tuju sekolah yang ditetapkan seperti yang dinyatakan berikut:

“Faham mengenai hala tuju sekolah dan menterjemahkannya melalui program-program dan bidang, melibatkan ahli organisasi dalam merealisasi dan membudayakan hala tuju sekolah/ bidang yang telah ditetapkan.” (R3/P5)

Seterusnya partisipan P1 telah mengumpul guru-guru di sekolah mereka untuk mengadakan perbincangan dalam merancang misi, visi, matlamat serta aktiviti sekolah seperti yang dinyatakan berikut:

“Guru-guru dikumpulkan untuk berbincang merancang perancangan tahunan sekolah, misi, visi serta matlamat yang ingin dicapai terutama dalam PdP.” (R14/P2)

8.1.5 Membimbing dan memberi pementoran dalam kepimpinan organisasi

Dapatan kajian menunjukkan bahawa partisipan P1 memberi bimbingan kepada subordinat dengan mengadakan *in house training* seperti yang dinyatakan berikut:

“... Saya banyak bagi bimbingan. Mengadakan in house training kepada guru-guru” (R3/P1)

Selain mengadakan *in house training*, partisipan P1 juga membimbing rakan-rakan guru di sekolah seperti pernyataan:

“... (Saya) menjadi pembimbing kepada rakan-rakan” (R11/P1)

Maklum balas yang diberikan oleh partisipan P1 turut disokong oleh partisipan yang mewakili pihak ketiga dengan menyatakan bahawa peserta kursus (P1) mengamalkan coaching dan mentoring seperti yang dinyatakan berikut:

“...(Beliau) terlibat juga dalam coaching dan mentoring.” (R11/P2)

P1 juga berkongsi ilmu dan bertukar pandangan terutama dalam kesempatan pada mesyuarat mahupun taklimat yang diadakan di sekolah. Salah seorang guru di bawah penyeliaan partisipan P1 menyebut:

“... (Partisipan P1) selalu berkongsi ilmu semasa mesyuarat dan taklimat ... beliau beri taklimat dan minta pandangan” (R11/P2)

Selain itu partisipan P1 juga membimbing guru-guru dalam mengurus kurikulum di sekolah:

“... beliau membimbing dalam pengurusan kurikulum” (R7/P3)

8.1.6 Mengenal potensi diri

Hasil maklum balas yang diterima dari partisipan P1 mendapati bahawa kursus yang dijalankan berjaya membantu peserta untuk lebih mengenali potensi yang ada pada diri seperti yang dinyatakan berikut:

“Saya dapat tahu kekuatan dan kelemahan saya.” (R7/P1)

Partisipan P1 mempamerkan keyakinan diri apabila berhadapan dengan sama ada guru-guru atau pun guru besar dengan memberikan pandangan serta yakin untuk bersuara seperti yang dinyatakan:

“Dulu saya waktu mesyuarat saya tak cakap, tak bersuara, diam saja, ikut saja. Sekarang ini saya berani bercakap, berani mengkritik, kepada GB pun saya kritik.”
(R7/P1)

Maklum balas pihak ketiga mendapati bahawa mereka turut merasai wujudnya perubahan cara berfikir dan tingkah laku P1. Mereka berpendapat bahawa P1 telah berubah kepada seorang yang proaktif dan cuba untuk mencipta sesuatu perkara yang baru seperti yang dinyatakan berikut:

“(P1) Proaktif dan cuba create sesuatu yang tidak dibuat di sekolah lain.” (R1/P4)

Partisipan P1 dikatakan telah berusaha mencari idea amalan terbaik dan program untuk membentuk disiplin pelajar seperti yang dinyatakan:

“(P1) Mencari idea amalan terbaik iaitu dengan Ant Stream (laluhan murid di tangga) dalam membudayakan budak-budak lebih berdisiplin.” (R1/P4)

“Penambahbaikan seperti ant stream. Setiap program di bawah peserta (P1) ada satu kelainan contohnya untuk Hari Kanak-kanak seperti tahun lepas. PdP juga dijalankan di luar.” (R1/P4)

8.1.7 Mengurus pihak berkepentingan

Maklum balas pihak ketiga (partisipan P2 hingga P5) menyatakan bahawa P1 telah dapat mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh secara berkesan melalui penyampaian maklumat kepada subordinat berdasarkan mandat yang diperolehi daripada PPD/ JPN/ KPM/ SIPartner +/- SISC+ seperti yang berikut:

“... Beliau menjalankan tugas berasaskan mandat yang diberi.” (R2/P3)

Selain itu, P1 dapat memberikan arahan dan maklumat selaras dengan taklimat yang diberikan oleh PPD dan JPN seperti yang dinyatakan berikut:

“... Beliau memberikan arahan/ maklumat terkini selaras dengan taklimat yang disampaikan oleh JPN/ PPD.” (R7/P3)

8.1.8 Menjadi model

Kajian mendapati Partisipan P1 telah menjadi model dan dapat dicontohi oleh guru-guru di sekolah seperti masuk ke kelas mengikut masa yang ditetapkan. Hal ini dinyatakan seperti yang berikut:

“Dia orang masuk kelas sebab saya masuk kelas dulu.” (R8/P1)

Begitu juga P1 sentiasa memastikan dirinya bersedia terlebih dahulu sebelum guru yang lain. Ini dibuktikan dengan pernyataan daripada kalangan subordinat (partisipan P2):

“Kalau trip petang, (P1) yang pertama tu (datang). Kalau bergerak kat jeti, bos (P1) memang dah ada.” (R8/P2)

8.1.9 Perkongsian ilmu

Dapatan seterusnya mendapati partisipan P1 telah mengamalkan ilmu dan kemahiran dengan cara berkongsi dengan guru-guru lain di sekolah mereka. Temu bual daripada pihak ketiga menyatakan bahawa partisipan P1 melakukan perkongsian tersebut seperti yang dinyatakan:

“Ya, peserta (P1) ada kongsi. Dia juga guna whatsapp untuk sampaikan maklumat.”
(R4/P2)

“Ada bagi taklimat kepada semua staf tentang ilmu yang didapat dalam kursus.”
(R14/P3)

“Peserta berkongsi ilmu dengan rakan terutama masa mesyuarat.” (R17/P2)

8.2 Apakah pendekatan kursus yang memberi impak kepada amalan peserta?

Soalan kajian kedua ini telah meneroka pendekatan kursus yang telah membantu pemimpin berprestasi rendah dalam melicinkan tugas mereka di sekolah. Terdapat tiga aspek utama yang telah muncul hasil dari temu bual iaitu:

- a) Sesi Bersemuka
- b) Penandaarasan iaitu lawatan kerja sehari di sekolah yang terpilih. Fokus utama lawatan kerja ini adalah pembelajaran sendiri peserta terhadap aspek-aspek yang telah ditentukan.

- c) FUFT iaitu program tindak ikut dan tindak susul di tempat kerja selepas mereka tamat mengikuti kursus Pemimpin Berprestasi Rendah anjuran IAB.

8.2.1 Sesi Bersemuka

Hasil dari temu bual mendapati bahawa sesi bersemuka telah memberi kesan yang positif kepada pemimpin berprestasi rendah. Berikut merupakan maklum balas temu bual yang diberikan oleh partisipan (P1) yang menyatakan bahawa sesi bersemuka memberi ruang kepada mereka berinteraksi secara terus dan dapat berkongsi pengalaman bersama pensyarah dan rakan-rakan yang lain di dalam kelas yang dinyatakan oleh P1 seperti yang berikut:

“...kursus bersemuka. Dapat berinteraksi dengan penceramah.” (R11/P1)

“Kursus bersemuka sebab boleh bertanya terus dan berkongsi pengalaman dan mendengar pengalaman rakan-rakan.” (R14/P1)

8.2.2 Penandaarasan

Maklum balas temu bual berikut telah menunjukkan peranan program penandaarasan sebagai aktiviti yang memberi kesan positif kepada pemimpin berprestasi rendah. Penandaarasan dapat memberikan contoh yang boleh digunakan di sekolah P1 seperti yang dinyatakan berikut:

“Lawatan penandaarasan paling memberi kesan. Ia banyak beri contoh yang baik yang saya gunakan sekarang.” (R10/P1)

Selain contoh yang baik, P1 dapat mempelajari aspek kepimpinan yang boleh diamalkan berdasarkan program penandaarasan seperti yang dinyatakan berikut:

“Lawatan penandaarasan lebih kepada sekolah rendah tetapi boleh lihat dan belajar aspek kepimpinan.” (R11/P1)

8.2.3 FUFT

Hasil dari temu bual bersama partisipan P1 mendapati bahawa aktiviti dalam FUFT membolehkan perbincangan bersama mentor. Berikut merupakan maklum balas temu bual yang telah dinyatakan oleh partisipan P1:

“...FUFT yang paling berkesan. Mentor datang berbincang dan melihat apa yang saya buat. FUFT betul-betul beri manfaat” (R11/P1)

Dengan adanya lawatan mentor dalam FUFT, P1 bermotivasi dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi dengan bimbingan dan tunjuk ajar secara langsung dengan mentor seperti yang dinyatakan berikut:

“Lawatan FUFT, dapat motivasi dan masalah dapat diatasi segera melalui bimbingan dan tunjuk cara langsung...” (R15/P1)

Selain itu pensyarah yang dihantar dapat memberikan bimbingan yang baik terhadap amalan yang perlu dilaksanakan oleh P1 seperti yang dinyatakan berikut:

“FUFT lebih memberi kesan kerana pensyarah yang dihantar dapat memberi bimbingan dengan lebih berkesan. Hands on secara peribadi amalan-amalan yang sepatutnya diajar dapat memberi impak yang lebih besar kepada peserta.” (R4/P1)

9. PERBINCANGAN

Dapatan kajian menunjukkan partisipan P1 telah mengamalkan pengetahuan dan kemahiran yang mereka peroleh dari kursus tersebut. Mereka secara umumnya sedar akan tugas dan tanggungjawab yang mereka perlu lakukan sebagai seorang pemimpin sekolah baik sebagai pengetua/guru besar mahupun pemimpin peringkat pertengahan. Ini terbukti apabila ramai peserta mengakui bahawa selepas melalui kursus tersebut mereka lebih jelas tentang peranan yang mereka perlu lakukan sesuai dengan jawatan yang mereka sandang. Peserta juga lebih berhati-hati dalam mengambil tindakan di sekolah, di samping lebih mementingkan keterampilan diri berbanding sebelum mereka menghadiri kursus. Kesedaran tentang bidang tugas dan tanggungjawab serta keakuran kepada peraturan tata tertib amat penting kerana hal tersebut membolehkan peserta berperanan dengan lebih baik dalam menjalankan tugas masing-masing.

Keupayaan menterjemahkan dasar dan hala tuju organisasi begitu ketara diperolehi peserta selepas mereka mengikuti kursus ini. Kesedaran dan keupayaan peserta tentang kerja berpasukan memberi kelebihan

dalam mereka menjalankan tugas masing-masing. Keupayaan mereka menggembelengkan sumber tenaga manusia melalui pembentukan pasukan kerja di peringkat sekolah begitu menyerlah. Selain itu keupayaan mengurus pihak yang berkepentingan dengan baik mempermudah lagi mereka menjalankan tugas.

Peserta kursus juga didapati dapat mengenal pasti potensi diri masing-masing. Hal ini terbukti apabila mereka mempunyai keyakinan diri sendiri dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan orang lain. Tindakan dan tingkah laku baik yang dipamerkan dicontohi oleh warga organisasi yang lain. Selain itu dengan keyakinan yang ada mereka mampu memberi bimbingan dan pementoran kepada subordinat masing-masing dengan lebih berkesan.

Kajian juga telah menunjukkan kursus PPB Pemimpin Berprestasi Rendah adalah sesuai dan amat memberi kesan kepada pengamalan peserta. Dapatan kajian menunjukkan kursus yang dilaksanakan melalui tiga pendekatan iaitu sesi bersemuka, penandaarasan dan *Follow up* dan *Follow Through (FUFT)* diakui saling melengkapi sehingga menjadikan program latihan tersebut dianggap oleh peserta sebagai lengkap dan berkesan. Sesi bersemuka membolehkan peserta mendapat pengetahuan dan kemahiran daripada pensyarah yang terlibat dan dapat berinteraksi secara langsung dengan mereka. Aktiviti penandaarasan pula memberi manfaat kepada peserta kerana ia memperlihatkan pengalaman sebenar bagaimana seseorang pemimpin mengendalikan sekolah. Bagi Program FUFT, bimbingan *hands-on* peribadi pemantau difikirkan sangat berguna kerana kehadiran mereka telah berjaya memberi bimbingan dan dorongan dalam bentuk coaching dan pementoran serta membantu menyelesaikan sebahagian tanggungjawab peserta. Kursus seperti ini harus diteruskan dan cadangan yang diberi berkaitan faktor kursus harus dipertimbangkan pada masa akan datang.

RUJUKAN

- Gary Marx. (2006). *Future-Focused Leadership Preparing School, Students, and Communities for Tomorrow's Realities*. VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Ibrahim, Z., Mohd Yusof, A., Hamid@Non, S., Sapiai@Shafie, N., & Abd Majid, M. (2021). *Penilaian Amalan Pembangunan Profesional Dalam Kalangan Pasukan Pemimpin Dan Pemimpin Pertengahan Sekolah Di Sekolah Transformasi Negeri Pahang*. *Jurnal Penyelidikan Dedikasi*, 17, 169-183. Retrieved from [//myjms.mohe.gov.my/index.php/jd/article/view/12411](http://myjms.mohe.gov.my/index.php/jd/article/view/12411)
- Institut Aminuddin Baki. (2015a). *Kecemerlangan Kepimpinan Sekolah (ProLEC)*. Negeri Sembilan: Institut Aminuddin Baki
- Institut Aminuddin Baki. (2015b). *Pembangunan Kepimpinan Sekolah (PKepS)*. Negeri Sembilan: Institut Aminuddin Baki
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2015). *Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 Tahun 2015 – Pelaksanaan Dasar Pemisah (Exit Policy) Bagi Pegawai Yang Berprestasi Rendah Dalam Perkhidmatan Awam*
- Joyce, B., & Shower, B. (2002). *Student achievement through staff development* (3rd ed). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. Akses 6 September 2016 dari www.burkinsandaryaris.com/the-power-of-jon-embedded-coaching/
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Surat Siaran Ketua Setiausaha Kementerian Pendidikan Malaysia: Pelaksanaan Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) Kementerian Pendidikan Malaysia di Sekolah-Sekolah Seluruh Malaysia*
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2015). *Surat Siaran Ketua Setiausaha Kementerian Pendidikan Malaysia: Pelaksanaan Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) Menggantikan Penilaian Prestasi Sedia Ada Di Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Majelan Sulong, Rusli Ahmad, & Nur Fatimah Abdullah Bandar. (2020). *Sistem Pengurusan Prestasi dan Transformasi Penilaian Prestasi Untuk Pegawai Perkhidmatan Pendidikan: Suatu Tinjauan Menyeluruh: Performance Management System and Performance Evaluation Transformation for Education Service Officers: A Comprehensive Review*. *The Sultan Alauddin Sulaiman Shah Journal (JSASS)*, 7(2), 32-41. Retrieved from <http://jsass.kuis.edu.my/index.php/jsass/article/view/138>
- Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative and mixed method* (Third edit.). USA: Sage Publications
- Md Zalli, M., Ishak, M., Haron, M., & Abdul Majid, N. (2021). Examination of Appraisal Fairness as a Mediator in Explaining Teachers' Performance Appraisal in Malaysia. *Asian Journal Of Research In Education And Social Sciences*, 3(2), 212-220. Retrieved from [//myjms.mohe.gov.my/index.php/ajress/article/view/13827](http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajress/article/view/13827)

APC130
**IMPROVING THE PRESCHOOLERS' HANDWRITING SKILLS VIA
"GUL" APPROACH**

Robiah Hj. Shuib

Darulaman Campus Teacher Education Institute, Jitra 06000 Kedah, Malaysia

Furiza Yahya

Darulaman Campus Teacher Education Institute, Jitra 06000 Kedah, Malaysia

Muhammad Taufiq Cheng Abdullah

Darulaman Campus Teacher Education Institute, Jitra 06000 Kedah, Malaysia

Suhaini Che Man

SMK Tunku Putra, Langkawi, Kedah Malaysia

Norliza Khushairi

College of Art and Sciences, Universiti Utara Malaysia, Sintok 06010 Kedah, Malaysia

Corresponding author: norliza@uum.edu.my

ABSTRACT

This qualitative action research is aimed at improving the handwriting skill of a six-year-old boy who is studying at the Teacher Education Institute's preschool in Kubang Pasu district via 'GUL' approach. It is a method involving practices to enhance the fine motor skills which could help the child in producing a neater and nicer handwriting. Initial review was carried out through observation and document analysis to determine the neatness of the handwriting. Observation findings revealed that the student was unable to write neatly. Data collection was conducted through document analysis before and after intervention, fieldnotes, interviews and observation during the intervention process. The data was then analysed using qualitative methods including content and document analysis, anecdotes, interviews as well as observations to answer the research questions. Source triangulation was applied to examine the data. Findings showed that the implementation of 'GUL' approach has successfully helped Hadha in improving his handwriting skills.

KEYWORDS

Improving, neatness of handwriting, preschooler, GUL

1. INTRODUCTION

Writing skills is very imperative to all students including the pre-schoolers. They need to be trained to write neatly as early as 6 years old which would allow the teachers to check their written works smoothly. Hasna and Habibah (2010), writing skills refer to the students' ability to write words, sentences as well as expressing ideas related to knowledge and personal experiences through various writing styles. The use of dramatic sentences, punctuations, correct spelling and legible handwriting in the writings are also taken into account.

This study reckoned with Gagne (1985) learning hierarchy that points out the occurrence of reactions and psychomotor learning in any phase of learning stage. Apart from Gagne, this paper also adapted the study conducted by Mohd Amin et al. (2012) which applied the Kit Dorating intervention, Kit Dorating is used to enhance the neatness level of handwriting. This method comprises prewriting activities, the correct sitting posture, the right way to hold pencil, colour the circles provided, form alphabets using Blue Tack and the Smart Board usage. The circle colouring activities is included as many of the writings involved circle and semicircle shape, hence such practices could indirectly improve the students' handwriting.

It is undeniable that the technology has somehow reduced the needs of handwritten communication however handwriting skills are still deemed as important for students in preschools and primary schools.

Without a legible handwriting, students would be unable to communicate well in their community. As such, students should grasp the skills to write neatly and nicely in stages according to their ability and readiness. Their fine motor skills particularly the movement of finger muscles and finger mobility should be sharpened accordingly. (Sharifah, Siti & Hazlifah, 2012) mentioned that the students would acquire the fine motor manipulative skills faster if they were taught to be independent earlier as they are given the opportunity to use their hands and fingers for various daily activities. Thus, it is crucial to emphasis on the writing skills which need to be mastered by students across curriculum through motor development.

Motor development serves as behavioural process to shape the students' movement apart from being the basic needs for students learning. Fine motor skills are closely related with the manipulative movement involving objects and require force to move it (Mahfuzah, 2015). The pre-schoolers' age is a crucial stage for good motor development. Most frequent activities they participated in are writing, cutting and using other materials during learning exercises in class. The lack of motor skill related activities could result in the students' inability to develop their fine motor skills well which could cause difficulties in mastering the writing skills competently due to untrained finger movements (Emanuela et al., 2018).

2. REFLECTION OF TEACHING AND LEARNING EXPERIENCE

Based on my 10 years of experiences in the early childhood education field as a teacher and lecturer at the Teacher Education Institute's Preschool, I discovered that many pre-schoolers are facing challenges in producing neat handwriting. I have carried out initial detection at the preschool and learned that out of 25 students, only 15 could write very neatly and nicely, another five's handwritings are quite neat, 4 are able to write but their handwriting were not very neat while the remaining one student could not produce legible handwriting where the letters were not written properly. Therefore, I decided to focus on the student with illegible handwriting named Hadha for this study.

I looked back at my teaching methods and pondered where did I go wrong that cause this child to be unable to write well. After reflecting on myself, I came to realization that I did not apply my usual approach which is holding the students' hand during exercises to assist them writing letters correctly. This technique could not be applied as teachers and students are advised against physical contact due the Covid-19 pandemic.

In conclusion, I need to improvise by giving more focus on motor skills enhancement approaches during teaching and learning sessions considering that Hadha could not write well due to inability to master the fine motor skills. The repeated observations during classes showed that Hadha held his pencil too tight causing his fingers to be slightly stiff and this is among the contributing factors to his untidy and illegible handwriting. I have started planning several activities involving fine motor skills such as cutting, kneading flour into dough and drawing and I named these as 'GUL' approach.

3. INITIAL DATA COLLECTION

Initial data was gathered through observation and analysis of documents (students works). The data collection includes 25 students of the Teacher Education Institute's preschool. According to the initial observation and document analysis, it is discovered that all the students possess writing skills. Next, I identified that 15 of them could write very neat, four slightly neat and one with untidy handwriting where some of the letters were not written properly. The early detection showed that this particular student required guidance and intervention. Thus, I decided to conduct intervention and focus on him. Early detection data carried out on him could be seen clearly based on Image 1 (works) below.

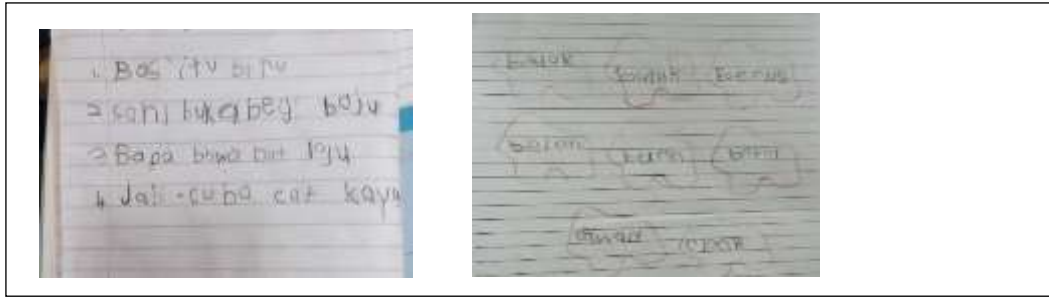


Image 1 Early Detection of the Research Participant's Ability to Write Neatly

4. RESEARCH FOCUS

Among the academic requirements in schools is writing capability which is needed in all subjects. Untidy handwriting could hinder the teachers from checking students' work smoothly. The research focus is assisting a pre-schooler named Hadha to produce neat handwriting. On that account, I lined up various activities to enhance Hadha's fine motor skills that could help improve his handwriting. My main goal is that Hadha could write better than before. My planned action was conducted using the 'GUL' approach, comprises activities that could further develop the fine motor skills for example cutting, kneading dough to form words and drawing.

Cutting skill is closely related to children's fine motor skills. Generally, fine motor skills refer to the control of small muscles on hands and fingers. The lacking of such skills could affect the children's learning and other development. Through cutting activities, children could enhance their hands and eyes coordination capabilities, leading to the improvement in their creativity development. This situation is elaborated by Khairuddin and Zaridah (2015), who stated that cutting is the best activity for children's fine motor skills development. Hand and eye coordination will occur when children engage in cutting activities. Once they master the fine motor skills, it would indirectly improve their handwriting.

Swartz (2005), the use of dough as learning activities could attract the pre-schoolers' interest in hands-on learning and at the same time encourage the use of affective and cognitive psychomotor domain. Nor Hashimah and Yahya (2003) said that the teaching and learning processes that involve fine motor movement such as dough kneading could give the preschool children opportunities to explore manipulative skills. Felicia (2009) applied the kneading technique and taught the children to form words using the dough. By doing so, the dough kneading is regarded as suitable to be applied to increase the children's ability in writing neatly.

The Painting Helps Develop Coordination (<http://www.artsz.org>) article stated that drawing and colouring are skills that could help children fully occupy their hands. These activities are helpful in increasing the control level on their hands coordination as each hand movement would influence the handwriting produced. Nabilah and Mangaleswaran (2012) mentioned the requirement of fine motor development involving fine motor skills is significant in children's early stage.

I have implemented 'GUL' approach during 4 periods (120 minutes) of teaching and learning sessions per week, on Mondays and Thursdays. I allocated 1 period (30 minute) for briefing and discussion followed by activities that could boost fine motor skills via 'GUL' approach for another 30 minutes.

5. IMPLEMENTING ACTION PLANS

In the 'GUL' method, the students went through a number of techniques based on the fixed phases, from Phase 1 up to Phase 4. Each technique needs to undergo drills to enforce the neat handwriting skills. Students are required to master each technique before moving on to the next skill and phase. If they manage to master the writing skill well, they would go through the next circle encompassing different technique to further upgrade their skills.

These techniques are slow forward towards the success of 'GUL' approach implementation. Finally, I discovered that Hadha has successfully achieved 100% target objective in phase 4. I effectively applied this method because 'GUL' is very attractive, fun and able to increase memory and more long lasting. The procedures of teaching and learning implementation via 'GUL' in increasing fine motor skills to improve handwritings are stated in Table 1 below.

Research Objective

This research is conducted to:

1. Improve pre-schoolers' handwriting using 'GUL' approach.
2. Upgrade my efforts during teaching and learning sessions via 'GUL' approach in order to help the pre-schoolers overcoming the untidy handwriting challenges.

Research Questions

This study is carried out to answer these questions:

1. How does the 'GUL' approach helpful in improving the pre-schoolers' handwritings?
2. How does this study upgrade the preschool teachers' teaching and learning methods?

Research Participants

The study participant is a six-year-old preschool boy who is able to write but needs help in improving his handwriting especially in forming the letters neatly. Based on the qualitative research design, the selected subject is from the same population. Rosinah (2011), claimed that qualitative subject does not involve large number of people as the research is carried out in a small area and only includes the individuals in the particular area. As such, my target group solely involves the six-year-old pre-schooler because I identify his difficulties in producing neat handwriting.

Research Design

This research design is qualitative action research. This Action Research is aimed at enhancing the teachers' teaching practices during lessons with pre-schoolers with untidy handwriting problems. Researcher decided to carry out action research due to the live research conducted by the researcher. This action research took the Kemmis & McTaggart (1988) model into account, as found in the Action Research Manual Book (third edition) published by Malaysia Education Ministry (2008).

Generally, I selected the triangulation method by coming out with data collection method through checklist observation during the second and third teaching and learning sessions to ensure the data obtained is authentic and reliable. The observation is carried out by myself, preschool class teacher and assistant teacher throughout the teaching and learning process. Interview was conducted on a class teacher regarding the research sample development after the teaching and learning session in order to support the analysis and research outcome interpretation.

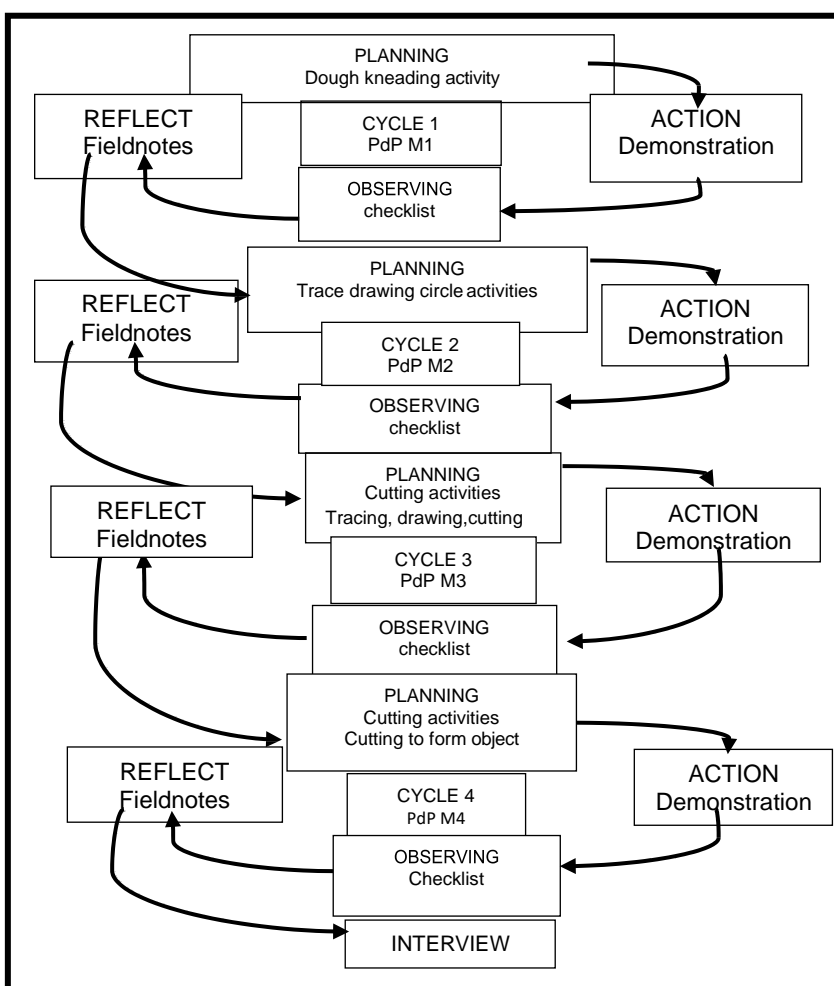


Figure 1. Research Action Plan using McTaggart & Kemmis (1988) Model.

Action Plan

Basically, every action research involves two elements namely review and action. Both elements are developed and detailed into research models which become the exemplary action research. I begin this research with application of Kemmis & Mc Taggart (1988) Model as guideline. If the targeted objective in Phase 1 failed, the Phase 2 would be continued followed by the next phase until the 100% target achieved with several upgrading according to plan. Action research is a systematic and organised method for teachers to observe their practices or to explore problems in order to find the best solution. Kemmis and Mc Taggart (1988), the problem being reviewed in the first cycle could be continued to the second cycle, third cycle and so on until the related or the issues aroused are resolved optimally and achieved the objectives.

6. RESEARCH IMPLEMENTATION

Research implementation is important to ensure the flow of a research is being conducted in systematic and orderly manner. The action implementation section comprises two sections namely action planning and action implementation. Jerome Bruner (1966), mentioned action planning where learning serves as an active prose. In other words, students build their own knowledge or new concepts based on real experiences. A detail learning plan should be done if the teacher intends to use art variation in teaching and learning process so that the preschool students with writing problems could develop in terms of cognitive, emotional, social or

psychomotor aspects.

Cutting, kneading flour to form dough and drawing are among the art activities that could help the development of students who face difficulties in mastering fine motor skills as well as ability in writing neatly and nicely. The planning steps together with action research implementation are drafted and executed based on Kemmis and Mc Taggart (1988) Model. Due to Covid-19 pandemic situation, I have to implement the action research using *whatsapp* application which is more user friendly and the students could record the activities being carried out according to my instruction as researcher.

Data Collection Method

Three methods being utilised in this research are observation, interview and analysis of documents which include students' works and teachers' fieldnotes related to fine motor skills mastery level that enable the students to write neatly.

Research Instrument

In the effort to obtain thorough information and data on the fine motor development of the research subject, I opt to observation instrument for instance the fieldnotes, checklist and interview to come up with qualitative data comprising verbal and written words about the researched student's performance. Unstructured observation (fieldnotes) conducted during the first teaching and learning session while the structured observation (checklist) was carried out during the second and third session and the interview with preschool class teacher was done after all the sessions completed to learn about the research subject's performance.

Unstructured observation (fieldnotes)

This observation is managed in unstructured form by using fieldnotes. Through this instrument, I could reflect throughout the teaching and learning sessions. Based on the initial review, this instrument helps me to identify the teaching and learning weaknesses. However, the main focus of the observation is to determine the research participant's ability in mastering the fine motor skills by using the cutting, kneading and drawing activities planned. Image 3 below is my fieldnotes during the unstructured observation.

Figure 2. 'GUL' Activities Fieldnotes

Fieldnotes
<p>Date: 21 June 2021 and 24 June 2021 (M1) Time: 8.00-9.00 am Activities: Kneading flour forming dough and shapes Notes: I conducted fine motor skill activities which is kneading flour to form dough. Student is requested to mix flour with water and knead using fingers. Once the flour turned solid, student need to knead the dough into round shape. Since the student's activities being conducted online, all activities have to be fully monitored by the guardians, who also assisted me in guiding the student to carry out the activity as instructed. I noticed that the student could knead the flour using his fingers.</p>
<p>Date: 28 June 2021 and 01 July 2021 (M2) Time : 8.00-9.00 am Activity: Drawing various shapes Notes: Student trace round object and draw. He is also asked to draw various object shapes. He appeared to be awkward at the beginning of activity and could not draw the outline of the shapes being traced perfectly.</p>
<p>Date: 05 July 2021 and 08 July 2021 (M3) Time : 8.00-9.00 am Activity: Drawing various shapes Notes: Student was introduced to different shapes to be drew. He showed progress in mastering the fine motor skills where he could hold the pencil properly and sketch certain shapes.</p>
<p>Date: 12 July 2021 and 15 July 2021 (M4) Time : 8.00-9.00 am Activity Cutting various shapes Notes: Student cut the shapes being drawn. It seems that he was doing a good job I the cutting activities.</p>



Image 4 Kneading, drawing and cutting learning activities

Structured Observation (Checklist)

Checklist observation is also used in this study. Rosinah (2011), structured observation is easier to be analysed and provide room for the researcher to make observation. Hence, the checklist allowed me to observe by taking part in the students' learning process. This instrument assisted me in zooming in on the research participant while recording the activities to increase fine motor skills. Data obtained was then analysed and interpreted narratively according to the research demand which focus on the cutting, kneading and drawing skills involving the fine motor of the student being researched.

The instrument is constructed based on Bloom Learning Taxonomy (1956). I realised that it structured the learning outcomes into a frame that accounted several learning domains namely the cognitive, affective and psychomotor (Table 2). The learning domain frame recommended by Bloom has aided the researcher in constructing certain criteria in determining the mastery level of learning (Rosadah, 2011; Simon, 2000). Based on the psychomotor domain in accordance with Bloom Learning Taxonomy (1956) criteria, the items in checklist were created by selecting only Level 1 and Level 2 to fit the research demand. Table 3 showed that the checklist was created according to the criteria and all items being observed were recorded in the observation form in question manner.

Observation focused on subject's imitation level	Question	Yes	No
1. Student responds when teacher perform flour kneading, drawing and cutting demonstration			
2. Student shows determination and imitate the flour kneading, drawing and cutting demonstration			
Observation focused on subject's manipulative level	Question	Yes	No
3. Student follow teacher's instruction when kneading, drawing and cutting of various shapes			
4. Student could form dough, draw and cut in different shapes			
5. Student shows determination when kneading, drawing and cutting various shapes			

7. METHOD: TRIANGULATION

I chose method triangulation by using three different instruments in order to obtain data on the effect of pedagogy practices and research subject. Observation method, fieldnotes and checklist was carried out simultaneously during the second and third teaching and learning processes. On the other hand, the interview was conducted on a teacher after the teaching and learning sessions ended. Qualitative data gained via triangulation (combined) is aimed at ensuring the research findings and results are more accurate and reliable.

Data was also checked and verified through the frequency of observation and evaluation as well as the approval of the class teacher and students' assistant. The triangulation method was strengthened by the works examination by myself, class teacher and assistant teacher to ensure it is consistent and impartial in order to verify the data. In obtaining the data verification and research findings, I have made collaboration by holding discussion with class teacher and assistant teacher regarding the writing skill level of the student being researched.

Interview

Interview is part of the significant research tool in helping the research to gain understanding on the research information. Rosina (2011), unstructured interview was usually chosen to obtain data on certain phenomenon or issue. As such, I picked partially structured interview to suit the situation and acceptance of the research participant. Nevertheless, questions being asked are still in accordance to research question items constructed and was not deviated from the original context of the conversation.

This partially structured interview is carried out on a teacher as soon as the teaching and learning session completed. The interview questions were selected by taking the Bloom Learning Taxonomy (1956) cognitive domain into account. The questions were constructed based on the research level and demand. Teacher's response and opinion on research subject as well as review on the 'GUL' method were recorded using smartphone audio recorder. The interview data then transferred and analysed in transcription form. Image 6 below shows the interview questions starting from the opening questions, key questions and question related to key and closing questions.

Data Analysis

The recorded qualitative data was analysed in a suitable manner according to the research demand. I have checked and categorised the data obtained via method triangulation based on the needs to answer the research questions. Through the triangulation method, I have interpreted and analysed the data in the narrative form. Narrative data analysis was used to elaborate on how far does the demonstration approach could help increasing the research subject's cutting skills apart from its implication on teacher's pedagogy.

Data Analysis Method

I used observation analysis (checklist), interview with class teacher and analysis on student's works to obtain initial findings as well as data after carrying out teaching and learning intervention via 'GUL'.

Findings

The research findings derived from the interview with preschool class teacher based on the partially structured interview questions proved that the 'GUL' approach is very suitable to improve handwriting skills. The outcomes of the interview with preschool teacher are as follows:

"I am very confident with Hadha's ability to write neatly after joining the intervention session".

"In my opinion, Hadha could engage in art activities and become more creative after being exposed to the 'Gul' approach".

"From my observation, despite the learning via advanced technology era, holding students' hand to guide them in writing is still relevant as this method could help students write correctly and orderly where eventually they could produce neat handwriting. I believe if such traditional approach being used on Hadham he could master the neat handwriting skill".

"I viewed that the 'GUL' approach is very useful in developing pre-schoolers' fine motor skills and should be applied to all preschool students who have trouble with handwriting skills. I witnessed the approach being implemented by the teacher is across the art curriculum which is very efficient in generating students' creativity and train them to self-explore activities and it definitely would excite them".

The research observation findings also showed that the implementation of 'GUL' could increase the neat handwriting skills. Through the intervention conducted using 'GUL', the research participant experience significant improvement especially in forming neater and perfect letters (Image 7 and Image 8). In fact, the students has master the fine motor skills better to the point that he could produce neat handwriting.

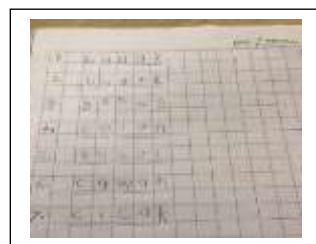
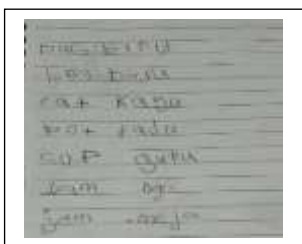


Image 5 and Image 6 displayed the proof of students' outcome of producing neater handwriting.

The analysis in Image 5 and 6 clearly showed that the teaching and learning intervention using 'GUL' resulted into the improvement in the research participant's fine motor development where he could write neatly and form the letters perfectly compared to before the intervention. The summary of teachers' responses indicated that the research subject has the potential of producing neater and nicer handwritings if the 'GUL' is extended in various forms in the future.

Action Evaluation Reflects

Morrisson (1995) said children also construct their knowledge actively when carrying out activities with concrete materials. How far does the children's engagement could lead to the mastery of fine motor skills in order for them to be able to write neatly? The student's ability to form and cut drawn objects has indeed increase the fine motor skills where the art activities could train the student's fingers to be more flexible. This enables him to hold the pencil without gripping it too tightly. Overall, research findings showed that 'GUL' approach could draw the children's attention to learn the concept of forming letters perfectly and in sequence. Apart from that, research also revealed that the use of *congkak* could impact the children's physical development. In short, 'GUL' as art learning medium by teachers not only give positive effect on the students. Physical skills but it also affects the socioemotional, affective and cognitive development.

Self-Teaching Practice Reflects

I have successfully tried an alternative method to teach the neat writing skills and forming letters perfectly to the pre-schoolers. I chose 'GUL' approach as it is the children's nature to be intrigued by drawings, cuttings and making words as well as objects using plasticine during learning activities in class. Thus, I took the initiative to use concrete materials namely 'GUL' to allow the children to explore and self-learning in producing the desired shapes when kneading the flour and making dough.

8 FOLLOW-UP ACTION SUGGESTION

Judging from the encouraging success of the implemented approach, I wish to extend this research to the next cycle of Teacher Education Institute's Preschool children. I also recommended this 'Gul' method to other preschool teachers in order to increase the students' fine motor skills and subsequently improve their handwriting. It is hoped that this innovation would bring joy to students in learning writing besides helping them producing better handwriting. The research summary is intended to find an effective teaching and learning method for preschool teachers which would boost their professionalism as well as the quality of preschool education standard.

9. SUMMARY

Overall, 'GUL' method and demonstration applied have huge influence on the teaching and learning process. Study by Reni Mardalena (2014), proved that this method improves the quality of teachers' pedagogy and at the same time increases the students' potential especially in relation to their fine motor skills. With the demonstration provided, students could get clearer pictures about the activities particularly the manner or technique to have neater handwriting.

As a preschool teacher, it is imperative to be equipped with knowledge and high skills in accordance to teaching context. This is because a teacher would constantly face children aged five and six who mostly require the concept formation in writing letters neatly while taking into account their mastery level in various intelligence. The learning approach selected has to be suitable for the students' mastery level. Teacher also need to be wise in creating a fun and conducive learning environment during teaching and learning sessions by providing various attractive and interesting activities.

REFERENCE

- Emanuela. N, Alessandro. P. & Roberto. K. (2018). Motor Imagery and Motor Coordination in Autism Spectrum Disorders: Similarities and Differences. *Journal of Neurorehabilitation*. 5(2).
- Felicia M. (2009). Biskut huruf meningkatkan bacaan. *Koleksi Artikel Penyelidikan Tindakan PISMP Prasekolah*.IPGKBM.
- Gagne, R. (1985). *Condition of Learning*. Holtt, Rinehart and Winston.
- Hasnah Awang & Habibah Mohd. Samin. (2010). *Literasi Bahasa Melayu*. Kumpulan Budiman Sdn. Bhd. Kamaruddin Husin. (2010). Psikologi Pembelajaran. *Prosiding Seminar Antarabangsa Perguruan dan Pendidikan Islam UTM Main dan kanak-kanak Khas*. Utusan Publication Sdn. Bhd.
- Khairuddin Mohamad & Zaridah Ramli. (2015). *Literasi bahasa Melayu* (Edisi ke-2). Oxford Fajar Sdn. Bhd. Kemmis, s., & Mc Taggart, R., (1988). *The action research reader*. (3rd ed.). Deakin University Press.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2008). *Buku manual kajian tindakan* (Edisi ke-3). Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Mahfuzah Zainol & Rosadah Abdul Majid. (2018). *Intervensi Terapi Cara Kerja dalam Pendidikan Khas*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mahfuzah Zainol. (2015). *Strategi Pengurusan Tingkah Laku Pendidikan Khas*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Morrisson, G.S. (1995). *Early childhood education today*. Prentice-Hall.
- Nabilah Jumal, Mangaleswaran Annamalai (2012). Meningkatkan Tahap Penglibatan Murid-Murid Prasekolah Terhadap Pembelajaran Slot Tematik Melalui Aktiviti Motor Halus. *Prosiding Seminar Penyelidikan Tindakan*, 2(5).
- Nor Hashimah Hashim & Yahya Che Lah. (2003). *Panduan pendidikan prasekolah: Siri pendidikan prasekolah*.Percetakan Cergas (M) Sdn. Bhd

- Reni Mardalena. (2014). *Penerapan metode demonstrasi untuk meningkatkan kemampuan motorik halus anak* (Tesis sarjana yang tidak diterbitkan). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu Roskos,K.A.,Christie, J. F., & Richgels,D.J. (2003). *The Essentials of early literacy instruction*. NAEYC. Rosinah Edinin. (2011). *Penyelidikan tindakan kaedah dan penulisan*. Freemind Horizons Sdn. Bhd
- Rosadah Abdul Majid. (2011). *Panduan amalan pengajaran dan pembelajaran berkesan: Pembentukan hasil pembelajaran kursus*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Swartz, M.I. (2005). Play dough: What's standard about it? www.journal.naeyc.org/about/permissions.asps
- Witzel, B., & Miller, M. (2003). Teaching Algebra to Students with Learning Difficulties: An of an Explicit Instruction Model. *Learning Disabilities Research & Practice*, 18(2).

FAKTOR-FAKTOR TOLAKAN DAN TARIKAN YANG MEMPENGARUHI PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT DI SEKITAR SELANGOR DAN PERAK

Emilda Hashim
Norimah Rambeli@Ramli
Asmawi Hashim
Zainizam Zakariya
Norasibah Abdul Jalil
*Universiti Pendidikan Sultan Idris
Malaysia*

ABSTRAK

Dalam menyesuaikan diri dengan keperluan pelajar, pelajar dewasa yang bekerja di universiti awam dan swasta tempatan di Malaysia menikmati autonomi yang lebih besar dalam melanjutkan pengajian mereka. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor 'tolakan-tarikan' yang menentukan pelajar dewasa yang bekerja memilih untuk menyambung pengajian mereka. Selain itu, kajian ini juga mengetahui ingin mengenalpasti hubungan antara faktor 'tolakan-tarikan' dalam memotivasi pelajar terlibat dalam pembelajaran sepanjang hayat dengan melanjutkan pengajian akademik mereka secara separuh masa. Sebanyak 200 borang soal selidik diedarkan kepada pelajar bekerja dewasa yang mengikuti program sambilan di universiti awam dan swasta sekitar Selangor dan Perak. Model 'tolakan-tarikan' digunakan dalam kajian ini untuk mengenal pasti faktor yang paling banyak mempengaruhi pelajar dewasa untuk mendaftar dan menyambung pengajian melalui nilai skor min, korelasi Pearson dan analisis regresi berbilang. Dapatan kajian mendapati bahawa matlamat mempunyai nilai skor min yang tinggi berbanding faktor-faktor lain yang berada pada tahap sederhana. Kedua-dua faktor tolok dan tarikan adalah dianggap penting ketika membuat keputusan untuk kembali ke persekitaran pembelajaran dalam kalangan orang dewasa yang bekerja. Ketidakupayaan fizikal, proses pendaftaran mudah dan tarikan untuk belajar merupakan faktor yang mempengaruhi pelajar dewasa bekerja untuk menyambung pengajin sementara faktor lain dilihat tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan penyambungan pengajian.

KATA KUNCI

Model 'Tolakan-Tarikan', Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH), Ekonomi Pendidikan, Ekonometrik, Malaysia.

1. PENGENALAN

Pendidikan dilihat sebagai salah satu komponen utama modal insan. Di samping meningkatkan produktiviti tenaga kerja, pendidikan mempunyai kesan limpahan, dimana pendidikan bukan setakat memberi manfaat kepada penerima pendidikan tetapi juga memberi manfaat kepada masyarakat. Oleh itu, pendidikan adalah pelaburan yang pasti untuk pengeluaran modal insan berkemahiran tinggi (Yogish, 2006; Alkhimenko, O. N., et. al., 2014). Deklarasi Icheon, Artikel 10, UNESCO menyatakan bahawa ia akan terus komited untuk memastikan peluang pembelajaran sepanjang hayat (PSH) untuk semua pihak, dalam semua situasi dan di semua peringkat pendidikan (World Education Forum, 2015; Ahmed, et. al. (2017). Seajar dengan itu, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia telah menjadikan PSH sebagai salah satu agenda utama pendidikannya. Pelan Pembangunan Pendidikan (2015-2025) menekankan genai kepentingan pendidikan dalam mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat (PSH). Laal (2011) mendakwa bahawa pembelajaran sepanjang hayat adalah pengembangan kemahiran dan pengetahuan sepanjang hayat yang dicapai melalui pengalaman seumur hidup.

Sesuai dengan keperluan pelajar, pelajar sambilan di universiti-universiti tempatan, sama ada universiti awam mahupun swasta menikmati autonomi yang lebih besar dalam menentukan pembelajaran mereka. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi seseorang individu menyambung pengajiannya (Jevons, 1990; Leach & Webb, 1993; Holmberg, 1995; Wallace, 2007; Mohamad, et. al., 2009; Altzinger et.al., 2015; Ahmed, et. al., 2016; Siivonen, 2016; Firat, 2017; Oliver, et. al., 2017; Ahmed, et. al., 2018; Verasingam et. al., 2020; Zulkifli, et. al., 2020). Altzinger et. al. (2015) meneroka kepentingan pengetahuan dalam pelbagai aspek pada usia yang lebih tua. Pemanjangan tempoh pembelajaran bagi pelajar dewasa juga dilihat lebih fleksibel daripada program kampus tradisional, yang terdiri daripada pelajar sepenuh masa di kampus. Fleksibiliti dilihat dari

perspektif tanpa had umur atau kriteria kemasukan akademik serta menggunakan penjadualan, kurikulum, dan kaedah pengajaran yang fleksibel (Leach & Webb, 1993). Selanjutnya, Firat (2017) menekankan kepentingan pembelajaran sepanjang hayat. Dia mendapati bahawa para pelajar memilih pendidikan jarak jauh bukan kerana sekatan geografi, masalah berkaitan keluarga atau masalah ekonomi, tetapi atas alasan kekangan kerjaya, peningkatan pengetahuan dan mencari peluang dan kedudukan pekerjaan yang lebih baik. Ia juga disokong oleh Mohamad, et. al. (2009); Ahmed, et. al. (2018) yang mendapati bahawa majikan mengambil pekerja baru yang mempunyai pelbagai kemahiran akademik, kemahiran kerja berkumpulan, dan kemahiran pengurusan peribadi dengan kepimpinan dan kualiti pengetahuan.

Oleh itu, kesedaran mengenai pentingnya meningkatkan kemahiran dan pengetahuan secara berterusan harus ada pada setiap individu, terutama bagi mereka yang telah berada di dalam tenaga kerja. Ini untuk memastikan bahawa kemahiran dan pengetahuan yang ada adalah terkini seperti yang dikehendaki oleh pihak majikan. Kajian lain juga mengesahkan pandangan popular bahawa pelajar yang lebih matang kebiasaannya mengikuti pendidikan di universiti secara separuh masa (Holmberg, 1995; Jevons, 1990). Tambahan lagi, Wallace (2007) menunjukkan bahawa populasi pelajar separuh masa telah beralih ke peringkat pelajar yang lebih muda, kawasan kejiranan, dan beban kursus sepenuh masa telah mendorong ramai pelajar mengikuti pengajian secara separuh masa. Dia juga mendapati bahawa halangan terpenting yang mendorong pelajar untuk mendaftar dalam pengajian sambilan adalah komitmen kerja; sementara faktor tarikan yang paling penting berkaitan dengan kawalan masa, tempat, dan waktu belajar. Oliver, et. al. (2017) menyokong bahawa peranan nilai sendiri dan harapan terhadap kepuasan hidup di kalangan orang dewasa yang lebih tua dalam mengikuti program pembelajaran sepanjang hayat. Selain itu, Siivonen (2016); Ahmed, et. al. (2016) menunjukkan bahawa kecekapan pembelajaran yang berterusan dan terkini merupakan elemen penting untuk berjaya dalam kerjaya mereka. Manakala Verasingam et. al. (2020) mendedahkan bahawa perkembangan profesional, kewangan dan peningkatan kualiti gaya hidup merupakan faktor utama pelajar dewasa dalam menyambung pengajian mereka. Namun begitu, mereka ini mengalami kekangan kewangan dan masa dalam mengharungi pengajian mereka. Zulkifli, et. al. (2020) menegaskan bahawa kedua-dua faktor tolakan dan tarikan (lihat definisi di metodologi) adalah penting dalam mempengaruhi pelajar antarabangsa menyambung pengajian mereka di Malaysia. Oleh itu, kita perlu memastikan sama ada faktor 'tolakan-tarikan' atau kedua-duanya yang mendorong pelajar bekerja memilih untuk menyambung pengajian mereka.

Sehubungan dengan itu, kajian mengenai faktor tolakan dan tarikan dalam pembelajaran sepanjang hayat di kalangan orang dewasa yang bekerja adalah penting dan perlu untuk memastikan bahawa tindakan yang diambil oleh kerajaan setakat ini tepat dan sesuai dengan perbelanjaan tahunan yang diperuntukkan bagi tujuan pendidikan. Maka, kajian ini dibuat bertujuan untuk mengenal pasti faktor tolakan dan tarikan dalam menentukan pilihan pelajar dewasa yang bekerja untuk melanjutkan pelajaran mereka. Kajian ini juga ingin mengenal pasti hubungan antara faktor tolakan dan tarikan dalam memotivasi pelajar untuk menyambung pengajian akademik mereka.

2. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah data primer melalui borang soal selidik yang diedarkan di institusi awam dan swasta sekitar Selangor dan Perak. Item-item yang terdapat dalam borang soal selidik diadaptasi dari Wallace (2007), Verasingam, et. al. (2020) dan Zulkifli, et. al. (2020). Responden kajian adalah terdiri daripada pelajar dewasa yang bekerja sambilan atau sepenuh masa yang belajar di institusi awam dan swasta di kedua-dua negeri tersebut. Kajian ini menggunakan persampelan kluster melalui kluster institusi pendidikan awam dan swasta di kedua-dua negeri. Daripada 204 borang soal selidik yang diedarkan, hanya 125 orang responden yang menjawab secara lengkap dan dianalisis menggunakan kaedah kuantitatif.

Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi dua bahagian, A dan B. Item-item dalam bahagian A mengandungi 12 soalan bagi mendapatkan butir-butir sosio-demografi responden seperti jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, sumber pembiayaan pengajian, pendidikan tertinggi, kursus pengajian diambil, bidang pengajian, sektor pekerjaan sekarang, bidang pekerjaan, tempoh berkhidmat dan jumlah pendapatan bulanan yang diperolehi. Manakala dalam bahagian 2 pula mengandungi 22 item menggunakan 5 skala likert berkaitan dengan faktor tolakan dan tarikan dalam pembelajaran sepanjang hayat. Responden dikehendaki untuk memilih sama ada bersetuju atau tidak mengenai setiap pernyataan dalam bahagian ini terdiri dari skala 1, iaitu sangat tidak bersetuju sehingga skala 5, sangat bersetuju. Kajian ini telah menjalani kajian rintis dan instrumen kajian ini telah melepasi ujian kesahan dan kebolehpercayaan.

Analisis deskriptif menggunakan skor min dimana nilai skor min dari 1 sehingga 2.33 berada pada tahap rendah, skor min 2.34 – 3.47 berada pada tahap sederhana dan akhir sekali, skor min antara 3.68 dan 5 berada pada tahap yang tinggi. Selain itu, kajian ini juga ingin melihat hubungan antara faktor-faktor tolakan-tarikan dan bebas. Faktor tolakan adalah faktor yang membuatkan responden bertindakbalas terhadap halangan

manakala faktor tarikan pula adalah faktor yang membuatkan responden tertarik menyambung pengajian. Kajian ini ingin mengenalpasti hubungan antara pemboleh ubah faktor tolakan dan tarikan serta pemboleh ubah bebas sama ada tiada hubungan (0), sangat lemah (0.01 – 0.19), lemah (0.20 – 0.39), sederhana (0.40 – 0.59), kuat (0.60 – 0.79) dan sangat kuat (0.80 – 0.99) menerusi nilai pekali korelasi Pearson (Ismail, et. al., 2014).

Analisis regresi berbilang juga digunakan dalam kajian ini bagi mengenalpasti sama ada faktor tolakan atau tarikan atau kedua-duanya sekali mempengaruhi pelajar dewasa dalam menyambung pengajian mereka.

Model Umum

Persamaan umum model regresi:

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

dimana,

α_0 = konstan

α_i = koefisien dengan ($i = 1, 2, 3, 4$ dan 5)

ε_i = ralat

Y_i = menyambung pengajian

Model ‘Tolakan-Tarikan’

Fungsi umum model regresi berbilang pula diadaptasi dari Wallace (2007), Verasingam, et. al. (2020) dan Zulkifli, et. al. (2020):

$$Y_i = \alpha_0 + S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + I_5 + I_6 + I_7 + P_8 + K_9 + K_{10} + K_{11} + K_{12} + K_{13} + K_{14} + K_{15} + M_{16} + M_{17} + M_{18} + M_{19} + M_{20} + M_{21} + M_{22} + \varepsilon_i \quad (2)$$

dimana,

α_0 = konstan

ε_i = ralat

Y_i = menyambung pengajian

S_i, I_i, P_i = faktor tolakan (situasi, institusi and psikososial)

K_i, M_i = faktor tarikan (keutamaan pembelajaran dan matlamat)

Model ‘Tolakan-tarikan’ dalam analisis regresi berbilang ini adalah untuk mengenalpasti kecenderungan faktor yang mempengaruhi pelajar dewasa ini mendaftar dan menyambung pengajian akademik mereka. Sekiranya hipotesis diterima, maka faktor tersebut gagal mempengaruhi pemboleh ubah Y. Sebaliknya, sekiranya hipotesis gagal diterima, ini bermakna faktor tersebut adalah signifikan dalam mempengaruhi pelajar ini menyambung pengajian mereka.

3. DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian faktor tolakan dan tarikan ini terbahagi kepada analisis statistik dan ekonometrik, menerusi nilai skor min, nilai pekali korelasi Pearson dan analisis regresi berbilang.

Jadual 1. Skor min faktor ‘tolakan-tarikan’ dalam menentukan pelajar dewasa memilih untuk menyambung pengajian

Item	Min
Faktor Tolakan	
Situasi	3.09
Institusi	2.36
Psikososial	3.02
Faktor Tarikan	
Keutamaan Pembelajaran	3.25
Matlamat	3.69

Jadual 1 menunjukkan nilai skor min faktor tolakan dan faktor tarikan dalam menentukan orang dewasa yang bekerja untuk melanjutkan pengajian lajuran di institusi awam dan swasta di sekitar Selangor dan Perak.

Terdapat lima kategori yang penting dalam model ‘tolakan-tarikan’, terdiri daripada situasi, institusi, psikososial yang terletak di bawah kategori faktor tolakan, sementara keutamaan pembelajaran dan matlamat berada di bawah kategori faktor tarikan.

Berdasarkan jadual, hasilnya, faktor tarikan melebihi faktor tolakan dalam nilai skor min. Matlamat mempunyai skor min keseluruhan tertinggi iaitu 3.69 dan berada pada tahap yang tinggi. Ini diikuti oleh keutamaan pembelajaran, satu lagi kategori di bawah faktor tarikan dengan skor min kedua tertinggi 3.25, yang berada pada tahap yang sederhana. Ini menunjukkan bahawa matlamat dan keutamaan pembelajaran merupakan faktor yang penting dalam menentukan pelajar dewasa yang bekerja untuk menyambung pengajian mereka. Namun begitu, kesemua faktor tolakan, situasi, institusi dan psikososial berada pada tahap yang sederhana dalam mempengaruhi mereka untuk melanjutkan pengajian ke institusi awam dan swasta, dengan skor min masing-masing 3.09, 2.36 dan 3.02.

Jadual 2. Korelasi faktor tolakan dan faktor tarikan dalam kalangan pelajar dewasa bekerja

		_Situasi	_Institusi	_Psikososial	Keutamaan Pembelajaran	Matlamat
Situasi	Korelasi Pearson	1	.378**	.364**	.231**	.245**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.005	.003
	N	125	125	125	125	125
Institusi	Korelasi Pearson	.378**	1	.265**	.077	-.024
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.198	.396
	N	125	125	125	125	125
Psikososial	Korelasi Pearson	.364**	.265**	1	.314**	.364**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	125	125	125	125	125
Keutamaan Pembelajaran	Korelasi Pearson	.231**	.077	.314**	1	.583**
	Sig. (1-tailed)	.005	.198	.000		.000
	N	125	125	125	125	125
Matlamat	Korelasi Pearson	.245**	-.024	.364**	.583**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	.396	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125

** Korelasi adalah signifikan pada nilai 0.01 (*1-tailed*).

Jadual 2 menunjukkan tahap kekuatan hubungan antara pemboleh ubah faktor tolakan dan tarikan dalam menyambung pengajian mereka. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua faktor tolakan dan tarikan tidak mempunyai hubungan yang kuat antara satu sama lain. Korelasi yang tinggi antara pemboleh ubah. Hanya faktor tarikan iaitu keutamaan pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dan sederhana dengan matlamat dengan nilai korelasi 0.583. Manakala faktor-faktor lain mempunyai hubungan yang lemah antara satu sama lain.

Jadual 3 Hubungan antara faktor ‘tolakan-tarikan’ dengan menyambung pengajian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Konstan)	5.403	2.124		2.543	.012
Faktor Tolakan					
Situasi					
Komitmen kerja (S1)	.541	.348	.171	1.554	.123
Komitmen keluarga (S2)	.356	.282	.134	1.263	.210
Kesukaran pengangkutan (S3)	.035	.301	.014	.117	.907
Ketidakupayaan fizikal (S4)	.961	.378	.344	2.544	.012*
Institusi					
Proses pendaftaran (I5)	-.911	.373	-.352	-2.439	.016*
Jadual kuliah kursus (I6)	.217	.369	.084	.588	.558
Kursus ditawarkan (I7)	-.467	.381	-.176	-1.226	.223

Psikososial (P8)	.192	.248	.086	.775	.440
Faktor Tarikan					
Keutamaan Pembelajaran					
Belajar bersendirian (K9)	-.024	.282	-.010	-.083	.934
Penekanan kerja bertulis (K10)	.008	.310	.003	.025	.980
Belajar luar waktu kuliah (K11)	.227	.274	.098	.831	.408
Kebebasan melakukan pembelajaran (K12)	-.171	.334	-.060	-.512	.610
Keberkesanan kursus (K13)	-.162	.359	-.063	-.452	.652
Pembelajaran fleksibel (K14)	-.108	.425	-.038	-.254	.800
Maklum balas tugasan terperinci (K15)	-.186	.480	-.061	-.388	.699
Matlamat					
Dahaga pengetahuan (M16)	.102	.447	.037	.227	.821
Gred cemerlang (M17)	.275	.421	.097	.652	.516
Masa lapang (M18)	.349	.389	.127	.897	.372
Tertarik dengan pembelajaran (M19)	-1.194	.512	-.372	-	.022*
				2.334	
Mencabar (M20)	.084	.279	.033	.303	.763
Tindakbalas yang cepat (M21)	.161	.447	.052	.360	.720
Pakej inklusif (M22)	.043	.430	.014	.099	.921

*0.05 Nilai Signifikan

Jadual 3 menunjukkan dapatan regresi berbilang dalam mengenal pasti hubungan faktor tolakan dan tarikan dalam mempengaruhi pelajar dewasa yang bekerja untuk melanjutkan pelajaran mereka. Berdasarkan jadual, hanya terdapat tiga faktor yang mempunyai hubungan yang signifikan dalam yang mendorong pelajar bekerja untuk menyambung pengajian. Ketiga-tiga faktor tersebut mempunyai nilai p, masing-masing 0.012, 0.016 dan 0.022, yang berada di bawah tahap keyakinan 95%, maka hipotesis nol akan ditolak. Ini bermakna ketiga-tiga faktor adalah signifikan dan penting dalam menentukan keputusan pelajar dewasa yang bekerja untuk menyambung pengajian mereka.

Maka, dua kategori faktor tolakan, iaitu ketidakupayaan fizikal (S4) dan proses pendaftaran yang lebih mudah (I5), masing-masing di bawah setiap kategori, situasi dan institusi, merupakan faktor penting yang mempengaruhi pelajar dewasa yang bekerja menyambung pengajian. Selain itu, tarikan untuk belajar, yang berada dalam kategori matlamat di bawah faktor tarikan juga dianggap pengintdirasakan di bawah kategori sasaran dalam model tarikan, juga penting bagi orang dewasa yang bekerja ini untuk melanjutkan pelajaran. Namun begitu, hampir kesemua faktor tolakan dan tarikan dianggap tidak penting kerana tidak mempunyai hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi pelajar dewasa yang bekerja untuk kembali ke alam pembelajaran.

4. PENUTUP

Kesimpulannya, faktor matlamat adalah penting dalam menentukan sama ada pelajar dewasa yang bekerja ingin menyambungkan pengajian mereka atau tidak. Selain itu, dalam satu aspek dari setiap kategori dalam model tolakan dan tarikan model 'push pull', khususnya, situasi, institusi dan matlamat tujuan adalah penyumbang penting dalam keputusan menyambung pengajian dalam kalangan pelajar bekerja dewasa. Namun begitu, kedua-dua faktor tolakan dan tarikan adalah penting dalam membuat keputusan untuk kembali semula menyambung pengajian akademik dalam kalangan orang dewasa yang bekerja kerana kajian lebih terperinci dan menyeluruh perlu dibuat agar dapatan yang lebih tepat dapat dihasilkan. Akhir kalam, pendidikan dan pembangunan sumber manusia saling berkaitan dan ianya merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing ekonomi negara.

PENGHARGAAN

Kertas kerja ini merupakan sebahagian daripada projek penyelidikan bertajuk Model "Tolakan-Tarikan" Pembelajaran Sepanjang Hayat di Perak dan Selangor. Penulis ingin merakamkan penghargaan kepada Pusat Penyelidikan dan Inovasi Penyelidikan (RMIC), Universiti Pendidikan Sultan Idris di atas pemberian geran penyelidikan Universiti (kod: 2017-0257-107-01) yang membantu membiayai penyelidikan ini. Begitu juga

kepada pihak fakulti yang menaja yuran persidangan ini.

RUJUKAN

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). HR Moderating HR: Critical link between Developmental HR Practices and work engagement in a Moderated Model. *Management Review: An International Journal*, 11(2), 4-22.
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Qureshi, M. A., & Samad, A. (2018). Examining the links between teachers support, academic efficacy, academic resilience, and student engagement in Bahrain. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(9), 39-46.
- Ahmed, U., Isa, N. M., Majid, A. H. A., Zin, M. L. M., & Amin, B. M. (2017). Towards understanding work engagement: can HR really buffer HR? Test of a moderated model. *International Journal of Economic Research*, 14(20), 1-18.
- Alkhimenko, O. N., Asaliev, M. A., & Kuksova, O. D. (2014). Human capital on the knowledge economy: the role of continuing education. *Canadian Center of Science and Education*, 6(4), 277-282. doi:10.5539/res.v6n4p277
- Altzinger, W., et. al . (2015). *Education and social mobility in Europe: Levelling the playing field for Europe's children and fuelling its economy*. WWW for Europe: Welfare Wealth Work. Working Paper 80.
- Firat, M. (2017). Turkish Students' Preferences for Distance Education Depending on Financial Circumstances: A large-scale CHAID Analysis, *International Review Education*, 63, 197-212.
- Holmberg, B. (1995). The evolution of the character and practice of distance education. *Open Learning*, 10(2), 47-52.
- Ismail, R., Yunus, J.N. & Kamis, H. (2014). *Analisis data kuantitatif*. Kuala Lumpur: Kaisar Media Kreatif.

- Jevons, F. (1990). *Blurring the Boundaries: Parity and Convergence*. In R. Garrison & D. Shale (Eds.), *Education at a distance: From issues to practice*. Malabar, FL: Robert E. Kreiger.
- Laal, M. (2011). Lifelong Learning: What does it mean?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 470-474.
- Leach, R., & Webb, R. (1993). *Opportunities through open learning*. In J. Calder (Ed.), *Disaffection and diversity: overcoming barriers for adult learners* (pp. 91-109). London: The Falmer Press.
- Malaysia (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025* (Pendidikan Tinggi). Putrajaya: KPT.
- Mohamad, M., Razali, C., Munira, C. (2009). *Keperluan pembelajaran sepanjang hayat bagi tenaga pengajar di Institut Latihan Kemahiran di Malaysia*. The 3rd Malaysian Technical Universities Conference on Engineering and Technology (MUCEET2009), 20-22 June 2009, Kuantan, Pahang, 613-623.
- Oliver, A., Tomas, J., & Montoro-Rodriguez, J. (2017). Dispositional hope and life satisfaction among older adults attending lifelong learning programs. *Archives of Gerontology and Geriatrics*. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.archger.2017.05.008>
- Siivonen, P. (2016). Becoming an Educable Lifelong Learning Subject: Adult Graduates Transition in Education and Working Life. *International Journal of Lifelong Education*. 35(1), 36-50. <https://doi.org/10.1080/02601370.2015.1129365>
- Verasingam, K., Supramaniam, K., Arumugam, N. & Sathylasanan, S.D. (2020). A study on factors influencing young and matured adult learners to continue their education. *International Journal of Modern Languages and Applied Linguistics*, 4(2), 1-14. <https://doi.org/10.24191/ijmal.v4i2.9467>
- Wallace, L. (2007). " Changes in the Demographics and Motivations of Distance Education Students". *International Journal of E-Learning and Distance Education*. 11(1), 1-31.
- World Education Forum (2015). Final Report 2015. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243724>
- Yogish, S. N. (2006). Education and Economic Development. *Indian Journal of Social Development*, 6(2), 255-270.
- Zulkifli, N., Abdul-Aziz, S.N., Jamil, Z., Ali, W.N.W.M., Hashim, E. & Suki, N.M. (2020). The push and pull factors towards international students enrolment in public institutions of higher learning in Malaysia. *Elementary Education Online*, 19(4), 3-8. <http://www.ilkogretim-online.org/fulltext/1.pdf?1631635183>

TECHNOLOGY AND PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION: A REVIEW OF THE HIGHER EDUCATION LITERATURE

Bahijah Abas

Senior Lecturer

Faculty of Business Management and Economics

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Malaysia

Jessnor Elmy Mat Jizat

Senior Lecturer

Faculty of Business Management and Economics

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Malaysia

Khalizul Khalid

Senior Lecturer

Faculty of Business Management and Economics

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Malaysia

ABSTRACT

This study examined the extant higher education literature on adopting technologies to develop students' professional identity, particularly during the closure of educational institutions due to the Covid-19 pandemic. A systematic review approach identified five articles that discussed technologies and professional identity development in higher education-related journals. These articles drew on varied online platforms, and teaching and learning strategies related to professional identity development, particularly in internalizing professional values and norms. Further research is needed to understand the tensions between technology adoptions on students' professional identity development in higher education, particularly when students are not physically present on the campus.

KEYWORDS

Higher education, professional identity development, technology

1. INTRODUCTION

The Covid-19 pandemic has forced the closure of the educational institutions, whereby the teaching and learning processes have to be conducted using various online platforms. This migration is essential to ensure that the learning processes will continue regardless of the outbreak; therefore, students' study plans will resume as scheduled. Online learning enables educators to use the internet and other technologies to develop materials for educational purposes, instructional delivery, and managing students' assessment (Naciri, et. al., 2020). In conjunction, many studies in higher education have been done to find the best ways to strengthen the delivery of academic content to the students during this outbreak (Ali, 2020; Karalis and Raikao, 2020; Mishra, et. al., 2020). However, among the studies, only a few focus on developing students' professional identity during this challenging time. Higher education aims to provide skilled and qualified human capital through various programs' preparation and certification processes, and preparing students physically and emotionally for their assumed professional destination is crucial regardless of the situation.

In a simple word, professional identity means 'the sense of being a professional' (Patterson, 2002: 6). Tan, Van der Molen, and Schmidt (2017) added that professional identity is a continuous process; they define professional identity as 'the self that has been developed with the commitment to perform competently and legitimately in the context of the profession, and its development can continue over the course of the individuals' careers' (p. 1505). To sum up, professional identity refers to how individuals define themselves as members of one occupational or professional group, and the development of such identity is related to one's learning process and experience. Due to this, identity can be said as dynamic, fluid, contextual, and social. Additionally, students may

gauge different aspects of their professional identities during their commencement at higher education, as these identities are more or less salient in different situations (Abas, 2019).

Prior studies on professional identity development among students in higher education revealed how students represent themselves as members of one occupational group. This includes the narration about the knowledge, skills, and attitude they get through the socialization process at higher education (Jackson, 2016). The socialization process happens in many forms that enable students to acquire the professional identity; among others is the interaction between students in specific communities (Jackson and Temperly, 2007; Reid, Dahlgren, Petocz and Abrandt Dahlgren, 2008). Social identity theory focuses on an individual's self-conception based on membership in a collective social category (Tafjel and Turner 1986), such as members from the same academic program at a higher education institution. Drawing on the premise that if a group provides individuals with a sense of meaning, purpose, and belonging and builds a positive sense of professional identity, the students tend to have positive psychological consequences. Therefore, there must be sufficient social interactions among students within the same academic program to cultivate their identity towards the assumed professional destination.

On the other note, many studies emphasize the importance of knowledge and skills in developing students' professional identity (Choe, et. al., 2019; Jensen and Jetten, 2016). However, professional identity is also created through students' belief in the values and norms of their anticipated profession (Olausson, 2017). Before the pandemic started, professional identity development at higher education institutions is delivered through various face-to-face methods such as students' placements, discussions, and sharing sessions. However, the migration to online learning subsequently limits face-to-face and social interactions among students, particularly related to the internalization of professional values and norms. Thus it is crucial to understand the significance of technology adoptions on students' professional identity development.

Therefore, the primary objectives of this study were to:

1. develop a systematic approach to identifying literature on professional identity development in higher education-related journals;
2. identify and understand how technology facilitates the internalization of professional values and norms among students and influences their professional identity development.

2. METHOD

A systematic approach to identifying the literature was developed using UPSI Digital Library Hub. Since the focus of the study was on higher education, the higher education journals subscribed by Perpustakaan Tuanku Bainun, Universiti Pendidikan Sultan Idris were used. Key search terms were 'higher education, 'tertiary education, 'university education', 'teaching and learning,', 'group', 'professional identity' and 'technology'. Search criteria were limited to journal articles published between 2018 and 2021 only. Conference abstracts, books, book chapters, and non-reviewed publications were excluded. Thirty-seven abstracts were screened, and finally only five related articles were chosen. From five articles, only two were directly researched on professional identity development. Selected articles were read carefully by posing the following questions to identify a focused body of literature that related to technology, and professional identity:

- How professional identity is described
- What processes of professional identity development are discussed
- How technology helps to develop students' professional values and norms

3. RESULT

The analysis revealed limited journal articles in the higher education literature that comprehensively explore professional identity development through technology adoption. Table 1 presents the findings on the five articles based on three analysis questions.

Table 1. Key information from the identified articles

Journal	Author and publication date	Title	Description of professional identity	Teaching and learning strategies	Technology uses	Internalization of professional values and norms
---------	-----------------------------	-------	--------------------------------------	----------------------------------	-----------------	--

Studies in Higher Education	Bowen, T. (2018)	Becoming professional: examining how WIL students learn to construct and perform their professional identities	Sense of self	Self-management and self-regulation (observation, evaluation, experiment)	Social media	Integrity, accountable, responsible
Social Work Education	Monique, M. J. et al (2021)	The added value of autobiographical reflexivity with persuasive technology for professional identities of Social Work students: a randomized controlled trial	Motive in the profession	Reflection	Persuasive technology (online intervention) via blended learning	Connected with professional identity through reflection
Studies in Higher Education	Ewelina Lacka & T. C. Wong (2021)	Examining the impact of digital technologies on students' higher education outcomes: the case of the virtual learning environment and social media	-	Learning oriented outcome	Virtual learning environment, social media	Engagement in study, impact students' skill development and range of psychological outcome
Studies in Higher Education	Sanaa Ashour (2020)	How technology has shaped university students' perceptions and expectations around higher education: an exploratory study of the United Arab Emirates	-	Visual learning	Digital technology and social media	Passive information receiver rather than information producer
Higher Education Research & Development	Hiep-Hung Pham & Tien-Thi-Hanh Ho (2020)	Toward a 'new normal' with e-learning in Vietnamese higher education during the post COVID-19 pandemic	-	Online materials	e-learning	Social mobilization

4. DISCUSSIONS AND RECOMENDATIONS

This study revealed that students at higher education institutions could develop their professional identity even though they were not physically present on the campus for face-to-face teaching and learning processes. Various online platform helps the students learn about their content knowledge and specific skills needed for their future occupation or profession. Additionally, the review showed that reflective learning enables students to internalize the values and norms needed for their future profession. This finding was consistent with strategies implemented

during the physical lecture, which addressed the importance of reflection in developing professional identity (Bruno and Dell'Aversana, 2018; Peel, 2005; GTsybulsky and Muchnik-Rozanov, 2019). Thus, teaching and learning strategies should embed reflective learning whereby students can reflect upon their learning experiences.

This study also has made evident that some areas of research deserve further attention. Technology is part of contemporary education in ways that would have been hard to imagine even a few years ago. When The World Health Organization declared Covid-19 as a pandemic, this situation has successfully forced the global shutdown of educational activities. Subsequently, online learning becomes a leading educational platform. As a result, some educational processes need to be re-evaluated. The role of higher education is predominantly to provide a socialization platform to prepare students for the world of work (Abas, 2019). Thus, students' professional identity development, particularly in internalizing professional values and norms, has to be put forward. Educators must consider the formal and informal teaching and learning strategies and the online platform used to enhance the professional identity development process. Considerably more work will need to be done to determine the teaching and learning strategies and suitability of technology used to achieve this purpose.

5. CONCLUSION

This study suggests a need for upfront discussions on how technology influences students' professional identity development in higher education. The literature presented here is limited, thus further explorations that explicitly discuss the role of specific technology on professional identity development, particularly ways to internalize the professional values and norms and the roles of educators in supporting the development process, are needed.

REFERENCES

- Abas, B. (2019). Exploring professional identity development in higher education: A Social Identity Approach. University of Stirling. *Unpublished thesis*.
- Ali, W. (2020). Online and remote learning in higher education institutes: A necessity in light of COVID-19 pandemic. *Higher education studies*, 10(3), 16-25.
- Bowen, T. (2018). Becoming professional: examining how WIL students learn to construct and perform their professional identities. *Studies in Higher Education*, 43(7), 1148-1159.
- Bruno, A., & Dell'Aversana, G. (2018). 'What shall I pack in my suitcase?': the role of work-integrated learning in sustaining social work students' professional identity. *Social Work Education*, 37(1), 34-48.
- Choe, N. H., Martins, L. L., Borrego, M., & Kendall, M. R. (2019). Professional aspects of engineering: improving prediction of undergraduates' engineering identity. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 145(3), 04019006.
- Engelbertink, M. M., Kelders, S. M., Woudt-Mittendorff, K. M., & Westerhof, G. J. (2021). The added value of autobiographical reflexivity with persuasive technology for professional identities of Social Work students: a randomized controlled trial. *Social Work Education*, 1-22.
- Ewelina Lacka & T. C. Wong (2021) Examining the impact of digital technologies on students' higher education outcomes: the case of the virtual learning environment and social media, *Studies in Higher Education*, 46:8, 1621-1634
- Hiep-Hung Pham & Tien-Thi-Hanh Ho (2020). Toward a 'new normal' with e-learning in Vietnamese higher education during the post COVID-19 pandemic, *Higher Education Research & Development*, 39:7, 1327-1331
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939
- Jackson, D., & Temperley, J. (2007). From professional learning community to networked learning community. *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*, 45-62.
- Jensen, D., and J. Jetten (2016). The Importance of Developing Students' Academic and Professional Identities in Higher Education. *Journal of College Student Development*. 57 (8): 1027-42.
- Karalis, T., & Raikou, N. (2020). Teaching at the times of COVID-19: Inferences and Implications for Higher Education Pedagogy. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 479-493.
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100012.
- Monique M.J. Engelbertink, Saskia M. Kelders, Kariene M. Woudt- Mittendorff & Gerben J. Westerhof (2021): The added value of autobiographical reflexivity with persuasive technology for professional identities of Social Work students: a randomized controlled trial, *Social Work Education*, 1 – 22.
- Olausson, U. (2017). The reinvented journalist: The discursive construction of professional identity on Twitter. *Digital Journalism*, 5(1), 61-81.
- Paterson, M., J. Higgs, S. Wilcox, and M. Villeneuve (2002). Clinical reasoning and self-directed learning: Key dimensions in professional education and professional socialisation. *Focus on Health Professional Education* 4, no. 2: 5-21.
- Peel, D. (2005). Peer observation as a transformatory tool? *Teaching in Higher Education*. 10, no. 4: 489-504

- Reid, A., Dahlgren, L. O., Petocz, P. & Dahlgren, M. A. (2008). Identity and engagement for professional formation. *Studies of Higher Education*, 33(6), 729 – 742.
- Sanaa Ashour (2020). How technology has shaped university students' perceptions and expectations around higher education: an exploratory study of the United Arab Emirates, *Studies in Higher Education*, 45:12, 2513-2525
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel & WG Austin (ed.), *The Psychology of Intergroup Relations*, 7-24.
- Tsybulsky, D., & Muchnik-Rozanov, Y. (2019). The development of student-teachers' professional identity while team-teaching science classes using a project-based learning approach: A multi-level analysis. *Teaching and Teacher Education*, 79, 48-59.
- Tan, C. P., Van der Molen, H. T., & Schmidt, H. G. (2017). A measure of professional identity development for professional education. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1504-1519.

APC133
**THE PERFORMANCE OF THE PRINCIPAL IN OPTIMIZING
ONLINE LEARNING DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN
ELEMENTARY SCHOOLS IN KABILA DISTRICT, BONE
BOLANGO**

Intan Abdul Razak

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Ikhfan Haris

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Oktaviani Yunus

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRACT

This study aims to determine the principal's performance in optimizing online learning as seen from the principal's duties as administrator, principal as supervisor, and principal as leader. This study uses a quantitative approach to the type of descriptive explanatory research. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire), interviews, observation and documentation. The results of this research show that: (1) The performance of school principals as administrators during the covid-19 pandemic is in the very good category with a percentage of 92.88%. (2) The performance of the principal as a supervisor during the COVID-19 pandemic was in the good category with a percentage of 89.11%. (3) KThe principal's performance as a leader during the COVID-19 pandemic was in the very good category with a percentage of 92.94%. For this reason, it is recommended: (1) For the head it is expected to be able to maintain its performance in guiding teachers in presenting learning that is not boring and in accordance with the needs of students, is expected to always monitor when online learning takes place, is expected to always provide information regarding the development of online learning in the Covid-19 period. (2) For teachers, it is hoped that they will be able to design and design online learning in a light and effective manner, by utilizing the right device or media in accordance with the material being taught. (3) For further researchers, it is hoped that it can be used as reference material in different locations.

KEYWORDS

Principal Performance, Online Learning.

1. INTRODUCTION

Change is an undeniable fact that the so -called era of globalization is unstoppable, and today the Indonesian nation has begun to feel the impact of changes in various dimensions. With the rapid development and advancement of technology, it encourages education to be of higher quality than before. Education is a foundation in life that must be built as well as possible and education is also a process of learning knowledge, skills and habits carried out by an individual from one generation to another. Law No. 20 of 2003 concerning the National Education System explains that education is a conscious and planned effort to create a learning atmosphere and learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual strength, self-control, personality, intelligence, noble character, and skills that needed in society, nation and state. Education is often interpreted as a human effort to foster his personality in accordance with the values in

society and culture. Given the important and strategic role of education, education should be made the main priority of development at the center, province and region.

Schools are formal educational institutions that are expected to provide the knowledge, skills, and basic attitudes needed for the formation and development of a complete personality. The quality of education is largely determined by the success of the learning process in educational institutions. Schools as educational institutions need principals who are able to lead and manage schools professionally.

The school principal is a leader in performing the role and tasks should not only use the written rules or decisions of the policy makers, will however also need to attitudes and behavior, soccer serjang, deliberation, to *mencapa* consensus. Principals must be able to act as mediators and figures, both for educators in their institutions, education staff, or students as well as mediators and figures for the development of the community and its surroundings. At least they must be able to function as educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators, and motivators. Principals are successful if they understand the existence of the school as a complex and unified organization, and are able to carry out the principal's role as someone who is given the responsibility to lead the school.

The problems that occur in the world of education are not easy problems because, since the emergence of the Corona disease outbreak or called Covid-19 to Indonesia last March, the Indonesian government and the Ministry of Education and Culture ordered to close schools in Indonesia. With the learning process in Indonesia, it is changed to online learning. Online learning is basically distance learning (ppj). The distance learning system is a system that has existed since the middle of the 18th century. Since the beginning of distance learning has always used technology for the implementation of learning, ranging from the simplest technology to the latest.

Distance learning (PPJ) is an institution-based formal education in which students and instructors are located in separate locations, thus requiring an interactive telecommunication system to connect the two and the various resources needed in it. Distance learning (also called distance education) is training given to participants or students who do not gather together in one place on a regular basis to receive lessons directly from the instructor. There are still few people who do not understand about online learning, especially for people who are still clueless with the world of ICT so it is still difficult to apply it in the world of education today, plus the media they have is still lacking, online learning is also still less effective if applied In elementary schools, considering that children are still underage who need parental guidance, teachers who will explain online learning may be hampered by the internet network.

Based on the description above, it is clear that online learning is still less effective if it is carried out in elementary schools, therefore researchers are encouraged to find out the performance of principals in elementary schools in Kabila District. Adapaun formulation of the problem in the study are as follows: 1) the performance of the principal as an administrator in clicking optimize online learning di Schools Elementary Se-District of Kabila, 2) The performance of the principal as a supervisor in optimizing online learning in Elementary Schools in Kabila District, 3) The principal's performance as a leader in optimizing online learning in Elementary Schools in Kabila District.

2. METHODOLOGY

This research uses quantitative method with explanatory descriptive type. The population in this study were all teachers in elementary schools in the Kabila sub-district, Bone Bolango district with a total of 145 teachers. The sampling technique in this study used the Slovin formula and obtained a total sample of 59 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used in this study is a descriptive percentage data analysis technique with descriptive statistical analysis.

3. RESULTS

In this study, the results obtained from the answers to the respondent's questionnaire, totaling 59 respondents, were calculated using the above formula so as to get the following results:

3.1. Principal as Administrator during the covid-19 pandemic.

Table 1. Principal as administrator during the covid-19 pandemic

No	Statement	Score	Percentage (%)	Criteria
1.	The principal adjusts the learning curriculum according to the conditions of the covid-19 pandemic	292	98.98	Very good
2.	Principal asks teachers to make online lesson plans	279	94.58	Very good
3.	The principal checks the teaching materials prepared by the teacher in the online learning process	281	95.25	Very good
4.	The principal cooperates with the teacher regarding the assessment of students in the online learning process.	262	88.81	Well
5.	The principal monitors the making of lesson plans for the online learning process	282	95.59	Very good
6.	Principals assist teachers in designing online learning processes	251	85.08	Well
7.	The principal provides an internet network (wifi) to support the online learning process	287	97.29	Very good
8.	The principal records the ownership of students' online learning facilities (computers, cellphones, internet quota)	278	94.24	Very good
9.	The principal evenly distributes free internet packages from the government for students in the online learning process	273	92.54	Very good
10.	The principal facilitates the facilities and infrastructure used by teachers in the online learning process	280	94.92	Very good
11.	The principal issues a letter of assignment for teachers in carrying out the online learning process	254	86.10	Well
12.	The principal makes a notification letter/circular to parents regarding the implementation of online learning	268	90.85	Very good
13.	The principal provides funds for the payment of the wafi network during the online learning process	284	96.27	Very good
14.	The principal allocates part of the BOS funds to finance online learning	265	89.83	Well
	Average	274	92.88	Very good

From the number of statements presented by research instruments on this indicator, the results obtained are in the very good category with a percentage of 92.88% so that all of these indicators need to get attention for education units to be more maintained, especially to school principals in order to maintain their performance as a leader.

3.2. Principal as supervisor during the Covid-19 pandemic.

Table 2. Principals as supervisors during the Covid-19 pandemic

No	Statement	Score	Percentage (%)	Criteria
1.	The principal monitors the teacher explaining the material in the online learning taking place	255	86.44	Well
2.	The principal monitors the teacher invites students to conclude the material in online learning	237	80.34	Well
3.	The principal observes the teacher in providing reinforcement to students in online learning	247	83.73	Well
4.	The principal provides guidance/assistance for teachers who have not carried out their duties properly in the online learning process	268	90.85	Very good
5.	The principal conducts learning monitoring to monitor the implementation of the online learning process	276	93.56	Very good

6.	The principal identifies the obstacles/problems found after online learning	278	94.24	Very good
7.	Principal Provide feedback to teachers regarding online learning tasks that have been carried out by teachers (rewards for diligent or cooperative teachers)	258	87.46	Well
8.	Principal motivates teachers to utilize information technology in online learning	284	96.27	Very good
	Average	262.9	89.11	Well

From the number of statements presented by the research instrument on this indicator, the results obtained are in the good category with a percentage of 89.11%. S ehingga whole indicators needed to get attention for the educational unit to be on hold and on the increase again, especially principals to retain its performance as a leader.

3.3. Principals as Leaders During the Covid-19 Pandemic.

Table 3. Principals as Leaders During the Covid-19 Pandemic

No	Statement	Score	Percentage (%)	Criteria
1.	The principal goes directly to assisting teachers in making lesson plans	279	94.58	Very good
2.	Principals are involved in teacher training to conduct IT training	275	93.22	Very good
3.	The principal discusses with the teacher before making decisions regarding the online learning process	288	97.63	Very good
4.	The principal conveys information about online learning policies	287	97.27	Very good
5.	The principal establishes good communication between parents and the community in the school environment in connection with the online learning process	288	97.63	Very good
6.	The principal holds regular online meetings with all teachers on an incentive basis about the development of the implementation of online learning	214	72.54	Not good
7.	The principal monitors the health of student teachers during the online learning process	276	93.56	Very good
8.	The principal monitors the health of students during the online learning process.	266	90.17	Very good
9.	The school principal provides information on positive developments about the Covid-19 pandemic and tips for healthy living to teachers.	283	95.93	Very good
10.	The school principal provided information on positive developments about the Covid-19 pandemic and tips for healthy living to parents.	277	93.90	Very good
11.	The school principal provides information on positive developments about the Covid-19 pandemic and tips for healthy living to students	283	95.93	Very good
	Average	274.2	92.94	Very good

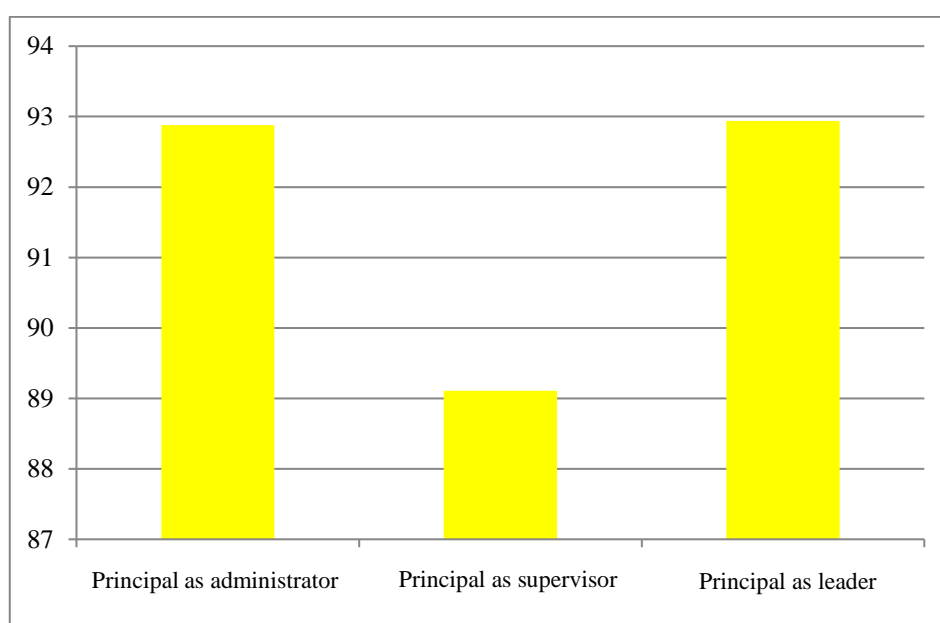
From the number of statements presented by research instruments on this indicator, the results obtained are the very good category with a percentage of 92.94% so that all of these indicators need to be maintained as the performance level of the principal in optimizing online learning.

Table 4. Overall Summary of Indicator Score

No	Statement	Shoes	Percentage (%)	Criteria
1.	Head of School As Administrator	274	92.88	Very Good
2.	Head of School For Supervisor	262.9	89.11	Well
3.	Head of School As Leader	274.2	92.94	Very Good
	rate-rate	270.4	91.64	Very good

The recapitulation of the principal's performance variable as an administrator in optimizing online learning is in the very good category with a percentage of 92.88%, the principal's performance as a supervisor in optimizing online learning is in a good category with a percentage of 89.11%, and the last indicator is the principal's performance as a leader in optimizing learning. online is in the very satisfied category with a percentage of 92.94%.

Principal Performance Analysis in Optimizing Online Learning in Elementary Schools in Kabila District can be illustrated in the bar chart below:



A recapitulation of all research results obtained from the performance of school principals in optimizing online learning during the COVID-19 pandemic in elementary schools throughout the Kabila sub-district, Bone Bolango district, is in the very good category with a percentage of 91.64%. Therefore, overall principals in elementary schools in the Kabila sub-district are in order to maintain their performance as a leader so that activities or learning that occurs in schools can run according to what is expected by the vision and mission of each school.

3. DISCUSSION

Based on the recapitulation of research on the performance of the principal in order to optimize the learning online during a pandemic covid-19.

3.1. Principal as administrator during the Covid-19 Pandemic

Regarding the performance of the principal as an administrator, it can be seen that this indicator is in the very satisfied category with an average presentation of 92.88%. Based on the research results which are in the very good category, there are several factors that make this happen, firstly all school principals have designed the curriculum in elementary schools in the Kabila sub-district in accordance with the educational conditions that are currently in the midst of the Covid-19 pandemic, where the Ministry of Education and Culture issued the Decree of the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia Number 719/P/2020 concerning guidelines for implementing the curriculum in educational units under special conditions and this curriculum is applied by all elementary school principals in the Kabila sub-district, where the implementation of the curriculum is in accordance with the conditions. specifically aims to provide flexibility for educational units and this curriculum is prepared by the Ministry of Education and Culture to simplify the national curriculum, every school has a technical or method in implementing online learning where there is a learning model that can be used by mixed teaching staff (a combination of the two teaching methods). learning, namely face-to-face and online learning). In online or online learning where students can access learning via chat on whatsapp groups, or provide learning through learning applications such as classroom, and also through teleconferences, such as zoom and google meet (Anugrahana, 2020), online learning does not require attendance. in the classroom students can access learning via the internet.

3. 2. Principal as supervisor during the Covid-19 Pandemic

The results of the study on this indicator obtained a percentage with an average of 89.11% in the good category. These results indicate that the principal's performance as a supervisor in optimizing online learning needs to be maintained, as the principal's task as a supervisor according to Kadim Masaong (2019) helps in developing the quality of teachers, helps develop teacher professionalism, motivates teachers both individually and in groups. Because it can be seen that the principal as a supervisor can be said as a teacher at the school. In (Nadeak & Juwita) the principal is obliged to always monitor the learning that is carried out in various ways in the form of checking the teaching materials prepared by the teacher, ensuring that the teaching materials are delivered to students and mocking the students' work that is collected/returned to school at the right time. determined.

Based on the results of research that are in the good category, there are several factors that make this happen, the first is the principal assisting teachers in developing teacher professionalism where class supervision is always carried out for all teachers, in addition to supervision from the principal he also does supervision supervised directly by school supervisors, the two principals assist teachers in developing the quality of teachers themselves as we know that the world of education is now especially in the current pandemic situation all learning activities and even school administration have been through the internet, the principal ordered teachers to attend training on IT so that they are able to improve their quality in the IT world and it is required by the principal, the third as a principal must have an attitude that is able to support teachers in improving their performance by providing motivation or encouragement to other teachers. ar is even more enthusiastic in carrying out his duties. As for the supervisor's responsibility in education, it is possible to carry out supervision programs for changes in teaching activities, these changes can be made with various approaches and various innovation efforts in curriculum development as well as educational and training activities and positions for teachers. S esuai with anggung responsibility in performing its duties, the supervisor has a certain authority in accordance with the tasks carried. The supervisor's authority is to carry out corrections, improve and foster the teaching and learning process with the teacher, so that the process achieves maximum results (Suryani, 2015).

3. 3. The principal as leader In The Pandemic Covid-19

The results of the research on this indicator obtained a percentage result with an average of 92.94% in the very good category. These results can be dedicated to indicators that need to be maintained where the principal as a leader must have the ability in all pieces of management, motivation, policy makers and socializing. The principal has the responsibility to manage the educational institution he leads in order to create quality education by moving all school components so that they are willing to work together to achieve educational

goals. The principal as the holder of control and policy makers can formulate policies that are in accordance with the needs of the school in order to improve the quality of school education by involving all components, including teachers, students, parents and the community. The leadership of the principal must be able to mobilize all components of the school so that they are willing to jointly improve the quality of education. K epala schools should be able to establish communication and outreach with the community in order to create quality schools according to the needs of the wider community.

The results of the research (1) the principal guides the making of lesson plans in the covid-19 situation and this must be done considering the current implementation of learning is very different from face-to-face learning, must be adjusted to the conditions and situations of the students themselves, (2) principals must accompany teachers in using learning media in online learning because not all teachers master online learning media, so it needs to be equipped and given training to teachers so that online learning can run smoothly. (3) the principal as a leader or school leader must communicate well between fellow teachers, parents and the community in the school environment based on the results of the research above where the principal before implementing online learning has held a meeting with parents about learning online, and (4) the principal must be able to understand the condition of every teacher and student in the school environment, at least the principal asks how the health and condition of students and teachers during online learning .

4. CONCLUSION

Based on the research results, it can be concluded as follows: The principal's performance in optimizing online learning in terms of the principal's duties as administrator is in the very good category, (2) The principal's performance in optimizing online learning in terms of the principal's duties as supervisor is in the good category, (3) the principal's performance in optimizing online learning in terms of the principal's duties as a leader is in the very good category.

REFERENCES

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2015. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Firman, F., & Rahayu, S. (2020). Pembelajaran Online Di Tengah Pandemi Covid-19. *Indonesian journal of education science (IJES)*, 2(2), 81-89
- Masaong, Kadim. 2019. *Supervisi pembelajaran dan pengembangan kapasitas guru Memperkuat Otonomi Pengawas Dan Kepala Sekolah Untuk Penguatan Transformasi Etos*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: PT.Tarsito Bandung.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M, C. 1990. *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Rajawali.

APC134

UTILIZING SCHOOL LIBRARY TO IMPROVE BASIC LITERACY SKILLS FOR ISLAMIC PRIMARY SCHOOL STUDENTS

Sitti Roskina Mas

*Department of Management Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, INDONESIA*

Dewi Permatasari Akudja

*Department of Management Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, INDONESIA*

Intan Abdjul Razak

*Department of Management Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, INDONESIA*

ABSTRACT

This study aims to describe: (1) the use of the school library in facilitating the development of reading culture among students, (2) the use of the school library in facilitating the development of students' writing skills, and (3) the use of the school library to facilitate the development of students' speaking skills at MIT AL-ISLAH Integrated Islamic Primary School in Gorontalo City. This research employed a qualitative approach with the type of case study research. Data collection techniques were done through observation, interviews, and document studies. The main informant of this research data was the school principal, while the supporting informants are the teacher that in charge of the library, and students. The process data analysis using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of data using data credibility through triangulation of sources and methods. The results showed that (1) the use of school libraries in reading culture is carried out through schedule distribution in library, instilling a reading culture from an early age, not only reading books but also reading the Holy Quran. (2) The use of libraries in developing writing skills is carried out through poetry writing programs, rewriting reading content, and making stories, reading, writing, arithmetic programs, and mentoring methods in terms of learning. (3) The use of libraries in developing speaking skills is carried out through providing an expression corner to practice speaking, having an outdoor space in the library is also one of the most effective alternatives, and participating in several programs made by the library.

KEYWORDS

Utilization, Library, Basic Literacy

1. INTRODUCTION

The library is a place to store references that contain sources of information as material for teaching and learning activities. In educating the nation's life and realizing the quality education, school libraries are used as facilities and infrastructure that are expected to support the ongoing learning process in schools. The school library must be able to play an important role in advancing school members through knowledge and information that must be realized effectively and efficiently. Thus, the library can be used as a source of information for teachers and students through reading activities.

Further, Indonesia today is in the information age which is identical to the literacy era. The literacy era describes the ability to interact, communicate, and actualize, either orally or in writing. The term literacy is explained in the Dictionary of Problem Words and Expressions (in Iriantara, 2009: 3); it is stated that literacy is related to letters. Therefore, it can be said that people who have literacy skills are basically people who can read and write.

Literacy skills have an important influence on the success of the younger generation. Good literacy skills will help the younger generation understand information, both verbally and in writing. In life, mastery of literacy in the younger generation is very important in supporting the competencies they have. Competencies can support the younger generation if they can master literacy. In other words, a literate younger generation has capability to sort out information that can support their success in life.

According to Wikipedia, library is an effort to maintain and improve the efficiency and effectiveness of the teaching and learning process. A well-organized and systematic library, directly or indirectly, can provide convenience for the teaching and learning process at the school where the library is located. This is related to the progress of education and with the improvement of teaching and learning methods which are felt to be inseparable from the problem of providing educational facilities and facilities. The library is the 'heart' of the world of education as various kinds of information can be obtained there.

Further, reading media is a tool used in the process of seeing or understanding what is written. This also means that the reading process requires skills or expertise to understand information from available reading media sources. Reading is an important activity in a language acquisition process or its relation to the process of analyzing and understanding science. Therefore, the reading culture continues to grow in society from time to time. September 14th has been designated as **Library Visit Day** and **September** has been declared as ***Bulan Gemar Membaca*** (A month encouraging people to favour reading activity) since 1995 by President Soeharto. The aim is none other than to foster interest in reading in Indonesian society, which is still relatively low.

As book opens windows to the world, it is one of the reading media that provide many sources of information for readers. Reading media can be divided into several types such as books, magazines, and newspapers. In the beginning, reading media were mostly made up of a number of information printed on paper (printed media). Although printed media still exists today, the trend shows a shift towards electronic reading media. The rapid development of technology and information is one of the factors. People are currently starting to switch to using electronic reading media that can be accessed from the electronic devices they have such as smartphones, tablet computers, computers and iPads.

Soedarso (2004) suggests that reading is a complex activity by mobilizing a large number of separate actions, including: Using understanding and imagination, observing, and remembering. Reading is a process of absorbing information and will positively affect one's creativity. Meanwhile, reading is essentially about spreading creative ideas and efforts (Hernowo, 2003). The reading cycle is a condition where the author's ideas flow into the reader, then it will flow to all corners of the world through books or other recordings.

In addition, writing is an activity of delivering messages (communication) using written language as a tool or medium. In written communication, there are four elements involved, namely: the writer as the messenger (the author), the message or content of the writing, the channel or media in the form of writing, and the reader as the recipient of the message. Tarigan (2008) suggests that writing is a language skill that is used to communicate indirectly, not directly face to face with other people. Writing is an expressive and productive language skill.

Susanto (2013) explains that writing is a productive activity in language. A psycholinguistic process is started with the formation of ideas through semantic rules, then recorded with syntactic rules and carried out in the order of the writing system.

Experts say that by reading a lot would help people to be able to write as reading is the main means to get writing skills. Reading provides the "inner energy" that writers really need and this inner energy can hardly be obtained from other means (Marahimin, 2009). Apart from reading, the use of other libraries can also help students in developing their writing skills. With the existence of a school library that has various functions, students can take advantage of the library's functions as much as possible. One of these benefits is that it can develop students' writing skills.

Moreover, speaking is defined as the ability to pronounce articulation sounds or words to express, state, and convey thoughts, ideas, and feelings so that the communication process can take place because the message conveyed reaches the recipient of the message (Tarigan, 1983; Hariyadi & Zamzami, 1996).

According to Musfiroh (2005), the benefits of the storytelling method are: (a) helping personal, moral, and social formation: it is very effective in influencing the way of thinking and behaving because stories can sow moral, ethical, and character values. (b) Channeling needs imagination and fantasy: students' imaginations begin to be stimulated when telling stories as they will imagine an event according to their respective background knowledge and experience. (c) Stimulating children's verbal abilities (linguistic intelligence): students will be happy to tell stories and talk as well as they learn to dialogue and narrate in stories. (d)

Stimulating language intelligence: storytelling affects language intelligence. In the story, it will provoke a sense of language so that students directly have better skills to speak, read, write, listen, and understand ideas.

Besides, the school literacy movement was launched by the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia (2014 period), Anies Baswedan, in August 2015. The school literacy movement is regulated in the Regulation of the Minister of Education and Culture No. 21 of 2015. This movement aims to foster students' reading habits and motivation to be able to grow their character through reading books. Students not only requires to read, but also to write by summarizing, retelling, or developing stories that will hone their creativity.

As based on the explanation above, this study aims to describe: (1) the use of the school library in facilitating the development of reading culture among students, (2) the use of the school library in facilitating the development of students' writing skills, and (3) the use of the school library to facilitate the development of students' speaking skills at MIT AL-ISLAH Integrated Islamic Primary School in Gorontalo City

2. METHODOLOGY

This research employed a qualitative approach and the type of research is a case study. The presence of researchers at the research site was a key instrument that will observe student programs related to activities in the library. Sources of data comprised; (1) the principal as the key informant, (2) the teacher in charge of the library as a supporting informant, and (3) students as a supporting informants. The methods used for this data collection process including: (1) interviews, (2) observations, and (3) document studies. The data analysis process was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Test the validity of the data was done through the credibility of the data by triangulating sources and methods.

3. RESULTS

3.1 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Reading Culture

The use of library in instilling a reading culture in students was carried out in several ways. First, the distribution of entering the library schedules in each class. It is was intended for students to read comfortably and regularly. Second, the school not only instilled a culture of reading books but also a culture of reading the Holy Quran; this program has been set at the school considering that the school is an Islamic school that is required its students to read the Holy Quran after completing education at the school. Moreover, the number of students who visit had proven that there were complete books, adequate services and facilities for students to stay longer in the library.

The principal and the library manager always motivate students in improving the reading skills possessed by students. As a result, the students could instill a reading culture in themselves. By instilling a reading culture, the students' character and behavior will be getting better. The research findings were depicted in the context diagram as follows:

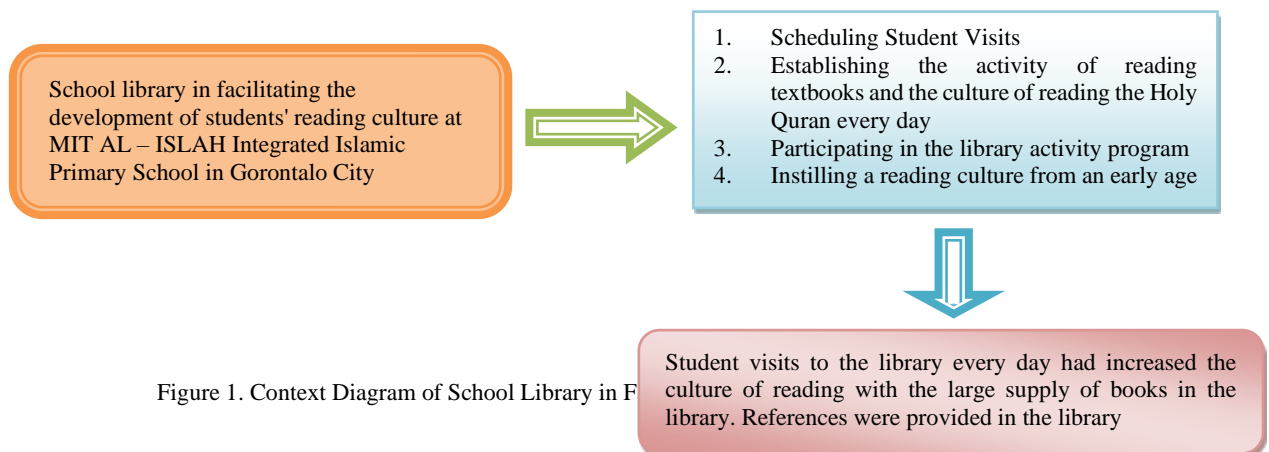


Figure 1. Context Diagram of School Library in Facilitating the Development of Students' Reading Culture

3.2 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Writing Skills

The school and library managers had utilized the library in facilitating the students' writing skills development by providing books that are needed by students as material for writing. Besides, the school library had a poetry writing program to motivate students to write as with the creativity possessed by students, they can write beautiful poems that attract the attention of other students. Moreover, the writing competition aimed to make students creative in thinking and put it in written form.

In addition, one special program provided by the school was a program of reading, writing, and arithmetic. This program is most effectively carried out by the school, especially the teachers who accompanying students. Such method will allow the teacher to pay attention to the students' writing results based on good and correct writing rules. The mentoring method was held within 1 hour after school hours. The research findings were depicted in the context diagram as follows:

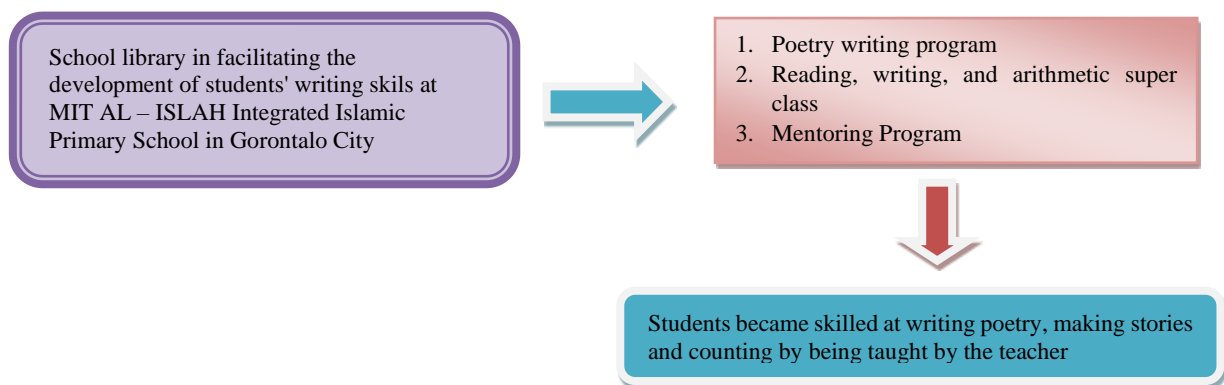


Figure 2. Context Diagram of School Library in Facilitating Students' Writing Skills Development

3.3 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Speaking Skills

The school library was utilized as much as possible to facilitate the development of students' speaking skills. The facilities provided were *pojok ekspresi* and an open reading room which can be used by students to improve speaking skills through reading poetry well as reading poetry is part of learning to speak. *Pojok ekspresi* is a space provided for students to improve their ability to read, write, and speak. The space was neatly arranged in the library so that students will be comfortable there. The space can be used for reading as well as a place for

art performances by students. Art performances in the form of reading poetry, singing, and activities can be carried out in outdoor spaces.

Training the ability of students had taken a lot of time to be able to improve these abilities. Although the capacity building could be carried out properly, yet there were some obstacles faced by students at the aforementioned school. With those obstacles, the school had to work hard to maximize the time to work in improving students' abilities. The research findings were depicted in the context diagram as follows:

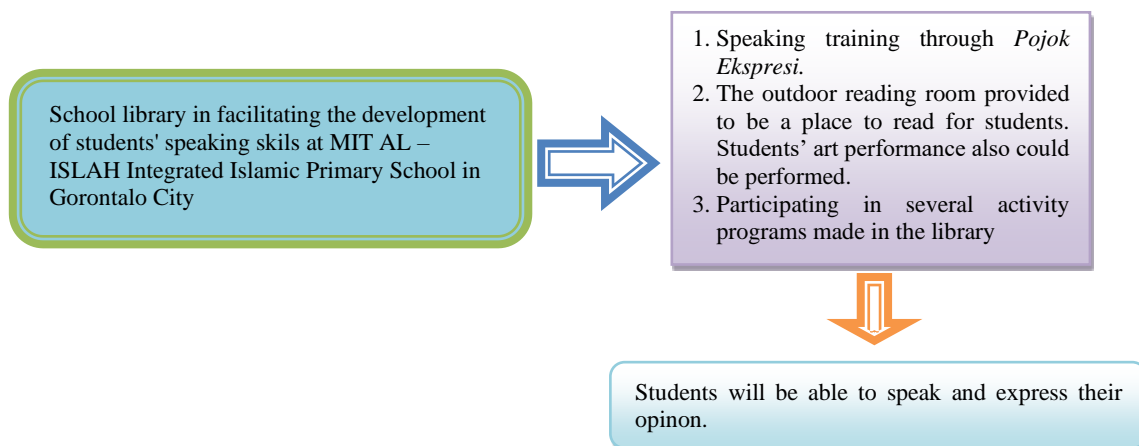


Figure 3. Context Diagram of School Library in Facilitating Students' Speaking Skills Development

Based on the findings from the context diagram below, it can be concluded that the use of library for development of reading culture in the MIT AL – ISLAH Integrated Islamic Primary School in Gorontalo City consisted of several ways. First, there will always an arrangement of library visits schedule for all students to maximize services in the library. Second, the school improved students' reading skills by familiarizing each student with reading books every day. It was applied to help students' characters. Not only improving the ability to read books, the school also determined to read the Holy Quran every day so that students always read one surah before entering class. There were three uses of the library in facilitating the development of writing skills, namely rewriting stories, making stories and poems, and Reading, Writing, and arithmetic programs. The overall context diagram of library utilization at the school was described as follows:

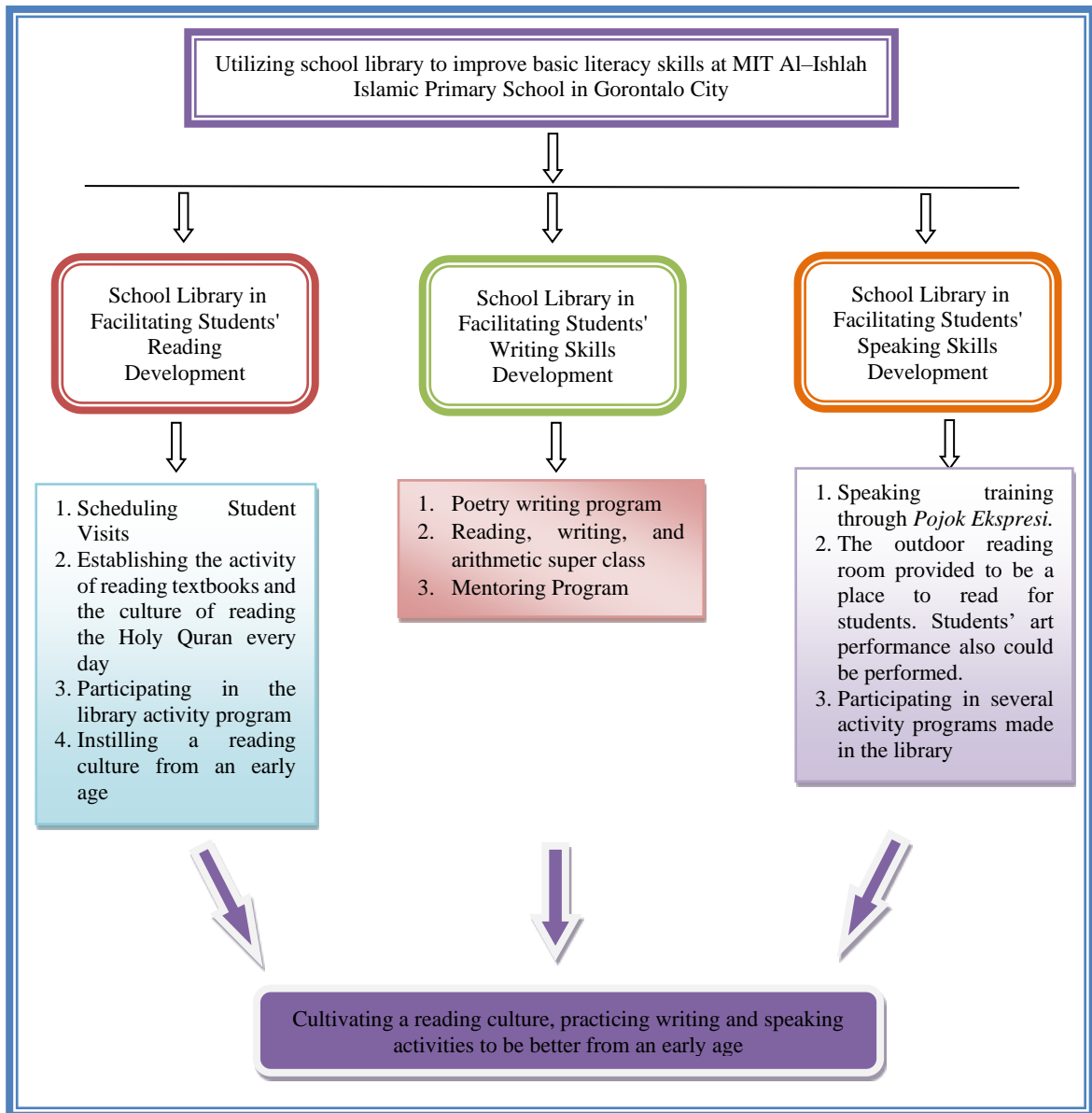


Figure 4. Overall Context Diagram of School Library Utilization at the MIT AL – ISLAH Integrated Islamic Primary School in Gorontalo City

4. DISCUSSION

4.1 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Reading Culture

The school library were facilitated the development of students' reading culture by establishing schedule for library visits and instilling a reading culture from an early age in students. The reading culture was not only implemented for reading books but also reading the Holy Quran. The students implemented reading program by conveying and re-telling the content of the books every morning before the teaching and learning activities started. Other than that, the Holy Quran reading program was applied to fourth-grade, fifth-grade, and sixth-grade students at the MIT Al - Ishlah Integrated Islamic Primary School.

Reading ability is the ability of students to recognize and understand written letters or symbols, which are then pronounced by emphasizing aspects of accuracy in voicing writing, reasonable pronunciation and intonation, fluency, and clarity of voice. In addition, aspect of courage is also in the ability to read at the beginning. Moreover, reading ability is the ability and readiness of a person to understand the ideas and symbols or sounds of language in a reading text that is adjusted to the intent and purpose of the reader to get the desired message or information. Reading requires a good understanding to be able to understand reading texts and interpret the contents of reading well. Thus, the school library plays a very important role in improving the reading ability of students by providing books or other facilities that can help to improve students' reading skills.

Reading is one of the language skills that has many complex and complicated benefits. It aims to obtain a comprehensive understanding. From several research results, it is stated that books open windows to the world. It means that the exploration of the world could be done by reading books without having to visit the location directly. Therefore, reading should have been introduced from kindergarten. Starting from recognizing the letters to read the letters by spelling them. As people get older, they are required to read textbooks to complete the learning process.

This is in line with Pandawa et al. (2009), there are several factors that influence the understanding process. These factors are: (a) cognitive factor, (b) affective factor, (c) text factor, and (d) language mastery factor. The first factor relates to a person's knowledge, experience, and level of intelligence (thinking ability). The second factor relates to emotional conditions, attitudes, and situations. The third factor relates to the level of difficulty and readability of a reading which is influenced by word choice, structure, reading content, and language use. Furthermore, the last factor relates to the level of language skills related to mastery of vocabulary, structure, and elements of discourse.

Literacy activities at the development stage aim to maintain interest in reading and reading activities, as well as to improve students' reading fluency and comprehension. The principles of activities at the development stage include: (1) the books are other than textbooks, (2) the books are books of interest to students; students are allowed to read books brought from home, (3) reading books at this stage can be followed by drawing, writing, crafting, movement arts and roles to respond to reading, which are adjusted to the level and ability of students, (4) non-academic assessment is implemented to students' responses and focuses on students' attitudes in activities. The input and comments of educators on the work of students motivate them, (5) reading books take place in a pleasant atmosphere (Mas et al., 2019).

Further, reading is a complex activity by mobilizing a large number of discrete actions. People must use understanding and imagination, observing, and remembering abilities (Hernowo, 2003; Soedarso, 2004). Reading is a process of absorbing information and will have a positive effect on one's creativity. Reading is essentially about spreading creative ideas and efforts. The reading cycle is actually a cycle where the author's ideas flow into the reader, which in turn will flow to all corners of the world through books or other recordings.

The principal had also maximized the performance of the school library. The library can be used by all students at the MIT Al - Ishlah Integrated Islamic Primary School by providing a schedule for each class to take turns in using the library every day. This was done since there were quite a lot of students who cannot be accommodated in one library room at the same time. With such a division, it can increase students to tend to use the library as a place to study when there are no class hours in progress.

Moreover, improving literacy without being tied to access to the school library had done well. The implementation process was given freedom in learning in the library for students who want to read and write. It was all done with the literacy program carried out by the school coupled with the existence of a reading the Holy Quran program and other programs that had been made by the school, principals, and teachers. Thus, the students could easily access the program. In addition, other efforts are needed by the principal and the school in increasing students' reading interest.

4.2 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Writing Skills

The results showed that in facilitating the development of students' writing skills, the library had established a poetry writing program to improve writing skills. Further, the reading, writing, and arithmetic program that had been taken from the time after learning hours was called as superclass. The mentoring method was purposed to make students motivated in writing so that their writing skills will be improved. The school library

had provided books that are needed by students as material for writing. Each new book will be displayed on board for four days by the library manager. After that, the book can be used by students.

A person's ability to write is determined by the accuracy in using the elements of language, the organization of discourse in the form of essays, the accuracy in using language, and the choice of words used to write. The ability to write or compose can also be said that the ability to use language patterns in a written display to express ideas or messages. The ability to write includes various abilities, such as the ability to master the ideas presented, the ability to use elements of language, the ability to use style, and the ability to use spelling and punctuation. Thus, it can be simplified that writing skills is form of speaking skills that are expressed through writing. It can be read and understood by other people who read the results as a form of learning to be able to write down the developed idea into an interesting writing to read.

Writing is an activity of delivering messages (communication) using written language as a tool or medium. In written communication, there are four elements involved: the writer as the messenger (the author), the message or content of the writing, the channel or media in the form of writing, and the reader as the recipient of the message (Yunus, 2006). Meanwhile, Tarigan (2008) suggests that writing is a language skill that is used to communicate indirectly. Writing is an expressive and productive language skill.

Susanto (2013) explains that writing is a productive activity in language. A psycholinguistic process, starting with the formation of ideas through semantic rules, then recorded with syntactic rules and carried out in the order of the writing system. From some of the expert opinions above, it can be concluded that writing is a language skill with the activity of delivering messages indirectly to the recipient of the message by using writing as a tool or medium. Every writing must have a function and purpose to be conveyed. This is in line with Tarigan (2008) who states that the main function of writing is as an indirect communication tool.

The availability of material in the library was a form of support for the improvement of students to write. By providing the students need will motivate the students to write because with the amount of the available material needed, the library can guarantee an increase in students writing skills. The role of the library was also part of the program carried out by the school to support what the work program is carried out by the school.

Every teacher in charge of the library or the manager of the library had made use of the library to improve the ability of students in writing. Therefore, the role of the school library can run well to achieve one of the school programs where to improve writing skills for students. The improvement was carried out using mentoring methods carried out for the first-grade and second-grade because these classes included as special concern, in which the class was able to make students good at reading, counting, especially in writing skills.

4.3 Utilizing School Library in Facilitating the Development of Students' Speaking Skills

The results showed the use of the school library in facilitating the development of students' speaking skills, namely the use of an expression corner to train students to speak by reading poetry. The outdoor reading room is a place to read, if the children want an art performance, the students have limited time to go to the library during break time. One of the school programs is to improve the speaking ability of students, by providing supporting facilities for students to be able to learn to speak, the facilities provided are in the form of an expression corner and an open reading room which can be used by students to improve speaking skills through reading poetry. well, because reading poetry is part of learning to speak

The ability to speak as a skill to convey messages through spoken language as an activity to convey ideas that are compiled and developed according to the needs of the listener. This understanding explains that speaking is not just saying words, but emphasizes the delivery of ideas that are compiled and developed according to the needs of listeners or recipients of information or ideas. The ability to speak is also said to convey ideas, thoughts, opinions and as a tool to find out whether the speaker is well prepared in conveying the material of conversation in front of the listeners. So someone will be said to be able to speak if he has the courage and ability to convey his ideas, thoughts, and opinions, and can be understood by listeners or listeners.

Speaking is a creative expression that can manifest its personality which is not only a tool for communicating ideas, but also the main tool for creating and formulating new ideas (Widi, 2010). While Partini (1990) says that, ability is the ability, skill, strength. The ability has three important meanings, namely the ability which means being ready to do what is the task, the ability to have the ability to carry out what is said

in various fields, using energy, reason and mind, and the third is strength, which is strong to carry out the task to the fullest. responsibility.

Purwadarminta (1985) says that, lexically, ability comes from the word "capable", which means power, being able to do something. Ability means the ability to do something spoken. So ability is the ability to do what is said, whether it's the task of the teacher or other people. Speaking is defined as the ability to pronounce articulation sounds or words to express, state and convey thoughts, ideas, and feelings so that messages from one person can be conveyed to others (Hariyadi, & Zamzami (1996/1997).

The school always has students take part in the competition, the competition that is always followed by the school is a poetry reading competition where the fifth graders participate in the competition, because this class is a class that is already able to speak in public or perform in public other than that class. five is a class that has not been categorized as a national exam class that will not interfere with the learning activities of students, involving students in competitions is part of a school program that aims to improve students' reading skills as well as speaking skills.

The MIT Al - Ishlah School that makes this school different from other schools is the facilities owned by this school, namely the facilities provided are a place for students to study, especially to improve students' speaking skills, where the school has prepared an open reading room that is used by students to learning to speak through learning to read poetry which is trained so that students do not feel nervous in participating in poetry reading competitions, reading poetry requires good speaking techniques with accuracy of speech intonation so that speaking skills are always improved, even though facilities have been provided by the school and library managers. will experience obstacles in dealing with students to improve speaking skills.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Utilization of school libraries in facilitating the development of students' reading culture is carried out through (1) scheduling student visits, (2) reading movements are not only centered on reading books but are always interspersed with reading the Holy Quran, (3) students always follow several programs that made by the library, and (4) support from various parties such as parents and the government who help realize literacy education from an early age.

The use of the school library in facilitating the development of students' writing skills, namely (1) providing various kinds of books so that students think creatively in writing poetry and stories, (2) reading, writing, and arithmetic programs also make it easier to implement writing programs properly and correctly, (3) the companion or mentoring method provided in the school can support writing ability activities.

Utilization of the library to facilitate the development of speaking skills is carried out by: (1) good and correct speaking training in public areas, through the existing exhibition corner in the library, (2) providing an open reading room as a strategic medium to practice good and correct speaking, (3) involving students in various competitions to help students not be nervous about speaking in public.

For school principals, they can put forward ideas that make the library the most comfortable place to find knowledge from the books they read. It is also hoped that students will instill in their minds the importance of libraries by getting used to reading.

REFERENCES

- Pakistyaningsih, Arini & Boedhyanto, Soegeng. (2014). *Menuju Wujud Surabaya Sebagai Kota Literasi* [Towards the Realization of Surabaya as a Literacy City]. Surabaya: Pelita Hati
- Basit, Aulawi Moch. (2012). *Optimalisasi Layanan Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa* [Optimization of Library Services in Increasing Students' Reading Interest]. Pustakaloka
- Ibrahim, Bafadal. (1992). *Pengelolaan perpustakaan sekolah* [School library management]. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistyo, Basuki. (1994a). *Pengantar ilmu Perpustakaan* [Introduction to Library Science]. Jakarta: Gramedia putaka utama
- Sulistyo, Basuki. (1994b). *Periodisasi Perpustakaan Indonesia* [Indonesian Library Periodization]. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Darmono. (2007a). Pengembangan Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar [Development of School Libraries as Learning Resources]. *Jurnal Perpustakaan Sekolah*, 1(1), 1-10
- Darmono. (2007b). *Manajemen Tata Kerja perpustakaan Sekolah* [School library work management]. Jakarta: Grasindo
- Inayatillah, Fafi. (2015). *Mengembangkan Literasi di Sekolah* [Developing Literacy in School]. Surabaya: Unesa University Press
- Farida, JH Tjakraatmadja, Firman, A., & Basuki, S. (2005). *Information literacy skill: Dasar pembelajaran seumur hidup* [Information literacy skills: The foundation of lifelong learning]. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Abdul, Hakim Sudarnoto. (2006). *Pengantar Manajemen Perpustakaan Madrasah* [Introduction to Madrasah Library Management]. Jakarta : Fakultas adab dan humaniora UIN Syarif Hidayatullah
- Hariyadi. (2006). *Teknologi Pengolahan Beras* [Rice Processing Technology]. Yogyakarta: Gadjad Mada Universitas Press
- Haryadi & Zamzani. (1996). *Peningkatan Keterampilan Berbahasa Indonesia* [Improving Indonesian Language Skills]. Yogyakarta: Depdikbud
- Hernowo. (2003). *Quantum Reading*. Bandung: Mizan
- Hs Lassa. (2008). *Manajemen Perpustakaan* [Library Management]. Yogyakarta: Gema Media
- Iriantara, Yosol. (2009). *Literasi Media: Apa, Mengapa, dan Bagaimana* [Media Literacy: What, Why and How]. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Kemendikbud. (2016). *Panduan Gerakan Literasi Sekolah* [School Literacy Movement Guide]. Jakarta: Kemendikbud
- Richard, Kern. (2002). *Literacy and Language Teaching*. New York: Oxford University Press.
- Trinardi, Linoto. (2011). *Meringkas Mata Pelajaran* [Summarizing Subjects]. Jakarta: Erlangga
- Lizamudi, Ma'mur. (2010). *Membangun Budaya Literasi* [Building a Literacy Culture]. Jakarta: Media
- Majid, Abdul. (2006). *Perencanaan Pembelajaran* [Lesson Planning]. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marahimim, Ismail. (2009). *Menulis Secara Populer* [Writing Popularly]. Jakarta: Pustaka Jaya
- Hendro, Margono. (2010). Perpustakaan Sebagai Kunci Utama Untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Dalam Masyarakat [Libraries As The Main Key To Improve Literacy In Society]. *Jurnal Palimpsest*, 2(2), 95-102
- Mas. Sitti Roskina. (2019). *Evaluasi Pelaksanaan Program Gerakan Literasi Di Sekolah Dasar* [Evaluation of the Implementation of the Literacy Movement Program in Elementary Schools]. Gorontalo: JMSP.
- Moeslichatoen, R. (2004). *Metode Pengajaran Di Taman Kanak – Kanak* [Kindergarten Teaching Methods]. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif* [Qualitative Research Methodology]. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mursyid, Moh. (2016). *Membumikan Gerakan Literasi di Sekolah* [Grounding the Literacy Movement in Schools]. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata
- Musfiroh, Tadjiroatun. (2005). *Bermain Sambil Belajar Dan Mengasah Kecerdasan* [Play While Learning And Sharpening Intelligence]. Jakarta: Depdiknas.
- Partini. (1990). *Kreatif Berbahasa* [Creative Language]. Yogyakarta: Usaha Nasional
- Prastowo, Andi. (2012). *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional* [Professional School Library Management]. Jogjakarta: Diva Press
- Prastowo, Andi. (2015). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif* [Creative Guide to Making Innovative Teaching Materials]. Yogyakarta: Diva Press
- Soedarso. (2004). *Speed Reading (Sistem Membaca Cepat dan Efektif)* [Speed Reading (Fast and Effective Reading System)]. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suparno & Yunus, Muhammad. (2006). *Keterampilan Dasar Menulis* [Basic Writing Skills]. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Sutarno. (2004). *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik* [Library Management: A Practical Approach]. Jakarta: Samira media utama
- Sutarno. (2006). *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik* [Library Management: A Practical Approach]. Jakarta: Sagung Seto
- Tadkiroatum, Musfiroh. (2009). *Menumbuh Kembangkan Baca – Tulis Anak Usia Dini* [Growing Developing Reading – Writing Early Childhood]. Jakarta: Grasindo
- Tarigan, Djago, & Tarigan, H.G. (1983). *Teknik Pengejaran Keterampilan Berbahasa* [Language Skills Pursuit Techniques]. Bandung: Angkasa
- Tarigan, H.G. (1983). *Berbicara Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa* [Speaking as a Language Skill]. Bandung: Angkasa Badudu
- Tarigan, Henry Guntur. (2008). *Membaca Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa* [Reading as a Language Skill]. Bandung: Angkasa
- Poerwadarminta, W.J.S. (1985). *Kamus Umum Bahasa Indonesia* [General Indonesian Dictionary]. Jakarta: Balai Putaka

APC135
**KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN DAN KEMAMPUAN
MANAJERIAL GURU KORELASINYA DENGAN KEEFEKTIFAN
PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI**

Arifin

*Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Ansar

*Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Nur Fingki

*Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan kepemimpinan pembelajaran dengan keefektifan pembelajaran di SDN di Kecamatan Kota Timur. 2) Hubungan kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di SDN di Kecamatan Kota Timur. 3) Hubungan antara kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di SDN di Kecamatan Kota Timur Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan pembelajaran dengan keefektifan pembelajaran memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi 32,49%. 2) Kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi 60,84%. 3) Kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi 90,25%. Untuk itu disarankan: 1) Bagi Kepala Sekolah agar lebih intens melakukan pembinaan kepada guru, sehingga guru lebih profesional dalam mengajar 2) Bagi Guru diharapkan agar lebih banyak melakukan pengembangan profesional, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mengajarnya 3) Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepemimpinan pembelajaran, kemampuan manajerial guru dan keefektifan pembelajaran dengan menambah faktor-faktor lain guna mendapatkan berbagai informasi dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

KATA KUNCI

Kepemimpinan pembelajaran, kemampuan manajerial guru, keefektifan pembelajaran.

1. PENDAHULUAN

Pembelajaran merupakan suatu usaha yang sengaja melibatkan dan menggunakan pengetahuan profesional yang dimiliki guru untuk mencapai tujuan kurikulum. Pembelajaran adalah suatu aktivitas yang dengan sengaja untuk memodifikasi berbagai kondisi yang diarahkan untuk tercapainya suatu tujuan yaitu tercapainya tujuan kurikulum.

Keberhasilan suatu pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dimana siswa ikut aktif dalam pembelajaran dan menunjukkan sikap positif untuk belajar. Selain itu, dapat dilihat dari segi hasil pembelajaran dimana terjadi perubahan tingkah laku yang positif dan tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Pembelajaran efektif merupakan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, proses pembelajaran dikatakan efektif jika siswa terlibat secara aktif, baik mental, fisik, maupun sosialnya dalam pembelajaran (Susanto, 2013:53). Dalam pembelajaran yang efektif terdapat dua hal penting, yaitu terjadinya belajar pada siswa dan apa yang dilakukan oleh guru untuk membelajarkan siswa.

Keadaan dilapangan yaitu proses belajar yang sering menjadi masalah adalah siswa yang kurang merasa nyaman dan stres dalam belajar terutama untuk mata pelajaran yang tidak disukainya. Hal ini menyebabkan siswa tidak mampu mengembangkan pemikirannya dan hasil belajarnya pun rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hasil belajar siswa guru perlu menggunakan metode yang sesuai dengan kesiapan para siswa untuk dapat menerima teknik belajar yang digunakan. Disamping itu juga perlu memperhatikan aspek psikologi perkembangannya, kemampuan, keterampilan, kematangan, kecepatan menangkap informasi dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Suatu kondisi belajar yang optimal tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang nyaman dan menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap peningkatan hasil belajar siswa sudah tidak diragukan lagi. Sejumlah ahli pendidikan telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap peningkatan hasil belajar. Mereka menyimpulkan bahwa: peningkatan hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran. Artinya, jika hasil belajar siswa ingin dinaikkan, maka kepemimpinan yang menekankan pada pembelajaran harus diterapkan.

Salah satu kompetensi yang juga penting dimiliki guru adalah kompetensi manajerial. Kompetensi ini mengarah kepada bagaimana guru mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Mengajar adalah segala upaya yang disengaja dalam rangka memberi kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar sesuai dengan tujuan yang dirumuskan. Dalam prosesnya aktivitas yang menonjol dalam pengajaran pada siswa, namun demikian bukanlah berarti peran guru tersisihkan melainkan diubah. Guru berperan bukan sebagai penyampai informasi, tetapi bertindak sebagai *director* dan *facilitator of learning* (pengarah dan pemberi fasilitas) untuk terjadinya proses belajar.

Keefektifan pembelajaran sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru. Karena seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah dia harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada guru untuk lebih meningkatkan kemampuannya, dalam hal memperbaiki cara guru mengajar agar peserta didik bisa menerima pelajaran dengan baik. Kepala sekolah harus melakukan supervisi kepada guru agar kepala sekolah bisa mengetahui apa saja kekurangan yang dimiliki guru sehingga bisa diperbaiki secara bersama-sama.

2. METODE

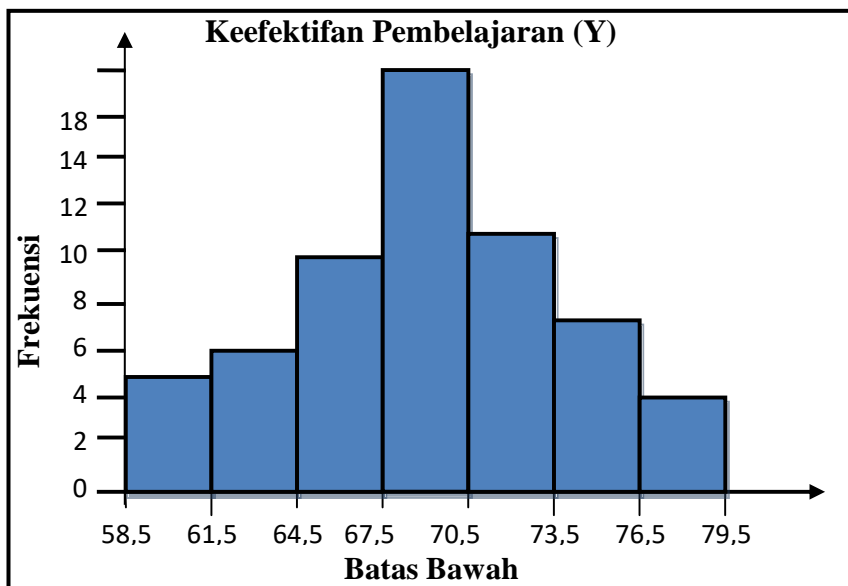
Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kota Timur Propinsi Gorontalo Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional. Variabel yang akan diteliti yakni kepemimpinan pembelajaran (X1), dan kemampuan manajerial guru (X2), dengan keefektifan pembelajaran (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kota Timur yang berjumlah 170 orang, berdasarkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan mengambil sampel sebanyak 30% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), dokumen dan observasi. Uji coba instrument terdiri dari: (1) Uji validitas data, dan (2) uji reliabilitas data. Sedangkan teknik analisis data terdiri dari: (1) analisis deskriptif, (2) pengujian normalitas data, (3) uji linearitas, (4) analisis kolerasi parsial, (5) analisis korelasi simultan.

3. HASIL

Hasil Penelitian Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh data, bahwa: (1) keefektifan pembelajaran sebesar 88.00%, hasil penelitian ini masuk dalam kategori sangat baik, (2) kepemimpinan pembelajaran sebesar 81.00% , termasuk dalam kategori sangat baik, (3) kemampuan manajerial guru sebesar 89.00% berada pada kriteria sangat baik. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel disajikan sebagai berikut:

3.1. Keefektifan Pembelajaran (Y).

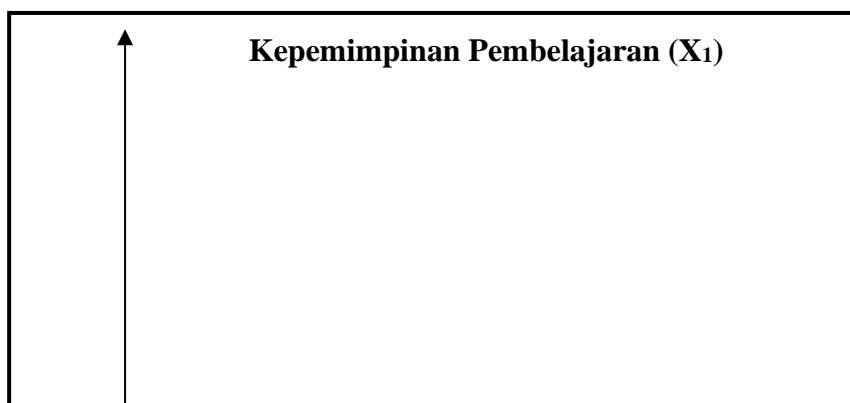
Hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden ditemukan bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 68-70 dengan frekuensi sebanyak 20 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 77-79 sebanyak 4 orang guru. Hasilnya terlihat bahwa variabel motivasi berprestasi guru berada pada kriteria sangat baik dengan skor 88.00%. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Kota Timur memiliki motivasi berprestasi sehingga semangat guru dalam mencapai prestasi sangat baik.

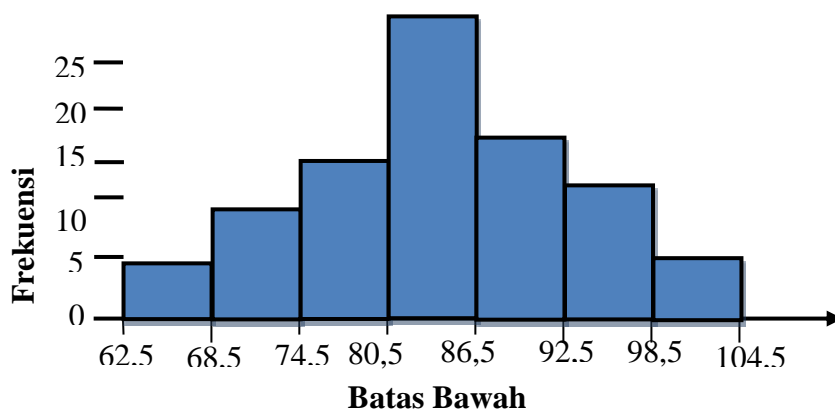


Histogram Variabel Keefektifan Pembelajaran (Y)

3.2. Kepemimpinan Pembelajaran (X1)

Hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden ditemukan bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 81-86 dengan frekuensi sebanyak 20 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 63-68 yang frekuensinya 4 orang dan terendah di kelas interval 69-74 sebanyak 4 orang. Hasilnya terlihat bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berada pada kriteria sangat baik dengan skor sebesar 81.00%. hal ini menunjukkan kepemimpinan pembelajaran di SD Negeri se-Kecamatan Kota Timur termasuk dalam kategori sangat baik.

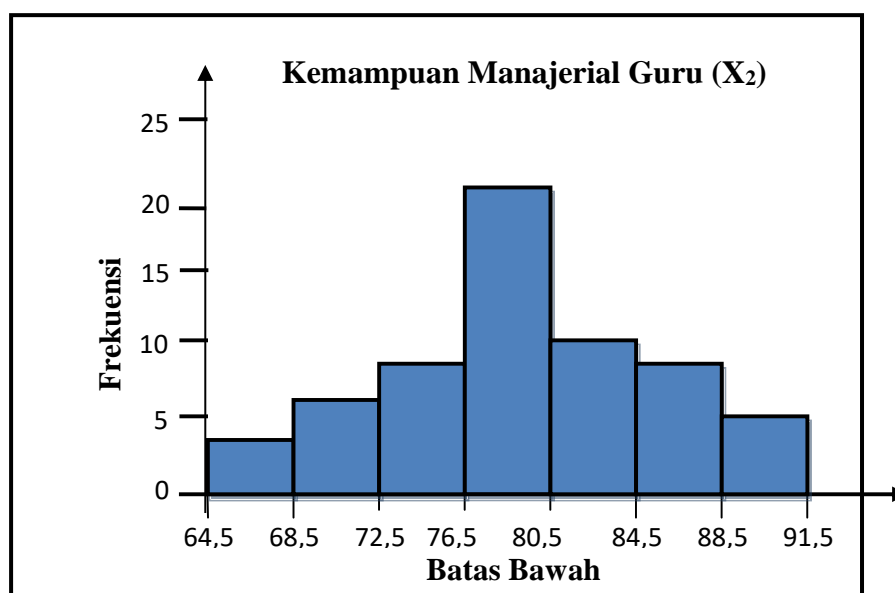




Histogram Variabel Kepemimpinan Pembelajaran (X1)

3.3. Kemampuan Manajerial Guru (X2).

Hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden ditemukan bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 77-80 dengan frekuensi sebanyak 21 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 65-68 dengan frekuensi sebanyak 4 orang. Hasilnya terlihat bahwa variabel kemampuan manajerial guru berada pada kriteria sangat baik dengan skor sebesar 89.00%. Hal ini menunjukkan kemampuan manajerial guru di SD Negeri se-Kecamatan Kota Timur termasuk dalam kategori sangat baik.



Histogram Variabel Kemampuan Manajerial Guru (X2)

4. PEMBAHASAN

4.1. Kepemimpinan Pembelajaran dengan Keefektifan Pembelajaran

Hubungan antara variabel kepemimpinan pembelajaran (X1) dengan keefektifan pembelajaran (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0.3249 dengan kata lain hubungan antar variable bebas dan terikat sebesar 32.49%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan pembelajaran memiliki hubungan yang erat dengan keefektifan pembelajaran. Hubungan kedua variabel tersebut digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 54.46 + 0.18X$. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Penelitian dari Suniati tahun 2014 yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Palangka Raya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Palangka Raya sebesar 96,3%. Temuan ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan pembelajaran dengan keefektifan pembelajaran di SDN se-Kecamatan Kota Timur memiliki hubungan yang signifikan. Menurut Samino (2012:28) kepemimpinan adalah kemampuan pribadi dalam memimpin organisasi dan mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal senada diungkapkan oleh Daryanto (2013: 57) bahwa efektivitas merupakan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran. Tingkat pencapaian merupakan ukuran yang harus dicapai siswa dalam pembelajaran. Pencapaian tujuan pembelajaran dapat berupa peningkatan pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan.

4.2. Kemampuan Manajerial Guru dengan Keefektifan Pembelajaran

Hubungan antara variabel kemampuan manajerial guru (X2) dengan keefektifan pembelajaran (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0.6084, dengan kata lain hubungan antar variable bebas dan terikat sebesar 60.84%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan manajerial guru memiliki hubungan yang erat dengan keefektifan pembelajaran. Hubungan kedua variabel tersebut digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 48.40 + 0.26X$. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Meylanda Abas pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran di SDN se-Kecamatan Dulupi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan Kemampuan Manajerial Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran di SDN se-Kecamatan Dulupi sebesar 79,4%. Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di SDN se-Kecamatan Kota Timur memiliki hubungan yang signifikan. Menurut Supardi (2013) pembelajaran efektif adalah kombinasi yang tersusun meliputi manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan dan prosedur di arahkan untuk mengubah perilaku siswa ke arah yang positif dan lebih baik sesuai dengan potensi dan perbedaan yang dimiliki siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Menurut Suhardan (2014, hlm. 73) kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukan dengan kegiatan memengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf edukatif atau staf teaching.

Salah satu keunggulan sekolah sangat ditentukan oleh kesuksesan kepala sekolah dalam menerapkan nilai, norma, spiritualitas, dan etika sebagai basis pendidikan karakter (Arifin, 2010). Kepemimpinan pembelajaran diperlukan untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik agar mampu mengembangkan potensinya dengan memfasilitasi pembelajaran agar terjadinya peningkatan prestasi belajar dengan mendorong dan mengarahkan warga sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

4.3. Kepemimpinan Pembelajaran dan Kemampuan Manajerial Guru dengan Keefektifan Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis perhitungan korelasi simultan ditemukan bahwa nilai r hitung sebesar = 0.952 atau dengan kata lain bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki harga sebesar 95.29%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru memiliki hubungan yang erat dengan variabel keefektifan pembelajaran. Temuan ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di SDN se-Kecamatan Kota Timur secara simultan memiliki hubungan yang signifikan. Menurut Junaidi (2011) efektivitas penyelenggaraan pendidikan akan menghasilkan mutu pendidikan yang diharapkan sesuai visi, misi dan tujuan dari sistem pembelajaran yang diselenggarakan dilingkungan sekolah. Kemampuan

manajerial merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan dengan memberdayakan berbagai sumber daya organisasi melalui proses mempengaruhi. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan yang efektif (berhasil) merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan pembelajaran dengan keefektifan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kota Timur; (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kota Timur; dan (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan pembelajaran dan kemampuan manajerial guru dengan keefektifan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kota Timur.

REFERENSI

- Ahmad, S. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Akdon. 2002. Identifikasi Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial yang diperlukan dalam Implementasi School Based Management (SBM) dan Implikasinya terhadap Program Pembinaan Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Anissa, E. N. 2013. *Efektivitas Open Ended Approach Untuk Meningkatkan Kreatifitas Siswa dalam Memecahkan Masalah Matematika (PTK Di SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013)*. Skripsi Studi S-1 FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifin, Z. 2010. *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Assauri, S. 2012. *Manajemen Pemasaran (dalam Konsep dan Strategi)*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Suhardan, D. 2014. *Supervisi Profesional: Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto, D. 2013. *Media Pembelajaran Peranannya Sangat Penting Dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djafri, N. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish. Hal 4
- Junaidi. 2011. *Pengembangan Evaluasi Pembelajaran PAI*. Jakarta: Kemendak.
- Siagian, S.P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Samino, M.M. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Fairuzmedia. Duta Permata Ilmu. Surakarta.
- Southwourth, G. 2002. *Instructional Leadership In Schools: Reflection And Empirical Evidence*, Dalam School Leadership And Management.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Trianto. 2009. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif*. Surabaya: Kencana.
- Wicaksono, I. 2008. *Strategi Pembelajaran Matematika Di SLTP Alternatif Qoria Thoyyibah Kalibening Salatiga*. Surakarta: Skripsi FKIP UMS.

APC136
**THE IMPLEMENTATION OF TEACHERS PEDAGOGIC
COMPETENCIES IN INCREASING STUDENTS' LEARNING
MOTIVATION AT ELEMENTARY SCHOOLS IN KOTA
SELATAN SUB-DISTRICT**

Nina Lamatenggo

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Novianty Djafri

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Andi Asis Thayeb

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRACT

This study aims 1) determine the teacher's ability in planning the lesson plan, 2) to determine the teacher's ability in learning implementation, 3) to determine the teacher's knowledge in learning evaluation. This study uses a quantitative optimizing online learning as seen from the principal's duties as administrator, principal as supervisor, and principal as leader. This study uses a quantitative approach with exploratory research. The population are 137 elementary school teachers in Kota Selatan Sub-district. However, the sampling techniques is the slovin formula with the results of a total 58 teachers. Data collection techniques apply questionnaires, percentage, and criteria analysis. The results of the study show that (1) The lesson plan indicator with a percentage of 96.67% is in very good criteria. (2) The indicator of learning implementation with a percentage of 96.87% is in very good criteria. (3) learning evaluation indicator with a percentage of 95.98% is in very good criteria. Therefore, it is suggested for school that it is necessary to maintain teachers with competencies in carrying out their duties and responsibilities properly in terms of preparing teaching and learning plans in the classroom so that teachers are always professional. For teachers, it is recommended to maintain teachers' achievement in applying pedagogic competencies so that students can be motivated to learn. Teachers attempted to ensure that the quality of learning, which comprised of lesson planning, learning implementation, and learning evaluation is very good every year so it is not decreasing students motivation and energy in learning. Researchers are expected to broaden their understanding and knowledge towards teacher pedagogic competencies, as well as to improve the results of scientific writing, and can be a reference and input for further research.

KEY WORDS

Teachers' Pedagogic Competence

1. INTRODUCTION

Pedagogic competency is a basic competence for teachers because it is an ability to manage student learning which includes the understanding of students, lesson planning and implementation, evaluation of learning outcomes, and student development to actualize their various potentials. Achievement of learning objectives in the teaching and learning process results are measured or determined by a learning outcome. The success or failure of students in learning

activities can be seen from the learning result or what we are often familiar with learning achievement. Today there are many challenges faced by the world of education and the final results obtained by students have not been able to give a smile that makes the name of the Indonesian nation fragrant, the quality of teaching and learning is questionable, also the learning motivation of students is still low.

Every educator has a responsibility to bring their students to a certain level of maturity or maturity level. In addition, teachers also have a unique and very complex role in the teaching and learning process to deliver their students to the aspired goals. For this reason, it is the responsibility of every teacher to educate all the nation's children so that they can compete with others.

Based on the reality in the field, especially in the South City district in Gorontalo City, one of the factors causing the increase in student learning outcomes in several schools that the author observed is influenced by the pedagogic competence of teachers in learning. Important factors were found regarding the pedagogic competence of teachers. Most of the teachers can master the subject matter for teaching, then the teacher has not maximally managed the learning method, the teacher mastered the material so that in learning activities students can absorb the learning topic in the class. In addition, classroom management is also good to motivate students in learning. Teacher competence in teaching is the key as a motivator and educator. A competent teacher can create optimal conditions for students and increase the learning motivation of students that the student response and enthusiasm can be built and affect the value that will be achieved.

A teacher already has a high performance in his duties. It is proven that many teachers perform teaching tasks and try to achieve maximum learning outcomes. Many teachers are willing and able to develop themselves and their abilities in teaching that learning outcomes achievement can be maximized. Therefore, to achieve the goals of national education, cooperation from various parties is needed, especially the teachers themselves in improving their pedagogic competencies.

2. METHODOLOGY

The method used in this study is a quantitative approach of descriptive-explanatory type. Quantitative method is a method whose research data is in the form of numbers. The subjects in this study were teachers in elementary schools throughout the South City District. The population of this study amounted to 137 teachers and then the sample was drawn to 58 teachers. Data collection uses research instruments in the form of questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis uses the Percentage formula (%) where each question item is put into a table to obtain an overview of the percentage achieved in the question employing each alternative answer. Each question item is divided into the amount of information 100%.

3. RESULTS

1. Indicators of lesson planning

Tabel 1. Summary of lesson planning indicator scores

No.	Statements	Score	Percentage (%)	Criteria
1	In planning the lesson plan, the teacher adapts to the applicable curriculum.	289	99,66%	Very Good

2	The teacher prepares the curriculum according to the applicable K13 curriculum.	98,97%	Very Good
3	In planning lesson materials, teachers use learning media that are easy for students to understand.	95,17%	Very Good
4	The teacher masters the material, structure, concept, and scientific mindset that supports the teaching materials being taught.	95,86%	Very Good
5	Teachers plan various teaching methods to create a pleasant learning atmosphere.	93,1%	Very Good
6	The teacher plans the basic competencies and learning objectives to be studied.	97,24%	Very Good
Average		96,67%	Very Good

Source: Primary Data Process, April 2021

2. Indicators of learning implementation

Table 2. Summary of indicator scores in the implementation of learning.

No.	Statements	Score	Percentage (%)	Criteria
1	The teacher greets, asks how things are, makes attendance, and conditions the class.	289	99,66%	Very Good
2	The teacher conveys the fundamental competencies to be studied and learning objectives before starting new material.	285	98,28%	Very Good
3	The teacher directs students to think critically in responding to learning.	266	91,72%	Very Good

4	The teacher uses examples found in everyday life to explain the subject matter.	286	98,62%	Very Good
5	The teacher responds to students' opinions and provides explanations.	284	97,93%	Very Good
6	The teacher provides solutions when students have difficulty with learning materials.	285	98,28%	Very Good
7	The teacher creates a conducive learning climate and according to the specified time.	269	92,76%	Very Good
8	The teacher manages the time in the learning process to take place.	286	98,62%	Very Good
9	The teacher assesses and returns each student's assignment.	280	96,55%	Very Good
10	The teacher makes conclusions about the material that has been discussed	280	96,55%	Very Good
11	The teacher informs the material for the next lesson, then prays and says greetings.	280	96,55%	Very Good
Average		280,9	96,87%	Very Good

Source: Primary Data Process, April 2021

3. Learning Evaluation Indicators

Table 3. Summary of indicator scores in learning evaluation

No.	Statements	Score	Percentage (%)	Criteria
1	The teacher evaluates students before starting learning activities and consistently assesses every process in practical and non-practical activities.	278	95,86%	Very Good
2	The teacher provides an evaluation as a test or assignment to students at the end of each lesson.	276	95,17%	Very Good
3	The teacher evaluates and informs students' learning outcomes so that students know their learning progress.	281	96,90%	Very Good

Average	278,3	95,98	Very Good
----------------	--------------	--------------	------------------

Source: Primary Data Process, April 2021

Table 4. Overall summary of indicator scores

No.	Indicator	Score	Ideal Score	Percentage (%)	Criteria
1	Lesson planning	280.3	290	96.67%	Very Good
2	Learning Implementation	280.9	290	96.87%	Very Good
3	Lesson/learning evaluation	278.3	290	95.98%	Very Good
Average		279.8	290	96.51%	Very Good

Source: Primary Data Process, April 2021

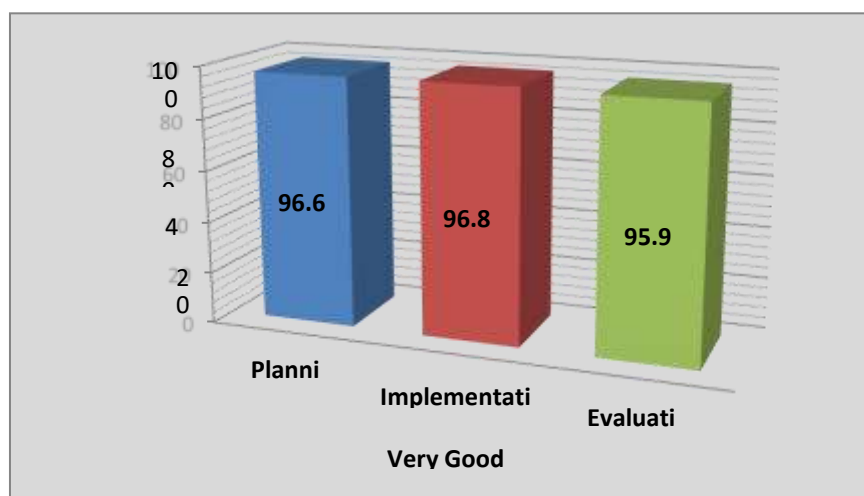


Figure 4.4 Bar Chart Results of the Percentage of Teacher Pedagogical Competence Implementation in Improving Students' Learning Motivation in Primary Schools of Kota Selatan District.

Based on the diagram above, the indicators of teachers planning a lesson to increase students' learning motivation are in the Very Good criteria. It is proven by the percentage of 96.67%, the indicators of teachers do learning implementation to increase students' learning motivation are in the Very Good criteria, it is proven by the percentage of 96.87%, the teacher's indicator in evaluating lesson to increase students' learning motivation is in the Very Good criteria,

it is proven by the percentage of 95.98%.

4. DISCUSSION

4.1 Teacher's Pedagogical Competence in Lesson Planning To Improve Students Learning Motivation

Based on the outcomes of research and interviews, the indicators of lesson planning are in the Very Good criteria with a percentage of 96.67%. It shows that all primary school teachers in the Kota Selatan district always plan their lessons based on the 2013 curriculum. Lesson plans or RPP contain strategies for teachers during class to increase student learning motivation.

Lesson planning is made in such a way as to achieve the desired results, results that can make students more successful, and for teachers themselves to achieve maximum learning outcomes. In the learning design, the teacher plans the lesson materials to use in learning implementation. The material used by the teacher is in the form of learning media that is easy for students to understand. According to Sanaky in Rahmi (2019:179), learning media is a tool that functions and can be used to convey lesson messages. Learning media can increase students' interest in the study. The teacher is adjusting each media according to the subjects. The media used by teachers are in the form of money, pictures, props, and some teachers use modern technology such as LCDs to display images or videos. Minister of National Education Regulation Number 81 A of 2013 states that educators can use information and communication technology for learning purposes. So that students do not feel bored with the lessons received and will be happier in participating in learning in class. With the use of media, all students seem fascinated and serious about learning. Apart from the media designed in the teacher's lesson plans, there are also varied teaching methods to create fun learning. At primary schools in the Kota Selatan district, each teacher designs varied different learning methods. According to Sutikno (2009:88), learning methods are ways of presenting the subject matter by educators so that the learning process occurs in students to achieve educational goals. It is in line with Kamsinah's (2008:102) method means a way that must be passed to present learning materials to achieve teaching objectives. With the use of various methods, students feel happy with the learning. Examples of methods that are usually used by teachers are learning while playing, group discussion, question and answer, or quizzes. With these methods, the teacher hopes that students are motivated to learn and maximized the obtained results. One thing that is very important in lesson planning is to plan fundamental competencies before determining basic competencies and choosing materials to be included in the learning process. The teacher must first understand the curriculum and basic competencies well that the planning of basic competencies and subject matter contained in carrying out learning can be appropriate. According to Law No. 14 of 2005 concerning teachers and lecturers, competence is a set of knowledge, skills, and behaviors that must be possessed, internalized, and controlled by teachers and lecturers in carrying out their professional duties. Based on research in primary schools throughout the Kota Selatan district, the ability of teachers to plan basic competencies and learning objectives is Very Good because teachers can understand the curriculum and basic competencies and can master so that the basic competencies and determination of the material being taught can be appropriate and per the expected goals.

4.2 Teachers Pedagogical Competence in the Implementation of Learning to Improve Students' Learning Motivation

Based on the results of research and interviews, the indicators of teachers in implementing learning in primary schools of Kota Selatan District are in the Very Good Criteria with a percentage of 96.87%. In the world of education, a teacher has a tremendous role for students in learning. Class management skills must be owned by an educator which aims to create and maintain optimal learning conditions to increase student motivation to learn. According to Djamarah and Zein (2010:174), classroom management is one of the teacher's tasks that can not be ignored. The teacher always manages the class when carrying out the lesson by creating a conducive learning environment for students to achieve effective and efficient learning objectives. Learning as the key of the curriculum has a meaning not only for the realization of a plan which is then implemented. In learning, the professional efforts of teachers will be reflected in mobilizing all potential to create a learning climate that can stimulate children's development.

The results of research and interviews at primary schools of Kota Selatan district that the implementation of learning is in accordance with what has been planned, namely learning is presented in two meetings (4x35 minutes). The teachers motivated students to seriously study to solve the problems of the learning material, conducting experiments to find answers to students' questions in groups or each individual has been seen to be active and creative in seeking answers to these questions, the teacher immediately provides guidance to students in groups or any individual who is having a hard time.

The adjustment process requires direct and systematic assistance through tutoring services, hence in the learning process, it is necessary to give assignments to students to improve student learning achievement (Slameto, 2003) in Panjaitan 2017. When reporting the findings, students were already active and dare to give criticism and suggestions to the presenter group which made learning looks active and fun, no more students who are shy in giving suggestions and criticism to the presenter group. For groups with the best results are given reinforcement by the teacher in the form of applause. It is in line with Mulyani (1999:272) saying "Giving reinforcement is an action or response to a form of behavior that can encourage the emergence of an increase in the quality of the behavior at other times". In a learning activity, students are learning, if there is a behavioral change in students. This is closely related to learning motivation according to Woodworth (1995) in Emda (2008:175), that motivation makes individuals able to carry out certain activities to achieve goals. Thus the teacher has encouraged all students to increase their seriousness in learning. When the teacher concludes the learning material, students record the conclusions in their notebooks.

4.3 Teachers Pedagogical Competence in Learning Evaluation To Improve Students Learning Motivation

Based on the outcome of research and interviews at primary schools in the Kota Selatan district, the indicator of teachers evaluating learning is in the Very Good criteria with a percentage of 95.98%. It can be seen in the lesson opening that the teacher evaluates students regarding the material previously discussed, the teacher tries to ask the students again whether they still remember the previous material discussed. The teacher sees whether students are serious in learning so that the previously discussed material they still remember. In addition to evaluating the material, the teacher assesses every practical and non-practical learning process. In practical learning, the teacher assessed the practice, whether it is successful or not, whether the results are good or not. For non-practice, the teacher gives tests or assignments to students, so it is seen which one is on time to enter the assignment or it is also seen that the work on the assignment is good, then the teacher will give a high score, and vice versa if the assignment is not given on time, the value will also decrease. Then students themselves will be more motivated to do assignments on time so that the value they get will be a pleasure for students. the provision of structured assignments has a

positive effect on student learning outcomes. Giving assignments can increase the activity, interest, and motivation of students to learn, that the expected learning outcomes will be achieved.

Closing activities are activities at the end of learning activities, which can be giving tests or assignments to students, assessment and reflection, feedback, and follow-up. Giving tests is done by the teacher after all the themes being studied are complete. Giving assignments in learning is a process of interaction between teachers and students, in this case, the teacher expects students to gain knowledge, abilities, or skills and attitudes so that they are relevant to teaching objectives that are tailored to students' abilities (Ali, 2000). At the end the teacher informs students of learning outcomes in the form of a repeat test or student score report cards for two semesters, so students can see the overall score obtained, students can find out if their learning progress is satisfactory or not. If what is obtained is good, the student will be even more active in learning. In addition to students, parents can also find out whether their children's learning progress is good or not so that parents can encourage their children to be more active in learning.

5. CONCLUSION

Based on the outcomes, it can be concluded that: Lesson Planning to Improve Student Motivation in Primary Schools throughout the Kota Selatan District is in the Very Good criteria with a percentage of 96.67%. Learning Implementation to Improve Student Motivation in Primary Schools throughout the Kota Selatan District is in the Very Good criteria with a percentage of 96.87%. Evaluation of Learning to Improve Student Motivation in Primary Schools throughout the Kota Selatan District is in Very Good criteria with a percentage of 95.98%.

REFERENCES

- Ali. (2000). *Belajar Aktif dan Terpadu*. Surabaya: Duta Graha Pustaka.
- Darmadi, H. (2010). *Kemampuan Dasar Mengajar Landasan Konsep Dan Implementasi*. Bandung : Alfabeta, CV
- Kartika, N. I. (2016). Kompetensi pedagogik guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di SD Negeri Danaraja 02 Kecamatan Margasari Kabupaten Tegal (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Semarang
- Kamsinah, K. (2008). Metode Dalam Proses Pembelajaran: Studi Tentang Ragam Dan Implementasinya. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 11(1), 102
- Mulyani Sumantri dan Johar Permana. (1999). *Strategi Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi

APC137
**KUALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PARADIGMA MANAJEMEN PENDIDIKAN SEKOLAH DALAM
MENGHADAPI NEW NORMAL**

Warni Tune Sumar

*Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRAK

Kepemimpinan Pendidikan (school leadership) merupakan manajer pendidikan yang profesional, bertanggung jawab sepenuhnya terhadap sukses tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Otonomi memberikan peluang kepala sekolah untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang sesuai dengan kondisi, yaitu memiliki komitmen mutu dan selalu memperbaharainya sesuai dengan tuntutan stakeholders. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara efektif dan efisien dilihat dari aspek manajemen pendidikan perlu didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu sistem dalam komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan mutu pendidikan di sekolah dilihat dari kualitas kepemimpinan. Sekolah berhasil apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul di sekolah, serta menjalin hubungan antar warga sekolah sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar.

KATA KUNCI :

Kepemimpinan Kepala sekolah, Manajemen Pendidikan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu modal dasar bagi generasi agar dapat hidup mandiri dalam menghadapi suatu tantangan. Pandemi covid-19 bukan merupakan suatu penghalang untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang lebih maju dalam berbagai inovasi serta kreativitas dalam mengembangkan soft skill akademik. Pendidikan tetap memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Menjalani era globalisasi dalam konteks pendidikan diharapkan menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas, beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Oleh sebab itu diharapkan, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan¹. Pada awal berlangsungnya pandemic Covid 19, dalam model pembelajaran daring menimbulkan berbagai masalah, terutama sarana dan prasarana belum memadai seperti handphone dan internet yang dimiliki oleh peserta didik untuk melangsungkan pembelajaran daring. Di samping itu pelaksanaan pembelajaran harus mematuhi aturan social distancing. Dan memaksakan seluruh masyarakat harus tinggal di rumah dengan berbulan-bulan sehingga dapat berpengaruh pada perputaran ekonomi-sosial harus tetap dijalankan. Dan belum ada kepastian kapan dapat melangsungkan pembelajaran secara luring. Maka di Era New Normal merupakan suatu solusi yang dapat diterapkan oleh pemerintah untuk dapat berdampingan dengan pandemi covid agar kegiatan ekonomi dapat berlangsung dengan mematuhi aturan protokol kesehatan. Peran yang sangat penting dalam pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

¹http://www.depdiknas.go.id/publikasi/Buletin/Pppg_Tertulis/08_2001/manajemen_pendidikanmasa_depan.html

Sekolah merupakan suatu wadah penyelenggaraan pendidikan tempat untuk melaksanakan aktivitas belajar ataupun pembelajaran yang mampu menerapkan daya serap baik dari aspek sikap, pengetahuan, ataupun keterampilan. Ranah pengetahuan adalah kemampuan untuk berpikir, logika. Ranah sikap sebagai ranah kepribadian. sedangkan ranah keterampilan adalah sebuah ranah dimana peserta didik dapat memaksimalkan softskill nya. Pendapat tersebut selaras Ahmadi (2015) bahwa esensi pendidikan merupakan penyaluran dan pengembangan kemampuan bersikap budi pekerti luhur, berpikir, serta pengembangan softskill mereka guna mempersiapkan masa depannya². Oleh sebab itu, kepala sekolah memiliki tugas dan kewajiban yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Pimpinan pendidikan adalah kepala sekolah mampu mensinergikan kemampuan manajemen dan kepemimpinan secara simultan dalam arti inti dari manajemen adalah kepemimpinan dan inti dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan pun merupakan inti dari manajemen, karena tidak akan terjadi proses manajemen tanpa adanya keputusan yang relevan. Kepala sekolah sebagai manajer, memiliki tugas sebagai administratif dan mengkoordinasikan sumber daya yang ada di sekolah. mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi, kewajiban kepala sekolah sangatlah beraneka ragam, kepala sekolah mempunyai tantangan untuk dapat melaksanakan pendidikan yang terencana dan sistematis demi dapat meningkatkan mutu dari sekolah yang sedang di pimpinnya.

Untuk menjadi seorang pemimpin dapat menentu arah yang lebih baik mampu menyusun berbagai langkah menuju sasaran yang dapat diterima dalam organisasi sekolah dan dapat meningkatkan kemampuan memberikan layanan kepada warga sekolah. Pengakuan pemimpin dalam teknologi baru jika pimpinan berhasil sebagai penentu arah dapat menetapkan visi yang dapat merangsang semua warga sekolah dalam pendidikan dapat bersedia membantu dan bersinergi merealisasikan program dalam penyelenggaraan pendidikan. Di pandang dari aspek paradigma manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu kualitas pendidikan secara efektif dan efisien terutama perlu dukung sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kompetensi manusia yang mampu bersaing di era yang kompetitif. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menunjukkan keberhasilan mutu pendidikan di sekolah dapat berhasil apabila suatu sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu, atau sebaliknya sekolah kurang berhasil apabila sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang kurang berkualitas. Kepemimpinan menurut Andang adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien³.

Setiap sekolah maupun madrasah berperan sebagai wahana dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu perlu menggunakan pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan untuk memahami persoalan pendidikan. Dengan banyak masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan seperti semua sekolah libur siswa/siswi tidak diperkenankan untuk datang ke sekolah, semua pekerjaan yang dilakukan oleh guru-guru maupun kepala sekolah dengan sistem BDR (Bekerja dari Rumah) dan sistem pembelajarannya beralih ke sistem daring (online), hal ini dilakukan oleh pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus corona. Pembelajaran dengan model sistem daring (online), memiliki banyak kendala baik dari guru, maupun siswa yakni seperti gangguan teknis (signal). Tetapi dalam kurun yang waktu yang berbulan-bulan, pemerintah sudah melaksanakan new normal, pada setiap lembaga sekolah dengan sistem SIP Pergantian waktu padi dan siang untuk proses pembelajaran dan sebahagian masih menerapkan sistem daring tentu hal ini disambut dengan baik, artinya dengan perubahan tersebut ada harapan baru yang lebih baik terutama pada bidang pendidikan. Oleh sebab itu dalam penyelenggaraan pendidikan dalam menghadapi Era New Normal diperlukan pemimpin yang berkualitas. Maka di era globalisasi, kepala sekolah sangat diperlukan merancang visi yang dapat mengarahkan misi. Minimal ada lima komponen yang akan menentukan perubahan, yaitu: 1) Adanya visi yang jelas; 2) Misi

² Ahmadi, R. (2015). Pengantar pendidikan. Ar-Ruzz Media.

³ Andang, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah konsep, strategi, dan inovasi menuju sekolah efektif, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 39

berupa rumusan langkah-langkah melakukan inisiatif serta memberikan motivasi ; 3) Rancangan kerja; 4) Sumber daya; 5) Keterampilan profesional;. Kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan intelektual pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berkualitas mempunyai daya saing yang tinggi di tengah-tengah kehidupan global. Kerana setiap lembaga pendidikan berada dalam situasi yang semakin kompleks dan penuh tantangan karena tuntutan pembelajaran daring selalu berdampingan dengan teknologi sudah mulai terkikis hubungan sosial-emosional. Walaupun begitu cangginya teknologi model pembelajaran jarak jauh atau (Online) tidak mampu menggantikan peranan guru sepenuhnya, bagaimanapun guru tetap menjadi fasilitator untuk menanamkan etika dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai sosial agar peserta didik menjadi pribadi yang peduli dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Permasalahan yang sering terjadi pada lembaga pendidikan adalah faktor lemahnya kepemimpinan kepala sekolah. Kelemahan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor, keterampilan kepala sekolah yang kurang memadai dilihat dari aspek wawasan kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang. Tantangan pendidikan sekarang semakin besar, di faktor globalisasi yang sekarang ini merambah dunia pendidikan.

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas tulisan dapat membahas lebih lanjut kualitas pemimpin pendidikan dalam paradigma manajemen pendidikan dalam pengembangan kesiapan pendidikan di era new normal. Suatu lembaga sekolah dapat dikatakan bermutu. Apabila kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan terobosan-terobosan terbaru dalam rangka program pembelajaran yang dapat meningkatkan produktivitas seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah serta mampu mengembangkan gagasan dalam meningkatkan mutu sekolah. Mutu sekolah sangat tergantung pada sistem manajemen sekolah. Apabila suatu sekolah. Sekolah sistem manajemennya kurang baik dapat mengakibatkan mutu sekolah kurang baik, atau sebaliknya jika sistem manajemen sekolah baik maka mutu sekolah menjadi baik.

2. PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang unik yang berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi pengikutnya melalui komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan yang efektif. Setiap manusia dikatakan sebagai pemimpin. Setiap pemimpin dapat memiliki sikap pribadi serta sifat kepemimpinan. Oleh sebab itu kunci dari suatu kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Kalau seorang pemimpin yang masih memiliki sifat ragu-ragu di dalam mengambil keputusan dapat berdampak pada hasilnya ragu-ragu tanpa kepastian. Demikian pula management pendidikan dalam suatu organisasi baik di tingkat atas, menengah maupun bawah selalu diperhadapkan dengan berbagai masalah dalam pengambilan keputusan yang harus ditetapkan secara profesional dan proporsional. Menjadi pemimpin, termasuk kepala sekolah merupakan dambaan banyak orang dalam menyelenggarakan roda pendidikan. Kepemimpinan Pendidikan merupakan suatu yang sangat penting dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan peran secara efektif dengan para guru dalam menciptakan situasi yang kondusif. Perilaku pemimpin pendidikan dapat meningkatkan kompetensi serta memberi semangat untuk membangkitkan kinerja guru dengan rasa bersahabat, dan penuh kekompakan mengarahkan guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang memberi dan mengambil arah yang efektif bagi yang dipimpin dan organisasinya. Dalam setiap lingkungan kerja, seorang pemimpin yang efektif adalah penting untuk memperhatikan kelangsungan hidup yang sehat dan produktif ditempat kerja⁴. Kualitas kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang membuat orang lain bersedia mengikutinya. Organisasi manapun membutuhkan pemimpin disetiap tingkatan. Entah hasil penunjukan atau pemilihan yang jelas pemimpin yang berkualitas dapat ditemukan dan dipelihara dan mempunyai kriteria dan karakter yang dikehendaki benar-benar mendapatkan perhatian⁵ (Sudirman: 2010:34).

2.1. Kualitas Kepemimpinan Pendidikan.

⁴ Sudarwan Danim Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ),Etika. Perilaku Motivasional dan Mitos (Bandung Alfabeta 2010) him30

⁵ Sudarwan Danim Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+Eq),Etika. Perilaku Motivasional dan Mitos (Bandung Alfabeta 2010) him34

Kepemimpinan mengenai tentang masa depan, bukan masa lalu, maka seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahnya kearah yang lebih baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mendapatkan pengikutnya dan mempunyai kemampuan kepada pengikutnya untuk bekerja ke arah tujuan tertentu untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Orang-orang yang mengikutnya mereka bisa berhubungan dengan visi atau tujuan personal yang dikembangkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin yang baik dapat membantu orang menjadi lebih baik daripada mereka, seorang pemimpin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang menarik, menjaga dan memotivasi tenaga kerja⁶. (Sudirman:2010:169). Pemimpin memiliki hak-hak yang istimewa untuk memimpin dan mengendalikan sumber daya luas, membuat kebijakan dan yang paling penting mengelola informasi untuk pembuatan keputusan dan kekuasaan.

Menurut Agustinus (2014:125) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok anggota dan mempunyai peranan sentral yang merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan mutu pendidikan dalam implementasi Manajemen Berbasis Sekolah⁷. Melalui kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah, melalui kemampuan menggerakkan, mengayomi, sosial dan memberi rasa nyaman pada pengikutnya di bawah kepemimpinannya yang berhubungan dengan kepentingan (stakeholder), sebagai mitra kerjanya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengelola organisasi sekolah, menganalisis serta mampu mengantisipasi tantangan yang terjadi baik melalui lingkungan internal maupun eksternal dengan melakukan suatu pendekatan yang sesuai. Menurut Wahjosumijo (2002 : 42), menyebutkan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki dua fungsi, yaitu sebagai pemberi solusi dalam pemecahan masalah dan menjadi pembina dalam anggota kelompoknya. Mulyasa (2005) mengatakan, bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi⁸. Sedangkan Menurut Nur Aedi (2015) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam merencanakan ,mengorganisasikan, melaksanakan, serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan⁹.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses yang saling mempengaruhi satu sama lain seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. mempengaruhi sekelompok anggota agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Terdapat tiga unsur kepemimpinan yang melekat yaitu : kepemimpinan berarti kemampuan mempengaruhi orang lain, baik seseorang maupun kelompok, mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut Burnham (1977) menjelaskan kualitas kepemimpinan terdiri dari empat komponen pokok yakni: 1) Vision, 2) Creativity, 3) Sensitivity, 4) Subsidiarity. Visi merupakan gambaran tentang masa depan suatu organisasi, yang berisi tentang tujuan, nilai-nilai dan pemikiran-pemikiran masa depan organisasi¹⁰. Oleh karena itu visi dapat berperan sebagai pemandu arah perjalanan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas, sehingga sikap perilaku dan kemampuannya sejalan dengan harapan-harapan organisasi. Pendapat senada Kouzes dan Posner (2007), kualitas kepemimpinan unggul yaitu; 1) pemimpin yang menantang proses; 2) memberikan inspirasi wawasan bersama; 3) memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi; 4) mampu menjadi penunjuk jalan; dan 5) memotivasi bawahan. Kepemimpinan yang baik antara lain, memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin diri yang tinggi, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu sebagai pendidik bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani¹¹.

⁶ Sudarwan Danim Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ),Etika. Perilaku Motivasional dan Mitos (Bandung Alfabeta 2010) him169

⁷ Agustinus Hermino, Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi, (Yogyakarta ; Pustaka Pelajar), 2014, hlm. 125

⁸ Mulyasa., Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung : Remaja Rosdakarya), 2005, hlm.107

⁹ Nur Aedi., Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan, (Yogyakarta : Gosyen Publishing), 2015, hlm. 106

¹⁰ Burnham, W. (1977). *Managing Quality In School*. London: Pearson Education

¹¹ Jurnal Pendidikan, Vol 8, No.1 Januari 2020 ISSN: 2337-7607 e-ISSN: 2337-759382

2.2. Pemimpin kepala sekolah sekaligus Manajer.

Pemimpin memiliki hak dan kewenangan untuk memimpin sehingga dapat mengendalikan sumber daya manusia, membuat kebijakan dan berwenang mengolah informasi dalam pengambilan keputusan kepala sekolah mampu memenuhi permintaan dari setiap bawahan, dalam hal ini adalah masyarakat sebagai wali murid. Dengan makin banyaknya informasi yang ada di masyarakat, dan keadaan mereka yang makin pintar, maka tuntutan terhadap lembaga pendidikan juga makin tinggi. Dengan mudah mereka membandingkan fasilitas atau sistem belajar mengajar dari satu tempat ke tempat lain sehingga mereka juga menginginkan anaknya mendapatkan perlakuan pendidikan yang kurang lebih sama. Kepala sekolah dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat harus memiliki ketrampilan dalam menghadapi dinamika perkembangan dalam dunia pendidikan. Selain pengambilan keputusan, kepala sekolah juga mempunyai keterampilan mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada para bawahan. Dalam pemberian wewenang dapat membuat bawahan merasa dihargai Sehingga proses dalam penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan efektif. Menurut (Amtu: 2011:23) menjelaskan menejer hanya berurusan dengan benda-benda, struktur, sistem, prosedur, dan efisiensi. Sedangkan pemimpin berurusan dengan efektivitas, menumbuhkan kemandirian orang, memberdayakan potensi dan memberdayakan apa yang ada dalam dirinya untuk orang lain¹².

Kepala sekolah sebagai seorang menejer harus memiliki empat kompetensi dan ketrampilan utama dalam menajerial, yaitu ketrampilan membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumberdaya manusia, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi. Kepala sekolah sebagai seorang menejer harus memiliki prinsip perencanaan yang baik, mengacu pada berbagai pertanyaan: “Apa yang dilakukan (what), siapa yang melakukan (who), kapan dilakukan (when). Di mana dilakukan (where), dan bagaimana sesuatu dilakukan (how)”,. Apabila kepala sekolah mempunyai prinsip perencanaan, maka prinsip perencanaan ini adalah kunci dari suatu keberhasilan dalam menyelenggarakan roda dalam lembaga pendidikan. Berbagai tantangan yang dihadapi kepala sekolah menuntut peran dan fungsi kepala sekolah makin penting di masa sekarang dan masa mendatang. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan secara professional mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan lembaga pendidikan tersebut secara keseluruhan.

Menurut John Adair (2005) mengemukakan perbedaan manajer dan pemimpin adalah seorang dengan jenis yang berbeda. Mereka berbeda dalam motivasi, sejarah pribadi, dan dalam cara mereka berpikir dan bertindak¹³. Perbedaan antara peran dan fungsi antara manajer dan pemimpin. Diperjelas Warren Bennis (1989) dalam bukunya (Amtu 2011:20) menjelaskan perbedaan peran antara manager dan pemimpin sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah ini:.

PERAN	
Manajer	Pemimpin
- Mengelola	- Menginovasi
- Tiruan	- Orisinal
- Mempertahankan	- Mengembangkan
- Berfokus pada sistem dan struktur	- Fokus kepada orang
- Bergantung pada pengawasan	- Membangkitkan kepercayaan
- Melihat jangka pendek	- Melihat perspektif jangka panjang
- Bertanya kapan dan bagaimana	- Bertanya apa dan mengapa
- Melihat hasil produk	- Menatap masa depan
- Meniru	- Menciptakan
- Menerima status quo	- Menantanginya
- Prajurit yang baik	- Diri sendiri
- Melakukan hal-hal yang baik	- Melakukan hal-hal yang baru

Perbedaan ini menggambarkan bahwa manajer dibentuk karena kebutuhan dan tuntutan pekerjaan sedangkan pemimpin adalah sebagai figur adan sosok yang dapat memberikan keteladanan. Pemimpin selalu

¹² Onisimus Amtu. Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, dan Implementasi. 2011.hlm 23

¹³ Adair.J. How To Grow Leaders: The Seven Key Principles Of Effective Leadership Development. British Library Cataloguing-in-Publication Data

mengorbankan dirinya, waktunya sedangkan manajer bekerja berdasarkan sistem dan prosedur serta mengejar jabatan dan kedudukan sedangkan pemimpin dibekerja berdasarkan budaya dan norma yang ada dimasyarakat. Hal ini mengindikasikan manajer mudah ditemukan diberbagai perusahaan maupun organisasi tetapi pemimpin sedikit sekali jumlahnya dalam masyarakat atau organisasi. Hanya pemimpin yang dapat membentuk dan mengubah konteks visi, mengartikulasikan cita-cita, kejujuran dan integritas.

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan, tanpa kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif yang dapat mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan bawahan dalam menyelenggarakan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan oleh sebab itu keberhasilan dari suatu sekolah tergantung kompetensi kepala sekolah. Menurut Danim (2012:198) mengemukakan keberhasilan sekolah meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kepala sekolahnya di samping guru-guru yang kompeten di sekolah itu¹⁴. Sekolah menjadi lembaga yang inovatif jika dipimpin oleh kepala sekolah yang inovatif dalam hal ini sekolah harus siap merespon aneka perubahan yang berlangsung dimasyarakat. Sekolah harus melahirkan keputusan yang mampu mempengaruhi masyarakat, sekolah harus menjadi suatu sistem yang terbuka dalam mempengaruhi masyarakat.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas peran dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah memperbaiki mutu sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan secara professional aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia dari pada mengatur sumber daya material, kepala sekolah bertujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas tinggi..

2.3. Manajemen dalam Konteks Pendidikan dalam Menghadapi New Normal.

Kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah berjalan dengan baik apabila ditunjang oleh manajemen pendidikan yang memadai. Yang menjadi permasalahan dalam manajemen pendidikan adalah bagaimana mengimbangkan antara hasil kerja inovasi manajemen pendidikan dengan implementasinya di sekolah. Pada sektor pendidikan dapat mengalami perubahan besar dimana para pendidik mampu secara cepat beradaptasi dengan lingkungan mengharuskan mereka mengajar dan berinteraksi dengan siswa melalui media online dapat memberikan pengalaman baru pada para pendidik akibat pandemi covid 19 dengan menggunakan beragam aplikasi seperti: zoom cloud, google classroom dan WA belajar secara online melalui program belajar dari rumah dan semuanya belum dapat menjawab kualitas dari ketercapaian tujuan pembelajaran yang diharapkan. Dalam menghadapi pendidikan di era new normal sekolah sudah mulai menyiapkan diri dalam menyelenggarakan pendidikan di era new normal merupakan tantangan tersendiri bagi sekolah mempertemukan antara pendidik dengan siswa dalam proses mengajar secara tatap muka, bagaimana menciptakan inovasi baru dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan kondisi dan daerah yang berbeda jaringan internet dan fasilitas teknologi yang merupakan faktor penghambat dalam penyelenggaraan proses pembelajaran di sekolah.

Proses belajar mengajar di era new normal menuntut kesiapan pendidik dalam merancang inovasi baru dalam pembelajaran yang dapat dilakukan secara blended learning. Artinya KBM yang dilakukan merupakan penggabungan antara pembelajaran virtual dan tatap muka dengan menggunakan metode yang bervariasi dan sistem belajar yang memadukan antara belajar secara face to face. Oleh karena itu seorang pendidik harus memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi dalam mengembangkan keterampilan berpikir kritis bagi peserta didik dan berkarakter pada penerapan pembelajaran online dengan komunikasi jarak jauh dengan menggunakan berbagai elektronik seperti: telepon genggam, laptop dan koneksi internet sebagai alat dalam proses pembelajaran. Siswa bersekolah ditengah pandemi covid mengalami banyak penderitaan dipaksa untuk menyelesaikan target pembelajaran dirumah, selain itu berhadapan dengan guru yang belum paham bagaimana mendidik dan mengajar dengan baik. bahkan kondisi ini membuat para guru berpikir keras, guru berpikir mendidik adalah kewajiban sekolah guru harus bertanggung jawab penuh pada anaknya dalam pendidikan agama dan moral selain itu bertanggung jawab di berbagai mata pelajaran sehingga mereka tak mengerti bagaimana dan apa manfaat riilnya belum di sebabkan dukungan fasilitas yang sangat minim dan harus beradaptasi dengan pembelajaran full daring. baik siswa, orang tua dan para pendidik dan sekolah. Pembelajaran daring menjadi tambahan beban tersendiri bagi para guru dan orang tua baik secara ekonomi maupun mental. Kondisi ini betul - betul menyebabkan rapuhnya sistem hidup tak terkecuali sistem pendidikan.

¹⁴ Sudarman Danim. Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter, Visi, Transaksi, Transformasi, dan Karakter Kepemimpinan dan Manajemen Satuan Pendidikan Era Pergolakan Otoritas Negara. 2012. Hlm 198

Pendidikan telah kehilangan strategi sebagai salah satu pilar pembangunan peradaban. Menurut Amtu (2011:26) mengemukakan pendidikan adalah layanan jasa. Oleh karena itu memerlukan pengelolaan yang benar-benar menjawab kebutuhan masyarakat. Munculah berbagai gagasan untuk mengadopsi pola pengelolaan di dunia industri dalam konteks pengelolaan pendidikan¹⁵.

Pendidikan di era new normal merupakan momen yang tepat dimana siswa dapat memerdekakan dirinya dalam mengembang ilmu pengetahuan yang diperlukan sesuai dengan minat dan kebutuhan serta kemampuan siswa berbasis merdeka belajar. Sudah saatnya guru berinovasi dalam mengelola pembelajaran menjadi guru yang sejati dalam membelajarkan diri sendiri dan siswanya melalui pembelajaran blended learning yang dapat mengkombinasikan pembelajaran online dengan tatap muka. Pembelajaran tatap muka sangat dibutuhkan dan dirindukan oleh siswa dan orang tua dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui pembelajaran online hanya membuat kesadaran siswa belajar mandiri masih sangat rendah dan kurangnya literasi pada diri siswa dalam kemampuan membaca masih rendah. Kesiapan sekolah dalam menghadapi new normal belum diketahui pasti kapan akan dimulai, dimana sekolah harus melakukan sinergitas antara orang tua, guru serta tim kesehatan yang ada di lingkungan sekolah dan penyediaan ruang kelas yang memadai bangku harus diatru jaraknya sesuai dengan prosedur. Sekolah melakukan sistem bergilir untuk siswa masuk sekolah, selain itu orang tua harus menyiapkan bekal makanan sendiri untuk siswa..

2.4. Tantangan Kepala sekolah dalam Menghadapi Pendidikan Di Era New Normal

Kepala sekolah di era globalisasi dapat berlomba-lomba memasuki penguasaan teknologi dimana sekolah dituntut untuk dapat berperan dalam kompetensi global, harapan ini dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia. Kesuksesan untuk memperoleh mutu pendidikan tergantung kepada kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Meirawan (2010:112) mengemukakan kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang seyogianya dapat mengambil keputusan yang tepat, mengorganisasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya manusia supaya mau dan mampu melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan di sekolah yang tinggi¹⁶.

Kepala sekolah dapat membuat strategi dalam melaksanakan pembelajaran pada saat menghadapi new normal dengan tetap melakukan protocol kesehatan setiap warga sekolah tetap menggunakan masker dan menjaga jarak. Melalui pembelajaran blended learning kepala sekolah dapat mengembangkan budaya sekolah baru dengan memperhatikan protocol kesehatan semua warga sekolah. Pengajaran secara online kepala sekolah melakukan hal sebagai berikut: (1) melakukan optimalisasi e-learning, (2) melakukan pelatihan literasi bagi guru dalam pemanfaatan pembelajaran online, (3) melakukan koordinasi kepada tim teknologi informasi sekolah, (4) melakukan kolaborasi antara guru dalam penguasaan teknologi, (5) penilaian akhir semester melalui online. Sedangkan melalui pembelajaran luring kepala sekolah dapat melakukan beberapa hal adalah sebagai berikut: (1) Membangun motivasi dan keterlibatan belajar, (2) Mengubah mindset guru dalam orientasi pembelajaran, (3) Optimalisasi jam tatap muka, (4) Orientasi pada kecakapan hidup (self regulated learning, komunikasi, kolaborasi, kreativitas), (5) membangun literasi digital. menurut Syarifuddin (2008: 127) menjelaskan bahwa setiap Negara dituntut untuk berperan dalam kompetensi global, harapan ini akan bisa dicapai dengan baik jika didukung oleh sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki oleh setiap bangsa. Sekolah sebagai wahana penting dalam pembentukan sumber daya manusia berkualitas akan dapat diwujudkan melalui tingkat satuan pendidikan¹⁷.

Di tengah pandemi covid dalam menghadapi new normal sekolah membutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan semua kondisi. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki kompetensi dalam segala bidang baik bertanggung jawab, memiliki manajemen, motivasi dan bersosialisai, mampu menjalin komunikasi dalam pengambilan kebijakan agar tercipta kegiatan pendidikan yang berkualitas yang diharapkan oleh sisdiknas. Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh komponen baik

¹⁵ Onisimus Amtu. Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, dan Implementasi. 2011.hlm 26

¹⁶ H.Danny Meirawan . kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa depan 2010 Hlm 112

¹⁷ Syafaruddin 2008. Efektivitas Kebijakan Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta hlm 126

orang tua, guru, siswa dan masyarakat untuk menghantarkan tercapainya mutu pendidikan. Pembelajaran daring seharusnya di samping penguasaan intelektual harus seimbang dengan pembentukan karakter yakni kemampuan etis dan moral sebagai nilai-nilai etika dan moral. Pendidikan pada abad ke 21 harus dapat mengembangkan empat pilar, yaitu: learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together menurut UNESCO. Sebagai manajer kepala sekolah perlu merancang alur kerja sebagai pedoman guru dalam melaksanakan tugasnya di masa pandemi. Di samping itu kepala sekolah perlu merevisi kurikulum yang digunakan siswa selama di masa pandemi. Kepala sekolah memberi peluang kepada guru dalam mengikuti pelatihan webinar yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga dan dapat memotivasi guru banyak belajar internet. Sehingga dalam situasi bekerja dari rumah (BDR) dapat terbangun hubungan yang kondusif dengan warga sekolah pemegang peran penting pada saat BDR adalah lebih banyak mengajar adalah orang tua. Dalam situasi ini diharapkan kesadaran lingkungan dan moral dimana dunia telah menyatu antara daring dan luring diminta setiap warga masyarakat untuk hidup bersama dengan penuh toleransi ditengah perbedaan yang ada.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu merancang strategi pembelajaran dalam merespon kondisi yang terjadi dimasa pandemi covid untuk mempersiapkan dalam menghadapi new normal melalui proses pembelajaran blended learning mengkombinasikan pembelajaran online dengan tatap muka sehingga kegiatan pendidikan tetap dapat dilaksanakan dengan menggerakkan seluruh komponen sekolah sehingga kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, 2) Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan sumber daya manusia melalui. Mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau diklat terutama yang berkaitan dengan IPTEK, memastikan guru dan peserta didik memahami mekanisme pembelajaran daring, memastikan semua guru dapat mengaplikasikan media pembelajaran daring; memastikan para guru dan peserta didik siap dalam pembelajaran dari rumah dilihat dari tersedianya fasilitas pembelajaran dari rumah.

4. CADANGAN

Diharapkan dalam menghadapi new normal dimasa pandemi covid dalam peningkatan mutu pendidikan kepala sekolah sangat berperan penting dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah dalam merumuskan strategi dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah atau kesepakatan bersama dengan semua warga sekolah: orang tua, guru dan siswa dengan tujuan agar strategi diputuskan dapat diterima dan dipertanggungjawabkan dengan adanya keterlibatan semua komponen sekolah, kegiatan peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan secara berkelanjutan dalam kondisi apapun.

REFERENCES

- Adair. J. *How To Grow Leaders: The Seven Key Principles Of Effective Leadership Development*. British Library Cataloguing-in-Publication Data
- Agustinus Hermino, 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, Yogyakarta ; Pustaka Pelajar
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah konsep, strategi, dan inovasi menuju sekolah efektif*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media
- Burnham, W. (1977). *Managing Quality In School*. London: Pearson Education
- H.Danny Meirawan 2010 *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa depan*: Kerjasama IPB Press. Institut Manajemen Budaya Indonesia (IMBI) Yayasan Amal Keluarga (YAK)
- Jurnal Pendidikan, Vol 8, No.1 Januari 2020 ISSN: 2337-7607 e-ISSN: 2337-759382 diakses tgl14 juli 2021
- Mulyasa.2015 , *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nur Aedi..2015, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta : Gosyen Publishing

- Onisimus Amtu. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, dan Implementasi*: penerbit Alfabeta Bandung
- Syafaruddin 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudarman Danim dan Suparno 2012. *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter, Visi, Transaksi, Transformasi, dan Karakter Kepemimpinan dan Manajemen Satuan Pendidikan Era Pergolakan Otoritas Negara*. Penerbit: alfa Beta Bandung
- Sudarman Danim dan Suparno 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta Rhineka Cipta
- Sudarman Danim 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Jenius (IQ+EQ) Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos*: Penerbit AlfaBeta Bandung.
- Syafaruddin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Quantum Teaching
- Syafaruddin 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipt
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Surat Edaran No. 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar dari Rumah dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19). Kemendiknas..

APC138
**THE APPEARANCE OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP IN
REALIZING SCHOOL SUCCESS**

Besse Marhawati

*Department of Management Education, Faculty of Education, State University of Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRACT

This article aims to describe the appearance of the principal's leadership in realizing school success. The writing of the article is based on a review of the literature related to the leadership performance of the principal and the success of the school, then it is identified, compiled, and arranged in a presentation structure from a general scope to a specific scope. Then write articles according to the existing presentation structure. The results of the discussion show that the appearance of the principal's leadership is the achievement or contribution given by the leadership of a principal, both quantitatively and qualitatively measurable in order to help achieve school goals. Schools are said to be successful if they refer to two indicators, namely: achieving school goals and developing human resources. The appearance of the principal's leadership in achieving school goals is closely related to the ability of the principal as a leader to work effectively in achieving the main goals in the school, namely: teaching programs, human resources or staff; student affairs, budget and facilities, as well as cooperative relationships between schools and the community. The principal's leadership performance in developing human resources includes: the ability to set goals, provide constructive feedback, build teams for work groups, build high-performing teams, delegate, and train.

KEYWORDS

leadership performance, school success

1. INTRODUCTION

The principal with his role as a leader in the school, shows that he is the number one person in the school. The principal has the power to lead all school members, in this case teachers, administrative staff, and students in order to achieve school achievement. The principal is also held accountable for the extent to which his leadership can achieve school achievements that can be achieved by students in academic and non-academic fields, teachers and administrative staff, as well as improving the performance of the school institution itself (Barlian, 2013).

The appearance of the principal's leadership is the achievement or contribution given by the leadership of a principal, both quantitatively and qualitatively measurable in order to help achieve school goals.

An environment or situation where the principal's leadership performance process occurs can basically be caused by several things, namely human resources as subordinates, and other things such as goals, organizational structure, organizational expectations, time, place and situational factors outside the organization. is the most important factor in relation to the level of flexibility of the principal's leadership performance.

A school is an organization that has the character of a general organization. Therefore, to determine the success of a school cannot be separated from organizational in general theory, which among other things provides indications as a characteristic of organizational success, such as: (a) the achievement of organizational goals, (b) the fulfillment and efficient use of all existing resources. maximum, (c) the satisfaction of subordinates, and (d) the best service from the organization to the community.

Schools are said to be successful it always refers to two parts, namely: (a) school success which includes various variables, such as: productivity, education costs, adoption or use of innovations, and the level of success of students; and (b) school success which includes various variables, such as: feelings of satisfaction

from staff and students, motivation, and enthusiasm for work. Thus it can be concluded that the main indicators used in determining the success of a school are the achievement of school goals and the development of human resources (Wahjosumidjo, 2007).

2. RESULTS AND DISCUSSION

2.1 Performance of Principal's Leadership in Achieving School Goals

Schools as educational institutions are tasked with organizing the educational process, teaching and learning process in an effort to educate the nation's life. In this case the principal as someone who is given the task to lead the school is responsible for achieving the school's roles and responsibilities. The purpose of the school certainly cannot be separated from the goals of national education, namely to increase intelligence, knowledge, personality, noble character, and skills to live independently, as well as attend further education.

Efforts to achieve school goals are closely related to the ability of leaders to work effectively. Larson (in Danim, 2012), describes how a person becomes an effective leader or a good leader, namely: (1) desire or desire. An effective leader is someone with a passion for a purpose that is greater than others, including those being led. Effective leaders have dreams and visions to elevate their community and society for the better, or at least some of them; (2) value holders. Effective leaders imply leadership values. A leader must have values that give life to his subordinates and society and imply values that are embedded in respecting others; (3) Vision, vision is a long-sighted view. A leader must have some ideas about change and how the future might be different. Therefore, the vision is based on two components: creativity and intellectual drive; (4) confidence and humility. Leaders can have good vision and ideas for change. However, if the leader is not confident, any action will not be meaningful. Without real action there is no change. But paradoxically, a leader must have humility. Because often the best ideas and thoughts will come from other people; (5) communicator. None of the available assets will work if the leader cannot speak or write in a way that will convince the organization; (6) planner or organizer. Effective leaders can see what needs to be done and help the team plan and organize so that what is done achieves the desired results; (7) interpersonal skills. Leaders must have the ability to act competently in the way of interpersonal relationships; and (8) other business skills. A good leader must have a bigger goal, therefore the leader must have the skills and personality balanced to transform that goal into action.

A commonly used measure of leader effectiveness is the extent to which the leader's organizational unit carries out its duties successfully and achieves its goals. In some cases, objective measures of performance or achievement of goals are available, such as profit, increase in sales, market share, cost of unit output, costs in relation to budgeted expenses, and so on. In other cases, subjective assessments of leader effectiveness are obtained from the leader's superiors, peers, or subordinates (Yukl, 1998).

There are five main targets that must always be fostered by every principal, through dynamics and positive changes these five targets can determine the appearance of the principal's leadership in achieving school goals, namely: (1) the teaching program, the impact of the principal's leadership performance in the teaching program is seen in the changes that occur in students and other human resources; (2) human resources or staff (teachers, librarians, laboratory assistants, administrative staff), the key to the success of the principal's leadership performance are steps that must be taken by the school principal towards human resources; namely identification (recruiting, selecting) appointments, training assignments, orientation, and evaluation socialization; coaching and development; (3) students, in the context of fostering students, the leadership performance of the principal needed is an appearance that is able to create continuous closeness between the principal, teachers and students, as well as the involvement of students in various decisions; (4) budget and facilities, the appearance of effective leadership of school principals in the field of budgeting, will have a positive impact on school management and the achievement of school goals, namely short-term and long-term goals. While the expected impact of the principal's leadership appearance from the facilities and facilities is the creation of an atmosphere, situation, and condition of an orderly, clean, safe, beautiful and family-friendly school environment; and (5) cooperative relations between schools and the community. The impact generated by the close relationship between schools and the community through the effectiveness of the principal's leadership performance is to increase participation, communication, link and match, and community support (Wahjosumidjo, 2007).

2.2 Principal Leadership Performance in Human Resource Development

The most essential factor in the educational process is the human element, namely humans who are assigned to produce planned changes in students. Remind the importance of the human factor, the principal's responsibility is to help individual members to obtain positions and standards in uniting individual goals with school goals.

A leader should be able to provide appropriate assistance to subordinates. Maxwell (1995) suggests that successful human developers provide appropriate assistance to others by applying the principles of human development, namely: (1) human development need time, (2) Skill to understand human beings is important for success, (3) be a role model that can be followed. others, (4) lead others by looking through their eyes, (5) leaders must care about people before they can develop them, (6) human developers look for opportunities to develop others, and (7) the greatest potential for organizational growth is growth the people.

In order to produce learning changes in students, the teacher has been considered an important agent with a major role in implementing these changes. For this reason, the principal as a leader is in a position to build teacher capacity in terms of knowledge, skills, and dispositions. The findings of Lai's (2014) research, related to principals' leadership practices in building teacher capacity for change reveal that all principals recognize the unique position of teachers as intellectual and personal resources in school capacity building and seek to develop and explore teacher knowledge and skills to develop school's capacity to innovate. It was further argued that while all principals work to provide an enabling environment for teacher learning and growth, principals' efforts to improve teacher variations learning schools.

A study on principal leadership practices put forward by Finnigan (2005) that in order to realize school change, principals are in a key position to improve teacher performance by increasing motivation. The principal must be realize, as a transformational leader, his activities and behavior effect teacher motivation. This study suggests that principals should focus on providing instructional leadership, developing teacher trust, and supporting change.

The principal as a leader is expected to be able to carry out the development of human resources or staff in schools in unite individual goals and school organizational goals. For this reason, school principals are expected to have a number of leadership skills to develop human resources or school staff. Skills in developing others include: setting goals, providing constructive feedback, team building for work groups, building high-performance teams, delegating, and coaching (Hughes; Ginnett; and Curphy: 2013).

2.2.1 Goal Setting Skills

Setting goals and developing action plans to achieve them is important for individuals and for groups. For example, goals or targets are usually the most prominent norm in the group. When group goals have been agreed upon, member compliance will arise, and these goals will become the criteria for evaluating group performance. Perhaps the most important step in achieving personal or group goals is setting right early.

There are a number of ways to set goals to achieve them, namely: (1) goals must be specific and observable. A number of studies provide strong support for the idea that specific goals generate better effort and performance than general goals. General goals do not produce such good results because they usually do not provide sufficient information about which behavior should be changed and when the ultimate goal has been achieved; (2) goals must be achievable, but challenging. Setting goals must reflect high motivation or big goals. However, to be useful goals must be realistic or achievable. There is nothing wrong with setting goals that are so easy, so that their achievement is certain. But setting easy goals doesn't lead to high performance and inspire people to do more than they thought they could. Goals need to be challenging, but achievable to get the best results; (3) goals need commitment. Having a goal does not guarantee success, unless it is supported by commitment. Statements of purpose are just words. Organizational goals are most likely to be achieved if there is commitment to them from both the top and bottom of the organization. Top management needs to make it clear that they mean what they say. When top leaders set goals, they must also provide the resources needed by subordinates and must provide rewards for those who achieve them; and (4) goals need feedback. One of the most effective ways to improve performance is to provide feedback on how a person's behavior meets certain criteria, and research shows performance is higher when goals are accompanied by feedback than when goals or feedback are used itself. Goals that are specific are observable, and have time constraints allow for continuous appraisal and performance-based feedback, and leaders and followers should strive to give and ask for feedback on a regular basis.

2.2.2 Ability to Provide Constructive Feedback

Providing constructive feedback involves sharing information or perceptions with others about the character, quality, or impact of a person's behavior. Impact in the form of providing specific feedback about one's work (performance feedback) or impressions about the influence aspects of one's interpersonal behavior can effect relationships with others.

The knowledge component of feedback relates to knowing when, where, and kind of feedback to give. While there are a number of reasons for a leader's unwilling to provide both positive and negative feedback, leaders must remember that the performance of leaders and team members will be higher if they are given frequent and accurate feedback. Their feedback is: (1) making helpful feedback, (2) being specific, (3) being descriptive, (4) being punctual, (5) being flexible, (6) providing positive and negative feedback, and (7) avoid blaming or causing embarrassment.

2.2.3 Team Building Skills for Team Work

Team building may help team members understand why they have so much difficulty achieving team goals, and even provide strategies for dealing with intolerable situations. However, these activities tend not to eliminate the root of the problem.

2.2.4 High Performance Team Building Skills: The Rocket Model

The Team Leadership Rocket Model is a prescriptive and diagnostic team building model. This model is prescriptive in that it tells the leader what steps to take and when to take them when building a new team. The model can also be used as a diagnostic tool to understand the current team's shortcomings and what leaders need to do to get them back on track.

Based on this rocket model building a team can be analogy to building a rocket. There are seven components in the rocket model in building a high-performance team, namely: Mission, talent, norms, commitment, power, passion, and results. This description of the rocket model is as important as the boost stage for making the rocket fly. Mission and talent stages are also important for starting a team. Once the mission and talent issues have been solved, the leader needs to work with team members to sort out team norms and commitments, and so on. Research shows the teams with the best results are usually the ones that do their job well on each component of the rocket model. Teams that function well on only a subset of these components usually get moderate results, and those that don't function well across all components usually get less

2.2.5 Delegating Skills

Delegation is a relatively simple way for leaders to free themselves from time-consuming tasks; provide growth opportunities for followers; and increasing the number of tasks completed by groups, teams, or work committees. However, delegation is often neglected and underutilized. Delegation contain the impression that someone is empowered by a leader, supervisor, or coach to take responsibility for completing a particular task or involved in a particular activity. Delegation assigns decision-making responsibility to the individuals most likely to be affected or implement those decisions, and delegation has more to do with autonomy, responsibility, and follower development than with participation.

Some of the principles of effective delegation applied by leaders are; (1) decide what to delegate; (2) decide to whom to delegate; (3) create clear and specific tasks; (4) provide goals, not procedures; (5) provide opportunities to be independent, but monitor performance; and (6) give acknowledgment, don't blame it.

2.2.6 Coaching Skills

A major success factor in most organizations now is having leaders and followers with the right knowledge and skills. Companies increasingly view employee quality (bench Strength) as a competitive advantage. There are two ways to achieve quality employees: employers can buy (hire) the talent they need, or they can build on the talent they already have through development and training programs. With many companies facing a shortage of workers in certain key positions, many choose to build their own internal talent through informal training. Peterson and Hicks (in Hughes; Ginnett; and Curphy: 2013) describe training as the process of equipping people with the tools, knowledge, and opportunities they need to develop themselves and become more successful. According to them a good coach directs, and does not dictate development. Good coaches help followers define their career goals, identify and prioritize development needs, create and stick to

a development plan, and create an environment that supports learning and training. Being a good coach means having the right skills, positioning followers in the training process, and stepping in when needed.

3. CONCLUSION

The appearance of the principal's leadership is the achievement or contribution given by the leadership of a principal, both quantitatively and qualitatively measurable in order to help achieve school goals. Schools are said to be successful if they refer to two indicators, namely: achieving school goals and developing human resources. The appearance of the principal's leadership in achieving school goals is closely related to the ability of the principal as a leader to work effectively in achieving the main goals in the school, namely: teaching programs, human resources or staff, student, budget and facilities, as well as cooperative relationships between schools and the community. The appearance of the principal's leadership in developing human resources, it is important to display skills to develop other people which include: the ability to set goals, provide constructive feedback, build teams for work groups, build high-performance teams, delegate, and train.

REFERENCES

- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasi, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Finnigan, K.S. (2005, April). Principal Leadership and Teacher Expectancy in Low-Performing Schools. Paper Presented at the National Conference of the American Educational Research Association, Montreal, Canada.
- Hughes, R.I, Ginnet, R.C, dan Curphy, G.J. (2015). *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Alih Bahasa Putri Iva Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lai, E. (2014). Principal leadership practices in exploiting situated possibilities to build teacher capacity for change. *Journal Asia Pacific Educ. Rev. DOI 10, 1007/s12564-014-9314-0*.
- Maxwell, J.C. (1995). *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Alih Bahasa Anton Adiwiyoto. Jakarta: Binapura Aksara.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik, dan permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G.A. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih Bahasa Yusuf Udaya. Jakarta: Prenhallindo.

APC139
**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PROFESSIONAL KEPALA
SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR KOTA GORONTALO**

Novianty Djafri¹. Arwildayanto² Nina Lamatenggo³ Andi Asis Thayeb⁴

Manajemen pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
noviantydjafri@ung.ac.id¹ Arwildayanto@ung.ac.id²

ABSTRAK

Kepala sekolah membawa pengaruh besar terhadap pengajaran untuk kebaikan dan keburukan. Kepala sekolah memerlukan instrument yang mampu melaksanakan berbagai aspek lingkungan sekolah dan kinerjanya dan memantau perjalanan kearah masa depan yang menjanjikan. Kepala sekolah harus mengenal kebutuhan para guru dan professional pendidikan lainnya dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalannya. Selanjutnya kepala sekolah menyediakan kebutuhan tersebut untuk menyesuaikan perilaku yang berorientasi pada tujuan.

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif, dengan jumlah sampel 38 orang. Tehnik penelitian menggunakan; observasi dan kuesioner (angket); dengan tujuan penelitian yaitu; mendeskripsikan Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo

Hasil penelitian kepala sekolah sangat penting untuk kemajuan sekolah, maka hal ini sangat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan kinerjanya dan sekolah juga tergantung pada kepemimpinan profesional kepala sekolah dalam mengelolah dan mengembangkan, untuk itu hasil penelitian berada pada kategori Baik, dengan nilai 82,63 %, bahwa kepala sekolah yang efektif adalah harus benar-benar mampu memimpin dan bertanggung jawab sepenuhnya atas kemajuan sekolah, agar sekolah yang dipimpin lebih meningkat lagi.

Kata Kunci; Implementasi Kepemimpinan. Profesional Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal di harapkan mampu menghasilkan manusia yang kreatif, inovatif, mandiri. Mandiri mempunyai wawasan kedepan, berjiwa arif dan bertanggung jawab. Sistem organisasi kerja pada kepala sekolah sangat kompleks dan unik. Dikatakan kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Kemudian dikatakan unik karena sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya.

Pendidikan sebagai usaha membantu anak didik untuk mencapai kedewasaan yang diselenggarakan dalam suatu kesatuan organisasi yang saling berhubungan dan saling mengisi. Peran kepala sekolah adalah sangat penting dalam melakukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan semester dan tahun yang memecahkan berbagai problematika, sebagai komite dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan melalui supervisi pengajaran, konsultasi, dan perbaikan-perbaikan penting guna meningkatkan kualitas pengajaran.

Implementasi merupakan Strategi dalam menerapkan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian di SDN Sekecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo, Bahwa dengan adanya kondisi yang ada di lapangan mengenai Implementasi Kepemimpinan Professional Di Sdn Kota Selatan Kota

Gorontalo Dalam Pengembangan Sekolah Efektif, masih banyak masalah-masalah yang ditemui seperti kepemimpinan yang profesional. Berdasarkan kenyataan yang berada dilapangan bahwa kepala sekolah yang berada diseluruh sekolah mampu mengembangkan sekolah dan bisa mempengaruhi bawahan sehingga menghasilkan sekolah yang berakreditasi 'A' tetapi dari 4 sekolah yang ada hanya 2 sekolah yang mempunyai akreditasi, sedangkan sekolah lainnya belum sampai pada akreditasi A, saran peneliti seorang pemimpin profesional, berada disekolah yang memiliki hasil aksreditasi belum mendapatkan nilai maksimal dalam akreditasi, harus meningkatkan lagi perkembangan sekolah agar sekolah tersebut mendapatkan akreditasi terbaik dan bisa bersaing dengan sekolah yang sudah mempunyai akreditasi terbaik.

Berdasarkan permasalahan di atas maka Artikel ini difokuskan pada Implementasi Kepemimpinan Kompetensi Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo

KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan yang Profesional.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan kamuplase (kepura-puraan/keinginan pemimpin) dari kepemimpinannya itu sendiri, karena bagaimanapun pemimpin itu adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bagaimanapun bukan hanya sebuah simbol atau kedudukan semata.

Menurut Supardi (2013:27) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin pada sebuah lembaga sekolah. karena bertugas pemimpin sebuah lembaga pendidikan sekolah maka untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Kepala sekolah juga harus menguasai kompetensi-komptensi umum yang dipersyaratkan dan kompetensi lainnya seperti kompetensi emosi. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin, manajer, dan pengajaran. Jenis kepemimpinan yang dipilih untuk diterapkan disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi di lembaga masing-masing apakah transaksional, transformasional atau visioner, gabungan antara dua atau ketiganya.

Menurut Kartono (2010:6) bahwa kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang di pimpin. Sedangkan menurut Rivai (2003:6) mengemukakan, bahwa kepemimpinan di pahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Miftah Thoha, (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut A. Dale Timple (2000:58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaann sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2004:56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Wahyudi (2009:120) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Banyak model kepemimpinan yang dapat dianut dan diterapkan dalam berbagai organisasi/institusi, baik profit maupun nonprofit, namun model kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran (*instruction leadership or leadership for improved learning*). Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (*leadership*) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (*leader*). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan ia mengembang tugas dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional (*contingency*) dalam studi tentang kepemimpinan. Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang tampak. Pendekatan yang kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang mempunyai sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.

Menurut Sudarwan Denim (2004:75) otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa akau yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010:49) kepemimpinan diartikan sebagai otokratik sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealis tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2004:76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Menurut Sudarwan Danim (2004:77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain: a) Tidak ada pegangan yang kuat badan kepercayaan rendah pada diri sendiri. b) Menyiakan semua saran. c) Lambat dalam membuat keputusan. d) Banyak mengambi muka pada bawahan. e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Indikator menerapkan kepemimpinan professional yaitu: a) Berdisiplin tinggi merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu, karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun. Pentingnya sikap disiplin dalam organisasi untuk dijadikan suatu landasan pada saat bekerja maupun berperilaku sehari-hari. b) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan merupakan kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya bahwa hak dan kewajiban mereka tidak akan disalahgunakan. c) Sifat terbuka dengan bawahan, seorang pemimpin memiliki sikap keterbukaan yang dapat mewujudkan sikap saling memahami, menghormati, menghargai dan bekerja sama antara bawahan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang professional kepala sekolah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan

oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill atau kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat mempengaruhi orang lain, mau belajar, mendengar dan siap dikirim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif yaitu akan mendeskripsikan yang berkaitan dengan Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Jumlah Populasi sebanyak 100 sekolah Dasar Negeri Di Kota Gorontalo, yang diambil sampel berdasarkan secara sampel Tujuan. Maka dipilihlah sekolah yang dapat dijadikan sampel tujuan penelitian, sebanyak 38 sekolah di Kota Gorontalo, yang tertera disampel penelitian. (Sugiono. 2013)

Sampel

Tabel 3.1 Subjek Penelitian.

No	Sekolah	Jumlah Guru
1.	SDN Kota Selatan	12
2.	SDN Kota Barat	7
3.	SDN Kota Timur	10
4.	SDN Kota Utara	9
	Jumlah	38

Sumber data: SDN Kota Gorontalo, 2021

Jumlah guru di setiap sekolah seperti: SDN Kota Selatan berjumlah 12 orang guru, SDN Kota Barat berjumlah 7 orang guru, SDN Kota Timur berjumlah 10 orang guru dan SDN Kota Utara berjumlah 9 orang guru. Subjek penelitian ini meliputi keseluruhan aspek-aspek yang berkaitan dengan Implementasi Kepemimpinan Professional Dalam Pengembangan Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo. Jumlah Populasi Karena jumlah populasi kurang dari 50 orang, maka subjek penelitian diambil semua yang berjumlah 38.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya mendeskripsikan satu variabel yaitu Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo

E. Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan tehnik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo. Jenis angket pada penelitian ini adalah angket tertutup sehingga membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga menjumlahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan dengan maksud untuk memperoleh data dari lokasi penelitian melalui berbagai dokumen yang berguna mendukung penulisan. Dalam penerapan jenis ini penulis dibantu dengan pedoman dokumentasi untuk memilih dan memilah dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk pengumpulan data dari sumber, sumber non instansi yaitu berupa dokumen-dokumen atau arsip dan rekaman, yang ada relevansinya dengan kebutuhan data yang dibutuhkan peneliti.

F. Tehnik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:207). Analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah yang di gunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menentukan frekuensi capaian responden untuk setiap butir angket dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100 \%$$

Ket: P = presentase

F = Frekuensi

n = jumlah responden

100% = bilangan tetap

2. Menghitung Presentase dalam bentuk skor di gunakan dalam rumus sebagai berikut:

$$pr = \frac{sC}{SM} \times 100 \%$$

Ket: Pr = presentase hasil penelitian

Sc= Skor capaian, yaitu merupakan total skor yang diperoleh seluruh responden

Sm= Skor maksimal, yaitu merupakan tolak ukur skor maksimum yang tidak bisa dicapai

100 % = bilangan tetap.

3. Tabel Kualifikasi Kriteria.

Table 3.2 : Kualifikasi Kriteria

Skor Presentase	Klasifikasi
100,00% - 84,01%	Sangat baik
84,00% - 68,01%	baik
68,00% - 52,01%	Cukup baik
52,00% - 36,01%	Kurang baik
36,00% - 20,01%	Tidak baik

Sugiyono, 2010:86.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitoan Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo

Berdasarkan indikator di atas terbagi menjadi sepuluh pernyataan yaitu (1) kepala sekolah datang tepat waktu, (2) kepala sekolah mentaati peraturan sekolah, (3) kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik, (4) kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah (5) kepala sekolah memberi peluang kepada guru mengikuti pelatihan, (6) kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program, (7) kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari, (8) kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca, (9) kepala sekolah melaksanakan musyawarah jika ada masalah, (10) kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka.

Tabel 4.1: Kepala sekolah datang tepat waktu

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	83,16 %	Baik
Sering	4	14	56	36,84			
Kadang	3	9	27	23,68			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	158	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.1: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 14 atau 36,84% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 9 atau 23,68%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh respondent yaitu sebanyak 39,47%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 83,16% jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah datang tepat waktu termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.2: Kepala sekolah mentaati peraturan sekolah

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	83,68 %	Baik
Sering	4	15	60	39,47			
Kadang	3	8	24	21,05			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	159	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.2: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 8 atau 21,05%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu dan sering merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh respondent yaitu sebanyak 39,47%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 83,68%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah mentaati peraturan sekolah termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.3: Kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	83,26 %	Baik
Sering	4	14	56	36,84			
Kadang	3	9	27	23,68			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	158	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.3: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 14 atau 36,84% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 9 atau 23,68%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh respondent yaitu sebanyak 39,47%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 83,26%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.4: Kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	83,68 %	Baik
Sering	4	15	60	39,47			
Kadang	3	8	24	21,05			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	159	100,00			

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.4: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 8 atau 21,05%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu dan sering merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh respondent yaitu sebanyak 39,47%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 83,68%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.5: Kepala sekolah memberi peluang kepada guru mengikuti pelatihan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	13	65	34,21	190	82,63 %	Baik
Sering	4	17	68	44,74			
Kadang	3	8	24	21,05			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	157	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.5: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 13 atau 34,21%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 17 atau 44,74% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 8 atau 21,05%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban sering merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh respondent yaitu sebanyak 44,74%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 82,63%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memberi peluang kepada guru mengikuti pelatihan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.6: Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	10	50	26,32	190	79,47 %	Baik
Sering	4	17	68	44,74			
Kadang	3	11	33	28,95			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	151	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.6: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 10 atau 26,32%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 17 atau 44,74% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 11 atau 28,95%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban sering merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 44,74%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 79,47%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.7: Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	83,16 %	Baik
Sering	4	14	56	36,84			
Kadang	3	9	2	23,68			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	158	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.7: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47 %, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 14 atau 36,84 %, responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 9 atau 23,68 %, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00 %. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 39,47 %.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 83,16 %, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.8: Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	82,63 %	Baik
Sering	4	13	52	34,12			
Kadang	3	10	30	26,32			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	157	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.8: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 13 atau 34,21% , responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 10 atau 26,32%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 39,47%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 82,63%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.9: Kepala sekolah melaksanakan musyawarah jika ada masalah

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	15	75	39,47	190	82,63 %	Baik
Sering	4	13	52	34,12			
Kadang	3	10	30	26,32			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	157	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.9: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 15 atau 39,47%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 13 atau 34,21%, responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 10 atau 26,32%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 39,47%

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 82,63%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah melaksanakan musyawarah jika ada masalah termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.10: Kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor Capaian	Persentase (%)	Skor Maksimal	Persentase Pernyataan	Kategori
Selalu	5	14	70	36,84	190	82,11 %	Baik
Sering	4	14	56	36,84			
Kadang	3	10	30	26,32			
Jarang	2	0	0	0,00			
Tdk Pernah	1	0	0	0,00			
Total		38	156	100,00			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.10: menggambarkan bahwa responden yang menyatakan selalu memiliki frekuensi sebesar 14 atau 36,84%, responden yang menyatakan sering memiliki frekuensi sebesar 14 atau 36,84%, responden yang menyatakan kadang-kadang memiliki frekuensi sebesar 10 atau 26,32%, sedangkan responden yang menyatakan jarang dan tidak pernah memiliki frekuensi sebesar 0 atau 0,00%.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban selalu dan sering merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 36,84%.

Dari hasil analisis skor data diatas maka dapat diperoleh persentase 82,11%, jika dilihat dari gambar diatas bahwa kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.11: Rangkuman kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional

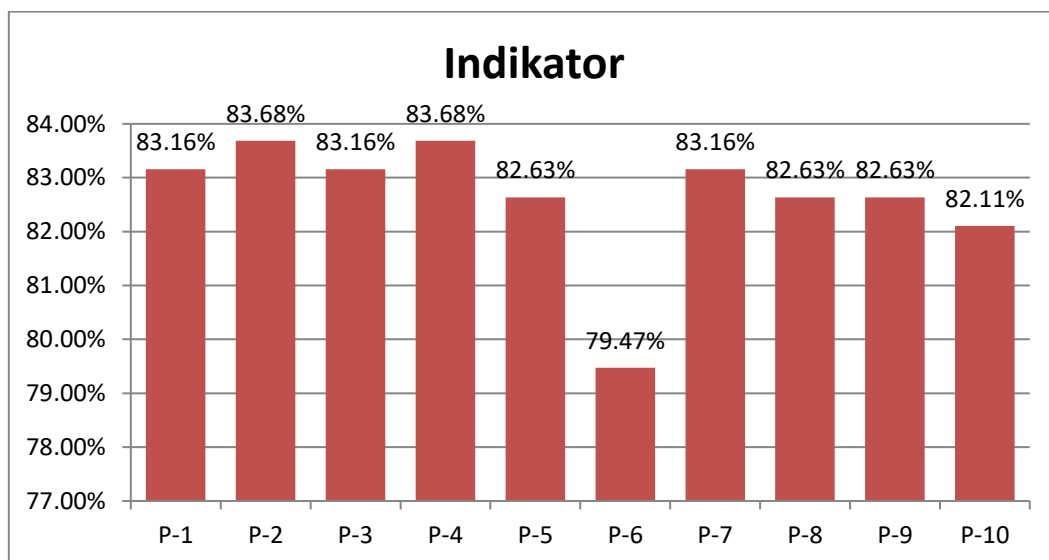
No Tabel	Pernyataan Responden	Skor	Persentase	Kategori
4.12	Kepala sekolah datang tepat waktu	158	83,16%	Baik
4.13	Kepala sekolah mentaati peraturan sekolah	159	83,68%	Baik
4.14	Kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik	158	83,16%	Baik
4.15	Kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah	159	83,68%	Baik
4.16	Kepala sekolah memberi peluang kepada guru mengikuti pelatihan	157	82,63%	Baik
4.17	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program	151	79,47%	Baik
4.18	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari	158	83,16%	Baik
4.19	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca	157	82,63%	Baik
4.20	Kepala sekolah melaksanakan musyawarah jika ada masalah	157	82,63%	Baik
4.21	Kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka	156	82,11%	Baik
Jumlah		1.570	82,63%	Baik
Rata-Rata		157		

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.11: Rangkuman skor persentase indikator kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang profesional di SDN Sekecamatan Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango, dapat dilihat dari aspek untuk menunjukkan bahwa: kepala sekolah datang tepat waktu memiliki persentase 83,16% berada pada kategori baik, kepala sekolah mentaati peraturan sekolah memiliki persentase 83,68% berada pada kategori baik, kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik memiliki persentase 83,16% berada pada kategori baik, kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah memiliki persentase 83,68% berada pada kategori baik, kepala sekolah member peluang kepada guru mengikuti pelatihan memiliki persentase 82,63% berada pada kategori baik, kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program memiliki persentase 79,47% berada pada kategori baik, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari memiliki persentase 83,16% berada pada kategori baik, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca memiliki persentase 82,63% berada pada kategori baik, kepala sekolah

melaksanakan musyawarah jika ada masalah memiliki persentase 82,63% berada pada kategori baik, kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka memiliki persentase 82,11% berada pada kategori baik. Dari indikator ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mampu mengembangkan strategi mengenai kepemimpinan yang professional dengan kriteria yang di capai dari hasil berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata 157 dengan kategori yang telah ditentukan, untuk itu kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional lebih dikembangkan agar sekolah lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun histogram untuk menggambarkan indikator kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional di SDN Sekecamatan Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango berikut ini:



Gambar 4.12: Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional efektif

Pembahasan;

Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan Kepala Sekolah yang professional.

Berdasarkan indikator diatas maka terdapat butir-butir pernyataan yaitu: 1.kepala sekolah datang tepat waktu, 2.kepala sekolah mentaati peraturan sekolah, 3.kepala sekolah memberikan contoh penampilan yang baik, 4.Kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah, 5.kepala sekolah memberi peluang kepada guru mengikuti pelatihan, 6.kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program, 7.kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas setiap hari, 8.kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam mengembangkan budaya baca, 9.kepala sekolah melaksanakan musyawarah jika ada masalah, 10.kepala sekolah memiliki komunikasi secara terbuka. Hal diatas Relevan dengan pendapat Sagala, Syaiful. 2013. Kemampuan Profesional Guru dapat meningkatkan keprofesionalan Tenaga Kependidikan.

Untuk mengetahui rangkuman hasil indikator persentase menerapkan kepemimpinan yang professional berada pada kategori baik dengan nilai persentase yang diperoleh yaitu 82,63 %, artinya kepala sekolah mampu memimpin guru-guru dan siswa dengan baik akan tetapi kepala sekolah harus memperhatikan guru karena guru sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memberikan arahan kepada guru bagaimana sekolah akan berkembang, memberikan arahan kepada guru agar siswa pada saat menerima pelajaran tidak merasa jenuh terhadap pelajaran yang diberikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus membimbing guru secara terus menerus agar sekolah dapat bersaing dengan sekolah lainnya, serta memberikan arahan yang baik kepada siswa. Maka kepala sekolah dalam pengembangan sekolah efektif khususnya menerapkan kepemimpinan yang profesional harus ditingkatkan lagi demi keberhasilan sekolah.

KESIMPULAN

Dengan hasil penelitian Implementasi Kepemimpinan Professional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Kota Gorontalo, Berada pada kategori Baik dengan nilai 82,63 % Bahwa: Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang professional di SDN Kota Gorontalo berada pada kategori baik. yang artinya kepemimpinan yang professional merupakan kepemimpinan yang mampu mengelola dan bertanggung jawab atas sekolah yang di pimpin sehingga sekolah tersebut menjadi sekolah yang mampu bersaing dengan sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale Timple (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Denim, Sudarwan. 2006. *Visi baru manajemen sekolah*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press: Jakarta
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta : Bandung
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Oragnization)*. Alfabeta: Bandung

Analysis of Blended Learning Application in Vocational School

Sulkifly

*Department of Management Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

Waode Eti Hardiyanti

*Department of Early Childhood Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No. 6, Gorontalo, 96128, Indonesia*

ABSTRACT

This study aims to determine how effective the implementation of blended learning in Vocational Schools throughout Limboto District is seen from the aspects of Planning, Implementation and Evaluation of blended learning. The method used in this study is a quantitative method. Data collection techniques using questionnaires, structured interviews and documentation. The results showed that the implementation of blended learning from the planning aspect was in the good category, at the same time, the implementation aspect was in the good category and the evaluation showed fairly in the good category. Based on the results, it was concluded that the application of blended learning in Vocational Schools at Limboto District was in the Good category. However, there are still some things that need to be improved, especially in the evaluation aspect.

KEYWORD

Planning; Implementation; Evaluation; Blended Learning

1. INTRODUCTION

Education has an important role in the development of human capital in a nation, because the better the education, the better the quality of the nation. Education is also a place to improve and develop human resources, in this case educators are one of the elements that play an active role in it, have full responsibility for developing tasks and overcoming all problems that occur in the implementation of learning. In general, educators try to improve three main aspects of learners; cognitive, affective, and psychomotor. These three abilities can be improved through the implementation of learning. In the implementation of learning, it will run well if it is in accordance with the program designed, but in teaching and learning activities there are still some obstacles. Such as the lack of student attention when the teacher applies the face-to-face learning model, therefore the teacher combines the face-to-face learning model with online learning or the so-called Blended Learning model is considered to be more effective and efficient.

Blended Learning is a combination of face-to-face learning and electronic learning (e-learning) models. According to Harding et al. (2005), this learning model is a learning approach that integrates traditional or face-to-face learning and distance learning using online-based learning media. According to Shibley et al. (as cited in Husmah, 2014), blended learning is focused on changing the form of classical learning so that students are more active in learning through using materials inside and outside the classroom. The purpose of blended learning according to Husamah (2014) is as follows: 1. Helping students to develop their learning better according to their learning styles and learning professions. 2. Provide practical-realistic opportunities for teachers and students to learn independently, be useful, and continue to grow. 3. Improved flexible scheduling for students, by combining the best aspects of face-to-face and online learning.

Osguthorpe and Graham (2003) identified six reasons why one might chose to design or use a blended learning system: (1) pedagogical richness, (2) access to knowledge, (3) social interaction, (4) personal agency, (5) costeffectiveness, and (6) ease of revision. In the BL literature, the most common reason provided is that BL combines “the best of both worlds” (refs). While there is some truth to this, it is rarely acknowledged that a blended learning environment can also mix the least effective elements of both worlds if it is not designed well. Beyond this general statement, Graham et al. (Graham, Allen, & Ure, 2003, in press) found that overwhelmingly people chose BL for three reasons: (1) improved pedagogy, (2) increased access/flexibility, and (3) increased cost effectiveness

However, based on the time of initial observation at Vocational Schools throughout the Limboto District, the learning model currently being used is the blended learning model. During this Covid-19 pandemic the most frequently used is the online learning model, while the face-to-face learning model is used rarely in order to stop the spread of the corona virus. From the results of interviews conducted with teachers and students, there are several problems in the application of the blended learning model including the lack of student attention when the

teacher teaches, lack of facilities for online learning, lack of student discipline when the teacher provides material in online classes, lack of student understanding on each subject, and lack of better connection.

In a previous study conducted by Syarif (2012) about students' motivation and learning achievement using blended learning model, it discussed the significant difference between motivation and learning achievement of students who used the blended learning model and students who used the face-to-face learning model. There is a significant increase in student motivation and achievement due to the application of the blended learning model, and there is no interaction effect of the application of the learning model and motivation on student achievement. Meanwhile, Liputo (2020) discuss about: (1) teacher performance in blended learning-based learning planning is in the fairly good category, (2) teacher performance in the implementation of blended learning-based learning is in the fairly good category, and (3) teacher performance in blended learning-based learning evaluation is in the good category. Based on the above background, the purpose of this research is to find out how the application of blended learning- during the Covid-19 pandemic is seen from the aspects of planning, implementation and evaluation.

2. RESULTS AND DISCUSSION

2.1 Lesson Planning using Blended Learning

Learning/lesson planning is basically a description of several activities and actions that will be conducted during the learning process. The scope of learning planning includes four main components, namely objectives, teaching materials or materials, teaching and learning activities, and evaluation. For indicators of blended learning from planning aspect at Vocational Schools throughout Limboto District, it consists of four sub-indicators, namely: (1) making a blended learning and learning syllabus, (2) making blended learning lesson plans, (3) creating and preparing blended learning media or teaching aids learning, and (4) create a blended learning assessment format. The percentage score of the indicators for blended learning planning in Vocational High Schools throughout the Limboto sub-district can be seen in the table below:

Table 1. The Percentage of Indicator Score in Lesson Planning using Blended Learning

No.	Statement	Score	Ideal score	Percentage	Category
1.	Creating learning syllabus using blended learning	279	315	89%	Good
2.	Creating Lesson plan of blended learning	273	315	87%	Good
3.	Creating and preparing learning media and tools of blended learning	276	315	88%	Good
4.	Creating assessment rubric of blended learning	281	315	89%	Good
	Average	277	315	88%	Good

Based on table 1 above, it can be concluded that the planning of blended learning in Vocational High Schools throughout the Limboto District is in the Good category. These results are evidenced by the average percentage value of 88%. From the results of the research above, it is supported by the opinion of Daniswara (2011: 2), that in the learning process content plays an important role because it is directly related to the learning process of participants (students). Content is a learning object which is one of the parameters for the success of e-learning through the type, content and weight of the content. This is also in accordance with the results of research by Iskandar, et al (2014) that the design of the Blended Learning system is to make it easier for facilitators to know the extent to which learning participants have understood the material provided and trigger a discussion process in class. It is hoped that the blended learning system designed will allow participants to do online learning, display progress and be interactive. So that through surveys can support more interactive and informative learning.

2.2 Implementation of Blended Learning

For indicators of blended learning in the implementation phase at Vocational Schools throughout Limboto District, there are six sub-indicators, namely: (1) class management, (2) time management, (3) application of lesson plans of blended learning, (4) use of blended learning methods, (5) the use of blended learning media, and (6) the use of blended learning resources. These indicators are shown in the table 2.

Table 2. Percentage of Indicator Score in Implementating Blended Learning

No.	Statement	Score	Ideal Score	Percentage	Category
1.	Class Management	282	315	90%	Very Good
2.	Time Management	258	315	82%	Good
3.	Implementation of Blended Learning Lesson Plan	265	315	84%	Good
4.	The Use Learning Method using Blended Learning	254	315	81%	Good
5.	The Use Learning Media using Blended Learning	263	315	83%	Good
6.	The Use Learning Resources using Blended Learning	264	315	84%	Good
	Average	264	315	84%	Good

Based on table 2 above, it can be concluded that the indicators for the implementation phase of blended learning in Vocational High Schools throughout the Limboto sub-district are in the good category with an average percentage of 84%. This is in accordance with the results of Divayana's research (2017) that the learning process using blended learning at SMK TI Udayana, information technology is used only as a facility to help facilitate the learning process, especially in finding learning resources, but does not completely replace the position and function of the teacher, namely as a teacher who is able to transfer knowledge to students and at the same time guide students' character through a natural and face-to-face interaction process that is not replaced by any technology so that the learning process remains meaningful and runs optimally.

2.3 Evaluation Phase of Blended Learning

Learning evaluation is an indicator tool for assessing the achievement of predetermined goals and assessing the overall teaching implementation process. Evaluation is not just assessing an activity spontaneously and incidentally, but is an activity to assess something in a planned, systematic, and directed manner based on clear goals (Rusman et al, 2011: 42). The evaluation indicators for blended learning-based learning in Vocational High Schools throughout Limboto District consist of three sub-indicators, namely: (1) giving blended learning tasks, (2) giving blended learning test instruments, and (3) assessment of student learning outcomes. The percentage scores for the evaluation indicators for blended learning at vocational schools throughout the Limboto District can be seen in the following table 3:

Table 3. Indicator Score of Blended Learning Evaluation

No.	Statement	Score	Ideal Score	Percentage	Category
1.	Giving blended learning tasks to students	213	315	68%	Not Good
2.	Giving remedial test instrument of blended learning	235	315	75%	Good
3.	Assessing to students' learning outcome	275	315	87%	Good
	Average	241	315	77%	Quite Good

Based on table 3, the summary of the sub-indicator scores for giving blended learning tasks to students is in the poor category with a percentage of 68%, the provision of blended learning-based test instruments is in the good enough category with a percentage of 75%, and the assessment of student learning outcomes is in the good category with a percentage of 87%. Thus, it can be concluded that the evaluation indicators for blended learning in Vocational High Schools throughout the Limboto District are in the Good enough category with a percentage of 77%. This is in accordance with the opinion of Mulyatiningsih (2011:144) that the evaluation of the program is conducted with the aim to firstly, showing the program's contribution to the achievement of organizational goals. Secondly, making decisions about the sustainability of a program, whether the program is continued, improved or discontinued.

Table 4. The Summary of Indicator Percentage of Applying Blended Learning

No.	Statement	Score	Ideal Score	Percentage	Category
1.	Lesson Planning of Blended Learning	277	315	88%	Good
2.	Implementation of Blended Learning	264	315	84%	Good
3.	Evaluation Blended Learning	241	315	77%	Quite Good
	Total	265	265	84%	Good

Based on table 4, summary of the percentage indicators for the applying of blended learning as seen from the blended learning plan, it is in the good category with a percentage of 88%, the implementation of blended learning is in the good category with a percentage of 84%, and the evaluation of blended learning is in the quite good category with a percentage of 77%. Thus, it can be concluded that the indicators for the application of blended learning-based learning in Vocational High Schools throughout the Limboto District are in the good category with a percentage of 84%. For more details can be seen in the diagram 1 below:

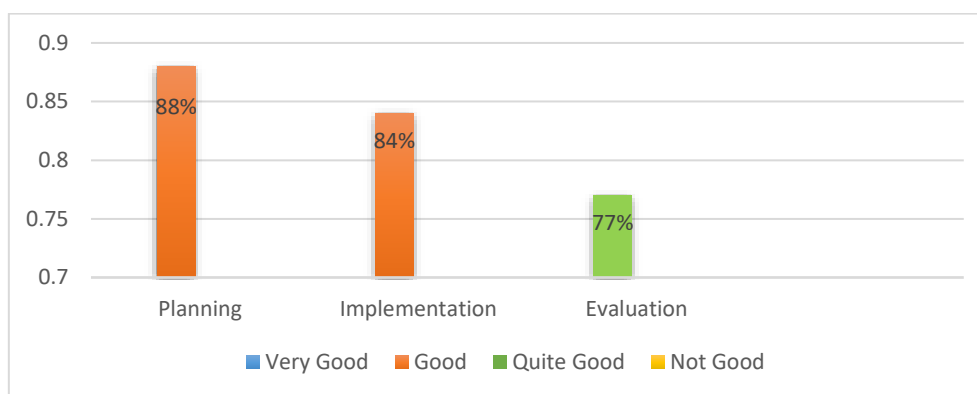


Diagram 1. Summary of the Percentage of Indicators for the Implementation of Blended Learning

3. CONCLUSION

Based on the results of the research and discussion on the evaluation of the implementation of blended learning in vocational schools in Limboto District, it can be concluded that the planning of blended learning is in the good category. In this study, there are no gaps in planning. The implementation of blended learning is in the good category, but the results of interviews with teachers show that there are gaps in the implementation of blended learning. Evaluation of blended learning is in the fairly good category. This is proven by the results of interviews that there are gaps in the evaluation of blended learning in Limboto District Vocational Schools.

REFERENCES

- Harding, A., Kaczynski, D. & Wood, L.N. (2005). Evaluation of Blended Learning Analysis of Quantitative Data, Uniserve Science Blended Learning. *Symposium Proceedings*, 6-72.
- Husamah. (2014). *Pembelajaran Bauran (Blended Learning)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Iskandar, Dkk. 2014. Perancangan Sistem Pembelajaran Blended Learning Pada Divisi Corporate Learning Bina Nusantara. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*. 2(2).
- Liputo. (2020). Kinerja Guru dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Blended Learning di Smk 1 Gorontalo. *Skripsi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Mulyatiningsih, Endang. (2011). *Evaluasi Program*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Osguthorpe, R. T., & Graham, C. R. (2003). Blended learning systems: Definitions and directions. *Quarterly Review of Distance Education*, 4(3), 227-234.
- Rusman, dkk. (2011). *Pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi, mengembangkan profesionalitas guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Syarif, I. (2012). Pengaruh model blended learning terhadap motivasi dan prestasi belajar siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 234–249.

APC79
**STUDENT INFORMATION SYSTEM (S.I.S) SATU
LANGKAH DALAM MENINGKATKAN KECEKAPAN
PENTADBIRAN PENGURUSAN JHEP IPGKPEREMPUAN
MELAYU**

Norasmah Mohd Noor
Zalela Binti Aziz
Norsiah Binti Bahari
Hashim Bin Khalil
IPG Kampus Perempuan Melayu, Melaka

ABSTRAK

Penggunaan sistem maklumat berasaskan komputer penting kepada sesebuah jabatan bertujuan membantu bagi meningkatkan prestasi jabatan dalam hampir kesemua aktiviti pengurusan dan pentadbiran. Sistem Maklumat Pelajar adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mengedarkan maklumat penting berkaitan aktiviti dan keperluan pelajar dalam jabatan. Jabatan Hal Ehwal Pelajar (JHEP) adalah jabatan yang bertanggungjawab dalam menguruskan data, rekod, maklumat dan kebajikan pelajar di IPGK PM. Maka keupayaan JHEP semasa memproses, mengurus dan menjaga maklumat perlu dilaksanakan dengan integriti. Kemampuan manusia biasa untuk menyimpan maklumat itu sendiri juga menjadi batasan kepada pengurusan maklumat. Student information system (S.I.S) merupakan inisiatif yang diperkenalkan oleh JHEP bagi menangani keupayaan dan kebatasan JHEP dalam mengurus maklumat pelajar. Ia merupakan satu proses yang menggunakan aplikasi bagi memudahkan pencarian maklumat pelajar IPGK PM secara cepat dan berkesan. Ini bagi memenuhi keperluan data yang diminta oleh pihak berkepentingan bagi tujuan tertentu seperti IPGM dan Food Bank serta badan kebajikan untuk tujuan sumbangan kepada pelajar serta tujuan kecemasan. Maklumat dikumpulkan dan dimuatnaik kedalam S.I.S bermula semasa pelajar menyertai PPISMP dan akan dikemaskini dari semasa ke semasa sehingga mereka bergraduasi. Berdasarkan hasil temu bual dengan responden, pengkaji mendapati bahawa sistem maklumat dari pengkalan data ini sangat bermanfaat dan dapat digunakan dengan cepat, cekap dan tepat dalam masa yang diperlukan dalam beberapa minit sahaja. Pengkalan data ini didapati dapat memudahkan tugas pegawai di JHEP serta menepati keperluan pelajar, Maklumat disiplin dan salah laku turut dapat disimpan dalam S.I.S agar mudah untuk dipantau dan dikawal.

KATA KUNCI: *student information system, Jabatan Hal Ehwal Pelajar, rekod, PPISMP*

1. PENGENALAN

Proses pendidikan dan latihan keguruan bagi melahirkan insan guru yang berkualiti seperti yang dihasratkan dalam Falsafah Pendidikan Guru, Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan merupakan satu usaha dan tanggungjawab yang berterusan serta mencabar. Jabatan Hal Ehwal Pelajar (JHEP) telah diamanahkan untuk memantau, memupuk dan meningkatkan komitmen pelajar dalam pembinaan disiplin, sikap dan sahsiah positif ke arah menyediakan guru permulaan yang berkualiti tinggi. Berasaskan tanggungjawab ini, Jabatan Hal Ehwal Pelajar sentiasa mengambil tindakan penambahbaikan untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan dalam Pengurusan Hal Ehwal Pelajar (JHEP) bagi membantu mencapai objektif Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) serta memenuhi aspirasi negara.

Bilangan pelajar yang bertambah menuntut pihak Pengurusan Hal Ehwal Pelajar (JHEP) melihat semula kepada alternatif yang lebih cepat, cekap dan betul (Siti Nur Saadaah, et., al, 2020) untuk mengakses data dan maklumat yang diperlukan. Maka dalam situasi yang memerlukan perkhidmatan yang cepat dan cekap, teknologi maklumat diperlukan dalam pengendalian sesebuah organisasi. Sistem pengurusan yang melibatkan data-data yang banyak bagi mempercepatkan pengurusan serta perekodan maklumat amat diperlukan tanpa perlu melakukannya secara manual. Penggunaan teknologi komputer, maklumat dapat disimpan dengan selamat dan berkesan yang mana ini akan memudahkan kerjakerja penyelenggaraan (David dan Joel, 1977). Sehubungan itu, idea untuk mengemaskini dan membangunkan Sistem Maklumat Pelajar atau Student Information System (S.I.S) ini diharapkan dapat membantu kelancaran banyak pihak untuk mengakses maklumat yang diperlukan. Bahagian pentadbiran JHEP bertindak sebagai penolong setiausaha JHEP dan bertanggungjawab terhadap pekeliling HEP serta berfungsi untuk menyampaikan maklumat terkini dan bertindak menyalurkan kepada pihak yang terlibat. Ini bertepatan dengan pandangan Normalini et, al (2012) dalam Siti Nur Sadah et. al (2020) yang mengatakan bahawa sistem maklumat adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mengedarkan maklumat penting mengenai aktiviti sumber manusia di dalam organisasi.

2. KAJIAN DAN PENYELIDIKAN

2.1 Objektif

Kajian ini bertujuan untuk menghasilkan satu pangkalan data pelajar bagi memudahkan maklumat diakses oleh pihak-pihak yang berkaitan seperti pegawai pengurusan dan pentadbir. Sistem maklumat pelajar merupakan satu keperluan untuk mengesan waris pelajar sekiranya pelajar sakit, terlibat dalam kemalangan atau pelajar terlibat dengan masalah disiplin. Ini membolehkan JHEP terus menghubungi pelajar tanpa melalui Ketua Unit Pelajar (KUP) serta menjaga kerahsiaan maklumat pelajar daripada diketahui oleh KUP atau pihak ketiga. Ini juga dapat membantu dalam memperolehi maklumat pelajar dengan pantas sekiranya diminta oleh Pengarah/Timbangan Pengarah. Ini juga dapat membantu mendapatkan maklumat pelajar walaupun berada di luar kawasan IPGK PM. Sistem maklumat pelajar dapat mengurangkan pertindihan data dalam kalangan unit-unit yang memerlukan maklumat dan menjurus kepada kepuasan pelanggan seperti mentor, kaunselor dan pensyarah mata pelajaran.

2.2 Latar belakang kajian

Peranan maklumat dalam sesuatu organisasi pada masa kini perlu diberikan perhatian memandangkan beberapa situasi yang tidak boleh dijangkakan. Maklumat-maklumat yang ada perlulah dapat diakses dengan mudah dan mendapat hasil yang baik dan tepat. Justeru penggunaan pengurusan secara digital boleh dimanfaatkan bagi menangani isu-isu yang berkaitan pengaksesan maklumat dan data ini. Menurut Jamaludin Mohd Aris (2010), banyak teknologi baharu telah dipraktikkan dan diperkenalkan bagi menangani pelbagai permasalahan sama ada dipraktikkan dan diperkenalkan bagi menangani pelbagai masalah dalam bidang pentadbiran, komunikasi, perubatan, pertanian dan juga pelancongan.

Pemerhatian terhadap penyimpanan data dan rekod pelajar yang ada di jabatan hal ehwal pelajar di Institut Pendidikan Guru Kampus (IPGK) adalah berdasarkan borang dan dokumen kemasukan pelajar semasa pendaftaran. Ini juga berlaku di IPGK Perempuan Melayu di mana data pelajar berada dalam fail (*hardcopy*) dan disimpan di rak fail. Pelajar melengkapkan data peribadi dan maklumat diri dalam borang yang disediakan. Fail peribadi setiap pelajar disimpan di JHEP dan bila diperlukan baharulah fail pelajar tersebut dibuka dan maklumat yang diperlukan diperolehi daripadanya. Ini agak sukar diperolehi dengan kadar yang cepat apabila ia diperlukan untuk tindakan segera. Maklumat *softcopy* yang ada berkaitan pelajar tidak banyak dan hanya merujuk kepada keperluan seperti unit dan antaranya berkaitan program mentor-mentee. Tiada satu pangkalan data yang lengkap berkaitan pelajar yang boleh diakses dalam tempoh yang singkat dan tepat. Justeru perlu ada satu pangkalan data yang lengkap dan mudah diakses untuk mempercepatkan kualiti kerja dalam bidang pentadbiran dan pengurusan.

2.3 Masalah Kajian

JHEP merupakan jabatan yang menguruskan maklumat dan data pelajar. Oleh kerana bilangan pelajar semakin ramai. Pengurusan JHEP perlu lebih cekap dan pantas bagi membolehkan pegawai mengakses maklumat pelajar dengan cepat menerusi data dan sumber maklumat pelajar daripada fail peribadi pelajar, Sistem Maklumat Pelajar (SMP) IPGM, dan *group whatsapp* Ketua Unit Pelajar. Kesemua fail ini boleh diakses di dalam rak fail yang disediakan secara sistematik mengikut jenis-jenis fail yang diperuntukkan dan mudah untuk capaian. Walaubagaimanapun, terdapat beberapa masalah teknikal apabila memerlukan tindakan segera untuk mendapatkan maklumat ini terutama apabila pegawai yang diamanahkan tiada sewaktu maklumat-maklumat tersebut diperlukan dalam kadar segera.

Masalah dikenalpasti apabila pihak pengurusan ingin mendapatkan maklumat dan keperluan data yang diperlukan oleh pihak pentadbiran dalam kadar segera. Pegawai dokumen mengambil masa yang lebih sedikit untuk menyemak fail peribadi pelajar bagi memperoleh data yang diperlukan. Sebagai contoh, Unit Kebajikan, JHEP perlu merujuk kepada data pelajar satu persatu untuk menyenaraikan nama-nama pelajar yang layak menerima sumbangan apabila diperlukan oleh IPG atau orang perseorangan. Fail peribadi pelajar disemak satu persatu kerana banyak lampiran manakala SMP hanya boleh diakses secara atas talian. Kekangan masa dan keperluan kerja yang mendesak ada kalanya data pelajar yang diperlukan akan mengambil masa yang agak lama untuk diuruskan atau diambil tindakan dan maklumbalas. Ini akan menurunkan kualiti kerja bahagian pentadbiran sedangkan keberkesanan kualiti perkhidmatan digunakan sebagai asas untuk membentuk instrumen keberkesanan (Che Ani, et., all, 2013).

Pengurusan dalam norma baharu, ekoran pandemik Covid19 memperlihatkan kerja-kerja pentadbiran ada sedikit terganggu dan memerlukan satu perancangan yang teliti agar kerja-kerja tidak terjejas dan berjalan seperti sediakala. Keperluan bekerja dari rumah (BDR) sedikit sebanyak mengganggu sistem pentadbiran JHEP dan menjadi sukar kerana pegawai pengurusan tidak dibenarkan berada di pejabat dan terpaksa bekerja dari rumah atau mengikut sistem penggiliran 70% -30%. Ini agak menyukarkan kerana pegawai-pegawai tidak mampu untuk membawa fail pelajar ke rumah sekiranya ada maklumat yang diperlukan. Terutama bagi pelajar ambila baharu pada Jun 2021. Justeru rekod dan data pelajar ini memerlukan konsep *one stop centre* bagi memudahkan pengaksesan maklumat jika diperlukan tindakan segera.

2.4 Pengumpulan Data

Kemudahan teknologi maklumat dalam sistem pengurusan dan pentadbiran di JHEP adalah perlu bagi membantu pengurusan yang cekap dan efektif dan ini membolehkan JHEP bergerak pantas bagi memenuhi keperluan pelanggan. Justeru, keperluan teknologi baharu yang moden dan canggih amat penting kepada sesebuah organisasi. S.I.S dibangunkan bagi memenuhi keperluan ini di mana rekod data pelajar (*Excel*) memenuhi konsep *one stop centre* seperti nombor telefon pelajar dan penjaga, alamat rumah, bilangan tanggungan, jumlah pendapatan keluarga dan sebagainya terkandung dalam sistem ini. Sistem maklumat pelajar S.I.S memudahkan pencarian maklumat yang cepat dan mudah kerana tidak perlu menyemak fail peribadi pelajar secara manual, tidak perlu talian internet serta tidak mengganggu Ketua Unit Pelajar (KUP) untuk menumpukan perhatian pada tugas-tugas hakiki yang lain. Ini membuktikan keperluan S.I.S sebagai bank data maklumat kepada semua unit pelajar di JHEP dalam usaha membangunkan potensi dan kualiti kemenjadian pelajar IPGK PM kelak.

Pengumpulan data utama semua maklumat pelajar yang sedang belajar di IPGK PM sama ada pelajar Program Persediaan Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PPISMP) atau Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP). Maklumat ini sangat penting dan sulit dan perlu disimpan secara baik agar tidak menimbulkan masalah kepada pelajar dan keluarga andai kata maklumat ini terlepas kepada pihak ketiga yang mempunyai kepentingan peribadi dan menggunakannya secara salah.

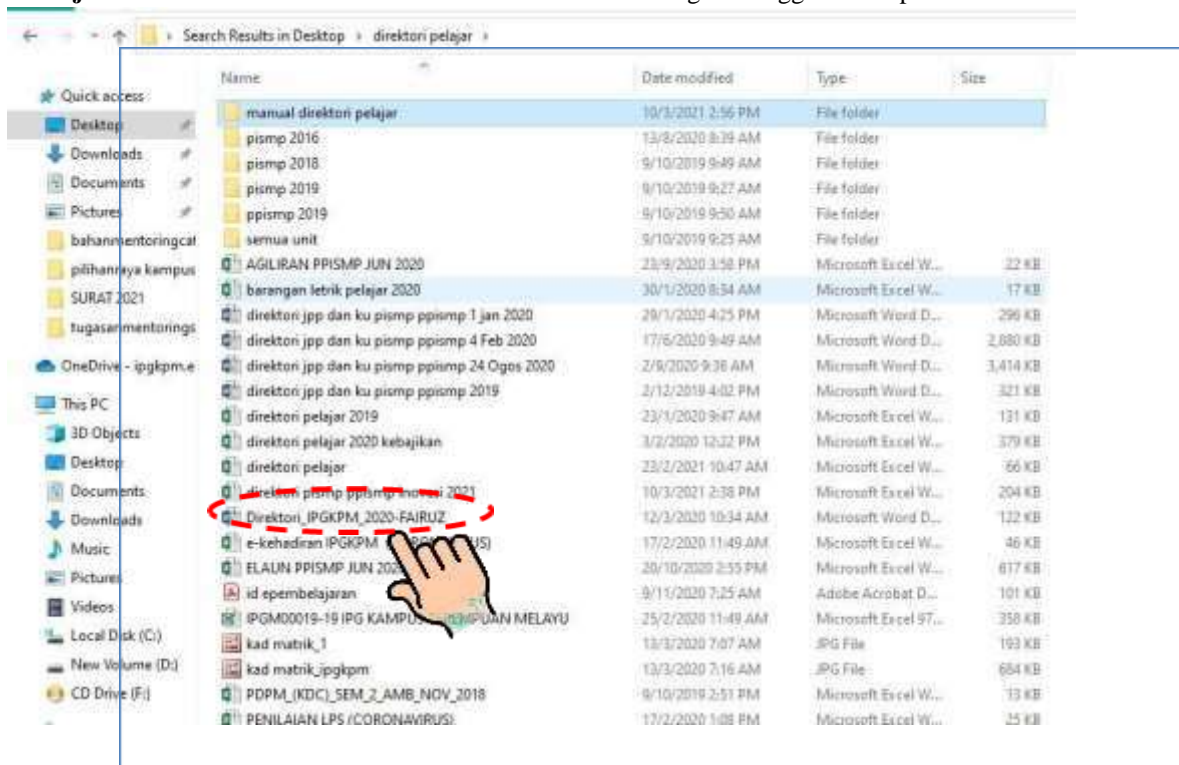
Kajian yang dihasilkan dapat memudahkan semua pihak yang berkepentingan agar maklumat terkini berkaitan pelajar dapat diuruskan dengan baik. Contohnya data berkaitan kemampuan/ pendapatan keluarga pelajar yang diperlukan oleh Food Bank untuk menerima sumbangan dapat disalurkan kepada pelajar yang layak menerimanya dan begitu juga bantuan dari Institusi kebajikan yang lain. Sekiranya terdapat kecemasan yang berlaku makan kita telah sedia ada data berkaitan pelajar yang terlibat serta mudah untuk diperolehi dan bantuan dapat dihulurkan dengan kadar segera.

Penyediaan sistem maklumat pelajar ini tidak melibatkan sebarang kos tetapi memerlukan kepakaran. Bandingkan jika sebuah syarikat membangunkan sesuatu *apps*. dengan kos Ringgit Malaysia, sudah pastinya nilainya bukan rendah atau sedikit.

3.5. Maklumat Data

Semua data yang telah dimasukkan dalam fail excel dapat dicapai semula mengikut keperluan dengan kadar segera dan tepat. Tatacara penggunaan data yang disimpan sebahagiannya ditunjukkan seperti dalam Rajah 1 hingga Rajah 9 mengikut turutan. Semua data yang dimasukkan ini adalah sulit dan hanya pegawai pengurusan di JHEP yang dipertanggungjawabkan untuk maklumat ini. Hanya maklumat yang diperlukan sahaja yang akan diberikan kepada pihak pentadbiran bila diperlukan dengan kadar segera.

Rajah 1: ‘Direktori PISMP PPISMP Inovasi 2021’ dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel.



Rajah 2: Direktori Pelajar dipaparkan

ID	NAMA	UNIT / AMBILAN	NO HP	NEGERI	E-MAIL PELAJAR / ALAMAT RUMAH
1	Aida Syazwana binti Mohamed Angka Giliran : 2018142340001 No. K.P. : 990203-03-5412	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 017-903 3659 Ibu : 017-917 6100 Pelajar : 014-826 2592	KELANTAN	E-Mel : aidasyazwana1998@gmail.com Alamat : Lot 459, Kg Chabang 3 Bator, Jelawat, 16370 Bachok, Kelantan.
2	Aliah Syafiqah binti Rosli Angka Giliran : 2018142340002 No. K.P. : 991001-10-5076	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-288 6374 Ibu : 013-866 8976 Pelajar : 013-280 5425	SELANGOR	E-Mel : aliahsyafiqah1999@gmail.com Alamat : No. 57, Jalan Kesuma 57B, Bandar Tasik Kesuma, 43700 Beranang, Selangor.
3	Ayza Nabila binti Ahmad Angka Giliran : 2018142340003 No. K.P. : 990205-11-5454	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 016-232 8889 Ibu : 016-392 8889 Pelajar : 011-1488 8418	TERENGGANU	E-Mel : ayazanabillahmahmad944@gmail.com Alamat : Lot 1934 P, Kampung Tuatang, Manik, 21200 Kuala Terengganu, Terengganu.
4	Baqaa binti Mohd Zami Angka Giliran : 2018142340004 No. K.P. : 990108-02-7075	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 013-428 6173 Ibu : 013-480 6173 Pelajar : 011-2098 4388	KEDAH	E-Mel : baqaa.mohd.zami@gmail.com Alamat : No. 36, Taman Desa Bukit Tinggi, 06200 Kepala Batas, Kedah.
5	Erfan Shaheez Anany 9f Zabannah Angka Giliran : 2018142340005 No. K.P. : 990214-01-5116	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-731 4149 Ibu : 011-777 4002 Pelajar : 011-8760 8985	JOHOR	E-Mel : e.shaheez.9@gmail.com Alamat : No. 34, Jalan Lading 33, Taman Puteri Wangsa, 81800 Ulu Tiram, Johor.
6	Matlah binti Aidan Angka Giliran : 2018142340006 No. K.P. : 990426-11-5346	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Kakak : 013-796 2036 Ibu : 013-935 9680 Pelajar : 016-389 4426	TERENGGANU	E-Mel : ctanmasliah19@gmail.com Alamat : A 45, Loreng Bunga Tanjung 1/2, Bandar Seri Bland, 24000 Kemaman, Terengganu.
7	Najwa binti Hafini Angka Giliran : 2018142340007 No. K.P. : 990127-03-5282	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 016-917 0259 Ibu : 013-831 4623 Pelajar : 016-317 6747	KELANTAN	E-Mel : najwahafini114@gmail.com Alamat : PT 13897, Kampung Berdang, 17600 Jel, Kelantan.
8	Noor Fathana binti Kamaruddin Angka Giliran : 2018142340008 No. K.P. : 990804-11-5890	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 013-936 0859 Ibu : 014-822 5663 Pelajar : 010-415 1308	TERENGGANU	E-Mel : fathanakamaruddin7141@gmail.com Alamat : Lot 7141 Taman Permint, Jalan Selayu, 21700 Kuala Berang, Terengganu.
9	Nur Afifah binti Ayob Angka Giliran : 2018142340009 No. K.P. : 991224-03-5466	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 013-923 1522 Ibu : 014-634 3792 Pelajar : 016-620 1918	KELANTAN	E-Mel : afifahayob9@gmail.com Alamat : A370, Quarters Klinik Kesihatan Labok, 18500 Machang, Kelantan.
10	Nur Amalina binti Md. Nasir Angka Giliran : 2018142340010 No. K.P. : 991130-01-6544	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 013-751 7525 Ibu : 011-1035 3544 Pelajar : 011-1023 3546	JOHOR	E-Mel : amalainasir@gmail.com Alamat : No. 27 A, Kg Sg Nibong, Semerah, 83600 Batu Pahat, Johor.
11	Nur Anani binti Rosali Angka Giliran : 2018142340011 No. K.P. : 990627-03-5422	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 014-214 4346 Ibu : 013-966 7949 Pelajar : 013-603 6482	KELANTAN	E-Mel : ananiasali75@gmail.com Alamat : Lot 670, Kg Tanjung, Jalan Tawang, 16360 Bachok, Kelantan.
12	Nur Farrah Fauzha binti Musim Angka Giliran : 2018142340012	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 012-634 2223 Ibu : 011-6624 8205	KEDAH	E-Mel : farrahmusim@gmail.com Alamat : Lot 4, Batu 25 1/2, Jalan Yan, Yan Kechil, 06900

Rajah 3: Pada Direktori Pelajar ada beberapa 'tab' mengikut tahun ambilan pelajar

Angka Giliran : 2018142340012 | Ibu : 011-5624 8205

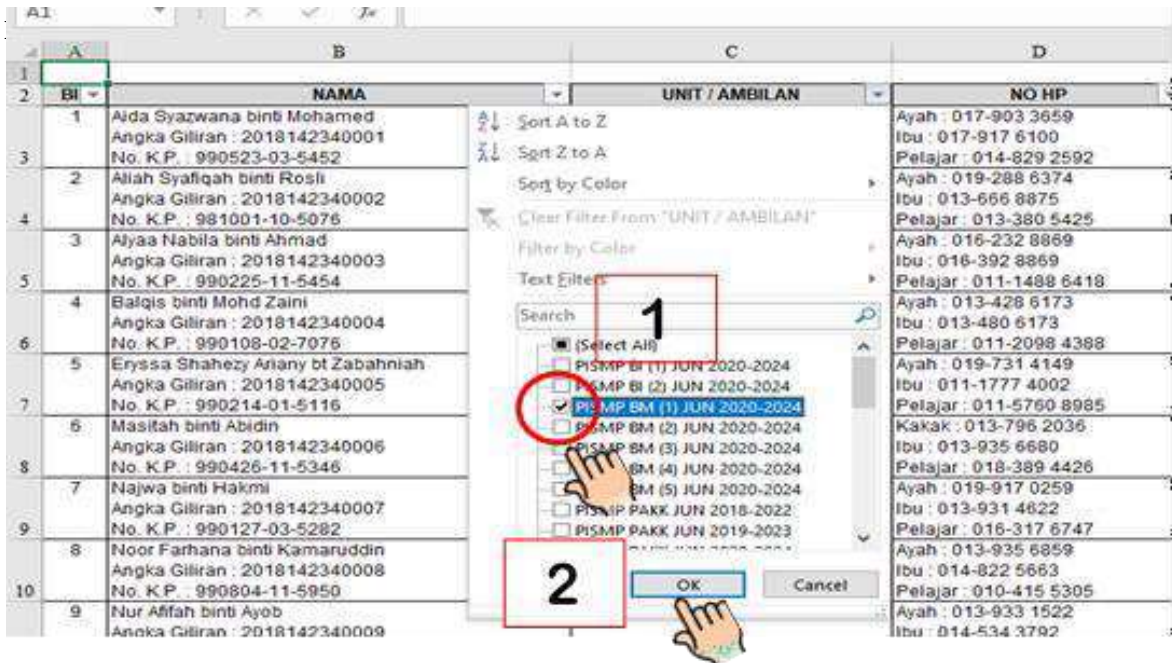
rumusan SEMUA PISMP 2018 PISMP 2019 PISMP 2020 PPISMP 2020

Rajah 4 : Butang 'Filter' untuk memilih unit yang dikehendaki.

	A	B	C	D	E	F
		NAMA	UNIT / AMBILAN	NO HP	NEGERI	E-MAIL PELAJAR/ALAMAT RUMAH
1		Aida Syazwana binti Mohamed Angka Gilliran : 2018142340001 No. K.P. : 990523-03-5452	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 017-903 3659 Ibu : 017-917 6100 Pelajar : 014-829 2592	KELANTAN	E-Mail : aidaawakata19@gmail.com Alamat: Lot 453, Kg Chenderu 3 Bidor, Jelawi, 19370 Machap, Kelantan
2		Allah Syafiqah binti Rosli Angka Gilliran : 2018142340002 No. K.P. : 981001-10-5076	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-288 6374 Ibu : 013-666 8875 Pelajar : 013-380 5425	SELANGOR	E-Mail : allahsyafiqah198@gmail.com Alamat: No. 57, Jalan Keayma 5/10, Bandar Tasik Kemuning, 47000 Bekohang, Selangor
3		Alyaa Nabila binti Ahmad Angka Gilliran : 2018142340003 No. K.P. : 990225-11-5454	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 016-232 8869 Ibu : 016-392 8869 Pelajar : 011-1488 6418	TERENGGANU	E-Mail : alyaaanabilabinti@gmail.com Alamat: Lot 1034 P, Aloragung Telang, Makr, 21300 Kuala Terengganu, Terengganu
4		Balqis binti Mohd Zaini Angka Gilliran : 2018142340004 No. K.P. : 990108-02-7076	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 013-428 6173 Ibu : 013-480 6173 Pelajar : 011-2098 4388	KEDAH	E-Mail : balqisnabila@gmail.com Alamat: No. 30, Taman Desa Sudi Tinggi, 06000 Kapas Bukit, Kedah
5		Eryssa Shahezy Ariany bt Zabahniah Angka Gilliran : 2018142340005 No. K.P. : 990214-01-5116	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-731 4149 Ibu : 011-1777 4002 Pelajar : 011-5760 8885	JOHOR	E-Mail : eryssaeriy@gmail.com Alamat: No. 34, Jalan Lading 32, Taman Putek-Vinipia, 21900 Ulu Tiang, Johor
6		Masitah binti Abidin Angka Gilliran : 2018142340006 No. K.P. : 990426-11-5346	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-796 2036 Ibu : 013-935 6680 Pelajar : 018-389 4426	TERENGGANU	E-Mail : masitahabidin@gmail.com Alamat: A 40, Lorong Bunga Terang 10, Bandar Seri Berani, 24000 Kemaman, Terengganu
7		Najwa binti Hakmi Angka Gilliran : 2018142340007 No. K.P. : 990127-03-5282	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-917 0259 Ibu : 013-931 4622 Pelajar : 016-317 6747	KELANTAN	E-Mail : najwaini11@gmail.com Alamat: PT 1367, Kampung Bending, 17000 Jeli, Kelantan
8		Noor Farhana binti Kamaruddin Angka Gilliran : 2018142340008 No. K.P. : 990804-11-5950	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-935 6859 Ibu : 014-822 5663 Pelajar : 010-415 5305	TERENGGANU	E-Mail : noorfarhanabinti@gmail.com Alamat: Lot 7141, Taman Perment, Jalan Sekean, 21788 Guala Berang, Terengganu
9		Nur Adifah binti Ayob Angka Gilliran : 2018142340009 No. K.P. : 981224-03-5466	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 019-888 7988 Ibu : 019-933 1522 Pelajar : 014-534 3792	KELANTAN	E-Mail : nuradifah19@gmail.com Alamat: Lot 879, Kg Telang, Jalan Telang, 16300 Gochol, Kelantan
10		Nur Amalina binti Md Nasir Angka Gilliran : 2018142340010	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 012-534 2223 Ibu : 011-8626 8098	KEDAH	E-Mail : nuramalina@gmail.com Alamat: Lot 4, Batu 20 1/2, Jalan Teluk Taji, Kuala, 06003

Rajah 5: Senarai item unit dipaparkan

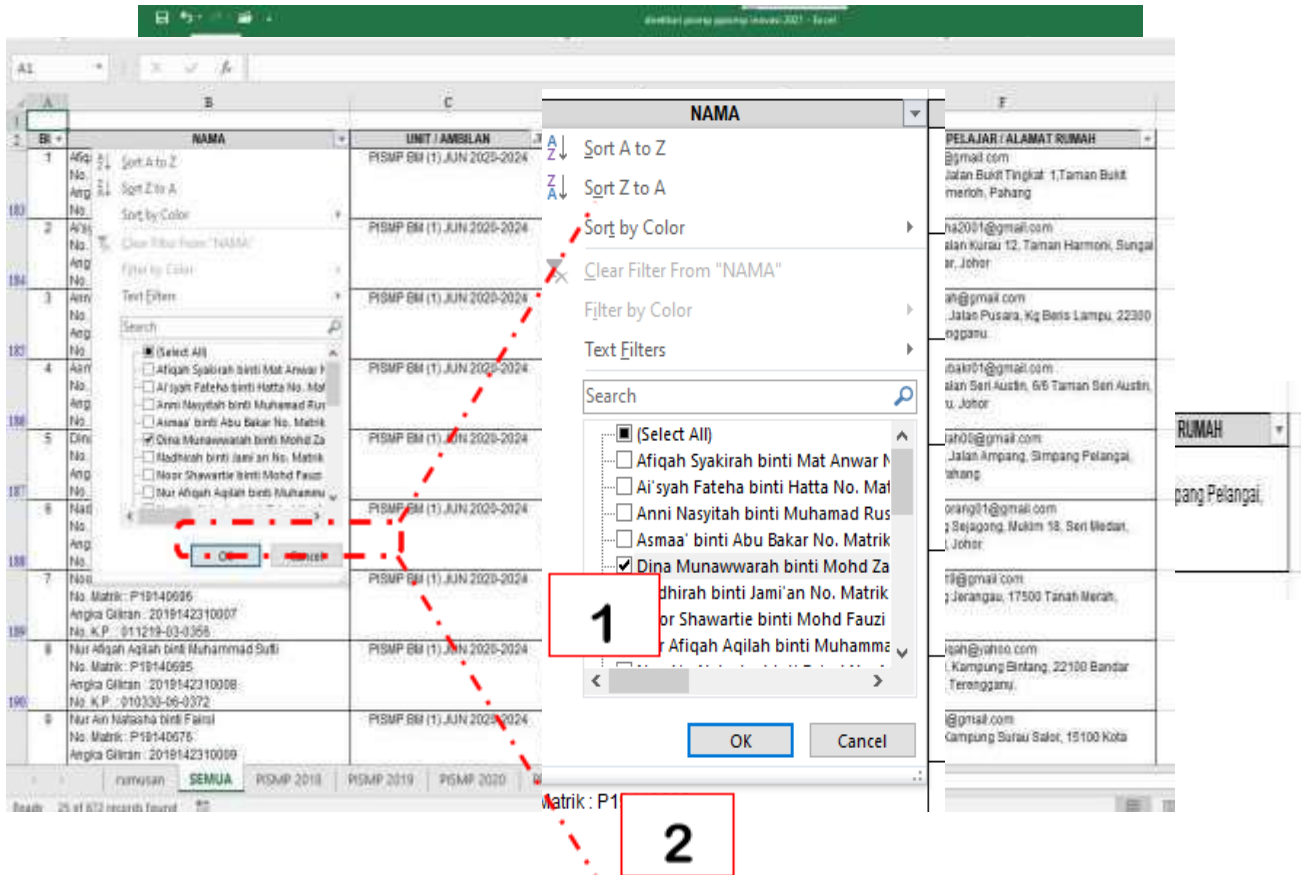
	A	B	C	D
		NAMA	UNIT / AMBILAN	NO HP
1		Aida Syazwana binti Mohamed Angka Gilliran : 2018142340001 No. K.P. : 990523-03-5452	1	Ayah : 017-903 3659 Ibu : 017-917 6100 Pelajar : 014-829 2592
2		Allah Syafiqah binti Rosli Angka Gilliran : 2018142340002 No. K.P. : 981001-10-5076	2	Ayah : 019-288 6374 Ibu : 013-666 8875 Pelajar : 013-380 5425
3		Alyaa Nabila binti Ahmad Angka Gilliran : 2018142340003 No. K.P. : 990225-11-5454	Filter	Ayah : 016-232 8869 Ibu : 016-392 8869 Pelajar : 011-1488 6418
4		Balqis binti Mohd Zaini Angka Gilliran : 2018142340004 No. K.P. : 990108-02-7076	Filter	Ayah : 013-428 6173 Ibu : 013-480 6173 Pelajar : 011-2098 4388
5		Eryssa Shahezy Ariany bt Zabahniah Angka Gilliran : 2018142340005 No. K.P. : 990214-01-5116	Filter	Ayah : 019-731 4149 Ibu : 011-1777 4002 Pelajar : 011-5760 8885
6		Masitah binti Abidin Angka Gilliran : 2018142340006 No. K.P. : 990426-11-5346	Filter	Kakak : 013-796 2036 Ibu : 013-935 6680 Pelajar : 018-389 4426
7		Najwa binti Hakmi Angka Gilliran : 2018142340007 No. K.P. : 990127-03-5282	Filter	Ayah : 019-917 0259 Ibu : 013-931 4622 Pelajar : 016-317 6747
8		Noor Farhana binti Kamaruddin Angka Gilliran : 2018142340008 No. K.P. : 990804-11-5950	Filter	Ayah : 013-935 6859 Ibu : 014-822 5663 Pelajar : 010-415 5305
9		Nur Adifah binti Ayob Angka Gilliran : 2018142340009 No. K.P. : 981224-03-5466	Filter	Ayah : 013-933 1522 Ibu : 014-534 3792 Pelajar : 016-690 1918
10		Nur Amalina binti Md Nasir Angka Gilliran : 2018142340010	PISMP PAKK JUN 2018-2022	Ayah : 012-534 2223 Ibu : 011-8626 8098



Rajah 7: Senarai pelajar PISMP BM (1) Jun 2020-2024 sahaja yang akan dipaparkan

Rajah 7: Senarai pelajar PISMP BM (1) Jun 2020-2024 sahaja yang akan dipaparkan

BI	NAMA	UNIT / AMBILAN	NO HP
1	Afiqah Syakirah binti Mat Anwar No. Matrik : P19140712 Angka Giliran : 2019142310001 No. K.P. : 010910-06-0504	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 013-956 2991 Ibu : 019-930 6537 Pelajar : 016-236 054
2	Al'syah Fateha binti Hatta No. Matrik : P19140673 Angka Giliran : 2019142310002 No. K.P. : 010119-01-0740	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 011-1147 3271 Ibu : 011-186 1766 Pelajar : 011-1147 3866
3	Anni Nasyitah binti Muhamad Rusli No. Matrik : P19140722 Angka Giliran : 2019142310003 No. K.P. : 000222-11-0484	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 019-957 6764 Ibu : 019-983 9747 Pelajar : 011-1085 4616
4	Asmaa' binti Abu Bakar No. Matrik : P19140674 Angka Giliran : 2019142310004 No. K.P. : 011019-01-0836	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 019-774 8856 Ibu : 019-773 8856 Pelajar : 013-584 7898
5	Dina Munawwarah binti Mohd Zaipullah No. Matrik : P19140717 Angka Giliran : 2019142310005 No. K.P. : 000124-05-0430	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 013-931 5244 Ibu : 013-980 5244 Pelajar : 019-431 5244
6	Nadhirah binti Jami'an No. Matrik : P19140705 Angka Giliran : 2019142310006 No. K.P. : 011019-01-0780	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 019-760 1562 Ibu : 013-787 76351 Pelajar : 016-712 4334
7	Noor Shawarlie binti Mohd Fauzi No. Matrik : P19140696 Angka Giliran : 2019142310007 No. K.P. : 011219-03-0356	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 018-505 1624 Ibu : 011-2194 4195 Pelajar : 011-3911 9854
8	Nur Afiqah Aqilah binti Muhammad Sufli No. Matrik : P19140695 Angka Giliran : 2019142310008 No. K.P. : 010330-06-0372	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 012-966 7040 Ibu : 013-936 2729 Pelajar : 011-6101-4329
9	Nur Ain Natasha binti Fairoi No. Matrik : P19140676 Angka Giliran : 2019142310009	PISMP BM (1) JUN 2020-2024	Ayah : 019-589 0076 Ibu saudara : 019-902 3702 Pelajar : 011-2546 0803



Rajah 9: Pelajar yang dipilih



Melalui data yang disimpan ini, masalah maklumat waris pelajar, email pelajar, masalah maklumat disiplin pelajar dan sebagainya boleh diakses pada bila-bila masa dan di mana-mana sahaja. Dengan suasana PKP 3.0 serta sekatan jalan raya dan soal keselamatan pegawai yang bertugas menjadi sekar sekiranya data maklumat terpaksa diakses secara manual dan perlu dilakukan hanya di pejabat tempat fail-fail disimpan secara manual. Maklumat juga tidak dapat diakses dengan pantas kerana masa diperlukan untuk mencarinya secara manual. Sekiranya tiada internet, data pelajar ini masih boleh diakses secara manual dan offline.

Penghasilan Pengkalan Data Maklumat Pelajar

Sistem maklumat pelajar yang dibangunkan merupakan idea asal dan melibatkan pengadaptasian beberapa aplikasi yang sedia ada dalam pasaran. Kesemua maklumat yang dirasakan penting dan bersesuaian dengan capaian data yang sedia ada dibandingkan dan diselaraskan. Dengan ini sistem maklumat pelajar yang dihasilkan ini merupakan produk yang memang tak sama dengan maklumat yang sedia ada untuk dicapai. Maklumat data pelajar ini sangat relevan dengan tugas unit pengurusan di JHEP. Ia sangat membantu pihak pengurusan untuk memantau update retrieval data. Maklumat data ini boleh diakses oleh pihak JHEP yang memerlukan maklumat secara pantas. Pandemik COVID-19 kini merupakan suasana sukar kerana pelajar dan keluarga mereka juga ada yang terlibat dan banyak maklumat tentang data pelajar yang diperlukan oleh pihak pentadbir IPGK PM untuk mengesan tentang status pelajar dan keluarga mereka.

3. KESIMPULAN

Idea Direktori Pelajar dibangunkan atas justifikasi bagi peningkatan hasil kerja (prestasi) serta peningkatan dalam tahap kepuasan hati pelanggan JHEP di mana maklumat boleh diperolehi dengan cepat dan tepat. Antara kes yang berlaku adalah ketika berada dalam situasi mahu mengesan waris pelajar sekiranya sakit, kemalangan atau menghadapi masalah disiplin dan masalah lain yang relevan. Selain daripada itu, kita juga boleh mendapatkan data pelajar yang memerlukan sumbangan/bantuan, mengikut kursus, maklumat gaji ayah/ibu, status ibu/ayah, tanggungan keluarga dan maklumat lain yang relevan. Status pelajar berpenyakit dan kategori serius, sederhana dan maklumat lain yang relevan dapat membantu pihak pengurusan untuk bantuan dan sokongan terhadap pelajar.

Jabatan Hal Ehwal Pelajar juga bergungsi untuk menyokong Kluster Kecemerlangan dan Inovasi IPGK Perempuan Melayu. Melalui sistem maklumat pelajar ini pihak JHEP dapat berhubung terus dengan pelajar tanpa merujuk kepada ketua unit pelajar (KUP). Selain itu, kemudahan bagi pihak pelanggan iaitu dapat menjimatkan masa dalam mengakses data/maklumat tanpa merujuk fail peribadi pelajar secara manual. Antara kekuatan data maklumat pelajar ini adalah talian internet tidak diperlukan kerana pencarian dilaksanakan secara tanpa talian (offline). Maklumat tersedia ini juga dapat membantu ketua unit JHEP mengakses maklumat berulang kali apabila diperlukan oleh pihak berkepentingan dan menjimatkan masa proses pemantauan bagi dapatan yang cepat dan tepat.

PENGHARGAAN

Penyelidik mengucapkan terima kasih kepada Jabatan Hal Ehwal Pelajar, IPGK PM atas kerjasama dalam penghasilan kajian ini. Terima kasih juga kepada Dr. Zalela binti Abd. Aziz, En Hashim bin Khalil dan Dr. Norsiah binti Bahari, merangkap sebagai rakan penyelidik dalam penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Appunn, F.D.(2008). Computer User Security: A Model Facilitating Measurement. ProQuest Information and Learning Company. UMI Microform.(No. 3304130) Tesis Doktor Falsafah.
- Che Ani, (2013). Kajian rintis terhadap konsep kualiti perkhidmatan dalam membentuk model teori keberkesanan pengurusan fasiliti perumahan bertingkat di Malaysia. *International Surveying Research Journal (ISRJ) Volume 1 Number, 57-65.*
- David G. Murdick dan Joel E. Ross (1977). *Introduction to Management Information System: Prentice- Hall, Inc, Eanglewood Cliffs, N.J*
- Muhammad Fazil. (2018). Characteristic Of Information And Communication Technology (Ict) Innovation And Its Application (A Descriptive Study In Lhokseumawe City). *Jurnal Komunikasi Vol 34, No 3.*
- Mohd Hisham Hatimtai dan Hanum Hassan. (2018). The Relationship Between The Characteristics Of Innovation Towards The Effectiveness Of Ict In Malaysia Productivity Corporation. *Jurnal Komunikasi Vol 34, No 1.*
- Siti Nur Saadah (2020). Hubungan antara kesesuaian tugas dan kejayaan sistem pengurusan maklumat sumber manusia (hrmis) di kementerian kewangan, putrajaya. *Journal of ICT in Education (JICTIE) ISSN 2289-7844 / Vol. 3 / 2016 / 1-12*
- Zawiyah Muhammad yusof (2008). Pengurusan sistem maklumat pendidikan: Implikasi pengautomasian atas pengajaran dan kebolegunaan data. UKM: Fakulti teknologi dan Sains Data

Amalan Kepimpinan Autentik Pengetua Hubungannya Dengan Personaliti Proaktif

Mohd Sukri Zainol

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

E-mail: sukri.zainol@gmail.com

Mohd Izham Mohd Hamzah (Phd)

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Bity Salwana Alias (Phd)

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Kajian mengenai kepimpinan autentik telah meningkat secara dramatik dan menarik minat penyelidik terutama dalam aspek kepercayaan, moral, integriti pada tahap tinggi bagi amalan pengurusan. Manakala guru berpersonaliti proaktif dipercayai mempunyai persepsi untuk mengubah atau mengenal pasti kaedah terbaik bagi mencipta peluang menjalankan sesuatu tindakan dengan lebih baik walaupun menghadapi rintangan. Namun terdapat kajian berkenaan tahap amalan kepimpinan autentik pengetua sekolah di sebilangan negara menunjukkan dapatan yang tidak konsisten. Begitu juga dengan pemahaman yang lebih menyeluruh amat diperlukan terhadap peranan guru yang berpersonaliti proaktif dalam membantu organisasi pendidikan. Kajian terdahulu turut menunjukkan pengaruh kepimpinan autentik yang dikaji bersama personaliti proaktif amat sedikit diberikan tumpuan. Maka kertas kajian konsep ini menggabungkan teori dan model kepimpinan autentik serta personaliti proaktif yang digunakan bersama untuk membentuk satu model konseptual kajian amalan kepimpinan autentik pengetua dan hubungannya dengan personaliti proaktif. Melalui model konseptual ini akan memberikan hasil yang dapat menjelaskan hubungan kepimpinan autentik melalui dimensi kesedaran diri, pemprosesan seimbang, ketelusan hubungan dan perspektif moral dalaman terhadap personaliti proaktif dalam kalangan guru. Implikasi teori dalam kajian ini mengintegrasikan teori kepimpinan autentik dan teori personaliti proaktif yang digandingkan bersama berbanding dengan kajian sebelum ini diuji secara berasingan dan dijangka memberikan dapatan kajian yang lebih menyeluruh. Diharapkan penyelidikan lanjut berpandukan model konseptual ini akan memberikan nilai tambah untuk pemimpin sekolah mengupaya guru membentuk personaliti proaktif yang seterusnya menyumbang kepada peningkatan penggunaan pengetahuan dan kemahiran dalam kerja.

KATAKUNCI

Kepimpinan Autentik, Kepimpinan Pengetua, Personaliti Proaktif

1. PENGENALAN

Amalan pengetua yang berkebolehan tinggi dipercayai dapat mendorong guru untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran dan membina hubungan secara telus dengan guru dalam apa jua keadaan. Kajian mengenai kepimpinan autentik telah meningkat secara dramatik dan menarik minat penyelidik terutama dalam melihat aspek kepercayaan, moral, integriti pada tahap tinggi dalam amalan pengurusan. Kepimpinan autentik adalah gaya kepimpinan yang mengutamakan nilai moral tinggi seorang pengetua mendorong guru untuk komited dengan tugas kerana kepercayaan dan keyakinannya terhadap arahan, bimbingan dan keputusan dari pengetua yang mengamalkan integriti dalam pengurusan (Srivastava & Dhar 2016). Kepimpinan autentik juga mewujudkan persekitaran kerja positif dan menggalakkan pekerja dengan pemikiran kritikal dan memainkan peranan penting dalam mendorong guru untuk lebih proaktif di sekolah. (Farooq Ahmed et al., 2018). Kajian Elkington et al. (2017) mengenai pemimpin yang efektif dalam era globalisasi masa kini adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks, memberikan komitmen dalam

mengembangkan kapasiti pekerja, toleransi dan terlibat dalam menghubungkan dengan pihak berkepentingan. Perubahan dan perkembangan dunia masa kini telah menonjolkan peranan pengetua yang mengamalkan kepimpinan autentik dalam tindakan dan mewujudkan hubungan yang lebih telus dengan guru menjadikan mereka sebagai pengetua yang dipercayai. Justeru kepimpinan autentik pengetua dijangka memainkan peranan penting dalam mendorong guru menjadi proaktif dan berkesan di sekolah.

Guru berpersonaliti proaktif dipercayai berusaha menambahbaik pengetahuan dan kemahiran serta menggunakan strategi terbaik untuk pengajaran. Personaliti proaktif adalah individu yang cenderung melakukan sesuatu kerja hingga membawa hasil yang diinginkan (Park et al., 2016). Selain itu guru berpersonaliti proaktif berorientasikan perubahan dan setia kepada organisasi (Atula, 2014). Mereka juga didapati cenderung melibatkan diri dalam aktiviti menyelesaikan masalah dan berminat mengikuti pembelajaran formal bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran (Noe et al., 2014). Personaliti proaktif mengenal pasti peluang, meneroka, bertahan hingga berjaya dan cenderung untuk berpuas hati dengan tindakan yang diambil (Jawahar & Liu, 2016; Srikanth, 2013). Mereka yakin dengan keupayaan diri dapat melakukan perubahan (Guenter et al., 2017). Selain itu, personaliti proaktif mempunyai motivasi yang tinggi (Joo & Lim, 2009). Mereka turut aktif mencadangkan kaedah dan idea baharu untuk melakukan tugas serta menunjukkan inovasi dalam pekerjaan (Jafri et al., 2016). Maka guru berpersonaliti proaktif dipercayai lebih berkesan di sekolah kerana mereka mencipta kedudukan yang selesa, mencari peluang untuk melaksanakan perubahan dan mampu mempengaruhi persekitaran.

Guru berpersonaliti proaktif dikaitkan dengan kebolehan untuk meningkatkan kerja. Mereka menonjolkan keupayaan diri untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran secara berterusan walaupun terdapat perubahan terhadap persekitaran kerja. Individu berpersonaliti proaktif dapat membantu organisasi dengan cabaran perubahan semasa (Smithikrai & Suwannadet, 2018). Mereka didapati berprestasi tinggi kerana sentiasa melibatkan diri dalam cabaran dan persekitaran kerja baharu (Hu et al. 2020). Personaliti proaktif boleh menghadapi cabaran semasa dan masa depan serta membantu ahli kumpulan dan organisasi (Brosi et al., 2018). Maka guru berpersonaliti proaktif dipercayai memberi kesan positif kepada organisasi kerana mereka mencari peluang untuk menyelesaikan masalah dan mampu mempengaruhi persekitaran ke arah yang lebih baik.

Oleh itu, menjadi rasional untuk model amalan kepimpinan autentik dan hubungannya dengan personaliti proaktif dibangunkan bagi mendapatkan pemahaman lebih jelas. Kajian terdahulu telah menonjolkan kelebihan dan kekuatan kepimpinan autentik pengetua yang dipercayai mampu mempengaruhi guru personaliti proaktif.

1.1 Kepimpinan Autentik

Tingkah laku kepimpinan pengetua telah mengalami perubahan seiring dengan perkembangan semasa dan kemajuan teknologi. Penyesuaian amalan pengetua dengan perubahan persekitaran kerja masa kini memberikan cabaran kepada mereka terutamanya dalam usaha mendorong guru melaksanakan kerja dengan lebih berkesan. Cabaran baharu ini turut memberi kesan kepada ekonomi, budaya dan sosial sesebuah negara yang menuntut pemimpin sekolah untuk mewujudkan persekitaran yang relevan dengan perubahan semasa (Bunch 2017). Amalan kepimpinan autentik pengetua sekolah berpotensi untuk memberi pembaharuan terhadap organisasi sekolah. Jelas Walumbwa et al. (2010) kepimpinan autentik sangat menekankan ketelusan perhubungan, memproses maklumat secara seimbang dalam menentukan keputusan yang akan diambil, mempunyai kesedaran diri yang tinggi serta penetapan piawai etika melalui perspektif moral dalaman untuk meningkatkan penglibatan pekerja dalam organisasi. Perspektif moral dalaman merujuk kepada pemimpin menunjukkan kepercayaan yang selaras dengan tindakannya di samping membuat keputusan berasaskan pertimbangan nilai dan keadilan yang memenuhi standard moral (Walumbwa et al., 2008). Dengan perspektif moral dalaman, pengetua membina standard dan nilai moral dalaman tanpa dipengaruhi pihak lain dalam menghasilkan keputusan. Melalui kepercayaan yang terbina antara pengetua dan guru, amalan kepimpinan autentik akan lebih mempengaruhi dan mengubah guru untuk proaktif melaksanakan kerja hingga mencapai matlamat organisasi. Key (2017) berpandangan, kepimpinan autentik akan mewujudkan hubungan yang lebih terbuka amanah, telus dan membimbing pekerja dengan nilai melalui kepercayaan. Guru berpersonaliti proaktif diberi peluang pengetua untuk menggunakan kemahiran baharu apabila pengetua mewujudkan rasa kepercayaan, memberi sokongan dan maklum balas kepada mereka. Justeru, perspektif moral dalaman dapat meningkatkan tahap personaliti proaktif guru.

Kepimpinan autentik menggalakkan pengetua bersikap telus kepada guru. Pemimpin autentik sentiasa memberikan pandangan yang benar tanpa berselindung (Walumbwa et al., 2008). Ketelusan merangsang guru proaktif untuk membangunkan idea kreatif dan meningkatkan komitmen kerja apabila mereka sentiasa diberikan

perhatian dan dibantu dalam menempuh rintangan kerja yang seterusnya menyumbang kepada peningkatan kreativiti kerja (Semedo et al. 2018). Hal ini akan mengeratkan lagi hubungan antara pengetua dan guru yang mendorong mereka untuk sentiasa berinteraksi. Kesan daripada ketelusan dalam hubungan yang diamalkan pemimpin autentik ini akan membuatkan mereka diteladani pekerja (Kotzé & Nel, 2017). Selain itu, ketelusan hubungan menunjukkan pengetua mengambil berat dan memberi perhatian kepada pekerja yang dapat meningkatkan penglibatan pekerja dalam organisasi. Kajian Siti Noor Ismail et al. (2019) menunjukkan amalan kepimpinan autentik dapat mewujudkan keseimbangan tindakan pemimpin agar guru lebih komited dalam tugas dan mengurangkan tekanan kerja guru. Maka ketelusan hubungan yang diamalkan pengetua akan mendorong guru proaktif dalam kerja.

Pengetua dengan kesedaran diri yang tinggi mempengaruhi guru berpersonaliti proaktif untuk melakukan tindakan yang betul dan memahami kekuatan serta kelemahan mereka. Kesedaran diri merujuk kepada pemimpin mendapatkan maklum balas untuk meningkatkan perhubungan komunikasi dengan orang lain dan menjelaskan dengan tepat kemampuannya memimpin organisasi (Walumbwa et al., 2008). Semedo et al. (2018) berpandangan, tingkah laku ini dapat merangsang sikap pekerja terhadap organisasi yang secara tak langsung meningkatkan kreativiti dalam kerja. Kesedaran diri memandu pemimpin untuk menonjolkan diri dengan lebih baik, mengetahui tahap keupayaan diri, tegas dalam mematuhi etika dan bertindak berteraskan nilai moral (Key, 2017). Maka kesedaran diri menunjukkan pengetua membuat refleksi bagi mengetahui kekuatan dan kelemahannya untuk memimpin guru menjadi lebih proaktif dari semasa ke semasa.

1.2 Personaliti Proaktif

Personaliti proaktif merujuk kepada individu yang mempunyai persepsi boleh melaksanakan sesuatu tindakan. Melalui persepsi tersebut mendorongnya untuk mencari peluang bagi mengubah persekitaran menjadi lebih baik. Seterusnya melaksanakan dengan tabah walaupun terdapat halangan (Belwalkar & Tobacyk 2018). Manakala Bateman & Crant (1993) mendefinisikan personaliti proaktif sebagai kecenderungan individu untuk mengatasi halangan, menggunakan kekuatan situasi dan memanfaatkan peluang untuk mengawal perubahan persekitaran. Crant (2000) merujuk personaliti proaktif sebagai individu yang mengenal pasti peluang dan bertindak untuk mencapainya, menggunakan inisiatif, mengambil tindakan dan bertahan hingga berlakunya perubahan yang memberi manfaat kepadanya. Kajian berkaitan personaliti proaktif dijalankan oleh penyelidik terdahulu seperti Bateman & Crant (1993) dengan memperkenalkan skala pengukuran yang bersifat unidimensi. Sehingga ke tahun 2015 pelbagai kajian berkaitan personaliti proaktif masih mengekalkan penggunaan pemboleh ubah personaliti proaktif yang bersifat unidimensi. Namun Belwalkar & Tobacyk (2018) telah mengadaptasi dan mengelaskan semula personaliti proaktif yang diperkenalkan Bateman & Crant (1993) kepada tiga dimensi iaitu persepsi, pelaksanaan dan ketabahan. Kajian Belwalkar & Tobacyk (2018) juga turut menyumbang kepada penghasilan skala personaliti proaktif dengan tiga dimensi iaitu persepsi, pelaksanaan dan ketabahan yang memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap sifat keperibadian individu. Persepsi bagi personaliti proaktif ialah kecenderungan untuk mempercayai mereka dapat mengenal pasti peluang bagi mengubah persekitaran kerja dengan lebih baik. Seterusnya melaksanakan sesuatu tindakan apabila mendapat peluang dan tabah melaksanakannya walaupun terdapat halangan (Belwalkar & Tobacyk 2018). Justeru, pemboleh ubah personaliti proaktif amat menarik untuk dijalankan kajian lanjut menggunakan tiga dimensi bagimendapatkan perspektif yang lebih menyeluruh berbanding dengan pengukuran personaliti proaktif secaraunidimensi pada kajian terdahulu.

Dalam konteks pendidikan, guru berpersonaliti proaktif dapat meningkatkan kualiti kerja. Personaliti proaktif mengamalkan sikap bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan menjadikan menjadikan mereka berusaha untuk mencari kaedah terbaik bagi melaksanakan sesuatu kerja (Bergeron et al., 2014). Liu et al. (2018) berpandangan, personaliti proaktif mempunyai keyakinan tinggi boleh membantu organisasi, memudahkan perhubungan antara pekerja, menggalakkan produktiviti dan memastikan tugas yang diterima dapat diselesaikan. Kajian Vignoli & Depolo (2019) menunjukkan personaliti proaktif mencetuskan proses positif untuk mengubah tindakan bagi mencapai matlamat. Personaliti proaktif menggunakan inisiatif dan pengalaman pembelajaran bagi mencapai matlamat (Azman Ismail, Wan Aishah et al. 2018). Maka guru yang berpersonaliti proaktif mempunyai keazaman yang tinggi untuk menambah baik sesuatu kerja hingga mencapai matlamat yang ditetapkan.

Selain itu, guru berpersonaliti proaktif melaksanakan sesuatu perkara melalui peluang yang telah dikenalpasti. Belwalkar & Tobacyk (2018) merujuk pelaksanaan kepada kecenderungan personaliti proaktif untuk merealisasikan peluang kepada tindakan. Bagi Parker & Collins (2010), personaliti proaktif adalah merekayang menjana idea baharu dan kemudian melaksanakannya. Justeru, personaliti proaktif dapat menterjemahkan

idea mereka kepada tindakan untuk mengubah persekitaran ke arah yang lebih positif. Guru berpersonaliti proaktif tidak berputus asa dalam melaksanakan kerja walaupun terdapat rintangan atau perubahan berkaitan pengajaran. Elemen ketabahan dalam personaliti proaktif diberi penekanan oleh Belwalkar & Tobacyk (2018) dan turut disentuh oleh Crant (2000) iaitu bertahan dalam melaksanakan tindakan perubahan. Belwalkar & Tobacyk (2018) merujuk kepada ketabahan personaliti proaktif dalam melaksanakan tindakan walaupun terdapat rintangan. Dengan rasa tanggungjawab untuk mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan, personaliti proaktif akan lebih menunjukkan kesungguhan untuk mengupaya diri bagi mencapai matlamat organisasi (Roberts et al., 2018). Kern (2017) berpandangan, ketabahan merupakan sifat personaliti proaktif yang memegang prinsip melaksanakan sesuatu tindakan dengan gigih walaupun terdapat rintangan. Dalam konteks pendidikan, ketabahan personaliti proaktif amat penting untuk dikaitkan dengan kegigihan guru membangunkan profesionalisme diri khususnya bagi memastikan mereka sentiasa relevan dengan perkembangan semasa. Srikanth (2013) berpendapat ketabahan individu personaliti proaktif adalah mereka yang menggunakan peluang untuk mengembangkan diri melalui proses menambahbaik pengetahuan dan kemahiran. Maka ketabahan dalam personaliti proaktif diyakini dapat memberikan manfaat dan membantu organisasi pendidikan kerana mereka gigih dan berterusan melaksanakan perubahan walaupun menghadapi cabaran.

2. PERNYATAAN MASALAH

Kajian Feng-I (2016) menunjukkan gaya kepimpinan autentik pengetua sekolah di Taiwan amat kurang dalam membantu organisasi khususnya pada aspek kesedaran diri pengetua yang tidak berupaya untuk memberi sokongan kepada pembangunan guru walaupun pengetua mengamalkan akauntabiliti dalam pengurusan. Terdapat pengetua yang telah mengambil pilihan untuk bersara awal dalam lingkungan umur lima puluhan sebagai protes terhadap sistem pendidikan yang semakin mencabar dan kekhuatiran diri yang tidak berdaya saing untuk memimpin sekolah. Kulophas et al. (2018) turut mendapati tahap kepimpinan autentik pengetua sekolah di Thailand masih rendah. Amalan kepimpinan sekolah di Thailand dipengaruhi oleh tekanan sosial dalam membuat keputusan. Kajian Kulophas & Hallinger (2019) menunjukkan budaya masyarakat setempat di Thailand yang tidak menggalakkan individu mengkritik atau mempersoalkan keputusan pengetua yang menjadikan guru mematuhi secara pasif perintah atau keputusan pengetua terhadap sesuatu perkara. Dapatan kajian Srivastava & Dhar (2019) mendapati perspektif guru-guru di India terhadap pengetua mereka tidak mengamalkan sepenuhnya kepimpinan autentik kerana pengetua kurang memberi perhatian dan mendengar suara guru. Maka ini akan memberi kesan kepada keberkesanan kerja guru khususnya dalam proses timbal-balikkerja. Sebaliknya apabila guru merasakan perhatian dan pandangan guru di ambil perhatian oleh pengetua, guru akan memberikan komitmen sepenuhnya terhadap tugas, lebih yakin dan secara tidak langsung memberi sumbangan tanpa mengira masa dan tenaga. Termasuklah kajian Kasa et al. (2020) ke atas guru-guru di satu bahagian negeri di Malaysia menemui hanya satu aspek sahaja dalam kepimpinan autentik pengetua iaitu perspektif moral dalaman mempunyai hubungan dengan komitmen guru secara signifikan. Manakala aspek kesedaran diri, ketelusan hubungan dan komunikasi dalam kepimpinan autentik pengetua tidak mempengaruhi komitmen guru. Hasil kajian menunjukkan dimensi kepimpinan autentik pengetua tidak secara menyeluruh dirasakan oleh guru sebagai amalan pengetua yang mempengaruhi guru untuk melibatkan diri dalam pkerja dengan lebih proaktif. Maka secara jelas, berdasarkan kajian di sebilangan negara termasuk Malaysia menunjukkan amalan kepimpinan autentik pengetua masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten untuk mempengaruhi guru.

Perubahan persekitaran pendidikan yang pantas menjadikan organisasi mencari peluang untuk menggunakan pendekatan terbaik bagi menangani perubahan. Bagi menempuhi cabaran tersebut, organisasi pendidikan seperti sekolah memerlukan personaliti guru yang proaktif untuk berdepan dengan cabaran dan perubahan. Sungguhpun begitu, Roberts et al. (2018) mempersoalkan berkenaan kajian terhadap personaliti proaktif yang masih lagi kurang. Bateman & Crant (1993) menjelaskan personaliti proaktif dengan sifat unidimensi digunakan selama 20 tahun dalam kajian oleh para sarjana sejak diperkenalkan pada tahun 1993. Namun bagi Roberts et al. (2018), wujud keperluan untuk mengembangkan pengukuran konstruk unidimensi personaliti proaktif kerana kekurangan kajian berkaitan pengembangan dimensi personaliti proaktif yang boleh membataskan pemahaman mengenai personaliti proaktif. Maka, guru berpersonaliti proaktif perlu diberikan perhatian bagi meningkatkan kefahaman tentang sumbangannya kepada organisasi dan pengembangan konstruk dari menggunakan konstruk unidimensi kepada multidimensi yang boleh diuji dalam pengukuran personaliti proaktif untuk menjelaskan lagi pemahaman.

Selanjutnya, kekurangan penjelasan dalam kajian terdahulu menimbulkan persoalan bagaimana personaliti proaktif dilihat sebagai individu yang tidak menimbulkan masalah kepada organisasi dengan usaha dan inisiatif yang ditonjolkan. Penyelidik seperti Sun & Emmerik (2014) turut melontarkan persoalan adakah keperibadian proaktif mampu memberikan kesan positif kepada organisasi atau sebaliknya. Ini kerana menurut pandangan Belwarkar & Tobacyk (2018), individu yang berada dalam keadaan tekanan kerja seperti konflik peranan dengan pemimpin mungkin tidak dapat memberikan komitmen sepenuhnya terhadap kerja yang perlu dilakukan. Mereka mungkin dilihat terlalu agresif ingin mengubah *status quo* yang menimbulkan kesan tidak selesa kepada pemimpin atau pekerja lain dan menggunakan sifat proaktif untuk kepentingan diri berbanding keperluan organisasi. Namun bagi Wang & Liang (2020), individu pada tahap personaliti proaktif yang rendah kurang mengubah persekitaran dan kurang memanfaatkan peluang. Justeru, penyelidikan lanjut amat diperlukan bagi mempertimbangkan kelebihan personaliti proaktif dapat membantu meningkat penggunaan pengetahuan dan kemahiran pada kerja dalam kalangan guru. Kajian Mustam & Adnan (2019) menunjukkan 57.5 peratus guru mengajar matematik di 40 buah sekolah di Malaysia mengakui cabaran dalam melaksanakan pengajaran. Dapatan kajian tersebut juga menunjukkan 30 peratus guru kurang kemahiran. Statistik ini menunjukkan terdapatnya masalah untuk guru menggunakan kemahiran akibat cabaran perubahan semasa dalam pendidikan. Amat mengejutkan apabila separuh daripada jumlah guru yang dikaji menunjukkan mereka perlu menempuhi cabaran untuk mempelbagaikan kaedah pengajaran. Begitu juga dengan kajian Woo et al. (2018) terhadap guru yang melaksanakan strategi pengajaran dan pendekatan penyelesaian masalah dalam dunia sebenar didapati masih ditahap sederhana. Masalah ini akan terus berlaku jika guru kurang proaktif untuk mencari peluang dan usaha mereka sendiri bagi memastikan dapat memberikan pengajaran terbaik di sekolah. Pemahaman yang lebih menyeluruh amat diperlukan khususnya melihat kepada bagaimana peranan guru yang berpersonaliti proaktif dapat membantu organisasi khususnya dalam konteks pendidikan.

3. Amalan Kepimpinan autentik dan hubungannya dengan Personaliti Proaktif

Keperluan kritikal pengetua yang dapat mendorong dan mencorakkan hasil kerja guru ke arah yang lebih baik seperti ketulusan hubungan untuk memberi impak yang positif kepada organisasi amat diperlukan pada masa kini. Walaupun kajian berkaitan personaliti proaktif banyak dibincangkan penyelidik terdahulu, namun begitu pengaruh kepimpinan autentik yang dikaji bersama personaliti proaktif amat sedikit diberikan tumpuan (Liu et al., 2018). Kajian-kajian lepas telah menunjukkan peranan kepimpinan amat penting untuk mendorong guru mengambil inisiatif dan berusaha melakukan perubahan positif dalam organisasi, Namun bagi Han et al. (2019), kajian berkaitan personaliti proaktif banyak tertumpu kepada hasil prestasi, kerjaya (Azman Ismail, Wan Aishah et al. 2018) dan kreativiti (Jiang & Gu 2015) tetapi kurang kajian yang menumpukan terhadap kesan tindak balas kepimpinan. Selari dengan pandangan tersebut, Newman et al. (2017) turut mengakui bahawa masih kurang kajian yang memberi perhatian kepada tindak balas kepimpinan terhadap personaliti proaktif. Dapatan kajian terdahulu masih kurang memberikan maklumat hubungan amalan kepimpinan autentik dengan personaliti proaktif.

Terdapat kajian yang menunjukkan pemimpin melihat secara negatif kepada individu berpersonaliti proaktif. Penyelidikan Han et al. (2019) mendapati pemimpin menganggap individu berpersonaliti proaktif sebagai ancaman dan campur tangan terhadap keupayaan mereka memimpin organisasi kerana individu berpersonaliti proaktif dapat mengubah persekitaran untuk menjadi lebih baik dan ini boleh menimbulkan konflik peranan terhadap pemimpin dalam menjalankan tugas. Maka beliau berpandangan amat wajar untuk kajian lanjut dilakukan bagi melihat kesan tindak balas pemimpin terhadap personaliti proaktif. Dalam hal yang sama, dapatan kajian Kim (2019) menunjukkan pemimpin yang menggunakan pemantauan lebih dekat terhadap pekerja berpersonaliti proaktif menimbulkan halangan untuk mereka menggunakan kreativiti. Mereka tidak selesa menggunakan kreativiti apabila dipantau secara dekat oleh pemimpin yang seterusnya memberi kesan kepada penurunan kreativiti mereka. Kesan tersebut turut menyebabkan usaha menyumbang kepada hasil kerja yang lebih baik terhalang. Selain itu, kajian Mustam & Adnan (2019) menunjukkan 25 peratus guru dalam kajian beliau mengakui mereka kurang mendapat sokongan pihak sekolah dalam melaksanakan pengajaran. Oleh yang demikian, penyelidikan lanjut diperlukan untuk meneroka peranan pengetua yang didapati masih kurang memberi pengaruh dalam meningkatkan personaliti proaktif. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan dapatan kajian Hoque et al. (2020) terhadap guru – guru di 97 buah sekolah Kuala Lumpur apabila pengetua sekolah didapati memberi kesan yang menjejaskan tahap proaktif guru akibat dari pengawasan ke atas pengajaran guru yang menjadikan mereka tidak dapat meneroka kaedah pengajaran baharu dan tidak bebas dari saranan cara pengajaran yang memenuhi kehendak pengetua.

4. MODEL KONSEPTUAL KAJIAN

Kajian terdahulu telah menunjukkan amalan kepimpinan autentik dan personaliti proaktif memberikan kesan positif kepada sekolah. Namun terdapatnya keperluan untuk penyelidikan lanjut kerana kurangnya kajian yang menunjukkan pengaruh amalan kepimpinan autentik terhadap personaliti proaktif. Maka berdasarkan literatur kajian, satu model konseptual dibina untuk menjelaskan perhubungan ini. Teori dan model kepimpinan autentik serta personaliti proaktif dipertimbangkan sebagai asas pembinaan model konseptual ini. Model konseptual yang dicadangkan berpotensi untuk dikembangkan dalam penyelidikan di masa depan. Kerangka model konseptual ini dapat memberikan panduan praktikal untuk menentukan dasar bagi meningkatkan amalan kepimpinan autentik pengetua dan personaliti proaktif dalam kalangan guru dengan membentuk dan menyediakan pengetua untuk menjadi pemimpin yang lebih autentik. Gabungan teori dan model kepimpinan

autentik serta personaliti proaktif yang membentuk asas kepada model konseptual ini memberikan perspektif yang mungkin berbeza dengan kajian-kajian terdahulu untuk membuka ruang perbincangan dengan lebih mendalam.

4.1 Teori Kepimpinan Autentik

Teori kepimpinan autentik diperkenalkan oleh Luthans & Avolio (2003). Melalui teori ini, Luthans & Avolio menjelaskan pemimpin yang mengamalkan kepimpinan autentik adalah seorang yang optimis, berkeyakinan, berdaya tahan dan mengamalkan nilai moral yang tinggi. Proses pembentukan kepimpinan ini datangnya dari keupayaan psikologi positif dan konteks organisasi maju yang menonjolkan diri pemimpin secara positif. Selanjutnya Avolio et al. (2004) mengembangkan teori ini dengan menunjukkan hubungan kepimpinan autentik terhadap tingkah laku pengikut. Penekanan kepimpinan berteraskan prinsip moral mampu mempengaruhi pengikut. Berdasarkan pandangan teori, ketelusan hubungan yang terhasil di atas kewibawaan pengetua sebagai pemimpin yang berani untuk mengakui kelemahannya bagi mendapatkan hasil yang terbaik kepada organisasi mendorong untuk pembinaan kepercayaan daripada guru. Bagi Munro (2017), kepimpinan autentik melakukan sesuatu tindakan dan keputusan dengan keyakinan ianya benar tanpa dipengaruhi unsur negatif walaupun ianya mungkin memberi kelebihan untuk mencapai maksud. Manakala Liu et al. (2018) berpandangan berdasarkan teori ini dapat menjelaskan bahawa amalan yang terdapat pada kepimpinan autentik akan memberi pengaruh yang besar kepada tingkah laku pekerja kerana mereka membantu memberi keyakinan, menguatkan daya tahan dan mencipta harapan untuk pekerja melakukan sesuatu tugas. Berdasarkan teori kepimpinan autentik, kekuatan yang terdapat pada kepimpinan ini dan pengaruhnya kepada pekerja dijangka dapat menjelaskan dalam kajian ini berkenaan amalan kepimpinan autentik pengetua dan hubungannya dengan personaliti proaktif dalam kalangan guru.

4.2 Model Kepimpinan Autentik

Walumbwa et al. (2008) mengemukakan model kepimpinan autentik dengan lebih terperinci berdasarkan teori kepimpinan autentik Luthans & Avolio (2003) yang terdiri daripada kesedaran diri, pemprosesan seimbang, ketelusan hubungan dan perspektif moral dalaman. Kebanyakan sarjana yang menjalankan penyelidikan terkini berkenaan kepimpinan autentik menjadikan model yang diutarakan Walumbwa et al. (2008) sebagai asas kepada kajian lanjut mereka seperti Hamilton (2018), Isharae & Azlin Norhaini (2019), Kristin (2018), Penger & Erne (2014), Siti Noor et al. (2019) serta Xiong et al. (2016). Jelas Walumbwa et al. (2008) lagi amalan kepimpinan autentik pemimpin akan mengeratkan lagi hubungan dengan pekerja dan mendorong pekerja untuk menjadi lebih berkesan, komited dan menimbulkan rasa kepuasan terhadap kerja. Dengan peranan positif yang ditunjukkan pemimpin ini akan mengupayakan pembangunan diri pekerja untuk menjadi lebih kreatif serta menanam nilai kebertanggungjawaban untuk melaksanakan tugas. Kepimpinan autentik juga akan menggalakkan pekerja untuk berkongsi maklumat dan mencambah idea pekerja menjadi lebih kreatif dan seterusnya memenuhi keperluan psikologi pekerja untuk lebih mahir dalam melaksanakan kerja dan berkesan (Walumbwa et al., 2010).

4.3 Teori Personaliti Proaktif

Teori personaliti proaktif dihasilkan oleh Bateman & Crant pada 1993. Mengikut teori ini, personaliti proaktif merujuk kepada individu yang meyakini kemampuannya untuk mengatasi halangan dengan memanipulasi dan kawalan ke atas persekitaran bagi memanfaatkan peluang (Bateman & Crant, 1993). Proaktif adalah kelakuan untuk memulakan sendiri sesuatu tindakan yang berasaskan matlamat yang hendak dicapai. Jafri et al. (2016) berpandangan, individu yang proaktif lebih cenderung untuk mengemukakan idea dan kaedah baru bagi meningkatkan keupayaannya dalam melaksanakan sesuatu tindakan. Teori ini telah mendasari kajian-kajian lepas dalam bidang pendidikan (Hashimah Md Yusoff, 2019), pengurusan kerjaya (Azman Ismail et al., 2018), pembangunan pekerja (Caniëls et al., 2018) dan perhubungan (Bakker et al., 2012). Hasil kajian telah menunjukkan bahawa personaliti proaktif dapat menjelaskan peranan positif pekerja terhadap organisasi. Terdapat kajian yang menunjukkan teori personaliti proaktif dapat menjelaskan peranan positif pekerja seperti guru terhadap organisasi. Sebagai contoh dalam kajian Wan Aishah (2018) berkaitan tingkah laku proaktif dan kejayaan kerjaya, menjelaskan dengan teori personaliti proaktif bahawa pekerja yang menerima dorongan dan rangsangan daripada persekitaran kerja menjadikan mereka lebih bermotivasi untuk melakukan kerja tersebut dengan lebih baik. Pekerja berpotensi mencapai matlamat kerja dengan persepsi dan ketabahan mereka untuk menunjukkan mampu melakukan yang terbaik. Begitu juga kajian Hashimah Md Yusoff (2019) yang dijalankan terhadap guru Pendidikan Islam di Malaysia bagi mengkaji personaliti proaktif dan hubungannya dengan pemupukan kreativiti yang turut menggunakan teori personaliti proaktif untuk mengukuhkan konsep kajian. Beliau menjelaskan bahawa teori ini bertepatan untuk menunjukkan tingkah laku pekerja melakukan perubahan demi mencapai matlamat kerja yang seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi. Maka teori personaliti proaktif amat bertepatan untuk menjelaskan peranan guru berpersonaliti proaktif yang menghasilkan kerja dengan lebih baik.

4.4 Model personaliti proaktif

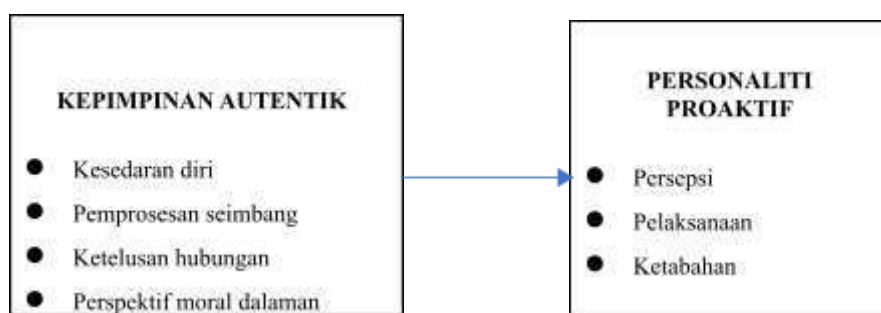
Seterusnya, model personaliti proaktif dikembangkan oleh Belwalkar & Tobacyk (2018) daripada teori personaliti proaktif yang diperkenalkan Bateman & Crant pada tahun 1993. Atas sebab kelakuan proaktif dalam organisasi kini telah mendapat perhatian dalam kajian-kajian semasa seiring perkembangan teknologi yang mempengaruhi persekitaran kerja mendorong untuk guru menyesuaikan dengan lebih cepat dengan persekitaran yang dinamik, maka model ini dihasilkan bagi memberikan penafsiran yang lebih terperinci melalui tiga dimensi yang diperkenalkan berbanding perspektif unidimensi dari kajian terdahulu oleh Bateman & Crant (1993). Dimensi yang diperkenalkan Belwalkar & Tobacyk (2018) adalah persepsi, pelaksanaan dan ketabahan. Dimensi Persepsi personaliti proaktif adalah kecenderungan seseorang untuk melihat diri berupaya melibatkan dalam peluang untuk perubahan yang membawa kepada peningkatan diri dalam persekitaran. Manakala pelaksanaan adalah kecenderungan individu untuk melakukan perubahan dengan memulakan perancangan dan perubahan. Ketabahan pula merupakan kecenderungan individu melaksanakan tindakan yang dipilih walaupun terdapat rintangan. Belwalkar & Tobacyk (2018) beranggapan teori personaliti proaktif yang diperkenalkan pada tahun 1993 terhad untuk menjelaskan secara menyeluruh tentang personaliti proaktif dengan hanya unidimensi. Hasil analisis kajian-kajian terdahulu yang menggunakan konstruk unidimensi dari Bateman & Crant (1993) masih kurang memberi pengetahuan yang mendalam terhadap personaliti proaktif. Justeru, penghasilan model ini mampu memberi perspektif yang lebih menyeluruh pada personaliti proaktif dengan perincian penjelasan melalui tiga dimensi. Belwalkar & Tobacyk (2018) menonjolkan kelebihan model ini yang dikatakan amat berguna untuk dikaitkan dengan kajian melibatkan pembangunan berterusan pekerja dan pendidikan kerana maklumat yang dihasilkan dapat menentukan kekuatan dan kelemahan pekerja. Mereka turut mencadangkan agar model ini dapat diperluaskan dalam kajian selanjutnya dengan mengaitkan pada keupayaan pekerja yang boleh memberi kesan dalam peningkatan prestasi.

Model personaliti proaktif ini telah dibincangkan dalam kajian-kajian terkini yang dikaitkan dengan keupayaan pekerja. Kajian oleh Alikaj et al. (2020) menunjukkan personaliti proaktif mempunyai hubungan dengan tingkah laku kreatif serta amalan pengurusan sumber manusia yang cekap mendorong peningkatan proaktif pekerja. Pengkaji ini mencadangkan untuk penyelidikan selanjutnya menggunakan model Belwalkar & Tobacyk (2018) bagi mendapatkan kefahaman yang terperinci terhadap personaliti proaktif menggunakan tiga dimensi. Begitu juga kajian analisis bibliometrik 100 tahun evolusi psikologi organisasi dan kerja oleh Sott et al.

(2020) turut mengaitkan model Belwalkar & Tobacyk (2018) yang menonjolkan usaha Belwalkar & Tobacyk (2018) untuk menjelaskan ciri personaliti proaktif melalui tindak balas pekerja terhadap persekitaran kerja. Berdasarkan perbincangan kajian terdahulu, penyelidik berpendapat penjelasan daripada kajian-kajian semasa yang menyokong model personaliti proaktif ini menunjukkan model personaliti proaktif ini dapat memberikan penjelasan yang lebih meluas melalui tiga dimensi terhadap personaliti proaktif. Walaupun model yang dihasilkan masih lagi diperingkat baru, namun dengan penggunaan model ini dapat mengukuhkan kefahaman dan memperincikan lagi penghasilan model konseptual penyelidik yang memberikan perspektif yang lebih mendalam tentang personaliti proaktif dan hubungannya dengan pemindahan latihan. Maka model personaliti proaktif Belwalkar & Tobacyk (2018) digunakan bagi mendasari model konseptual kajian ini.

Berpandukan kepada penjelasan teori bersama model kepimpinan autentik dan personaliti proaktif maka model konseptual ini dibina bagi menunjukkan amalan kepimpinan autentik dan hubungannya dengan personaliti proaktif seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1. Dalam model konseptual kajian ini, pemboleh ubah bersandar diwakili kepimpinan autentik yang terdiri daripada dimensi kesedaran diri, pemprosesan seimbang, ketelusan hubungan dan perspektif moral dalaman menggunakan model kepimpinan autentik Walumbwa et al. (2008) manakala pemboleh ubah bersandar iaitu personaliti proaktif menggunakan model yang diperkenalkan oleh Belwalkar & Tobacyk (2018) dengan tiga dimensi terdiri daripada persepsi, pelaksanaan dan ketabahan.

Model Konseptual



Rajah 1: Model Konseptual Amalan Kepimpinan Autentik dan hubungannya dengan Personaliti Proaktif
Sumber: Adaptasi dari Model Kepimpinan Autentik Walumbwa et al. (2008) dan Model Personaliti Proaktif (Belwalkar & Tobacyk, 2018)

5. PERBINCANGAN

Kajian lalu juga telah mengaitkan dengan peranan pemimpin dalam mempengaruhi personaliti proaktif. Kajian Smithikrai & Suwannadet (2018) ke atas 375 pekerja universiti awam utara Thailand mendapati kepimpinan autentik memberi kesan langsung terhadap tingkah laku proaktif. Penemuan ini menonjolkan ketelusan hubungan dan perspektif moral dalaman pemimpin yang menyumbang kepada kepuasan kerja pekerja yang mendorong mereka untuk bersedia melakukan perubahan serta memberi komitmen yang tinggi kepada kerja yang dilakukan. Manakala kajian Zhang et al. (2020) terhadap 982 guru di 38 sekolah rendah China turut menemui kesan langsung kepimpinan autentik pengetua terhadap tingkah laku suara guru yang boleh dikaitkan dengan personaliti proaktif guru. Elemen kepercayaan interpersonal yang tinggi didorong oleh amalan kepimpinan autentik pengetua meningkatkan lagi proaktif guru. Hasil yang sama turut didapati melalui kajian Hu et al. (2018) kepada 445 pekerja dari syarikat komunikasi di China menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan autentik dan tingkah laku proaktif. Kajian beliau mendedahkan bahawa kepimpinan autentik adalah faktor penting yang mendorong tingkah laku proaktif pekerja melalui ketelusan dalam menilai dan penetapan matlamat yang meyakinkan pekerja untuk meningkatkan keupayaan diri bagi melaksanakan kerja. Dengan integriti amalan pemimpin menjadikan pekerja lebih yakin menyelesaikan masalah yang dihadapi dan meningkatkan ketabahan pekerja untuk menempuhi cabaran.

Walaupun kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan kepimpinan autentik dan personaliti proaktif namun terdapat penemuan penyelidikan yang mendedahkan dapatan sebaliknya. Zhang et al. (2018) mendapati hubungan yang sederhana wujud antara kepimpinan autentik dengan tingkah laku proaktif bagi 65 pemimpin dan 275 pekerja dari syarikat swasta di China. Kemahiran politik memainkan peranan dalam menyederhanakan hubungan tersebut. Begitu juga dengan kajian Guenter et al. (2017) ke atas 223 pekerja di Belanda dan Belgium menunjukkan kepimpinan autentik masih memberi kesan kepada pekerja walaupun ditahap rendah proaktif. Bagi Niu et al. (2018), kajian beliau ke atas 350 pekerja dalam industri elektronik, pendidikan, telekomunikasi dan kewangan di China tidak dapat mengesahkan hubungan kepimpinan autentik dan tingkah laku suara pekerja apabila diukur bersama pemboleh ubah pengantara pengenalan hubungan dan pengenalan organisasi. Beliau memberikan alasan budaya pekerja di China lebih memilih untuk berdiam diri dan mematuhi arahan bagi mengelakkan berlakunya perselisihan dan menjaga keharmonian hubungan dalam organisasi. Maka perbezaan dapatan hubungan kepimpinan autentik dan personaliti proaktif pada kajian-kajian terdahulu menunjukkan keperluan untuk menjalankan kajian lanjut bagi mendapatkan kefahaman yang lebih jelas berkenaan hubungan antara kepimpinan autentik dan personaliti proaktif.

Kajian berkaitan personaliti proaktif memberi kesan positif kepada organisasi. Wang & Liang (2020) berpendapat, kelebihan personaliti proaktif dapat meningkatkan keupayaan dan kemahiran kerja mereka bagi mencapai matlamat apabila mereka secara aktif mencuba untuk menemukan penyelesaian terhadap sesuatu masalah. Daripada hasil kajian Roberts et al. (2018), beliau mencadangkan bahawa individu yang mempunyai personaliti pada tahap tinggi mempunyai persepsi untuk meningkatkan keupayaan diri melalui pembelajaran dan rasa tanggungjawab bagi membantu meningkatkan prestasi organisasi. Bagi Roopak et al. (2019), kajian-kajian terdahulu telah menonjolkan personaliti proaktif lebih terbuka terhadap idea baru dalam menyelesaikan sesuatu isu dan melaksanakan sesuatu tindakan yang meningkatkan hasil kerja seterusnya menyumbang kepada organisasi. Kajian yang dijalankan Roberts et al. (2018) terhadap 257 juruterani syarikat multinasional bersaiz besar dalam industri tenaga yang melaksanakan program latihan teknikal menunjukkan personaliti proaktif adalah faktor penting yang meramalkan kepada peningkatan penggunaan pengetahuan dan kemahiran. Kedua-dua kajian memberikan corak yang sama iaitu pekerja berpersonaliti proaktif yang berorientasikan pencapaian dan persepsi yang tinggi untuk menambahbaik kualiti kerja akan

memastikan penggunaan pengetahuan dan kemahiran dalam pekerjaan sebaiknya. Sebagaimana kajian analisis meta oleh Bell et al. (2017) terhadap terbitan artikel di *Journal of Applied Psychology* (JAP) selama 100 tahun bermula dari tahun 1918 menunjukkan sifat personaliti bagi pekerja perlu dipertimbangkan dalam penyelidikan berkaitan keberkesanan dalam organisasi. Secara jelas, kajian mendedahkan bahawa ciri personaliti seperti personaliti proaktif boleh memberi kesan yang baik dalam organisasi.

Namun, terdapat kajian-kajian lepas menunjukkan dapatan kajian keberkesanan personaliti proaktif yang tidak konsisten. Kajian yang dijalankan Li, Liu, et al. (2017) pada 352 guru (145 lelaki & 207 wanita) sekolah rendah dan menengah di China mendedahkan bahawa personaliti proaktif guru secara signifikan dikaitkan dengan tingkah laku kerja inovatif. Guru berpersonaliti proaktif juga didapati memberi kesan terhadap kepuasan kerja pada tahap yang tinggi melalui kajian Li, Wang, et al. (2017) ke atas 352 guru sekolah (158 lelaki & 194 wanita) di China. Kedua-dua kajian ini secara kebetulan menggunakan jumlah bilangan sampel yang sama dari negara China mendapati guru berpersonaliti proaktif memberi kesan yang baik terhadap kualiti kerja. Sebaliknya kajian ke atas guru berpersonaliti proaktif di Malaysia menunjukkan hasil yang berbeza. Tesis kajian Hashimah Md Yusoff (2019) melaporkan dapatan dengan menggunakan sampel seramai 505 guru Pendidikan Islam seluruh Malaysia menunjukkan personaliti proaktif tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemupukan kreativiti. Kemungkinan terdapat faktor lain yang memberi kesan kepada pemupukan kreativiti. Tahap personaliti proaktif didapati rendah bagi item yang menunjukkan guru Pendidikan Islam masih kurang berani untuk melakukan perubahan dalam pengajaran jika hanya melibatkan idea mereka sahaja. Guru masih memerlukan sokongan persekitaran seperti pemimpin untuk melaksanakan perubahan. Berbeza dengan dapatan kajian Roopak et al. (2019) yang diuji kepada 36 pemimpin dan 355 pekerja di India menunjukkan personaliti proaktif mempunyai kesan yang signifikan terhadap kreativiti. Maka perbezaan dapatan kajian-kajian bagi personaliti proaktif ini menunjukkan keperluan untuk penyelidikan lebih lanjut bagi mendapatkan kefahaman berkenaan keperluan pengaruh amalan kepimpinan yang mungkin memberi kesan kepada tahap personaliti proaktif guru.

6. CADANGAN

Analisis terhadap dapatan kajian terdahulu menunjukkan keperluan untuk penyelidikan lanjut amalan

keimpinan autentik dan hubungannya dengan personaliti proaktif berpandukan model konseptual yang dibangunkan. Untuk pengembangan penyelidikan, kerangka konseptual ini dapat memberikan panduan praktikal untuk menentukan dasar untuk meningkatkan amalan kepimpinan autentik pengetua dan personaliti proaktif dalam kalangan guru dengan membentuk dan menyediakan pengetua untuk menjadi pemimpin yang lebih autentik. Gabungan teori dan model kepimpinan autentik serta personaliti proaktif yang membentuk asas kepada model konseptual ini memberikan perspektif yang mungkin berbeza dengan kajian-kajian terdahulu untuk membuka ruang perbincangan dengan lebih mendalam. Model konseptual ini boleh dikembangkan dalam kajian lanjut dengan menguji dan mendapatkan hasil kajian secara empirikal atau melalui kajian penerokaan untuk menambah kefahaman dengan lebih menyeluruh khususnya dalam aspek pengurusan pendidikan. Kajian-kajian berkaitan amalan kepimpinan autentik melalui hubungannya dengan pekerja terutamanya guru telah memberikan dapatan yang menunjukkan kesan positif kepada organisasi khususnya dalam peningkatan prestasi kerja. Penyelidik mencadangkan amalan kepimpinan autentik boleh dikembangkan kepada pemboleh ubah bersandar lain seperti pemindahan latihan yang kurang diberi perhatian dalam kajian terdahulu bagi mengenalpasti hubungan dan sumbangannya kerana kajian telah menunjukkan keberkesanan pemindahan latihan dapat meningkatkan prestasi kerja.

7. KESIMPULAN

Perubahan yang begitu pantas dunia masa kini memerlukan kewibawaan pemimpin untuk mendorong guru berpersonaliti proaktif menghadapi cabaran dan persaingan global. Pengetua yang mengamalkan ketelusan dan kekuatan moral diri dalam membuat keputusan beretika terhadap sebarang tindakan akan membantu guru personaliti proaktif untuk menjadi lebih berkesan. Guru personaliti proaktif mampu memainkan peranan penting dalam mencari peluang, berusaha menggunakan inisiatif walaupun menghadapi cabaran untuk menambahbaik kualiti kerja. Model konseptual ini dibangunkan bagi menunjukkan amalan kepimpinan autentik pengetua dan hubungannya dengan personaliti proaktif dalam kalangan guru. Hasil penyelidikan lanjut berpandukan model konseptual ini akan memberikan nilai tambah untuk pemimpin sekolah mengupaya guru membentuk personaliti proaktif. Melalui model konseptual ini juga diharapkan dapat menyumbang kepada pengembangan teori dan penambahbaikan kajian lanjutan berkaitan amalan kepimpinan autentik dan personaliti proaktif.

RUJUKAN

- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2020). Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices. *Journal of Business and Psychology*.
- Atula, J. M. (2014). *The Effect Of Transformational Leadership Behavior On Followers' Affective Commitment To Change And Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Psychological Capital*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823.
- Azman Ismail, Wan Aishah Wan Mohd Nowalid, & Raja Rizal Iskandar Raja Hisham. (2018). Tingkah Laku Proaktif Meningkatkan Kejayaan Kerjaya Pekerja. *Sains Humanika*, 2, 53–63.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Kevin Ford, J., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323.
- Belwalkar, B. B., & Tobacyk, J. J. (2018). Toward a Tripartite Model and Measurement of Proactive Personality. *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 529–538.
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2014). Proactive Personality at Work: Seeing More to Do and Doing More? *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 71–86.

- Brosi, P., Spörrle, M., & Welpe, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Business Research, 11*(2), 357–373.
- Bunch, K. S. (2017). *Impact of Nationally Recognized Professional Development Program for School Leadership on Leadership Behavior* (Issue December). Western Illinois University.
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International, 23*(1), 48–66.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435–462.
- Elkington, R., Pearse, N. J., Moss, J., Van der Steege, M., & Martin, S. (2017). Global leaders' perceptions of elements required for effective leadership development in the twenty-first century. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(8), 1038–1056.
- Farooq Ahmed, Naqshbandi, M. M., Kaur, S., & Ng, B. K. (2018). Roles of leadership styles and relationship-based employee governance in open service innovation: Evidence from Malaysian service sector. *Leadership and Organization Development Journal, 39*(3), 353–374.
- Feng-I, F. (2016). School Principals' Authentic Leadership and Teachers' Psychological Capital: Teachers' Perspectives. *International Education Studies, 9*(10), 245.
- Guenter, H., Schreurs, B., van Emmerik, I. H., & Sun, S. (2017). What Does it Take to Break the Silence in Teams: Authentic Leadership and/or Proactive Followership? *Applied Psychology, 66*(1), 49–77.
- Hamilton, K. (2018). *The Relationship between Authentic Leadership and Conflict Management Styles* [Our Lady of the Lake University].
- Han, S., Harold, C. M., & Cheong, M. (2019). Examining why employee proactive personality influences empowering leadership: The roles of cognition- and affect-based trust. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92*(2), 352–383.
- Hashimah Md Yusoff. (2019). *Hubungan Personaliti, Personaliti Pro Aktif Dan Kraf Kerja Terhadap Pemupukan Kreativiti Dalam Pengajaran Guru Pendidikan Islam Sekolah Rendah Di Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open, 10*(2).
- Hu, S., Liu, H., Zhang, S., & Wang, G. (2020). Proactive personality and cross-cultural adjustment: Roles of social media usage and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations, 74*(October 2019), 42–57.
- Hu, Y., Wu, X., Zong, Z., Xiao, Y., Maguire, P., Qu, F., Wei, J., & Wang, D. (2018). Authentic Leadership and Proactive Behavior: The Role of Psychological Capital and Compassion at Work. *Frontiers in Psychology, 9*(DEC), 1–12.
- Isharae Abdul Mosamad, & Azlin Norhaini Mansor. (2019). Kepimpinan Autentik Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Pensyarah Kolej Matrikulasi KPM Zon Timur. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan, 20*, 258–273.
- Jafri, M. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate. *Business Perspectives and Research, 4*(1), 54–66.
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International, 21*(4), 378–401.
- Jiang, W., & Gu, Q. (2015). A moderated mediation examination of proactive personality on employee creativity: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Change Management, 28*(3), 393–410.
- Joo, B.-K., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 16*(1), 48–60.
- Kasa, M. D., Shamsuddin, M. F., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., & Sofian, F. N. R. M. (2020). Exploring the influence of a principal's internalized moral perspective towards teacher commitment in Malaysian secondary schools. *Journal of Education and E-Learning Research, 7*(3), 323–333.
- Kern, M. L. (Peggy). (2017). Perseverance, Achievement, and Positive Education. In M. A. White, G. R. Slemp, & A. S. Murray (Eds.), *Future Directions in Well-Being: Education, Organizations and Policy* (1st ed.). Springer International Publishing.
- Key, R. A. (2017). *Investigating The Links Between Feedback Orientation And Leadership Self-Efficacy In Field Grade Officers* [Liberty University].
- Kim, S. L. (2019). The interaction effects of proactive personality and empowering leadership and close monitoring behaviour on creativity. *Creativity and Innovation Management, 28*(2), 230–239.
- Kotzé, M., & Nel, P. (2017). Personal factor effects on authentic leadership. *Journal of Psychology in Africa, 27*(1), 47–53.
- Kristin, J. T. (2018). *Perceived Authentic Leadership and Organizational Commitment* [Our Lady of the Lake University].
- Kulophas, D., & Hallinger, P. (2019). Leading when the mouth and heart are in unison: a case study of authentic school leadership in Thailand. *International Journal of Leadership in Education, 1*–12.

- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengrakul, A., & Wongwanich, S. (2018). Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 27–45.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697–706.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48–55.
- Liu, Y., Fuller, B., Hester, K., Bennett, R. J., & Dickerson, M. S. (2018). Linking authentic leadership to subordinate behaviors. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 218–233.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership Development. In J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241–258). Berrett-Koehler.
- Munro, S. (2017). *Factors Influencing Learning Transfer in a Supportive Leadership Development Programme*. Deakin University.
- Mustam, A. A., & Adnan, M. (2019). Perception of Primary Mathematics Teachers on STEM-oriented Teaching and Learning. *Journal of Physics: Conference Series*, 1227(1), 012009.
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49–62.
- Niu, W., Yuan, Q., Qian, S., & Liu, Z. (2018). Authentic leadership and employee job behaviors: The mediating role of relational and organizational identification and the moderating role of LMX. *Current Psychology*, 37(4), 982–994.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 245–275.
- Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2016). Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(6), 711–729.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Penger, S., & Èerne, M. (2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: A hierarchical linear modelling approach. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 27(1), 508–526.
- Roberts, Z., Rogers, A., Thomas, C. L., & Spitzmueller, C. (2018). Effects of proactive personality and conscientiousness on training motivation. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 126–143.
- Roopak, K., Mishra, S. K., & Sikarwar, E. (2019). Linking leader–follower proactive personality congruence to creativity. *Personnel Review*, 48(2), 454–470.
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Neuza Ribeiro. (2018). The relationship between authentic leaders and employees' creativity: What are the roles of affective commitment and job resourcefulness? *International Journal of Workplace Health Management*, 11(2), 58–73.
- Siti Noor Ismail, Anis Salwa Abdullah, & Abdul Ghani Kanesan Abdullah. (2019). The effect of school leaders' authentic leadership on teachers' job stress in the Eastern part of peninsular Malaysia. *International Journal of Instruction*, 12(2), 67–80.
- Smithikrai, C., & Suwannadet, J. (2018). Authentic leadership and proactive work behavior: Moderated mediation effects of conscientiousness and organizational commitment. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 94–106.
- Sott, M. K., Bender, M. S., Furstenau, L. B., Machado, L. M., Cobo, M. J., & Bragazzi, N. L. (2020). 100 Years of Scientific Evolution of Work and Organizational Psychology: A Bibliometric Network Analysis From 1919 to 2019. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–15.
- Srikanth, P. B. (2013). the Impact of Proactive Personality in Predicting Training Outcomes. *Asia Pacific Journal of Business and Management*, 4(2), 1–18.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2016). Authentic leadership for teacher's academic optimism: Moderating effect of training comprehensiveness. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 321–344.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2019). Authentic Leadership and Extra Role Behavior: a School Based Integrated Model. *Current Psychology*, 38(3), 684–697.
- Sun, S., & van Emmerik, H. I. (2015). Are proactive personalities always beneficial? Political skill as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 966–975.
- Vignoli, M., & Depolo, M. (2019). Transfer of training process. When proactive personality matters? A three-wave investigation of proactive personality as a trigger of the transfer of training process. *Personality and Individual Differences*, 141(April 2018), 62–67.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.

- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, *21*(5), 901–914.
- Wan Aishah Wan Nowalid. (2018). *Perhubungan Antara Pengurusan Kerjaya, Tingkah Laku Proaktif Dan Kejayaan Kerjaya Di Jabatan Agama Islam, Malaysia* [Universiti Kebangsaan Malaysia].
- Wang, L., & Liang, X. (2020). The influence of leaders' positive and implicit followership theory of university scientific research teams on individual Creativity: The mediating effect of individual self-cognition and the moderating effect of proactive personality. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(6).
- Woo, P. S., Zakiah Mohamad Ashari, Zaleha Ismail, & Nurul Farhana Jumaat. (2018). Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Instructional Strategies Applied among Secondary School Teachers in Implementing STEM Education. *2018 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE)*, December, 454–461.
- Xiong, K., Lin, W., Li, J. C., & Wang, L. (2016). Employee trust in supervisors and affective commitment: The moderating role of authentic leadership. *Psychological Reports*, *118*(3), 829–848.
- Zhang, J., Song, L. J., Wang, Y., & Liu, G. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China*, *12*(1), 5.
- Zhang, S., Bowers, A. J., & Mao, Y. (2020). Authentic leadership and teachers' voice behaviour: The mediating role of psychological empowerment and moderating role of interpersonal trust. *Educational Management Administration and Leadership*, *9*.

BERBIMBINGAN : PERANAN KEPIMPINAN KEARAH PERUBAHAN ORGANISASI

Kunalan a/l Kuriaya, Phd¹
kunalan@iab.edu.my

Indra Theavy a/p Kesavan²
indratheavyk@gmail.com

¹Institut Aminuddin Baki Cawangan Genting Highlands

²SK Lentang, Bentong, Pahang

Abstrak

Dalam meniti era globalisasi, cabaran yang paling nyata ialah cara pendidikan dapat merangsangkan pembangunan insan yang seimbang bukan sahaja untuk memiliki imperatif nilai dan moral tetapi juga untuk mencapai kebaikan individu, masyarakat dan negara. Trend globalisasi juga telah mencetuskan pelbagai cabaran dalam pelaksanaan pendidikan di Malaysia sebagai tindak balas kepada keterbukaan idea mengenai keperluan pendidikan dalam meningkatkan kualiti hidup. Cabaran untuk pemimpin sekolah adalah sesuatu besar sebab kita tidak pernah hadapi situasi sebegini sebelum ini. Kecemerlangan pendidikan negara adalah sangat bergantung kepada hasil akhir daripada sistem pendidikan iaitu kemenjadian murid di peringkat sekolah. Pemimpin berperanan untuk menggarap segala sumber yang ada untuk membangunkan potensi murid. Pemimpin sekolah seharusnya mencuba pelbagai pendekatan dalam usaha untuk membuat penambahbaikan yang berterusan. Sekolah adalah organisasi yang kompleks yang memerlukan pemimpin yang berani menghadapi risiko, aktif dalam memainkan pelbagai peranan dan bersedia untuk menggunakan pelbagai kaedah untuk membangunkan organisasi. Oleh itu, kejayaan sesebuah sekolah sangat berkait rapat dengan amalan kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin. Pemimpin perlu menyediakan diri mereka untuk memimpin sekolah dengan bijaksana melalui pelbagai program pembangunan kepimpinan melalui inisiatif sendiri atau organisasi. Kajian konseptual ini akan menekankan peranan kepimpinan kearah perubahan organisasi melalui bimbingan.

Kata Kunci

Kepimpinan, Bimbingan.

Perubahan dalam sesuatu organisasi terutamanya dalam tempoh kekecohan dan tidak stabil selalunya membawa peneraju-peneraju perubahan dalam sistem pendidikan ke dalam situasi-situasi di luar jangkaan dan kadangkala berisiko tinggi. Heifetz dan Linsky (2002) menegaskan bahawa kerap timbul situasi-situasi apabila pemimpin perlu menyelaras penyelesaian pertikaian dan untuk memperkenalkan nilai-nilai dan kaedah-kaedah terkini. Seorang pemimpin perlu bijak untuk mengalihkan bebanan ini dari beliau secara individu kepada seluruh organisasi untuk membolehkan perubahan menyeluruh berjaya dilaksanakan (Heifetz dan Linsky, 2002). Ramai pendidik yang berpotensi menjadi pemimpin hanya memerhati cabaran-cabaran dan dugaan-dugaan yang dihadapi oleh pemimpin-pemimpin sedia ada tetapi tidak berminat untuk menyahut cabaran kepimpinan ini. Pendidikan di peringkat daerah harus mempunyai sistem sokongan yang padu untuk melatih dan seterusnya mengekalkan pemimpin-pemimpin yang berkualiti. Walaupun pembangunan kepimpinan ini boleh dianggap sebagai suatu perkara yang amat penting, sistem sokongan ini hanya wujud secara rawak (Sparks, 2005).

Setakat ini, percubaan untuk merangka perubahan-perubahan bermakna dan berkekalan selalunya menemui kegagalan. Wheatly (2005) mengisahkan tentang seorang pemimpin berkesan yang mengetuai sekumpulan robot yang tidak bermaya dan hanya menunggu untuk diisi dengan visi, hala tuju dan kebijaksanaan. Dalam kisahnya, beliau menekankan bahawa seseorang pemimpin bertanggungjawab melaksanakan misi dan nilai-nilai organisasinya serta bertanggungjawab untuk merangka struktur, perancangan, dan penyeliaan dan seterusnya merangka kaedah-kaedah motivasi secara insentif atau paksaan. Setelah perubahan dimulakan, setiap tindakan atau inisiatif mestilah dipantau secara teliti untuk memastikan ia sentiasa berjalan seiring dan sehaluan dengan yang lain.

Kegagalan kita tegas Wheatly (2005), timbul kerana kita menganggap setiap organisasi sebagai mesin. Setiap organisasi itu mempunyai kepelbagaian dan adalah satu sistem yang hidup. Perkembangan sistem hubungan sesama manusia dalam organisasi bergantung kepada hubungan antara ahli-ahlinya. Kaedah seseorang pemimpin melaksanakan sistem hubungan kemanusiaan dalam organisasi boleh melahirkan amalan-amalan berkesan yang boleh menyumbang kepada kejayaan masa hadapannya.

Oleh kerana cabaran yang dihadapi adalah rumit dan pelbagai, para penyelidik bersetuju bahawa kesemua pemimpin wajib mempunyai kepakaran-kepakaran untuk memimpin dan mengurus organisasi yang kompleks. Kegan dan Lahey (2002) dalam penyelidikan mereka bersama sekolah-sekolah pada peringkat daerah pendidikan mendapati bahawa kaedah yang digunakan oleh seseorang pemimpin mempengaruhi cara ahli lain menerima perubahan. Ini menunjukkan satu arah baru bagaimana sokongan boleh diberikan kepada kepimpinan akar umbi. Perubahan-perubahan kepada budaya, sistem atau kepimpinan hanya boleh dicapai dengan adanya komitmen untuk mempraktikkan kaedah-kaedah efektif. Coaching atau berbimbingan adalah satu strategi untuk menimbulkan komitmen ini (Kinlaw, 1999).

Crane (2002) menekankan bahawa peranan pemimpin telah berubah dari pengurus, ketua dan pembuat keputusan kepada pemimpin, pembimbing, pemudah cara dan seorang yang berwawasan. Kotter (1996) pula menulis bahawa keupayaan untuk membentuk kemampuan untuk menghadapi suasana perniagaan yang rumit dan mencabar akan menjadi tanda piawai atau lambang kejayaan kepimpinan organisasi yang efektif untuk abad ke-21. Kedua-dua pakar ini mengenal pasti kepakaran serta kemampuan yang perlu ada dalam seseorang pemimpin organisasi untuk abad ini.

Sebelum ini, tidak terdapat banyak penyelidikan berkenaan dengan penggunaan berbimbingan untuk para pemimpin bidang pendidikan. Dunia perniagaan telah lama menggunakan model ini dan pemimpin-pemimpinnya sentiasa bergantung kepada pembimbing untuk mendapatkan sokongan, bimbingan dan pandangan. Malah, suasana dunia perniagaan abad ini memastikan berbimbingan sebagai elemen yang amat penting dalam pencapaian kejayaan seseorang pemimpin perniagaan (Crane, 2002). Ini adalah kerana pencapaian tahap tertinggi dalam perniagaan bukan lagi satu opsyen tetapi telah menjadi satu keperluan. *The Harvard Business School* antara institusi yang terunggul dalam bidang pembangunan kepimpinan organisasi di Amerika Syarikat, bergantung berat kepada model berbimbingan ini. Mereka berpendapat bahawa tanggungjawab seseorang pemimpin adalah untuk mencapai matlamat dengan menggembelng sumber manusia dan sumber-sumber lain demi mencapai kesemua matlamat. Harapan setiap badan perniagaan adalah agar para pengurus dan penyelia dapat mengembangkan keupayaan kakitangan melalui kaedah berbimbingan.

McREL telah melaksanakan satu analisa-meta berkaitan penyelidikan kepimpinan yang merangkumi tempoh 30 tahun. Para penyelidik McREL telah mengkaji kesan-kesan amalan kepimpinan ke atas pencapaian murid dan mengenal pasti 21 amalan yang membawa kesan sedemikian (Waters, Marzano dan McNulty, 2003).

Berikutan hasil analisa-meta oleh McREL ini, badan *California Standards for Educational Leaders* (CPSELs) dan *Interstate School Leaders Licensure Consortium* (ISLLC) menyokong konsep dengan pemimpin sekolah menjadi ketua pembimbing. Bebanan tanggungjawab untuk mempraktikkan amalan-amalan yang disarankan oleh ketiga-tiga badan ini adalah amat berat. Pemimpin sekolah yang berkaliber pun besar kemungkinan merasa tercabar oleh keperluan-keperluan ini. Walau bagaimanapun, Bloom *et al.* (2005) berpendapat bahawa membimbing adalah suatu model yang boleh menyokong usaha melahirkan lebih ramai pemimpin sekolah yang berwibawa. Ini disebabkan berbimbingan menyentuh dan merangkumi pelbagai tanggungjawab yang ditanggung mereka.

Penyata misi berbimbingan *Association of California School Administrators* (ACSA) berbunyi berbimbingan meningkatkan persepsi, perbincangan dan renung semula. Berbimbingan boleh membina dan membantu pemimpin dan kepimpinan untuk meningkatkan pencapaian murid. Berbimbingan membolehkan para pemimpin pendidikan yang berwibawa dalam perkhidmatan untuk dibangunkan dan disokong secara berterusan. Foley (2006) berkata pemimpin sekolah yang telah melalui berbimbingan berkualiti adalah lebih cenderung untuk menjadi pemimpin pendidikan yang berjaya dan komited dan membawa impak positif kepada pencapaian murid. Pembimbing boleh memberi kepimpinan sekolah kaedah atau metodologi untuk membentuk kemahiran dan pengetahuan baru. Ia juga boleh memberi peluang untuk mempraktikkan pengetahuan dan kemahiran semasa melaksanakan kerja harian dalam situasi sebenar.

Makna berbimbingan berbeza-beza. *Harvard Business School* mentakrifkan sebagai satu proses interaktif para pemimpin berusaha untuk menyelesaikan masalah pencapaian atau membina keupayaan kakitangan. Prosesnya bergantung kepada kolaborasi antara bantuan teknikal, sokongan peribadi dan cabaran individu (Crane, 2002). Crane (2002) menganggapnya sebagai sesuatu yang sihat, positif dan satu proses yang membangunkan keupayaan individu untuk menyelesaikan masalah perniagaan masa kini. Beliau juga menegaskan bahawa penggunaannya akan membentuk satu organisasi yang memfokuskan pencapaian dan maklum

balas dan yang mampu mencapai dan mengekalkan daya saing yang berterusan.

Hargrove (2003) pula mentakrifkan berbimbingan sebagai satu proses untuk mempengaruhi visi, nilai-nilai seseorang dan menawarkan mereka peluang untuk merobah semula peribadi mereka, pemikiran mereka dan kelakuan mereka sejajar dengan matlamat yang mereka perlu capai. Bloom *et al.* (2005) pula mentakrifkan berbimbingan sebagai amalan menyediakan sokongan kepada individu lain untuk membantunya memperjelaskan dan /atau mencapai matlamat yang disasarkan. Kesemua penulis bersetuju bahawa berbimbingan adalah proses untuk membentuk talian perhubungan berlandaskan peningkatan keupayaan, pemberian bantuan dan sokongan untuk mencapai sasaran yang dirancang.

Model-model Pembimbing Kepimpinan

Crane (2002) menyenaraikan takrif kerja seorang pembimbing seperti berikut:

- a. pembimbing mesti mengambil masa untuk mengenali seseorang sebagai individu;
- b. memahami peranan, sasaran dan cabaran dalam pekerjaan mereka agar dapat membantu;
- c. menyatakan dengan jelas apa yang ingin dicapai;
- d. memerhati secara dekat kerja seseorang agar dapat memberi maklum balas yang lebih tepat dan relevan;
- e. memberi maklum balas cepat, telus dan spesifik berkaitan dengan pemerhatian sendiri dan memberi tafsiran berdasarkan impak kepada diri sendiri, orang lain dan prestasi;
- f. menggalakkan pembelajaran, perkembangan dan peningkatan prestasi dengan menanyakan soalan-soalan pembelajaran yang berkesan dan beri cadangan bila perlu;
- g. mewujudkan keadaan dengan individu merasakan mereka mendapat sokongan penuh dan bebas untuk memberi sumbangan pada tahap yang terus meningkat.

Hargrove (2003) mengenal pasti ilmu pengetahuan, kepakaran dan tingkah laku para pembimbing handal. Mereka ini mempunyai keghairahan untuk memimpin, melatih dan mengajar. Mereka menumpukan perhatian kepada matlamat yang dikenal pasti yang boleh dibimbing dan mengujudkan suasana yang membolehkan mereka mengenali ciri-ciri kepimpinan diri mereka dan mengambil tindakan efektif. Para pembimbing mempunyai kebijaksanaan emosi. Mereka berupaya menjadi seseorang yang berpengetahuan umum atau pakar. Mereka dapat

menyesuaikan diri dengan keadaan dan pemurah. Para pembimbing adalah rakan kongsi pemikiran yang baik yang boleh memberi maklum balas yang sahih dan lebih penting lagi ialah mereka mengujudkan hubungan ikhlas. Menurut Hargrove (2003), keikhlasan amat penting kerana tanpa keikhlasan, hubungan pembimbing yang berjaya tidak dapat diwujudkan. Para pembimbing amat prihatin dan sentiasa memberi sokongan kepada teman-teman sekerja. Mereka mempunyai pengalaman yang perlu untuk mencabar para pemimpin untuk menghasilkan pencapaian luar biasa.

Hargrove (2003) menekankan bahawa pembimbing berkaliber adalah seorang yang bukan hanya dapat merobah seseorang individu tetapi juga organisasi yang dipimpin oleh individu tersebut. Beliau telah mencipta satu model yang beliau namakan *The Method™* untuk menyokong kepimpinan eksekutif. Modelnya bertumpu kepada membimbing para pemimpin untuk bukan sahaja merobah cipta semula diri mereka sendiri tetapi juga pada masa yang sama, organisasi mereka juga. Langkah satu adalah untuk melibatkan para pemimpin dalam satu hubungan bimbingan yang luar biasa. Langkah ini termasuk membina hubungan sesama untuk membantu yang dibimbing membina masa hadapan yang luar biasa tanpa disekat oleh cabaran-cabaran harian. Untuk mencapai matlamat ini, pembimbing harus menumpukan setiap hari, bulan dan tahun kepada kejayaan pemimpin yang dibimbingnya secara peribadi dan profesional.

Dalam langkah kedua, pembimbing dan yang dibimbing mereka cipta satu masa hadapan yang mustahil. Tujuan langkah ini adalah untuk meningkatkan sasaran seseorang pemimpin ke tahap yang lebih tinggi. Kunci kepada langkah ini adalah untuk pembimbing menyingkap keinginan terulung anak bimbingannya, aspirasi tertingginya dan cabaran-cabaran kepimpinan terbesarnya.

Langkah ketiga adalah untuk mendapatkan maklum balas menyeluruh atau 360 darjah dan mengadakan satu pelan untuk mengubahsuai kepimpinan. Memberi maklum balas ikhlas kepada yang dibimbing kadangkala sukar. Hargrove (2003) menyatakan bahawa pembimbing harus memberikan maklum balas dengan tegas agar tindak balas negatif yang biasa timbul dapat diatasi dan pada masa yang sama dapat memberi semangat kepada yang dibimbing untuk berubah. Dalam langkah ini, pembimbing bersama dengan yang dibimbing menetapkan satu tahap aspirasi yang tinggi sebagai sebahagian dari pelan untuk mengubahsuai kepimpinannya. Langkah ini memerlukan pemantauan berterusan dari pembimbing untuk memberi sokongan dalam membantu mengatasi pelbagai masalah yang mungkin ditempuhi oleh pemimpin sekolah.

Langkah keempat melibatkan perancangan strategik bersama pemimpin yang dibimbing dan maklum balas yang diterima terus dari mereka. Hargrove (2003) mentakrifkan langkah ini sebagai peringkat di mana individu yang sedang dibimbing muncul sebagai seorang pemimpin unggul yang merangka satu visi untuk pencapaian tersohor. Pembimbing turut serta dalam perangkaan pelan strategik ini. Pembimbing itu mesti mempunyai kredibiliti dan boleh diterima oleh pasukan yang diselia oleh pemimpin itu agar dapat menyokong usaha beliau ke arah tahap pencapaian seterusnya. Pembimbing bekerja bersama pemimpin dan maklum balas yang diterima dalam satu proses penyelidikan untuk menetapkan sasaran-sasaran penting dan keutamaan tahun semasa.

Langkah kelima melibatkan kerjasama pembimbing dengan yang dipimpin untuk mencapai tahap keberkesanan yang mendadak. Dalam langkah ini, amat perlu untuk pembimbing sentiasa bersemuka dengan pemimpin untuk memastikan beliau tidak hanyut atau terbabas dari pelan tindakan yang dirangka. Pada peringkat ini, adalah amat penting agar pembimbing mengekalkan peranannya sebagai pembimbing dan bukannya sebagai pengurus. Pembimbing mesti cekap mempertanggungjawabkan kepada pengetua dalam pengembangan peribadi serta profesionalnya sendiri. Pembimbing juga harus memastikan bahawa dia tidak bertindak sebagai seorang guru yang memarahi anak muridnya kerana gagal menyiapkan kerja rumah.

Hargrove (2003) menyatakan bahawa pada peringkat ini dalam pelaksanaan *The Method™* pembimbing yang bijak mesti:

- a. mempunyai ilmu, kemahiran dan kecenderungan untuk menanyakan soalan-soalan yang mendalam;
- b. mendengar dengan cara yang membolehkan anak bimbingannya mendapat kesedaran baru;
- c. menetapkan sasaran-sasaran dan menjayakannya; dan
- d. mempertanggungjawabkan pemimpin bimbingannya.

Kesemuanya ini tidak akan tercapai tanpa hubungan bimbingan mantap yang berteraskan kepercayaan di antara satu sama lain.

Kemahiran-kemahiran kepimpinan yang diperlukan oleh para pengetua sekolah untuk menangani 43 bidang kepimpinan yang telah diberi perhatian dalam ISLLC Standards atau 23 ciri-ciri kepimpinan dalam analisa meta McREL boleh melemahkan semangat seseorang. Calon-

calon yang telah mendapat tauliah mereka tidak menganggap peranan sebagai seorang pengetua menarik. Fullan (2005) menjelaskan bahawa mengambil tanggungjawab untuk menangani masalah murid-murid yang tersisih atau tidak berminat, melibatkan bersama ibu bapa dan masyarakat, mengambil kira kemasukan pelajar-pelajar keperluan khas, meningkatkan kadar literasi dari 75% ke 90%, dan membawa perubahan dalam sekolah-sekolah adalah contoh-contoh tanggungjawab yang tidak sanggup diterima oleh kebanyakan mereka. Adalah penting untuk memberi lebih tumpuan dalam penyelidikan-penyelidikan masa hadapan kepada jenis-jenis sokongan yang perlu untuk membolehkan calon-calon masa hadapan tertarik kepada jawatan-jawatan kepimpinan pendidikan.

Seterusnya, adalah juga penting untuk memberi fokus kepada bentuk sokongan yang perlu untuk mengekalkan pengetua-pengetua sedia ada dalam jawatan mereka sekarang. Berbimbingan eksekutif telah digunakan dalam sektor swasta kerana peranannya efektif dalam meningkatkan prestasi para pemimpin. Berbimbingan eksekutif juga membina satu budaya untuk menyediakan pengganti-pengganti mereka bagi mencapai kejayaan yang lebih besar dalam generasi seterusnya (Collins, 2001). Seketika dahulu, Berbimbingan tidak digunakan dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan kemahiran kepimpinan para pengetua. Penyelidikan oleh *New Teacher Center di University of California, Santa Cruz* dan *ACSA Task Force on Leadership Coaching* telah mengakibatkan bermulanya usaha-usaha untuk memenuhi keperluan-keperluan bantuan bimbingan terutamanya untuk para pemimpin baru. Semakin tinggi harapan dan semakin ketatnya keperluan-keperluan akauntabiliti yang diletakkan ke atas pendidikan awam oleh masyarakat, semakin pentinglah keperluan untuk mendapatkan kepimpinan yang teguh dan lestari di peringkat sekolah. Daerah-daerah pendidikan yang telah mula mengadakan pembimbing-pembimbing kepimpinan untuk para pengetua perlu menyedari betapa pentingnya mengetahui keperluan ciri-ciri pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang perlu ada pada para pembimbing. Adalah juga amat penting untuk memahami bagaimana keupayaan kepimpinan para pengetua telah dipertingkatkan dengan adanya sokongan pembimbing kepimpinan ini.

Kesimpulan berbimbingan bergantung kepada hubungan antara pembimbing dan yang dibimbing. Pembimbing membawa ke dalam hubungan ini, pengetahuan, kemahiran-kemahiran dan tingkah laku yang diperlukan untuk membantu mencapai matlamat-matlamat yang dibimbing. Untuk membantu yang dibimbing, pembimbing menunjukkan kesungguhan dan komitmen kepada proses ini terutamanya komitmen masa. Pembimbing yang handal, menurut Hargrove,

terlibat sepenuhnya dalam pelaksanaan proses ini. Crane (2002) bersetuju bahawa terdapat hubungan langsung di antara kualiti hubungan berbimbingan dan tempoh yang dilaburkan ke dalamnya. Bloom *et al.* (2005) menyatakan bahawa, tempoh yang terluang mesti dimuatkan ke dalam jadual pembimbing untuk mendapat faedah sepenuhnya.

Berbimbingan bukanlah satu aktiviti pasif. Faedah-faedah yang tercapai bergantung kepada bagaimana proses itu dituruti. Hargrove (2003) merumuskan tingkah laku pembimbing bertekad untuk membuat pembaharuan dalam kehidupan orang yang dibimbing dan menzahirkan ini melalui setiap tindak-tanduk mereka. Cabaran untuk guru adalah sesuatu besar sebab para guru tidak pernah hadapi situasi sebegini sebelum ini. Ini adalah norma baharu apatah lagi. 100% guru tidak terlatih untuk mengajar secara talian. Meneliti Manual Pengajaran dan pembelajaran dari Rumah PdPR Versi Dua yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) pada bulan Februari lalu, iaitu Perenggan 5.1 yang menyebut:-

“Tiada Murid Tercicir Dalam Pembelajaran – Sekolah perlu memastikan semua murid dapat mengikuti PdPR berdasarkan keperluan dan kesediaan mereka. Guru perlu mengenal pasti kaedah PdPR yang sesuai supaya murid dapat menguasai kandungan mata pelajaran yang ditetapkan. Guru hendaklah meneroka cara yang berbeza dan bersesuaian untuk kelangsungan dan peningkatan penglibatan murid dalam PdPR.

Pelajar pula tidak ada pengalaman sebegini. Malah ibubapa “jauh Panggang dari Api” untuk memahami masalah PDPR. Dalam era pembelajaran dan pengajaran secara talian para guru mengharapkan pemimpin sekolah memberi sokongan melalui bimbingan dan bukanlah sebagai pemantau atau menyelia. Paranan kepimpinan haruslah kearah perubahan organisasi melalui pelbagai pendekatan.

Rujukan

Bloom, G., Castagna, C., Moir, E. & Warren, B. 2005. *Blended Coaching: Skills and Strategies to Support Principal Development*. Thousand Oaks, CA: Corwins Press.

Crane, T. 2002. *The Heart of Coaching: Using Transformation Coaching to Create a High-Performing Coaching Culture*. (2nd edition). San Diego, CA: FTA Press.

Collins, J. 2001. *Good to Great*. New York: HarperCollins.

Foley, R. 2006. *ACSA Professional Learning Executive: Presentation to Curriculum and Instructional Services Committee*.

Fullan, M. 2005. *Leadership and Sustainability: Systems Thinkers in Action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hargrove, R. 2003. *Masterful Coaching* (Rev. ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Heifetz, R. A. & Linsky, M. 2002. *Leadership on the Line*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Kegan, R. & Lahey, L. 2002. *How the Way We Talk Can Change the Way We Work: Seven Languages for Transformation*. Cambridge, MA: Harvard Business.

Kinlaw, D.C. 1999. *Coaching for Commitment: Interpersonal Strategies for Obtaining Superior Performance from Individuals and Teams*. San Francisco. CA: Jossey-Bass/ Pfeiffer.

Kotter, J. P. 1996. *Leading Change*. Boston. MA: Harvard Business School Press

Sparks, D. 2005. *Leadership for Learning*. Education Week 25.

Waters, T., Marzano, R. J. & McNulty, B. 2005. *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect leadership on pupil achievement*. A working paper. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.

Wheatley, M. 2005. *Finding Our Way: Leadership for an Uncertain Time*: San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

APC
PENGELUARAN MI KUNING MURID PROGRAM PENDIDIKAN KHAS
INTEGRASI (PPKI) SMK DATO' SERI MAHARAJA LELA DALAM MENDEPANI
REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (IR 4.0) :

RUMUSAN EKSEKUTIF

Revolusi Perindustrian Keempat (IR 4.0) melibatkan penggunaan teknologi automasi yang memberi cabaran baharu kepada semua sektor di negara ini yang memerlukan mereka melakukan perubahan seiring dengan transformasi digital untuk kekal berdaya saing. Seiring dengan perkembangan IR 4.0, pihak sekolah telah melaksana dan memberi latihan yang sistematik kepada murid-murid Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) sekolah ini. Pihak sekolah telah berkolaborasi bersama dengan Kolej Komuniti Pasir Salak (KKPS) bagi meningkatkan kompetensi murid-murid PPKI tentang cara-cara memproses mi kuning secara sistematik.

Pengajaran yang diberi dalam bentuk teori dan praktikal memudahkan lagi murid-murid memahami isi kandungan topik ini. Dalam tempoh tiga bulan, mereka telah menguasai semua aspek dalam penghasilan mi kuning. Sepanjang tempoh latihan, murid-murid didedahkan dengan penggunaan mesin-mesin untuk memproses mi kuning, penggunaan alat penimbang digital, kaedah pembungkusan, penyimpanan, promosi, pemasaran dan rekod kewangan. Bagi mendepani cabaran semasa, murid-murid juga didedahkan dengan penggunaan aplikasi komputer, whatsapp dan telegram.

Selaras dengan matlamat STEM (Sains, Teknologi, Engenering. dan Matematik) bagi melahirkan modal insan yang mahir di dalam bidang teknologi masa hadapan yang menjadi teras dalam Industri 4.0, agar murid-murid PPKI sekolah ini tidak terpinggir. Kurikulum STEM yang mengabungkan keempat-empat disiplin tersebut dapat memberi pengalaman hands-on serta memberi peluang kepada murid-murid untuk mengaplikasikannya dalam bilik darjah. Selain itu dapat membantu mereka untuk berhadapan dengan dunia sebenar bagi membina kerjaya sebagai usahawan melalui kemahiran yang ada. Kerjasama semua pihak terutama ibu bapa, keluarga dan masyarakat setempat amat diperlukan untuk melihat kemenjadian dan kebolehpasaran murid melalui kemahiran yang diperolehi di sekolah. Selaras dengan aspirasi murid dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 dalam aspek Kemahiran memimpin, murid berkemampuan untuk bekerja dengan berkesan dan memimpin orang lain contohnya dalam bidang keusahawanan ini. Secara tidak langsung objektif Program Transformasi Sekolah (TS25) ke arah meningkatkan kemenjadian murid dan sekolah yang berkualiti tinggi akan tercapai.

Pengkaji menggunakan kaedah pemerhatian secara kuantitatif di mana pengkaji ingin mendapat maklumat melalui kaedah pemerhatian dan soal selidik terhadap 12 orang responden yang terdiri daripada murid PPKI SMK Dato' Seri Maharaja Lela. Kesemua murid ini berkefungsian sederhana dan mengikuti Kemahiran Vokasional Spesifik bagi mata pelajaran Penyediaan dan Pembuatan Makanan. Pemerhatian telah dibuat oleh dua orang responden guru yang mengajar mata pelajaran Penyediaan dan Pembuatan Makanan. Tinjauan pemerhatian dibuat selama tiga bulan itu meliputi

bulan pertama murid diperkenalkan dengan alatan dan penggunaannya. Bulan kedua murid mengendalikan mesin-mesin dengan bimbingan guru. Manakala bulan ketiga murid mengendalikan mesin tanpa bimbingan guru.

Manakala soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu demografi, pengetahuan tentang peralatan dan pengendalian mesin peralatan. Pemerhatian dan soal selidik dibuat untuk melihat tahap penguasaan murid-murid ini mengendali mesin-mesin yang digunakan dalam pemprosesan Mi Kuning, pembungkusan, promosi dan pemasaran dari awal hingga sampai ke pasaran.

Melalui hasil kajian ini, murid Pendidikan Khas di sekolah ini dilihat tidak ketinggalan dalam arus kemunculan IR 4.0. Mereka telah diperkenalkan dan berjaya mengendalikan mesin-mesin yang boleh membantu mereka membina kerjaya. Selain itu, ICT telah mendorong minat para murid untuk menguasai ilmu pengetahuan dengan hanya mengakses bahan-bahan pembelajaran yang diperlukan secara atas talian dengan lebih mudah dan pantas.

APC19
**PRINCIPAL'S LEADERSHIP BEHAVIOUR AS A DETERMINANT OF
EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS, MALAYSIA**

Kalidass Machappan¹, Shanti Ramanlingam²
*Department of Educational & Leadership Management,
National Institute of Educational Management & Leadership Genting Highlands, Malaysia*
Author: k alidass@iab.edu.my
Corresponding Author: shanti@iab.edu.my

ABSTRACT

This study examined the relationship between principal's leadership behavior and effectiveness of secondary schools in Malaysia. A descriptive survey research design was conducted. Multistage, simple and proportionate stratified random sampling techniques were used to select the states, schools and the teachers used for the study. Two sets of instruments were used to collect the data for the study.. The study population comprised all the secondary schools in Taiping distric, Malaysia. 13 schools were randomly selected out of 25 secondary schools in the state. The instrument used to collect data was questionnaire tagged "Secondary School Effectiveness Questionnaire (SSEQ)". The data were analysed using frequency counts, percentage scores and Pearson product moment correlation. The hypothesis formulated was tested at 0.05 level of significance. The findings show that leadership behaviour of a school principal affects the school learning. The study further showed significant relationship between principals' leadership behaviour and secondary school effectiveness. Based on the findings, it was recommended that the principals of schools should not relent in sustaining the tempo of their leadership behaviour. Besides that, it was recommended that a better understanding of leadership behaviour should be learnt by the school principal through regular attendance of seminars or workshop on leadership and school management. The logistic pearson analyses suggested that the principals' fulfillment of the leadership responsibilities, both from the principals' and teachers' perspectives, can be used to predict the likelihood whether the school would meet the accountability measure.

KEYWORDS

Principle leadership behaviour, secondary school effectiveness

APC47

KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL: PEMANTAUAN DAN POST MORTEM BERKESAN - SATU PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK

Thiyagarjan Annamalai

*School Improvement Partner+, Pejabat Pendidikan Daerah Larut Matang & Selama, Perak
thiyagar5@yahoo.com.my*

ABSTRAK

Pemimpin sesebuah sekolah mestilah sentiasa peka kepada apa yang berlaku dalam bilik darjah sekiranya hendak meningkatkan prestasi murid. Objektif pembentangan ini adalah untuk berkongsi satu kaedah pemantauan dan post mortem yang berkesan untuk PGB sekolah. Pemantauan dan post mortem sememangnya berlaku di semua sekolah tetapi hasil pemerhatian SIP+ mendapati ianya kurang berfokus. Dalam pembentangan ini SIP+ dari PPD LMS akan berkongsi kaedah pemantauan dan post mortem yang berkesan untuk PGB. Salah satu aspek terpenting dalam model kepimpinan instruksional oleh Hallinger (2003) ialah pengurusan program instruksional. Pemimpin seharusnya sentiasa memantau dan menilai apa yang berlaku dalam bilik darjah. Dalam kaedah pemantauan ada dua pendekatan yang digunakan iaitu pemantauan 115 oleh PGB dan pemantauan PAK21 oleh semua PK. Dalam pemantauan 115, PGB akan memantau satu hari, satu guru dan 5 buku latihan murid (115). Dalam pemantauan PAK21 pula semua PK akan membuat pemantauan terhadap pelaksanaan PAK21 setiap hari. Setiap minggu PGB dan PK akan berjumpa dan berbincang tentang isu dalam pemantauan dan mencari jalan penyelesaian. Seterusnya mereka akan memaklumkan kepada semua guru tentang isu dan jalan penyelesaian hasil dari pemantauan untuk diambil tindakan oleh guru. Proses ini akan berterusan sepanjang tahun. Dengan cara ini pemimpin sekolah akan sentiasa peka dengan apa yang berlaku dalam bilik darjah dan mengambil tindakan yang sepatutnya untuk mengatasi masalah yang timbul. Dalam post mortem berkesan fokusnya adalah kepada penggunaan format pelan tindakan guru. Dalam format ini setiap guru matapelajaran akan menyatakan tindakan mereka berdasarkan kumpulan murid dan jangka masa pelaksanaannya. Post mortem ini harus dilaksanakan untuk setiap tahap dan sebanyak dua kali setahun. Hasil dari pelaksanaan kedua-dua kaedah ini PGB yang mengamalkannya memberikan maklumbalas yang baik dan telah menampakkan hasilnya.

KATA KUNCI

Kepimpinan instruksional, pemantauan, post mortem

APC55

IMPLIKASI ACTIONiDEA TERHADAP IMPACT CYCLE GURU DI DAERAH KUALA KANGSAR

Azneezaal Ar Rashid Mohd Ramli
Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk meneroka implikasi program bimbingan penulisan kajian tindakan terhadap perubahan Impact Cycle dalam kalangan guru-guru di daerah Kuala Kangsar. Program ActioniDEA melibatkan seramai 9 orang peserta guru. Bagi tujuan penyelidikan ini, seramai 6 orang guru dijadikan sebagai kumpulan sasaran. Penyelidikan ini memfokuskan kepada isu ketidakupayaan guru menghasilkan penulisan kajian tindakan. Tinjauan awal telah dilaksanakan melalui a) tinjauan soal selidik, b) temu bual tidak berstruktur dan b) pemerhatian. Hasil tinjauan awal menunjukkan guru-guru terpengaruh kepada gaya penulisan konvensional, tidak berupaya menulis berteraskan pemerhatian di bilik darjah dan memiliki persepsi bahawa kajian tindakan adalah satu penulisan akademik yang begitu sukar dan terpisah daripada konteks kerjaya sebagai guru di bilik darjah. Pelaksanaan tindakan difokuskan kepada inisiatif PPD Kuala Kangsar memperkenalkan dan mengendalikan program bimbingan penulisan kajian tindakan ActioniDEA untuk membudaya dan membina pasukan guru yang berkeupayaan menulis kajian tindakan secara kontekstual. Dapatan awal yang diperolehi secara kualitatif membuktikan program ActioniDEA menunjukkan implikasi perubahan ketara terhadap Impact Cycle guru-guru di daerah Kuala Kangsar.

KATAKUNCI

kajian tindakan, impact cycle, pembelajaran profesionalisme guru, perancangan.

APC59

**RBK PADIVARUM: MEMUDAHCARA PEMBELAJARAN
PENDIDIKAN MORAL DAN MENINGKATKAN DAYA INGATAN
MURID PADA NILAI MORAL POPULAR DAN KATA KUNCI NILAI
MORAL POPULAR DALAM KALANGAN MURID TINGKATAN 5**

Ahmad Hawari Hasine

SMK METHODIST (ACS), SG. SIPUT (U), PERAK

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meningkatkan tahap ingatan dan kefahaman murid mengenai nilai popular dan kata kunci nilai-nilai popular dalam kalangan murid Tingkatan 5. Seramai 12 orang murid kelas 5A4 di SMK Methodist (ACS) dijadikan sebagai kumpulan sasaran. Murid sukar untuk menulis huraian munasabah kerana murid tidak mahir membuat penaakulan nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular dengan baik. Tinjauan awal dilaksanakan melalui ujian pra untuk mengenalpasti tahap penguasaan murid menulis huraian munasabah menggunakan nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular. Kajian memfokuskan kepada isu kelemahan murid untuk mengingat nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular. Hasil tinjauan awal, murid tidak menulis huraian munasabah dengan baik kerana tidak menggunakan nilai-nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular dengan baik di dalam skrip jawapan. Murid kehilangan markah kerana menghantar skrip jawapan kosong. Pelaksanaan tindakan difokuskan kepada inisiatif guru memperkenalkan inovasi RBK Padivarum. RBK merupakan singkatan kepada tiga nilai popular iaitu Rasional, Bertanggungjawab dan Kesederhanaan. Nilai moral ini pula dikaitkan dengan potret artis popular filem tamil iaitu Rajnikanth, Bhanupriya dan Kamal Hassan untuk merangsang daya ingatan murid untuk membuat penaakulan nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular. Dapatan ujian pasca menunjukkan ada peningkatan pencapaian murid. Inovasi ini terbukti dapat memudahkan pembelajaran dan meningkatkan daya ingatan murid untuk menulis huraian munasabah dengan baik. Berdasarkan maklum balas murid juga menyatakan inovasi telah menarik minat murid dan memudahkan murid mengingat nilai moral popular dan kata kunci nilai moral popular dan membantu murid menulis huraian munasabah dengan baik.

KATAKUNCI

Nilai moral, kata kunci nilai moral, huraian munasabah, penaakulan moral

APC60
**AMALAN TERBAIK DALAM MENANGANI ISU PENGAJARAN
DAN PEMBELAJARAN DI RUMAH BAGI SEKOLAH MURID
ORANG ASLI**

Abdul Harrith Bin Abdul Wahab
Sekolah Kebangsaan Pos Perwor, Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar

ABSTRAK

Penyelidikan ini dijalankan bertujuan untuk mengesan amalan terbaik dalam menangani isu pengajaran dan pembelajaran di rumah ke atas sampel seramai 163 orang murid dari PraSekolah hingga Tahun 6 yang berada di SK Pos Perwor. Mereka ini adalah rujukan kajian dan gambaran lapangan bidang keberhasilan dalam sesi PdPR. Dengan pelaksanaan sesi PdPR fasa Wabak Covid-19 yang melebihi setahun setengah, pendidik perlu bersiap siaga menghadapi pelbagai cabaran dan mengamal apa dinamakan sebagai VUCA. Maksud ia adalah Kemeruapan/Ketidastabilan (Volatility), Ketidakpastian (Uncertainty), Kerumitan (Complexity) dan Kekaburan/Kesamaran (Ambiguity). Ini adalah apa yang akan ditumpu atau difokuskan semasa pandemic Covid 19 ini bertali arus. Tinjauan awal mendapati adanya kekangan dan halangan kemudahan teknologi dan capaian internet yang terhad bagi pembelajaran secara maya dilakukan. Ia didapati telah menyekat dan menghalang pelaksanaan PdPR fasa baharu dari 2.0 hingga 3.0 dan akan menjejaskan prestasi akademik, sahsiah, emosi malah fizikal murid juga. Dapatan awal dari laporan Pentaksiran Berasaskan Sekolah; PBD adalah gambaran awalan halangan itu. Maka, pelaksanaan tindakan difokuskan dengan usaha dalam kalangan guru supaya bersiap siaga melalui mesyuarat, taklimat dan perbincangan bagi penambakan kualiti PdPR dari semasa ke semasa dan mewujudkan sistem transit atau stesen pengumpulan bahan PdPR dan pertemuan guru Bersama wakil penyampai tugas murid secara fizikal. Segala sumber dan usaha dilakukan bagi menjamin kelangsungan penyampaian ilmu dalam tempoh masa yang agak sukar dan tidak dapat dijangka lamanya. Dapatan awal yang diperolehi secara maklumbalas membuktikan kaedah yang digunakan dapat menyumbang kepada wujudnya sesi pengajaran dan pembelajaran murid Sekolah Kebangsaan Pos Perwor dan membawa kepada kecemerlangan SK Pos Perwor di kalangan sekolah harian lain.

KATAKUNCI

VUCA, COVID-19, PdPR

APC61

**2PB LOST BOX: MENINGKATKAN KEMAHIRAN OPERASI
TOLAK MURID PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI
PEMBELAJARAN**

Nur Zawani Bt Ahmad

*Sekolah Kebangsaan Kampung Muhibah, Sungai Siput (U), Perak,
Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Kangsar*

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bagi meningkatkan kemahiran operasi tolak murid Pendidikan Khas Pembelajaran. Kajian ini juga dijalankan untuk melihat sejauh mana kefahaman murid memahami konsep penolakan dengan baik tanpa mencampuradukkan operasi tambah dan tolak. Bahkan dapat melihat sejauh mana penguasaan murid dalam kemahiran menolak nombor secara mengumpul semula dan tanpa mengumpul semula dengan menggunakan 2PB Lost Box. Sampel kajian terdiri daripada lapan orang murid dari Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI), SK. Kampung Muhibah, Sungai Siput (U), Perak. Instrumen kajian yang digunakan untuk pengumpulan data awal dalam kajian ini ialah ujian diagnostik, temu bual guru dan murid serta analisis dokumen iaitu lembaran kerja, buku aktiviti dan kertas ujian lepas. Dapatan kajian daripada hasil ujian pasca, temu bual dan pemerhatian guru menunjukkan bahawa kemahiran murid Pendidikan Khas Pembelajaran dalam operasi tolak dapat dipertingkatkan melalui intervensi yang dilaksanakan secara berperingkat. Dapatan kajian juga menunjukkan penglibatan murid dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran telah dapat dipertingkatkan melalui pengaplikasian 2PB Lost Box secara dalam dan luar bilik darjah. Penggunaan 2PB Lost Box bukan sahaja dapat meningkatkan kemahiran operasi tolak murid Pendidikan Khas Pembelajaran, malah dapat diguna pakai oleh murid pra sekolah, tahap satu aliran perdana serta murid pemulihan. 2PB Lost Box turut sesuai digunapakai ketika PdPR ini dengan pengubahsuaian kepada Teknik SaPu.

KATAKUNCI

Pendidikan khas pembelajaran, kemahiran operasi tolak, konsep penolakan.

**SNOPA WITH EMOJI OPERATIONS: MEMUDAHCARA
PEMBELAJARAN MATEMATIK MENGENAI PENAMBAHAN DAN
PENOLAKAN INTEGER DALAM KALANGAN MURID
TINGKATAN SATU**

Tze Wei Leow

Kementerian Pendidikan Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang melibatkan operasi tambah dan tolak integer dalam kalangan murid Tingkatan Satu. Seramai 17 orang murid kelas 1 Theta di SMK Tun Perak, Padang Rengas dijadikan sebagai kumpulan sasaran. Kajian memfokuskan kepada isu kelemahan murid untuk melakukan operasi tambah dan tolak ke atas integer. Murid keliru menggunakan garis nombor untuk melakukan pergerakan anak panah sama ada ke kanan atau ke kiri berdasarkan simbol. Kaedah penggunaan garis nombor juga tidak sesuai jika melibatkan nombor integer yang angka besar seperti dalam puluh dan ratus. Murid terpaksa menghabiskan masa hanya untuk melukis garis nombor. Tinjauan awal dilaksanakan melalui ujian pra dimana ia dijalankan selepas murid belajar menggunakan garis nombor bagi melakukan penambahan dan penolakan integer. Hasil tinjauan awal, didapati murid keliru dalam memberi jawapan yang melibatkan tanda positif (+) dan negatif (-). Murid gagal memahami operasi yang terlibat jika berlaku gabungan operasi tambah dan tolak dalam pengiraan. Pelaksanaan tindakan difokuskan kepada inisiatif guru untuk memperkenalkan kaedah SNOpA with Emoji Operations. SNOpA merupakan singkatan dari perkataan “Sign, Numbers, Emoji Operations and Answer”. SNOpA merupakan langkah pengiraan dalam bentuk lazim yang mengikut arah jam. Manakala, Emoji Operations digunakan untuk mengenal pasti operasi yang sepatutnya apabila berlakunya pertemuan antara tanda positif dan negatif. Kaedah ini terbukti memudahkan pengiraan dalam penambahan dan penolakan integer. Dapatan ujian pasca menunjukkan peningkatan bilangan soalan yang dijawab dengan betul. Dapatan soal selidik daripada pendapat guru-guru yang berpengalaman mengenai kaedah ini diperolehi. Temu bual murid dilaksanakan setelah murid belajar kaedah SNOpA with Emoji Operations.

KATAKUNCI

Operasi tambah dan tolak, integer, garis nombor

**TEROKA FOLDERS: MENINGKATKAN PENGUASAAN
KEMAHIRAN ASAS MEMBACA MURID ORANG ASLI
MENCANTUM BUNYI SUKU KATA PADA PERKATAAN KVKV**

Azrul Bin Mohamad Hassim
Sekolah Kebangsaan Pos Poi, Sungai Siput (U) Perak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengukur keberkesanan kaedah yang dapat meningkatkan penguasaan asas membaca Bahasa Melayu 19 orang murid Tahun 2 Anggerik di Sekolah Kebangsaan Pos Poi, Sungai Siput (U) Perak yang dijadikan sebagai kumpulan sasaran. Fokus kajian ini tertumpu kepada masalah literasi yang dihadapi oleh murid Orang Asli melibatkan asas kemahiran menyebut dan membaca perkataan suku kata terbuka KVKV (konsonan dan vokal). Tinjauan awal melalui ujian saringan pra, pemerhatian dan temu bual berkelompok menunjukkan bahawa murid sukar mengingat semula suku kata KVKV yang telah dieja. Murid diperhatikan amat keliru untuk mencantumkan bunyi suku kata KV pertama dan kedua pada perkataan KVKV yang akhirnya mereka gagal menyebut perkataan sebenar dengan betul dan tepat. Pelaksanaan kaedah pengajaran konvensional iaitu dengan menggunakan kad suku kata KV semata-mata tidak cukup membantu murid mencapai objektif pembelajaran. Murid juga kerap menunjukkan reaksi kurang yakin, tidak fokus dari segi pendengaran dan penglihatan serta sukar memberikan respon. Justeru, intervensi yang dinamakan sebagai TeroKa FoLDeRS telah diperkenalkan untuk membantu murid mencantumkan bunyi suku kata perkataan KVKV yang dieja. TeroKa merupakan Teropong Kata manakala FoLDeRS ialah pendekatan semasa mengendalikan inovasi ini iaitu gabungan teknik Fokus, Lihat, Dengar, Respons dan Sebut. Inovasi yang menggabungkan penggunaan alat visual dan audio ini terbukti dapat membantu meningkatkan penguasaan murid membaca perkataan KVKV dengan lebih berkesan. Dapatan kajian melalui ujian saringan pasca, pemerhatian dan temu bual berkelompok juga membuktikan bahawa penggunaan TeroKa FoLDeRS ini telah dapat membantu 12 daripada 19 orang murid mengalami pembelajaran yang lebih bermakna di samping mengekalkan tahap ingatan pembelajaran lalu dalam tempoh pedagogi pandemik ini.Emoji Operations.

KATAKUNCI

Asas Membaca Bahasa Melayu; Murid Orang Asli; Masalah Literasi; Mencantumkan Bunyi Suku Kata; Menyebut Perkataan KVKV; Pedagogi Pandemik

**KIT HAMZAH : CARA MENGENAL KEDUDUKAN HAMZAH
DALAM PERKATAAN**

Nor Faizah Zainall Abidin
Sekolah Kebangsaan Trosor

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meningkatkan tahap pemahaman murid mengenai kedudukan huruf Hamzah dalam perkataan. Seramai 19 orang murid Tahun 4 Arif di SK Trosor dijadikan sebagai kumpulan sasaran. Murid keliru semasa menulis perkataan yang mengandungi huruf Hamzah dan tidak dapat menentukan kedudukan hamzah dengan betul. Tinjauan awal dilaksanakan melalui ujian pra untuk mengenalpasti tahap penguasaan murid dalam menulis perkataan yang mengandungi huruf hamzah. Hasil daripada tinjauan awal mendapati murid tidak dapat menulis perkataan Jawi yang mengandungi huruf hamzah dengan kedudukan yang betul. Pelaksanaan tindakan difokuskan kepada inisiatif guru untuk memperkenalkan inovasi Kit Hamzah. Kajian memfokuskan kepada isu kelemahan murid untuk memahami kedudukan Hamzah dalam penulisan. Kit Hamzah mengandungi lagu, simbol yang menunjukkan tanda arah kedudukan hamzah, kenali hamzah yang mengandungi nota ringkas dan jadual penggunaan hamzah yang mengandungi kaedah dan contoh perkataan. Inovasi ini terbukti dapat memudahkan pembelajaran dan meningkatkan penguasaan murid dalam menentukan kedudukan huruf hamzah dalam perkataan dengan betul. Dapatan ujian pasca menunjukkan terdapat peningkatan pencapaian murid setelah menggunakan Kit Hamzah. Berdasarkan maklum balas murid juga menyatakan inovasi ini memudahkan murid memahami jenis dan kaedah kedudukan hamzah.

KATAKUNCI

Huruf Hamzah, Kedudukan Hamzah, Perkataan Jawi

APC68

FF (FUN FASHION): MENINGKATKAN KEMAHIRAN MELUKIS ILLUSTRASI FESYEN DALAM KALANGAN MURID TINGKATAN 4

Salzuriawani Ridzwan

Sekolah Menengah Jenis Kebangsaan (SMJK) SHING CHUNG

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk menarik minat murid dalam penghasilan ilustrasi fesyen serta menghasilkan rekaan baju ilustrasi fesyen dengan pelbagai gaya. Kumpulan sasaran melibatkan 27 orang murid dari kelas 4M1 dan 4V yang mengambil matapelajaran Pendidikan Seni Visual. Kajian ini juga berfokus mengaplikasikan pelbagai jenis media dan teknik dalam penghasilan rekaan baju ilustrasi fesyen dalam matapelajaran Pendidikan Seni Visual tingkatan 4. Tinjauan awal mendapati murid kurang menunjukkan minat untuk menghasilkan rekaan ilustrasi fesyen. Murid diperhatikan tidak mempunyai kemahiran untuk menghasilkan ilustrasi fesyen dan mempamerkan gaya rekaan serta murid tidak dapat menghasilkan hasil karya dengan pelbagai jenis media dan teknik. Kaedah FF (Fun Fashion) ialah satu kaedah yang dicipta dengan menggunakan lakaran asas bentuk figura manusia bagi memudahkan murid membuat rekaan baju ilustrasi fesyen. Murid akan menggunakan lakaran asas itu untuk mereka bentuk baju yang kreatif. Hal ini dapat menjimatkan masa murid dengan terus melakar baju yang mereka kehendaki dengan pelbagai gaya sepertimana yang telah disediakan oleh lakaran asas figura manusia. Kaedah FF ini juga sangat sesuai digunakan sewaktu PdPR kerana ianya mudah, menjimatkan masa, menjimatkan kos serta menarik. Dapatan kajian menunjukkan kaedah FF (Fun Fashion) ini berkesan. Murid dapat menyiapkan tugas dengan sempurna serta murid lebih berminat untuk menghasilkan ilustrasi fesyen. Disamping itu, saya dapati murid dapat menggunakan pelbagai jenis media dan teknik. Secara keseluruhannya, kajian ini telah dapat meningkatkan minat serta kemahiran melukis ilustrasi fesyen dikalangan murid.

KATAKUNCI

Fesyen, Ilustrasi Fesyen, Kemahiran Melukis, Rekaan Baju, Teknik Penghasilan

BIZTRENDSETTER: MEMBENTUK KEMENJADIAN PELAJAR SENI VISUAL MELALUI PDPC PENGAJIAN PERNIAGAAN

Mohamad Hasmuni Mohamad Noor

*Pusat Tingkatan Enam, SMK Raja Muda Musa, Kuala Kangsar
hasmuni2001@yahoo.com*

ABSTRAK

Peranan guru pada fasa kehidupan norma baharu kini menjadi semakin mencabar termasuklah dalam memastikan usaha membentuk kemenjadian pelajar tidak diabaikan disebabkan kekangan situasi pandemik Covid-19 yang melanda dunia. Justeru itu, kajian tindakan ini bertujuan untuk mengetahui keberkesanan modul intervensi bagi menarik minat, meningkatkan pengetahuan serta kemahiran dalam mata pelajaran Pengajian Perniagaan dan secara tak langsung melatih pelajar dalam menjawab soalan kajian kes. Modul intervensi ini direkabentuk khusus untuk segmentasi 20 orang pelajar kelas 6 Seni Visual Semester 1 (6SV1) yang mengambil mata pelajaran Pengajian Perniagaan di Pusat Tingkatan Enam, SMK Raja Muda Musa, Kuala Kangsar, Perak. Fokus kajian kualitatif ini tertumpu kepada usaha guru bagi mengatasi isu kelemahan pelajar dalam mengaitkan fakta (teori) dengan kajian kes (dunia sebenar) dan mengemukakan contoh/perkaitan kes dalam soalan Bahagian B. Tinjauan awal dibuat melalui kaedah pemerhatian, temubual dan analisis dokumen. Hasil tinjauan menunjukkan pelajar mempunyai bakat seni, tahap kemahiran komunikasi, pengetahuan sedia ada dan latar prestasi akademik yang berbeza. Ini membolehkan guru mengeksplotasi semua faktor yang dikenal pasti untuk mencipta satu modul yang dikenali sebagai “BIZtrendsetter”. Inovasi ini berteraskan pendekatan pembelajaran berasaskan perkembangan dan pembelajaran berasaskan projek yang menjadikannya konsep pembelajaran pengajian perniagaan yang lebih bermakna. Modul ini dioptimumkan dengan peranan *Professional Learning Community* (PLC) serta kelebihan jalinan dan jaringan. Dapatan kajian rintis yang dianalisis melalui ujian pra dan ujian pasca menunjukkan berlakunya perubahan tingkah laku (afektif), pengetahuan (kognitif) dan penguasaan kemahiran (psikomotor) kerana pelajar lebih mudah memahami topik Pengajian Perniagaan melalui pembelajaran yang dekat dengan dunia realiti.

KATA KUNCI

Inovasi Modul Pengajian Perniagaan, Kemenjadian Pelajar Tingkatan Enam, Kemahiran Insaniah

APC94
**AR-ARABIC: GAME-BASED LEARNING IN SCAFFOLDING
ARABIC VOCABULARY**

Ahmad Sabri Mohamad
Jabatan Pendidikan Negeri Perlis

ABSTRAK

Bahasa Arab dipertuturkan oleh 422 penutur jati Bahasa Arab manakala 1.6 bilion umat Islam menggunakan Bahasa Arab dalam urusan ibadah harian mereka. Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan Kurikulum Standard Sekolah Rendah yang merajibkan pembelajaran Bahasa Arab dari peringkat Pra sekolah lagi. Aplikasi Ar-Arabic ini dibina untuk memberi sokongan kepada murid yang mendapati kesukaran untuk menguasai kosa kata yang akan membantu mereka menguasai mata pelajaran Bahasa Arab secara keseluruhan. Aplikasi ini mengaplikasikan scaffolding, keupayaan multiple intelligences dan game-based learning. Aplikasi AR-Arabic ini telah diperkayakan dengan pengintegrasian aplikasi-aplikasi web 2.0 untuk memperkasakan pelibatan murid sepanjang sesi pengajaran dan pembelajaran. Sepuluh penilai pakar dalam pelbagai bidang berkaitan teknologi dan Bahasa Arab telah diminta untuk menilai aplikasi ini. Ujian Interclass Correlation Coefficient (ICC) telah dibuat untuk mengenal pasti tahap kesepakatan antara penilai. Analisis kajian menunjukkan dapatan 0.860 yang membuktikan kesepakatan antara penilai yang sangat tinggi dari segi impak aplikasi AR-Arabic terhadap rekapiannya serta kurikulum.

KATAKUNCI

Augmented reality, Web 2.0, Covid-19, Bahasa Arab, Inter-class correlation coefficient (ICC)

APC96
**PANDEMIK COVID 19: “RACE AND REWARD” MENINGKATKAN
MOTIVASI MURID TAHUN 2 UNTUK MENYIAPKAN TUGASAN
BERTULIS SECARA KENDIRI**

Siti Nor'ain Binti Mohd Hashim
SK Sultan Abdul Aziz, Pejabat Pendidikan Daerah Hilir Perak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti isu yang melanda murid-murid tahun 2 bagi mendapatkan solusi terbaik bagi memastikan keinginan murid untuk belajar kembali seperti biasa. Sampel kajian ini melibatkan murid dari kelas 2 Sigma yang berusia 8 tahun dan seorang guru sebagai pemudahcara. Kajian ini memfokuskan kepada kemahiran menulis bagi subjek Bahasa Inggeris. Tinjauan awal yang dibuat menunjukkan hampir 40 peratus murid gagal menyiapkan tugas yang diberikan di dalam kelas. Tugas yang diberi adalah menyeluruh dan perlu diselesaikan secara sendiri. Oleh itu, pendekatan berfokus diperkenalkan dengan menawarkan ganjaran serta imbuhan secara berkumpulan sebagai satu cara untuk mengatasi masalah pembelajaran yang dihadapi oleh murid. Kajian ini juga dijalankan melalui bimbingan oleh rakan sekelas secara lebih dekat terhadap murid sasaran bagi meningkatkan motivasi murid menyelesaikan tugas. Maka, dengan pendekatan yang berbeza ini, murid dilihat kembali menunjukkan hasil yang positif dengan mampu menulis sendiri dan berjaya menyiapkan keseluruhan tugas. Murid juga merasa seronok dan gembira sepanjang sesi pembelajaran.

KATAKUNCI

RACE, REWARD, BERTULIS.

APC112
**ENTREPRENEURSHIP IN TVET: FROM IDEA TO
COMMERCIALIZATION - POLITEKNIK SULTAN
SALAHUDDIN ABDUL AZIZ SHAH'S SIGNATURE
PROGRAMME**

Zaharatul Akmar binti Ahmad Zainuddin
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
serikandijannah@gmail.com

Rabiatul Adawiyah bt Abdullah Zawawi
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
rabiatuladawiyahaz@gmail.com

Diana binti Nasarudin
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor
diananasarudinpsa@gmail.com

ABSTRACT

In line with the Ministry of Higher Education's aspiration to integrate entrepreneurship in education, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) has come up with a programme called From Idea to Commercialization (FITC). This signature programme is formulated in response to the Higher Education Institution (HEI) Entrepreneurship Action Plan 2021-2025 or MOHE Guide to Entrepreneurship Integrated Education (EIE); aimed towards creating a sustainable entrepreneurial ecosystem in PSA. A collaborative approach is used where the Premier Entrepreneurship Centre (PEC) utilizes the existing courses and programmes to produce entrepreneurs. The courses involved are; Project 1 & 2, Product Development, Entrepreneurship, and Digital Entrepreneurship. This approach helps alleviate the students' workload while juggling between their studies and their passion to become entrepreneurs. FITC is planned to run for 14 weeks where students are equipped with necessary skills and training to become entrepreneurs such as Entrepreneurial Aptitude Test, Basic Entrepreneurship Course, Business Plan Preparation Course, Pitching and Commercialization course. In PSA, students are groomed progressively using all the avenues made available by the institution throughout their studies. This 14-week-journey allows the students to develop their ideas, refine the concepts and finally, commercialize their products. The first batch of FITC programme consists of 40 participants that came from different background. They either have a strong interest to become entrepreneurs without a product in hand, or, they have the products, but need product commercialization guidance and assistance. This programme has projected a remarkable result in the rising number of student and graduate entrepreneurs in PSA, reflecting on an outstanding KPI achievement by the institution, as set by the ministry. Due to this accomplishment, this year, PSA is going to partner up with its strategic partners; FAMA Selangor and Selangor Zakat Board, to organise a bigger scale FITC programme targeting all polytechnics and community colleges across Selangor.

KEYWORDS

From Idea to Commercialization, signature programme, student entrepreneur.

APC115

PENGALAMAN PEMBELAJARAN MEMPERKASA KOMUNITI (*EXPERIENTIAL LEARNING EMPOWERING COMMUNITY*)

Norhayati Binti Ibrahim, Zarinah Binti Zaini, Salhana Binti Sahidin@Salehudin,
Herliana Binti Hassan , Zakaria Bin Ayob@Ibrahim

Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Persiaran Usahawan, Seksyen U1, 40150 Shah Alam, Selangor

iyatipsa@gmail.com, zzarinahkjka@gmail.com, salhanasahidin@gmail.com ,
herlianahassan@gmail.com, zekzakaria07@gmail.com ,

ABSTRAK

Pendidikan berasaskan pengalaman merupakan satu proses di mana pelajar membangunkan pengetahuan, kemahiran dan nilai melalui pengalaman secara langsung (Myers et al, 2004). Definisi ini jelas merumuskan bahawa konsep pembelajaran berasaskan pengalaman adalah satu proses holistik yang dapat membantu pengukuhan pembelajaran kognitif, afektif dan psikomotor secara bersepadu dalam kalangan pelajar. Projek inovasi pembelajaran dan pengajaran berkonsepkan *Experiential Learning Empowering Community* (ELEC) telah diadaptasi melalui projek Baiti Jannati Tenaga Nasional Berhad (TNB) dalam meningkatkan keupayaan pelajar untuk memahami *complexity* serta implikasi prinsip dan teori yang telah dipelajarisepanjang pengajiandalam bidang pembinaan.

Projek Baiti Jannati Tenaga Nasional Berhad (TNB) merupakan program tanggungjawab sosial korporat (CSR) yang membantu golongan orang kelainan upaya (OKU), ibu tunggal, dan penduduk miskin untuk memiliki rumah. Pada tahun 2017, TNB telah memperuntukan sebanyak RM 5.8 juta bagi pembiayaan pembinaan 117 buah rumah Baiti Jannati di Semenanjung (Utusan Malaysia, 1 Feb 2018). Projek pembinaan rumah Baiti Jannati telah diserahkan kepada Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) pada 8 Ogos 2017. PSA bertanggungjawab sepenuhnya membina dua (2) buah rumah dengan kos RM 50,000 sebuah berdasarkan pelan yang telah ditetapkan oleh TNB. Projek pembinaan telah melibatkan tiga puluh tiga (33) orang pelajar bagi pembangunan dua (2) buah rumah secara usahasama di antara TNB, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (PSA) dan GB Master Services Sdn Bhd; sebuah syarikat binaan yang berpengalaman. Penerima rumah Baiti Jannati telah dipilih oleh pihak TNB mengikut kriteria yang ditetapkan. Proses pembinaan rumah tersebut telah bermula pada 4 November 2017 sehingga 8 Disember 2017 di dua lokasi berbeza iaitu Tanjung Karang dan Beranang, Selangor.

Pembinaan rumah yang mengambil masa selama sebulan telah memberi peluang kepada pelajar mempraktikkan strategi pembangunan projek yang meliputi proses perancangan, pengurusan, penyelesaian masalah, membuat pertimbangan dan keputusan yang boleh membantu dalam penjimatan kos. Disamping itu, kecekapan pengendalian projek yang bercirikan keusahawanan juga dapat diterapkan dalam kalangan para pelajar. Pensyarah pembimbing telah melibatkan pelajar dari awal proses lawatan tapak dan kajian kesesuaian tapak merujuk kepada pelan pembinaan yang diberikan. Pelajar turut didedahkan dengan pemikiran kreatif dalam proses pengubahsuaian struktur rumah sedia ada yang perlu dilaksanakan mengikut pelan dan kos yang telah ditetapkan oleh pihak klien. Pelajar diberi peluang untuk membuat perancangan perolehan bahan dengan kos yang diberikan. Seterusnya, pelajar dibimbing untuk merancang fasa pembinaan serta agihan tugas bagi memastikan pembinaan dapat disiapkan dalam masa yang ditetapkan.

Projek kerjasama ini memberi manfaat kepada TNB dalam penjimatan kos pembinaan rumah. Manakala pelajar dan pensyarah PSA pula dapat meningkatkan kerjasama dengan sektor pembinaan, perkongsian penyelidikan, membantu meningkatkan kebolehpasaran graduan serta perkongsian kepakaran dalam bidang pembinaan. Secara khusus, konsep ELEC telah berjaya meningkatkan kemampuan 33 orang pelajar untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari berkenaan projek pembinaan di "dunia nyata". Seterusnya, kolaborasi berimpak tinggi dapat diwujudkan melalui penglibatan yang berterusan di dalam dua projek pembinaan; iaitu sebuah rumah individu di Sungai Besar dan projek laluan Orang Kelainan Upaya (OKU) di Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) pada tahun 2019.

KEYWORDS

Pengalaman, pembelajaran, pembinaan