

**PERLAKSANAAN PROGRAM LATIHAN DALAM  
PERKHIDMATAN ( SCHOOL BASE ) DI SEKOLAH-SEKOLAH  
RENDAH ZON GEMENCHEH**

**ROSNAH BINTI ABDULLAH**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**PERLAKSANAAN PROGRAM LATIHAN DALAM  
PERKHIDMATAN ( SCHOOL BASE ) DI SEKOLAH-SEKOLAH  
RENDAH ZON GEMENCHEH**

**ROSNAH BT ABDULAH**

**Kajian ini dikemukakan sebagai memenuhi  
syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan  
(Pengurusan dan Pentadbiran Pendidikan)**

**Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysi**

**201**

**PENGAKUAN**

## **DEDIKASI**

**Ditujukan istimewa kepada:**

**Suami tercinta yang sentiasa mendoakan  
dan mendorong saya dengan kesabaran**

**Zol Bin Samsudin**

**Buat anak-anakku yang sentiasa memahami  
dan memberi sokongan tanpa jemu.**

**Muhammad Alif Safwan, Siti Zunnur Ain, Muhammad Islah Muhaimin,  
Muhammad. Mustadzar, Siti Zhafrina Izrin dan Muhammad Daniel Zikri**

**Buat bonda yang telah uzur, (Siti Pati kidom) dan ayahanda yang tidak  
sempat melihat kejayaan ini Abdullah Bin Ismail**

**Semoga kita semua diberkati dan dirahmatiNya**

**Amin**

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah s.w.t diatas kurnianya kerana memberi ketabahan dan kesabaran kepada penulis untuk menyempurnakan kajian ini. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada PM Dr. Hj. Mohd. Anuar Bin Abdul Rahman selaku penyelia kajian ini di atas nasihat, teguran, dorongan dan bimbingan yang berterusan sepanjang projek ini. Kesabaran, komitmen dan keikhlasan Haji amat penulis kagumi.

Ucapan penghargaan juga diberikan kepada penyelaras program PM Dr. Yusuf Boon serta semua pensyarah, dan rakan-rakan sekumpulan dan Pesisir Segamat, yang telah memberikan kerjasama secara langsung atau tidak langsung sepanjang tempoh menyiapkan kajian ini. Penghargaan juga diberikan kepada gurubesar sekolah yang terlibat serta semua guru yang terlibat sebagai responden kajian.

Akhir sekali buat suami, anak-anak dan keluarga terima kasih di atas dorongan dan sokongan kalian. Semoga kejayaan ini menjadi inspirasi untuk kecemerlangan kalian di masa depan. Semoga Allah melimpahi kesejahteraan, kerahmatan dan keberkatan kepada kita semua selamanya. Amin.

## ABSTRAK

Kajian deskriptif ini bertujuan mengenalpasti pencapaian objektif Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) dalam memenuhi keperluan sekolah dan profesion guru di samping mengenalpasti keberkesanan aspek pelaksanaan Latihan Dalam Perkhidmatan. Sampel kajian terdiri daripada 110 orang guru sekolah rendah di Zon Gemencheh. Borang soal selidik telah digunakan sebagai instrument kajian. Skala lima mata telah digunakan untuk mengukur skor-skor item dalam borang soal selidik. Hasil ujian rintis menunjukkan nilai kebolehpercayaan instrument kaji ini adalah  $\alpha = 0.845$ . Data-data dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20.0. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan latar belakang responden dengan kekerapan, peratus, nilai min dan sisihan piawai. Sementara, ujian-t dan ANOVA sehalu telah digunakan untuk melihat pencapaian objektif LDP berdasarkan jantina dan bidang tugas. Hasil kajian menunjukkan bahawa purata skor min bagi pencapaian objektif LDP pada tahap tinggi. Keputusan kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan bagi objektif LDP dengan jantina, dan aspek-aspek pelaksanaan LDP seperti masa, fasilitator, kaedah penyampaian dan pemantauan. Akhirnya berdasarkan hasil kajian beberapa cadangan tindakan dan cadangan kajian lanjut dikemukakan.

## ABSTRACT

The aim of this research is to determine whether the implementation of the In-Service Training (LDP) is able to meet the need of the school and teacher profession. The research also aims to identify the effectiveness of different aspects of the LDP implementation. The research sample consists of 110 primary school teachers in the Gemenchih Zone. A survey was used as the instrument in conducting the research. The Likert scale of five was used to measure the item scores in the survey. The Alpha test result of the pilot test instrument is  $\alpha = 0.845$ . The data collected was analysed using the SPSS 20.0 computer program. The descriptive statistical analysis was used to obtain the background of the respondent, along with the frequency, percentage, minimum value and the standard deviation, while the E-test and the ANOVA test was used to determine the achievement of the LDP objectives based on gender and occupation. The result revealed that the average of the minimum score was high. The result also showed that there was a significant relationship between the LDP objectives and the gender and the implementation aspects. These aspects include time, facilitators, presentation and observation. . Finally, there are some suggestions and further study was proposed.

## ISI KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>TAJUK</b>	<b>Halaman</b>
	<b>PENGAKUAN</b>	i
	<b>DEDIKASI</b>	ii
	<b>PENGHARGAAN</b>	iii
	<b>ABSTRAK</b>	iv
	<b>ABSTRACT</b>	v
	<b>KANDUNGAN</b>	vi
	<b>SENARAI JADUAL</b>	xi
	<b>SENARAI RAJAH</b>	viii
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xiv
<b>1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1. Pengenalan	1
	1.2. Latar belakang masalah	3
	1.3. Pernyataan masalah	8
	1.4. Objektif kajian	8
	1.5. Persoalan kajian	9
	1.6. Hipotesis kajian	10
	1.7. Kepentingan kajian	10
	1.8. Skop dan Batasan Kajian	11
	1.9. Kerangka Konsep	12
	1.10. Definisi Kajian	13
	1.10.1. Latihan Dalam Perkhidmatan	13
	1.10.2. Perlaksanaan LDP(school Based)	14

1.10.3. Keberkesanan Latihan	14
1.11 Rumusan	14
<b>2 KAJIAN LITERATUR</b>	
2.1. Pengenalan	15
2.2. Latihan Dalam Perkhidmatan	16
2.3. Pengoperasian LDP berasaskan Sekolah	17
2.4 Matlamat Program Latihan Dalam Perkhidmatan	18
2.5. Pembangunan Profesionalisme Kegurua Berasaskan Sekolah	20
2.6. Pengurusan Latihan Dalaman	21
2.7. Kepentingan Latihan Dalaman Perkhidmatan	22
2.8. Perlaksanaan Latihan Dalaman	
2.7.1. Objektif	26
2.7.2 Fasilitator	28
2.7.3 Kaedah	29
2.7.4 Masa Latihan	30
2.7.5 Pemantauan dan penyeliaan	30
2.7.6 Pengetahuan Profesionalisma	32
2.7.7 Kemahiran Profesionalisme	33
2.7.8 Nilai dan Amalan Profesionalisma	34
2.8 Kajian Berkaitan	35
2.9 Rumusan	36



<b>3.</b>	<b>METODOLOGI</b>	
3.1.	Pengenalan	37
3.2.	Rekabentuk Kajian	38
3.3.	Populasi Dan Persempelan	38
3.4.	Instrumen Kajian	39
3.4.1	Bahagian A	39
3.4.2	Bahagian B	40
3.4.3	Bahagian C	41
3.5.	Kajian Rintis	42
3.6	Prosuder Kajian	43
3.7	Analisis Kajian	43
3.8	Rumusan	45
<b>4.</b>	<b>4.1 Pengenalan</b>	<b>46</b>
	<b>4.2 Latar Belakang Respondan</b>	<b>46</b>
	4.2.1 Jantina	47
	4.2.2 Umur	47
	4.2.3 Jawatan	48
	4.2.4 Akademik	48
	4.2.5 Pengalaman Mengajar	49
	4.2.6 Skim Perkhidmatan	49
	4.2.6 Skim Perkhidmatan	49
	4.3 Analisis berdasarkan persoalan kajian	50
	4.3.1 Analisis tahap pencapaian objektif dan perlaksanaan LDP	50
	4.4 Analisis Berdasarkan Hipotesis Kajian	60
	4.4.1 Hubungan antara objektif LDP berdasarkan jantina	60
	4.4.2 Hubungan objektif LDP berdasarkan aspek	61

4.4.3	Hubungan objektif LDP berdasarkan aspek masa	62
4.4.4	Hubungan signifikan antara objektif LDP dengan Aspek fasilitator.	62
4.4.5	Hubungan signifikan antara objektif LDP dengan Aspek kaedah penyampaian.	63
4.4.6	Hubungan signifikan antara objektif LDP dengan Aspek kepentingan LDP.	64
4.4.7	Hubungan signifikan antara objektif LDP dengan Aspek pemantauan	65
4.5	Penutup	65

## 5. RUMUSAN,PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	66
5.2	Rumusan Kajian	66
5.3	Perbincangan dan Kesimpulan	70
5.3.1	Tahap Objektif LDP	70
5.3.2	Aspek pelaksanaan LDP	71
5.4	Implikasi Dan Cadangan Tindakan	73
5.4.1	Cadangan Tindakan	73
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	74
5.5	Penutup	75

	RUJUKAN	79
--	---------	----

## LAMPIRAN

Lampiran A	Soalan Soal Selidik
Lampiran B	Surat Kelulusan Kajian EPRD
Lampiran C	Surat Kebenaran Kajian dari Jabatan Pendidikan N.Sembilan.

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Bidang Latihan LDP	4
3.1.	Tempat dan persempelan sekolah-sekolah rendah kajian	38
3.2.	Taburan mengikut objektif LDP	40
3.3.	Skala lima mata mengikut peringkat	40
3.4.	Jadual Taburan mengikut aspek	41
3.5	Jadual interpretasi pekali kolerasi	41
3.6	Jadual tahap signifikan Hipotesis nol	42
3.7	Jadual kaedah pengujian statistik	43
3.8	Jadual Pengelasan nilai skor min	45
4.1	Taburan Respondan Mengikut jantina	47
4.2	Taburan Respondan Mengikut umur	48
4.3	Taburan Respondan Mengikut jawatan	48
4.4	Taburan Respondan mengikut akedemik	48
4.5	Taburan Respondan mengikut pengalaman mengajar	49

4.6	Taburan Respondan mengikut skim perkhidmatan	49
4.7	Analisis tahap pencapaian LDP keseluruhan	50
4.8	Taburan tahap pencapaian objektif LDP	51
4.9	Taburan ítem pelaksanaan LDP menurut aspek masa	54
4.10	Taburan ítem pelaksanaan LDP menurut aspek fasilitator	55
4.11	Taburan ítem pelaksanaan LDP menurut aspek kaedah penyampaian	56
4.12	Taburan ítem pelaksanaan LDP menurut aspek kepentingannya	57
4.13	Taburan ítem pelaksanaan LDP menurut aspek pemantauan	58
4.14	Jadual Ujian T bagi objektif LDP berdasarkan jantina	60
4.15	Jadual Ujian ANOVA objektif dan jawatan guru	61
4.16	Jadual Ujian Kolerasi Hubungan objektif dengan Aspek masa	62
4.17	Jadual Ujian Kolerasi Hubungan objektif dengan fasilitator	63
4.18	Jadual Ujian Kolerasi Hubungan objektif dengan kaedah LDP	63
4.19	Jadual Ujian Kolerasi Hubungan objektif dengan kepentingan LDP	64
4.20	Jadual Ujian Kolerasi Hubungan objektif dengan pemantauan.	65

## **SENARAI RAJAH**

<b>Rajah</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Rajah Kerangka Konseptual Kajian	12

## **SENARAI LAMPIRAN**

### **SENARAI LAMPIRAN**

#### **Lampiran**

- A Soal-selidik Pelaksanaan Program Latihan Dalam Perkhidmatan(school Based) di sekolah-sekolah Rendah di Zon Gemencheh
- B Surat Kelulusan Kajian Penyelidikan dari EPRD
- C Surat kebenaran Menjalan Kajian Jabatan Pendidikan Negeri Sembilan

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Perkembangan professional guru merupakan proses kerjaya yang panjang dan berterusan. Proses pemilihan ke institusi perguruan merupakan proses pertama yang harus dilalui oleh seseorang itu. Berbekalkan pendidikan umum biasanya dengan kandungan asas yang diperlukan untuk pengkhususan kursus iaitu selepas terpilih untuk memasuki Institusi perguruan. Ianya bermula sejak seseorang mula menjadi guru pelatih sehingga bersara. Setelah tamat pengajian di Institusi pendidikan, pentauliahan dilakukan sebagai tanda kemahiran telah dimiliki. Ini memberi keyakinan kepada guru-guru untuk menjejakkan kaki ke alam pengajaran dan pembelajaran.

Selari dengan perkembangan globalisasi pendidikan yang pesat ini, Kementerian Pelajaran Malaysia telah menggariskan latihan dalam perkhidmatan (LDP) sebagai satu kewajipan dan prioriti yang mesti dilaksanakan dalam perancangan kerjaya setiap guru. Dengan itu, bidang pembangunan staf telah dijadikan teras yang penting dalam aras pembangunan pendidikan negara. Pada tahun 2007, YAB Perdana Menteri Malaysia telah melancarkan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 yang mempunyai enam teras strategik utama bagi memperkukuhkan sistem pendidikan Malaysia, iaitu: Membina Negara Bangsa; Membangun Modal Insan; Memperkasa Sekolah Kebangsaan; Merapatkan Jurang Pendidikan, Memartabatkan Profesion Guru dan Melonjakkan kecemerlangan Institusi Pendidikan.

Guru merupakan tunjang dan pelaksana paling utama bagi menjayakan reformasi pendidikan selaras dengan aspirasi Falsafah Pendidikan Negara. Peranan guru sangat

penting dalam membantu masyarakat dewasa ini. Mengikut pandangan Omstein dan Miller (1980), guru diberi tanggungjawab oleh masyarakat untuk mendidik anak-anak kearah kedewasaan, realiti ini bermaksud guru sebagai agen sosial perlu “dibentuk” sebelum mereka dapat “membentuk “ orang lain.

Sekarang, cabaran guru semakin bertambah dengan ledakan teknologi maklumat yang menjadikan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan tanpa melalui pengajaran guru semata-mata lagi. Guru harus sentiasa mengembangkan dirinya secara profesional supaya ia dapat bergerak bersama-sama dengan arus perkembangan ilmu dan dapat menjalankan tugas dengan baik dan berkesan. Menurut Mogana (1994), kemahiran metodologi serta pengetahuan guru harus ditingkatkan dari masa ke semasa dalam kerjayanya agar memotivasi serta meningkatkan kualiti guru dalam bilik darjah.

Justeru itu, perkembangan profesionalisma guru tidak boleh diabaikan. Bantuan dan sokongan perlu diberi kepada guru-guru untuk mengekalkan mereka supaya sentiasa berada dalam keadaan yang kemaskini dengan iklim pendidikan. Namun hakikatnya, banyak perubahan yang berlaku dalam pendekatan pengajaran pembelajaran, tetapi ramai guru yang tidak mengetahui atau sengaja tidak mengetahui akan perubahan.

Masalah keberkesanan pengajaran pembelajaran timbul apabila guru gagal melihat apa yang relevan pada suatu masa dahulu tidak semestinya relevan pada masa kini. Hagen (1973) menyatakan perubahan yang dinamik dan cepat dalam pengajaran dan pembelajaran bilik darjah telah banyak mewujudkan isu-isu kritikal yang membelenggu pengajaran guru. Jadi guru perlu dibantu untuk menyaingi perkembangan dan perubahan dalam dunia pendidikan.

Latihan Dalam Perkhidmatan dianggap sebagai alat yang paling berkesan dalam memberi latihan dan latihan semula kepada guru-guru yang meliputi pengetahuan dan kemahiran baru kepada guru dalam meneruskan kerjaya bagi mengharungi cabaran dunia pendidikan. Menurut Thomos, 1987 bahawa latihan adalah salah satu cara yang berkesan untuk mengubah tingkah laku dan menjadi alat kepada perubahan tingkah laku itu melalui proses pembelajaran. Pendapat ini juga disokong oleh Arfah 1992



bahawa cabaran guru semakin bertambah dengan ledakan teknologi maklumat lantaran itu guru harus sentiasa mengembangkan diri secara professional supaya ia dapat bergerak bersama-sama dengan arus perkembangan ilmu dan dapat menjalankan tugas dengan baik dan berkesan.

Perubahan tingkah laku dari positif kepada negatif bergantung kepada bentuk pelajaran yang dipelajari semasa latihan kerana seseorang tidak boleh memaksa seseorang yang lain supaya berubah tetapi perubahan berlaku melalui proses dalaman yang melibatkan keyakinan dan keinsafan. (Hassan Ahmad, 1990)

## **1.2 Latar belakang masalah**

Perubahan yang berlaku dalam kurikulum serta fungsi sekolah telah membawa kepada peningkatan keperluan terhadap program Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) serta program-program perkembangan profesionalisme guru. Kini program LDP merupakan salah satu aktiviti yang penting yang perlu dilaksanakan di semua peringkat dalam Kementerian pendidikan.

*“Mesyuarat Profesional KPM Bil. 7/2007 bertarikh 21 November 2007*

*telah meluluskan kertas cadangan Konsep Pengoperasian Latihan Peningkatan Profesionalisme Bidang Pengajaran dan Pembelajaran bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan, KPM dengan memberi penekanan pengoperasiannya secara ‘school-based’ selaras dengan konsep “let manager manage”*

Beberapa garis panduan pengoperasian Latihan Dalam Perkhidmatan telah dikeluarkan bagi memastikan perlaksanaannya berjalan dengan jayanya. Semua Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (KPM) diperlukan mengikuti sekurang-kurangnya 7 hari kursus LDP setahun. Penekanan operasi secara “School Base” dengan konsep Let Manager Manager.

Program Latihan dianjurkan oleh pihak sekolah, antara aktiviti yang diambil kira ialah kursus, bengkel, seminar, Hari Profesional, Taklimat Profesional dan In House Training. Latihan dijalankan di premis sekolah sendiri dan dikumpul 6 jam dianggap satu hari berkursus.

Jadual 1.1 : Bidang Latihan (LDP)

Bil	Bidang Latihan	%
1	Pengetahuan Profesional	60%
2	Kemahiran Profesional	20%
3	Nilai dan Amalan Profesional Keguruan.	20%

Jadual 1.1 merupakan bidang latihan LDP di mana pengetahuan profesional adalah skop yang lebih banyak perlu diberi kepada guru-guru, diikuti kemahiran profesional dan nilai amalan profesional keguruan.

Dalam usaha mencapai matlamat ini, peingkatan kualiti profesional keguruan adalah penting seperti yang tercatat dalam PIPP dengan dasar memartabatkan profesional perguruan. Dalam ucapan sempena Perayaan Hari Guru Peringkat Kebangsaan kali Ke-35, Dato' Seri Abdullah telah mengingatkan guru-guru agar meningkatkan kualiti diri mereka sebagai pendidik. Guru mesti terus mengamalkan budaya membaca dan menambah nilai kepada ilmu pengetahuan yang ada pada mereka, terutama yang berkaitan dengan profesion keguruan. Kata-kata beliau telah menonjolkan betapa pentingnya pembangunan profesional guru dalam merealisasikan Falsafah Pendidikan dan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) negara.

Oleh itu keperluan mengadakan latihan dalaman bergantung kepada keadaan semasa dan persekitaran sesebuah sekolah khususnya bagi kepentingan pembangunan sekolah samada kepada guru sebagai staf bagi mempertingkatkan kerjaya sebagai pendidik atau kepada pelajar sebagai pelanggan bagi membangunkan potensi individu untuk menjadi warganegara yang berguna kepada agama, bangsa dan negara. Namun

begitu program ini menampakkan beberapa kelemahannya. Menurut Mohammad Mortadza (2005) antara kelemahan tersebut ialah:

- i) Terlalu banyak maklumat yang ingin disampaikan dalam masa yang singkat. Peserta berbeza, maka penerimaannya juga berbeza.
- ii) Pelaksanaan LDP di peringkat bahagian –bahagian dan JPN bertindih.
- iii) Kursus yang dijalankan waktu persekolahan mengganggu proses pengajaran dan pembelajaran ,manakala yang diadakan pada cuti persekolahan menimbulkan kesukaran kepada guru-guru.
- iv) Sebahagian pelaksanaan LDP yang dijalankan tidak efektif dan menepati keperluan sebenar.
- v) Perbelanjaan latihan terlalui tinggi apabila melibatkan ramai kakitangan sumber .

Dapatan ini disokong oleh kajian Wood dan Thompson (1980) pula mendapati banyak program pembangunan profesional (LDP) yang dijalankan kurang berkesan, tidak sesuai, membazir wang atau membuang masa. Kegagalan pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan ini hanya membebankan pihak-pihak yang terlibat serta membazir sumber-sumber pelaksanaan terutamanya sumber tenaga dan kewangan. Apatah lagi yang ia dapat membawa sumbangan dan impak positif kepada organisasi. dan guru-guru itu sendiri. Oleh itu, tahap sumbangan latihan dalam perkhidmatan harus dianalisis dan dinilai melalui pelaksanaan LDP .

Menurut Bradley *et.al.* (1991), program latihan pembangunan profesional harus memainkan tiga fungsi utama pada organisasi, iaitu: stabilisasi, peningkatan dan inovasi. Dengan itu, sesuatu program latihan yang dirancang dan dilaksanakan wajar mempunyai unsur-unsur yang dinyatakan. Guru-guru sekolah merupakan sasaran peserta dalam latihan dalam perkhidmatan. Oleh itu, keperluan guru-guru harus dianalisis serta dikenalpasti melalui analisis keperluan latihan. Analisis keperluan latihan adalah penting untuk menentukan bidang-bidang latihan yang diperlukan oleh guru agar ia dapat menjayakan pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan (LDP) di sekolah.

Menurut Al –Ramalah (1992) latarbelakang peserta seperti jantina, umur pengalaman dan kelayakan perlu diambil kira semasa mengatur program LDP. Ini disebabkan kajian lepas telah mendapati guru yang berkhidmat dari lima hingga tujuh tahun mengajar, kebanyakan guru telah dianggap kurang efektif. Sazali(1993) Ini sesuai dengan dapatan kajian oleh Jeff (1986) yang mendapati keperluan perkembangan staf untuk guru-guru yang lama berkhidmat. Mogana (1994) memandang guru muda perlunya latihan, manakala guru yang telah berpengalaman telah menurun pandangan mereka tentang perlunya latihan.

Di Malaysia secara amnya objektif program latihan dalam perkhidmatan bertujuan untuk meningkatkan kemahiran proses pengajaran dan pembelajaran serta meningkatkan profesionalisme guru Mohammad Mortadza (2005). Menurut dapatan Al-Ramalah (1992), guru-guru muda mempunyai objektif berlainan berbanding dengan guru-guru yang berpengalaman lebih dari sepuluh tahun dalam menentukan objektif mereka mengikuti LDP yang dijalankan.

Mengikut kajian Ong (1992) kaedah latihan mempengaruhi keberkesanan program latihan dalam perkhidmatan. Menurut beliau lagi kaedah latihan yang diberikan seperti kaedah yang lebih aktif seperti main peranan, simulasi boleh menarik minat guru-guru terutama guru yang berpengalaman. Lawrence (1974) juga bersetuju dengan pendapat yang sama iaitu faktor pengalaman dan latar belakang guru memberi kesan kepada kaedah kursus dalam perkhidmatan yang digunakan. Penglibatan yang aktif dan menyeluruh akan menambah ilmu pengetahuan guru serta mningkatkan tahap profesionalisme mereka (Lawrence.1974)

Latihan sebegini akan memberi jalan kepada guru dan pihak pengurusan sekolah berkembang dalam proses aktiviti mereka dan mengubah cara mereka berfikir serta sikap mereka terhadap sesuatu kerja. Fullan dan Steigelbauer,(1991). Keadaan ini sudah pasti dapat memberi kesan kepada latihan yang merupakan alat untuk membangunkan sumber manusia dalam sesebuah organisasi.

Dapatan Lambert (1989), Terdapat juga segelintir guru yang merungut tentang masa latihan diadakan. Kegagalan program LDP yang dihadiri apabila sesi latihan merupakan bengkel yang terlalu singkat. Bengkel yang singkat tidak mempunyai masa yang mencukupi untuk latihan memberi impak kepada amalan yang sebenar.

Faktor lain yang mendorong keberkesanan LDP ialah fasilitator. Penggunaan pendekatan dan kaedah latihan yang sesuai dengan tajuk dan objektif akan memberi kesan baik kepada peserta program LDP. Pengendalian harus menggunakan teknik yang boleh melibatkan peserta secara aktif dan maksimum. Fasilitator yang dipilih adalah terdiri guru-guru di sekolah yang sama yang mempunyai pengalaman. Kaedah yang digunakan semestinya sesuai dengan berbagai peringkat kebolehan, kelulusan dan pengalaman guru yang menyertai latihan itu. Fasilitator yang berkesan perlu mengetahui apa yang sebenarnya berlaku di dalam bilik darjah. Hanya dengan cara ini fasilitator dapat menyediakan dengan keadaan sebenar dunia pengajaran dan pembelajaran. Ini disokong oleh dapatan Mohd Radzi (1995), penggunaan pendekatan oleh fasilitator dan kaedah latihan yang sesuai akan memberi kesan yang baik kepada peserta program latihan dalam perkhidmatan.

Faktor lain yang ingin dilihat ialah proses penyelian terhadap latihan dalaman itu sendiri oleh pihak pengurusan. Ini dikira aspek penting semasa dan selepas latihan untuk melihat kekuatan dan kelemahan daripada latihan dalaman yang telah dijalankan. Dengan itu tindakan susulan wajar diambil untuk memperbaiki atau mempertingkatkan program padamas akan datang bagi memenuhi keperluan klien, kurikulum guru dan organisasi. Hewton (1988), ini menunjukkan tindakan selepas berakhir program latihan itu akan memastikan segala kekurangan diperbaiki malah segala kelebihan dipertingkatkan bagi semua pihak yang terlibat.

### **1.3 Pernyataan masalah**

Dalam kajian ini pencapaian objektif LDP, aspek pelaksanaan dan keberkesannya terhadap guru-guru diberi fokus utama. Oleh itu frasa LDP akan digunakan dalam penulisan penyelidikan ini. Melalui kajian ini, kajian akan dijalankan terhadap pencapaian LDP yang di jalankan di sekolah.

Berdasarkan dari kenyataan di atas penyelidik ingin menjalankan kajian untuk meninjau sejauh mana sumbangan Latihan dalam perkhidmatan yang telah dijalankan di sekolah. Oleh itu tumpuan dalam kajian ini, berkenaan dengan persepsi guru dari pelbagai latar belakang samada jantina, skim perkhidmatan, pengalaman mengajar, jawatan yang dipegang dan tempat bertugas terhadap latihan dalaman yang meliputi aspek-aspek seperti objektif, kepentingan, pelaksanaan dan pemantauan latihan dalaman di sekolah. Kajian ini akan mengkaji pembolehubah kepentingan dengan pelaksanaan dan pembolehubah objektif LDP dengan aspek pelaksanaan LDP yang pernah dijalankan.

Justeru itu, kajian ini dibuat untuk mengkaji keberkesanan objektif LDP dan hubungannya dengan aspek-aspek pelaksanaannya di sekolah-sekolah rendah Zon Gemencheh, di mana responden yang berbeza latar belakang supaya langkah yang betul diambil untuk memperbaiki situasi yang berlaku, disamping mempertingkatkan kualiti pendidikan dan prestasi akademik pelajar.

### **1.4 Objektif Kajian**

- i) Mengenalpasti tahap pencapaian objektif LDP yang dijalankan di sekolah rendah.
- ii) Mengenal pasti keberkesanan pelaksanaan latihan dan penyelian latihan berdasarkan LDP berdasarkan aspek ( kesesuaian masa, fasilitator, kaedah, bidang dan pemantauan) yang dijalankan.

- iii) Mengenalpasti perbezaan keberkesanan objektif LDP berdasarkan jantina, dan jawatan guru.
- iv) Mengenal pasti hubungan pelaksanaan pencapaian objektif dengan pelaksanaan LDP mengikut kesesuaian masa, fasilitator, kaedah, bidang dan pemantauan yang dijalankan

### **1.5 Persoalan Kajian**

Berdasarkan kajian yang dinyatakan, kajian ini akan menjelaskan tentang beberapa persoalan iaitu:

- i) Apakah tahap pencapaian objektif Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) yang dijalankan di sekolah rendah di Zon Gemencheh?
- ii) Adakah pelaksanaan LDP di sekolah bersesuaian menurut aspek kesesuaian masa ?
- iii) Adakah pelaksanaan LDP di sekolah berkesan menurut aspek kesesuaian fasilitator?
- vi) Adakah pelaksanaan LDP di sekolah berkesan menurut aspek pemantauan selepas LDP ?
- v) Adakah pelaksanaan LDP di sekolah berkesan menurut aspek kepentingannya kepada guru?
- vii) Adakah terdapat perbezaan persepsi terhadap pencapaian objektif LDP berdasarkan jantina dan jawatan guru?
- viii) Adakah wujud hubungan yang signifikan di antara objektif LDP dengan kesesuaian masa, fasilitator, kaedah, kepentingan dan pemantauan yang dijalankan?

## **1.6 Hipotesis Kajian**

Beberapa hipotesis kajian yang ingin dikemukakan seperti berikut:

Hipotesis 1: Tidak terdapat perbezaan pencapaian objektif LDP berdasarkan jantina.

Hipotesis 2: Tidak terdapat perbezaan pencapaian objektif LDP berdasarkan bidang tugas.

Hipotesis 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara objektif LDP dengan aspek masa.

Hipotesis 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara objektif LDP dengan aspek fasilitator.

Hipotesis 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara objektif LDP dengan aspek kaedah LDP.

Hipotesis 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara objektif LDP dengan kepentingan LDP.

Hipotesis 7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara objektif LDP dengan aspek fasilitator pemantauan.

## **1.7 Kepentingan Kajian**

Hasil penyelidikan ini diharap dapat menyumbangkan satu perspektif yang menyuruh tentang pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan di peringkat sekolah rendah. Penemuan kajian ini boleh dijadikan suatu sumber rujukan dalam penambahbaikan pembangunan profesionalisme keguruan.

Bagi Jabatan Pelajaran Negeri (JPN), Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dan agensi-agensi pelajaran yang berkenaan. Dapatan kajian ini diharap boleh dijadikan piawaian atau data empirikal dalam merancang program-program latihan dalam perkhidmatan yang berkesan serta membuat keputusan secara kolektif dalam



pembangunan profesional keguruan untuk melatih guru-guru sekolah supaya dapat menghadapi cabaran era globalisasi sekarang.

Dapatan hasil kajian ini boleh dijadikan panduan kepada pihak pelaksanaan dasar iaitu pihak pentadbiran sekolah. Pihak pentadbiran sekolah adalah pengetua atau guru besar dan penolong kanan di sekolah. Dengan ini, pihak pentadbiran sekolah harus peka dan mengesan keperluan sekolah dan guru-guru dalam melaksanakan program-program latihan dalam perkhidmatan dengan mengambil kira aspek-aspek pelaksanaan LDP. Hasil kajian ini dapat memberikan panduan kepada guru besar dalam merancang, mereka bentuk, membangun dan menilai tahap kesesuaian aspek pelaksanaan perkembangan staf di sekolah masing-masing.

## **1.8 Skop Kajian**

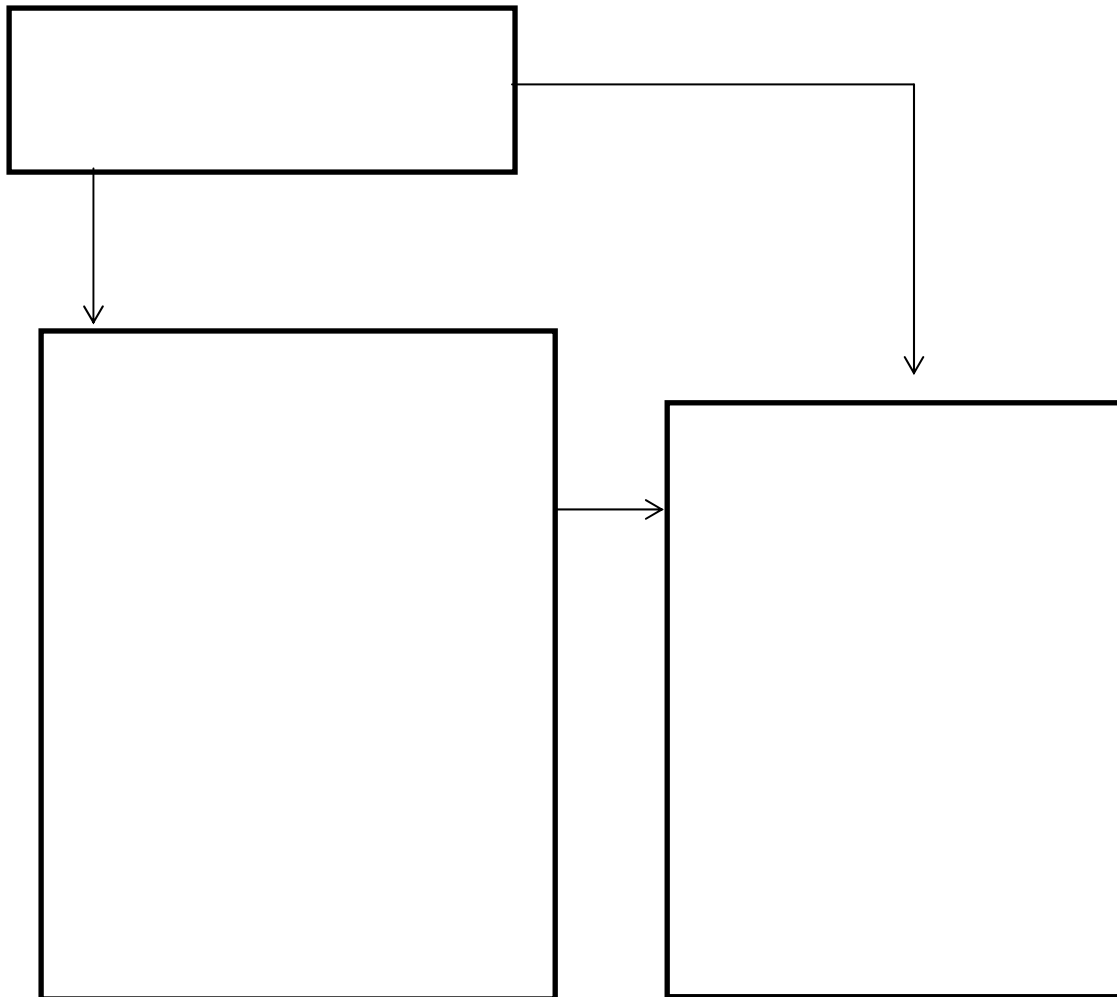
Dalam kajian ini, pengkaji ingin melihat persepsi guru yang terdiri daripada latar belakang terhadap latihan dalaman “School Based” yang meliputi aspek kepentingan, penyelian dan pelaksanaan. Persepsi guru-guru dikaji meliputi aspek objektif dan persoalan kajian.

Kajian ini akan dilakukan terhadap guru-guru di 7 buah sekolah rendah dalam Zon Gemencheh, Tampin, Negeri Sembilan. Sekolah-sekolah tersebut ialah Sekolah Kebangsaan Datuk Abdullah, Sekolah Kebangsaan Gedok, Sekolah Kebangsaan Sungai Dua, Sekolah Kebangsaan Batang Rokan, Sekolah Kebangsaan Bukit Rokan dan Sekolah Kebangsaan Bukit Rokan Utara, Sekolah Kebangsaan Air Kuning Selatan dan Sekolah Kebangsaan Sungai Jernih. Sekolah Kebangsaan Datuk Abdullah dipilih untuk dijalankan kajian rintis. Dapatan-dapatan hasil kajian akan diproses oleh SSPS.

Guru-guru yang dipilih untuk menjawab soal selidik adalah seimbang dari segi jantina, skim perkhidmatan, tempat bertugas, Seramai 110 orang responden dipilih di sekolah rendah Zon Gemencheh tempat kajian akan dijalankan. Alat kajian berupa soal selidik yang mencakupi objektif dan persoalan kajian.

### 1.9 Kerangka Konsepsual Kajian

Berdasarkan kepada objektif kajian yang telah dinyatakan dan tinjauan penulisan yang berkaitan. Kajian ini cuba melihat tahap keberkesanan objektif LDP dan hubungannya dengan aspek-aspek perlaksanaanya.



**Rajah 1.1 Kerangka KonsepsualKajian**

Matlamat kajian ini ialah meninjau tahap keberkesanan pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan (LDP) di sekolah dan hubungannya dengan aspek-aspek perlaksanaan yang perlu dilihat untuk meningkatkan profesionalisme keguruan di sekolah . Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian yang akan digunakan

dalam kajian ini. Kajian ini didukung oleh pembolehubah-pembolehubah bebas dan bersandar. Pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah faktor-faktor demografi terpilih jantina, jawatan, tahap pendidikan, skim perkhidmatan dan pengalaman mengajar. Manakala, pembolehubah bersandar ialah objektif latihan dalam perkhidmatan dan meliputi aspek pelaksanaan LDP di sekolah

## **1.10 Definisi Kajian**

Secara am kajian berfokus kepada keberkesanan objektif LDP dan hubungannya dengan aspek pelaksanaan. Oleh itu istilah yang menjadi teras tajuk kajian ini didefinisikan mengikut skop kajian dan dijelaskan secara terperinci.

### **1.10.1 Latihan Dalam Perkhidmatan**

Dalam konteks penyelidikan ini, istilah latihan dalam perkhidmatan (LDP) adalah seerti dengan "perkembangan staf" dan "pembangunan profesional keguruan". Latihan dalam perkhidmatan di sini ditujukan kepada perkembangan dan peningkatan pengetahuan, kemahiran dan nilai guru-guru secara berterusan baik dalam bidang pendidikan di sekolah-sekolah rendah Zon Gemencheh, daerah Tampin, N.Sembilan.

### **1.10.2 Pelaksanaan Latihan Dalam Perkhidmatan (School Based)**

Ketua Setiausaha Kementerian atau Ketua Jabatan hendaklah memastikan anggota masing-masing di semua peringkat mengikuti kursus sekurang-kurangnya hari setahun. Pekeliling Perkhidmatan Bil 6 2005. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.

*"Pegawai Perkhidmatan Awam hendaklah mengikuti latihan sekurang-kurangnya (7) hari setahun."*

Mesyuarat Profesional KPM Bil.7/2007, bertarikh 21 November 2007 telah meluluskan kertas cadangan Konsep Pengoperasian Latihan Peningkatan Profesionalisma Bidang Pengajaran Dan Pembelajaran bagi Pegawai Perkhidmatan

Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dengan memberi penekanan pengoperasian secara "School Based" selaras dengan konsep "let manager manage".

### **1.10.3 Keberkesanan Latihan**

Keberkesanan latihan di dalam kajian ini merujuk kepada pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan yang dilaksanakan berdasarkan aspek-aspek kesesuaian masa, fasilitator, kaedah, kepentingan dan pemantauan yang dijalankan oleh pihak sekolah. Program latihan yang dijalankan dalam pelbagai bidang dan bentuk dengan tujuan meningkatkan serta memantapkan pengetahuan, kemahiran, keterampilan, nilai dan amalan profesionalisme keguruan.

### **1.11 Rumusan**

Adalah penting untuk organisasi sekolah untuk melaksanakan program pembangunan profesionalisme keguruan atau latihan dalam perkhidmatan di sekolah masing-masing. Tujuan pelaksanaan ini adalah meningkatkan kapasiti dan kualiti guru dalam pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah dan secara langsungnya dapat meningkatkan pencapaian prestasi sekolah. Dengan itu, kajian terhadap keberkesanan objektif dan pelaksanaan meliputi aspek masa, fasilitator, kaedah, bidang, dan penilaian keberkesanan adalah penting bagi membantu LDP yang dijalankan itu memberi manfaat kepada organisasi bagi mencapai visi dan misi.

## RUJUKAN

- Abdul Rahim Bin Selamat (1998). *Satu proses dan cara peningkatan professionalisme guru : Konsep dan pelaksanaan*. Kertas Kerja Persidangan Pengetua-pengetua . Alor Setar. Kedah.
- Abdul Manaf bin Md. Isha (1997). *Teknologi Dalam Pengurusan Latihan* Tinjauan Di Institut Aminuddin Baki, Seminar National ke 2 .Pengurusan Pendidikan Pahang.
- Ab. Aziz Yusuf (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu Dan Pelaksanaan*. Edisi Ke Dua. Pearson: Prentice Hall.
- Abd. Wahab Hashim (1995). *Strategi Pembangunan Staf Professional Dalam Sistem Pendidikan Malaysia*. Seminar Kebangsaan Pendidikan Guru ke 10
- Arfah A. A& (1992) . *Managing Teachers And Their Roles: Training, Motivation And Assessment*. Jurnal Pendidikan Bahasa, Kuala Lumpur. Institut Bahasa.
- Al-Ramalah, (1992). “*Kepimpinan Pendidikan : Cabaran Masa Kini*” Selangor . IBS Buku. Sdn. Bhd.
- Amin Senin (2008): “*Pembangunan Profesional Guru*” Utusan Publication Distributar. Sdn. Bhd.
- Azizi,Shahron,Jamaluddin,Yusuf dan Abd Rahim. (2007): *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Pts Professional.
- Bahagian Pendidikan Guru (1994) : *Laporan Kajian Keperluan Latihan Untuk Guru- Guru*, Kuala Lumpur. Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Bennet, R (1991): *“Managing Personnel and Performance”* Landon: Business Books.
- Bell J.D (1987): *“Measuring Training Results: Key to Managerial Commitment”*. Training and Development Journal.
- Burke, P.J (1987). *“Teacher Development Induction, Renewel, and Redirection”*. Landon : The Falmer Press.
- Burkhard, T. M. (1987): *Employee Training In America, Training and Development Journal*, July 1987.
- Bradley, H. (1991): *“Staff Development”* Landon : The Falmer Press.
- Catherine.C.S (1988): *An Assessment of Inservice Trainina Needs of Child Care Teachers in AtkansasEdDegree*. University of Arkansas.
- Chua Hock Beng. (1997); *Temubual Pengurusan Pendidikan*. Penolong Pengarah, Unit Sains dan Matematik Jabatan Pendidikan Negeri Kedah. September 1997.
- Eden, D. (1984): *“Self-Fullfilling Prophecy as a Management Tool : Harnessing Pygmalion”*. Academy of Management Review, No. 9  
hlm. 64 - 73.
- Esah Sulaiman. (2003) *“Amalan Profesionalisme Perguruan”* Penerbit UTM Press.
- Frantzreb, R.B. (1994): *“Training and Development”*. USA, Prentice Hall.
- Hussien Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.

- Hussain Ahmad (1992). *Keberkesanan Penyediaan Guru Dan Aktiviti Meningkatkan Profesionalisme Mereka*. Laporan Seminar Kebangsaan Penilaian Keberkesanan KBSR. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- [Http://www.ppk.kpm.my](http://www.ppk.kpm.my). Laman web Rasmi Pusat Perkembangan Kurikulum Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Ibrahim bin Mamat (1996). "*Rekabentuk dan Pengurusan Latihan*", Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP).
- Kaufman.R (1987) . *A Need Assessment Primer, Traininn & Development Journal*.41.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2005); Pekeliling Perkhidmatan Bil 6 2005. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.
- Lawrence. G. (1974); "*Patterns of Effectiveness inservice Education*" Tallahassee, Florida, Department of Education, University of Texas.122
- Matnoh bin Minan (1995). *Program Perkembangan Staf Dalam Mempertingkatkan Ilmu Pengetahuan Guru\**. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan). Universiti Utara Malaysia (UUM)
- Mohammad Mortadza Bin Bohari. (2005); *Program Latihan Dalam Perkhidmatan: Pemangkin Perkembangan Profesionalisme Guru*. Jurnal Akcedemik Jabatan penyelidikan dan pembangunan profesionalisme.
- Mohd Salleh Lebar (2000). *Pentadbiran Pendidikan dan Pendidikan Di Malaysia*. Petaling Jaya: Addison Wesley Longmans Malaysia Sdn. Bhd.
- Unit Latihan Dan Kemajuan Staf (1994). *Laporan Keperluan Latihan Untuk Guru-Guru* . Bahagian Pendidikan Guru,Kuala Lumpur ,Kementerian Pendidikan Malaysia.

Universiti Teknologi Malaysia (1999). *Panduan Menulis Tesis*. Johor Bahru. UTM.

Robiah Sidin (1994). *Pendidikan Di Malaysia: Cabaran Untuk Masa Depan*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Razali Ismail (2003). *Ilala Tuju Pendidikan Guru*. Konvensyen Pendidikan Guru Kebangsaan. Bahagian Pendidikan Guru.

Wan Azmi (1984). *Latihan Satu Halacara Profesional*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Zulkarnain Zakaria Dan Hishamuddin Mohd. Son (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. Universiti Teknologi Malaysia.

Wan Zahid Mohd Noordin. (1996). *Persidangan Pendidikan Nasional: Pengisian Wawasan Pendidikan 1993-1995*. Urusetia Program Bina Negara Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.