

Penyampaian dan Pemupukan Nilai Melalui Pendekatan Pengurusan Kepelbagaian

Noor Diana Binti Ramli
 Sekolah Menengah Kebangsaan Permas Jaya 3
 Hamdan Said
 Fakulti Pendidikan UTM

Abstrak

Kertas kerja ini menjelaskan penggunaan pendekatan pengurusan kepelbagaian (diversity management) dalam membentuk sahsiah pelajar. Dalam konteks pendidikan Islam, pembentukan sahsiah pelajar dirangkumkan dalam pembentukan akhlak yang mencakupi perhubungan manusia dengan Tuhan, perhubungan manusia dengan alam, dan perhubungan manusia dengan manusia (makhluk). Kertas kerja bagaimanapun hanya memfokuskan kepada perhubungan manusia dengan manusia. Pendidikan Islam berfokus untuk menjadikan individu sebagai agen yang membentuk individu yang lain. Individu ini memerlukan tiga perkara asas untuk membolehkan dirinya menjadi agen pembentukan akhlak yang baik: ilmu yang diperolehi daripada didikan guru yang mursyid lagi sidiq, pengamalan ilmu yang diperolehi dalam bentuk tingkahlaku (kemahiran-kemahiran), dan ibadah. Ketiga-tiga komponen ini menjadi asas kepada kerangka konsep kertas kerja ini. Pendekatan pengurusan kepelbagaian digunakan kerana semua aspek yang berbeza dalam diri individu diambil kira supaya faktor ini dapat diurus dengan baik dan tidak menjadi faktor penghalang (glass ceiling effects) atau ancaman (threats) kepada organisasi.

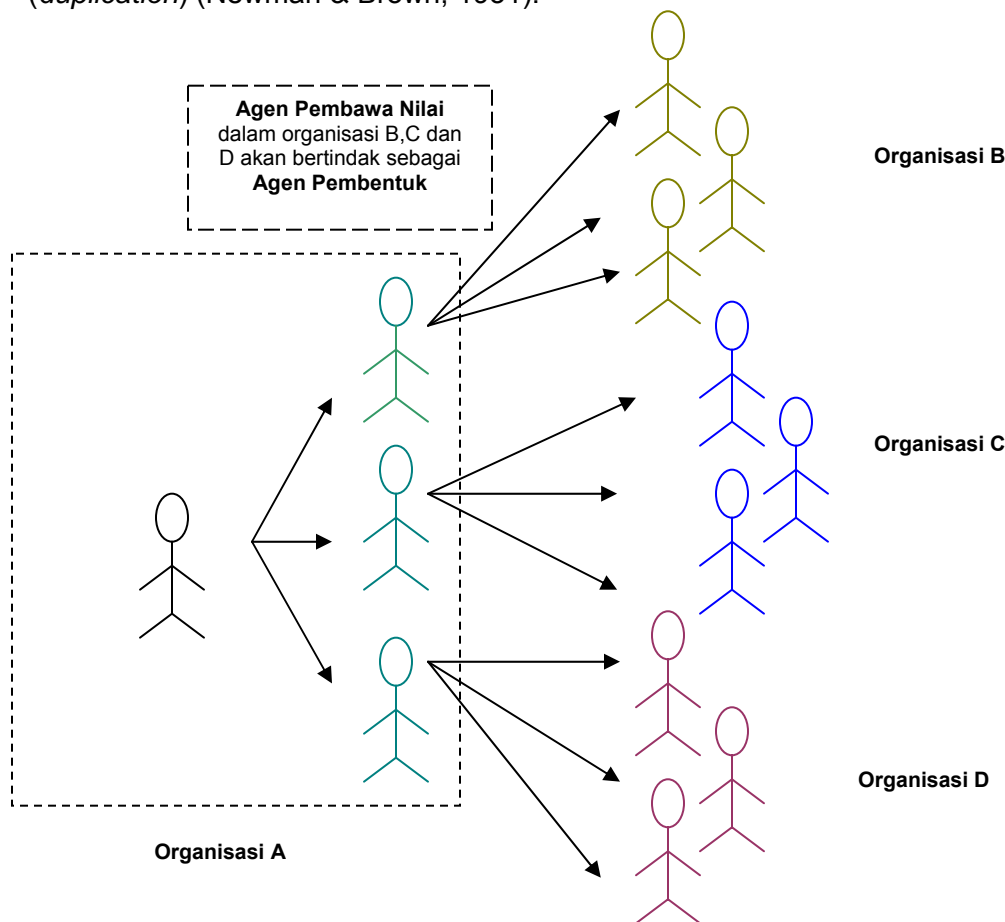
1.0 Pengenalan

Perlaksanaan pendidikan yang bersifat inklusif memerlukan satu pendekatan pengurusan yang dapat memberikan impak kepada individu. Ini termasuklah meningkatkan kemahiran kognitif, kemahiran psikomotor, dan kemahiran afektif. Sistem pengurusan pendidikan pada masa kini bukan sahaja perlu lebih bersifat inklusif malah perlu dapat memberikan kesan peningkatan ke atas pembentukan sahsiah pelajar.

2.0 Agen Pembawa Nilai dan Agen Pembentuk

Setiap aspek kognitif, psikomotor, dan afektif perlu menekankan satu objektif iaitu pembentukan sahsiah pelajar dan individu yang terlibat dalam sistem sebagai agen pembentuk bagi menghasilkan agen pembawa nilai (*values*) yang positif bersesuaian dengan matlamat pendidikan organisasi. Apabila agen pembawa nilai (*values*) ini diterapkan ke dalam organisasi lain maka individu ini pula akan bertindak sebagai agen pembentuk (Rujuk Rajah 1). Tidak terdapat percanggahan antara organisasi pertama dengan yang kedua yang baru disertai kerana penekanan diberikan kepada pembentukan sahsiah individu dan tidak melibatkan perubahan sistem. Dua proses berlaku di sini iaitu sama ada proses penambahan nilai (*values added*) atau pembentukan nilai (*values formation*). Maka tidak akan berlaku konflik antara pembentukan sahsiah individu dan sistem sedia ada. Konflik juga tidak akan berlaku kerana nilai pembentukan sahsiah adalah sejagat. Penggunaan nilai-nilai positif yang tetap melalui agen-agen pembentukan nilai akan memastikan nilai positif (*positive*

values) akan dapat dipindahkan. Perpindahan ini merupakan proses duplikasi (*duplication*) (Newman & Brown, 1931).



Rajah 1 Pembentukan peranan agen pembentuk dan agen pembawa nilai

3.0 Asas Agen Pembentukan Nilai (*Values*) Yang Baik

3.1 Ilmu (Nilai)

Agensi pembentukan nilai (*values*) yang baik perlu mempunyai ilmu berkaitan dengan nilai dalam konteks Islam. Nilai (*values*) ini bukan sekadar moral tetapi lebih kepada pembentukan nilai (*values*) dalam diri dan diterjemahkan melalui tindakan (kemahiran) (Noor Diana Ramli, 2007). Nilai (*values*) merujuk kepada nilai-nilai positif yang dapat dizahirkan melalui tingkah laku (kemahiran). Berbeza dengan moral atau etika kerana sumber. Sumber nilai (*values*) yang digunakan dalam konteks pengurusan kepelbagaian ini adalah daripada Al-Quran dan Hadith Rasulullah s.a.w. Jika tidak dilakukan sedemikian maka akan berlaku konflik antara definisi nilai (*values*), moral dan etika. Dengan adanya satu sumber yang tidak ada cacat celanya maka nilai-nilai (*values*) yang dijadikan dasar dalam pembentukan tingkah laku akan dapat menghasilkan *output* yang konsisten. Kedudukan ilmu dalam konteks ini akan lebih tinggi.

3.2 Ibadah

Agen-agen pembentukan nilai (*values*) perlu meletakkan peranan yang dimainkan oleh mereka sebagai satu ibadah. Konsep ibadah digunakan supaya tingkah laku (kemahiran) yang terbentuk akan sampai ke hati. Konsistensi (*istiqamah*) pengamalan tingkah laku (kemahiran) ini merupakan aras ukur (*benchmark*) untuk mengetahui pencapaian objektif ibadah. Ruang lingkup tingkah laku (kemahiran) dilakukan bukan sahaja dalam kelompok khusus tetapi akan lebih luas apabila terlibat dalam konteks sosial yang lebih besar. Secara langsung objektif sebagai agen pembawa nilai (*values*) yang positif akan tercapai. Apabila individu dalam konteks sosial yang lebih luas ini menjadikan tingkah laku (kemahiran) agen pembawa nilai (*values*) ini sebagai teladan (penilaian konsistensi tingkah laku) maka peranan individu ini sebagai agen pembentukan tercapai. Oleh itu konsep ibadah ini terletak pada proses pemindahan ilmu yang diamalkan (kemahiran) agen pembentukan kepada individu lain dalam konteks sosial yang lebih luas melalui tingkah laku (kemahiran) menerapkan nilai-nilai positif bersumberkan al-Quran dan Hadith Rasulullah s.a.w.

4.0 Matlamat Pengurusan Kepelbagaian Dalam Konteks Pendidikan

Terdapat satu matlamat utama dalam pengurusan kepelbagaian dalam konteks pendidikan iaitu menghasilkan individu yang dapat mempraktikkan setiap nilai murni dalam bentuk kemahiran-kemahiran yang dapat dilihat.

4.1 Sistem pengurusan kepelbagaian dalam konteks pendidikan

Pengurusan pelajar perlu dilakukan dengan menggunakan pendekatan pengurusan kepelbagaian. Interaksi antara pihak pengurusan dengan pelajar dapat dijadikan sebagai saluran untuk menerapkan pendidikan berasaskan nilai. Langkah ini bertujuan untuk meluaskan lagi capaian proses pendidikan melebihi ruang lingkup kelas. Capaian yang boleh berlaku pada bila-bila masa dan tidak hanya melibatkan individu tertentu malah keseluruhan organisasi. Beban individu yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran akan diringankan kerana tanggungjawab pembentukan sahsiah telah diagihkan antara semua ahli organisasi. Fokus diberikan kepada interaksi antara pihak pengurusan pelajar dan pelajar mencakupi kurikulum, proses pengajaran dan pembelajaran, dan persatuan.

4.1.1 Kurikulum

Kurikulum perlu dibina berasaskan matlamat menerapkan nilai (*values*) dalam bentuk tingkah laku (kemahiran) melalui aktiviti *hands-on*. Aktiviti *hands-on* perlu selari dengan nilai (*values*) yang hendak diterapkan. Pendedahan tentang kepelbagaian dalam sukatan pelajaran perlu dilaksanakan terlebih dahulu. Ini amat penting dilakukan kerana kajian oleh Wasonga (2005) menunjukkan bahawa pendedahan kepada bakal-bakal pendidik tentang kepelbagaian latarbelakang pelajar dapat meningkatkan tahap kesediaan bakal-bakal pendidik untuk berhadapan dengan pelajar. Sebagai contoh satu kursus "*Multicultural Education*" telah diperkenalkan di Midwest University bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada bakal-bakal pendidik tentang kepelbagaian

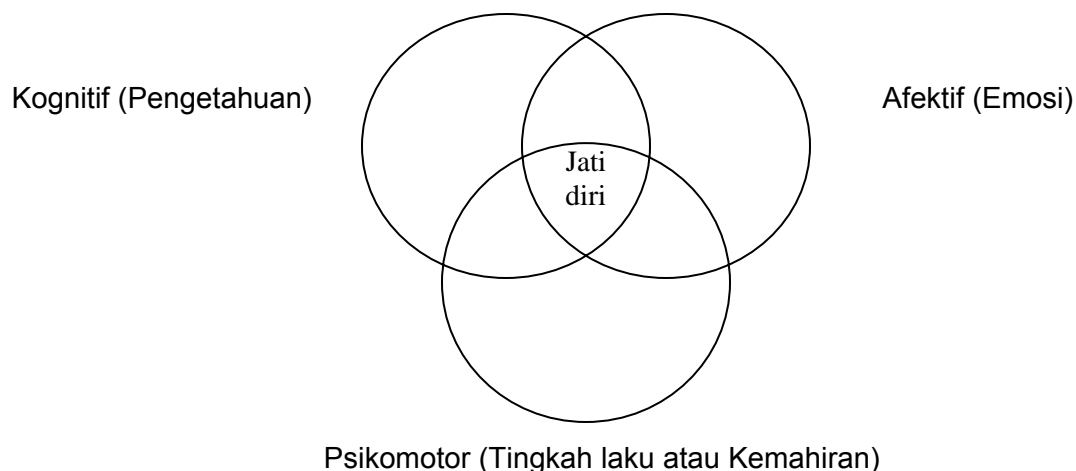
yang wujud di kalangan pelajar. Hasil kajian mendapati bahawa tahap kesediaan bakal-bakal pendidik meningkat.

Para pelajar perlu diberikan induksi tentang kepelbagaian dalam kalangan pelajar supaya mereka lebih bersedia untuk berhadapan dengan realiti sebenar (*real situation*) kehidupan supaya tidak berlaku kejutan bagi diri mereka. Ini penting dilakukan berasaskan dapatan kajian terdahulu. Misalnya kajian Smith (1998) dan Kundu (2003). Kajian oleh Smith (1998) menunjukkan petanda berlaku kurang kesedaran tentang perbezaan jantina dalam pengurusan pendidikan. Hasil kajian Smith (1998) ini mendapati bahawa dalam proses pengajaran dan pembelajaran pelajar perempuan merasakan dilayan sebagai rakyat kelas kedua, golongan yang lemah dari segi fizikal dan mental. Pelajar perempuan juga dianggap mempunyai IQ yang rendah berbanding dengan pelajar lelaki. Pelajar perempuan kurang mencabar bias yang berlaku kerana takut tindakan akan diambil ke atas tindakan mereka mencabar persepsi negatif ini. Kajian Kundu (2003) pula menunjukkan persepsi merendahkan golongan pekerja wanita oleh pekerja lelaki di India. Kajian ini menunjukkan bahawa kurang kesedaran tentang kepelbagaian bukan sahaja akan mempengaruhi pelajar malah staf pengurusan pelajar dalam organisasi tersebut.

Pendedahan tentang kepelbagaian melalui kurikulum akan mewujudkan penerimaan yang positif berkaitan dengan isu-isu yang timbul dalam konteks pengurusan kepelbagaian. Kajian oleh Lopez (2004) menunjukkan bahawa dengan mengikuti kurikulum kepelbagaian dalam kelas diperingkat ijazah sarjana muda dapat menghasilkan penerimaan yang positif dalam tingkah laku para pelajar khususnya dalam isu-isu yang berkaitan dengan pengurusan kepelbagaian. Pembentukan kurikulum kearah menghasilkan individu yang berkemahiran dalam pengurusan kepelbagaian bukan sahaja sangat berkait rapat dengan proses pengajaran dan pembelajaran bahkan menjadi dasar bagi pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran.

4.1.2 Proses Pengajaran dan Pembelajaran

Proses pengajaran dan pembelajaran sangat penting dalam pengurusan kepelbagaian kerana melibatkan beberapa proses utama dalam pembentukan kemahiran yang dalam masa yang sama menerapkan nilai-nilai positif kepada tingkah laku yang dapat dilihat dan diukur. Objektif pengajaran dan pembelajaran perlu ditetapkan di mana di akhir proses pengajaran dan pembelajaran para pelajar akan dapat melakukan tingkah laku (kemahiran) yang berkaitan dengan nilai (*values*) yang hendak diterapkan. Aktiviti *hands-on* perlu dilaksanakan dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Aktiviti ini perlu merangsang aspek kognitif, afektif dan psikomotor pelajar. Apabila ketiga-tiga komponen ini berpadu maka wujud jati diri pelajar yang baik. Rajah 2 menunjukkan diagram persilangan ketiga-tiga komponen kognitif (pengetahuan), afektif (emosi) dan psikomotor (tingkahlaku). Dua aspek utama yang perlu ditekankan dalam diagram ini ialah penguasaan pengetahuan berkaitan subjek dan penguasaan tingkah laku (kemahiran) berkaitan nilai (*values*) yang hendak diterapkan.



Rajah 2 Jati diri pelajar

Kurikulum dan proses pengajaran dan pembelajaran sangat penting dalam konteks pengurusan kepelbagaian kerana kepelbagaian tahap kesediaan dan bakat pelajar.

4.1.3 Persatuan

Aktiviti persatuan dijadikan sebagai medan untuk mengaplikasikan kemahiran-kemahiran yang telah diterapkan dalam proses pengajaran dan pembelajaran dalam situasi sebenar (*real situation*). Setiap aktiviti yang dirangka perlu ada garis panduan pelaksanaan aktiviti yang melibatkan individu yang terlatih dalam kepelbagaian. Program persatuan perlu dikoordinasikan berdasarkan objektif tertentu agar pelajar mampu melakukan tingkah laku (kemahiran) yang menunjukkan penerimaan positif terhadap kepelbagaian pelajar dan pengaplikasian pengetahuan yang diperolehi dari proses pengajaran dan pembelajaran kepada situasi sebenar (*real situation*).

5.0 Penutup

Perlaksanaan sistem pengurusan kepelbagaian dapat mewujudkan satu organisasi yang bergerak serentak. Bebanan kerja yang dipikul oleh ahli organisasi dapat dikurangkan dan keberkesanan pengurusan akan mencapai tahap yang optimum. Isu-isu dan masalah berkaitan konteks sosial yang lebih luas juga dapat diselesaikan dengan cara yang lebih konstruktif.

RUJUKAN

- Cox, T. Jr., & Smolinski, C. (1994). Managing Diversity & Glass Ceiling Initiatives as National Economic Imperatives. *Public Personnel Management*, 7(6), 272-284.
- Haron Din, Sulaiman Yasin, Hassan Salleh & Sidi Ghazalba. *Manusia dan Islam*. Kuala Lumpur. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kundu, S. C. (2003). Workforce Diversity Status: A Study of Employees' Reactions. *Industrial Management & Data Systems*, 103(4), 215-226
- Lopez, G. E. (2004). Interethnic Contact, Curriculum and Attitudes in the First Year of College. *Journal of Social Issues*, 60(1), 75-94.
- Newman, D. L., & Brown, R. D. (1931). *Applied Ethics for Program Evaluation*. United States of America. SAGE Publications.
- Noor Diana Ramli. (2007). Pendidikan Berasaskan Nilai. *Jurnal Pendidikan Mutiara Ilmu*, 3(2), 75-94.
- Smith, C. R. (1998). Best Practice in Management Education: Capitalizing on Gender Diversity Awareness. *Journal of Management Development*, 7(1), 6-16.
- Wasonga, T. A. (2005). Multicultural Education Knowledge Base, Attitudes and Preparedness For Diversity. *International Journal of Educational Management*, 19(1), 67-74.

