

**TAHAP PENGETAHUAN DAN TAHAP KEPUASAN GURU
TERHADAP LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN
DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH SEGAMAT**

GOH GEOK POH

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**TAHAP PENGETAHUAN DAN TAHAP KEPUASAN GURU
TERHADAP LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN
DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH SEGAMAT**

GOH GEOK POH

**Laporan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

JUN 2012

DEDIKASI

Ditujukan istimewa kepada:

Ahli keluargaku yang memberi sokongan moral dan sokongan kewangan kepada saya dalam menjayakan kajian ini.

Pihak pentadbir dan rakan setugas di Sekolah Tinggi Segamat kerana bertimbangrasa, memahami keadaan dan memberi pelepasan serta kelonggaran kepada saya untuk mengikut kelas pada hujung minggu.

Penyelia yang dihormati Prof. Madya Dr Yusof Boon yang sentiasa memantau serta memberi bimbingan dan tunjuk ajar dari semasa ke semasa.

Rakan seperjuangan dan rakan sekumpulan yang sudi menghulurkan bantuan apabila saya menghadapi masalah dalam menjalankan projek ini.

Jasa dengan budi serta kelikhlasan semua pihak yang terlibat akan ku kenang buat selamanya.

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Prof Madya Dr. Yusof Boon kerana tidak jemu memberi bimbingan dan tunjuk ajar kepada saya dari permulaan kajian sehinggalah selesai kajian ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya kepada semua pensyarah UTM yang pernah mencurahkan bakti mereka di kelas Pesisir Segamat ini.

Saya juga ingin berterima kasih kepada pihak pentadbir di 5 buah sekolah menengah di Daerah Segamat, iaitu SMK Tinggi Segamat, SMK Teknik Segamat, SMJK Seg Hwa, SMK Canossion Convent dan SMK Paduka Tuan kerana memberi kebenaran kepada saya untuk pergi ke sekolahnya dan memberi taklimat ringkas kepada para guru di sekolahnya mengisi borang soal selidik. Kerjasama daripada guru-guru di kelima-lima buah sekolah menengah ini juga amat saya hargai kerana mereka sudi meluangkan masa untuk mendengar dan menjadi responden dalam kajian saya ini.

Akhir sekali, kepada rakan sepejuangan yang telah sama-sama mengharungi segala suka dan duka sepanjang proses pembelajaran ini. Semangat setia kawan dan keikhlasan membantu serta sedia berkongsi maklumat akan saya ingat buat selamanya.

ABSTRAK

Kajian ini merupakan satu kajian tentang tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan di sekolah menengah Daerah Segamat, Johor. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji tahap pengetahuan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan keperluan Sistem Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM). Pada masa yang sama juga kajian ini ingin mengkaji tahap kepuasan guru dari segi pengurusan, pengendalian dan juga manfaat yang diperolehi setelah mengikuti latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah.

Data kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS (Statistic Package For Social Science) versi 11.5. Hasil kajian rintis menunjukkan kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai sebanyak 0.7841. Dapatan kajian sebenar telah menunjukkan tahap pengetahuan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan adalah tinggi tetapi tahap kepuasan adalah pada tahap sederhana. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan hubungan kolerasi antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru adalah hubungan positif kuat.

Dalam pada itu, didapati juga bahawa pembolehubah bebas seperti jantina dan bidang pengajaran guru tidak mempengaruhi tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan di sekolah. Namun, pembolehubah yang lain seperti kaum dan pengalaman mengajar ada menunjukkan perbezaan di antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan.

Akhir sekali, beberapa cadangan telah dikemukakan untuk kajian lanjutan bagi meningkatkan tahap kepuasan guru seterusnya memartabatkan profesion keguruan bagi mencapai hasrat k- ekonomi menjelang tahun 2020.

ABSTRACT

This study focuses on the knowledge and satisfaction level of secondary school teachers in the district of Segamat about the In-Service Training Programme. The purpose of this study is to find out what they know about the In-Service Training Programme based on the requirements of the Quality Education System of Malaysia (SQEM). It is also used as an instrument to measure the level of satisfaction among teachers who have attended the In-Service Training Programme carried out by their respective schools on the aspect of management, how the programme is carried out, and the benefits of the programme.

Data for this study has been analyzed using the SPSS (Statistic Package including For Social Science) version 11.5. The pilot study results showed high reliability with a value of 0.7841. The actual findings had shown that the level of knowledge of the teachers about the programme is high but level of satisfaction is at a moderate level. This study shows that the correlations between the two aspects are strong.

Meanwhile, it appears that independent variables such as gender and field of teaching do not affect the knowledge and satisfaction level of teachers who have attended the In-Service Training organized by schools. However, other variables such as the teachers' race and teaching experiences may have some effects on the overall result.

Finally, several suggestions are made for further studies to improve the teachers' job satisfaction. Hopefully, these suggestions will enhance the teaching profession standards and will assist the nation in achieving the K-economy by the year 2020.

ISI KANDUNGAN

BAB	TAJUK	Halaman
	PENGAKUAN	i
	DEDIKASI	ii
	PENGHARGAAN	iii
	ABSTRAK	iv
	SENARAI KANDUNGAN	vi
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI CARTA	xvi
	SENARAI SINGKATAN	xvii
	SENARAI SIMBOL	xix
	SENARAI LAMPIRAN	xx
1	PENDAHULUAN	
	1.1. Pengenalan	1
	1.2. Latar Belakang Masalah	3
	1.3. Pernyataan Masalah	6
	1.4. Objektif Kajian	7
	1.5. Persoalan Kajian	8
	1.6. Hipotesis Kajian	10
	1.7. Kerangka Model	17
	1.8. Kerangka Kajian	17
	1.9. Kepentingan Kajian	17
	1.10. Batasan Kajian	19
	1.11. Prosedur Kajian	20

1.12 Definisi Istilah	21
1.12.1 latihan Dalam Perkhidmatan	21
1.12.2 Perkembangan Staf	21
1.12.3 Latihan Dalaman	21
1.12.4 Pengalaman Mengajar Guru	22
1.12.5 Profesion	22
1.12.6 Profesional	22
1.12.7 Profesionalisme	23
1.12.8 Kepuasan Latihan	23
1.12.9Kepuasan Kerja	23
1.13 Kesimpulan	23
2 KAJIAN LITERATUR	
2.1. Pengenalan	25
2.2. Teori / Model	26
2.2.1. Model Klasik Pendidikan Profesional	26
2.2.2. Model Perkembangan Profesional Long Beach Unifield School District, California.	28
2.2.3. Model Aktiviti Latihan dan Kesan Latihan	29
2.2.4. Model High-IMPACT Training	30
2.2.5. Model Kirkpatrik (Reaksi, Pembelajaran, Tingkah Laku dan Keputusan)	31
2.3. Kajian Terdahulu	32
2.3.1. Kajian Dalam Negara	32
2.3.2. Kajian Luar Negara	38
2.4 Kesimpulan	43

3	METODOLOGI	
	3.1. Pengenalan	44
	3.2. Rekabentuk Kajian	45
	3.3. Lokasi Kajian	46
	3.4 .Populas dan Sampel Kajian	46
	3.4.1 Populasi	46
	3.4.2 Sampel Kajian	46
	3.5.Instrumen Kajian	49
	3.6 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrument	50
	3.7 Analisis data	52
	3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
	3.7.2 Analisis Statistik Inferensi	53
	3.8.Kajian Rintis	56
	3.9.Rumusan	56

4	ANALISIS KAJIAN	
4.1	Pengenalan	58
4.2	Analisis Maklumat Bahagian A: Demografi Responden	59
4.2.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	59
4.2.2	Taburan Responden Mengikut Kaum	60
4.2.3	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengajaran	60
4.2.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	61
4.3	Analisis Maklumat Bahagian B	61
4.3.1	Tahap Pengetahuan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan Yang Dilaksanakan Di Sekolah	62
4.3.2	TahapKepuasan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan Yang Dilaksanakan Di Sekolah	65
4.4	Analisis Berdasarkan Hipotesis Kajian	71
4.4.1	Perbezaan Tahap Pengetahuan dan Tahap Kepuasan Guru Berdasarkan Jantina	72
4.4.2	Perbezaan Tahap Pengetahuan dan Tahap Kepuasan Guru Berdasarkan Kaum, Bidang Pengajaran dan Pengalaman Mengajar.	73
4.4.3	Hubungan Di Antara Tahap Pengetahuan dan Tahap Kepuasan Guru Di Sekolah Menengah Daerah Segamat Terhadap Program Latihan Dalam Perkhidmatan Yang Dianjurkan Oleh Pihak Sekolah.	
4.5	Penutup	77
		77

5	RUMUSAN,PERBINCANGAN HASIL KAJIAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	79
5.2	Rumusan	79
5.3	Perbincangan dan Kesimpulan	82
5.3.1	Tahap Pengetahuan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan	82
5.3.1.1	Tahap Pengetahuan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan Berdasarkan Demografi	82
5.3.2	Tahap Kepuasan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan	83
5.3.2.1	Tahap Kepuasan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan Berdasarkan Demografi	83
5.3.2.2	Tahap Kepuasan Guru Terhadap Pengurusan Latihan Dalam Perkhidmatan	84
5.3.2.3	Tahap Kepuasan Guru Terhadap Pengendalian Latihan Dalam Perkhidmatan	85
5.3.2.4	Tahap Kepuasan Guru Terhadap Manfaat Yang Diperolehi Setelah Mengikuti Latihan Dalam Perkhidmatan	86
5.3.3	Hubungan Antara Tahap Pengetahuan Dan Tahap Kepuasan Guru Terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan	88

5.4 Cadangan	89
5.4.1 Cadangan Tindakan	89
5.4.2 Cadangan Kajian Lanjutan	91
5.5 Penutup	92

BIBLIOGRAFI	93
--------------------	----

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SOALAN SOAL SELIDIK	102
LAMPIRAN B	SURAT KEBENARAN EPRD	109
	SURAT KEBENARAN JPNJ	111
LAMPIRAN C	BORANG PENILAIAN	112
	PENCERAMAH / FASILITATOR	
	BORANG PENILAIAN PROGRAM	

SENARAI JADUAL

No Jadual	Tajuk Jadual	Halaman
1.1	Teori Dorongan	14
1.2	Herzerberg's Two Factor Theory 1982	16
3.1	Taburan Sampel Bagi Setiap Sekolah	46
3.2	Jadual Menentukan Jumlah Sampel Dari Populasi Berdasarkan Kaedah Krejcie, R. V and Morgan D.W (1970)	47
3.3	Item Soal selidik mengikut kriteria	49
3.4	Skala Likert Lima Aras (Tahap Pengetahuan)	50
3.5	Skala Likert Lima Aras (Tahap Kepuasan)	50
3.6	Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Soal Selidik Mengikut Bahagian B dan bahagian Ci, Cii, dan Ciii	51
3.7	Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Soal Selidik Mengikut Aspek Tahap Pengetahuan dan Aspek Tahap kepuasan	51
3.8	Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Soal Selidik Bagi Keseluruhan Item Untuk Kajian Rintis	51
3.9	Persoalan Kajian dan Kaedah Analisis Data Tafsiran Keputusan Hipotesis	52
3.10	Skor Min Bagi Tahap Pengetahuan dan Tahap Kepuasan Guru	52
3.11	Hipotesis Nol dan Kaedah Analisis Statistik Inferensi	53
3.12	Peratusan Mengikut Umur Responden Guru Yang Tafsiran Keputusan Hipotesis Pada Aras Signifikan 0.05	54

3.13	Kekuatan Hubungan Dalam Kaedah Analisis Kolerasi Pearson	55
3.14	Ringkasan Kaedah Analisis Statistik Untuk Objektif Kajian	55
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	59
4.2	Taburan Responden Mengikut Kaum	60
4.3	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengajaran	60
4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	61
4.5	Tahap Pengetahuan Guru Terhadap Program Latihan Dalam Perkhidmatan	62
4.6	Taburan Responden Mengikut Tahap Pengetahuan Terhadap Program Latihan dalam Perkhidmatan	63
4.7	Tahap kepuasan Guru Terhadap Program Latihan Dalam Perkhidmatan	65
4.8	Taburan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Terhadap Pengurusan Program Latihan dalam Perkhidmatan	66
4.9	Taburan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Terhadap Pengendalian Program Latihan dalam Perkhidmatan	67
4.10	Taburan Responden Tahap Kepuasan Guru Terhadap Manfaat Yang Diperolehi Setelah Mengikuti Program Latihan dalam Perkhidmatan	69
4.11	Analisis Ujian-t Tentang Perbandingan Tahap Pengetahuan Latihan Dalam Perkhidmatan Antara Guru Lelaki Dan Guru Perempuan.	72
4.12	Analisis Ujian-t Tentang Perbandingan Tahap Kepuasan Latihan Dalam Perkhidmatan Antara Guru Lelaki Dan Guru Perempuan	72

4.13	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Pengetahuan Guru Berdasarkan Kaum	73
4.14	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Pengetahuan Guru Berdasarkan Bidang Pengajaran.	74
4.15	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Pengetahuan Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.	75
4.16	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Kepuasan Guru Berdasarkan Kaum	75
4.17	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Kepuasan Guru Berdasarkan Bidang Pengajaran.	76
4.18	Analisis Anova Tentang Perbezaan Tahap Pengetahuan Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.	76
4.19	Kolerasi antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan di sekolah.	77

SENARAI RAJAH

No Rajah	Rajah	Halaman
1.1	Starr Development By Silver (1981)	11
1.2	Teori Hierarki Keperluan Maslow	14
1.3	Kerangka Kajian tahap Pengetahuan dan tahap Kepuasan Guru Terhadap Program Latihan Dalam perkhidmatan Di Sekolah Menengah Daerah Segamat	17
2.1	Model Klasik Pendidikan Profesional	26
2.2	Model Perkembangan Profesional Long Beach Unified School District, California.	28
2.3	Model Aktiviti Latihan Dan Kesan Latihan	29
2.4	Model High- IMPACT Training	30

SENARAI CARTA

No Carta	Carta	Halaman
1.1	Carta Alir Prosedur Menjalankan Kajian	20
2.1	Analisis Keperluan Kursus Latihan Dalam Perkhidmatan	33
2.2	Pengoperasian Pelaksanaan Pengurusan Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku Bagi Melengkapkan LDP Secara School Based Di Sekolah	34
2.3	Pengoperasian Pelaksanaan Pengendalian Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku Bagi Melengkapkan LDP Secara School Based Di Sekolah	35
2.4	Pengoperasian Pemantauan Kursus / Program	36
2.5	Langkah Pelaksanaan Pemantauan dan Penilaian	37

SENARAI SINGKATAN PERKATAAN

Bil	Singkatan Perkataan	Singkatan
1	Latihan Dalam Perkhidmatan	LDP
2	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah	KBSM
3	Pusat Perkembangan Kurikulum	PPK
4	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	PPP
5	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan	PIPP
6	Pejabat Pelajaran Daerah	PPD
7	Kursus Dalam Perkhidmatan	KDP
8	Hipotesis	Ho
9	Bahagian Perancangan Penyelidikan Pendidikan	EPRD
10	Statistical Pakage For Social Science	SPSS
11	Institut Tadbir Awam negara	INTAN
12	Bahagian Pendidikan Guru	BPG
13	Kementerian Pelajaran Malaysia	KPM
14	Jabatan Pelajaran Negeri	JPN
15	Bahagian	BHG
16	Context, Inputs, Process and Product	CIPP
17	Universiti Teknologi Malaysia	UTM
18	Sekolah Menengah Kebangsaan	SMK
19	Sekolah Menengah Jenis Kebangsaan	SMJK

20	Pentaksiran Berasaskan Sekolah	PBS
21	Pusat Kegiatan Guru	PKG
22	Sangat Tidak Setuju	STS
23	Tidak Setuju	TS
24	Tidak Pasti	TP
25	Setuju	S
26	Sangat Setuju	SS
27	Sangat Tidak Puas Hati	STPH
28	Tidak Puas hati	TPH
29	Puas Hati	PH
30	Sangat Puas Hati	SPH
31	Bahan Bantu Mengajar	BBM
32	Bilangan	Bil

SENARAI SIMBOL

Bil	Senarai Simbol	Simbol
1	Saiz sampel	S
2	Nilai chi Square pada 1 darjah kebebasan pada aras keyakinan yang dipelukan	X^2
3	Saiz populasi	N
4	Nisbah populasi	P
5	Darjah ketepatan dinyatakan sebagai 0.05	d
6	Analisis Varians	ANOVA
7	Nilai Kolerasi	r
8	Lebih besar	>
9	Lebih kecil	<
10	Lebih besar atau sama dengan	\geq
11	Lebih kecil atau sama dengan	\leq
12	Positif	+
13	Negatif	-
14	Peratus	%
15	Sisihan Piawai	SP
16	Nilai Signifikan	P
17	Alpha	A
18	Signifikan	Sig.

SENARAI LAMPIRAN

- A Soalan Soal Selidik
- B Surat Kebenaran EPRD dan JPNJ
- C Borang Penilaian Penceramah / fasilitaator
Borang Penilaian Program

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Menurut Dasar Pembangunan Sumber Manusia Negara, pembangunan sumber tenaga manusia adalah satu usaha ke arah memberikan latihan semula secara berterusan kepada pekerja. Melalui pemberian latihan semula secara berterusan kepada pekerja, ianya bukan sahaja akan melahirkan tenaga pekerja yang mempunyai pelbagai kemahiran malahan dapat meningkatkan mutu perkhidmatan dan produktiviti di dalam organisasi seterusnya meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasaran antarabangsa. Oleh itu, di antara bidang yang diberi penekanan termasuklah pengurusan, sains dan teknologi, perkhidmatan pendidikan, penyelidikan dan sebagainya.

Menurut Fong Chan Onn pada tahun 2001, peningkatan tahap kemahiran pekerja sama ada dari peringkat asas ataupun pemberian latihan semula secara berterusan adalah penting bagi sesebuah organisasi dalam mencapai matlamat yang diharapkan. Seperti yang diketahui, sumber tenaga manusia merupakan aset yang paling berharga bagi sesebuah organisasi. Maka, program latihan dalam perkhidmatan adalah salah satu alat yang penting untuk memperkembangkan lagi potensi sumber tenaga manusia seterusnya meningkatkan mutu dan kualiti kakitangan dalam organisasi.

Hal yang sama juga berlaku dalam bidang pendidikan yang mana guru

sebagai agen di antara pelajar, ibu bapa dan masyarakat juga tidak seharusnya ketinggalan. Sebaliknya guru juga perlu sentiasa melengkapkan diri mereka dengan pengetahuan dan kemahiran yang terkini supaya dapat menyesuaikan, melengkap dan membolehkan mereka terus bersaing dalam dunia pendidikan yang berubah dari semasa ke semasa. Oleh yang demikian, perspektif pembangunan sumber manusia dalam sistem pendidikan ialah pembangunan keupayaan individu, kumpulan dan seterusnya keseluruhan institusi untuk pembelajaran secara berterusan, penajaan teknologi dan pelaksanaan aktiviti pembangunan dengan komitmen dan ikatan moral yang tinggi (Hashim Fauzy Yaacob, 2000).

Selaras dengan dasar Latihan Kebangsaan Kerajaan, program latihan dalam perkhidmatan (LDP) yang diadakan oleh pihak sekolah adalah salah satu aspek inovasi yang terkini dalam bidang pendidikan di negara kita kerana program latihan dalam perkhidmatan adalah satu usaha pihak Kementerian Pelajaran Malaysia dalam meningkatkan kemahiran profesionalisme perguruan secara berterusan. Peningkatan dalam ilmu pengetahuan dan kemahiran ini akan membawa kepada perubahan sikap dan tingkah laku para guru dalam menangani segala perubahan dan pembangunan yang berlaku dalam bidang pendidikan.

Sekiranya kita merujuk balik kepada Falsafah Pendidikan Malaysia, “Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha yang 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, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara” (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1987). Dari sini, jelaslah bahawa cabaran guru pada hari ini juga semakin bertambah ekoran perkembangan teknologi maklumat dengan dunia tanpa sempadan. Era globalisasi ini telah membolehkan masyarakat mendapatkan sebarang ilmu pengetahuan dengan mudah sahaja dan tidak semestinya melalui proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah semata-mata.

Dari sini, jelaslah bahawa peranan guru juga telah berubah dari sebagai seorang “dispenser of knowledge” kepada “facilitatorship” kepada para pelajar untuk belajar. (Arfah: 1992). Menurut Mogana (1994) dalam (Khoo: 1997) lagi, kemahiran metodologi serta pengetahuan guru harus ditingkatkan dari semasa ke semasa dalam kerjayanya agar dapat memberikan motivasi kepada pelajar dan meningkatkan kualiti guru dalam bilik darjah.

Selain daripada itu, berdasarkan laporan daripada pemeriksaan oleh pihak Jemaah Nazir Sekolah, aspek perkembangan staf atau latihan dalam perkhidmatan merupakan salah satu aspek yang sering kali dititikberatkan kerana ianya penting bagi membantu pihak sekolah meningkatkan mutu pendidikan. Keadaan ini disebabkan oleh perkembangan teknologi maklumat dan ledakan IT seperti penggunaan komputer serta bahan elektronik yang lain dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Maka program latihan dalam perkhidmatan perlulah dijadikan sebagai satu budaya sekolah dan dilaksanakan sepanjang tahun mengikut keperluan dan kesesuaian semasa. Menurut Joyce dan Calhoun (1999), “ Staff development programs must be carefully designed as educational programs for students and the implication of not doing is so serious.” (Lokman Bin Mohd Tahir & Kalsom Binti Saleh, UTM).

1.2 Latar Belakang Masalah

Sebenarnya, sebelum diperkenalkan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) pada tahun 1988, latihan dalam perkhidmatan adalah kurang diberi perhatian oleh pihak sekolah mahupun pihak Kementerian Pendidikan sendiri. Ini semuanya adalah bergantung kepada inisiatif pengetua untuk menjalankannya demi kepentingan dan pembangunan sekolah pada masa tersebut. (Mohamad Sani, 1992 dalam Abdul Razak (1997).

Namun begitu, apabila Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) diperkenalkan mulai tahun 1988, maka pihak sekolah telah diarahkan untuk

mengadakan program latihan dalam perkhidmatan bagi menyampaikan hasrat dan maklumat berkaitan pelaksanaan KBSM ini. Pada masa yang sama juga, Pusat Perkembangan Kurikulum (PPK) juga mengarahkan pihak sekolah agar mengadakan latihan dalam perkhidmatan di peringkat sekolah dengan memantapkannya melalui Pukul Latihan KBSM.

Melalui Pukul Latihan KBSM (1990), pengetua telah dipilih sebagai pengurus kepada latihan dalam perkhidmatan di sekolah yang mana maklumat terkini tentang pelaksanaan KBSM dapat disampaikan secara terus menerus kepada guru-guru tanpa sebarang had masa.

Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam yang disiarkan melalui Pekeliling Perkhidmatan Bil 6 tahun 2005 menjelaskan antara lainnya memastikan anggota perkhidmatan awam hendaklah mengikuti latihan sekurang-kurangnya 7 hari dalam setahun. Selaras dengan itu dan sebagai langkah memartabatkan profesion keguruan (PPIP Teras 5), setiap guru mesti mengikuti kursus 7 hari dalam setahun, iaitu 2 hari di peringkat JPN; 2 hari di peringkat PPD dan 3 hari di peringkat sekolah. Keadaan ini berterusan sehinggalah pada tahun 2008, yang mana pelaksanaan Latihan Dalam perkhidmatan (LDP) bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) telah dilaksanakan secara School Based oleh Bahagian Pendidikan Guru.

Menurut perangkaan daripada Bahagian Pendidikan Guru Kementerian Pelajaran Malaysia, pada tahun 2009, seramai 321,000 orang guru telah mengikuti kursus secara School Based yang mana 33% guru telah mengikuti kursus kurang daripada 3 hari manakala 63% guru telah mengikuti kursus antara 3 hingga 7 hari sementara yang 5% pula ialah guru yang telah mengikuti kursus lebih daripada 7 hari.

Dalam pada itu, dapatan permantauan yang dilaksanakan pada tahun 2009 juga mendapati 92.8% guru telah memberikan respon yang positif terhadap pelaksanaan latihan guru secara School Based. 96.6% guru tersebut menyatakan latihan guru secara School Based dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Bagi tahun 2010 pula, Unit KDP telah merancang sebanyak 159 kursus dengan bilangan

peserta seramai 664632 orang ini juga telah menggunakan perbelanjaan secara keseluruhan sebanyak RM 126 juta (Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pelajaran Malaysia).

Menjelang tahun 2010 juga, memandangkan negara mengalami sedikit masalah kegawatan ekonomi, maka Siaran Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam 23 Julai 2009 yang bertajuk “ Pendekatan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam Tahun 2010 dan 2011 secara Belended Approach, Mentor-Mentee, Coaching, Book Review dan Sesi Perkongsian Ilmu melalui mesyuarat Panitia telah diperkenalkan. Sehubungan itu, Mesyuarat Pengurusan KPM Bil 19/2009 yang dipengerusikan oleh Yang Berbahagia Tan Seri KSU pada 18 November 2009, telah meminta supaya kursus 7 hari ini digantikan dengan pembacaan 7 buah buku ilmiah oleh setiap orang guru mulai tahun 2010 (Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pelajaran Malaysia).

Namun begitu, buku-buku ilmiah yang di baca hendaklah buku-buku dari Bidang Pengetahuan Profesionalisme, Bidang Kemahiran Profesionalisme dan Bidang Nilai dan Amanah Profesionalisme Keguruan mengikut peratusan dan kesesuaian, iaitu Pengetahuan Profesionalisme (60 %); Kemahiran Profesionalisme (20 %) dan Amalan dan Etika Profesionalisme (20 %). Setiap buku ilmiah yang dibaca oleh guru mestilah mengandungi sekurang- kurangnya 50 halaman. Pada masa yang sama juga, setiap buku ilmiah yang telah dibaca oleh guru perlulah dibentangkan untuk dikongsi bersama, iaitu pembentangan sebuah buku (Book Review) adalah bersamaan 1 hari kursus untuk guru tersebut. Dengan itu, guru bolehlah membaca 1 hingga 7 buah buku ilmiah dari bulan Februari hingga ke bulan November bagi melengkapkan kursus yang dijalankan di sekolah.

Pembentangan boleh dibuat semasa mesyuarat guru, taklimat profesionalisme, perhimpunan sekolah dan juga in-house training. Namun begitu, sebelum memulakan pembacaan, setiap buku yang dipilih mestilah mendapatkan pengesahan daripada pihak pentadbir. Sesi pembentangan hendaklah dijalankan mengikut jadual yang dibuat oleh setiausaha LDP sekolah masing-masing. Jangka masa

pembentangan untuk setiap pembentang adalah 20 hingga 30 minit dan ulasan buku mestilah merangkumi 3 aspek, iaitu sinopsis buku, pengetahuan / pengajaran yang boleh diperolehi dan aplikasi ilmu dalam organisasi ataupun dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Sementara itu, kehadiran guru-guru untuk mendengar pembentangan-pembentangan tersebut selama 6 jam akan dinilai sebagai 1 hari berkursus. Kehadiran guru-guru untuk mendengar pembentangan dibenarkan sehingga 18 jam atau 3 hari sahaja.

1.3 Pernyataan Masalah

Program latihan dalam perkhidmatan merupakan satu proses peningkatan mutu perkhidmatan pendidikan yang berterusan bermula dari seseorang itu mula menjadi guru pelatih sehinggalah seseorang guru itu bersara. Namun begitu, didapati bahawa program latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan kurang mendapat sambutan.

Apa yang menyedihkan bahawa ramai yang mengatakan latihan dalam perkhidmatan (LDP) sebagai “ Letih dan Penat ”, masa diadakan program latihan adalah tidak bersesuaian iaitu selepas waktu persekolahan atau pada hari Sabtu serta kursus yang ditawarkan ada kalanya tidak relevan dengan bidang tugas sebagai seorang guru di sekolah. Seinggakan timbulnya salah faham kepada para guru bahawa itulah saja kaedah yang ada dalam pembangunan profesional guru.

Justeru itu, kajian ini dibuat untuk mengkaji tahap pengetahuan dengan tahap kepuasan guru-guru terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan sekolah menengah dalam Daerah Segamat, Johor supaya guru-guru boleh mengubah sikap dan tanggapan bahawa latihan dalam perkhidmatan yang dihadiri adalah sebahagian daripada syarat perkhidmatan. Sebaliknya latihan dalam perkhidmatan yang

dihadirinya itu berupaya meningkatkan kualiti pendidikan kerana ianya berupaya menjadi perangsang kepada para guru untuk terus belajar dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka sebagai seorang pendidik di sekolah.

1.4 Objektif Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk:

- i. Menenalpasti tahap pengetahuan dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah.
- ii. Menenalpasti tahap kepuasan guru-guru di sekolah menengah daerah Segamat dalam menghadiri kursus latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah.
- iii. Menenalpasti sama ada terdapat perbezaan tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan mengikut demografi (jantina, kaum, bidang dan pengalaman mengajar).
- iv. Menenalpasti sama ada terdapat tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan mengikut demografi (jantina, kaum, bidang dan pengalaman mengajar) .
- v. Menenalpasti hubungan di antara tahap pengetahuan dengan tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan adalah untuk mendapatkan maklum balas beberapa persoalan yang berikut:

- i. Apakah tahap pengetahuan guru terhadap program latihan dalam perkhidmatan di sekolah menengah daerah Segamat?
- ii. Apakah tahap kepuasan guru terhadap program latihan dalam perkhidmatan di sekolah menengah daerah Segamat?
- iii. Apakah terdapat perbezaan antara tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan mengikut demografi (jantina, kaum, bidang dan pengalaman mengajar) .
- iv. Apakah terdapat perbezaan antara tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan mengikut demografi (jantina, kaum, bidang dan pengalaman mengajar) .
- v. Apakah terdapat hubungan di antara tahap pengetahuan dengan tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap program latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah.

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian ini dibentuk untuk mencari jawapan kepada persoalan-persoalan kajian di atas. Hipotesis kajian berikut diuji pada aras signifikan 0.05.

- Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan jantina guru.
- Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan kaum.
- Ho 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan bidang pengajaran.
- Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pengetahuan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan pengalaman mengajar.
- Ho 5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan jantina guru.
- Ho 6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan kaum.
- Ho 7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan bidang pengajaran.
- Ho 8: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan berdasarkan pengalaman mengajar.

- Ho 9: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru di sekolah menengah daerah Segamat terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan di sekolah.

1.7 Kerangka Model

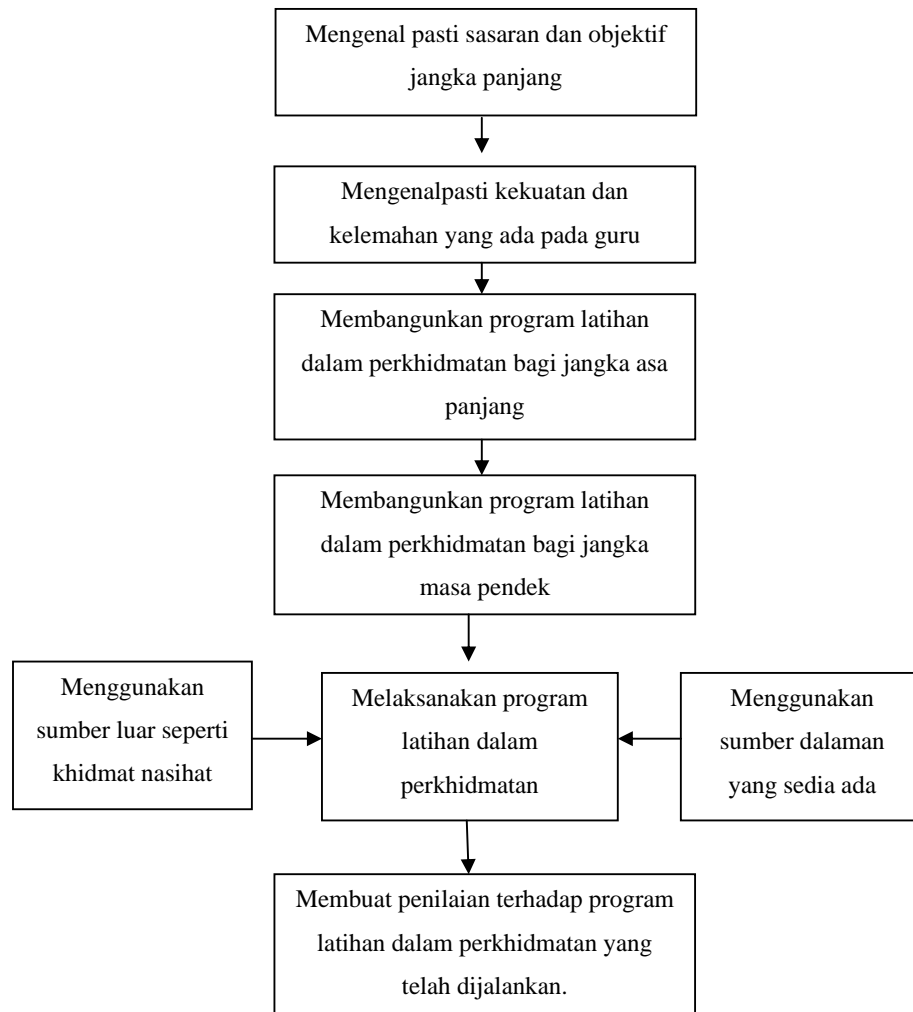
Kejayaan program Latihan Dalam Perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah biasanya sangat bergantung kepada tahap pengetahuan dan kepuasan guru yang mengikutinya. Ini kerana latihan dalam perkhidmatan merupakan satu proses pembelajaran yang berterusan agar para guru dapat mengubah sikap dan meningkatkan kemahiran mereka lagi bagi meningkatkan produktiviti mereka dalam usaha mencapai matlamat organisasi. Memandangkan guru adalah pelaksana kepada dasar pendidikan yang telah dirancang oleh pihak Kementerian Pelajaran Malaysia, maka semua perancangan pendidikan tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna tanpa latihan dalam perkhidmatan.

Model latihan dalam perkhidmatan yang akan digunakan dalam kajian ini ialah Model Latihan Dalam Perkhidmatan yang dikemukakan oleh Silver Gerald A pada tahun 1981.

Model ini telah menetapkan 6 langkah bagi mengenalpasti tahap pengetahuan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh pihak sekolah. Di antara 6 langkah ini ialah:

- i. Menenalpasti sasaran dan objektif.
- ii. Menilai tahap kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru.
- iii & iv. Membangunkan program latihan dalam perkhidmatan bagi jangka masa panjang dan jangka masa pendek.
- v. Melaksanakan program latihan dalam perkhidmatan.

- vi. Membuat penilaian terhadap program latihan dalam perkhidmatan yang telah dijalankan.



Rajah 1.1: Staff Development By Silver (1981)

Langkah i :

Define Goals, Long Terms Objectives. (Mengenalpasti sasaran dan objektif)

Langkah pertama dalam mode Silver Gerald A ini ialah beliau mencadangkan agar pihak pentadbir menetapkan sasaran dan objektif yang ingin dicapai oleh sekolah melalui latihan dalam perkhidmatan (LDP) yang akan

dirancang dan dilaksanakan. Objektif yang ingin dicapai perlu selari dengan matlamat organisasi supaya boleh dinilai dan diukur pencapaiannya.

Semua guru juga perlu tahu dan faham akan objektif yang ingin dicapai melalui LDP ini. Pada masa yang sama, pihak pentadbir juga perlu menetapkan apakah objektif atau ekspektasi mereka terhadap guru melalui LDP ini.

Langkah ii :

Asses Staff Weakness And Strengths (Mengenalpasti kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru)

Setelah pihak pentadbir meletakkan objektif yang ingin dicapai, pihak pentadbir perlu menilai tahap kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru. Persoalan yang mungkin timbul ialah, adakah guru mampu mencapai objektif yang ditetapkan oleh pihak pentadbir atau tidak? Hal ini boleh dilaksanakan melalui SWOC ataupun mengadakan ujian-ujian yang berkaitan. Ini adalah penting kerana sekiranya guru sendiri tidak mampu untuk memahami dan mencapai objektif yang ditentukan, maka LDP yang akan dilaksanakan hanyalah sia-sia sahaja dan pada masa yang sama boleh berlakunya pembaziran sumber dan tenaga.

Langkah iii & iv :

Develop Long Range Plan And Short Range Training Programme (Membangunan program latihan dalam perkhidmatan bagi jangka masa panjang dan jangka masa pendek)

Antara keistimewaan model ini ialah ia mencadangkan agar dirancang program jangka panjang dan program jangka pendek. Program jangka panjang ialah program yang akan berlangsung sepanjang tahun. Contohnya, program mentoring dan *peer coaching*.

Manakala program jangka pendek pula ialah seperti seminar, bengkel dan kursus yang berkaitan. Kedua-dua jenis program ini perlu berjalan seiring dan selari dengan objektif yang disasarkan.

Langkah v :

Implement Traing Programmes. (Melaksanakan program latihan dalam perkhidmatan)

Langkah yang kelima ialah melaksanakan program yang telah dirancang. Model ini mencadangkan agar pihak penganjur (sekolah) mengadakan hubungan dengan konsultan dari luar bagi mendapatkan impak yang maksima terhadap guru. Ini kerana konsultan dan sumber dari luar merupakan mereka yang berpengalaman dan terlatih dalam mengadakan latihan. Walau bagaimanapun, sumber dalaman perlu diambil kira juga.

Langkah vi :

Evaluate Programme Effectiveness (Membuat penilaian terhadap program latihan dalam perkhidmatan yang telah dijalankan)

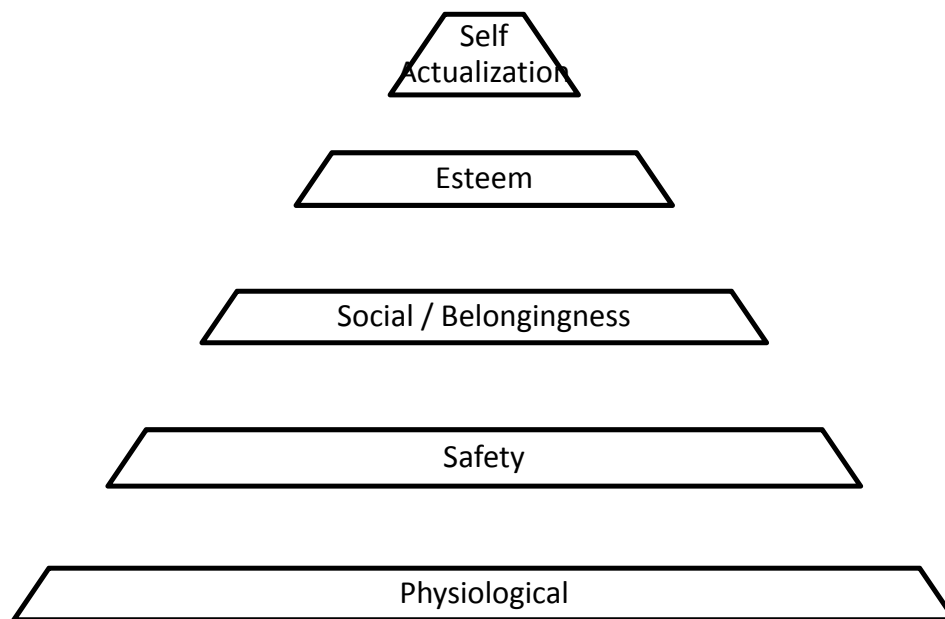
Langkah yang terakhir ialah menilai keberkesanan program. Setiap aktiviti yang dilaksanakan perlu dinilai keberkesanannya. Adakah LDP yang dijalankan mampu membawa guru kepada objektif yang telah ditetapkan pada awalnya? Adakah kos yang dilaburkan berbaloi dengan output yang dihasilkan? Penilaian ini boleh dijalankan melalui soal selidik kepada guru yang terlibat.

Akhir sekali, penilaian boleh dilaksanakan dengan mengadakan *follow up* terhadap guru selepas latihan. Sekiranya guru dapat mengaplikasikan kemahiran dan ilmu baru yang diperolehi secara praktikalnya, maka LDP boleh dianggap berjaya dan begitulah sebaliknya.

Sementelahan itu, kerangka teori yang akan digunakan dalam kajian ini ialah Teori Kepuasan Kerja yang merangkumi Teori Dorongan (keperluan guru terhadap ganjaran yang diterima daripada organisasi)

Jadual 1.1 Jadual Teori Dorongan

Teori Dorongan	
1.	Teori Hierarki Keperluan Maslow
2.	Teori 2 Faktor Herzberg



Rajah 1.2: Teori Hierarki Keperluan Maslow

Berdasarkan Teori Heerarki Keperluan Maslow di atas, bolehlah dikatakan bahawa setiap manusia termasuklah guru juga mempunyai pelbagai keperluan yang kompleks. Berdasarkan Atan Long (1976 : 131), Maslow (1954) telah menjelaskan bahawa keperluan manusia adalah berperingkat-peringkat. Sesuatu peringkat keperluan yang lebih tinggi tidak mungkin dicapai sebelum keperluan yang lebih rendah peringkatnya dipenuhi terlebih dahulu.

Pada peringkat yang paling asas adalah keperluan hayat ataupun keperluan fisiologi. Setelah keperluan ini dipenuhi barulah keperluan keselamatan, diikuti keperluan kasih-sayang, seterusnya peringkat penghargaan sendiri atau penghormatan diri dan kemuncak bagi keperluan manusia adalah keperluan penyempurnaan sendiri.

Sementara itu, motivasi boleh dikatakan sebagai persetujuan yang dilaburkan untuk mencapai matlamat kualiti kerja yang cemerlang. Apabila keperluan seseorang guru dipenuhi, maka mereka akan mencurahkan seluruh jiwa dan tenaga dalam melaksanakan tugas di sekolah tanpa rasa bimbang kerana kehidupan mereka telah terjamin.

Begitu juga dengan kepuasan, apabila seseorang guru telah diberi motivasi, maka kehendak mereka telah dipenuhi dan secara tidak langsungnya akan memberikan suatu kepuasan yang tidak terhingga pada diri seseorang guru itu sehinggalah menjadi penggerak kepada seluruh organisasinya.

Namun begitu, Teori Hierarki Keperluan Maslow telah dikritik oleh Cofer & Appley (1982) dan Locke (1976) kerana tidak ada satu hierarki keperluan yang tetap. Bagi mereka, keperluan bukannya dicapai dari satu peringkat yang rendah ke satu peringkat yang lebih tinggi. Sebaliknya pelbagai peringkat keperluan ini boleh dicapai dalam satu masa yang sama.

Teori 2 Faktor Herzberg

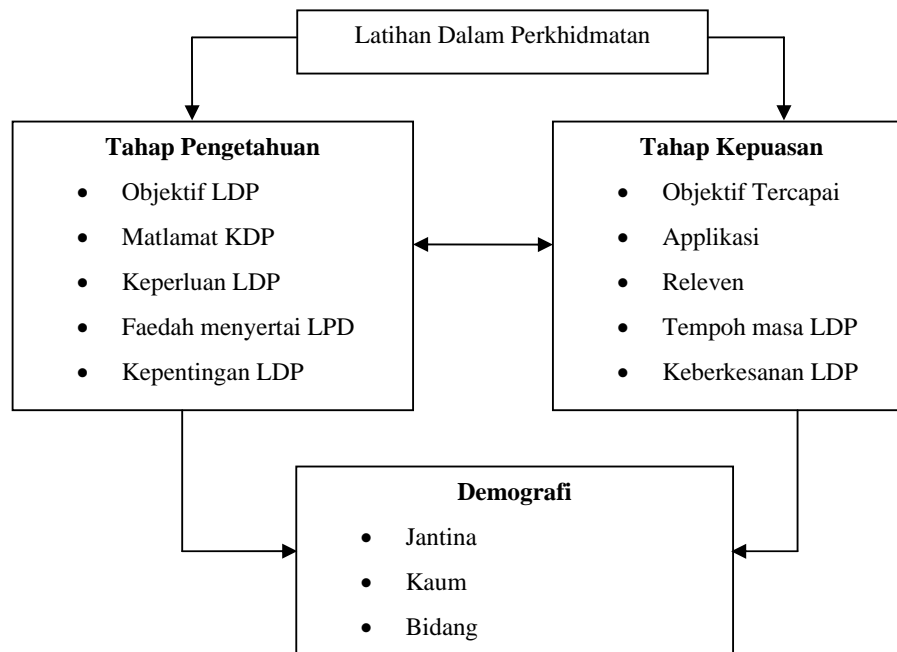
Menurut Hezerberg (dalam Schulz et.al 2003), faktor yang menyebabkan kepuasan dalam kerja ialah motivasi yang mana keperluan psikologi dan perkembangan seseorang guru telah dipenuhi manakala hygiene (kebersihan) ialah berlakunya ketidakpuasan dalam kerja yang mana ketidakpuasan tersebut perlu dibersihkan terlebih dahulu barulah seseorang guru itu mencapai kepuasan dalam kerjanya. Teori 2 faktor Hezerberg ini diperkenalkan oleh Fredrick Hezerberg pada tahun 1957, ianya juga dikenali sebagai “ Theory Motivation- Hygine Hezerberg”.

Jadual 1.2: Herzberg's Two Factor Theory 1982

Hygines (Dissatisfaction) (Ketidakpuasan)	Motivators (Satisfication) (kepuasan)
✓ Interpersonel relations with subordinates	✓ Achievements
✓ Interpersonal relations with peers	✓ Recognition
✓ Supervisions (technical)	✓ Work itself (challenging)
✓ Policy & administration	✓ Responsibility
✓ Working condition	✓ Advancement
✓ Personal life (faktor Hygine berperanan sebagai memenuhi keperluan fizikal)	(faktor motivator berperanan memenuhi keperluan psikologi dan perkembangan)

Namun begitu, teori ini dikritik oleh House & Wignor (1967) kerana sekiranya factor hygiene (kebersihan) berjaya dibersihkan para guru tidak semestinya akan mencapai kepuasan daripadanya juga. Hal ini berlaku kerana faktor-faktor motivasi yang dikenalpasti ini hanya memberi kepuasan kepada individu tertentu sahaja dan tidak semestinya memberi kepuasan kepada individu yang lain dan juga sebaliknya.

1.8 Kerangka Kajian



Rajah 1.3 : Kerangka Kajian Tahap Pengetahuan dan Tahap kepuasan Guru Terhadap Program Latihan Dalam Perkhidmatan di Sekolah Menengah Daerah Segamat.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini telah dikenalpasti penting kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia; Jabatan Pelajaran Negeri Johor; Pejabat Pelajaran Daerah Segamat dan juga pihak sekolah yang mengelolakan program latihan dalam perkhidmatan.

Bagi para guru, walaupun dikatakan bahawa kebanyakan daripada mereka telah mengikuti kursus pra perkhidmatan semasa di peringkat sekolah menengah, institusi maktab perguruan dan di peringkat universiti, namun ilmu dan kemahiran yang diperolehi adalah tidak cukup untuk berhadapan dengan perubahan isu-isu pendidikan yang terkini.

Menurut Maimunah (1992) lagi, ilmu dan kemahiran akan menjadi lapuk apabila seseorang guru itu bekerja selama 5 tahun. Maka menurut Hussein (1991), guru-guru perlulah diberi satu suntikan semangat baru menerusi kursus-kursus penyegaran. Dalam pada itu, pihak pentadbir sekolah dapat merangka dan melaksanakan program latihan dalam perkhidmatan yang lebih berkesan dan bersesuaian dengan tahap pengetahuan guru. Dengan ini, pembaziran sumber dapat dielakkan pada masa yang sama dapat melahirkan para guru yang berkemahiran, berpengetahuan dan sentiasa mengamalkan sikap yang proaktif dalam meningkatkan pencapaian sekolah.

Sementara itu, bagi pihak Jabatan Pelajaran Negeri dan juga pihak Pejabat Pelajaran Daerah Segamat pula, kajian ini akan memberi maklum balas mengenai tahap pengetahuan guru terhadap program latihan dalam perkhidmatan. Secara tidak langsungnya ianya juga mendapat makluman tentang tahap kepuasan para guru yang telah mengikuti latihan dalam perkhidmatan yang dilaksanakan di sekolah.

Akhir sekali, hasrat Kementerian Pelajaran Malaysia akan tercapai kerana program latihan dalam perkhidmatan telah menambahkan pengetahuan dan kemahiran pengajaran guru, meluas dan menguatkan pengetahuan akademik dalam pengkhususan mereka dan juga menyuburkan diri guru untuk menjadi seseorang yang kreatif, produktif serta berpandangan jauh.

Kesimpulannya, amalan pengurusan sumber manusia yang sistematik dan kepuasan bekerja dalam kalangan guru adalah sangat penting untuk membantu meningkatkan motivasi dan menyediakan sumber insan dalam menjayakan semua aktiviti yang dilaksanakan untuk mencapai matlamat organisasi. Melalui amalan Latihan Dalam Perkhidmatan dan pembelajaran yang berterusan, seseorang guru itu dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran bekerja serta kemahiran mengadaptasikan diri dalam satu situasi yang baru. Seterusnya, latihan yang berterusan ini akan memungkinkan seseorang guru itu mencapai pretasi kerja yang cemerlang dan juga mengurangkan sebarang rungutan dan ketidakpuasan dalam kerja.

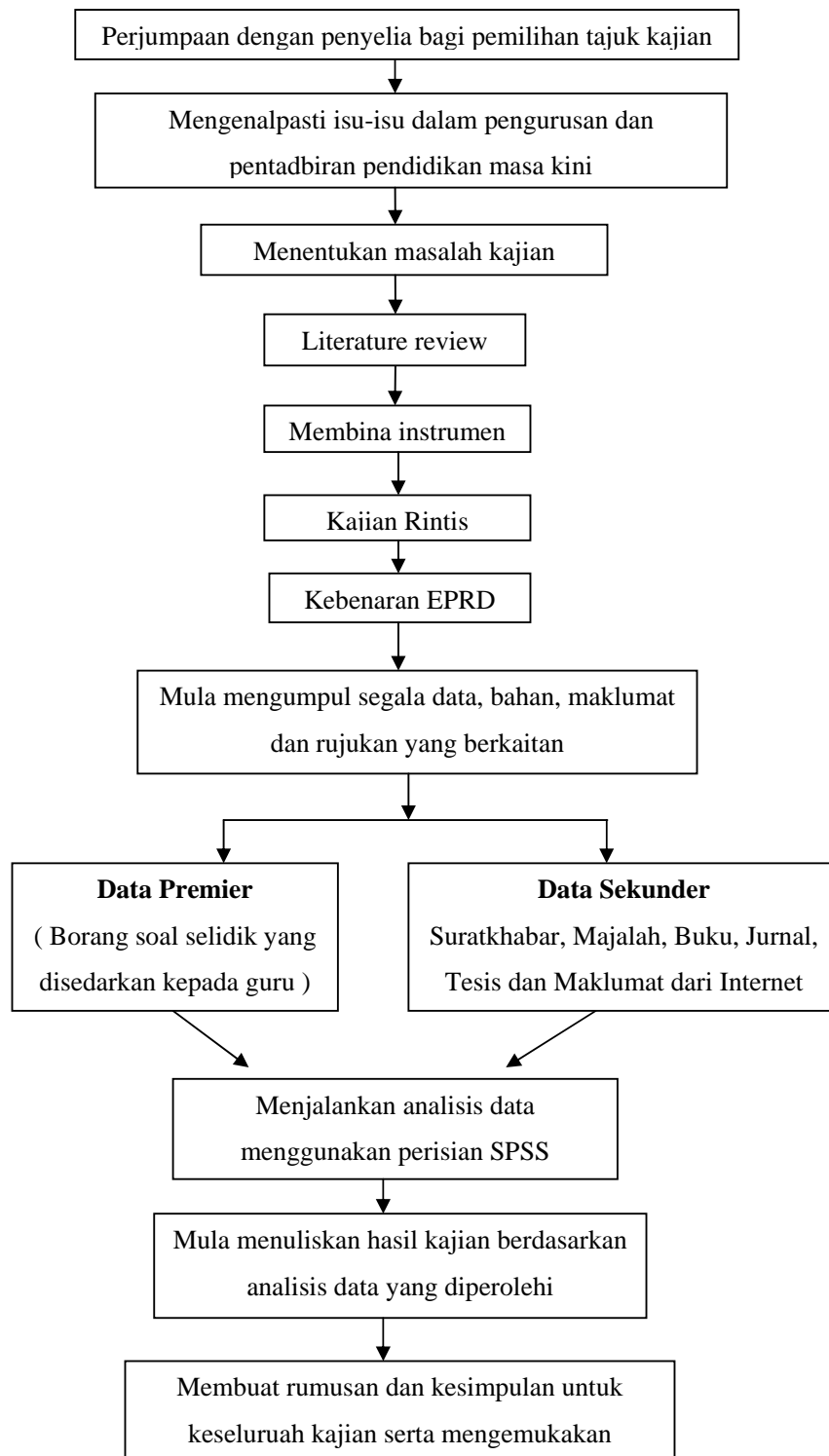
1.10 Batasan Kajian

Kajian ini hanya dijalankan kepada guru-guru di sekolah menengah Bandar Segamat sahaja berkaitan tahap pengetahuan dan tahap kepuasan mereka terhadap latihan dalam perkhidmatan yang dijalankan di sekolah mereka.

Data- data yang dikumpul adalah berdasarkan borang soalan soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru di sekolah menengah di Bandar Segamat secara rawak sahaja. Maka, jawapan yang diberikan oleh guru adalah bergantung kepada keikhlasan mereka semasa menjawab soal selidik yang dikemukakan.

Selain itu, kajian ini hanya dijalankan ke atas guru-guru di sekolah menengah daerah Segamat sahaja, ianya juga tidak melibatkan guru-guru di sekolah rendah. Maka data yang diperolehi juga tidak boleh digeneralisasikan kepada semua sekolah di daerah Segamat.

1.11 Prosedur Kajian



Carta 1.1: Carta Alir Prosedur Menjalankan Kajian

1.12 Definisi Istilah dan operasional

Dalam kajian ini, terdapat beberapa definisi operasional dan huraian konsep yang perlu dijelaskan. Di antaranya ialah:

1.12.1 Latihan Dalam Perkhidmatan

Selaras dengan Dasar Latihan Kebangsaan Kerajaan, program Latihan Dalam perkhidmatan yang dikelolakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Institut Perguruan, Pejabat Pelajaran Daerah, Sekolah termasuklah agensi-agensi lain di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia adalah bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta kemahiran di kalangan staf professional dan sokongan.

1.12.2 Perkembangan staf

Menurut Dale (1982), perkembangan staf merupakan pengalaman pendidikan dan pengalaman personel di kalangan guru yang dikongsi bersama bagi memupuk semangat bekerja yang tinggi serta mencapai tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru.

1.12.3 Latihan Dalaman

Aktiviti perkembangan staf yang dilaksanakan di peringkat sekolah dianggap sebagai latihan dalaman. Aktiviti-aktiviti ini termasuklah perbincangan dalam kumpulan, mesyuarat panitia. kursus dalaman (in house training), pembentangan kertas kerja, bengkel, seminar dan sebagainya.

1.12.4 Pengalaman mengajar guru

Pengalaman mengajar guru dalam kajian ini merujuk kepada tempoh seseorang guru itu berkhidmat di sekolah.

1.12.5 Profesion

Profesion dalam kajian ini membawa maksud sesuatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan kepakaran yang khusus. Oleh itu, ahli sesuatu profesion hendaklah mematuhi kod etika yang ditentukan oleh organisasi profesion yang terlibat. Menurut Lieberman (Sufean Hussein, 1996), terdapat 2 ciri-ciri profesion yang jelas, iaitu yang pertamanya ialah menyediakan perkhidmatan yang unik dan penting serta mempunyai matlamat yang jelas untuk masyarakat dan negara; dan keduanya ialah semasa melaksanakan tugas yang diamanahkan banyak keupayaan dan kebolehan intelek telah digunakan.

1.12.6 Profesional

Menurut Parkay (1990) pula, ahli profesional mempraktikkan pekerjaan mereka dengan darjah autonomi, iaitu kuasa membuat keputusan yang tinggi. Ianya lebih membawa maksud kepada seseorang yang mempunyai kepakaran dalam bidang tertentu, iaitu sentiasa berusaha untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemahirannya serta berinisiatif untuk memberikan satu perkhidmatan yang berkualiti kepada organisasinya. Oleh itu, seseorang yang dikatakan professional hendaklah sedar bahawa tanggungjawab ialah amanah Allah yang wajib dilaksanakan dan akan dipersoalkan nanti di alam akhirat (Abdul Halim, 1996). Seseorang yang professional hendaklah menjadi ahli kepada sesuatu organisasi yang berkuasa menentukan nilai tara untuk kemasukan, mengawal mutu perkhidmatan, dan penyingkiran ahlinya.

1.12.7 Profesionalisme

Menurut (INTAN, 1995), profesionalisme dilihat dari segi mengutamakan mutu perkhidmatan, dedikasi terhadap pekerjaan, dan tidak mementingkan pendapatan atau ganjaran. Maka profesionalisme dalam kajian ini lebih cenderung kepada satu set ciri, pengetahuan, kepakaran, sikap dan nilai dalam sesuatu profesion.

1.12.8 Kepuasan latihan

Kepuasan latihan dalam kajian ini dinilai berdasarkan reaksi pembelajaran dan perubahan tingkah laku seseorang guru yang mengikuti kursus Latihan dalam perkhidmatan. Kepuasan latihan ini merangkumi sama ada terdapatnya peningkatan pengetahuan selepas menghadiri latihan dalam perkhidmatan yang mana pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi daripada kursus latihan dalam perkhidmatan ini dapat diaplikasikan dalam tugas seharian seseorang guru.

1.12.9 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam kajian ini adalah menurut Vroom (1964) yang mendefinisikannya sebagai penyesuaian seseorang guru terhadap tugasnya di dalam organisasi tempat ia bekerja.

1.13 Kesimpulan

Pengurusan sumber manusia pada abad 21 ini telah berubah corak kepada lebih menekankan faktor pendidikan k-worker (pekerja berpengetahuan), pendidikan k-ekonomi (pengetahuan ekonomi), pendidikan dan modal insan, pengurusan pengetahuan, pembangunan bakat dan pengembangan kemahiran (Abd. Rahim, 2006). Keadaan ini adalah berbeza dalam abad yang lepas yang mana pembangunan

sumber manusia adalah lebih kepada melahirkan pekerja mahir dan separa mahir dalam bidang perindustrian.

Oleh yang demikian, sekolah yang merupakan agen sosialisasi perlu peka terhadap perubahan globalisasi ini. Latihan Dalam Perkhidmatan yang dijalankan di sekolah seharusnya menitikberatkan keperluan para guru dan kualiti kerja para guru. Walaupun dikatakan latihan dalam perkhidmatan merupakan cara yang paling berkesan dalam membangunkan sumber manusia, tetapi bukan semua guru memerlukan latihan dan tidak semestinya guru yang mengikuti latihan dalam perkhidmatan tidak perlu menjalani latihan semula. Kesemua ini berlaku adalah bergantung kepada situasi dan keperluan individu.

Kesimpulannya, apa yang penting dalam pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan di sekolah ialah dapat meningkatkan tahap kepuasan seseorang guru melalui peluang untuk merealisasikan potensi diri mereka. Hal ini penting kerana tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan adalah amat penting bagi mengurangkan pelbagai masalah di dalam pengurusan sumber manusia di tempat kerja (Abd. Rahim, 2006).

BIBLIOGRAFI

Abd. Rahim Abd. Rashid. (2006). *Agenda Perubahan Pengurusan Sumber Manusia dan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Abdul Razak Bin Husin (1997). *Keberkesanan Pengurusan Latihan dalaman Di Sekolah- Sekolah Menengah Dalam Daerah Padang Terap/ Pendang, kedah Darul Aman*. Universiti utara Malaysia.

Al- Ramaiah (1992). “ *Kepimpinan Pendidikan: cabaran Masa Kini.*” Selangor. IBS Buku Sdn. Bhd.

Amin Senin (2008). *Pembangunan Profesional Guru*. Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd, Kuala Lumpur

Amir Mohd Saleh (1993). *Inservice Training Needs Assesment For Malaysia Secondary School Teachers*. Doctoral Dissertation, University of Michigan.

Arfah A. Aziz (1992). *Managing Teachers And Their Roles: Training, Motivation And Assessment*, Jurnal Pendidikan Bahasa, Kuala Lumpur, Institut Bahasa.

Atan Long (1976). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahim Hamdan (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.

- Bennett, R (1981). “ *Managing Personnel and Performances – An Alternative Approach.*” London: Business Books.
- Black , D. R. Amstrong, P. (1995). *Some Aspect of Staff Development In International Schools:* International Journal of Education Management. Vol.9, No. 4.
- C.O. Ajidahun (2007). *Model Derald Silver: The Traning, Development And Education of Library Manpower In Information Technology In University Libraries In Nigeria,* World Libraries, Volume 17, Number 1.
- Chan, See- Chay (1985). “ *Human Resources Development: Educational Leadership Training And Maintenance of Republic of China On Taiwan.*” Universiti of Microilm International Michigan: Tesis Phd.
- Chan, Siew Meng (1996). “ *Sikap Guru di Sekolah Menengah Harian Gred A di Zon Pudu, Wilayah Persekutuan, Kuala Lumper Terhadap Kursus Dalam Perkhidmatan.*” Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan).
- Craft, A (1996). “ *Continuing Professional Development: A Parctical Guide For Teachers And Schools.*” London: Routledge.
- Cross, R (1981). “ *Teachers Know Their Own In- Service Needs.*” Phi Delta Kappan. 62. 525
- Dale, L (1982). *What is staff development. Educational Leadership.* Journal of the Assosiation for Supervision and Curriculum Development. October. 1982. hlm 31.

Fadhlina Binti Mohd Azizuddin (2008). *Tahap Kompetensi Guru Sekolah Rendah Terhadap Pengajarab Sains dan Matematik Dalam Bahasa Inggeris*. Tesis Sarjana Muda teknologi Serta Pendidikan. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Goldenberg, C. dan Gallimore, R. (1991). “ *Changing Teaching Takes More Than a One Shot Workshop.*” *Journal Educational leadership*. 49. 69-73.

Griffin, G. A. 1983. *Staff Development: Eighty- second Yearbook of The National Society of Education*. Chicago: University oh Chicago Press.

Handy, C. (1989). “ *The Age of Unreason.*” London: Business Book.

Hashim Fauzy Yaacob (2000). *Pembangunan Sumber Manusia Di Malaysia: Cabaran Abad Ke-21*. Fakulti Pengurusan Dan Sumber Manusia UTM, Skudai. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Darul Ta’zim

Herman, J. L, Morris, L.L dan Gibbon, Carol T. F (1987). “ *Evaluator Handbook.*: California: SAGE Publications, Inc. 16-18.

Hird, W. H (1987) *Inservice Education and Staff Development In Australia*. *International Review of Education*. Vol, 33, UNESCO.

Houle, C. O. (1980). “ *Continuing Learning In The Professions.*” San Francisco: Jossey- Bass Publishers.

Hussein Hj Ahmad 1991. *Perkembangan Staf Di Sekolah: Bentuk Dan Cara Pelaksanaan*. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malayisa 1 (2) : hlm. 2-9.

Hussein Hj. Ahmad (1991). *Perkembangan Staf Di Peringkat Sekolah: Satu Pendekatan*. Kertas kerja Persidangan Majlis Guru-guru Besar, Kuala Terengganu, 26-28 Ogos, 1990.

Jefferies, A (1986). *Motivation As A Consideration In Organisation Change And Staff Development Within A Peripatic Support Group*. Educational Management and Administration 14.

John Sikula (1988). “ *Action in Teachers education.*” The Journal of The Association of Teachers education. Virginia.

Joyce, B. dan Showers, B. (1980). “ *Improving In- Service Training: The Message of Research.*” Educational Leadership/ 37.5 379-385.

Kamarudin Abu dan Ee Ah meng (1995). “ *Guru dan Pembangunan Negara*”. Selangor. Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1989). *Laporan Unit Khas dan Kemajuan Staf*. Kuala Lumpur: Bahagian Pendidikan Guru.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1990). *Pukul latihan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah Bahan Sumber Tambahan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1990). *Pukul latihan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah Falsafah Pendidikan Negara*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1990). *Pukul Latihan Pendidikan Bersepadu Sekolah Menengah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Kementerian Pendidikan Malaysia (1992). *Kursus Dalam Perkhidmatan: Kedudukan Masa kini*. Unit Kemajuan Staf, Bahagian Pendidikan Guru.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (1999). “ *Kajian Keberkesanan Program Latihan Dalam Perkhidmatan.*” Laporan Eksekutif. Kementerian Pendidikan Malaysia. Bahagian Pendidikan Guru. (Tidak diterbitkan)
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2005). *PPIP 2006-2010*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2007). *Tata Cara dan Prosedur Pengurusan Latihan Bahagian Teknologi Pendidikan Negeri-Pusat Teknologi Pendidikan Bahagian- Pusat Kegiatan Guru Sektor Pengurusan Manusia dan Latihan .* Bahagian Teknologi Pendidikan. Pesiaran Bukit Kiara, 50604 Kuala Lumpur.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2008). *Garis Panduan Pelaksanaan Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku Sebagai Tambahan Bagi Melengkapkan Kursus LDP sebagai Tambahan Secara School Based Di Sekolah Bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan*. Bahagian Pendidikan Guru.
- Khoo Teng Seng (1997). *Persepsi Guru dan Pentadbir Sekolah Rendah Tentang Keperluan Latihan Dala Perkhidmatan – Satu Kajian Di Daerah Larut Matang, Perak*. Universiti Utara Malaysia.
- Knowles, M.S. (1980). “ *The Modern Practice of Adult Education.*” New York: Cambridge.
- Koshiyama, Y (1994). *A Study of The Current State and The Needs of Teacher Training In Japanese Immersion Education In The United States*. Dissertation Abstract (Ph.D). University Of Southern California, United States.

Lambert, L (1989). “ *The End of An Era of Staff Development.*” *Education Leadership*. 47. 78-81.

Lawrence et. Al (1974). *Patterns Of In Service Education*. Gainessville, University Of Florida.

Lokman Bin Mohd Tahir & Kalsom Binti Saleh (2009). *Implikasi Latihan Dalaman Kepada Guru-Guru Sekolah Rendah*. Fakulti Pendidikan ,Universiti Teknologi Malaysia.

Maimunah Aminuddin. (1992). *Human Resource Management*. Kuala Lumpur, Fajar Bakti.

Main. A (1985). *Educational Staff Development*. London: Croom Helm.

Markonah Kusmin (1997). “ *Sikap Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Jasin Terhadap Perkembangan Staff.*” Universiti Malaysia sarawak: Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan).

Mathison, S. (1992). *An Evualuation Model For Inservice Teacher Education, Evualuation and Programme Planning*. Vol.15, New York, Pergarnon Press Ltd.

Mohamad Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*: Kuala lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohamad Mortadza Bin Bohari (2005). *Program Latihan Dalam erkhidmatan: Pemangkin Perkembangan Profesional Guru*. Jurnal Akademik 2005. Jabatan Penyelidikan dan Pembangunan Profesional.

- Mohd Radzi A. Jabar (1995). “ *Pengurusan Latihan Dalaman di Sekolah Menengah di Negeri Perak Darul Ridzuan.*” Universiti Malaya: Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan).
- O’ Sullivan, F. K. Jones & K. Reid (1988). “ *Staff Development In Secondary School.*” London: Hodder & Stoughton.
- Oldroyd, D dan Hall, V. (1991). “ *Managing Staff Development: A Handbook For Secondary Schools.*” London: Paul Chapman Publishing.
- Ong, C. Y (1992). *Teachers Improvement Through Staff Development: Problem And Issues, Prosidin Seminar Pendidikan Ke-3.* Sri Layang, Pahang, Institut Aminuddin Baki.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005* (2005). Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Putrajaya.
- Robere, R. W dan Travers, P.D. (1995). “ *Foundation Of Education*”. Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S.P (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application.* New jersey: Prentice Hall.
- Robinson, D.G. dan Robinson J. C. (1989). “ *Training For Impact.*” San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Rohana Zulkifli (1994). “ *Facilitating Change In The Ministry Of Education Malaysia Through Staff Development.*” Universiti of Manchester. Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan).

Shari Abdul Rahman (1995). “ *Humanizing Sarawak Education Department Study of the Role in in- service Training.*” University of Manchester: Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan)

Sufean Hussein (1996). *Pendidikan di Malaysia. Kuala Lumpur:* Dewan Bahasa danPustaka.

Sparks, G. M. (1983). “ *Synthesis of Research on Staff Development for Effective Teaching.*” Educational leadership. 41. 65-72.

Stufflebeam , D., Madaus, G.F dan Scriven M.S (1983). “ *Evaluation Models.*” Boston: Kluwer – Nijhoff Publishing. Hlm. 128-136.

Torrington, D dan Weightman, J (1994). “ *Effective Management – People And Organization.*” Hertfordshire: Practice Hall International (UK) Limited.

William, P.A dan Elfmn, J.A (1982). “ *A Commonsense Approach to Teachers in- Service Training.*” Phi Delta Kappan. 63. 401 – 12.

Wood, F. H. dan Thompson, S.K. (1980). “ *Guidelines for Better Staff Development.*” Education Leadership. 37. 374-378.

Wood, F.H. (1982). *Practitioners and Professors Agree On Effective Staff Development Practices.* Educationer Leadership. Journal of the Assossiation for Supervision and Development. Oct 1982. Hlm. 28-31.

Rujukan Internet

1. <http://alamin99.wordpress.com/2008/01/21/latihan-dalam-perkhidmatan-2/>
2. <http://www.scribd.com/doc/39762224/Model-Rekabentuk>
(model-model perkembangan staf)

3. <http://www.moe.gov.my/bpg>
 4. <http://s6.zetaboard.com/DRAGONIZER/topic/760390/1/>
- (NOTA 1: Profesionalisme Pendidikan)
5. www.ipgmktar.edu.my/.../finish/.../0.html?