

## Tahap Pelaksanaan Latihan dalam Perkhidmatan dan Hubungannya dengan Pengalaman Mengajar serta Kekekapan Menghadiri Latihan Guru Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di Putrajaya

(The Level of Implementation of In-Service Training and Its Relationship with Teaching Experience and Frequency of Attending Training among High Performing Primary School Teachers in Putrajaya)

MOHD IZHAM MOHD HAMZAH\* & MAZLAN SIRAT

### ABSTRAK

*Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) merupakan salah satu aktiviti penting yang perlu dilakukan dalam organisasi sekolah. Faktor pengalaman memainkan peranan penting di dalam pengendalian dan pengurusan LDP. Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan tahap pelaksanaan LDP guru di sekolah rendah berprestasi tinggi di Wilayah Persekutuan Putrajaya. Objektif kajian ini adalah untuk menentukan tahap pelaksanaan latihan dan mengenal pasti perbezaan pelaksanaan LDP berdasarkan demografi iaitu pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan. Reka bentuk kajian ini ialah satu kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan untuk mengumpul data dari responden. Populasi kajian adalah seramai 264 orang guru dari tiga buah sekolah rendah berstatus "Sekolah Berprestasi Tinggi" di WP. Putrajaya di mana sampel kajian ini adalah seramai 160 orang guru. Data kajian dikumpul dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yang melibatkan nilai min, frekuensi dan peratus dan statistik inferensi yang melibatkan ujian ANOVA sehala yang menggunakan perisian Statistic Package for Social Science (SPSS) versi 22. Hasil kajian mendapati keseluruhan nilai min adalah berada pada tahap tinggi, iaitu pelaksanaan LDP (min=4.13). Hasil kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan terhadap pelaksanaan LDP. Implikasi kajian ini adalah dari segi perlunya dijalankan terlebih dahulu analisis keperluan latihan terhadap guru-guru sebelum sesuatu LDP dijalankan ke atas mereka bagi memastikan latihan tersebut berkesan dalam meningkat prestasi guru-guru. Kesimpulannya, pelaksanaan LDP yang berkesan perlu mengikut keperluan guru dengan mengambil kira pengalaman mengajar guru dan kekerapan menghadiri latihan.*

*Kata kunci: Implementasi; Latihan Dalam Perkhidmatan; Sekolah Berprestasi Tinggi*

### ABSTRACT

*In-service training is one of the essential activities that need to be done in the school organization. The factors of experience play an important role in the handling and management of in-service training. The purpose of this study was to determine the level of implementation of in-service training of teachers in high performing primary schools in the Federal Territory Putrajaya. The objective of this study was to determine the level of implementation of training and identify differences in implementation of in-service training (INSET) based on demographics, namely teaching experience and frequency of attending training. The design of this study was a quantitative study that used a survey method to collect data from respondents. The population of this study was 264 teachers from three primary schools with the status "high performing School" in WP Putrajaya where the sample of this study is about 160 teachers. Data collected was analyzed using descriptive statistics involving mean values, frequencies and percentages and inferential statistics involving one-way ANOVA test that uses software Statistic Package for Social Science (SPSS) version 22. The study found the overall mean value is high level, namely the implementation of in-service training (mean = 4.13). The study also shows that there are significant differences teaching experience and frequency of attending training on the implementation of in-service training. The implications of this study are in terms of the need to be carried out in advance of training needs analysis of teachers before an in-service training carried out on them to ensure that the training is effective in increasing the performance of teachers. In conclusion, the implementation of training in effective service should be based on the need of teachers taking into account the teachers' teaching experience and frequency of attending training.*

*Keywords: Implementation; In-service Training; High Performing School*

## PENGENALAN

Pembangunan profesion guru yang berterusan biasanya seiring dengan keperluan latihan yang perlu dijalankan bagi menjamin pembelajaran sepanjang hayat untuk mengekal dan menambahkan pengetahuan sedia ada. Latihan didefinisikan sebagai kemahiran asas yang diperlukan bagi melaksanakan pekerjaan dan salah satu cara berkesan untuk mengubah tingkah laku (M Nur & Norasmah 2011). Selain ia merupakan fungsi pembangunan dan pengurusan sumber manusia yang sangat penting dan ia ditakrifkan sebagai proses pembelajaran terancang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja menyelesaikan masalah semasa atau pada masa akan datang (Azman & Nur Inani 2010).

Sehubungan dengan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah memperkenalkan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) berasaskan sekolah atau "*school based*" yang mampu meningkatkan profesion keguruan walaupun berdepan dengan sumber kewangan yang terhad. Pengoperasian Latihan Peningkatan Profesionalisme Bidang Pengajaran dan Pembelajaran yang memberi penekanan pengoperasiannya secara "*school based*" ini telah di luluskan pada 21 November 2007 dalam Mesyuarat Profesional KPM Bil. 7/2007.

Dalam arus pemodenan pendidikan yang mensasarkan Malaysia berada di lingkungan sepertiga teratas di dalam pentaksiran antarabangsa, seharusnya elemen kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) diterap semasa sesi pengajaran dan pembelajaran (PdP) di bilik darjah. Walaupun begitu, kaedah tradisional yang mengutamakan pembelajaran hafalan masih diguna pakai sehingga kini (Elenchoty 2014). Kajian PPD Kuala Selangor (2013) juga menyatakan 58% guru-guru melakukan aktiviti penerangan berkaitan latihan tubi, perbincangan kerja rumah, dan pengurusan bilik darjah, di mana ia tidak berkaitan dengan kandungan isi pembelajaran. Amalan sebegini sepatutnya telah di inovasi melalui proses transformasi latihan dalam pendidikan yang berteraskan pembelajaran abad ke 21. Hal ini antara penyebab berlakunya 50% penyampaian guru dalam bilik darjah masih tidak berkesan (PPPM 2013-2025).

Untuk menjadikan penyampaian lebih berkesan, guru-guru perlu dilengkapkan dengan maklumat yang boleh diperolehi melalui latihan-latihan yang dianjurkan oleh pihak sekolah atau pun pihak KPM. Walaupun begitu, diingatkan agar pengisian pembelajaran melalui latihan tersebut tidak terlalu padat di mana ia akan menyukarkan pihak guru untuk menyerapnya (Aznuzul 2009). Melalui perancangan yang sistematik dalam menentukan latihan yang berkesan, elemen seperti kajian keperluan, pemantapan isi kandungan, pelaksanaan berasaskan sekolah dan mengkaji keberkesanan perlu ditekankan supaya latihan yang dilaksanakan memenuhi keperluan guru dan organisasi (Maimunah 2008).

Aspek pengalaman adalah merupakan antara elemen penting dalam menentukan kaedah latihan yang

hendak dijalankan. Menurut Rosnah (2012), guru-guru muda mempunyai objektif yang berlainan berbanding dengan guru-guru yang berpengalaman lebih dari sepuluh tahun dalam menentukan objektif latihan. Hal ini jelas menggambarkan bahawa faktor pengalaman memainkan peranan penting di dalam pengendalian LDP. Berhubung dengan faktor kekerapan menghadiri latihan pula, kajian oleh Azlah et al. (2009) mendapati bahawa 76.9% responden menyatakan hadir ke kursus satu hingga empat hari sahaja dalam setahun. Hal ini menunjukkan bahawa kurang satu per empat, iaitu 23.1% guru-guru hadir latihan lebih lima hari dalam setahun. Menurut Rossilah (2008), kekerapan guru-guru menghadiri latihan akan memberi peluang percambahan pengetahuan dan kemahiran seiring dengan tuntutan pembangunan profesional yang memerlukan pembelajaran sepanjang hayat melalui latihan yang berterusan. Walaupun begitu, guru juga harus memastikan latihan yang diikuti tidak menjejaskan waktu pengajaran dan pembelajaran dalam melindungi masa instruksional terhadap sekolah (KPM 2013).

Kajian ini adalah untuk menentukan tahap pelaksanaan LDP guru di sekolah rendah SBT Putrajaya dan mengenal pasti perbezaan pelaksanaan LDP guru berdasarkan faktor-faktor demografi iaitu pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan. Kajian pelaksanaan LDP ini tertumpu di sekolah rendah yang berstatus Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Wilayah Persekutuan Putrajaya dengan memberi fokus kepada empat dimensi pelaksanaan LDP, iaitu: (1). Mengadakan kajian keperluan latihan, (2). Mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan, (3). Melaksanakan *School-Based* kepada guru dan (4). Mengkaji keberkesanan latihan. Kajian ini melibatkan semua guru di sekolah rendah SBT sekitar Wilayah Persekutuan Putrajaya merangkumi tiga buah sekolah yang berada di lokasi kajian. Walaupun begitu, guru besar, penolong kanan dan guru sandaran tidak terlatih tidak termasuk sebagai responden kajian ini.

## TEORI LATIHAN

Menurut saranan teori berasaskan tingkah laku (Pavlov 1927), proses pembelajaran akan berlaku dengan mudah apabila terdapat perkaitan antara rangsangan dan gerak balas. Aplikasi teori ini dalam konteks program latihan menunjukkan bahawa latihan yang berkaitan dengan tugas dan penyediaan rangka latihan yang dilaksanakan secara teratur boleh membina rangsangan yang positif. Aplikasi teori ini dalam konteks program latihan menunjukkan bahawa maklumat yang jelas akan membantu pekerja untuk menguasai pengetahuan, kemahiran dan sikap baharu (Azman & Nurul Inani 2010). Hal ini kerana pekerja menjangkakan bahawa dengan mengikuti latihan akan mendorong mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dengan lebih bermanfaat serta akan menunjukkan perlakuan positif.

#### MODEL LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN BERASASKAN SEKOLAH

Model LDP ini diperkenalkan oleh KPM melalui BPG bagi mengoptimumkan perbelanjaan menerusi pengurusan latihan. Kelebihan model ini ialah guru-guru akan menerima latihan melalui penganjuran pihak sekolah, kaedah ini secara tidak langsung dapat menjimatkan kos kewangan. Di samping itu, pelaksanaan LDP berasaskan sekolah ini dapat melindungi masa instruksional para pendidik, dengan kata lain, guru-guru akan sentiasa mempunyai masa bersama murid-murid semasa waktu PdP dijalankan (BPG 2010). Model LDP berasaskan sekolah ini mempunyai lapan peringkat pelaksanaan bermula dengan penubuhan jawatankuasa LDP sekolah, mengadakan kajian keperluan guru, memuat turun modul latihan, membuat rujukan, sesi pemantapan isi kandungan, pelaksanaan latihan, mengkaji keberkesanan latihan dan melaksanakan kajian impak. Penyempurnaan langkah-langkah ini di sekolah dengan melibatkan guru dari bermulanya proses merancang, melaksana dan menilai program tersebut akan lebih menjadikan warga guru di sekolah mempunyai tanggungjawab terhadap tugas masing-masing. Kerjasama yang diikat menerusi pelaksanaan LDP ini diharap akan menjadi tulang belakang terhadap kemenjadian murid-murid cemerlang.

#### MODEL LATIHAN SISTEMATIK

Model latihan sistematik berkaitan latihan yang dijalankan melalui aturan-aturan atau urutan tertentu. Menurut Blanchard dan Thacker (1999) melalui kajian keperluan latihan, pemantapan kandungan latihan, melaksanakan latihan dan membuat penilaian latihan adalah proses asas dalam menyediakan latihan yang berkesan terhadap individu dan organisasi.

#### METODOLOGI

##### REKA BENTUK KAJIAN

Kajian ini merupakan suatu kajian kuantitatif yang menggunakan pendekatan kaedah tinjauan berpandukan instrumen soal selidik sebagai alat kajian untuk mendapatkan maklumat daripada responden. Menurut Sabitha (2005) kaedah tinjauan lebih sesuai digunakan untuk mendapatkan maklumat yang melibatkan keseluruhan populasi. Ini kerana data yang diperoleh daripada sampel kajian melalui borang soal selidik adalah menyeluruh. Malah kaedah ini mempunyai kelebihannya yang tersendiri iaitu mampu memperoleh banyak maklumat dalam satu-satu masa dan mudah dikendalikan serta dapat membekalkan maklumat deskriptif yang kukuh tentang tingkah laku individu yang menjadi sampel kajian (Thalauddin 2016). Dalam kajian ini, data kuantitatif yang diperoleh telah dikumpul dan dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian program SPSS versi 22.0.

#### POPULASI DAN SAMPEL KAJIAN

Kajian ini melibatkan guru-guru di tiga buah sekolah rendah berstatus Sekolah Berprestasi Tinggi di Wilayah Persekutuan Putrajaya yang merangkumi 264 jumlah orang guru sebagai populasi kajian. Walaupun begitu, Guru Besar dan Guru Penolong Kanan serta Guru Sandaran Tidak Terlatih tidak termasuk dalam populasi kajian ini. Penentuan saiz sampel berdasarkan jadual saiz sampel yang dibina oleh Krejcie dan Morgan (1970) di mana sampel kajian ini adalah sebanyak 160 orang daripada ketiga-tiga sekolah rendah berkenaan.

JADUAL 1. Bilangan sampel kajian di sekolah rendah SBT di Wilayah Persekutuan Putrajaya

Bil.	Sekolah Rendah SBT di WP. Putrajaya	Populasi	Sampel
1	Sekolah Kebangsaan Presint 18 (1) WP. Putrajaya	100	60
2	Sekolah Kebangsaan Presint 11 (1) WP. Putrajaya	64	40
3	Sekolah Kebangsaan Presint 9 (2) WP. Putrajaya	100	60
	Jumlah	264	160

#### INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen kajian yang akan digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Soal selidik ini tertumpu kepada persoalan kajian di mana pengkaji ingin mengenal pasti tahap pelaksanaan LDP yang dipraktikkan di sekolah kajian. Borang soal selidik dibina dan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data utama bagi menjawab permasalahan kajian. Instrumen kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu Bahagian A berkaitan faktor-faktor demografi yang telah dipilih seperti pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan. Bahagian B pula merujuk kepada pelaksanaan LDP berasaskan sekolah yang berpandukan kepada empat dimensi, iaitu: (i) Kajian keperluan latihan (7 item), (ii) Pemantapan kandungan latihan (7 item), (iii) Pelaksanaan latihan berasaskan sekolah (8 item) dan (iv) Menilai keberkesanan latihan (7 item).

Skala Likert lima peringkat digunakan bagi menjawab 29 item soal selidik kerana ia berupaya memberi maklumat balas yang berkaitan objektif kajian yang dipilih (Sakaran 2003). Dalam skala Likert ini, 1 mewakili sangat tidak setuju, 2 mewakili tidak setuju, 3 mewakili kurang setuju, 4 mewakili setuju dan 5 mewakili sangat setuju bagi item dalam aspek/dimensi yang diukur (Ahmad Subki 2009). Instrumen kajian ini telah dibina sendiri oleh penyelidik kajian ini di mana sumber perolehan item-item soal selidik adalah daripada kajian literatur yang telah dibuat.

## DAPATAN KAJIAN

## PROFIL RESPONDEN KAJIAN

Berdasarkan Jadual 3, majoriti responden, iaitu seramai 103 orang bersamaan 64.4% mempunyai pengalaman mengajar 6 hingga 15 tahun. Bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun, hanya melibatkan seramai 17 orang responden sahaja, iaitu 10.6% daripada keseluruhan. Analisis juga mendapati bahawa majoriti responden mempunyai kekerapan menghadiri latihan melebihi 7 hari, iaitu seramai 100 orang (62.5%) melebihi separuh daripada jumlah responden terlibat. Seramai 32 orang responden (20%) mempunyai kekerapan menghadiri latihan 1 hingga 4 hari dan 28 orang (17.5%) mempunyai kekerapan menghadiri latihan selama 5 hingga 6 hari.

JADUAL 3. Profil responden kajian

Latar Belakang	Responden	Frekuensi (f)	Peratusan (%)
Pengalaman mengajar	1 hingga 5 tahun	17	10.6
	6 hingga 15 tahun	103	64.4
	16 tahun ke atas	40	25.0
Jumlah		160	100
Kekerapan menghadiri latihan	1 hingga 4 hari	32	20.0
	5 hingga 6 hari	28	17.5
	7 hari ke atas	100	62.5
Jumlah		160	100

## TAHAP PELAKSANAAN LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN GURU SEKOLAH RENDAH SBT PUTRAJAYA

Jadual 4, menunjukkan bahawa tahap pelaksanaan LDP dalam kalangan guru secara keseluruhannya adalah tinggi dengan nilai min 4.13 dengan sisihan piawai 0.36. Elemen “*Mengadakan kajian keperluan latihan*” adalah sangat penting dalam pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan di

JADUAL 4. Tahap pelaksanaan LDP guru di sekolah rendah SBT Putrajaya

Bil.	Pelaksanaan LDP Guru	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi Min
1	Mengadakan kajian keperluan latihan	4.24	0.48	Tinggi
2	Mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan	4.22	0.41	Tinggi
3	Melaksanakan latihan berasaskan sekolah	3.87	0.48	Tinggi
4	Mengkaji keberkesanan latihan	4.17	0.46	Tinggi
	Min Keseluruhan	4.13	0.36	Tinggi

mana dalam kajian ini ia menunjukkan nilai min yang tinggi, iaitu 4.24. Hal ini diikuti dengan elemen “*Mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan*” dengan nilai min = 4.22, elemen “*Mengkaji keberkesanan latihan*” dengan nilai min = 4.17, dan akhir sekali ialah elemen “*Melaksanakan latihan berasaskan sekolah*” dengan nilai min = 3.87.

## FAKTOR DEMOGRAFI: PENGALAMAN MENGAJAR DAN KEKERAPAN MENGHADIRI LATIHAN

## PELAKSANAAN LDP BERDASARKAN PENGALAMAN MENGAJAR

Jadual 5, menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pelaksanaan LDP guru berdasarkan pengalaman mengajar dengan nilai signifikan 0.023 ( $p < 0.05$ ). Justeru, Ujian *Post Hoc Multiple Comparisons* dilakukan bagi mengesan kumpulan-kumpulan yang menyebabkan perbezaan tersebut.

JADUAL 5. ANOVA sehalu pelaksanaan LDP berdasarkan pengalaman mengajar

Pengalaman Mengajar	df	F	Signifikan
Antara kumpulan	2	3.886	.023
Dalam kumpulan	157		
Jumlah	159		

Pengesanan kumpulan-kumpulan yang menyebabkan perbezaan yang signifikan dilakukan dengan menggunakan ujian *Post Hoc Multiple Comparisons*. Keputusan ujian *Post Hoc* seperti dalam Jadual 6, menunjukkan bahawa guru-guru yang berpengalaman 6 hingga 15 tahun menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap guru-guru yang berpengalaman 16 tahun ke atas dengan nilai signifikan 0.022, ( $p < 0.05$ ).

JADUAL 6. *Post-Hoc Multiple Comparison* LDP berdasarkan pengalaman mengajar

Pengalaman Mengajar (I)	Pengalaman Mengajar (J)	Sisihan Piawai	Signifikan
1 hingga 5 tahun	6 hingga 15 tahun	2.722	.971
	16 tahun ke atas	3.010	.134
6 hingga 15 tahun	1 hingga 5 tahun	2.722	.971
	16 tahun ke atas	1.937	<b>.022</b>
16 tahun ke atas	1 hingga 5 tahun	3.010	.134

## PELAKSANAAN LDP BERDASARKAN KEKERAPAN MENGHADIRI LATIHAN

Berdasarkan Jadual 7, ujian ANOVA Sehalu digunakan untuk melihat perbezaan pelaksanaan LDP berdasarkan elemen kekerapan menghadiri latihan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pelaksanaan LDP dan kekerapan menghadiri latihan dengan

JADUAL 7. ANOVA sehalu pelaksanaan LDP berdasarkan menghadiri latihan

Menghadiri Latihan	df	F	Signifikan
Antara kumpulan	2	3.880	.023
Dalam kumpulan	157		
Jumlah	159		

nilai signifikan 0.023 ( $p < 0.05$ ) berdasarkan pengalaman mengajar. Justeru, Ujian *Post Hoc Multiple Comparisons* dilakukan bagi mengesan kumpulan-kumpulan yang menyebabkan perbezaan tersebut.

Pengesanan kumpulan-kumpulan yang menyebabkan perbezaan yang signifikan dilakukan dengan menggunakan ujian *Post Hoc Multiple Comparisons*. Keputusan ujian *Post Hoc* seperti dalam Jadual 8, menunjukkan bahawa kekerapan menghadiri latihan 1 hingga 4 hari mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap kekerapan menghadiri latihan 7 hari ke atas dengan nilai signifikan 0.024 ( $p < 0.05$ ).

JADUAL 8. *Post-Hoc Multiple Comparison* LDP berdasarkan kekerapan menghadiri latihan

Kekerapan Menghadiri Latihan (I)	Kekerapan Menghadiri Latihan (J)	Sisihan Piawai	Signifikan
1 hingga 4 hari	5 hingga 6 hari	2.69151	.647
	7 hari ke atas	2.11245	<b>.024</b>
5 hingga 6 hari	1 hingga 4 hari	2.69151	.647
	7 hari ke atas	2.22383	.325
7 hari ke atas	1 hingga 4 hari	2.11245	.024
		2.22383	.325

## PERBINCANGAN

### TAHAP PELAKSANAAN LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN BERDASARKAN EMPAT KONSTRUK

Pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan di sekolah rendah SBT Putrajaya berdasarkan empat elemen yang dikaji berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian menunjukkan elemen mengadakan kajian keperluan latihan mempunyai nilai min tertinggi, diikuti elemen mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan, elemen mengkaji keberkesanan latihan dan elemen melaksanakan latihan berasaskan sekolah, yang kesemuanya juga berada pada tahap tinggi. Hal ini bermakna, pihak pengurusan sekolah rendah SBT di Putrajaya melaksanakan latihan mengikut garis panduan yang ditetapkan oleh Bahagian Pendidikan Guru dalam membekalkan input kepada guru-guru. Selari dengan pernyataan Blanchard dan Thacker (1999) dan Maimunah (2008) yang menyatakan sesuatu latihan yang sistematik dan berkesan perlu mempunyai elemen seperti kajian keperluan, pemantapan isi kandungan, pelaksanaan

dan mengkaji keberkesanan dalam memenuhi keperluan latihan guru dan organisasi.

### MENGADAKAN KAJIAN KEPERLUAN LATIHAN

Berdasarkan analisis, didapati konstruk kajian keperluan latihan berada pada tahap yang paling tinggi berbanding konstruk-konstruk yang lain. Hal ini menunjukkan bahawa guru-guru memerlukan latihan yang bersesuaian dengan bidang pengkhususan masing-masing. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa sesuatu latihan yang hendak dibuat perlu sesuai dan telah menjalani proses analisis yang sistematik agar kesannya akan lebih berkualiti dan berjaya diaplikasikan. Hal ini disokong oleh Rossilah Jamil (2008) yang mengatakan proses analisis yang sistematik mampu memberi gambaran sebenar terhadap keperluan latihan. Selain menyatakan kajian keperluan latihan adalah permulaan fasa dalam mereka bentuk sesuatu latihan.

### MENGADAKAN SESI PEMANTAPAN KANDUNGAN LATIHAN

Pemantapan kandungan latihan dalam kajian ini merujuk kepada setiap latihan yang dijalankan perlu sesuai dengan kumpulan yang disasarkan agar pengetahuan dan kemahiran yang diberikan mampu memberi nilai tambah terhadap individu yang menjalani latihan tersebut. Pernyataan ini diperkukuh melalui kajian oleh Shukri (2009) yang menyatakan, terdapat ketidaksesuaian kandungan latihan yang dijalankan terhadap bidang tugas guru di sekolah. Pekara ini tidak seharusnya berlaku kerana guru patut menerima latihan yang berfokus terhadap bidang khusus bukan kandungan latihan yang bersifat umum. Sesuai dengan dapatan kajian yang mengkehendaki latihan yang diterima oleh guru perlu sesuai dengan kumpulan sasaran.

### MELAKSANAKAN LATIHAN BERASASKAN SEKOLAH

Dapatan kajian ini menyokong pandangan BPG (2010) yang mengatakan pelaksanaan LDP di peringkat sekolah mampu memberi lebih masa untuk guru-guru berada di sekolah dan berupaya melindungi masa instruksional guru (MMI). Dengan itu, guru-guru boleh memperoleh pengetahuan dan kemahiran di tempat sendiri menerusi latihan yang dijalankan tanpa ada gangguan masa melaksanakan PdP. Selain itu, sokongan daripada Mohd Anuar et al. (2009) juga mendapati kesesuaian dari aspek tempat, masa, dan keperluan infrastruktur akan meningkatkan kadar keterlibatan guru terhadap latihan dan dapat meningkatkan tahap kepuasan berkerja. Maka, LDP yang dijalankan berasaskan sekolah dalam kajian ini mempunyai objektif serampang dua mata iaitu mampu memenuhi MMI guru dan keterlibatan guru secara optimum.

### MENGGAJI KEBERKESANAN LATIHAN

Menurut Anupa Chaudhary dan Sumit Prasad (2011), Ivancevich (2007), serta Naris dan Ukpere (2009) kajian

keberkesanan ataupun penilaian adalah kaedah asas untuk mendapatkan maklum balas program dan melihat sejauh mana masalah dapat diselesaikan menerusi latihan yang diikuti oleh peserta latihan serta merujuk kepada faedah dan pengalaman peserta latihan setelah mengikuti latihan tersebut. Mehrdad (2009) dalam Anida (2014) menegaskan proses menjalani latihan tidak akan lengkap tanpa mengadakan kajian keberkesanan dan ia memerlukan cara yang sistematik untuk mengukurnya. Melalui dapatan kajian membuktikan bahawa keseluruhan min berada pada tahap tinggi, bermaksud setiap guru-guru di SBT WP Putrajaya akur akan kepentingan kajian keberkesanan latihan perlu dilaksanakan kerana ia mampu menentukan keberkesanan dan kebolegunaan latihan yang telah dijalankan di mana latihan yang berkesan akan memberi impak kepada guru-guru serta ia juga turut memberi manfaat kepada murid-murid.

#### PERBEZAAN PELAKSANAAN LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN GURU BERDASARKAN FAKTOR-FAKTOR DEMOGRAFI

##### PENGALAMAN MENGAJAR

Berdasarkan analisis kajian, didapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pelaksanaan LDP guru berdasarkan faktor pengalaman mengajar. Hal ini membuktikan bahawa pelaksanaan LDP adalah berbeza mengikut tahun pengalaman mengajar. Guru-guru yang berpengalaman 6 hingga 15 tahun menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap guru-guru yang berpengalaman 16 tahun ke atas. Dapatan ini selari dengan kajian oleh (Goh 2012) yang melaporkan bahawa wujud perbezaan berdasarkan pengalaman mengajar. Hal ini juga telah dipersetujui oleh Rosnah (2012) juga mengatakan bahawa guru-guru baharu mempunyai objektif yang berlainan dalam menjalani LDP berbanding guru yang lebih berpengalaman. Guru-guru yang mempunyai pengalaman lebih 16 tahun mempunyai tujuan berbeza dalam mendapatkan pengetahuan kandungan pelajaran berbanding guru-guru baru (Amir 1993; Khoo 1997). Oleh yang demikian, faktor demografi seperti pengalaman mengajar perlu diambil kira semasa merancang program latihan dalam perkhidmatan di sekolah.

##### KEKERAPAN MENGHADIRI LATIHAN

Berdasarkan analisis kajian, didapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pelaksanaan LDP guru berdasarkan konstruk kekerapan menghadiri latihan. Hal ini membuktikan bahawa pelaksanaan LDP adalah berbeza mengikut kekerapan menghadiri latihan. Dapatan kajian menyatakan bahawa kekerapan menghadiri latihan 1 hingga 4 hari mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap kekerapan menghadiri latihan 7 hari ke atas. Dapatan kajian ini selari dengan Rossilah (2008) yang mengatakan, kekerapan guru-guru menghadiri latihan akan

memberi peluang percambahan pengetahuan dan kemahiran seiring dengan tuntutan pembangunan profesional yang memerlukan pembelajaran sepanjang hayat melalui latihan yang berterusan. Kajian Sharifah (2012) turut menyokong dapatan kajian ini yang menyatakan kekerapan bilangan hari latihan yang dihadiri mempunyai hubungan yang positif terhadap personaliti guru. Melihat akan perkara itu, membuktikan semakin kerap guru menghadiri latihan, semakin positif personaliti guru tersebut.

#### IMPLIKASI KAJIAN

Secara keseluruhannya dapatan kajian telah menyokong model yang digunakan menerusi aspek-aspek yang dinyatakan dalam kerangka konseptual kajian. Justeru, diharap agar pihak Pengurusan LDP mengaplikasikan elemen yang terdapat dalam kerangka konseptual kajian ini dalam menguruskan latihan yang sistematik, berkesan dan mempunyai kepuasan semasa bekerja. Kajian ini telah menggabungkan Model latihan dalam perkhidmatan olahan BPG (2010) dan Model Latihan Sistematik Blanchard dan Thacker (1999). Gabungan dua model ini membantu pengkaji untuk mengumpul dapatan dan membuat perbincangan serta rumusan. Selain itu dapatan kajian yang menyatakan pelaksanaan LDP mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan membuktikan bahawa guru-guru menuntut perbezaan latihan berdasarkan tempoh pengalaman mengajar mereka.

Menurut Azlah et al. (2009) kekerapan menghadiri latihan ini mampu menyumbang kepada kepuasan kerja guru melalui peningkatan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan mereka dalam melaksanakan PdP dengan lebih baik dan berkesan. Sehubungan itu, murid adalah individu yang akan terkesan dengan peningkatan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh oleh guru melalui latihan yang tersusun, berkesan dan terkini. Justeru, amat penting bagi guru-guru menerima input yang berketepatan dengan keperluan murid bagi meneruskan usaha untuk melahirkan generasi berilmu, bertanggung jawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta mampu memberi sumbangan terhadap keharmonian masyarakat dan negara.

#### KESIMPULAN

LDP merupakan satu faktor yang amat penting dalam meningkatkan kualiti guru dalam PdP di bilik darjah. Ia perlu dirangka bagi memastikan latihan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan berkesan dan berjaya mencapai keseluruhan objektif yang disasarkan, iaitu meningkatkan tahap pengetahuan dan kefahaman guru, pengaplikasian pengetahuan dan kefahaman di sekolah, meningkatkan ciri-ciri kepimpinan dan menambahbaik sikap guru. Perancangan yang bersistematik dalam mereka

bentuk latihan akan dapat menjimatkan kos organisasi, meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi. Guru-guru merupakan pelaksana kurikulum dalam sistem pendidikan formal. Oleh itu penyediaan guru yang profesional dengan pengisian latihan-latihan dalaman mengikut kehendak pendidikan semasa adalah penting bagi menghadapi cabaran dan perubahan dalam dunia pendidikan.

## RUJUKAN

- Amir Mohd Saleh. 1993. Inservice Training needs assesment for Malaysia secondary school teachers. Tesis Doktor Falsafah. University of Michingan.
- Anida Ismail. 2004. Pengurusan proses latihan profesional dalam perkhidmatan bagi staf akademik di Kolej Profesional Mara. Tesis Doktor Falsafah. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Anupa Chaudhary & Sumit Prasad. 2011. Training for development of professional education. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2 (2): 162.
- Azlah Md. Ali, Rozeyta Omar, Noor Ella Mohamad Zip, Nor Suziani Ismail & Thahirah Zulkifli. 2009. Keberkesanan latihan di kalangan kakitangan kumpulan sokongan di Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah Darul Aman. Dlm. *Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*, 56-81. Skudai: Penerbit UTM Press.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2010. *Garis panduan pengoperasian latihan dalam perkhidmatan berasaskan sekolah (school based)*. Putrajaya: Bahagian Pendidikan Guru (BPG).
- Blanchard, P. N. & Thacker, J. W. 1999. *Effective training system: Strategies and practices*. Upper Saddle River, NJ: Practice Hall.
- Chua Yan Piaw. 2012. *Asas statistik penyelidikan*. Petaling Jaya: The McGraw-Hill Malaysia.
- Ghazali Darusalam & Sufean Hussin. 2016. *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: Amalan dan analisis kajian*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Goh Geok Poh. 2012. Tahap pengetahuan dan tahap kepuasan guru terhadap latihan dalam perkhidmatan di sekolah menengah daerah Segamat. Tesis Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. *Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ivancevich, J. M. 2007. *Human resource management*. 10th Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Khoo Teng Seng. 1997. Persepsi Guru dan pentadbir sekolah rendah tentang keperluan latihan dalam perkhidmatan: Satu kajian di daerah Larut Matang, Perak. Tesis Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.
- Maimunah Aminuddin. 2008. *Human resource management: Principles and practices*. Petaling Jaya: Oxford Fajar Sdn. Bhd.
- M. Nur Mustafa & Norasmah Othman. 2011. Latihan dalam perkhidmatan bagi meningkatkan kualiti pendidikan guru di Pekanbaru, Riau, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36(14): 19-24.
- Mehrdad Alipour. 2009. A study of on the job training effectiveness: Empirical evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*, 4(11): 63-67.
- Mohd Anuar Abdul Rahman, Lokman Mohd Tahir & M. Almuzammil. 2009. Pengurusan pertengahan: Peramal kepemimpinan kerja berpasukan Guru Kanan Mata Pelajaran terhadap kepuasan kerja, keamatan, komitmen dan prestasi ketua panitia. Kertas Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-16. Anjuran Institut Aminuddin Baki, Genting Highland, Pahang. 21-24 Julai 2009.
- Naris, S. & Ukpere, W. 2009. The effectiveness of an hr code: Staff development and training at the polytechnic of Namibia. *African Journal of Business Management*, 3(12): 879-889.
- Rosnah Abdullah. 2012. Pelaksanaan program latihan dalam perkhidmatan (school based) di sekolah-sekolah rendah Zon Gemencheh. Tesis Sarjana Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia
- Rossilah Jamil. 2008. *Analisis keperluan latihan: Teori dan praktis*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Sabitha Marican. 2005. *Kaedah penyelidikan sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall Malaysia.
- Sharifah Munirah. 2012. *Pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah di sekolah menengah dari perspektif guru*. Tanjung Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Shukri Mansor. 2009. *Laporan latihan dalam perkhidmatan*. Jitra: Institusi Pendidikan Guru Kampus Darul Aman.
- Thalahuddin Abdullah. 2016. Amalan Kepimpinan transformasi pengetua dan kepuasan kerja guru di SABK Negeri Perak. Tesis Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Izham Mohd Hamzah\*  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 Bangi  
Selangor, Malaysia.  
izham@ukm.edu.my
- Mazlan Sirat  
Bahagian Pendidikan Guru  
Kementerian Pendidikan Malaysia  
Wilayah Persekutuan Putrajaya  
Malaysia.  
mazlan.sirat@gmail.com
- Pengarang untuk surat-menyurat, e-mail: izham@ukm.edu.my
- Diserahkan: 10 Disember 2017  
Diterima: 5 Februari 2018

