

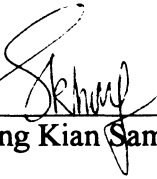
**PERSEPSI KETUA PANITIA MATA PELAJARAN
TERHADAP PROGRAM PERKEMBANGAN STAF
DI SEKOLAH MENENGAH
DI BAHAGIAN SAMARAHAN, SARAWAK**

Oleh
Mohamad Syariff Affendy B. Matjeraie

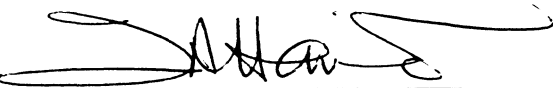
Tesis ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian
daripada syarat untuk penganugerahan Ijazah Sarjana Sains
(Pembangunan Sumber Manusia)

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
Jun 1998**

Adalah disahkan bahawa kami telah membaca tesis ini yang bertajuk “Persepsi Ketua Panitia Matapelajaran Terhadap Program Perkembangan Staf Di Sekolah Menengah Di Bahagian Samarahan, Sarawak” oleh Mohd. Syariff Affendy, dan berpendapat bahawa tesis ini adalah memuaskan dari segi skop, kualiti dan persembahan sebagai syarat keperluan ijazah Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia).



Encik Hong Kian Sam
(Penyelia)



Prof Madya Dr Ibrahim Hamid
(Pemeriksa Luar)



Prof Madya Dr Jamali Ismail
(Pemeriksa Dalam)

PERAKUAN

Tiada bahagian daripada tesis ini telah dikemukakan
untuk menyokong sesuatu permohonan untuk mendapatkan
kelayakan Ijazah di universiti ini atau institusi pengajian tinggi yang lain

ABSTRAK

Program Perkembangan Staf (PPS) masih kurang dilaksanakan di sekolah. Adakah persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP) terhadap PPS mempengaruhi kelancaran pelaksanaan PPS di sekolah? Kajian ini bertujuan menjawab persoalan di atas di sekolah-sekolah menengah di Bahagian Samarahan, Sarawak. Model kerangka konseptual kajian ini adalah berlandaskan kepada anggapan bahawa pelaksanaan PPS yang efektif bergantung kepada 4 faktor iaitu: keperluan PPS; sokongan sumber manusia; proses pengendalian; dan kemudahan bahan, tempat dan masa. Soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklum balas daripada sampel kajian yang terdiri daripada 156 orang KPMP sekolah menengah di Bahagian Samarahan, Sarawak. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa KPMP mempunyai persepsi yang agak positif terhadap PPS. Bagaimanapun, mereka masih kurang berpuas hati dengan pelaksanaan PPS setakat ini. KPMP kurang yakin untuk mengendalikan PPS dan melakukannya dengan rasa terpaksa. KPMP berpersepsi bahawa pihak pengurusan sekolah tidak menyokong pengendalian PPS. KPMP berasa tidak perlu mengambil kira keperluan guru semasa merangka PPS, namun aktiviti PPS perlu dibincangkan semasa mesyuarat panitia. Kebanyakan KPMP berpendangan masa pengendalian PPS pada masa kini kurang sesuai. Proses penilaian PPS masih belum memuaskan. Bagaimanapun KPMP berpendapat PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru dan guru dapat mempraktikkannya semasa menjalankan tugas guru. KPMP juga berpendapat ahli panitia mempunyai pandangan yang tinggi kepada PPS. Dapatan kajian juga mendapati tidak wujud hubungan linear yang signifikan di antara persepsi KPMP dengan kadar pelaksanaan PPS. Tidak terdapat juga perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh perkhidmatan dan jantina. Bagaimanapun terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP. Melalui kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan untuk meningkatkan lagi pelaksanaan PPS. Di antaranya ialah pihak pengurusan sekolah harus memberi sokongan kepada PPS dengan menyediakan kemudahan bahan, fizikal serta kewangan, dan Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan perlu memperuntukkan '*Professional Days*' kepada sekolah untuk mengendalikan PPS.

ABSTRACT

Staff Development Programme (SDP) is not fully implemented in schools. Does the Heads of Subject Panel (HSP) perceptions of the SDP influence the efficiency of SDP implementation in schools? This study aims to study the problem statement based on secondary schools in Samarahan Division, Sarawak. The conceptual framework of this study is based on the assumption that the efficiency of SDP is depended on four factors: Needs for SDP; human resource supports; implementation process; and support facilities like material, place and time. Questionnaire was used to collect information regarding this study from 156 HSP in secondary schools in Samarahan Division, Sarawak. The finding of this study showed that the HSP had positive perceptions towards SDP. However, they were still not satisfied with the present implementation of the SDP. HSP were not quite confident to conduct SDP and did so with reluctance. They perceived that the school management did not support the implementation of SDP. They felt that it was not necessary to take into consideration teachers needs when planning SDP, but they felt that the activities should be discussed during subjects panel meetings. Most of them felt that the time for SDP at the moment was not suitable. Evaluation process in SDP was still unsatisfactory. However, HSP felt that the members of the subjects panel had high regards towards SDP and they felt that SDP could increase teachers knowledge and practiced.

The finding of the study also indicated that there was no linear relationship between the perceptions of the HSP and the rate of the implementation of the SDP. There was also no significant differences between factors of period of service and gender with the HSP perceptions towards SDP. However, there was significant differences between perceptions of HSP and the period they took up the post of the HSP. In this study, a few suggestions were put forward to upgrade the implementation of SDP. Among which were: the school management should support SDP by providing facilities like materials, physical and finance, and the State Education Department and the Ministry of Education should allocate Professional Days to schools to carry out SDP.

BIODATA

Mohamad Syariff Affendy B. Matjeraie yang berasal dari Saratok, Bahagian Kedua Sarawak telah mendapat pendidikan sekolah rendah di Sekolah Rendah Abang Abdul Rahman, Saratok. Pada tahun 1968, beliau melanjutkan pelajaran sekolah menengah di Sekolah Menengah Kerajaan Simanggang. Pada tahun 1974 dan 1975, beliau menjadi guru sementara di Sekolah Menengah Methodist, Kapit. Dari tahun 1976 hingga 1977, beliau telah mengikuti kursus perguruan asas di Maktab Perguruan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak. Setelah tamat latihan perguruan asas, beliau ditempatkan di Sekolah Rendah Kerajaan Tanjung Apong, Samarahan dan Sekolah Rendah Bantuan St. Thomas, Kuching. Beliau seterusnya melanjutkan pelajarannya dalam bidang Pengajaran Bahasa Melayu Sebagai Bahasa Pertama di Universiti Pertanian Malaysia, Serdang pada tahun 1982. Setelah menamatkan pengajiannya di peringkat Sarjana Muda, beliau ditugaskan di Sekolah Menengah Sungai Tapang, Kuching. Pada tahun 1989, beliau ditempatkan di Jemaah Nazir Sekolah Sarawak, sehingga tahun 1993 apabila beliau dilantik sebagai Pengetua di Sekolah Menengah Sebuyau, Samarahan. Pada tahun 1996, beliau telah berpindah ke Sekolah Menengah Kerajaan Agama, Matang sebagai Penolong Kanan I. Pada 1 Disember 1996 beliau telah melanjutkan pengajiannya ke peringkat Sarjana melalui Program Kembar IAB-UNIMAS.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa kesyukuran ke hadrat Illahi kerana keizinan, rahmat dan hidayat-Nya membolehkan penulis membuat penyelidikan dan menyiapkan penulisan tesis ini.

Dalam penghasilan tesis ini, penulis telah mendapat kerjasama, sumbangan dan bantuan dari segi nasihat, sokongan moral dan spiritual, dan bantuan teknikal daripada pelbagai pihak. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada En Hong Kian Sam yang telah mengorbankan banyak masa dan tenaga dengan memberi nasihat dan bimbingan kepada penulis. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada semua pensyarah yang terlibat dalam program pasca siswazah IAB/UNIMAS 1996/1997 yang telah banyak mencurahkan ilmu melalui kuliah-kuliah mereka. Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada Dr. Ibrahim Ahmad Bajunid, Pengarah Institut Aminuddin Baki dan Prof. Razali Arof, Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak kerana mewujudkan program kembar dan membolehkan penulis meneruskan pengajian ke peringkat sarjana. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan juga diberi kepada semua pengetua dan guru yang telah memberi kerjasama dengan menyediakan data dan maklumat yang diperlukan.

Penghargaan dan terima kasih yang teristimewa khusus ditujukan kepada isteri yang tersayang, Noriah Binti Amit, anakanda Effa Nurmalyza, Nurmarysa, Nurmaerna dan Mohd Haizul Azri yang sesungguhnya telah banyak berkorban, bersabar dan sentiasa memberi semangat dan inspirasi. Demikian juga kepada semua ahli keluarga terutamanya kepada ayah dan ibu penulis, Haji Matjeraie Abg Suli dan Hajah Hamdi Haji Keria yang telah banyak memberi galakan dan dorongan.

Kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam membantu penulis sepanjang tempoh pengajian penulis di IAB dan UNIMAS, penulis juga mengucapkan jutaan terima kasih. Semoga sumbangan mereka mendapat ganjaran daripada Allah s.w.t.

KANDUNGAN

	Surat	Muka
Abstrak		
Abstract		
Biodata		ii
Penghargaan		iii
Kandungan		v
Senarai Jadual		ix
Senarai Rajah		xi
Senarai Singkatan		xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Pernyataan Masalah	5
1.2	Objektif Kajian	5
1.3	Hipotesis Nol Kajian	6
1.4	Definisi Istilah	6
1.5	Kepentingan Kajian	9
1.6	Batasan Kajian	10
1.7	Kesimpulan	10

BAB II : TINJAUAN KAJIAN

2.0	Pengenalan	11
2.1	Fungsi dan Peranan KPMP	11
2.2	Peranan PPS	14
2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejayaan PPS	23
2.4	Rumusan	36

BAB III : KAEDAH PENYELIDIKAN

3.0	Pengenalan	38
3.1	Kerangka Konseptual Kajian	38
3.2	Sampel Kajian	40
3.3	Instrumen Kajian	46
3.3.1	Reka Bentuk Soal Selidik	46
3.4	Pentadbiran Instrumen Kajian	49
3.5	Penganalisaan Data	50
3.6	Kesimpulan	51

BAB IV : DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	52
4.1	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	52

4.2 Analisis Dapatan Kajian Terhadap Objektif-Objektif Kajian	53
4.2.1 Persepsi KPMP Terhadap Pelaksanaan PPS	54
4.2.1.1 Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri	55
4.2.1.2 Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap PPS	59
4.2.1.3 Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS	61
4.2.1.4 Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru	64
4.2.2 Perkaitan di antara Persepsi KPMP Terhadap PPS dengan Kadar Pelaksanaan PPS	66
4.2.3 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	67
4.2.4 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan KPMP	68
4.2.5 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Jantina	69
4.3 Perbincangan	70
4.4 Kesimpulan	79

BAB V : KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan	80
5.1 Rumusan Dapatan Kajian	80
5.2 Cadangan	83
5.3 Cadangan Untuk Kajian Masa Depan	86
 BIBLIOGRAFI	 87
 LAMPIRAN A: Borang Soal Selidik	 92
LAMPIRAN B: Surat Kebenaran daripada Kementerian Pendidikan Malaysia	99
LAMPIRAN C: Surat Kebenaran daripada Pengarah Pendidikan Negeri Sarawak	100

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
3.1 Taburan Sampel Berdasarkan Sekolah	40
3.2 Taburan Sampel Berdasarkan Panitia	41
3.3 Latar Belakang Sampel	42
3.4 Pekali Kebolehpercayaan Bahagian Dalam Soal Selidik	49
4.1 Hasil Ujian Kebolehpercayaan Ke Atas Instrumen Kajian	53
4.2 Keputusan Keseluruhan Soal Selidik Kajian	55
4.3 Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri	56
4.4 Bilangan PPS Yang Dilaksanakan	58
4.5 Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS	60
4.6 Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS	62
4.7 Masa Yang Paling Sesuai Untuk Mengadakan PPS Mengikut Pandangan KPMP	63
4.8 Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru	65
4.9 Ringkasan Ujian ANOVA Satu Hala Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	67
4.10 Hasil Ujian ANOVA Satu Hala Untuk Hipotesis Persepsi KPMP Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP Terhadap PPS	68

4.11	Keputusan Ujian Tukey HSD Untuk Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP	69
4.12	Ringkasan Ujian-t Bagi Perbandingan Min Persepsi KPMP Terhadap PPS Mengikut Jantina	70

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
2.1	<i>Nadler's Critical Event Model</i>	35
3.1	Model kerangka konseptual kajian	39
4.1	Persepsi KPMP terhadap diri sendiri	57
4.2	Persepsi KPMP terhadap sokongan yang diberikan terhadap pelaksanaan PPS	59
4.3	Persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS	61
4.4	Persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru	65

SENARAI SINGKATAN

Singkatan	Maksud
SDP	<i>Staff Development Programme</i>
HSP	<i>Heads of Subject Panel</i>
PPS	Program Perkembangan Staf
KPMP	Ketua Panitia Mata Pelajaran
INSET	<i>In-Service Training</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
SC	<i>Senior Cambridge Examination</i>
MCE	<i>Malaysian Certificate of Examination</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
HSC	<i>Higher School Certificate</i>
STP	Sijil Tinggi Pelajaran
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
BA	<i>Bachelor of Art</i>
B.Sc	<i>Bachelor of Science</i>
MA	<i>Master of Art</i>
M.Ed	<i>Master in Education</i>
M.Sc	<i>Master of Science</i>
Ph.D	<i>Doctor of Philosophy</i>
RP	Ralat Piawai
SP	Sisihan Piawai
KUDAP	Kursus Dalam Perkhidmatan
LEA	<i>Local Education Authority</i>
STB	Sangat Tidak Bersetuju
TB	Tidak Bersetuju
S	Setuju
SB	Sangat Bersetuju

BAB I

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Alam pendidikan di Malaysia terus berkembang dan telah mengalami pelbagai reformasi selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan ledakan maklumat. Perubahan yang berlaku dengan begitu pantas dan drastik menuntut setiap individu memperkemaskan pengetahuan dan ketrampilan masing-masing. Jikalau tidak, dalam masa yang singkat sahaja, kepakaran seseorang boleh menjadi lapuk, ketinggalan dan menjadi kuno (Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993). Oleh itu, staf dalam organisasi pendidikan tidak boleh dibiarkan bahkan ia perlu terus dimajukan supaya potensi mereka digembeling untuk kemajuan organisasi (Ab. Rahim Selamat, 1989). Pengetahuan, pemikiran, sikap dan nilai mereka perlu dibangunkan atau dimajukan secara bersepadu dan terus menerus untuk menangani keperluan, perubahan dan cabaran semasa (Wan Rahimah Wan Abdul Kadir, 1995).

Program perkembangan staf (PPS) dikelolakan dengan tujuan untuk mempertingkatkan tahap profesionalisme guru-guru demi kemajuan sekolah dan pembudayaan ilmu. Menurut Hussein Ahmad (1991), konsep kemajuan

sekolah dan budaya ilmu meliputi “hal-hal kemajuan status guru dalam perkhidmatan, perkembangan keilmuan dan profesionalisme guru dan kakitangan sebagai personalia...” (m.s. 2).

Keperluan PPS atau latihan dalaman di sekolah menengah adalah satu perkara yang tidak dapat dipertikaikan. Perhatian terhadap PPS semakin meningkat ekoran daripada pelaksanaan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah dan Reformasi Pendidikan baru-baru ini.

Menurut Griffin (1983), para penyelidik kini sependapat bahawa dengan mengadakan PPS di sekolah, PPS akan menjadi lebih berkesan kerana kakitangannya sendiri turut terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan program tersebut dari awal lagi. Tambahan pula di sekolahlah berlakunya proses pengajaran dan pembelajaran. Di sesetengah sekolah, selain mengarahkan semua panitia untuk mengadakan PPS di peringkat panitia, pengetua juga menubuhkan Jawatankuasa Perkembangan Staf dan menjadualkan PPS dalam Takwim Sekolah.

Di sekolah, panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama. Panitia dipimpin dan dikendalikan oleh seorang guru kanan yang dilantik sebagai Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP) oleh guru besar atau

pengetua sekolah.. Di antara tujuan penubuhan panitia mata pelajaran di sekolah ialah:

1. Memperbaiki dan meningkatkan mutu dan keberkesanan pengajaran-pembelajaran;
2. Berikhtiar dan berusaha untuk mendapatkan strategi-strategi mengajar yang inovatif;
3. Mewujudkan semangat bekerjasama di antara guru, panitia dan persatuan di sekolah bagi mencapai matlamat pengajaran-pembelajaran;
4. Bertukar-tukar pengalaman dan pengetahuan baru yang diperolehi dengan ahli-ahli lain setelah mengikuti kursus atau seminar; dan
5. Bekerjasama dan bertukar-tukar fikiran, pengalaman dan kepakaran dengan panitia-panitia di sekolah-sekolah berhampiran atau sekawasan.

(Kementerian Pendidikan Malaysia - Surat Pekeliling
Ikhtisas Bil 4/1986, 1988)

Kajian menunjukkan bahawa pada masa kini tidak banyak sekolah yang menguruskan PPS dengan baik (Matnoh Minan, 1995). PPS masih kurang diberi perhatian oleh kebanyakan sekolah di Sarawak. PPS dirancang dan dilaksanakan secara '*ad hoc*' (Joyce & Showers, 1980; Harker & Rutherford, 1994). Menurut laporan daripada Jemaah Nazir Sekolah (Jabatan Pendidikan Sarawak, 1991; 1992; 1993; 1994; 1995; 1996; 1997), Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah (Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986 Panitia Mata Pelajaran, 1988) ada sekolah yang telah

menubuhkan panitia mata-mata pelajaran dan dapat berfungsi dengan baik dan ada pula yang belum berfungsi secara berkesan dalam usaha meningkatkan tahap pencapaian dan kualiti pengajaran.

Menurut Zulwali Kifli Merawi (1991), sekolah-sekolah di negeri Sarawak masih terlalu bergantung pada kursus-kursus 'luaran' yang dianjurkan oleh pihak Kementerian atau Jabatan Pendidikan Negeri. PPS yang berasaskan sekolah adalah terlalu sedikit dan jika ada biasanya dijalankan secara '*ad hoc*'.

Menurut Matnoh Minan (1995), kurangnya komitmen pihak pengurusan sekolah merupakan di antara punca kegagalan PPS di sekolah. Pihak pengurusan sekolah dikatakan tidak menyediakan segala kemudahan yang diperlukan dalam merancang dan mengelolakan PPS. Bagaimanapun di sesetengah sekolah yang menitikberatkan PPS, pengetua sebagai ketua pihak pengurusan di sekolah mengarahkan panitia mata pelajaran mengadakan PPS sekurang-kurangnya sekali dalam masa sebulan. Namun begitu pelaksanaannya masih juga kurang memuaskan. Adakah ini mempunyai kaitan dengan persepsi KPMP terhadap PPS di sekolah?

1.1 Pernyataan Masalah

Dalam kajian ini, penyelidik ingin mengenalpasti persepsi KPMP terhadap pelaksanaan PPS dan sama ada persepsi KPMP terhadap PPS ini mempengaruhi kadar pelaksanaan PPS di sekolah. Kajian ini juga akan menentukan sama ada wujud perbezaan dalam persepsi KPMP terhadap pelaksanaan PPS berdasarkan ciri demografi.

1.2 Objektif Kajian

Objektif-objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Untuk mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS;
2. Untuk mengenalpasti hubungan antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS;
3. Untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan persepsi terhadap PPS di kalangan KPMP, berdasarkan unsur-unsur demografi seperti tempoh perkhidmatan, tempoh memegang jawatan sebagai KPMP dan jantina.

1.3 Hipotesis Nol Kajian

Hipotesis-hipotesis nol kajian dibina berasaskan objektif kajian kedua dan ketiga. Hipotesis-hipotesis tersebut adalah seperti berikut:-

- H₀₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS .
- H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP yang berlainan tempoh perkhidmatan.
- H₀₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP.
- H₀₄: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP lelaki dengan KPMP perempuan.

1.4 Definisi Istilah

Program Perkembangan Staf (PPS)

PPS dalam kajian ini hanya dihadkan kepada aktiviti latihan profesionalisme untuk meningkatkan kualiti kemahiran guru-guru dalam

pengajaran mereka yang dirancang dan dibentuk serta dijalankan di peringkat panitia sekolah

Panitia Mata Pelajaran

Panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama di sesebuah sekolah.

Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)

KPMP merupakan seorang guru kanan yang dilantik oleh Pengetua untuk memimpin dan mengendalikan panitia mata pelajaran. Mereka ini akan mewakili panitia mata pelajaran masing-masing dalam Jawatankuasa Kurikulum Sekolah dan menjadi penghubung di antara ahli panitia dengan Pengetua sekolah. Di sekolah-sekolah yang tidak menubuhkan Jawatankuasa Kurikulum Sekolah, KPMP memainkan peranan penting untuk berhubung dengan Pengetua atau Penolong Kanan untuk menyampaikan maklumat atau untuk mendapatkan penyelesaian berhubung dengan isu-isu atau masalah-masalah kurikulum dan pengajaran.

Pelaksanaan PPS

Pelaksanaan PPS dalam kajian ini bermaksud bilangan PPS yang telah dilaksanakan oleh panitia mata pelajaran sepanjang tahun kajian dari Januari 1997 sehingga 15 Ogos 1997.

Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan dalam kajian ini adalah tempoh seseorang guru berkhidmat sebagai guru.

Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP

Tempoh memegang jawatan sebagai KPMP ialah tempoh seseorang guru dilantik dan menjalankan tugas sebagai KPMP.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk menimbulkan kesedaran di kalangan KPMP bahawa mereka perlu menggembeleng tenaga untuk menyelaraskan dan melaksanakan PPS. PPS dapat meningkatkan ilmu pengetahuan di kalangan guru-guru kerana kejayaan para pelajar dalam pembelajaran dan motivasi serta minat mereka terhadap sesuatu mata pelajaran yang dipelajari mempunyai hubungan rapat dengan kebolehan dan keberkesanan guru mengajar.

Hasil daripada kajian ini diharapkan dapat memberi maklum balas kepada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan, dan Jabatan Pendidikan Negeri, Bahagian Sektor Pengurusan Akademik untuk mengadakan program susulan bagi KPMP selepas perlantikan mereka, melalui kursus-kursus induksi tentang pengurusan panitia mata pelajaran serta rasional dan pengendalian PPS di sekolah. Adalah diharapkan juga, Pengetua sekolah dapat meneliti hasil kajian untuk dijadikan panduan dalam proses pengendalian PPS di sekolah.

1.6 Batasan Kajian

Kajian ini melibatkan semua KPMP di semua sekolah menengah di Bahagian Samarahan, Sarawak. Sekolah-sekolah menengah di Bahagian Samarahan adalah sekolah-sekolah menengah kerajaan yang terletak di pinggir bandar dan luar bandar.

Kajian ini hanya terhad kepada penggunaan soal selidik. Oleh itu kajian ini terhad kepada keupayaan responden memahami isu-isu yang dikemukakan melalui pernyataan-pernyataan yang disediakan dalam instrumen soal selidik. Responden mengemukakan persepsi mereka berasaskan skor yang disediakan pada pernyataan-pernyataan yang dikemukakan.

1.7 Kesimpulan

Bab ini telah menghurai dan membincangkan perkara yang menjadi asas dan latar belakang kajian ini. Perkara berkaitan kajian seperti permasalahan, kepentingan, objektif dan hipotesis nol kajian telah dihurai dan dijelaskan. Turut dibincangkan di dalam bab ini ialah perkara berkaitan dengan definisi istilah dan batasan kajian. Bab seterusnya akan meneliti dan menghurai kajian-kajian yang telah dijalankan tentang PPS dari rencana-rencana berkenaan PPS.

BAB II

TINJAUAN KAJIAN

2.0 Pengenalan

Dalam bab ini, penyelidik akan membincangkan kajian-kajian dan penulisan-penulisan tentang (1) fungsi dan peranan KPMP, (2) peranan PPS, dan (3) faktor-faktor yang mempengaruhi kejayaan PPS.

2.1 Fungsi dan Peranan Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)

Menurut Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986 (1988), pihak sekolah perlu menubuhkan panitia mata pelajaran. Panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama di sesebuah sekolah. Panitia mata pelajaran diwujudkan supaya guru-guru yang mengajar sesuatu mata pelajaran dapat menggemblengkan tenaga mereka dan menyelaraskan aktiviti-aktiviti dan tugas-tugas mengajar sebagai pendidik (Lee Pau Wing, 1992). Dalam

panitia mata pelajaran, semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama dapat bekerjasama, berkongsi fikiran, pengalaman serta kepakaran untuk memperbaiki lagi kecekapan dan keberkesanan mereka. Dengan mengadakan PPS, guru-guru berpeluang untuk bekerjasama dan menyelaraskan usaha mereka dengan lebih terkelola dan bersepadu lagi. Ini selaras dengan tujuan penubuhan panitia mata pelajaran seperti yang terkandung dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986 iaitu:

1. memperbaiki dan meningkatkan mutu dan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran;
2. berikhtiar dan berusaha untuk mendapatkan strategi-strategi mengajar yang inovatif dan boleh mendorong serta menggerakkan kecenderungan para pelajar terhadap pembelajaran;
3. memperbaiki prestasi pelajar-pelajar dalam peperiksaan (berasaskan sekolah dan awam) dalam mata pelajaran berkenaan berpandukan atau berasaskan kepada prestasi/target yang ditunjukkan dalam rancangan akademik sekolah; dan
4. mewujudkan semangat bekerjasama di antara panitia mata pelajaran dengan persatuan atau kelab akademik.

Dalam merangka PPS, KPMP perlu menggunakan strategi-strategi seperti berikut:-

1. menggembelngkan kepakaran guru yang ada bagi menjalankan PPS;

2. memperbanyakkan sesi perbincangan dengan ahli-ahli panitia (secara formal atau tidak formal) untuk memikirkan dan membincangkan masalah-masalah atau isu-isu yang berkaitan dengan perkaedahan pengajaran dan pembelajaran;
3. memastikan agenda berhubung dengan perkembangan staf dibincangkan setiap kali mesyuarat panitia;
4. mewujudkan semangat saling bekerjasama dengan persatuan di sekolah dan menjalin hubungan kerja yang boleh membantu bagi mencapai matlamat pengajaran dan pembelajaran;
5. bekerjasama dengan panitia-panitia lain dan membantunya dalam usaha ke arah memajukan pelajar-pelajar yang lemah dalam mata pelajaran tertentu;
6. bekerjasama dan bertukar-tukar fikiran, pengalaman dan kepakaran dengan panitia-panitia di sekolah-sekolah berhampiran atau sekawasan;
7. menjemput pakar-pakar dari luar untuk memberi ceramah kepada guru-guru supaya mereka mendapat pandangan dan idea-idea baru;
8. mengesyorkan kepada pihak pengurusan sekolah supaya menghantar guru-guru menghadiri kursus, seminar, bengkel, dialog, pameran, atau persidangan berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran; dan
9. bertukar-tukar pengalaman baru dan pengetahuan baru yang diperolehi setelah mengikuti kursus atau seminar dengan ahli-ahli lain.

Apabila KPMP telah memahami fungsi dan peranan mereka dalam panitia mata pelajaran, mereka akan dapat memperkemaskan dan menggerakkan panitia mereka untuk melaksanakan PPS.

2.1 Peranan Program Perkembangan Staf (PPS)

PPS seringkali dikaitkan dengan sebarang usaha yang sistematik yang membawa perubahan dalam pemikiran dan amalan di kalangan staf dalam sesebuah organisasi bagi memenuhi matlamat organisasi tempat mereka bekerja. Tumpuan utama PPS ialah penggembleran tenaga serta kemahiran ahli dalam organisasi bekerja supaya dapat bergerak lebih efektif dan berkesan ke arah satu matlamat yang sama iaitu peningkatan dan keberkesanan organisasi tersebut, seperti yang ditegaskan oleh Main (1985), *“Staff development concerns the means by which a person cultivates those skills whose application will improve the efficiency and effectiveness with which the anticipated results of a particular organizational segment are achieved”*.

Dalam konteks pendidikan, PPS merupakan usaha untuk meningkatkan keupayaan dan kemahiran guru-guru dalam bidang yang berkaitan dengan pengajaran guru. Menurut Griffin (1983), perkembangan staf merujuk kepada percubaan sistematik untuk mengubah amalan, kepercayaan, dan

kefahaman profesional orang-orang yang berada dalam sekolah ke arah pencapaian matlamat yang jelas.

Hussein Ahmad (1991) memberi pengertian perkembangan staf sebagai proses membangunkan kualiti staf daripada segi keilmuan terhadap profesionalisme atau '*professional world view*' mereka, kerjaya serta kemahiran yang perlu dipertingkatkan.

Matheson (dalam O'Sullivan, Jones dan Reid, 1988, m.s. 5) pula mendefinisikan perkembangan staf sebagai "*...the activity of staff training, that is a conscious institutional approach intended to improve the capability for staff to fill specified roles, particularly in relation to teaching*". Sparks (dalam O'Sullivan et al., 1988, m.s. 6) pula melihat perkembangan staf sebagai "*any training activity that helps teachers improve (their) teaching skills*".

Berdasarkan beberapa takrifan di atas, bolehlah disimpulkan bahawa PPS merupakan cara atau kursus yang digunakan oleh organisasi untuk memberi latihan kepada ahli-ahlinya supaya dapat meningkatkan profesionalisme dan keberkesanan serta kecekapan kakitangan bagi memenuhi keperluan individu dan organisasi pada masa sekarang dan masa depan.

Setiap organisasi tidak harus menyetepikan keperluan-keperluan individu kerana perkembangan individu secara peribadi merupakan asas yang amat penting kepada segala yang berlaku dalam PPS. Keperluan individu dan kehendak organisasi perlulah disepadukan secara harmonis bagi mewujudkan sebuah organisasi yang cemerlang. Ini selaras dengan Warren Piper & Glatte (dalam Main, 1985, m.s. 3) yang melihat PPS sebagai “ ... *a systematic attempt to harmonise individuals' interests and wishes, and their carefully assessed requirements for furthering their careers with the forthcoming requirements of the organisation within in they are expected to work.*”

Oleh yang demikian, organisasi perlu memberi peluang kepada individu untuk membangunkan diri dan juga untuk kemajuan profesionnya. Ini akan memastikan wujud keserasian di antara keperluan individu dan keperluan organisasi. Ini selaras dengan Billing (dalam Main, 1985) yang menyatakan:

Staff development is a deliberate and continuous process involving the identification and discussion of present and anticipated needs of individual staff for furthering their job satisfaction and career prospects and of the institution for supporting its academic work and plans, and the implementation of programmes of staff activities designed for harmonious satisfaction of those needs (m.s. 4).

Menurut Hussein Ahmad (1991), konsep PPS lazimnya meliputi beberapa prinsip seperti berikut:

1. pendidikan dan latihan yang berterusan untuk staf;

2. tumpuan kepada pembangunan ilmu dan amalan-amalan positif tentang profesionalisme keguruan dalam bilik darjah;
3. penekanan kepada latihan dalaman dan luaran;
4. peluang-peluang tentang pembangunan kepakaran staf secara individu dan secara kumpulan; dan
5. penekanan kepada pengalaman-pengalaman yang intensif dalam aspek pendekatan, teknik, cara metodologi dan strategi pengajaran yang berkesan.

Menurut Hussein Ahmad (1991) lagi, PPS penting kepada guru kerana:

1. staf perlu sentiasa dipertingkatkan pengetahuan dan ilmu mereka sendiri dahulu sebelum dan semasa mendidik orang lain (muridnya);
2. staf perlu mewujudkan ciri-ciri budaya dahagakan ilmu secara serius di kalangan mereka sendiri sebelum mereka menunjukkan contoh kepada pelajar-pelajar; dan
3. untuk meningkatkan ilmu, staf perlu digerakkan melalui sesi perbincangan, seminar, bengkel, wacana, wawancara, persidangan, praktikum, kumpulan kerja dan sebagainya dalam bidang-bidang khusus dalam mata pelajaran yang mereka ajar dan dalam bidang umum tentang konsep pendidikan itu sendiri seperti Reformasi Pendidikan dan sebagainya.

Tyson dan York (1982) pula menyatakan latihan akan:

1. memaksimumkan produktiviti dan hasil;
2. membangunkan kecekapan dan keupayaan kerja sumber manusia;
3. membangunkan tahap kohesif organisasi dan sub-kumpulannya;
4. mempertingkatkan kepuasan kerja, motivasi dan semangat;
5. membangunkan kesedaran tentang aspek keselamatan dan mempertingkatkan mutu kerja;
6. mengoptimumkan penggunaan bahan, sumber, peralatan dan pendekatan sedia ada; dan
7. mempiawaikan amalan dan prosedur organisasi.

Menurut *'Education Planning and Research Division'* (1991) latihan dalam perkhidmatan di Malaysia adalah bertujuan:-

1. meningkat dan memperkembangkan pengetahuan profesional guru-guru dan meluaskan pengalaman mereka dalam beberapa bidang pendidikan;
2. memperkenalkan kepada guru-guru perkembangan-perkembangan terbaru di bidang pendidikan seperti metodologi dan teknik pengajaran; dan
3. mengekalkan rasa tanggungjawab dan motivasi guru dalam tugas mereka.

Main (1985) menyenaraikan sebelas tujuan latihan dalam perkhidmatan:

1. untuk mengekalkan kepakaran dan kemahiran guru-guru;
2. untuk memastikan guru-guru menjadi mahir, mengekalkan kemahiran masing-masing, melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan;
3. untuk menggalakkan guru-guru menyumbang ke arah lebih inovasi dalam bidang masing-masing;
4. untuk memastikan guru-guru mengemaskinikan pengetahuan mereka dan memperbaiki pencapaian diri dan profesion mereka;
5. untuk membolehkan guru-guru menukar mata pelajaran mereka atau tahap pengajaran mereka bagi menghadapi perubahan kepada kaedah pengajaran;
6. untuk melengkapkan guru-guru sebagai memenuhi kebajikan mereka;
7. untuk membolehkan guru-guru memahami struktur organisasi serta falsafah dan dapat memainkan peranan yang berkesan dalam pentadbiran dan pengurusan, termasuklah dalam menjelaskan matlamat, pembentukan dasar dan perancangan;
8. untuk membaiki komunikasi dan kekurangan-kekurangan serta menggalakkan guru-guru berjuang ke arah pengekaln komuniti pendidikan;

9. untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja di kalangan guru-guru dengan menggunakan sepenuhnya kebolehan yang ada kepada mereka sepanjang kerjaya mereka;
10. untuk menggalakkan guru-guru respons secara positif untuk menyalurkan pengalaman dan menyediakan mereka terhadap peranan baru dalam dan di luar institusi pendidikan yang melibatkan perbezaan dan bertambahnya tanggungjawab bagi meningkatkan kejayaan mereka; dan
11. untuk menggalakkan guru-guru menilai semula dan membincangkan secara berkala kemajuan, minat, dan peluang masing-masing dan untuk membolehkan agar kebolehan dan harapan guru-guru dimaklumi oleh pihak yang bertanggungjawab.

Menurut Matnoh Minan (1995), PPS yang dirancang dan diuruskan dengan rapi mempunyai matlamat yang jelas dan praktikal. Di antara matlamat PPS yang utama ialah:

1. untuk merangsangkan individu dalam memperkembangkan tahap profesionalismenya;
2. menggalakkan latihan dalam bidang yang menjadi tumpuan utama oleh negara;
3. membantu individu dan institusi dalam menghubungkan keperluan dan aspirasi sosialnya; dan

4. menyediakan suasana yang dapat mengekalkan komitmen individu terhadap matlamat institusinya.

Di samping itu, menurut Matnoh Minan (1995), kepentingan PPS dalam mempertingkatkan lagi produktiviti sesebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa sudut:

1. ia meningkatkan usaha pekerja selaras dengan piawaian yang telah ditetapkan dan ini boleh mengurangkan kos pengeluaran;
2. ia menyumbang kepada suasana kerja yang lebih fleksibel dan membolehkan pekerja menyesuaikan diri dengan apa juga suasana kerja;
3. ia boleh mempertingkatkan daya kreativiti pekerja yang akan menyumbang kepada peningkatan produktiviti; dan
4. latihan akan mempertingkatkan kepuasan dan oleh itu ia merupakan satu motivasi kepada pekerja .

Secara umumnya, Chan (1997) telah merumuskan tujuan berhubung dengan PPS adalah seperti berikut:

1. untuk menggalakkan perkembangan dan peningkatan keberkesanan dan ketrampilan guru berdasarkan keperluan dan minat mereka;
2. untuk menggalakkan pelaksanaan pengajaran; dan
3. untuk mempertingkatkan keberkesanan sekolah sebagai sebuah organisasi dari konteks kebolehan guru dan pentadbir sekolah

bekerjasama secara membina untuk mencapai matlamat sekolah di samping bersama-sama mengenalpasti dan menyelesaikan masalah di sekolah.

Pada masa kini, PPS merupakan salah satu daripada aktiviti penting di semua sekolah di seluruh Malaysia dan ia mengisi salah satu daripada slot yang terdapat dalam takwim sekolah. Menurut Mohamad Sani Ibrahim (1992), pendidikan seseorang guru tidak berakhir selepas menerima Sijil Perguruan. Guru yang baru berkhidmat sebagai guru terlatih mesti belajar semasa mereka melaksanakan tugas mereka kerana kursus dan latihan perguruan asas di maktab-maktab dan universiti-universiti tidak dapat melengkapkan para guru dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan sepanjang masa untuk melaksanakan projek, program dan kurikulum baru (Al Ramaiah,1992).

Orlich (1989) menyatakan bahawa latihan pra perkhidmatan tidak mencukupi walaupun hanya untuk persediaan tahun pertama perkhidmatan. Henderson (1978) pula menyatakan bahawa latihan pra perkhidmatan lebih merupakan pengenalan kepada bidang pengajaran.

Akibat daripada perkembangan teknologi dan globalisasi, pengetahuan dan kemahiran baru kian bertambah dengan pesat menjadikan kaedah, teknik

dan sebahagian besar pengetahuan guru tidak lagi sesuai (Bell & Gilbert, 1994). Oleh itu para guru perlu didedahkan kepada pengalaman dan kemahiran baru melalui PPS yang berterusan agar tidak ketinggalan zaman. Guru-guru perlu mempunyai kesanggupan untuk terus membangunkan kecekapan profesion masing-masing. PPS merupakan satu ‘alat’ untuk memperkembangkan lagi potensi sumber manusia (Al Ramaiah, 1992). Ini menggambarkan betapa pentingnya perkembangan profesional bagi membantu guru memperbaiki prestasi mereka.

Kajian pendidikan menunjukkan bahawa selepas tahun kelima hingga tahun ketujuh mengajar, guru semakin kurang efektif (Cameron & McLaughlin dalam Al Ramaiah, 1992). Oleh yang demikian, PPS yang menekankan keperluan guru dan yang berterusan perlu diatur dan dilaksanakan untuk mempertingkatkan lagi keberkesanan, kecekapan, serta profesionalisme guru-guru.

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejayaan PPS

Menurut Newton dan Tarrant (1992), terdapat beberapa faktor yang dikatakan menyebabkan PPS tidak dilaksanakan dengan jayanya. Di antaranya ialah:

1. PPS seringkali dijalankan secara '*one shot event*' iaitu tidak dijalankan sebagai satu program yang berterusan;
2. kebanyakan aktiviti yang dianjurkan tidak dibuat berlandaskan kajian keperluan yang teratur, lantaran bahan-bahan dan kandungan program seringkali didapati tidak relevan dan tidak realistik untuk diaplikasikan;
3. terlalu banyak program didasarkan kepada pendekatan defisit di mana guru-guru dianggap bertanggungjawab kepada masalah dalam pendidikan; lantaran itu bantuan harus didatangkan dari luar organisasi dan dilaksanakan secara '*top-down*';
4. komitmen pihak pengurusan masih pada tahap rendah, dan sokongan lanjutan dan bantuan dari segi pelaksanaan masih amat berkurangan; dan
5. aktiviti profesional tidak serasi dengan amalan pengajaran-pembelajaran dan teori pendidikan dewasa.

Berhubung dengan pengurusan PPS di sekolah, O' Sullivan et al. (1988) telah mengenalpasti beberapa garis panduan seperti berikut:

1. PPS mestilah diurus: ianya mesti diselaraskan, distruktur, dirancang dan dimaklumkan;
2. PPS seharusnya dikoordinasi oleh seseorang atau oleh kumpulan perkembangan staf;

3. PPS mungkin menggunakan pendekatan pengurusan/latihan untuk memantapkan kemahiran serta perubahan sikap, atau menggunakan pendekatan kaunseling yang memfokuskan kepada perkembangan profesionalisme individu;
4. PPS seharusnya menjurus kepada memenuhi keperluan: sekolah, guru dan pelajar;
5. PPS seharusnya didasarkan kepada proses kajian keperluan yang jelas
 - keperluan dikenalpasti dan dianalisa untuk melihat keutamaan;
6. PPS seharusnya demokratik: melibatkan penyertaan semua staf dalam proses mengenalpasti dan menganalisa;
7. keperluan seharusnya berfokuskan keperluan sekolah;
8. konflik antara keperluan individu dan sekolah seharusnya dielakkan.
Kejelasan prosedur adalah penting;
9. program yang dibuat seharusnya koheren;
10. PPS seharusnya ditanggapi sebagai relevan dengan amalan guru;
11. PPS seharusnya melibatkan guru-guru dalam proses pembelajaran;
12. PPS menggunakan strategi yang mungkin '*replicated with pupil*';
13. PPS seharusnya mengiktiraf dan menggunakan kepakaran yang ada pada guru;
14. PPS melibatkan pelbagai jenis aktiviti;
15. PPS menggunakan pelbagai tempat;

16. peruntukan (*provision*) latihan dalaman untuk staf sepatutnya diseimbangkan dengan peruntukan untuk individu yang mengikuti kursus di tempat lain;
17. maklum balas hasil daripada kursus yang dihadiri oleh seseorang staf haruslah disebarkan kepada kumpulan staf yang berminat/berkenaan;
18. program sepatutnya menggunakan sepenuhnya sumber-sumber yang ada seperti kewangan, masa dan kepakaran;
19. program sepatutnya kos efektif;
20. program seharusnya dinilai oleh penganjur, pelatih, koodinator, peserta dan murid (jika berkenaan);
21. penilaian dibuat untuk mengetahui pencapaian objektif program, keberkesanan dari segi kos, hasil pembelajaran, kesesuaian dan keberkesanan penyampaian;
22. keputusan hasil penilaian seharusnya dimaklumkan kepada peserta; dan
23. maklum balas daripada penilaian harus dijadikan asas untuk merancang PPS yang selanjutnya.

Jelas daripada garis panduan di atas bahawa kejayaan PPS bergantung kepada aspek pengurusannya.

Menurut Joyce dan Showers (1980), perkembangan profesional mesti memenuhi tiga perkara iaitu:

1. bagi mewujudkan sistem pendidikan yang kemas dan mempunyai ciri-ciri kemanusiaan yang mampu disesuaikan dengan kehendak sosial yang sentiasa berubah;
2. perlunya usaha dilakukan untuk membantu kakitangan pendidikan memperbaiki potensi mereka; dan
3. perlunya usaha untuk memperkembang dan menggalakkan guru-guru supaya menjalani kehidupan yang lebih memuaskan dan merangsangkan.

Guru-guru seharusnya mempunyai sikap yang positif terhadap PPS. Menurut Sparks (1983), sikap guru terhadap falsafah perguruan, profesion perguruan, latihan dalam perkhidmatan, dan perubahan pendidikan dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap PPS. Donovan, Sousa dan Walberg (1987) pula menyatakan bahawa guru-guru yang mempunyai sikap positif yang tinggi terhadap tugas mereka lebih cenderung untuk mencuba teknik-teknik dan strategi-strategi baru, termasuk yang mereka pelajari melalui bengkel perkembangan staf.

Proses mengenalpasti keperluan kumpulan sasaran harus dibuat secara teratur kerana ia akan menjadi landasan kepada penetapan objektif dan arah haluan. Di dalam mengenalpasti keperluan, Oldroyd dan Hall (1991)

telah menyatakan beberapa prinsip yang harus diberi perhatian. Di antaranya ialah:

1. adalah penting untuk menyedari bahawa PPS mempunyai perkaitan dengan pembangunan sekolah (pembangunan sekolah bergantung kepada polisi dan program yang mengimbangi keperluan individu dan keperluan pembangunan sekolah);
2. staf seharusnya dilibatkan sepenuhnya dalam proses tersebut;
3. adalah penting proses ini dilakukan dengan mengambilkira sensitiviti, dengan memberi penekanan kepada usaha pembangunan dan bukan untuk pemulihan; dan
4. keperluan yang telah dikenalpasti seharusnya dianalisa untuk menetapkan keutamaan tindakan.

Kejayaan keseluruhan PPS amat bergantung kepada mutu perancangan yang dibuat. Oleh itu program yang dibentuk hendaklah bersesuaian dengan keperluan yang telah dikenalpasti. Penentuan objektif amat penting kerana ia sebagai panduan yang memberi arah tuju (Rogan & Macdonald, 1985). Objektif perlulah spesifik, tepat, realistik, jelas, boleh diukur dan berbentuk futuristik (Zulwali Kifli Merawi, 1991). Menurut Boud dan Prosser (1984), guru-guru mampu menentukan objektif latihan dengan jelas, merekabentuk PPS, menggariskan strategi-strategi untuk mencapai objektif mereka.

Menurut Nadler (1980), kejayaan sesuatu program latihan turut bergantung kepada peranan serta sokongan daripada pemimpin organisasi. Menurut West (1989), PPS perlu mendapat sokongan pemimpin organisasi. Pemimpin organisasi perlu menyediakan bantuan kewangan, peruntukan bahan dan membekalkan sumber serta peruntukan kemudahan kepada PPS sebagai tanda sokongan serta tanda kepercayaan mereka terhadap kepentingan PPS.

Menurut Rohana Zulkifli (1994), kejayaan sesuatu PPS terletak kepada usaha pemimpin-pemimpin untuk terus menggalakkan dan merangsang kakitangannya *“to unblock their learning process”*. Pengetua sebagai pemimpin organisasi merupakan orang yang paling berpengaruh di dalam menguatkuasakan sesuatu program meskipun beliau tidak memainkan peranan teknikalnya. Pengetua merupakan orang yang berpotensi untuk menguruskan perkembangan profesional, menjadi fasilitator kepada guru-gurunya serta menjadi penyelaras sumber-sumber di sekolahnya.

Menurut Handy (1989), seorang pentadbir merupakan guru, kaunselor dan kawan; bukan bertindak sebagai pemerintah, inspektor atau hakim. Ketrampilannya melaksanakan fungsi-fungsi tersebut amat bererti bagi setiap inisiatif atau program yang diadakan di sekolahnya. Gayanya yang tersendiri, tahap aktiviti, kewibawaan dan hubungannya dengan guru-guru dan pihak lain, semuanya berinteraksi dengan ideanya untuk memperbaiki

sekolahnya. Kejayaan sesuatu PPS itu bergantung kepada pentadbir yang bersedia merangsang dan menggalakkan personelnya (Rohana Zulkifli, 1994). Sokongan yang padu daripada pengetua atau pemimpin organisasi akan dapat menjayakan sesuatu program, seperti PPS (Singh & Shifflette, 1996).

Menurut Zenger & Hargis (1990), terdapat bukti yang menunjukkan perkaitan yang rapat di antara penglibatan pengurusan atasan dengan kesan ke atas program latihan. Semakin tinggi penglibatan pengurusan atasan dengan sesuatu program latihan, semakin besar perubahan perlakuan ke atas pelatih-pelatih.

Jurulatih merupakan individu yang penting dalam PPS kerana merekalah yang menyediakan ruang, bimbingan dan menyampaikan isi kandungan kursus. Mereka juga bertanggungjawab merancang dan menilai strategi kursus yang dilaksanakan. Oleh itu kualiti latihan bergantung kepada kecekapan jurulatih. Dalam hubungan ini, kepakaran dan kemahiran jurulatih adalah penting. Menurut Ab. Rahim Selamat (1989) di antara kriteria menjadi jurulatih ialah:

1. ketinggian kelulusan akademik;
2. kebolehan pedagogi (penyampaian);
3. luas pengalaman kerja:

4. boleh membimbing;
5. kemahiran berkomunikasi;
6. sihat, stabil emosi, yakin, sabar, pemikiran terbuka dan peka kepada perubahan;
7. suka bekerja dengan orang dan suka kepada tugasnya; dan
8. kebolehan pengurusan.

Berhubung dengan pelaksanaan, Oldroyd dan Hall (1991) menegaskan *“implementing INSET is not a question of producing a programme and letting other people to get on to it, but it is a process that include interaction, dialogue, feedback, being flexible and responsive”* (m.s. 130).

Pemilihan bahan merupakan langkah penting dalam pengurusan program latihan. Setiap bahan mempunyai kelebihanannya yang tersendiri. Bahan merupakan penyokong yang akan menolong jurulatih atau penceramah meningkatkan keberkesanan latihan. Menurut Ellinton dan Race (1993), tidak ada satu pun bahan yang dianggap terbaik bagi semua jenis program latihan. Oleh itu, untuk mempertingkatkan lagi keberkesanan proses pembelajaran, seseorang penceramah atau jurulatih harus mampu memilih bahan yang sesuai daripada senarai bahan yang sedia ada di samping berupaya merekabentuk bahan yang relevan dengan program dan objektif pembelajaran mereka.

Perkaedahan atau cara penyampaian merupakan satu lagi aspek penting dalam proses latihan. Menurut Ab. Rahim Selamat (1989), walaupun kajian keperluan latihan dan isi kandungan sudah pasti baik, prestasi kursus boleh terjejas kerana cara penyampaian yang tidak sesuai dengan isi kandungan, latar belakang peserta, masa, alatan, kos, tempat dan kebolehan penyampai. Namun begitu tidak ada kaedah yang terbaik. Menurut Torrington dan Weightman (1994), program latihan akan menjadi lebih efektif sekiranya menggunakan pendekatan yang betul.

Menurut Ron dan Susan (dalam Matnoh Minan, 1995), pendekatan yang lebih sesuai untuk orang dewasa ialah yang lebih berpusatkan penyelesaian masalah. Mereka lebih gemar kepada konsep tunggal dan khusus yang bercorak '*single-theory*' dan memberi penekanan kepada mengaplikasi konsep berkenaan kepada masalah yang relevan. Selain itu, mereka juga menggemari aktiviti yang sebenar, yang merangsangkan pemikiran serta mencabar.

Orang dewasa juga harus diberi peluang untuk merancang program, menentukan matlamat pembelajaran, memilih tajuk atau bidang-bidang yang akan dipelajari, menentukan urutan kandungan latihan, memilih modul-modul pembelajaran dan format-format kumpulan daripada alternatif-alternatif yang disediakan. Dengan menggunakan pengalaman

yang konkrit dalam proses pembelajaran (bagi orang dewasa) akan meningkatkan lagi keberkesanan pembelajaran (Cranton, 1989).

Di samping faktor-faktor di atas, pemilihan kaedah perlu mengambil kira prinsip-prinsip andragogi. Di antaranya ialah:

1. menyediakan persekitaran di mana peserta-peserta berpeluang mengawal proses pembelajaran mereka;
2. menyediakan sumber yang banyak untuk keperluan proses pembelajaran individu;
3. menggalakkan perkembangan inisiatif, autonomi dan kesediaan menghadapi risiko dalam mencari peluang pembelajaran;
4. memberi peluang secara maksimum kepada peserta-peserta untuk mencapai matlamat sendiri, sesuai dengan keperluan diri dan institusi;
5. memaksimumkan motivasi dalaman diri peserta dan membuat mereka berasa diperlukan;
6. menyediakan satu rekabentuk di mana peserta dapat menerima kadar dan gaya pembelajaran sesuai dengan latar belakang mereka; dan
7. menyediakan persekitaran di mana individu-individu terangsang untuk meneroka kemungkinan-kemungkinan baru.

O'Sullivan et al. (1988) telah mengakui bahawa proses pemantauan dan penilaian sebagai bahagian yang penting dalam mengurus PPS. Kedua-dua

proses ini bertujuan untuk mengenalpasti sama ada program yang dijalankan mencapai objektif yang ditetapkan, keberkesanan dari segi kos, hasil pembelajaran dan penggunaan sumber serta untuk mendapat maklum balas bagi tujuan kemajuan, tindakan susulan dan kawalan. Oldroyd dan Hall (1991) merumuskan pemantaun dan penilaian kepada empat proses:

1. Pemantuan - untuk mengesan pelaksanaan mengikut perancangan;
2. Penilaian formatif - untuk melihat sama ada program perlu diubahsuai atau tidak;
3. Penilaian Sumatif - untuk melihat sama ada proses dan hasil program memberi nilai pulangan yang tinggi; dan
4. Kajian semula - untuk mengkaji sama ada andaian awal, tujuan, keutamaan serta pendekatan yang digunakan perlu diubahsuai.

Menurut Zenger dan Hargis (1990), sesuatu program latihan akan lebih berfaedah jika mempunyai kaedah penilaian yang baik dan praktikal. Pont (1991) berpendapat bahawa latihan yang berkesan memerlukan proses penilaian yang teratur. Menurut Rohana Zulkifli (1994), penilaian dibuat untuk menilai sama ada ilmu pengetahuan atau kemahiran diperolehi selepas berkursus atau sama ada prestasi mereka telah meningkat atau sebaliknya.

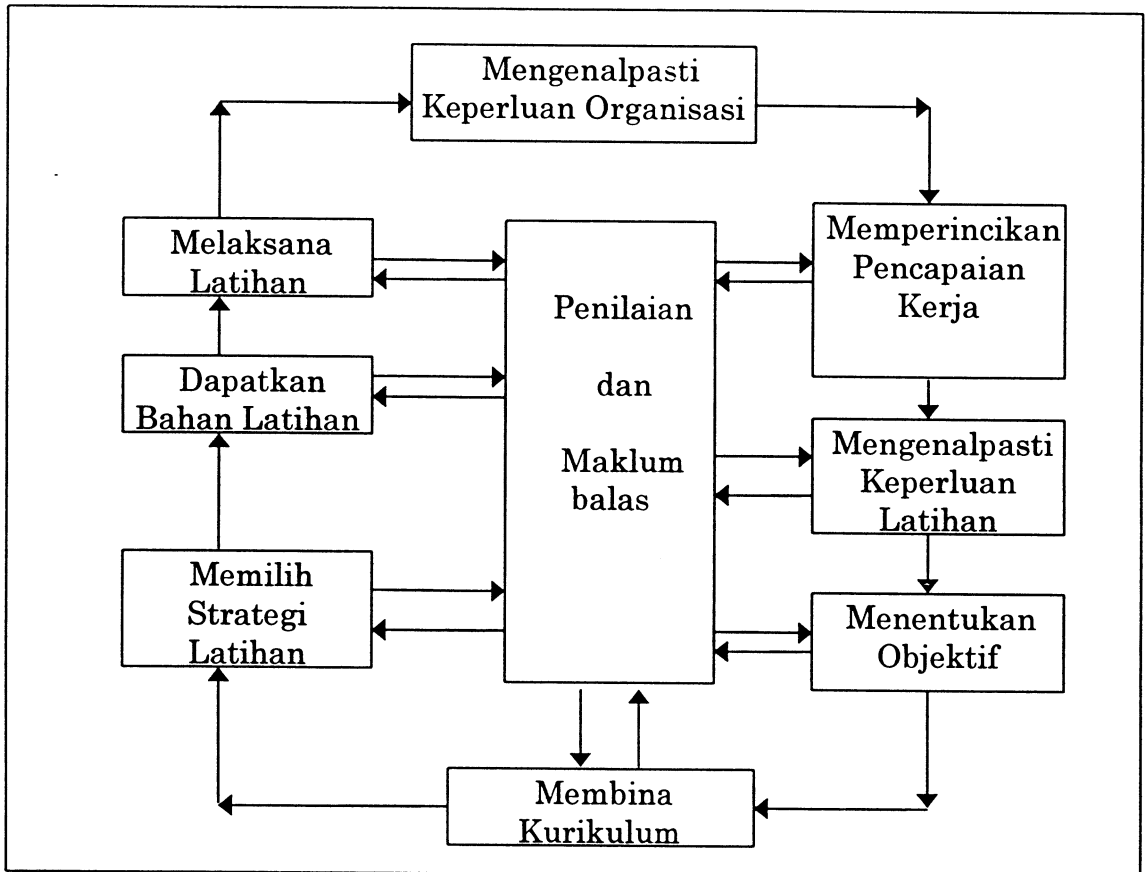
Menurut Matnoh Minan (1995) dalam sistem latihan sekarang, terdapat banyak hal yang perlu dinilai. Di antaranya ialah:-

1. mengenalpasti kesesuaian latihan yang diperlukan;
2. keberkesanan latihan, khususnya dari segi kesahan dan justifikasinya sebagai pelaburan;
3. memantau dan menilai latihan;
4. belajar semasa latihan; dan
5. pemindahan latihan dan pembelajaran.

Nadler (1982) telah mengemukakan satu model bagi membentuk satu program latihan yang berkesan yang dikenali sebagai *Critical Event Model*'. Dalam model tersebut Nadler meletakkan aspek penilaian dan maklum balas sebagai aspek utama. Penilaian dan maklum balas perlu dilaksanakan pada setiap langkah dalam pelaksanaan. Mengikut model tersebut terdapat lapan peringkat berbeza kitaran yang dianggap kritikal dalam sesuatu program latihan yang perlu diambil kira iaitu:

1. mengenalpasti keperluan organisasi;
2. memperincikan pencapaian kerja;
3. mengenalpasti keperluan;
4. menentukan objektif;
5. membina kurikulum;
6. memilih strategi latihan;

7. mendapatkan sumber; dan
8. melaksanakan latihan.



Rajah 2.1. *Nadler's Critical Event Model*

2.4 Rumusan

Selaras dengan tugas KPMP untuk menggemblengkan tenaga guru dalam panitia mereka masing-masing, PPS dilaksanakan. Dengan demikian, ahli-ahli panitia dapat membangunkan diri serta kemahiran masing-masing. Dengan mengadakan PPS, guru-guru dapat bekerjasama, berkongsi

pengalaman serta kepakaran untuk memperbaiki lagi kecekapan dan keberkesanan mereka dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu KPMP harus menunjukkan komitmen yang tinggi dengan mengambil tindakan untuk mengadakan PPS.

Bagi memastikan PPS dilaksanakan dengan jayanya, beberapa perkara berikut perlu diberi perhatian:

1. bagi memastikan PPS mendapat sokongan daripada guru-guru, mereka perlu dilibatkan secara langsung dalam proses merangka tujuan dan objektif latihan bagi memenuhi kehendak organisasi dan individu;
2. perlu mendapat sokongan daripada pihak pengurusan sekolah dari segi bantuan kewangan, kemudahan bahan dan sumber manusia;
3. menentukan langkah-langkah yang perlu diambil dan kaedah latihan yang hendak digunakan - sesuai dengan guru; dan
4. PPS perlu dirancang, dilaksana dan dinilai secara teratur.

Adalah dipercayai kemampuan KPMP menggalakkan ahli-ahli dalam panitia mereka masing-masing untuk terus mengembangkan kecekapan mereka merupakan prasyarat kepada kejayaan pelaksanaan PPS.

KAEDAH PENYELIDIKAN

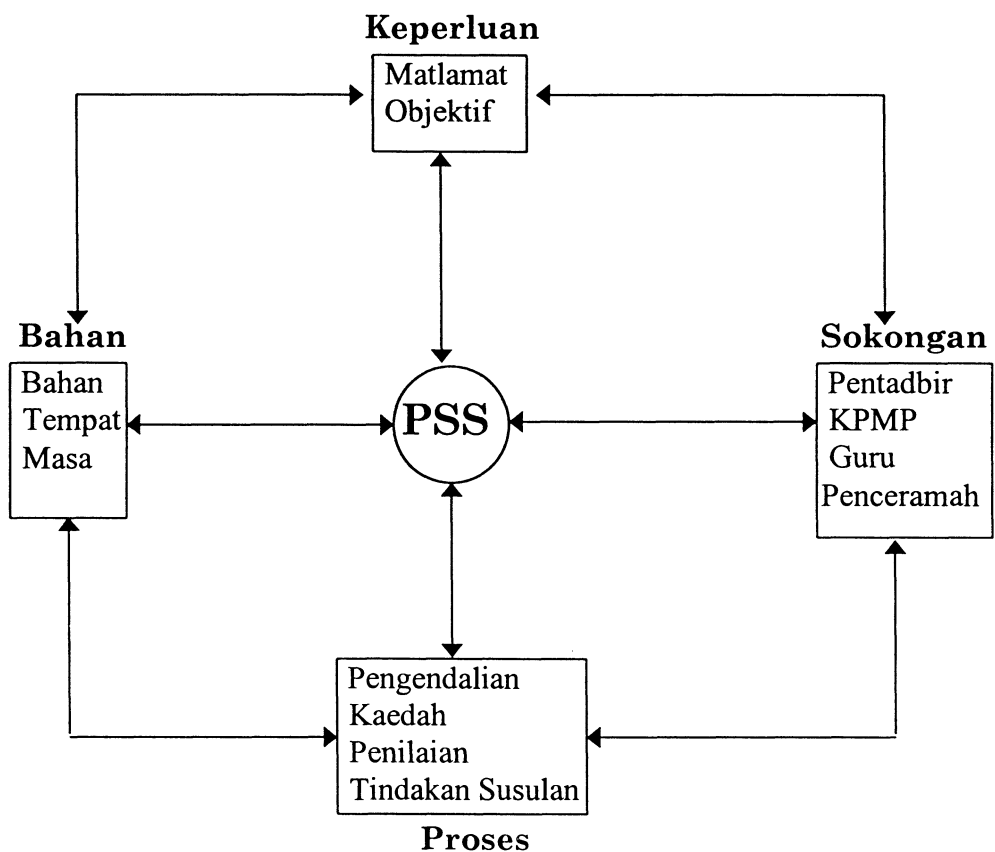
3.0 Pengenalan

Bab ini bertujuan membincangkan kaedah penyelidikan yang merangkumi lima bahagian iaitu (1) Kerangka Konseptual Kajian, (2) Sampel Kajian, (3) Instrumen Kajian, (4) Pentadbiran Instrumen, dan (5) Penganalisaan Data.

3.1 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian yang dibina adalah seperti pada Rajah 3.1. Berdasarkan model ini PPS harus memberi penekanan kepada keperluan, sokongan, proses dan bahan. PPS harus mempunyai matlamat dan objektif yang jelas iaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan dapat mempraktikkannya dalam tugas harian. Apabila keperluan telah dikenalpasti dan keutamaan telah disediakan, perancangan sebenar bolehlah dimulakan. Untuk mengendalikan PPS dengan jayanya,

memerlukan sokongan daripada pihak pentadbir sekolah, komitmen KPMP, diterima dan mendapat kerjasama daripada guru-guru. Selain itu keupayaan penceramah mengendalikan PPS juga menyumbang ke atas kejayaan sesuatu PPS. Oleh yang demikian, kaedah yang digunakan dalam proses pelaksanaan PPS harus diberi perhatian. Segala kegiatan perlulah dinilai dan tindakan susulan harus perlu dirancang. Selain itu, kemudahan bahan, tempat dan masa juga harus diambil kira. Kesemua proses tersebut akan berkesinambungan dan saling berinteraksi untuk menjamin kejayaan PPS.



Rajah 3.1. Model kerangka konseptual kajian.

3.2 Sampel Kajian

Sampel kajian terdiri daripada 156 orang KPMP daripada semua 13 buah sekolah menengah di Bahagian Samarahan. Taburan sampel mengikut sekolah ditunjukkan dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1. Taburan Sampel Berdasarkan Sekolah

Nama sekolah	Bilangan soal selidik diagih	Pulangan soal selidik	Peratus Pulangan
1. SMK Asajaya	18	17	94.4%
2. SMK Balai Ringin	13	12	92.3%
3. SMK Gedong	11	9	81.8%
4. SMK Muara Tuang	16	16	100.0%
5. SMK Sebuyau	13	12	92.3%
6. SMK Semera	15	10	66.7%
7. SMK Serian	19	14	73.7%
8. SMK Sg. Tapang	15	11	73.3%
9. SMK Simunjan No. 1	15	13	86.7%
10. SMK Simunjan No. 2	15	9	60.0%
11. SMK Tae	15	12	80.0%
12. SMK Tarat	15	7	46.7%
13. SMK Tebakang	15	14	93.3%
JUMLAH	195	156	80.0%

Kebanyakan sekolah telah memberi pulangan soal selidik yang memuaskan iaitu di antara 60% hingga 100%. Sebuah sekolah hanya mengembalikan 46% daripada soal selidik sahaja dan sebuah sekolah lagi telah mengembalikan 100% soal selidik yang dihantar.

Jadual 3.2 menunjukkan taburan sampel mengikut panitia dalam kajian ini. Manakala latar belakang sampel ditunjukkan dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.2. Taburan Sampel Berdasarkan Panitia

Panitia	Bilangan	Peratus
1. Bahasa Melayu	14	8.9%
2. Bahasa Inggeris	12	7.7%
3. Matematik	13	8.3%
4. Sains	9	5.8%
5. Sejarah	11	7.1%
6. Geografi	10	6.4%
7. Pendidikan Islam	11	7.1%
8. Pendidikan Moral	11	7.1%
9. Pendidikan Jasmani dan Kesihatan	8	5.1%
10. Bahasa Cina/Iban	10	6.4%
11. Pendidikan Seni	11	7.1%
12. Kesusasteraan Melayu	5	3.2%

Sambungan Jadual 3.2

13.Prinsip Akaun / Ekonomi Asas / Perdagangan	12	7.7%
14.Sains Pertanian/Ekonomi Rumah Tangga	11	7.1%
15.Kamahiran Hidup Bersepadu	7	4.5%
16.Lukisan Kejuruteraan	1	0.6%
JUMLAH	156	100.0%

Jadual 3.3. Latar Belakang Sampel

Latar Belakang	Bilangan	Peratus
Umur		
Di bawah 25 tahun	14	9.0%
26 - 29 tahun	48	30.8%
30 - 34 tahun	59	37.8%
35 - 39 tahun	23	14.7%
40 - 44 tahun	7	4.5%
45 - 49 tahun	4	2.6%
50 tahun ke atas	1	0.6%
Jantina		
Lelaki	83	53.2%
Perempuan	73	46.8%

Sambungan Jadual 3.3

Kaum		
Melayu/Melanau	78	50.0%
Cina	35	22.4%
Dayak	41	26.3%
Lain-lain (Bumiputera Sarawak)	2	1.3%
Kelayakan Akademik Tertinggi		
SC/MCE/SPM	40	25.6%
HSC/STP/STPM/Diploma	23	14.7%
BA/BSc	91	58.3%
MA/M.Ed/MSc	2	1.3%
Ph.D	0	0.0%
Kelayakan Ikhtisas		
Sijil Keguruan	59	37.8%
Diploma Pendidikan	60	38.5%
Diploma Pendidikan Lanjutan	1	0.6%
Lain-lain	36	23.1%

Sambungan Jadual 3.3

 Kategori Perkhidmatan

Siswazah	93	59.6%
Bukan Siswazah	57	36.5%
Guru Sandaran Tidak Terlatih	6	3.8%

Pengalaman Bertugas

Kurang daripada 5 tahun	85	54.5%
5 hingga 9 tahun	33	21.2%
10 hingga 14 tahun	16	10.3%
15 hingga 19 tahun	13	8.3%
20 hingga 24 tahun	8	5.1%
25 hingga 29 tahun	1	0.6%
30 tahun ke atas	0	0.0%

Pengalaman sebagai KPMP

Kurang daripada 2 tahun	71	45.5%
2 hingga 4 tahun	51	32.7%
5 hingga 9 tahun	21	13.5%
10 tahun ke atas	13	8.3%

Sambungan Jadual 3.3

Kursus KPMP		
Pernah Hadir	28	17.9%
Tidak Pernah Hadir	128	82.1%
Kursus Mata Pelajaran Dihadiri		
Tidak pernah menghadiri	69	44.2%
1 hingga 2 kali	66	42.3%
2 hingga 4 kali	17	10.9%
5 hingga 6 kali	4	2.5%
Pengalaman Sebagai Penceramah		
Tidak ada pengalaman	130	83.3%
1 - 2 kali	25	16.0%
5 kali	1	0.6%
JUMLAH	156	100.0%

3.3 Instrumen Kajian

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS di sekolah. Tujuan ini secara langsung telah mempengaruhi pemilihan kaedah perolehan data. Penyelidik telah memilih kaedah soal selidik untuk mengumpul data. Penggunaan soal selidik dipilih berdasarkan beberapa rasional. Kaedah soal selidik memberi masa kepada responden untuk berfikir sebelum menjawabnya. Penggunaan soal selidik juga membolehkan lebih ramai responden ditinjau. Di samping itu penggunaan soal selidik membolehkan keseragaman dalam situasi pengukuran kerana setiap responden akan memberi respons kepada soalan yang sama.

3.3.1 Reka bentuk Soal Selidik

Soal selidik kajian ini diubahsuai daripada instrumen kajian dalam kajian Matnoh Minan (1995) dan kajian Zulwali Kifli Merawi (1996). Matnoh Minan memberi fokus kepada PPS dalam mempertingkatkan prestasi guru di sekolah menengah Gred B di Bahagian Kuching. Instrumen yang digunakan oleh Matnoh Minan ialah soal selidik oleh Oldroyd and Hall (1991). '*Quantitative INSET evaluation questions*' Local Education Authority

(LEA). Zulwali Kifli Merawi pula memfokus kepada persepsi pengetua dan guru-guru ke atas perancangan dan pelaksanaan PPS di sekolah menengah di Negeri Sarawak. Zulwali Kifli Merawi telah menggunakan model soal selidik yang telah direka bentuk oleh Whiteside (dalam Zulwali Kifli Merawi, 1996) yang membuat kajian tentang persepsi staf terhadap sistem pengurusan latihan dalaman di lapar buah kolej lanjutan pendidikan di salah sebuah Local Education Authority (LEA) di United Kingdom.

Soal selidik ini terdiri daripada dua bahagian. Bahagian I bertujuan untuk mendapat maklumat tentang latar belakang dan kerjaya responden serta aktiviti perkembangan staf yang dijalankan oleh panitia pada tahun 1997. Bahagian II dibahagikan kepada empat bahagian kecil. Bahagian A mengandungi 7 pernyataan berhubung dengan persepsi KPMP terhadap diri sendiri. Bahagian B mempunyai 5 pernyataan berkaitan dengan persepsi KPMP terhadap sokongan yang diberikan terhadap pelaksanaan PPS. Bahagian C mengandungi 7 pernyataan berhubung dengan persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS, dan Bahagian D pula mengandungi 5 pernyataan berkaitan dengan persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru.

Perkadaran terhadap persetujuan responden tentang pernyataan-pernyataan yang dikemukakan adalah berdasarkan kepada skala jenis Likert 1 hingga 4 seperti berikut:

1. = Sangat Tidak Bersetuju (STB)
2. = Tidak Bersetuju (TB)
3. = Setuju (S)
4. = Sangat Bersetuju (SB)

Sungguhpun soal selidik kajian ini diadaptasikan daripada instrumen kajian Matnoh Minan (1995) dan Zulwali Kifli Merawi (1996), pengubahsuaian telah dilakukan selepas penyelidik merujuk kepada penyelia kajian. Ini dilakukan agar isi kandungan, format, skop dan bahasa soal selidik berkenaan sesuai dengan objektif kajian dan responden.

Kajian rintis yang melibatkan 32 orang KPMP telah dijalankan di tiga buah sekolah menengah di Bahagian Kuching. KPMP juga diminta memberi komen dan cadangan berhubung dengan pernyataan dalam soal selidik berkenaan bagi memastikan tidak terdapat masalah berkaitan dengan pemahaman dan penafsiran pernyataan-pernyataan dalam soal selidik tersebut. Nilai kebolehpercayaan Cronbach Alpha untuk soal selidik ini adalah 0.8338. Pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi bahagian-bahagian dalam soal selidik adalah seperti dalam Jadual 3.4. Nilai Cronbach Alpha Bahagian A, B, C dan D ialah 0.6892, 0.5903, 0.6634 dan 0.7967 masing-masingnya.

Jadual 3.4. Pekali Kebolehpercayaan Bahagian-Bahagian dalam Soal Selidik

Bahagian	Bilangan pernyataan	Cronbach Alpha
A	7	0.6892
B	5	0.5903
C	7	0.6634
D	5	0.7967
Keseluruhan	24	0.8338

3.4 Pentadbiran Instrumen Kajian

Di setiap sekolah yang terlibat, penyelidik mendapatkan maklumat daripada pengetua tentang jumlah panitia dan KPMP yang terdapat di sekolah tersebut. Bagi memastikan pulangan yang baik, penyelidik telah memilih penyelaras untuk mengagihkan dan mengutip balik soal selidik yang telah dilengkapi oleh responden. Penyelidik mengutip balik sendiri soal selidik daripada penyelaras setiap sekolah selepas responden diberi masa satu hingga dua minggu untuk menjawabnya.

3.5 Penganalisaan Data

Data yang diperolehi diproses dengan menggunakan '*Statistical Package for Social Science (SPSS)*'. Bersesuaian dengan objektif dan hipotesis kajian seperti yang dibincangkan dalam Bab 1, penganalisaan data akan memberi tumpuan kepada:

- mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS;
- melihat sama ada wujud hubungan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS; dan
- mengkaji sama ada wujud perbezaan yang signifikan persepsi terhadap PPS di kalangan KPMP, berdasarkan unsur-unsur demografi seperti tempoh perkhidmatan, tempoh memegang jawatan sebagai KPMP dan jantina.

Untuk menghuraikan ciri-ciri responden, statistik deskriptif peratus dan kekerapan digunakan. Penggunaan Statistik Inferensi Korelasi Pearson digunakan untuk menentukan kewujudan hubungan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS. Penggunaan Statistik Inferensi perbezaan min iaitu Ujian-t tidak bersandar dan Analisis Varians ANOVA Satu Hala dijalankan untuk menentukan sama ada wujud perbezaan persepsi terhadap PPS di kalangan KPMP berdasarkan unsur-

unsur demografi seperti tempoh perkhidmatan, tempoh memegang jawatan sebagai KPMP dan jantina. Aras signifikan kajian ditetapkan pada $\alpha = 0.05$.

3.6 Kesimpulan

Dalam bab ini, penyelidik telah membincangkan dan menghuraikan tentang kerangka konseptual kajian, sampel kajian, instrumen kajian, menjelaskan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini serta menjelaskan pentadbiran soal selidik. Selain itu, kaedah yang digunakan untuk menganalisa data kajian juga dibincangkan.

BAB IV

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan dapatan-dapatan kajian mengikut objektif dan hipotesis kajian yang telah ditetapkan.

4.1 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Pekali Cronbach Alpha digunakan sebagai ukuran kebolehpercayaan instrumen kajian ini. Secara keseluruhannya, instrumen kajian ini bagi persepsi KPMP terhadap PPS menunjukkan kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai cronbach alpha 0.7891. Bagaimanapun nilai Cronbach Alpha ini rendah sedikit daripada tahap kebolehpercayaan kajian rintis ke atas 32 orang KPMP iaitu 0.8338. Jadual 4.1 menunjukkan hasil ujian kebolehpercayaan alpha ke atas instrumen kajian. Aspek persepsi KPMP terhadap diri sendiri, persepsi KPMP terhadap sokongan yang diberikan terhadap pelaksanaan PPS dan persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap

guru menunjukkan nilai Pekali Cronbach Alpha 0.5973, 0.5861 dan 0.7534 masing-masingnya. Bagaimanapun aspek persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0.3908 yang kurang memuaskan.

Jadual 4.1. Hasil Ujian Kebolehpercayaan Ke Atas Instrumen Kajian

Aspek	Jumlah Item	Cronbach Alpha	
		Kajian Rintis	Kajian Sebenar
1. Persepsi Terhadap Diri Sendiri	7	0.6892	0.5973
2. Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS	5	0.5903	0.5861
3. Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS	7	0.6634	0.3908
4. Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru	5	0.7967	0.7534
Keseluruhan	24	0.8338	0.7891

4.2 Analisis Dapatan Kajian Terhadap Objektif-Objektif Kajian

Bab ini menjawab 3 objektif kajian yang dikemukakan di dalam Bab 1.

4.2.1 Persepsi KPMP Terhadap PPS

Bagi menjawab objektif kajian yang pertama iaitu untuk mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai min bagi persepsi KPMP terhadap PPS adalah 2.83. Ini menunjukkan KPMP mempunyai pandangan keseluruhan yang masih rendah walaupun agak positif terhadap PPS di sekolah masing-masing.

Untuk penilaian persepsi KPMP terhadap diri sendiri dalam melaksanakan PPS, nilai minnya ialah 2.93. Ini bererti KPMP masih belum begitu berkeyakinan untuk melaksanakan PPS walaupun mereka agak positif terhadap PPS.

Nilai min bagi persepsi KPMP terhadap sokongan yang diberikan bagi pelaksanaan PPS ialah 2.61. Ini menunjukkan pada persepsi KPMP, sokongan yang diberikan bagi melaksanakan PPS masih belum memuaskan hati mereka.

Untuk persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS nilai minnya adalah 2.83. KPMP secara amnya masih belum puas hati dengan proses pengendalian PPS dalam panitia mereka masing-masing.

Nilai min bagi persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru adalah 2.87. KPMP berpersepsi bahawa PPS akan memberi kesan yang positif kepada guru-guru yang menghadirinya. Jadual 4.2 menunjukkan statistik deskriptif keseluruhan soal selidik kajian.

Jadual 4.2. Keputusan Keseluruhan Soal Selidik Kajian

Perkara	Item	Min
Keseluruhan Instrumen	24	2.83
A. Persepsi terhadap diri sendiri	7	2.93
B. Persepsi terhadap sokongan	5	2.61
C. Persepsi terhadap proses pengendalian	7	2.83
D. Persepsi tentang kesan terhadap guru	5	2.87

1: Sangat Rendah;
 2: Rendah;
 3: Tinggi;
 4: Sangat Tinggi

4.2.1.1 Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri

Taburan kekerapan responden terhadap 7 pernyataan berkaitan dengan persepsi terhadap diri sendiri ditunjukkan oleh Jadual 4.3 dan Rajah 4.1.

Jadual 4.3. Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri

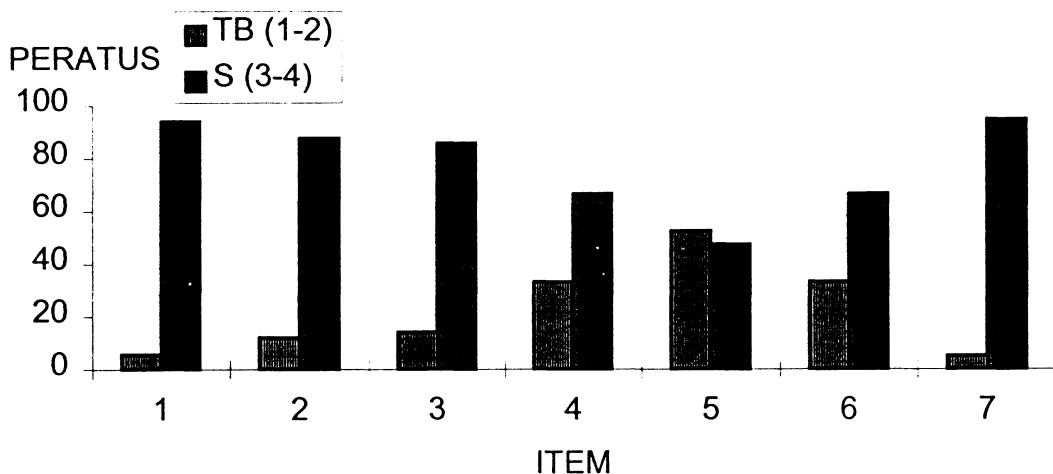
Item	STB	TB	S	SB
1. PPS dapat mencapai objektifnya iaitu untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam proses pengajaran.	1 (0.6%)	8 (5.1%)	98 (62.8%)	49 (31.4%)
2. Mengetahui untuk mengadakan PPS dalam panitia merupakan salah satu daripada tugas saya.	3 (1.9%)	16 (10.3%)	110 (70.5%)	27 (17.3%)
3. Bersedia untuk mengendalikan PPS dalam panitia saya.	5 (3.2%)	17 (10.9%)	112 (71.8%)	22 (14.1%)
4. Tidak yakin dapat mengendalikan PPS dengan baik dalam panitia saya.	6 (3.8%)	46 (29.5%)	87 (55.8%)	17 (10.9%)
5. Puas hati dengan PPS dalam panitia saya.	17 (10.9%)	65 (41.7%)	71 (45.5%)	3 (1.9%)
6. Berasa terpaksa untuk mengadakan PPS dalam panitia saya.	5 (3.2%)	47 (30.1%)	86 (55.1%)	18 (11.5%)
7. Berasa perlu untuk menghadiri PPS untuk meningkatkan ilmu pengetahuan.	1 (0.6%)	7 (4.5%)	82 (52.6%)	66 (42.3%)

STB: Sangat Tidak Bersetuju;

TB: Tidak Bersetuju;

S: Setuju;

SB: Sangat Bersetuju



Rajah 4.1. Persepsi KPMP terhadap diri sendiri.

Analisis data menunjukkan bahawa 147 (94.2%) responden bersetuju bahawa PPS dapat mencapai objektifnya iaitu untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam proses pembelajaran. Seramai 137 (87.8%) KPMP bersetuju mereka mengetahui bahawa untuk mengadakan PPS dalam panitia merupakan salah satu daripada tugas mereka. Data menunjukkan bahawa 134 (85.9%) responden bersedia untuk mengendalikan PPS dalam panitia mereka. Hanya 22 (14.1%) sahaja responden tidak bersetuju dan menolak pernyataan tersebut. Bagaimanapun didapati seramai 128 (82.1%) KPMP tidak melaksanakan PPS dalam panitia mereka pada tahun kajian. Jadual 4.4 menunjukkan bilangan PPS yang dilaksanakan pada tahun kajian.

Jadual 4.4. Bilangan PPS Yang Dilaksanakan

Bilangan PPS Yang Dilaksanakan	Bilangan	Peratus
Tidak melaksanakan PPS	128	82.1%
1 hingga 2 kali	23	14.7%
3 hingga 4 kali	4	2.6%
5 kali	1	0.6%
Jumlah	156	100.0%

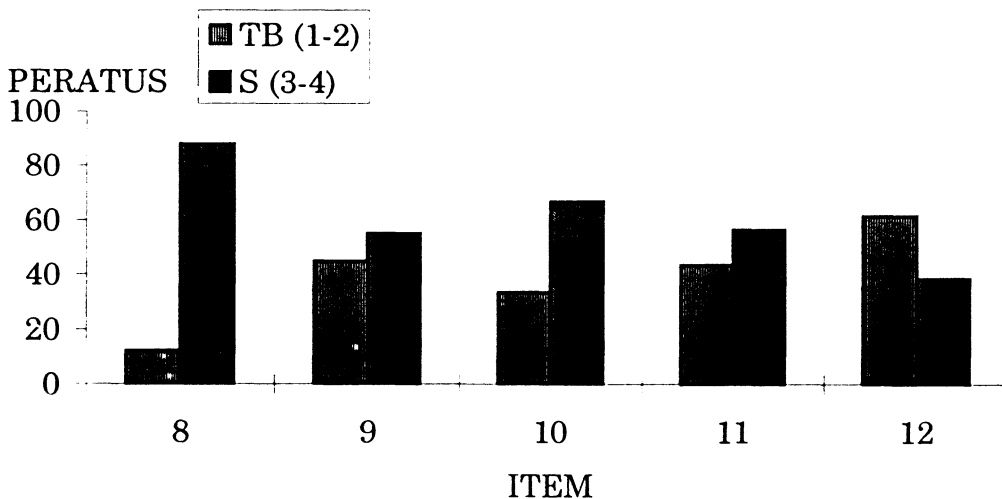
Hanya 52 (33.3%) orang KPMP yakin dapat mengendalikan PPS dengan baik dalam panitia mereka berbanding dengan 104 (66.7%) yang lain menyatakan tidak mempunyai keyakinan dapat mengendalikan PPS dengan baik. KPMP mungkin sedar tentang tanggungjawab mereka dan bersedia melaksanakan PPS tetapi jelas kurang berkeyakinan mempraktikkannya.

Berasaskan beberapa PPS yang telah dijalankan, hampir separuh iaitu 74 (47.4%) KPMP berpuas hati dengan pengendalian PPS dalam panitia mereka. 82 (52.6%) lagi KPMP tidak puas hati dengan PPS dalam panitia mereka. Tidak hairanlah item 6 menunjukkan bahawa 104 (66.6%) KPMP menyatakan mereka berasa terpaksa untuk mengadakan PPS. Kekurangan keyakinan melaksanakan PPS dan ketidakpuasan terhadap pelaksanaan PPS dicerminkan oleh 148 (94.9%) responden bersetuju dengan pernyataan

bahawa adalah perlu untuk mereka menghadiri PPS bagi meningkatkan ilmu pengetahuan mereka.

4.2.1.2 Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS

Taburan kekerapan maklum balas responden terhadap 5 pernyataan berkaitan dengan persepsi KPMP terhadap aspek sokongan yang diberikan untuk melaksanakan PPS ditunjukkan dalam Rajah 4.2 dan Jadual 4.5.



Rajah 4.2. Persepsi KPMP terhadap sokongan yang diberikan terhadap pelaksanaan PPS.

Jadual 4.5. Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS

Item	STB	TB	S	SB
8. Pihak pengurusan sekolah tidak memberi sokongan terhadap PPS	6 (3.8%)	13 (8.3%)	101 (64.7%)	36 (23.1%)
9. Bahan untuk menyokong PPS boleh didapati.	10 (6.4%)	60 (38.5%)	81 (51.9%)	5 3.2%)
10. Kemudahan fizikal untuk mengendalikan PPS adalah sesuai.	4 (2.6%)	48 (30.8%)	99 (63.5%)	5 (3.2%)
11. Sumber kewangan untuk menyokong PPS tidak diperolehi.	13 (8.3%)	55 (35.3%)	78 (50.0%)	10 (6.4%)
12. Sekolah menghadapi masalah berhubung dengan sumber manusia untuk mengendalikan PPS.	24 (15.4%)	72 (46.2%)	57 (36.5%)	3 (1.9%)
STB: Sangat Tidak Bersetuju; TB: Tidak Bersetuju; S: Setuju; SB: Sangat Bersetuju				

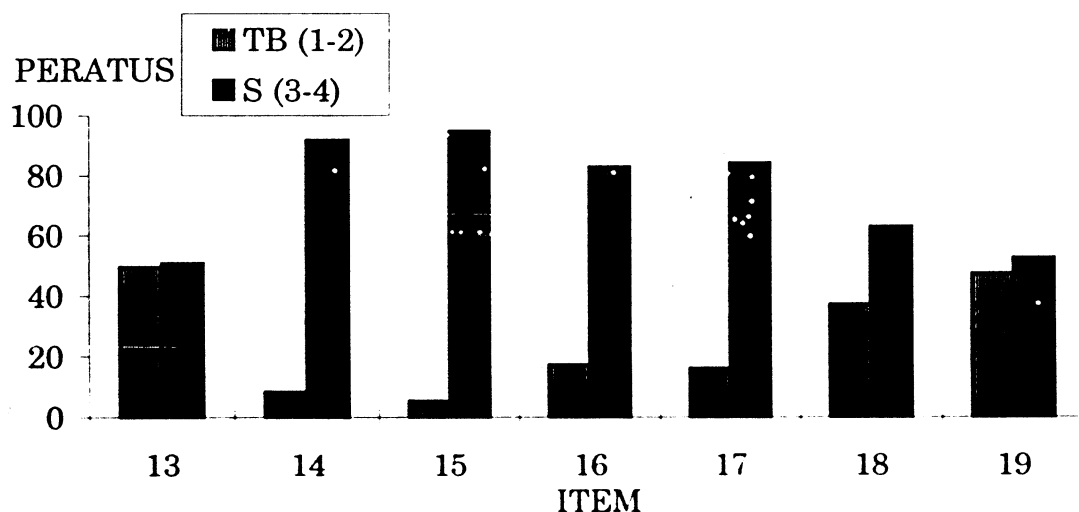
Analisis kajian menunjukkan bahawa 137 (87.8%) responden bersetuju bahawa pihak pengurusan sekolah tidak memberi sokongan terhadap PPS berbanding dengan 19 (12.1%) responden yang menyatakan pihak pentadbiran sekolah yang memberi sokongan. Berkaitan dengan bahan PPS pula, lebih daripada separuh responden iaitu 86 (55.1%) responden bersetuju dengan pernyataan bahawa bahan untuk menyokong PPS boleh didapati.

Sebanyak 104 (66.7%) KPMP bersetuju bahawa kemudahan fizikal untuk mengendalikan PPS adalah sesuai.

Hanya 68 (43.6%) KPMP mengatakan mereka telah memperolehi sumber kewangan untuk menyokong pelaksanaan PPS. Seramai 96 (61.6%) KPMP tidak menghadapi masalah berhubung dengan sumber manusia untuk mengendalikan PPS. Manakala 60 (38.4%) responden mempunyai persepsi bahawa sekolah mereka menghadapi masalah tersebut.

4.2.1.3 Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS

Taburan kekerapan maklumbalas daripada responden kepada 7 pernyataan berkaitan persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS ditunjukkan pada Rajah 4.3 dan Jadual 4.6.



Rajah 4.3. Persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS.

Jadual 4.6. Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS

Item	STB	TB	S	SB
13. Masa PPS diadakan tidak sesuai.	7 (4.5%)	70 (44.9%)	77 (49.4%)	2 (1.3%)
14. Keperluan guru tidak perlu diambil kira apabila merangka PPS.	5 (3.2%)	8 (5.1%)	92 (59.0%)	51 (32.7%)
15. Aktiviti PPS dibincang dalam mesyuarat panitia.	2 (1.3%)	6 (3.8%)	120 (76.9%)	28 (17.9%)
16. Penceramah/Penyampai berjaya meningkatkan motivasi	1 (0.6%)	26 (16.7%)	115 (73.7%)	14 (9.0%)
17. Pendekatan yang digunakan berjaya menggalakkan guru berbincang antara satu dengan lain.	1 (0.6%)	24 (15.4%)	120 (76.9%)	11 (7.1%)
18. Peluang untuk PPS (berkesinambungan) atas satu dengan yang lain tidak wujud.	2 (1.3%)	56 (35.9%)	89 (57.1%)	9 (5.8%)
19. Kaedah penilaian PPS adalah memuaskan	5 (3.2%)	69 (44.2%)	81 (51.9%)	1 (0.6%)

STB: Sangat Tidak Bersetuju;

TB: Tidak Bersetuju;

S: Setuju;

SB: Sangat Bersetuju

Analisis kajian menunjukkan bahawa 79 (50.7%) responden bersetuju bahawa masa PPS diadakan adalah tidak sesuai. Dapatan daripada kajian ini juga menunjukkan bahawa 54 (34.6%) KPMP berpendapat bahawa masa

yang paling sesuai untuk mengendalikan PPS adalah pada hujung minggu, manakala 58 (37.2%) lagi berpendapat bahawa hari sekolah merupakan masa yang paling sesuai untuk mengadakan PPS. Jadual 4.7 menunjukkan tentang masa yang paling sesuai untuk mengadakan PPS mengikut pandangan KPMP.

Jadual 4.7. Masa Yang Paling Sesuai Untuk Mengadakan PPS Mengikut Pandangan KPMP

Masa PPS Yang paling sesuai	Bilangan	Peratus
Cuti Sekolah	16	10.3%
Hujung Minggu	54	34.6%
Hari Sekolah	58	37.2%
Bila-Bila	25	16.0%
Lain-lain	3	1.9%
Jumlah	156	100.0%

Sungguhpun 148 (94.8%) responden bersetuju bahawa aktiviti PPS perlu dibincangkan dalam Mesyuarat Panitia tetapi seramai 143 (91.7%) KPMP menyatakan adalah tidak perlu untuk mengambil kira keperluan guru apabila merangka PPS.

Dalam PPS, penceramah memainkan peranan yang amat penting. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa 129 (82.7%) responden bersetuju penceramah atau penyampai berupaya meningkatkan motivasi guru yang menghadiri PPS. Sebanyak 131 (84%) responden bersetuju bahawa pendekatan yang digunakan dalam PPS berjaya menggalakkan guru berbincang di antara satu dengan lain. Bagaimanapun peluang untuk PPS berkembang (berkesinambung) atas satu dengan yang lain tidak wujud seperti yang dipersetujui oleh 98 (62.9%) KPMP. Penilaian PPS juga tidak dilaksanakan dengan memuaskan, seperti yang digambarkan oleh hanya 74 (47.4%) KPMP bersetuju bahawa kaedah penilaian PPS adalah memuaskan.

4.2.1.4 Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru

Taburan kekerapan responden kepada 5 pernyataan berkaitan dengan persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru ditunjukkan pada Jadual 4.8 dan Rajah 4.4

Jadual 4.8. Taburan Kekurangan Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru

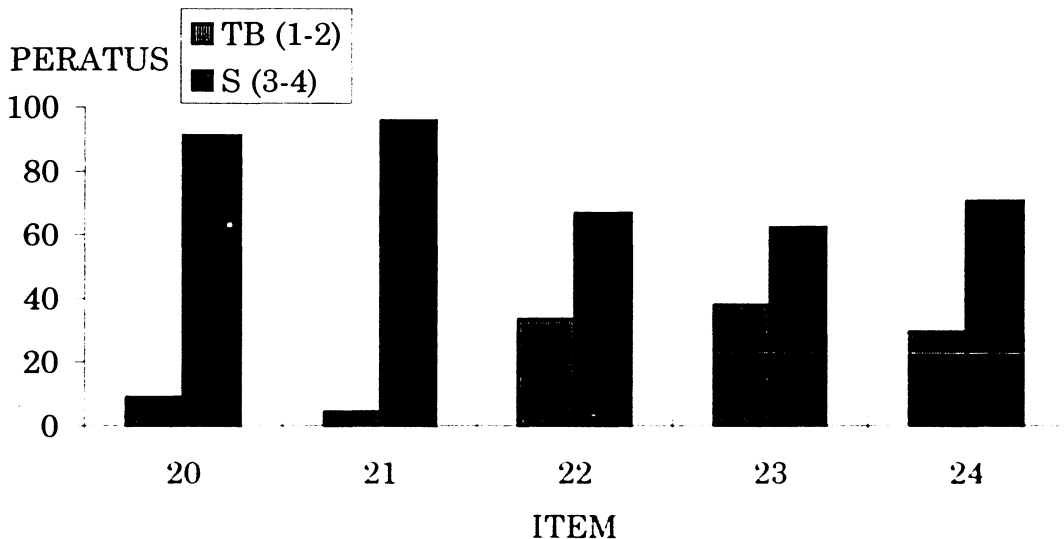
Item	STB	TB	S	SB
20. Apa yang diperoleh melalui PPS dapat digunakan dalam menjalankan tugas.	1 (0.6%)	13 (8.3%)	122 (78.2%)	20 (12.8%)
21. PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru.	1 (0.6%)	6 (3.8%)	111 (71.2%)	38 (24.4%)
22. Kemudahan untuk mengadakan PPS memenuhi keperluan guru.	2 (1.3%)	50 (32.1%)	93 (59.6%)	11 (7.1%)
23. Cara PPS dikendalikan menarik minat guru.	2 (1.3%)	57 (36.5%)	92 (59.0%)	5 (3.2%)
24. Ahli panitia memandang tinggi terhadap PPS.	3 (1.9%)	43 (27.6%)	99 (63.5%)	11 (7.1%)

STB: Sangat Tidak Bersetuju;

TB: Tidak Bersetuju;

S: Setuju;

SB: Sangat Bersetuju



Rajah 4.4. Persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru.

Analisis data menunjukkan bahawa majoriti responden iaitu 142 (91%) bersetuju bahawa apa yang diperolehi melalui PPS dapat digunakan dalam menjalankan tugas harian mereka. Selain itu analisis kajian juga menunjukkan bahawa 149 (95.6%) responden bersetuju bahawa PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru. Seramai 104 (66.7%) KPMP menyatakan bahawa kemudahan untuk mengadakan PPS adalah memenuhi keperluan guru. Bagaimanapun hanya 97 (62.2%) KPMP yang bersetuju bahawa cara PPS dikendalikan menarik minat guru. Sebanyak 110 (70.6%) KPMP menyatakan bahawa ahli panitia memandang tinggi terhadap PPS.

4.2.2 Perkaitan di antara Persepsi KPMP terhadap PPS dengan Kadar Pelaksanaan PPS

H_{01} : Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS.

Hipotesis nol kajian ini tidak dapat ditolak. Tidak wujud hubungan linear yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS pada paras keertian, $\alpha = 0.05$. Pekali Korelasi Pearson r ialah 0.139, dengan $p = 0.083$.

4.2.3 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

H_{o2} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP yang berlainan tempoh perkhidmatan

Ujian ANOVA Satu Hala digunakan untuk menguji hipotesis nol ini. Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak. Tidak wujud perbezaan yang signifikan untuk persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai guru ($F = 0.776$, $dk = 5 / 150$, $p = 0.569$). Persepsi KPMP terhadap PPS adalah sama, tidak kira bilangan tahun berkhidmat sebagai guru.

Jadual 4.9. Ringkasan Ujian ANOVA Satu Hala Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Punca	Jumlah kuasa dua	dk	Min kuasadua	F	Sig. 2 hujung
Antara Kumpulan	145.797	5	29.159	.776	.569
Dalam kumpulan	5638.178	150	37.588		
Jumlah	5783.974	155			

4.2.4 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan KPMP

H_{03} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP.

Jadual 4.10 melaporkan keputusan Ujian ANOVA Satu Hala. Hipotesis nol kajian ditolak. Wujud perbezaan persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP ($F = 2.609$, $dk = 3 / 152$, $p < 0.05$).

Jadual 4.10. Ringkasan Ujian ANOVA Satu Hala Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP

Punca	Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Antara Kumpulan	283.221	3	94.407	2.609*
Dalam Kumpulan	5500.753	152	36.189	
Jumlah	5783.974	155		

* $p < 0.05$

Seterusnya Ujian Tukey HSD dijalankan untuk menentukan di antara kumpulan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP wujud perbezaan persepsi terhadap PPS. Jadual 4.11 menunjukkan ringkasan keputusan

Ujian Tukey HSD. Perbezaan yang signifikan hanya wujud di antara kumpulan KPMP yang memegang jawatan di antara 2 - 4 tahun dengan 5 - 9 tahun. Didapati persepsi KPMP yang memegang jawatan di antara 5 - 9 tahun mempunyai persepsi yang lebih positif terhadap PPS daripada KPMP yang memegang jawatan di antara 2 - 4 tahun.

Jadual 4.11. Keputusan Ujian Tukey HSD Untuk Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP

Tempoh Memegang Jawatan KPMP		< 2 tah.	2 - 4 tah.	5 - 9 tah.	> 10 tah.
		67.69	66.63	70.86	66.62
< 2 tahun	67.69		1.06	3.17	1.07
2 - 4 tahun	66.63			4.23*	1.21 E-02
5 - 9 tahun	70.86				4.24
> 10 tahun	66.62				

* $p < 0.05$

4.2.5 Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Jantina

H_{04} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP lelaki dengan KPMP perempuan.

Ujian Levene untuk menguji kesetaraan varians kedua-dua sampel menunjukkan varians kedua sampel tidak setara ($F = 5.773$, $p = 0.017$).

Ujian t tidak bersandar untuk anggapan varians tidak setara dijalankan. Hipotesis nol kajian tidak ditolak. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP lelaki dengan KPMP perempuan ($t = 1.329$, $dk = 151$, $p = 0.186$). KPMP lelaki dan KPMP perempuan mempunyai persepsi yang sama terhadap PPS. Jadual 4.12 menunjukkan ringkasan keputusan ujian t bagi perbandingan min persepsi KPMP terhadap PPS mengikut jantina.

Jadual 4.12. Ringkasan Keputusan Ujian t Bagi Perbandingan Min Persepsi KPMP Terhadap PPS Mengikut Jantina

Jantina	Min	SP	dk	t	sig. 2 hujung
Lelaki	68.28	6.819	150.657	1.329	0.186
Perempuan	67.00	5.148			

4.3 Perbincangan

Objektif pertama kajian ini ialah untuk mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS. Dapatan daripada kajian menunjukkan nilai min persepsi KPMP terhadap PPS ialah 2.83. Ini menggambarkan bahawa KPMP tidak begitu pasti akan tugas mereka terhadap PPS. Dapatan ini selaras dengan laporan daripada Jemaah Nazir Sekolah, Jabatan Pendidikan Negeri dan

Pejabat Pendidikan Daerah (dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986, 1988) bahawa di kebanyakan sekolah, panitia mata pelajarannya belum berfungsi secara berkesan. Ini menggambarkan bahawa KPMP tidak mempunyai persepsi tinggi terhadap pelaksanaan PPS.

Untuk persepsi KPMP terhadap diri sendiri tentang PPS, min diperolehi 2.93, iaitu KPMP mempunyai persepsi yang agak positif terhadap PPS. Perincian analisis data menunjukkan trend-trend berikut. KPMP percaya PPS dapat mencapai objektif untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Ini selaras dengan dapatan Chan (1997) yang menyatakan dengan mengikuti kursus dalam perkhidmatan akan dapat mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran, dan dapatan Zulwali Kifli Merawi (1996) yang menyatakan bahawa PPS merupakan strategi untuk meningkatkan prestasi guru dan sekolah. Dapatan ini juga menyokong Torrington dan Weightman (1994) yang menyatakan PPS mengandungi program-program yang dirancang, yang dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan kemahiran.

KPMP juga sedar bahawa pengendalian PPS adalah sebahagian daripada bidang tugas dan mereka bersedia melaksanakan tugas ini. Bagaimanapun, mereka kurang berpuas hati dengan pelaksanaan PPS setakat ini. KPMP juga kurang yakin untuk mengendalikan PPS dan melakukannya dengan

rasa terpaksa. Ini jelas digambarkan oleh 82.1% KPMP belum lagi melaksanakan PPS dalam panitia mereka untuk tahun kajian. Dapatan ini selaras dengan dapatan yang diperolehi oleh Zulwali Kifli Merawi (1996) yang mendapati 79% pengetua dan 54% guru sahaja yang puas hati dengan PPS yang diadakan di sekolah.

Untuk persepsi KPMP terhadap sokongan yang ada untuk pengendalian PPS, min skor diperolehi ialah 2.61. Sokongan terhadap PPS ternyata agak rendah. Majoriti KPMP mempunyai persepsi pihak pengurusan sekolah tidak menyokong pengendalian PPS. Kajian ini selaras dengan dapatan Zulwali Kifli Merawi (1996) yang mendapati sokongan pengurusan dan mengambil kira keperluan guru merupakan nilai yang terendah. Bagaimanapun dapatan ini bertentangan dengan dapatan kajian Matnoh Minan (1995) yang mendapati 80% daripada sampelnya bersetuju bahawa pihak pengurusan sekolah menyokong usaha mereka untuk mempertingkatkan ilmu pengetahuan. Selain itu, kajian Matnoh Minan (1995) juga mendapati 88% sampelnya menyatakan bahawa pihak sekolah sentiasa memberi galakan kepada mereka dalam usaha untuk menambahkan ilmu pengetahuan.

Kadar pelaksanaan PPS yang rendah seiring dengan persepsi KPMP bahawa pihak pengurusan sekolah tidak menyokong usaha PPS jelas menyokong

pandangan Handy (1989), West (1989) dan Rohana Zulkifli (1994) bahawa kejayaan PPS sangat bergantung kepada sokongan pihak pentadbir di organisasi.

Hanya separuh daripada KPMP tidak menghadapi masalah untuk mendapatkan bahan bagi mengendalikan PPS. Ini mungkin menjadi satu faktor kadar pelaksanaan PPS adalah rendah kerana Mohamad Sani (1979) melaporkan bahawa bahan dapat membantu mempertingkatkan pengetahuan dan pemahaman guru. Oleh yang demikian, kurangnya sokongan dari segi bahan merupakan salah satu daripada punca kelemahan pelaksanaan PPS di sekolah.

Bagaimanapun kebanyakan KPMP tidak menghadapi masalah tentang kemudahan fizikal untuk mengendalikan PPS. Ini mungkin kerana tinjauan menunjukkan kebanyakan PPS dilakukan pada hari Sabtu.

KPMP juga tidak menghadapi masalah mendapatkan sumber manusia bagi mengendalikan PPS. Tetapi dapatan ini tidak digeneralisasikan kepada bahagian-bahagian lain di Sarawak memandangkan Bahagian Samarahan dapat dihubungi dengan mudah ke Bahagian Kuching.

Untuk persepsi KPMP terhadap proses pengendalian PPS, min skor diperolehi ialah 2.83, iaitu sederhana. Kebanyakan KPMP bersetuju bahawa pengendalian PPS dibincangkan semasa Mesyuarat Panitia namun majoriti KPMP berasa tidak perlu mengambil kira keperluan guru semasa merangka PPS. Dapatan ini selaras dengan Zulwali Kifli Merawi (1996) bahawa hanya 40% sahaja proses mengenalpasti keperluan latihan dibuat melalui perbincangan. Matnoh Minan (1995) juga mendapati sebanyak 55% daripada sampelnya menyatakan bahawa pihak pengelola PPS tidak perlu memahami keperluan guru apabila merangka kandungan latihan.

Dari segi masa pengendalian PPS, kebanyakan KPMP berasa masa pengendalian PPS yang sesuai ialah pada hari sekolah dan hujung minggu. Kajian Zulwali Kifli Merawi (1996) mendapati 29% guru memilih hari sekolah sebagai masa yang paling sesuai sedangkan 63% pengetua dan 32% guru menganggap hujung minggu sebagai masa yang paling sesuai untuk mengadakan PPS. Bagaimanapun menurut Matnoh Minan (1995) ramai guru bersungguh menyatakan mereka tidak mempunyai masa lapang pada hujung minggu kerana kebanyakan daripada masa tersebut digunakan untuk PPS, dan di sekolah-sekolah yang mempunyai dua sesi, PPS dijalankan pada sebelah pagi untuk guru sesi petang dan pada sebelah petang untuk guru sesi pagi.

Majoriti KPMP bersetuju bahawa setakat ini penceramah berjaya meningkatkan motivasi dan pendekatan yang digunakan dalam PPS berjaya menggalakkan guru berbincang antara satu dengan lain. Dapatan ini selaras dengan pandangan Clegg (dalam Matnoh Minan,1995) bahawa penglibatan para pelatih dalam kursus tersebut secara langsung menjamin kejayaan sesuatu program latihan. Dengan demikian jelas pendekatan yang berpusatkan pelatih akan mempertingkatkan lagi keberkesanan sesuatu program latihan.

Hanya separuh KPMP berpuas hati dengan proses penilaian PPS. Ini selaras dengan dapatan Zulwali Kifli Merawi (1996) yang menyatakan bahawa tidak terdapat penilaian yang sempurna ke atas PPS yang telah dilaksanakan di semua sekolah sampelnya. Kelemahan dalam aspek penilaian PPS ini sangat membimbangkan kerana Rohana Zulkifli (1994) menyatakan bahawa penilaian perlu dibuat ke atas mereka yang telah mengikuti sesuatu program untuk mendapat maklum balas yang konkrit sama ada pegawai-pegawai berkenaan telah memperoleh ilmu atau kemahiran atau sama ada prestasi telah meningkat atau sebaliknya. Hasil daripada penilaian diperlukan untuk memperbaiki keadaan sedia ada supaya ia bertambah mantap pada masa akan datang

Untuk persepsi KPMP tentang kesan PPS terhadap guru, min yang diperolehi ialah 2.87, iaitu KPMP mempunyai persepsi yang agak positif ke atas kesannya terhadap guru. Majoriti KPMP berpendapat PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru dan dapat dipraktikkan semasa menjalankan tugas guru. Ini selaras dengan dapatan Markonah Kusnin (1997) yang mendapati 98.3% dan 96.7% daripada respondennya menyatakan pengetahuan yang diperolehi daripada KUDAP dapat dipindahkan kepada pelajar dan dapat mempertingkatkan tahap profesionalisme guru. Aspek peningkatan pengetahuan dan kebolehgunaan ilmu yang diperolehi daripada PPS adalah penting memandangkan hasil kajian Mohamad Sani (1992) telah menyarankan bahawa motivasi utama yang menggerakkan peserta mengikuti program latihan ialah program berkenaan diperlukan untuk menjalankan tugas mereka, dapat mempertingkatkan kebolehan mereka untuk mengajar dan dapat mendalami pengetahuan dan pengalaman mereka sebagai guru.

Persepsi KPMP terhadap kemudahan pengendalian PPS adalah memadai untuk keperluan guru. KPMP juga berpendapat ahli panitia mempunyai pandangan yang tinggi terhadap PPS. Bagaimanapun hanya 62% KPMP yang berpersepsi cara PPS dikendalikan dapat menarik minat guru. Menurut Knowles et al. (1984), orang dewasa belajar melalui penyelesaian

masalah. Mereka belajar lebih efektif melalui teknik perbincangan daripada sebagai pendengar yang pasif.

Dalam penggunaan hipotesis nol kajian, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi KPMP terhadap PPS di antara KPMP yang berlainan tempoh perkhidmatan. Hasil kajian ini selaras dengan dapatan Matnoh Minan (1995) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap PPS di antara guru-guru yang baru berkhidmat dengan guru yang telah lama berkhidmat. Begitu juga, Zulwali Kifli Merawi (1996) mendapati tidak terdapat perbezaan persepsi pengetua terhadap PPS berdasarkan pengalaman. Chan (1997) juga menyatakan tidak terdapat perbezaan sikap guru terhadap kursus dalam perkhidmatan berdasarkan bilangan tahun pengalaman mengajar. Markonah Kusnin (1997) pula mendapati guru baru atau kurang pengalaman mengajar mempunyai sikap yang lebih positif terhadap perkembangan staf berbanding dengan guru yang berpengalaman.

Bagaimanapun terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP. Ujian Tukey HSD menunjukkan perbezaan yang signifikan wujud di antara kumpulan KPMP yang memegang jawatan KPMP 2 hingga 4 tahun dengan kumpulan KPMP yang memegang jawatan KPMP 5 hingga 9 tahun.

Dapatan mendapati kumpulan KPMP yang telah memegang jawatan sebagai KPMP 5 hingga 9 tahun mempunyai persepsi yang lebih positif terhadap PSS daripada kumpulan KPMP yang memegang jawatan KPMP 2 hingga 4 tahun.

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan jantina. Dapatan ini selaras dengan dapatan Matnoh Minan (1995) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi guru lelaki dengan guru wanita tentang kesan PPS. Begitu juga Zulwali Kifli Merawi (1996) mendapati tidak terdapat perbezaan persepsi pengetua terhadap PPS berdasarkan jantina. Markonah Kusnin (1997) mendapati sungguhpun tidak ada perbezaan yang signifikan dari segi statistik deskriptif min, didapati guru lelaki menunjukkan sikap lebih tinggi daripada guru wanita terhadap PPS. Di samping itu, Markonah Kusnin (1997) turut mendapati guru wanita menunjukkan minat yang lebih rendah dan kurang bersedia untuk melibatkan diri dalam PPS disebabkan komitmen mereka terhadap keluarga.

4.4 Kesimpulan

Bab ini telah melaporkan tentang hasil ujian statistik dan mengemukakan dapatan kajian. Bab ini dibahagikan kepada tiga bahagian. Bahagian pertama mengemukakan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian. Analisis dapatan kajian terhadap objektif kajian dikemukakan dalam bahagian kedua. Manakala bahagian ketiga merupakan perbincangan dapatan.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Dalam bab ini, penyelidik akan merumuskan dapatan kajian serta mengemukakan beberapa cadangan yang mungkin dapat menyumbang kepada meningkatkan kefungsi KPMP dalam panitia mata pelajaran terutamanya dalam mengendalikan PPS serta cadangan-cadangan untuk kajian-kajian yang berkaitan pada masa akan datang.

5.1 Rumusan Dapatan Kajian

Secara keseluruhannya dapatan kajian yang dibincangkan di dalam Bab 4 dapat dirumuskan seperti berikut:-

- 1. Persepsi Keseluruhan KPMP Terhadap PPS**

KPMP didapati tidak begitu pasti akan tugas mereka terhadap PPS. Walau bagaimanapun agak positif terhadap PPS.

2. Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri

KPMP bersetuju bahawa PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru dan mereka sedar bahawa adalah menjadi tanggungjawab mereka untuk melaksanakan PPS dalam panitia mereka. Bagaimanapun kurangnya keyakinan dapat mengendalikan dengan baik PPS dalam panitia mereka dan berasa terpaksa akhirnya mengakibatkan PPS tidak dilaksanakan.

3. Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS

Sokongan yang diberikan untuk mengendalikan PPS pada persepsi KPMP masih belum memadai terutamanya dari segi sokongan pihak pengurusan sekolah, bahan dan sumber kewangan.

4. Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS

KPMP agak positif bahawa setakat ini penceramah berjaya meningkatkan motivasi dan pendekatan yang digunakan berjaya menggalakkan guru berbincang antara satu dengan lain. Bagaimanapun masa PPS diadakan dan kaedah penilaian masih belum memuaskan.

5. Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru

KPMP berpendapat PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru dan dapat mempraktikkannya dalam tugas harian mereka, namun cara PPS dikendalikan masih belum dapat menarik minat guru.

6. Hubungan Antara Persepsi KPMP Dengan Kadar Pelaksanaan PPS

Tidak terdapat hubungan linear yang signifikan di antara persepsi KPMP dengan kadar PPS yang dijalankan.

7. Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Keputusan pengujian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh perkhidmatan.

8. Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP

Wujud perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP. Didapati KPMP yang telah memegang jawatan KPMP 5 - 9

tahun mempunyai persepsi yang lebih positif terhadap PPS daripada yang memegang jawatan KPMP 2 - 4 tahun.

9. Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Jantina

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan jantina.

5.2 Cadangan

Berasaskan dapatan daripada kajian yang telah dibincangkan dalam Bab 4, berikut dikemukakan beberapa cadangan untuk mempertingkatkan lagi pelaksanaan PPS dalam panitia mata pelajaran di sekolah.

5.2.1 Semua sekolah harus menyediakan Senarai Tugas untuk KPMP. Senarai Tugas tersebut hendaklah berdasarkan Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986 Panitia Mata Pelajaran.

5.2.2 Jabatan Pendidikan Negeri Bahagian Sektor Pengurusan Akademik perlu memberi Kursus Pengurusan Panitia kepada KPMP yang baru dilantik bagi membolehkan mereka memperkemaskan lagi panitia mereka supaya panitia mereka

dapat berfungsi dengan baik. Justeru dapat mempertingkatkan keberkesanan pengajaran-pembelajaran .

5.2.3 Jabatan Pendidikan Negeri perlu menyenaraikan nama kaki tangan sumber negeri bagi membolehkan sekolah menghubungi mereka apabila perlu.

5.2.4 KPMP perlu didedahkan dengan pelbagai kursus dan kemahiran, seperti kursus berkaitan dengan mata pelajaran yang diajar, dan kemahiran menjadi penceramah sama ada dalam sekolah dan juga di luar sekolah. Ini akan dapat memberi keyakinan kepada diri mereka sendiri.

5.2.5 Sebelum sesuatu program latihan digubal, ahli-ahli panitia perlu dilibatkan dalam menentukan jenis ilmu pengetahuan dan kemahiran yang mereka perlukan bagi memastikan PPS tersebut memberi kesan yang optimum kepada guru-guru

5.2.6 Pihak pengurusan sekolah harus menyediakan kemudahan bahan dan fizikal, serta sumber kewangan untuk melaksanakan PPS sebagai tanda sokongan pihak pengurusan terhadap pentingnya usaha untuk mempertingkatkan ilmu pengetahuan

dan kemahiran guru. Mereka juga perlu memastikan PPS dirancang dan dilaksanakan. Pihak pengurusan yang komited merupakan prasyarat kepada kejayaan sesuatu PPS.

5.2.7 Jabatan Pendidikan Negeri atau Kementerian Pendidikan perlu memperuntukkan '*Professional Days*' sekurang-kurangnya lima hari dalam setahun kepada sekolah untuk mengadakan PPS. Pada hari tersebut semua guru akan menghadiri PPS di sekolah.

5.2.8 PPS perlu disampaikan dengan menggunakan pelbagai teknik dan pendekatan. Guru-guru harus dilibatkan secara langsung dalam perbincangan. Ini dapat mewujudkan semangat bekerjasama dan guru-guru dapat bertukar-tukar fikiran, pengalaman dan kepakaran mereka.

5.2.9 PPS perlu dinilai bagi mengetahui keberkesanannya. Dapatan daripada penilaian dapat digunakan untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan PPS yang telah dijalankan dan seterusnya digunakan untuk memperbaiki kelemahan dan mempermantapkan lagi PPS yang akan datang.

5.2.10 Guru-guru perlu bersikap positif terhadap PPS dengan menghargai dan memandang tinggi usaha KPMP untuk mengadakan PPS bagi menjamin ianya diteruskan untuk kebaikan semua.

5.3 Cadangan Untuk Kajian Masa Depan

Berasaskan batasan-batasan dan dapatan-dapatan kajian, berikut adalah cadangan-cadangan untuk kajian pada masa hadapan:

5.3.1 Prosedur pengumpulan data harus dipelbagaikan dan tidak hanya terhad kepada pendekatan bentuk kuantitatif sahaja, tetapi harus juga menggunakan pendekatan cara kualitatif seperti temubual. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pelbagai maklumat tambahan yang tidak dapat diperolehi melalui pendekatan kuantitatif dapat dikumpul.

5.3.2 Sampel kajian perlulah lebih luaskan ke semua bahagian di Sarawak malah ke seluruh negara bagi mendapatkan dapatan yang lebih menyeluruh.

BIBLIOGRAFI

- Ab. Rahim Selamat (1989). *Latihan dan Perkembangan Staf*. Genting Highlands : IAB
- Ahmad Mahdzan Ayob (1983). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi - satu pengenalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al Ramaiah (1992). *Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini*. Kuala Lumpur: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Bell, B., & Gilbert, J. (1994). Teacher development as professional, personal, and social development, *Journal Teaching & Teacher Education*, 10 (5), 483 - 497.
- Boud, D.J. & Prosser, M.T. (1984). Sharing Responsibility for Learning. Is a Science Course-Staff-Student Cooperation, in Knowles, M.S. (Ed.), *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*, San Francisco: Jossey-Bass Publications.
- Chan, S.M. (1997). *Sikap Guru Sekolah Menengah Di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur terhadap Kursus Dalam Perkhidmatan*. Tesis Sarjana Sains yang tidak diterbitkan. Kota Samarahan: UNIMAS.
- Cranton, P. (1989). *Planning Instruction for Adult Learners*. Toronto, Canada : Wall & Thompson.
- Donovan, J.F., Sousa, D.A. & Walberg, H.J. (1987). The Impact of Staff Development on Implementation and Student Achievement, *Journal of Education Research*, July/August, 80 (6), 1987.
- Education Planning and Research Division (EPRD)* (1991). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ellinton, H. & Race, P. (1993). *Producing Teaching Materials - A Handbook for Teachers and Trainers*. (2nd Ed). London: Kogan Page Ltd.
- Foster, J.J. (1993). *Starting SPSS/PC+ and SPSS For WINDOWS a beginner's guide to data analysis*. Wilmslow, United Kingdom: Sigma Press.

- Griffin, G.A. (1983). Implications of Research for Staff Development Programmes, *The Elementary School Journal*, 83 (4), 415 - 426.
- Handy, C. (1989). *The Age of Unreason*. London: Business Books.
- Harker, R. & Rutherford, D. (1994). Profesional Development in Schools : Support for Practice, *School Organizational*, 14 (3).
- Henderson, E.S. (1978). *The Evaluation of In Service Teacher Training*. London: Croam Helm, Ltd.
- Hussein Ahmad (1991). Perkembangan Staf di Sekolah: Bentuk dan Cara Pelaksanaannya, *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 1 (2), 2 - 9.
- Jabatan Pendidikan Sarawak (1991). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Seri Patiambun, Limbang 15 - 19 Julai 1991*. Kuching : Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1992). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Durin, Sibul 9 - 13 Mac 1992*. Kuching : Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1993). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Lawas, 3 - 5 Mei 1993*. Kuching : Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1994). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Sg. Tapang, 19 - 22 April & 3 - 6 Mei 1994*. Kuching: Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1995). *Laporan Pemeriksaan Penuh SM Vokasional, Kuching, 13 - 17 Februari 1995*. Kuching : Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1996). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Agama Sibul, 21 - 27 Julai 1996*. Kuching: Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- _____ (1997). *Laporan Pemeriksaan Penuh SMK Song, 10 - 14 Mac 1997*. Kuching: Jemaah Nazir Sekolah Sarawak.
- Joyce, B. & Showers, B. (1980). Improving In-Service Training: The Messages of Research, *Educational Leadership*, 37 (5), 379 - 385.
- _____ (1988). *Student Achievement Through Staff Development*. New York: Longman.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1988). *Surat Pekeling Ikhtisas 1984 - 1987*. Kuala Lumpur : Bahagian Sekolah, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- _____. (1989). *Buku Panduan Penyeliaan Bahasa Malaysia Sekolah Rendah dan Menengah*. Kuala Lumpur : Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan.
- Knowles, M.S. et al. (Ed.) (1984). *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. San Francisco, CA : Jossey-Bass Publication.
- Lee, P.W. (1992). Fungsi dan Peranan Ketua Panitia Mata Pelajaran, *Jurnal Pendidikan*, 36 (26), 36 - 39.
- Main, A. (1985). *Educational Staff Development*. London: Croom Helm.
- Markonah Kusnin (1997). *Sikap Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Jasin Terhadap Perkembangan Staf*. Tesis Sarjana Sains yang tidak diterbitkan. Kota Samarahan : UNIMAS.
- Matnoh @ Indi B. Minan (1995). *Program Perkembangan Staf Dalam Mempertingkatkan Ilmu Pengetahuan Guru*. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan) yang tidak diterbitkan. Sintok : UUM.
- Mohamad Sani B. Ibrahim (1979). *Masalah dan Penerimaan Guru-guru Agama Sekolah Rendah Di Semananjung Malaysia Terhadap Skim Latihan Dalam Perkhidmatan*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur : Universiti Malaya.
- _____. (1992). *Satu Penilaian Terhadap Pendidikan Guru Dalam Perkhidmatan Di Malaysia dan Implikasinya Untuk Masa Depan*.,. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource*. New York: Van Nousttraed Reinhold.
- _____. (1982). *Designing Training Programme: The Critical Event Model*. Bolton: Addison Wesley.

- _____. (1989). *Developing Human Resources*. (3rd Edition). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Newton, C. & Tarrant, T. (1992). *Managing Change in School : A Practical Handbook*. London: Routhledge.
- Oldroyd, D. & Hall, V. (1991). *Managing Staff Development*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Orlich, C.D. (1989). *Staff Development: Enhancing Human Potential*. London: Allyn and Bacon.
- O'Sullivan, F., Jones, K. & Reid, K. (1988). *Staff Development in Secondary Schools*. London : Hodder and Stoughton.
- Pierce, D. & Hunsaker, T.W. (1996). Professional Development for the teachers, of the teacher, and by the teacher, *Education*. 117 (1), 101 - 105.
- Pont, T. C. (1991). *Developing Effective Training*. London: Mc Graw Hill Book Company.
- Rakayah Haji Madon. (1997). *Gaya Motivasi Guru Besar Sekolah Rendah Bahagian Kuching dan Samarahan*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Kota Samarahan : UNIMAS.
- Rogan, J.M. & Macdonald, M.A. (1985). The In-service Teacher Education Component of an Innovation: A Case Study in an African Setting, *Journal Curriculum Studies*, 17(1), 63 - 85.
- Rohana Zulkifli (1994). *Facilitating Change In The Ministry of Education Malaysia Through Staff Development*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. London : University of Manchester.
- Sanwal, M. (1988). Designing Training for Development, Administrative lessons from India's Experience, *Public Administration and Development*. 8, 331.
- Shinkfield, A.J. (1994). Principal and Peer Evaluation of Teachers for Professional Development, *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 8, 251 - 266.

- Singh, K. & Shifflette, L.M. (1996). Teachers' Perspectives on Professional Development, *Journal of Personnel Evaluation*, 10, 145 - 160.
- Sparks, G.M. (1983). Synthesis of research on staff development for effective teaching, *Educational Leadership*, 41 (3).
- Sulaiman Ngah Razali. (1996). *Analisis Data Dalam Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Torrington, D. & Weightman, J. (1994). *Effective Management - People and Organisation*. Hertfordshire: Prentice Hall International (UK) Limited.
- Tyson, S. & York, A. (1992). *Personnel Management Made Simple*. London : Heinemann.
- Wan Rahimah Wan Abdul Kadir (1995). Pendidikan Masa Kini: Ke Arah Melahirkan Generasi Berkualiti, *Jurnal Guru*, 7, 426 - 436.
- Wan Mohd Zahid Mohd Noordin (1993). *Wawasan Pendidikan Agenda Pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- West, P. (1989). Designing a Staff Development Program *JFHE* 13 (1), Spring, 1989.
- Zenger, J.H. & Hargis, K. (1990). Assessing Training Result: It's Time to Take the Plunge, *Training and Development Journal*. 45 (2), 11 - 16.
- Zulwali Kifli Merawi (1991). Perkembangan Staf di Sekolah Menengah - Satu Pandangan, *Jurnal Pendidikan Sarawak*, 2, 22 - 35.
- _____ (1993). Making Sense of Staff Development, *Bicara Pendidik*, Persatuan Pengetua Sekolah Menengah Sarawak. Kuching: Sadong Press.
- _____ (1996) *An Examination of Staff Development Provision and Practice in Secondary Schools in Sarawak*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. London: University of Manchester.

**PROGRAM PERKEMBANGAN STAF
DI SEKOLAH MENENGAH
DI BAHAGIAN SAMARAHAN:
PERSEPSI KETUA PANITIA MATA PELAJARAN**

Soal selidik ini mengandungi dua Bahagian.

Sila jawab semua item dalam tiap-tiap Bahagian dengan selengkap dan setepat yang dapat

Jawapan tepat dan pandangan yang terus terang adalah amat penting dalam kajian ini.

Segala maklumat akan dirahsiakan, dan ia hanyalah untuk kegunaan kajian ini semata-mata.

Atas penyertaan dan kerjasama yang diberikan, jutaan terima kasih dan setinggi penghargaan dirakamkan.

Mohamad Syariff Affendy B. Matjeraie
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
94300 Kota Samarahan, Sarawak.

BAHAGIAN I

Sila bulatkan nombor atau isikan ruang kosong yang sesuai

Sila nyatakan:

1. Umur anda:

Di bawah 25 tahun	1
26 - 29 tahun	2
30 - 34 tahun	3
35 - 39 tahun	4
40 - 44 tahun	5
45 - 49 tahun	6
50 tahun ke atas	7

2. Kaum:

Melayu/Melanau	1
Cina	2
Dayak (Iban/Bidayuh/Orang Ulu)	3
Kaum lain (sila nyatakan)	4

3. Jantina:

Lelaki	1
Perempuan	2

- 4.1 Pengalaman bertugas dalam perkhidmatan pendidikan:

Kurang daripada 5 tahun	1
5 hingga 9 tahun	2
10 hingga 14 tahun	3
15 hingga 19 tahun	4
20 hingga 24 tahun	5
25 hingga 29 tahun	6
30 tahun ke atas	7

- 4.2 Pengalaman sebagai ketua panitia:

Kurang daripada 2 tahun	1
2 hingga 4 tahun	2
5 hingga 9 tahun	3
10 tahun & ke atas	4

5. Kelayakan akademik tertinggi:

SC/MCE/SPM	1
HSC/STP/STPM/Dip.	2
BA/BSc.	3
MA/M.Ed./MSn.	4
Ph.D	5

6. Kelayakan ikhtisas tertinggi:

Sijil Keguruan	1
Dip. Pend.	2
Dip. Pend. Lanjutan	3
Lain (sila nyatakan)	4

7. Kategori Perkhidmatan:

Siswazah	1
Bukan Siswazah	2
Sandaran Tidak terlatih	3

8. Ketua mata pelajaran: _____

9. Mata pelajaran & kelas diajar:

Mata pelajaran Opsyen	Tingkatan
.....	Tingkatan
Mata pelajaran Bukan Opsyen	Tingkatan
.....	Tingkatan

10. Kursus-kursus yang telah dihadiri:

10.1 Sila senaraikan **kursus yang berkaitan dengan tugas sebagai Ketua Panitia Mata Pelajaran** yang pernah dihadiri; dan jika tidak pernah, sila tuliskan **TIADA**.

<i>Nama kursus</i>	<i>Penganjur</i>	<i>Tarikh</i>	<i>Tempoh</i>
.....			
.....			
.....			

10.2 Sila senaraikan **kursus yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajar** yang pernah dihadiri; dan sila tuliskan **TIADA** jika tidak ada menghadiri.

<i>Nama Kursus</i>	<i>Penganjur</i>	<i>Tarikh</i>	<i>Tempoh</i>
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

[Sila lampirkan sekiranya ruangan tidak mencukupi]

- 10.3 Sila senaraikan ceramah yang pernah disampaikan; dan sila tuliskan **TIADA** jika tidak pernah memberi ceramah.

<i>Tajuk Ceramah</i>	<i>Tempat</i>	<i>Tarikh</i>	<i>Tempoh</i>
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

[Sila lampirkan sekiranya ruangan tidak mencukupi]

11. Program Perkembangan Staf Dalam Panitia

- 11.1 Sila senaraikan aktiviti Perkembangan Staf yang dijalankan oleh panitia anda di sekolah pada tahun 1997.

[Sila nyatakan ***Tajuk***, ***Penceramah/Fasilitator***, ***Penceramah/Fasilitator sekolah atau dari luar*** dan ***Tarikh*** ia dijalankan; dan sila tulis **TIADA** jika tidak mengadakan]:

<i>Tajuk</i>	<i>Penceramah/ Fasilitator</i>	<i>Sekolah/ Luar</i>	<i>Tarikh</i>
1. _____	_____	_____	_____
2. _____	_____	_____	_____
3. _____	_____	_____	_____
4. _____	_____	_____	_____
5. _____	_____	_____	_____
6. _____	_____	_____	_____
7. _____	_____	_____	_____
8. _____	_____	_____	_____
9. _____	_____	_____	_____
10. _____	_____	_____	_____

[Sila lampirkan Jadual/Pelan Tindakan Program Perkembangan Staf Panitia jika ada]

BAHAGIAN II : Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran terhadap Program Perkembangan Staf

Sila bulatkan nombor yang mencerminkan pandangan anda terhadap pernyataan yang dikenal pasti di bawah berhubung dengan Program Perkembangan Staf dalam panitia anda.

1 = Sangat Tidak Bersetuju;

2 = Tidak Bersetuju;

3 = Setuju;

4 = Sangat Bersetuju

A. Persepsi terhadap diri sendiri

- | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 1. | Saya berpendapat Program Perkembangan Staf dapat mencapai objektifnya iaitu untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam proses pengajaran. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Saya mengetahui untuk mengadakan Program Perkembangan Staf dalam panitia saya merupakan salah satu daripada tugas saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Saya bersedia untuk mengendalikan Program Perkembangan Staf dalam panitia saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Saya tidak yakin dapat mengendalikan Program Perkembangan Staf dengan baik dalam panitia saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Saya puas hati dengan Program Perkembangan Staf dalam panitia saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Saya berasa terpaksa untuk mengadakan Program Perkembangan Staf dalam panitia saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Saya berasa perlu untuk menghadiri Program Perkembangan Staf untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. | 1 | 2 | 3 | 4 |

- 1 = Sangat Tidak Bersetuju
 2 = Tidak Bersetuju
 3 = Setuju
 4 = Sangat Bersetuju

B Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran terhadap Sokongan yang diberikan terhadap pelaksanaan Program Perkembangan Staf.

- | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 8. | Pihak pengurusan sekolah tidak memberi sokongan terhadap Program Perkembangan Staf. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. | Bahan untuk menyokong Program Perkembangan Staf boleh didapati (available). | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. | Kemudahan fizikal untuk mengendalikan Program Perkembangan Staf adalah sesuai. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. | Sumber kewangan untuk menyokong Program Perkembangan Staf tidak diperoleh. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. | Sekolah menghadapi masalah berhubung dengan sumber manusia untuk mengendalikan Program Perkembangan Staf. | 1 | 2 | 3 | 4 |

C. Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran terhadap proses pengendalian Program Perkembangan Staf.

- | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 13. | Masa Program Perkembangan Staf diadakan tidak sesuai. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|---|---|---|---|---|

13.1 Pada pandangan saya masa yang paling sesuai untuk Program Perkembangan Staf ialah:

- | | |
|---|---|
| Semasa cuti sekolah | 1 |
| Hujung minggu (Saturday) | 2 |
| Hari sekolah (weekdays term time) | 3 |
| Bila-bila masa (no preference) | 4 |
| Lain (Sila nyatakan) | 5 |

1 = Sangat Tidak Bersetuju

2 = Tidak Bersetuju

3 = Setuju

4 = Sangat Bersetuju

- | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 14. | Keperluan guru tidak perlu diambil kira apabila merangka Program Perkembangan Staf | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. | Aktiviti Program Perkembangan Staf dibincang dalam Mesyuarat Panitia. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. | Penceramah/penyampai berjaya meningkatkan motivasi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. | Pendekatan yang digunakan berjaya menggalakkan guru berbincang antara satu dengan lain. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. | Peluang untuk Program Perkembangan Staf berkembang (berkesinambungan) atas satu dengan yang lain tidak wujud. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. | Kaedah penilaian program Perkembangan Staf. adalah memuaskan | 1 | 2 | 3 | 4 |

D. Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran tentang kesan Program Perkembangan Staf terhadap guru.

- | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 20. | Apa yang diperoleh melalui Program Perkembangan Staf dapat digunakan dalam menjalankan tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. | Program Perkembangan Staf guru dapat meningkatkan pengetahuan guru. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. | Kemudahan untuk mengadakan Program Perkembangan Staf memenuhi keperluan guru. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. | Cara Program Perkembangan Staf dikendalikan menarik minat guru. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. | Ahli panitia memandang tinggi terhadap Program Perkembangan Staf. | 1 | 2 | 3 | 4 |

[setinggi penghargaan dan terima kasih di atas kerjasama anda]



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN
PENYELIDIKAN PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
PARAS 2, 3 DAN 5, BLOK J,
PUSAT BANDAR DAMANSARA,
50604 KUALA LUMPUR

LAMPIRAN B

Telefon: 25569001
Kawat: "PENDIDIKAN"
Faks: 03-2554960

Ruj. Tuar: KP(BPPP)13/15
Ruj. Kur: Jld. 48 (140)
Tarikh: 2 Sept 1997.

En. Mohamad Shariff Affendy b Matjeraie.,
412, Taman Dusun Fasa 3, Lrg 13,
Jln. Kedandi,
93350 Kuching, Sarawak.

Tuan,

**Kebenaran Bagi Menjalankan Kajian Ke Sekolah-Sekolah,
Jabatan-Jabatan Dan Institusi-Institusi Di Bawah
Kementerian Pendidikan Malaysia**

Adalah saya diarah untuk memaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian mengenai

“Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran Program Perkembangan Staf Di
Sek. Men. Di Bahagian Samarahan, Sarawak”.

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada hanya apa yang terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang tuan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang berkenaan.**

3. Tuan juga dikehendaki menghantar senaskhah hasil kajian tuan ke Bahagian ini sebaik sahaja selesai kelak.

Sekian.

“ BERKHIDMAT UNTUK NEGARA ”

“ CINTAILAH BAHASA KITA ”

Saya yang menurut perintah,

(DR. ABD. KARIM B. MD. NOR)

b.p. Pengarah Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,

b.p. Pendaftar Besar Sekolah-Sekolah dan Guru-Guru,

Kementerian Pendidikan Malaysia.



JABATAN PENDIDIKAN NEGERI SARAWAK
BANGUNAN TUN DATUK PATINGGI
TUANKU HAJI BUJANG
JALAN SIMPANG TIGA
93604 KUCHING
SARAWAK

LAMPIRAN C

Telefon: 082-243201
FAX: 082-246750
Kawat : PENDIDIKAN

Ruj. Kami : 39/PERK/K/K

Tarikh : 12 Ogos 1997

Dr. Haji Abang Ahmad Ridzuan Abang Awit
UNIMAS
94300 Kota Samarahan
Kuching

Tuan,

**Permohonan Untuk Menjalankan Kajian Ke
Sekolah-Sekolah Di Bahagian Kuching/Samarahan**

Adalah saya diarah merujuk kepada surat tuan Ruj: UNIMAS-IAB/12-03/09-07(14) bertarikh 4 Ogos 1997.

2. Jabatan ini tiada halangan untuk Encik Mohamad Syariff Affendy B. Matjeraie membuat tinjauan dan menjalankan kajian yang berkenaan di sekolah menengah yang terlibat di Bahagian Kuching/Samarahan.

Sekian, terima kasih.

‘ Berkhidmat Untuk Negara ‘

Saya yang menurut perintah,


[Dr. Haji Adi Badiozaman Tuah]

Sektor Pengurusan Perkhidmatan Pendidikan
b.p. Pengarah Pendidikan
Sarawak


mbb shb