

TAHAP PENERIMAAN KEPIMPINAN SEKOLAH TERHADAP SCHOOL IMPROVEMENT IPARTNERS+ YANG MEMBIMBING MEREKA DI NEGERI PAHANG, TERENGGANU DAN KELANTAN

Mohd Azuri bin Shaari

Hasmadi bin Hassan

Pusat Sains Kemanusiaan, Universiti Malaysia Pahang,
26300 Kuantan, Pahang.

Corresponding Author : azurishaari@gmail.com

ABSTRAK

Mulai dari tahun 2013 setiap Kepimpinan Sekolah di Malaysia akan mempunyai rakan pembimbing penambahbaikan sekolah iaitu School Improvement Partners (SIPartners+) yang digambarkan sebagai rakan kritikal dan peranannya adalah untuk menyokong dan mencabar Kepimpinan Sekolah. Ini adalah berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dan terkandung dalam Anjakan ke-enam yang digariskan dalam PPPM yang mesti dicapai dalam tempoh Gelombang Satu 2013-2015. Kajian ini merupakan satu kajian berasaskan kaedah kuantitatif dan dapatan data dianalisis menggunakan perisian SPSS IBM Version 20.0 yang melibatkan kajian di tiga buah negeri di Pantai Timur, Malaysia yang dinilai berdasarkan keperluan dasar negara dari perspektif penerima langsung iaitu Kepimpinan Sekolah. Terdapat pelbagai persepsi berbeza-beza pihak Kepimpinan Sekolah terhadap SIPartners+ daripada aspek bimbingan, kemahiran dan pengalaman mereka dan sokongan serta cabaran yang diberikan oleh SIPartners+ . Ianya banyak seolah-olah bergantung kepada kepakaran dan kelakuan individu SIPartners+ itu sendiri dan pendapat mereka adalah tidak konsisten di antara satu sama lain. Agenda ditetapkan oleh SIPartners+ dilihat sebagai terlalu memberi tumpuan kepada data daripada perbincangan tentang pengajaran dan pembelajaran serta keperluan untuk SIPartners+ itu sendiri. Dengan adanya maklumat tentang keberkesanan bimbingan SIPartners+ terhadap Kepimpinan Sekolah (KS) serta pencapaian akademik murid-murid, diharap pihak KPM, JPN mahupun PPD dapat merancang dan melaksanakan model bimbingan baru atau penambahbaikan agar kepimpinan sekolah dapat meningkatkan kualiti profesional kepimpinan sekolah dan pencapaian akademik murid-murid di sekolah.

Kata Kunci : Tahap Penerimaan, School Improvement Partners (Sipartners+), Kepimpinan Sekolah, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025

1.0 PENGENALAN

Kajian ini membincangkan tentang keberkesanan bimbingan oleh pegawai *School Improvement Partners (SIPartners+)* atau Rakan Peningkatan Sekolah iaitu pegawai yang

diletakkan di setiap Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) seluruh negara dan hubungannya dengan taraf pencapaian Kepimpinan Sekolah (KS) iaitu terdiri daripada kelompok Pengetua, Guru Besar (PGB) dan Guru Penolong Kanan (GPK). Kelompok GPK ini terdiri daripada kelompok Guru Penolong Kanan Pentadbiran, Guru Penolong Kanan HEM, Guru Penolong Kanan Kokurikulum, Guru Penolong Kanan Petang, Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas dan Guru Penolong Kanan Tingkatan Enam. Mereka semua dibimbing untuk meningkatkan prestasi kepimpinan dalam mengurus organisasi sekolah di tiga buah negeri di Pantai Timur, Semenanjung Malaysia. Kelompok ini dipilih adalah kerana mereka adalah kelompok yang menjadi subjek bimbingan bagi pegawai *SIPartners+*. *SIPartners+* adalah satu jawatan yang dinamakan sedemikian dan ianya merupakan satu terma dan rujukan yang telah digazetkan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Terma ini telah digunapakai secara rasmi walaupun ditulis dalam bahasa Inggeris dan termaktub dalam dokumen blueprint PPPM. Pembangunan modal insan juga bertepatan dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM). Menerusi PPPM yang telah dilancarkan pada Oktober 2011 hasil daripada maklum balas daripada pakar pendidikan daripada United Nations Educational, Science and Cultural Organization (UNESCO), Bank Dunia, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) dan enam Institut Pengajian Tinggi Awam. Maklum balas juga diterima daripada pemimpin sekolah, guru, ibu bapa, murid serta orang ramai di seluruh negara. Hasilnya wujud PPPM 2013-2025 bagi menilai prestasi semasa sistem pendidikan negara dengan mengambil kira pencapaian lampau dan membandingkannya dengan tanda aras antarabangsa. (Ringkasan Eksekutif PPPM 2013-2025). Perkara ini ditekankan dalam Enam Teras Strategi RMK11 iaitu meningkatkan pembangunan modal insan untuk negara maju. RMK 11 juga menggariskan bahawa sistem penyampaian perkhidmatan awam perlu diubah dengan kaedah mentransformasi perkhidmatan awam untuk produktiviti. Sesebuah negara itu boleh memperolehi kemajuan jika mempunyai sumber manusia yang berkemahiran tinggi. Ini adalah kerana sumber manusia yang sedemikian dapat bertindak balas dengan cepat dan kreatif dalam membantu perubahan ekonomi yang positif. Dengan ini kerajaan kita berhasrat untuk melahirkan Modal Insan bertaraf dunia.

2.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Semua sekolah di Malaysia memerlukan KS yang hebat. Sekolah yang lemah dalam aspek pencapaian lebih memerlukan KS yang berkebolehan bagi meningkatkan pencapaian dan mentransformasikan sekolah tersebut. Kemampuan memimpin serta mempunyai kompetensi yang tinggi adalah amat-amat diperlukan bagi membangunkan organisasi sekolah yang lemah serta ditransformasikan menjadi sekolah yang perkasa. Sejak kebelakangan ini terdapat persepsi terhadap kebolehan dan kemampuan pegawai *SIPartners+* sering dipandang kurang berkesan dalam membimbing KS akibat ada pendapat mengatakan mereka masih kekurangan pengalaman dan ilmu dalam membimbing KS yang dikatakan lebih berpengalaman dalam bidang pengurusan organisasi sekolah. Persepsi dan andaian ini didapati apabila saya dan para pegawai Kementerian Pendidikan Malaysia berbincang serta berdiskusi tentang peranan dan keberkesanan aktiviti bimbingan yang dijalankan oleh *SIPartners+* secara lisan dan peribadi. Perkara ini dikatakan berlaku adalah diakibatkan oleh para pegawai *SIPartners+* ini dilantik dari kalangan guru-guru junior dan pihak KS yang kebanyakan lebih senior berpendapat bahawa mereka tidak perlu dibimbing oleh para pegawai dari kalangan junior yang dikatakan kurang berpengalaman dalam bidang pengurusan organisasi sekolah. Terdapat juga persepsi yang menyatakan bahawa sistem pengambilan dan pelantikan pegawai *SIPartners+* adalah dilakukan tanpa penelitian yang sebenar oleh pasukan penilai dan penemuduga. Para pegawai *SIPartners+* yang dilantik ini dikatakan menyertai perjawatan ini adalah bagi mengejar

kenaikan pangkat yang cepat (fast track) melalui skim penambahbaikan laluan kenaikan pangkat Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) dan bukan disebabkan oleh kebolehan dan pengetahuan mereka. Hal ini menyebabkan kebolehan para pegawai ini dipertikaikan oleh pihak KS yang rata-rata sangat berpengalaman dalam menguruskan organisasi sekolah. Maka bertitik tolak dari perkara ini maka penyelidik berasakan bahawa ini adalah satu perkara menarik untuk dikaji bagi melihat kesahihan dakwaan bahawa pihak pegawai junior tidak boleh membimbing dan menasihati senior mereka dalam pengurusan pendidikan dan menilai tahap keberkesanan bimbingan yang mampu dan akan diberikan oleh mereka. Dalam kajian ini, pengkaji ingin melihat impak dan perkaitan hubungan keberkesanan hasil bimbingan antara pegawai *SIPartners+* dengan subjek bimbingan mereka iaitu KS dan adakah benar bahawa wujudnya pertikaian sedemikian.

3.0 PERNYATAAN MASALAH KAJIAN

Program bimbingan *SIPartners+* melalui kaedah coaching dan mentoring yang mula dirintis di Sabah dan Kedah adalah sesuatu yang baru. Program ini akan dikembangkan ke 139 buah PPD seluruh Negara (IAB, 2012). Oleh itu, Shower dan Joyce (1996) mencadangkan agar satu kajian penilaian dilakukan untuk melihat impak program yang telah dilaksanakan. Analisis penilaian perlulah dilakukan secara makro iaitu menganalisis perkaitan program tersebut secara menyeluruh dan secara mikro. Melalui penilaian mikro, selain mendapatkan maklumat untuk menjawab soalan-soalan kajian, penyelidik mampu mendapatkan pengetahuan yang mendalam berkaitan program yang dikaji. Kaedah *coaching* dan *mentoring* yang dijalankan oleh *SIPartners+* tidak akan memberi apa-apa kesan kepada KS malah merugikan sekiranya dilaksanakan tanpa adanya kesediaan penerimaan di kalangan KS dan hasilnya kepada pembangunan, keefektifan dan profesionalisme KS di Pantai Timur, Malaysia. Keadaan ini akan menyebabkan kerugian masa dan tenaga di pihak KPM dengan menyediakan perjawatan baru *SIPartners+*. *SIPartners+* berperanan untuk membantu pihak KS dalam merancang program-program yang boleh membantu KS dalam memantapkan pengurusan sekolah masing-masing. Hasilnya akan menyebabkan KS sentiasa mempunyai persepsi yang negatif terhadap kelompok *SIPartners+* yang dilantik oleh KPM.

4.0 OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini adalah bagi mengkaji tahap keberkesanan bimbingan dan program yang dijalankan oleh *SIPartners+* terhadap KS di Pantai Timur, Malaysia dan kaitannya dengan transformasi kepemimpinan yang mampu memberi impak tinggi kepada pengurusan sekolah serta mampu mentransformasikan pengurusan sekolah ke arah yang lebih baik dan cemerlang. Ini adalah bagi mengesan dan mencari penyelesaian serta mengubah persepsi negatif terhadap *SIPartners+* yang menjadi pembimbing dan penggerak kemahiran KS. Antara objektif kajian ialah:

1. Mengenalpasti tahap penerimaan KS terhadap *SIPartners+* yang membimbing mereka.

5.0 METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, kaedah penyelidikan adalah kuantitatif dan pengumpulan maklumat adalah daripada sampel. Borang soal selidik telah digunakan untuk mengkaji tahap Keberkesanan Bimbingan *SIPartners+* terhadap prestasi Kepimpinan Sekolah. Kajian ini merupakan kajian

deskriptif berbentuk tinjauan terhadap Kepimpinan Sekolah yang merangkumi sekolah rendah dan sekolah menengah di tiga buah negeri Pantai Timur, Semenanjung Malaysia iaitu Pahang, Terengganu dan Kelantan. Menurut Mohd. Majid (2000), penyelidikan deskriptif merupakan penyelidikan yang bermatlamat untuk menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku. Manakala kaedah tinjauan pula merupakan salah satu cara yang spesifik bagi mengumpul maklumat berkenaan sekumpulan populasi (Blake & Champion, 1976). Kajian tinjauan cukup terkenal dan sangat meluas penggunaannya kerana serba guna, efisien, dan dapat digeneralisasikan serta data dapat dikutip daripada sebahagian besar populasi.

6.0 DAPATAN KAJIAN

Apakah Tahap Penerimaan KS terhadap SIPartners+ yang membimbing mereka?

Jadual 1.0 di bawah adalah bagi menjawab Persoalan Kajian 2; menunjukkan taburan item yang telah dijawab oleh responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai iaitu tahap penerimaan KS terhadap *SIPartners+* yang menjalankan bimbingan terhadap mereka.

Hasil daripada kajian mendapati bahawa item S2_2; Saya sentiasa mengalu-alukan kedatangan *SIPartners+* ke sekolah saya (min=4.32 dan SP=0.701) menunjukkan min tertinggi. Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan sebanyak 194 orang (53.9%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 147 orang (40.8%) menyatakan sangat setuju, 6 orang (1.7%) menyatakan sangat tidak setuju manakala tidak pasti pula adalah sebanyak 18 (5.0%). Manakala item yang mempunyai min paling rendah ialah S2_1; Saya memahami dengan jelas peranan *SIPartners+* (min= 3.84 dan sp= 0.904). Dari segi kekerapan dan peratusan pula menunjukkan sebanyak 185 orang (51.4%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 75 orang (20.8 %) menyatakan sangat setuju, 13 orang (3.6%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (2.2%) menyatakan tidak setuju manakala tidak pasti pula adalah sebanyak 79 (21.9%). Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa Penerimaan Kepimpinan Sekolah (KS) terhadap *SIPartners+* yang membimbing mereka berada pada tahap Tinggi (min = 4.06 dan sp = 0.81). Maka persepsi sebelum ini yang menyatakan bahawa kebanyakan KS tidak mengalu-alukan kedatangan *SIPartners+* adalah tidak benar.

Bil	Pernyataan Soalan	STS	TS	TP	S	SS	Min	SP
		1	2	3	4	5		
1	Saya memahami dengan jelas peranan SIPartners+.	13 (3.6%)	8 (2.2%)	79 (21.9%)	185 (51.4%)	75 (20.8%)	3.84	0.904
2	Saya sentiasa mengalu-alukan kedatangan SIPartners+ ke sekolah saya.	6 (1.7%)	0 (0.00%)	13 (3.6%)	194 (53.9%)	147 (40.8%)	4.32	0.701
3	Saya boleh menerima bimbingan SIPartners+ walaupun Gred Jawatan SIPartners+ lebih rendah daripada saya.	6 (1.7%)	10 (2.8%)	18 (5.0%)	213 (59.2%)	113 (31.4%)	4.16	0.776
4	SIPartners+ mempunyai pengetahuan dan kemahiran dalam menjalankan tugas mereka.	6 (1.7%)	0 (0.00%)	61 (16.9%)	188 (52.2%)	105 (29.2%)	4.07	0.779
5	SIPartners+ sentiasa membawa input-input terkini ke sekolah.	6 (1.7%)	5 (1.4%)	83 (23.1%)	170 (47.2%)	96 (26.7%)	3.96	0.838
6	SIPartners+ sentiasa bersedia memberi bantuan semasa saya memerlukannya.	6 (1.7%)	10 (2.8%)	55 (15.3%)	174 (48.3%)	115 (31.9%)	4.06	0.855
7	Saya senang berkongsi permasalahan di sekolah dengan SIPartners+.	6 (1.7%)	13 (3.6%)	50 (13.9%)	189 (52.5%)	102 (28.3%)	4.02	0.847
8	Saya dan SIPartners+ saling percaya mempercayai antara satu sama lain.	6 (1.7%)	0 (0.00%)	52 (14.4%)	207 (57.5%)	95 (26.4%)	4.07	0.745
9	Lawatan SIPartners+ ke sekolah seharusnya melebihi 2 kali setahun.	9 (2.5%)	2 (0.6%)	35 (9.7%)	170 (47.2%)	144 (40.0%)	4.22	0.836
10	Kepimpinan Sekolah merasakan tidak semua permasalahan yang berlaku di sekolah perlu dikongsi dengan SIPartners+.	10 (2.8%)	0 (0.00%)	74 (20.6%)	217 (60.3%)	59 (16.4%)	3.88	0.778
Keseluruhan							4.06	0.81

Jadual 1.0 : Penerimaan Kepimpinan Sekolah (KS) terhadap SIPartners+

7.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Kerajaan Malaysia memberikan perhatian yang cukup penting ke atas pembangunan Modal Insan di Malaysia. Ini dapat dilihat dalam Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK11) (2016-2020) yang diterbitkan oleh Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri (2018) yang menyatakan bahawa Modal Insan adalah pelaburan terpenting bagi sesebuah negara di mana pembangunan manusia menjadi fokus utama dalam meningkatkan inovasi dan ekonomi negara ke arah yang lebih produktif. Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK11), 2016-2020, merupakan rancangan pembangunan lima tahun terakhir ke arah merealisasikan matlamat Wawasan 2020. Wawasan 2020 yang dilancarkan pada tahun 1991 menggariskan aspirasi Malaysia untuk menjadi negara maju dalam semua aspek, iaitu ekonomi, politik, sosial, kerohanian, psikologi dan budaya menjelang tahun 2020. Susulan daripada pencapaian pembangunan yang cemerlang dalam tempoh separuh dekad yang lalu, RMK11 mengukuhkan lagi komitmen Kerajaan untuk mencapai pertumbuhan bermatlamatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. RMK11 berteraskan prinsip “Bangsa Malaysia” yang progresif dan bersatu serta berkongsi cita-cita dan komitmen yang sama dalam meningkatkan lagi kemakmuran negara untuk rakyat. (laman web INTAN, 2018)

Perkara ini ditekankan dalam Enam Teras Strategi RMK11 iaitu meningkatkan pembangunan modal insan untuk negara maju. RMK 11 juga menggariskan bahawa sistem penyampaian perkhidmatan awam perlu diubah dengan kaedah mentransformasi perkhidmatan awam untuk produktiviti. Sesebuah negara itu boleh memperoleh kemajuan jika mempunyai sumber manusia yang berkemahiran tinggi. Ini adalah kerana sumber manusia yang sedemikian dapat bertindak balas dengan cepat dan kreatif dalam membantu perubahan ekonomi yang positif. Dengan ini kerajaan kita berhasrat untuk melahirkan Modal Insan bertaraf dunia.

Pembangunan modal insan juga bertepatan dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM). Menerusi PPPM yang telah dilancarkan pada Oktober 2011 hasil daripada maklum balas daripada pakar pendidikan daripada United Nations Educational, Science and Cultural Organization (UNESCO), Bank Dunia, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) dan enam Institut Pengajian Tinggi Awam. Maklum balas juga diterima daripada pemimpin sekolah, guru, ibu bapa, murid serta orang ramai di seluruh negara. Hasilnya wujud PPPM 2013-2025 bagi menilai prestasi semasa sistem pendidikan negara dengan mengambil kira pencapaian lampau dan membandingkannya dengan tanda aras antarabangsa. (Ringkasan Eksekutif PPPM 2013-2025).

PPPM adalah dokumen rujukan utama bagi kajian ini supaya selari dengan kehendak dan aspirasi kerajaan semasa serta dijadikan rujukan utama bagi melihat fungsi dan matlamat *SIPartners+* dan KS. PPPM merupakan dokumen lengkap yang mengandungi strategi berjangka masa tiga belas tahun untuk menaik taraf sistem pendidikan negara selaras dengan sistem pendidikan terbaik negara maju. Transformasi pendidikan ini melibatkan tiga gelombang atau fasa yang mengambil masa tiga belas tahun bermula tahun 2013-2025. Proses transformasi yang terancang ini memberi satu lagi cabaran kontemporari buat dunia profesion perguruan dan KPM bagi menghadapi cabaran abad ke-21. Selaras dengan transformasi pendidikan yang telah digerakkan ini maka lahirlah sebelas anjakan utama yang berpaksikan

kepada PPPM. PPPM akan dibangunkan berdasarkan tiga fasa iaitu fasa satu (2013-2015), fasa dua (2016-2020) dan fasa tiga (2021-2025).

RUJUKAN

- Abd. Rahim Abd. Rashid (2007). *Profesionalisme Keguruan: Prospek dan cabaran*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K. Anandan a/l Kuppam (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Sekolah dan Efikasi Kolektif Guru Terhadap Komitmen Kualiti Pengajaran*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke – 16
- Abdullah Sani Yahaya (2005). *Mengurus Sekolah*, Edisi ke -3, Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Abu Hassan, R. (2014). *Kompetensi guru bukan opsyen yang mengajar kemahiran teknikal di Kolej Vokasional Negeri Pahang* (Doctoral Dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Ahmad Iman Arief (2007). *Modal Insan Cemerlang*, Kuala Lumpur: Sabunai Media.
- Allan G. Bluman (2017). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. McGraw Hill Higher Education.
- Alkin, M. C. (1976). *Evaluation: Who needs it? Who cares? Studies in Educational Evaluation*, 1(3), 201-212.
- Atan Long (1982). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Azizi, N. E., Maalip, H., & Yahaya, N. (2011). *Perbandingan Faktor Yang Mempengaruhi Proses Pengajaran dan Pembelajaran Antara Sekolah di Bandar dan Luar Bandar*. *Journal of Educational Management*,(1), 31-47.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, Kemeterian Pelajaran Malaysia. (1995). *Modul Kajian Tindakan*. Kuala Lumpur: PIER – Sub Program 4, BPPP, KPM
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M (1981a). *Stodgill’s handbook of leadership*. New York: The Free Press
- Bass, B.M (1981b). *People, work and organizations: an introduction of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Buku Panduan ‘Standard Kompentasi Kepengetuaan Sekolah Malaysia’ (2006) Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Buku Panduan Untuk Mentor-Menti, Bahagian Pengurusan Psikologi, (2008) Jabatan Perkhidmatan Awam.