

KEPIMPINAN SEKOLAH DAN PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT DALAM KALANGAN GURU DI DUNGUN, TERENGGANU

Nor Kamaliah binti Mohamad
PPD Dungun, Terengganu

Ahmad Zabidi bin Abdul Razak
Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya
**zabidi@um.edu.my*

ABSTRACT

This study focuses on School Leadership and Lifelong Learning within the Primary School Teachers of Dungun District. The purpose of this study is to identify the best actions of school leaders in assisting teachers to follow LLL and to see the level of acceptance of interest in LLL among teachers. 306 samples were selected and 306 questionnaires were distributed among Dungun's primary schools. The results of the data collection showed that the headmaster level of leadership were on a high level but there was also an item that showed the mean of a medium level; in terms of financial management of LLL. For the level of acceptance of LLL interest among teachers, one item was in the moderate level; related to the lack of financial allocation, access to facilities and time constraints in carrying LLL. This shows that financial issues as well as access to facilities in developing the LLL programs among teachers were the obstacles in executing the LLL program. Therefore, as a school leader; headmaster, should take the most appropriate action to ensure the disclosure of financial management are given to the teachers. The headmaster should supply opportunities for teachers to engage themselves in lifelong learning. In addition, to ensure that the school leaders have a better understanding on the whole aspect of LLL, they are advised to engage in the whole process of LLL by furthering their study to the next level; either formal or informal. This is in line with the policy of the Malaysia Education Development Plan; Higher Education Blueprint (2015-2025); to involve people in lifelong learning and improve the mastery of knowledge.

Keywords: *school leadership, lifelong learning, primary school, teachers*

PENGENALAN

Sistem pendidikan di Malaysia memberi kebebasan kepada semua individu untuk memilih bidang pendidikan berdasarkan minat dan kecenderungan masing-masing. Ini adalah seiring dengan anjakan pertama, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2015 (KPM, 2012), memberi akses sepenuhnya kepada setiap individu di Malaysia untuk menerima pendidikan bertaraf antarabangsa. Konsep ini dapat dimanifestasikan melalui Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) di mana seseorang individu itu boleh mengamalkannya tanpa ada sekatan masa, lokasi dan kaedah pemerolehan ilmu berkaitan.

Kepentingan PSH ini turut diberi perhatian serius oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) apabila pada 2013 KPM telah mula merangka Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi) atau PPPM (PT) dengan tujuan untuk memacu Malaysia menjadi negara maju berpendapatan tinggi. Di antara salah satu anjakan utama bagi mencapai hasrat ini ialah PPPM (PT) 2015-2025 yang secara jelas meletakkan lonjakan ketiganya iaitu masyarakat yang belajar sepanjang hayat. Oleh yang demikian, PSH merupakan salah satu pendekatan yang dapat dilaksanakan bagi mencapai hasrat negara maju.

Pelaksanaan PSH boleh melibatkan pelbagai pihak yang mempunyai kecenderungan terhadapnya. Menurut Zainudin Abu Bakar (2014), PSH bukan hanya perlu dibudayakan oleh warga pendidik, tetapi seluruh masyarakat Malaysia umumnya. Golongan Melayu di Malaysia telah membudayakan pembelajaran sepanjang hayat bermula pada tahun 1370 berdasarkan kajian oleh Hazidi Abdul Hamid (2014). Beliau menyatakan bahawa budaya belajar telah dibudayakan oleh masyarakat Melayu dahulu sehingga kini.

Namun dalam konteks kajian ini, pengkaji menumpukan pelaksanaan PSH terhadap guru kerana menurut Aziah Ismail, Noraini Haron dan Abdul Ghani Kanesan (2009), hakikatnya bahawa guru memainkan peranan yang penting dalam menghasilkan kesan perubahan yang signifikan ke atas pembelajaran pelajar memang tidak dapat disangkal lagi. Guru-guru pada zaman kini berada dalam dunia teknologi moden seiring dengan kehendak dan tuntutan negara maju yang sentiasa memerlukan transformasi. Oleh itu, guru berfungsi sebagai pengembang, pengukuh dan pembina kemahiran pelajar (Mohd Burhan N., Tamuri A H, & Mohd Nordin N., 2016).

Menurut Wischkaemper (2005), pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah yang dihasilkan oleh guru yang berkualiti dan berkeyakinan tinggi mampu meningkatkan pembelajaran pelajar. Guru juga dapat membantu meningkatkan pencapaian pelajar terutama bagi mereka yang berlatar belakang sosio-ekonomi yang rendah (Johnson, Kardos, Kauffman, Liu & Donaldson, 2004). Menurut Rohani Arbaa, Hazri Jamil dan Nordin Abd Razak (2010), kecemerlangan pelajar dapat dipertingkatkan melalui pelbagai cara. Salah satu cara ialah guru perlu mengambil berat akan perkembangan akademik setiap pelajar melalui perbincangan dengan setiap pelajar bagi mengenal pasti kekuatan dan kelemahan pelajar itu sendiri. Namun begitu, guru perlu berilmu dan berpengetahuan dalam memberikan penjelasan yang baik bagi setiap huraian permasalahan pelajar supaya keyakinan pelajar terbina untuk lebih cemerlang jika guru bersedia untuk membantu pelajar (Abdull Sukor Shaari, 2010). Semua kenyataan ini menunjukkan kepentingan guru bagi meningkatkan kualiti pelajar mereka. Oleh yang demikian sekiranya guru dapat menambahbaik serta meningkatkan penguasaan ilmu yang mereka miliki dengan mengikuti PSH, sudah tentu akan memberi kesan pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik kepada pelajar mereka.

Memandangkan terdapat banyak kepentingan PSH terhadap guru, maka golongan pendidik ini perlu diberi lebih ruang dan peluang kepada mereka untuk mengikuti pengajian ini. Oleh yang demikian, pihak yang mempunyai peranan yang paling penting dalam memberi dorongan kepada guru-guru ialah pemimpin sekolah. Ramai sarjana berpendapat bahawa kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin sekolah menentukan kejayaan sekolah masing-masing (Leithwood & Day, 2007; Gurr & Drydale, 2007). Kenyataan ini turut disokong oleh Lokman Mohd Tahir, Mohd Anuar Abdul Rahman dan M. Al-Muzammil Yassin (2009) yang menegaskan kepemimpinan sekolah adalah tunjang utama kepada merealisasikan hasrat dan misi pendidikan nasional. Menurut mereka lagi bagi memastikan misi dan visi sekolah serta dasar pendidikan negara tercapai, pemimpin sekolah perlu mengamalkan stail atau strategi kepemimpinan yang bersesuaian dengan matlamat sekolah, individu yang dipimpin dan budaya sekolah. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk meninjau bagaimana pemimpin sekolah dapat memainkan peranan untuk membantu guru mengamalkan budaya pembelajaran sepanjang hayat dan membentuk penerimaan guru terhadap kepentingan mengikuti PSH.

Kepentingan peranan pemimpin untuk PSH turut diperkatakan sudah lama seperti mana menurut Berman (1981), kepemimpinan untuk pembelajaran sepanjang hayat adalah diperlukan. Tujuannya adalah untuk menyusun semula keperluan semasa dalam bidang pendidikan yang sentiasa berubah-ubah. Namun di dalam melaksanakan pelbagai tugas ini, para pemimpin sekolah menghadapi cabaran kerana beberapa dapatan kajian lepas menunjukkan bahawa pemimpin sekolah masih mempunyai kelemahan dalam menjalankan peranan mereka dan perlu mendapat latihan khusus untuk bertindak balas terhadap peranan dan tanggungjawab yang semakin banyak dan mencabar (Levine, 2005; Pashiardis & Brauckmann, 2009;). Tambahan juga menurut Pashiardis dan Brauckmann (2009), bagi melaksanakan peranan sebagai pemimpin sekolah ketika ini adalah satu tugas yang sukar, mereka bukan sahaja memikul tanggungjawab sebagai

pemimpin sekolah tetapi tuntutan perubahan bagi jawatan ini menyebabkan mereka berhadapan dengan pelbagai masalah dalam pengurusan sekolah akibat daripada sumber yang terhad, kekurangan kemahiran, kompetensi dan pengetahuan yang mereka miliki. Walaupun terdapat kekangan yang perlu dihadapi oleh pemimpin sekolah, menurut Wise Christine, Stutchbury Kris, dan Cooke Carolyn (2016), pemimpin sekolah merupakan seorang 'enabler'. Pemimpin sekolah diberi kuasa mutlak untuk menguruskan sekolah dan memastikan gabungan guru-guru interaktif dan pelajar yang aktif berada di sekolah. Situasi ini akan menjadikan sekolahnya sebagai satu pusat komuniti yang dapat memulakan semua aktiviti dan program ke arah transformasi pendidikan, sekaligus dapat membuktikan bahawa pemimpin merupakan individu yang bertanggungjawab untuk membentuk persekitaran pembelajaran yang dinamik kepada guru dan pelajar.

Terdapat pengkaji seperti Berman (1981) yang menegaskan bahawa peranan pemimpin penting untuk membantu guru melaksanakan PSH. Namun terdapat pula pengkaji terdahulu seperti Levine (2005), serta Pashiardis dan Brauckman (2009) yang menyatakan bahawa pemimpin sekolah mempunyai kekurangan di dalam melaksanakan peranan mereka di sekolah. Wise Christine, Stutchbury Kris, dan Cooke Carolyn (2016) turut menyatakan bahawa pembelajaran adalah sesuatu yang berterusan seumur hidup oleh itu, bagi guru untuk belajar dan mengajar dengan berkesan, pemimpin sekolah mereka juga perlu belajar.

Justeru itu dalam konteks ini, adalah lebih penting bagi penyelidik untuk mengenalpasti corak kepimpinan guru besar bagi membantu guru melaksanakan tuntutan PSH dengan berkesan. Dapatan kajian ini akan dapat membantu pemimpin sekolah agar mereka dapat memenuhi matlamat PSH seperti yang digariskan dalam PPPM PT 2015-2025 dengan cemerlang dan maksimum serta dapat memberi impak yang positif kepada prestasi sekolah.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif berikut:

- i. Menenalpasti tahap amalan kepimpinan sekolah di dalam menjayakan pelaksanaan PSH kepada guru-guru di daerah Dungun;
- ii. Menganalisis tahap penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun;
- iii. Menentukan hubungan di antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun.

SOROTAN KAJIAN LAMPAU

Bahagian ini membincangkan aspek berikut.

Peranan Pemimpin Dalam Melaksanakan PSH

Bahagian ini membincangkan dengan lebih terperinci mengenai peranan yang boleh dilaksanakan oleh pemimpin bagi memastikan PSH dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan di dalam organisasi masing-masing. Pemilihan tema bagi peranan pemimpin terhadap PSH ini adalah berdasarkan strategi pelaksanaan PSH yang dinyatakan oleh KPM (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

Meningkatkan kesedaran dan penglibatan di dalam PSH

Menurut Berman (1981) pemimpin yang berkesan perlu sentiasa memikirkan apa yang akan berlaku pada masa hadapan. Pemimpin perlu bersedia membuat perancangan yang sewajarnya serta meletakkan harapan yang positif kepada diri sendiri dan juga kepada guru-guru yang dipimpinya. Dalam konteks ini ilmu pengetahuan sangat penting dalam meningkatkan kesedaran dan penglibatan guru-guru didalam PSH. Seperti

mana menurut Berman lagi, PSH diperlukan sepanjang masa bukan sahaja dalam membuat keputusan malah bagi peningkatan diri setiap guru untuk terus maju. Pemimpin perlu tahu bila dan bagaimana untuk bertindak bagi menggalakan guru melaksanakan PSH. Oleh yang demikian, pemimpin memerlukan satu pasukan yang jitu untuk melaksanakan PSH. Ini bertujuan untuk bertukar pendapat serta memastikan rancangan dan tindakan yang disediakan adalah efektif.

Sementara itu Fullan (2001) menegaskan bahawa kewujudan komuniti pembelajaran profesional di dalam organisasi merupakan salah satu amalan untuk melibatkan lebih ramai guru di dalam PSH. Pemimpin dan guru dapat mewujudkan budaya kerjasama dan interaksi yang berkesan melaluinya. Selain itu, beliau menambah kolaborasi antara guru-guru yang mempunyai latarbelakang yang berbeza dapat memberi peluang untuk membuat keputusan dengan menentukan ilmu dan kemahiran yang ada. Melalui komuniti ini juga, guru akan menyedari keperluan mereka terhadap ilmu dan kemahiran yang baharu dan secara tidak langsung PSH dapat dikembangkan dalam kalangan guru.

Sawyer (2012) pula melalui artikelnya menekankan bahawa pemimpin yang berjaya membangunkan organisasi dengan cemerlang adalah pemimpin yang mencintai PSH. Pemimpin mengenalpasti ruang dan peluang untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan mencipta suasana PSH dalam kalangan ahli organisasi.

Berikutnya Evers, Rush dan Berdrow (1998) menyatakan bahawa pemimpin perlu menyediakan guru yang mampu menganalisis, membuat sintesis dan menilai maklumat kerana kemahiran-kemahiran ini diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh itu, budaya dan suasana PSH perlu diamalkan dan diwujudkan di tempat kerja.

Seterusnya Carson (2010) berpendapat bahawa pemimpin merupakan asas utama dalam meningkatkan kesedaran pengamalan PSH. Pemimpin perlu memberi kesedaran tentang kepentingan PSH dan menggalakkan ahli organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif bagi meningkatkan kualiti kerja dalam pekerjaan.

Berdasarkan perbincangan ini, pengkaji dapat merumuskan bahawa terdapat beberapa tindakan yang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kesedaran serta penglibatan guru di dalam PSH iaitu; i) pemimpin perlu mempunyai pandangan yang jauh, ii) pemimpin perlu mewujudkan komuniti bagi pembelajaran berterusan, iii) pemimpin mencintai PSH dengan mengenalpasti ruang dan peluang dalam mencipta suasana PSH, iv) pemimpin mewujudkan budaya PSH dalam kalangan guru di sekolah dan v) pemimpin menggalakkan guru-guru untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif bagi peningkatan kualiti kerja.

Menambahbaik mekanisma dan kemudahan untuk PSH

Berman (1981), beliau menyatakan bahawa rekaan dan susunatur bilik memberi pengaruh dalam mewujudkan suasana PSH. Rekaan bangunan yang lebih moden dan luas serta susunatur perabot dan alatan lebih kemas dapat menimbulkan suasana PSH yang lebih menarik.

Menurut Berman lagi, susunatur di dalam bilik dapat memberi ruang kepada pemimpin dan guru berfikir, mencari idea dan ilham di dalam keadaan yang tenang dan tidak tertekan. Guru-guru dapat berinteraksi dan menjalankan aktiviti bagi peningkatan ilmu dengan lebih yakin dan bersemangat. Hasil dari kemudahan yang baik utk PSH, guru-guru dapat menghasilkan rancangan yang koperatif dalam menentukan aktiviti yang bersesuaian bagi PSH, menentukan ilmu yang diperlukan oleh guru pada masa hadapan sekaligus menekankan tentang pembelajaran formal, informal dan andragogi.

Pelaksanaan PSH bukan sahaja dari tindakan pemimpin dan guru-guru sahaja, malah ianya perlu didasari dengan kemudahan fasiliti bagi menjalankan PSH dengan lancar. Ini ditekankan oleh Schuetze (2006) di

dalam artikelnya yang bertajuk konsep dan agenda PSH. Tuntutan kepada fasiliti di tempat kerja serta sistem yang baik menjadi satu keperluan bagi PSH.

Selain itu, Veronica (2006) turut memperkenalkan satu talian bantuan PSH yang disediakan kepada ahli organisasi. Melalui talian ini, bantuan mengenai PSH akan diberi bagi yang memerlukan.

Hasil rumusan pada bahagian ini, pemimpin perlu i) memastikan rekaan bangunan adalah lebih sesuai untuk menimbulkan suasana PSH, ii) memastikan susunatur perabot dan kelengkapan didalam bilik kerja memudahkan interaksi dan perjalanan aktiviti PSH, iii) memastikan ruang lingkup bilik adalah tenang dan tidak tertekan bagi memudahkan guru mencari idea dan menghasilkan perancangan dengan lebih yakin dan bersemangat, iv) memastikan fasiliti di tempat kerja mencukupi dan memudahkan perjalanan program PSH dan v) menyediakan talian bantuan PSH kepada semua guru-guru di sekolah sekiranya menghadapi masalah berkaitan PSH.

Memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH

Menurut Berman (1981), kepimpinan bukan sahaja diperlukan untuk menjalankan PSH bahkan lebih daripada itu memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH. Oleh itu, pemimpin sebagai ketua organisasi perlu mempunyai kebijaksanaan untuk merancang program dan pelbagai aktiviti bagi PSH. Selain itu, pemimpin perlu memastikan program dan aktiviti tersebut adalah pelbagai dan kreatif bagi menarik minat guru-guru.

Dunkley et al. (2006) turut menyatakan bahawa pemimpin yang berkesan memahami situasi PSH dari segi tahap ilmu pengetahuan dan kemahiran ahli organisasi secara menyeluruh; sama ada di dalam dan di luar organisasi. Pemimpin dapat membina satu jalinan yang kukuh di antara ahli-ahli organisasi bagi mencapai kecemerlangan organisasi melalui amalan pembudayaan PSH di dalam organisasi.

Tambahan juga Dunkley et al. (2006) menegaskan bahawa terdapat kepentingan kolaborasi di antara ahli-ahli dalaman organisasi dengan sumber luar organisasi. Terdapat banyak manfaat yang diperolehi antaranya pertukaran maklumat dan kemahiran yang baharu sebagai penambahan ilmu, kursus dan program yang lebih bermakna bagi peningkatan kualiti kerja.

Sementara itu Berman (1981), turut menyatakan bahawa pemimpin yang peka akan menyedari masa-masa yang sesuai untuk memberi kebenaran kepada guru-guru untuk mengikuti sebarang aktiviti, program atau kursus yang berkaitan dengan PSH.

Berikutnya, Sawyer (2012) bersetuju bahawa pemimpin merupakan individu yang dapat menciptakan suasana PSH dan meletakkan nilai yang tinggi terhadap PSH. Pemimpin juga menyediakan pembangunan individu didalam organisasi dengan mencipta lebih banyak ruang dan peluang dalam pembinaan kemahiran. Melalui proses ini, aktiviti kolaborasi dan *mentoring* dapat dijalankan bagi menghasilkan prestasi yang terbaik melalui pengamalan PSH.

Carson (2010) menyarankan supaya pemimpin menjadikan PSH sebagai satu matlamat yang utama untuk mencapai kecemerlangan. Oleh itu, pemimpin perlu menggalakkan ahli-ahlinya untuk mengaitkan pengalaman secara berterusan didalam urusan harian organisasi; iaitu melalui konsep pendidikan melalui tauladan. Carson (2010) turut menggalakan pemimpin untuk mewujudkan suasana organisasi pembelajaran supaya setiap permasalahan yang berlaku dapat diatasi melalui pengalaman yang telah diperolehi.

Veronica (2006) turut menyatakan pendapat yang hampir sama dengan Carson (2010) apabila beliau menyarankan pemimpin untuk mewujudkan suasana pembelajaran yang strategik di tempat kerja. Namun, ianya perlu ditambahnilai melalui kolaborasi secara formal dan tidak formal diantara ahli-ahli organisasi tersebut supaya hasil aktiviti PSH dapat dikongsi bersama untuk peningkatan kemajuan bersama.

Selain itu, pemimpin perlu mewujudkan ruang untuk mendapat maklum balas daripada ahli-ahli organisasi mengenai keperluan pembelajaran didalam ruang lingkup organisasi mereka. Veronica (2006) turut menyarankan supaya pemimpin dapat mewujudkan suasana komunikasi secara tidak formal bagi kumpulan didalam organisasi untuk menentukan keperluan pembelajaran bagi setiap kumpulan tersebut. Dengan cara ini, ahli-ahli organisasi akan lebih yakin dan bersemangat untuk menyertai aktiviti pembelajaran secara berterusan. Setiap aktiviti dan program yang dilaksanakan, memerlukan penghargaan kepada ahlinya sebagai tanda aktiviti tersebut mencapai objektif dan matlamatnya.

Menurut Veronica (2006), pemimpin perlu menjadikan ahli-ahli yang telah berjaya mengikuti PSH sebagai contoh atau mentor yang terbaik kepada ahli yang lain bagi menggalakkan penyertaan di dalam PSH. Namun begitu, bagi menjadikan penglibatan ahli-ahli lebih meluas, pengiktirafan boleh dinilai dari pelbagai sudut seperti pengalaman, pandangan dan kecenderungan individu masing-masing di dalam bidang tersendiri. Walker (2007) pula menyarankan agar pemimpin untuk mengubah sistem sekolah kepada sistem yang lebih bersifat pembangunan secara berterusan bagi mewujudkan budaya pembelajaran secara berterusan dikekalkan.

Rumusannya, tugas pemimpin dalam memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH ialah i) merancang pelbagai aktiviti dan program yang kreatif dan pelbagai untuk PSH, ii) mewujudkan suasana pembelajaran berterusan di sekolah dengan menjalankan kolaborasi sumber antara dalaman sekolah dan luar sekolah bagi pertukaran maklumat dan penambahan kemahiran kerja, iii) membenarkan guru-guru mengikuti sebarang program berkaitan PSH, iv) mewujudkan suasana komunikasi secara tidak formal untuk perbincangan PSH; masalah berkaitan serta keperluan kumpulan dan v) menjadikan guru yang berjaya mengikuti PSH sebagai mentor bagi menggalakkan penyertaan guru-guru yang lain.

Membantu dalam aspek kewangan untuk mengikuti PSH

Setiap perancangan perlu didasari dengan sumber kewangan bagi memastikan perancangan yang disusun dapat dijalankan dengan lancar. Begitu juga dengan pelaksanaan PSH, pemimpin sebagai ketua organisasi perlu memastikan guru-guru yang dibawah bimbingannya mendapat bantuan sumber kewangan. Ini dipersetujui oleh Stephen Davies, Linda Darling Hammond, Michelle LaPointe dan Debra Meyerson (2005) yang menyatakan bahawa pemimpin organisasi perlu sentiasa menilai dasar pengurusan kewangan agar dapat disesuaikan dengan pelaksanaan program pembangunan guru di sekolah.

Sementara itu Berman (1981) melalui artikelnya dimana beliau menyatakan bahawa pemimpin perlu menyediakan maklumat alternatif berkaitan sokongan kewangan kepada ahli-ahli organisasi bagi tujuan PSH. Selain itu, pemimpin juga mempunyai kuasa dalam menentukan sumber kewangan bagi menambah baik program, kursus atau aktiviti sedia ada yang berkaitan dengan PSH.

Memandangkan bidang kewangan merupakan satu bidang yang terperinci dan rigid, latihan bagi pengurusan kewangan menjadi keperluan. Ini untuk memastikan tiada kesilapan yang berlaku didalam sistem pengurusan kewangan organisasi. Menurut Schuetza (2006), pemimpin perlu menyediakan latihan pengurusan kewangan yang khusus bagi membantu ahli organisasi mengikuti PSH dengan lebih lancar.

PSH mengikut kajian ini memfokuskan pembelajaran berterusan bagi golongan dewasa yang bekerja, seiring dengan keperluan peningkatan kualiti kerja dan ilmu pengetahuan individu. Maka dengan itu, Veronica (2006) menyatakan didalam artikelnya bahawa proses pembelajaran dewasa boleh dijalankan dengan lancar, baik dan mencapai matlamat sekiranya pemimpin dapat menyediakan bantuan kewangan yang sesuai mengikut keperluan program.

Hasil perbincangan dari bahagian ini, terdapat beberapa cara untuk pemimpin membantu guru-guru dalam aspek kewangan bagi mengikuti PSH iaitu i) sentiasa menilai dasar pengurusan kewangan sekolah bagi memastikan terdapat peruntukan untuk PSH ii) menyediakan maklumat-maklumat yang berkaitan bagi sokongan kewangan kepada guru-guru, iii) memperuntukkan sumber kewangan untuk penambahbaikan program sedia ada, iv) menyediakan latihan pengurusan kewangan kepada guru-guru dengan tujuan melancarkan program PSH dan v) menyediakan bantuan kewangan yang bersesuaian dengan pembelajaran dewasa.

Memberi sokongan dan dorongan untuk mengikuti PSH

Pemimpin merupakan ketua dan pengurus organisasi dalam memastikan perjalanan program dan aktiviti organisasi berjalan seiring dengan misi dan visi untuk mencapai matlamat dan objektif yang disasarkan. Hall dan George (1988) menyatakan bahawa seorang pemimpin bertanggungjawab dalam memantau, menunjukkan keprihatinan kepada ahli-ahli yang dipimpinnya dan cuba dengan sedaya upaya memenuhi keperluan ahli organisasi dengan cara pendekatan yang berbeza dan subjektif.

Manakala Berman (1981) menegaskan seorang pemimpin perlu sentiasa memberi dorongan dan sokongan sebagai motivasi kepada guru-guru dalam menghadapi cabaran untuk PSH. Walaubagaimanapun, pemimpin dilihat berbeza fungsi daripada pandangan Sawyer (2012). Beliau menyatakan bahawa pemimpin bukan sahaja boleh mengetuai sesebuah organisasi, malah boleh menawarkan sesi kaunseling bagi membantu guru-guru untuk meningkatkan keberkesanan PSH yang diikuti. Tindakan pemimpin sebagai kaunselor dapat memberikan manfaat kepada seluruh ahli organisasi di mana pengalaman terdahulu boleh diaplikasikan didalam organisasi.

Tidak semua pemimpin mempunyai kemampuan untuk memberi sokongan dan menjadi pakar rujuk oleh guru-guru yang terlibat dengan PSH. Oleh itu, Carson (2010), beliau berpendapat bahawa pemimpin sebegini boleh menyediakan mentor yang bersesuaian bagi membantu ahli organisasi yang sedang mengikuti PSH.

Sementara itu menurut Schuetza (2006) pula, pemimpin perlu sentiasa memantau keperluan individu guru yang mengikuti PSH. Selain itu, pemimpin perlu menggalakkan pembelajaran sendiri dalam kalangan guru-guru. Pemimpin juga perlu menghargai kejayaan guru yang mengikuti PSH sebagai tanda sokongan moral. Veronica (2006) turut menyatakan beberapa cara pemimpin untuk menunjukkan sokongan dan dorongan terhadap guru-guru yang mengikuti PSH; pemimpin sentiasa menggalakkan lebih ramai ahli organisasi baru untuk meneruskan lagi tahap pengajian selepas mereka tamat ijazah sarjana muda, pemimpin mengenalpasti ahli organisasi yang berpotensi untuk digalakkan menyambung pengajian dan menyediakan peluang pembelajaran yang berterusan kepada mereka. Namun begitu, keperluan ahli organisasi adalah berbeza mengikut keperluan masing-masing, oleh itu pemimpin perlu mengenalpasti kepelbagaian perbezaan keperluan ahli.

Seterusnya menurut Walker dan Sackney (2007), kepimpinan perlu sentiasa mempunyai nilai yang baik dalam mendorong dan memberi sokongan kepada ahli organisasi untuk lebih maju ke hadapan seiring dengan arus globalisasi. Namun, prinsip kepimpinan perlu seiring dalam mewujudkan suasana PSH iaitu mempromosi budaya pembelajaran berterusan sebagai nilai moral yang utama.

Berdasarkan perbincangan ini, pemimpin dapat memberi sokongan dan dorongan untuk mengikuti PSH dengan cara i) memantau, menunjukkan keprihatinan dan memenuhi keperluan guru-guru, ii) menawarkan sesi kaunseling bagi meningkatkan keberkesanan PSH, iii) menyediakan mentor yang sesuai bagi membantu guru-guru, iv) menghargai kejayaan guru yang mengikuti PSH dengan cara; menjadikan mereka contoh atau mentor dan menggalakkan guru berpotensi untuk meneruskan lagi tahap pengajian dan v) mempromosi budaya pembelajaran berterusan di sekolah.

Kepentingan Pembelajaran Sepanjang Hayat

PSH merupakan konsep yang telah lama digunakan sejak tahun 1970an namun ianya dipanggil pembelajaran berterusan. Menurut Andy Green (2002), hampir seluruh negara OECD telah menggunakan konsep PSH. Andy Green (2002) menyatakan penggunaan PSH menjadi tren dan cara termudah untuk mereka melakukan analisis tentang perubahan sistem pendidikan hasil perubahan arus global.

Mengikut Dasar Pendidikan Negara, PSH telah dizahirkan melalui 10 lonjakan. PSH merupakan lonjakan ke tiga di mana ianya perlu diaplikasi melalui penyediaan peluang pembelajaran yang lebih fleksibel, meningkatkan bilangan mahasiswa, bursar dan insentif kepada pelajar, meningkatkan kualiti piawaian terhadap program sedia ada dan membangunkan kesedaran dan minat dikalangan awam (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Menurut Aspin dan Chapman (2007) tiga keadaan yang menunjukkan proses semulajadi hasil kitaran PSH adalah pembangunan dan progres ekonomi, keperluan dan pembangunan individu serta pemahaman sosial bagi aktiviti pendemokrasian sesebuah negara. Pendekatan PSH mendapat kesan jangka pendek dan juga kesan jangka panjang, di mana amalan PSH boleh memberi kesan yang konsisten, koordinasi yang lebih baik serta mudah diintegrasikan.

PSH merupakan cabaran kepada negara dalam mencapai matlamat negara maju. PSH juga merupakan harapan kepada dunia yang lebih baik dalam menyediakan masyarakat yang lengkap dari segi persediaan mental, fizikal, rohani dan emosi secara holistik. Penulisan oleh Cohen (1975) tentang PSH boleh dikatakan agak lama, namun ianya membuktikan bahawa kepentingan PSH sudah bermula dan disadari umum sejak awal lagi. Beliau menyatakan bahawa program-program PSH mampu memberikan pelbagai jenis sumber yang meluas dimana ianya dapat meningkatkan produktiviti, kebahagiaan dan merangsang kreativiti dalam kalangan masyarakat yang mengikuti program PSH.

Kajian yang dijalankan oleh Crick, Broadfoot dan Claxton (2009) berkaitan PSH telah menghasilkan satu borang soal selidik bagi tujuan mengenalpasti ciri-ciri dan keadaan individu yang mengikuti PSH. Beberapa dimensi telah dimasukkan yang merangkumi penilaian dari sudut perubahan dan pembelajaran yang diterima, keperluan kritikal, rangsangan kreativiti, hubungan pembelajaran dan lain-lain. Terdapat kelebihan yang didapati daripada borang soal selidik ini dimana individu dapat mengetahui tahap diri didalam PSH, kelebihan diri hasil mengikuti PSH dan keperluan kepada penambahbaikan diri.

Perbincangan ini menunjukkan pelbagai faedah dan manfaat kepada guru yang mengikuti PSH. Oleh itu, dapat dirumuskan kepada beberapa faedah yang akan diperolehi guru iaitu; i) guru menerima perubahan yang positif—lebih produktif dan merangsang kreativiti—terhadap peningkatan diri; samaada ilmu pengetahuan dan kemahiran, ii) guru menerima sokongan dan peluang oleh pihak pemimpin untuk mengikuti PSH, iii) guru menerima sumber yang pelbagai dari pemimpin dari segi masa, fasiliti dan kewangan untuk mengikuti PSH, iv) guru mempunyai komuniti PSH untuk berbincang bagi sesi pembelajaran berterusan yang menyeronokkan, pertukaran dan penambahan idea dan maklumat baru dan v) guru mempunyai saluran maklum balas menerusi talian; borang soal selidik PSH.

KAEDAH KAJIAN

Bahagian ini menerangkan aspek berikut iaitu rekabentuk kajian, populasi dan persampelan, instrumen kajian, analisis data dan dapatan kajian.

Rekabentuk Kajian

Berdasarkan pendekatan ontologi yang lebih sesuai dengan *objectivism* dan epistemologi secara *positivism*, oleh yang demikian kajian ini memenuhi ciri-ciri kajian secara kuantitatif (Siti Fatimah Bahari, 2010). Seterusnya bagi memenuhi kehendak kajian kuantitatif ini, pengkaji menggunakan kaedah tinjauan untuk kutipan data kerana ia memenuhi objektif kajian yang memerlukan penglibatan responden yang lebih meluas.

Kajian ini dilakukan dengan mengedarkan satu set soal selidik yang digubal berdasarkan tinjauan literatur dan kajian-kajian tentang kepimpinan sekolah dan pembelajaran sepanjang hayat di dalam negara dan luar negara.

Kerlinger (1986) mengatakan bahawa kaedah ini sesuai untuk mengukur pendapat, pencapaian dan sikap responden. Frankel dan Wallen (dalam Lee, 1998) menjelaskan bahawa dengan menggunakan kaedah ini, pengelasan dan perbandingan jawapan bagi pernyataan yang disediakan dapat memberi satu gambaran yang jelas tentang kepimpinan dan pelaksanaan PSH yang telah dijalankan. Ary (1996) mengatakan bahawa kaedah penggunaan soal selidik mempunyai kadar maklumbalas yang tinggi dan adakalanya ia mencapai 100 peratus.

Populasi dan Persampelan

Kajian ini dijalankan di sekolah rendah di daerah Dungun, Terengganu. Ini adalah kerana kawasan ini mempunyai kepelbagaian jenis sekolah. Sekolah-sekolah yang dipilih dalam kajian ini adalah berdasarkan kepada kriteria kepelbagaian jenis sekolah yang dikehendaki dalam kajian ini. Ia boleh memberikan gambaran menyeluruh mengenai peranan pemimpin sekolah dalam membantu guru melaksanakan PSH.

Selain itu pemilihan lokasi kajian ini dibuat berdasarkan populasi dan sampel di dalamnya yang menepati keperluan objektif kajian. Pemilihan lokasi kajian ini bertepatan dengan pandangan Wan Shamsiah Wan Yusoff (2008), yang menyatakan bahawa pemilihan sesuatu lokasi kajian disebabkan populasi di dalamnya memenuhi syarat dan keperluan kajian.

Setelah dikenalpasti lokasi kajian, peringkat yang penting seterusnya ialah pemilihan sampel kajian. Menurut Fraenkel dan Wallen (2006), persampelan merupakan satu proses dalam memilih sebilangan subjek daripada satu populasi untuk dijadikan responden kajian. Kesahan dan kebolehppercayaan sukar diperolehi sekiranya pemilihan sampel tidak tepat. Oleh yang demikian, perancangan persampelan akan memudahkan pengkaji mengumpul data dan seterusnya boleh mengurangkan ralat pengukuran. Mengambil kira kajian ini berbentuk kajian tinjauan, maka kajian ini memerlukan jumlah sampel yang agak besar. Oleh yang demikian, sebelum ditentukan saiz sampel, pengkaji mengambil kira faktor yang mempengaruhi saiz sampel, pertimbangan antara ketepatan, kos, jenis ujian statistik, ciri-ciri pembolehubah dan saiz populasi. Bagi kajian ini pemilihan sampel dilaksanakan secara rawak mudah bagi memberikan peluang kepada semua subjek di dalam populasi untuk dipilih sebagai responden kajian. Menurut Noraini Idris (2013), dalam persampelan rawak mudah, setiap ahli populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Memandangkan terdapat 44 buah sekolah kebangsaan di Dungun, maka penyelidik telah memilih secara rawak mudah semua guru-guru sekolah kebangsaan tersebut bagi kajian ini.

Bagi menentukan bilangan responden, menurut Airasian dan Gray (2003), bilangan sampel sebanyak 10 hingga 20 peratus daripada jumlah populasi adalah mencukupi. Walaupun terdapat pelbagai pandangan untuk menentukan saiz sampel kajian tinjauan, namun majoriti penyelidik merujuk kepada formula penentuan sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970) dan kajian ini juga menggunakan formula yang sama. Berdasarkan bilangan populasi guru seramai 1494, maka rujukan kepada formula Krejcie dan Morgan (1970) menunjukkan sampel yang bagi kajian ini ialah 306 orang guru. Bilangan bersesuaian dengan pandangan

Roscoe (1975) yang menyatakan saiz sampel yang sesuai dalam kebanyakan kajian adalah dalam julat 30 hingga 500 orang.

Instrumen Kajian

Bagi instrumen untuk kajian ini, pengkaji telah menggunakan satu set borang soal selidik yang telah direkabentuk sebagai instrumen untuk mendapatkan maklumat. Ia mengandungi pernyataan-pernyataan yang perlu diberi respon untuk menjawab objektif kajian ini. Instrumen ini telah mendapat kesahan kandungan daripada pakar dalam bidang kepimpinan pendidikan serta pakar bahasa di Universiti Malaya. Menurut Noraini Idris (2013), kesahan kandungan dilakukan dengan mendapatkan persetujuan pakar rujuk sama ada item/soalan mewakili bidang/skop yang diselidik. Oleh itu, untuk kajian ini pengkaji telah mendapatkan kesahan kandungan daripada pakar bidang kepimpinan pendidikan serta pakar bahasa bagi memastikan setiap item dalam soal selidik ini benar-benar bersesuaian dengan kehendak objektif kajian ini. Seterusnya bagi mendapat kebolehpercayaan terhadap item-item ini, kajian rintis telah dijalankan dengan melibatkan 30 orang guru sebagai sampel kajian. Memandangkan instrumen berskala Likert, pengkaji menggunakan Nilai Pekali Cronbach Alpha untuk mendapatkan kebolehpercayaan (Noraini Idris, 2013). Hasil analisis menunjukkan Nilai pekali *Cronbach Alpha* yang didapati untuk keseluruhan soal selidik ialah .961 dan ini menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi. Menurut Pallant (2001), nilai indeks alpha sebanyak .7 atau ke atas adalah baik untuk skala instrumen yang mempunyai sepuluh atau lebih item.

Analisis Data

Penganalisan data dilakukan dengan menggunakan statistik. Ia dapat dilakukan dengan mengira frekuensi, min, dan korelasi Pearson untuk melihat aspek kesesuaian dan seterusnya untuk menjawab soalan-soalan kajian yang telah digariskan dalam kajian ini.

Ujian Normaliti (Test of Normality)

Tujuan ujian normaliti dijalankan adalah untuk mengetahui sama ada analisis yang akan dijalankan merupakan analisis parametrik atau nonparametrik. Bagi kajian ini, pembolehubah tidak bersandar ialah kepimpinan sekolah dan pembolehubah bersandar ialah penerimaan kepentingan PSH. Terdapat beberapa cara untuk mendapatkan nilai bagi taburan normal. Cara yang pertama, pengkaji merujuk kepada ujian Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnof.

Jadual dibawah menunjukkan nilai bagi ujian normaliti. Memandangkan sampel data adalah 306, maka pengkaji hanya melihat pada hasil ujian Kolmogorov-Smirnof. Andaian hipotesis adalah seperti berikut;

Hipotesis Nul : Data adalah bertaburan normal

Hipotesis Alternatif : Data adalah bertaburan tidak normal

Andaian melihat kepada tahap signifikan iaitu jika $p < 0.05$, tolak hipotesis nul dan jika $p > 0.05$, tidak tolak hipotesis nul.

Jadual 3

Ujian Normaliti terhadap Domain/Pembolehubah

Domain/Pembolehubah	Kolmogorov-Smirnof	Sig.
Kepimpinan sekolah	0.009	$p < .05$
Penerimaan kepentingan PSH	0.000	$p < .05$

Hasil analisis data bagi kedua-dua domain menunjukkan nilai signifikan berada kurang daripada .05, maka dengan itu tolak hipotesis nul, data adalah bertaburan tidak normal.

Walaupun analisis normaliti menunjukkan taburan data tidak normal, namun demikian menurut Pereira R. (2017), *Central Limit Theorem* menyatakan bahawa setiap sampel rawak yang telah dipilih dan mencukupi akan mempunyai nilai min, sisihan piawai dan varians tersendiri. Oleh itu, penentuan taburan data normal atau tidak normal adalah bergantung kepada kekerapan data itu dikumpul. Semakin banyak sampel dan data dikutip, semakin meningkat kebarangkalian atau kemungkinan untuk data bertaburan normal. Oleh itu, berdasarkan teori *Central Limit Theorem*, pengkaji membuat kesimpulan bahawa data kajian ini bertaburan normal kerana sampel telah dikutip mencukupi 306 mengikut kehendak kajian. Maka dengan itu, statistik inferensi bagi menjawab soalan kajian ketiga dengan mengandaikan taburan adalah normal dan ujian parametrik akan digunakan.

Ujian Korelasi

Bagi menjawab soalan kajian ketiga mengenai hubungan antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun, pengkaji menggunakan ujian korelasi Pearson. Kesemua item bagi domain kepimpinan sekolah telah digabungkan menggunakan kaedah *transform and compute* dan menjadi satu domain Kepimpinan Sekolah. Begitu juga dengan domain Penerimaan Kepentingan PSH, ini bertujuan bagi memudahkan ujian untuk dijalankan. Jadual dibawah menunjukkan nilai bagi hala, darjah dan signifikan hubungan antara kedua-dua domain.

Hipotesis Nul	: Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Kepimpinan Sekolah dan Penerimaan Kepentingan PSH
	$H_0 : P_{xy} = 0$
Hipotesis Alternatif	: Terdapat korelasi yang signifikan antara Kepimpinan Sekolah dan Penerimaan Kepentingan PSH
	$H_1 : P_{xy} \neq 0$

Andaian bagi hipotesis ini adalah tahap signifikan $p < .05$; tolak hipotesis nul dan sebaliknya. Nilai korelasi Pearson dirujuk pada *Indeks Davis* seperti dibawah.

Jadual 4
Indeks Davis (1971)

Pekali Pearson r dan hubungan	Penerangan
≥ 0.7	Sangat kuat
$0.5 < r < 0.69$	Kuat
$0.3 < r < 0.49$	Sederhana kuat
$0.1 < r < 0.29$	Rendah
$0.01 < r < 0.09$	Abaikan

DAPATAN KAJIAN

Tahap Amalan Kepimpinan Sekolah di Dalam Menjayakan PSH kepada guru-guru di daerah Dungun

Bahagian ini akan membentangkan dapatan kajian berkaitan tahap amalan kepimpinan sekolah di dalam menjayakan PSH kepada guru-guru di daerah Dungun. Data di bahagian ini dianalisis untuk mendapatkan nilai min dan sisihan piawai. Data yang diperolehi akan diinterpretasi berdasarkan interpretasi nilai bagi menentukan tahap min tersebut. Interpretasi nilai min adalah berdasarkan kepada Jadual 1.

Jadual 1

Interpretasi skor min

Skor Min	Interpretasi
1.00 hingga 2.33	Tahap Rendah
2.34 hingga 3.66	Tahap Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tahap Tinggi

Sumber: Jamil Ahmad (1993)

Seterusnya dibentangkan dapatan kajian bagi soalan kajian pertama. Jadual 2 menunjukkan dapatan berkaitan tahap amalan kepimpinan sekolah dalam menjayakan PSH.

Jadual 2

Tahap amalan kepimpinan sekolah dalam menjayakan Pembelajaran Sepanjang Hayat

Penyataan /Item	Skala				Missing 5	Value	Jum	Min	S.P.	Interpretasi
	1	2	3	4						
Item 1 Pemimpin mempunyai pandangan yang jauh	0 (0)	2.6 (8)	6.9 (21)	52.9 (162)	36.3 (111)	1.3 (4)	100 (306)	4.31	.88	Tinggi
Item 2 Pemimpin mewujudkan komuniti bagi pembelajaran berterusan	0 (0)	1.3 (4)	13.1 (40)	63.1 (193)	22.5 (69)	0 (0)	100 (306)	4.10	.64	Tinggi
Item 3 Pemimpin mencintai PSH dengan mengenalpasti ruang dan peluang dalam mencipta suasana PSH	0 (0)	2.0 (6)	20.9 (64)	59.5 (182)	17.6 (54)	0 (0)	100 (306)	3.93	.68	Tinggi
Item 4 Pemimpin mewujudkan budaya PSH dalam kalangan guru di sekolah Tinggi	0 (0)	0 (4)	1.3 (56)	18.3 (202)	66.0 (40)	13.1 (4)	1.3 (306)	100	3.99	.83
Item 5 Pemimpin mengalakkan guru-guru untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif bagi peningkatan kualiti kerja	0 (0)	1.6 (5)	8.2 (25)	59.2 (181)	30.7 (94)	0.3 (1)	100 (306)	4.21	.70	Tinggi
Purata Nilai Min: Meningkatkan kesedaran dan penglibatan di dalam PSH (sub-tema 1)								4.11		Tinggi
Item 6 Pemimpin memastikan rekaan bangunan adalah lebih sesuai untuk menimbulkan suasana PSH	0.3 (1)	8.2 (25)	30.7 (94)	50.7 (155)	9.5 (29)	0.7 (2)	100 (306)	3.65	.89	Sederhana
Item 7 Pemimpin memastikan susunatur perabot dan kelengkapan di dalam bilik kerja memudahkan interaksi dan perjalanan aktiviti PSH	0.3 (1)	4.6 (14)	23.5 (72)	57.5 (176)	14.1 (43)	0 (0)	100 (306)	3.80	.74	Tinggi
Item 8 Pemimpin memastikan ruang lingkup bilik adalah tenang dan tidak tertekan bagi memudahkan guru mencari idea dan menghasilkan perancangan dengan lebih yakin dan bersemangat	0 (0)	3.9 (12)	19.9 (61)	57.8 (177)	18.0 (55)	0.3 (1)	100 (306)	3.92	.78	Tinggi
Item 9 Pemimpin memastikan fasiliti di tempat kerja mencukupi dan memudahkan perjalanan program PSH	0 (0)	3.9 (12)	26.1 (80)	57.2 (175)	12.7 (39)	0 (0)	100 (306)	3.79	.71	Tinggi
Item 10 Pemimpin menyediakan talian bantuan PSH kepada semua guru-guru di sekolah sekiranya menghadapi masalah berkaitan PSH	0.3 (1)	6.2 (19)	30.4 (93)	54.2 (166)	8.8 (27)	0 (0)	100 (306)	3.65	.74	Sdrhana
Purata Nilai Min: Menambahbaik mekanisme dan kemudahan untuk PSH (sub-tema 2)								3.76		Tinggi
Item 11 Pemimpin merancang pelbagai aktiviti dan program yang kreatif dan pelbagai untuk PSH	0.3 (1)	7.5 (23)	22.2 (68)	58.5 (179)	11.4 (35)	0 (0)	100 (306)	3.73	.77	Tinggi
Item 12 Pemimpin mewujudkan suasana pembelajaran berterusan di sekolah dengan menjalankan kolaborasi sumber antara dalaman sekolah dan luar sekolah bagi pertukaran maklumat										

dan penambahan kemahiran kerja	0.3 (1)	4.6 (14)	17.6 (54)	62.7 (192)	14.4 (44)	0.3 (1)	100 (306)	3.88	.78	Tinggi
Item 13										
Pemimpin membenarkan guru-guru mengikuti sebarang program berkaitan PSH	0.7 (2)	0.3 (1)	10.8 (33)	66.0 (202)	22.2 (68)	0 (0)	100 (306)	4.09	.63	Tinggi
Item 14										
Pemimpin mewujudkan suasana komunikasi secara tidak formal untuk perbincangan PSH; masalah berkaitan serta keperluan kumpulan	0.3 (1)	3.3 (10)	17.0 (52)	62.7 (192)	16.3 (50)	0.3 (1)	100 (306)	3.93	.76	Tinggi
Item 15										
Pemimpin menjadikan guru yang berjaya mengikuti PSH sebagai mentor bagi menggalakkan penyertaan guru-guru yang lain di dalam PSH	0.7 (2)	1.3 (4)	19.9 (61)	63.4 (194)	14.7 (45)	0 (0)	100 (306)	3.90	.67	Tinggi
Purata Nilai Min: Memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH (sub-tema 3)								3.91		Tinggi
Item 16										
Pemimpin sentiasa menilai dasar pengurusan kewangan sekolah bagi memastikan terdapat peruntukan untuk PSH	1.0 (3)	5.2 (16)	29.1 (89)	50.7 (155)	14.1 (43)	0 (0)	100 (306)	3.72	.81	Tinggi
Item 17										
Pemimpin menyediakan maklumat-maklumat yang berkaitan bagi sokongan kewangan kepada guru-guru	1.6 (5)	7.8 (24)	26.5 (81)	46.4 (142)	17.6 (54)	0 (0)	100 (306)	3.71	.90	Tinggi
Item 18										
Pemimpin merancang untuk memperuntukkan sumber kewangan bagi penambahbaikan program sedia ada	1.0 (3)	6.5 (20)	26.8 (82)	48.7 (149)	17.0 (52)	0 (0)	100 (306)	3.74	.85	Tinggi
Item 19										
Pemimpin menyediakan latihan pengurusan kewangan kepada guru-guru dengan tujuan melancarkan program PSH	1.0 (3)	13.1 (40)	36.9 (113)	44.1 (135)	4.9 (15)	0 (0)	100 (306)	3.39	.81	Sederhana
Item 20										
Pemimpin menyediakan bantuan kewangan yang bersesuaian dengan pembelajaran dewasa	1.6 (5)	12.4 (38)	37.3 (114)	41.5 (127)	6.9 (21)	0.3 (1)	100 (306)	3.42	.91	Sederhana
Purata Nilai Min: Membantu aspek kewangan untuk mengikuti PSH (sub-tema 4)								3.59		Sederhana
Item 21										
Pemimpin mempromosi budaya pembelajaran berterusan di sekolah	0 (0)	2.9 (9)	14.7 (45)	63.4 (194)	19.0 (58)	0 (0)	100 (306)	3.98	.68	Tinggi
Item 22										
Pemimpin memantau, menunjukkan keprihatinan dan memenuhi keperluan guru-guru	0.7 (2)	2.6 (8)	18.0 (55)	64.1 (196)	14.7 (45)	0 (0)	100 (306)	3.90	.69	Tinggi
Item 23										
Pemimpin menyediakan mentor yang sesuai bagi membantu guru-guru melaksanakan PSH	1.0 (3)	8.8 (27)	34.6 (106)	47.7 (146)	7.8 (24)	0 (0)	100 (306)	3.53	.80	Sdrhana
Item 24										
Pemimpin menawarkan sesi kaunseling bagi meningkatkan keberkesanan PSH	2.9 (9)	9.5 (29)	36.6 (112)	45.4 (139)	5.2 (16)	0.3 (1)	100 (306)	3.42	.90	Sederhana
Item 25										
Pemimpin menghargai kejayaan guru yang mengikuti PSH dengan cara; menjadikan contoh atau mentor dan menggalakkan guru berpotensi untuk meneruskan lagi tahap pengajian	0.7 (2)	1.6 (5)	19.3 (59)	61.1 (187)	17.3 (53)	0 (0)	100 (306)	3.93	.70	Tinggi
Purata Nilai Min: memberi sokongan dan dorongan untuk mengikuti PSH (sub-tema 5)								3.75		Tinggi
Purata nilai min keseluruhan								3.82	.77	Tinggi

Jadual 2 memaparkan maklumat berkenaan tahap amalan kepimpinan sekolah dalam menjayakan pembelajaran sepanjang hayat. Secara keseluruhannya tahap amalan kepimpinan sekolah didalam menjayakan pelaksanaan PSH kepada guru-guru di daerah Dungun berada pada tahap tinggi (apabila skor min=adalah 3.82, dan sisihan piawai.p=.77).

Kumpulan yang mendapat interpretasi nilai min yang tinggi ialah kumpulan sub-tema 1, 2, 3 dan 5. Manakala bagi yang mendapat interpretasi nilai min sederhana ialah sub-tema 4. Berdasarkan pecahan

kumpulan ini menunjukkan terdapat amalan kepimpinan yang telah diterima baik oleh guru di dalam pelaksanaan PSH. Namun demikian masih terdapat beberapa amalan kepimpinan yang sederhana yang masih perlu ditambahbaik bagi menjayakan pelaksanaan PSH.

Seterusnya jika merujuk kepada nilai min setiap item, secara terperinci pula menunjukkan bahawa pemimpin mempunyai pandangan yang jauh merupakan aspek kepimpinan utama yang dijalankan oleh guru besar bagi menjayakan amalan PSH (min=4.31) iaitu terdapat di dalam sub-tema 1. Namun demikian pemimpin menyediakan latihan pengurusan kewangan kepada guru-guru dengan tujuan melancarkan program PSH mendapat persetujuan paling rendah dalam kalangan guru (min=3.39) iaitu terdapat di dalam sub-tema 4. Oleh itu, dapat disimpulkan disini bahawa guru besar mempunyai pandangan jauh tentang kepentingan PSH namun masih ada ruang yang perlu ditambahbaik iaitu dari segi pengurusan kewangan terhadap PSH.

Tahap Penerimaan Kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun

Bahagian ini akan mengemukakan dapatan kajian berkaitan tahap penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun. Data di bahagian ini dianalisis untuk mendapatkan nilai min dan sisihan piawai. Data yang diperolehi akan diinterpretasi berdasarkan interpretasi nilai min dalam jadual 1 bagi menentukan tahap min tersebut. Jadual 3 menunjukkan dapatan kajian tersebut.

Jadual 3

Tahap Penerimaan Guru terhadap Kepentingan Pembelajaran Sepanjang Hayat

Penyataan /Item	Skala				Missing	Value	Jum	Min	S.P.	Interpretasi
	1	2	3	4						
Item 26 Guru menerima perubahan yang positif—lebih produktif dan merangsang kreativiti—terhadap peningkatan diri; sama ada ilmu pengetahuan dan kemahiran	0 (0)	1.0 (3)	11.1 (34)	67.6 (207)	20.3 (62)	100 (306)	4.07	.6	Tinggi	
Item 27 Guru menerima sokongan dan peluang daripada pemimpin untuk mengikuti PSH	0.7 (2)	2.9 (9)	15.4 (47)	66.0 (202)	15.0 (46)	100 (306)	3.92	.69	Tinggi	
Item 28 Guru menerima sumber yang pelbagai daripada pemimpin termasuklah aspek masa, fasiliti dan kewangan untuk mengikuti PSH	1.0 (3)	7.2 (22)	28.4 (87)	53.3 (163)	10.1 (31)	100 (306)	3.64	.80	Sederhana	
Item 29 Guru mempunyai komuniti PSH untuk berbincang bagi sesi pembelajaran berterusan yang menyeronokkan, pertukaran dan penambahan idea dan maklumat baru Tinggi		0.3 (1)	4.6 (78)	25.2 (179)	58.5 (34)	11.1 (306)	100	3.75	.72	
Item 30 Guru mempunyai saluran maklum balas menerusi talian; borang soal selidik PSH	1.3 (4)	4.6 (14)	25.2 (77)	57.5 (176)	11.4 (35)	100 (306)	3.73	.77	Tinggi	
Purata nilai min							3.82	.72	Tinggi	

Jadual 3 memaparkan maklumat berkenaan tahap penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru. Secara keseluruhannya tahap bagi domain penerimaan kepentingan PSH berada di kedudukan tinggi (min=3.82, s.p=.72). Item yang mendapat skor min tertinggi iaitu guru menerima perubahan yang positif—lebih produktif dan merangsang kreativiti—terhadap peningkatan diri; samaada ilmu pengetahuan dan kemahiran (min=4.07). Manakala yang mendapat min paling rendah ialah guru menerima sumber pelbagai daripada pemimpin termasuklah aspek masa, fasiliti dan kewangan untuk mengikuti PSH (min=3.64).

Secara ringkasnya, lebih ramai guru yang bersetuju bahawa guru dapat menerima perubahan sekiranya ia dapat memberi kesan positif terhadap kemajuan diri namun masih juga ramai bersetuju bahawa mereka masih

kurang menerima sumber yang pelbagai termasuklah dari segi masa, fasiliti dan kewangan bagi mengikuti PSH. Ini menunjukkan aspek kemudahan dan kewangan masih menjadi satu permasalahan bagi guru-guru dalam menjayakan PSH.

Hubungan di antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun

Bahagian ini akan menganalisis data bagi menjawab soalan kajian ketiga iaitu; adakah terdapat hubungan diantara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun?. Sebelum dijalankan analisis tersebut, pengkaji terlebih dahulu menjalankan ujian normaliti seperti yang telah dijelaskan pada bahagian Analisis data bagi menentukan kesesuaian cara analisis data.

Jadual 4

Korelasi antara Kepimpinan Sekolah dan Penerimaan Kepentingan PSH dalam Kalangan Guru di Daerah Dungun

N	Kepimpinan Sekolah		Penerimaan Kepentingan PSH			
	Min	S.P	Min	S.P	r	p
306	95.57	12.16	19.12	2.89	+0.70	<0.01

Berdasarkan Jadual 4, korelasi pearson antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan pembelajaran sepanjang hayat ialah 0.70. Ini menunjukkan terdapat korelasi yang kuat di antara kedua domain. Merujuk kepada Indek Davis dalam Jadual 4, skor bagi Kepimpinan Sekolah dan Penerimaan Kepentingan Pembelajaran Sepanjang Hayat dalam kalangan guru di Daerah Dungun berkorelasi signifikan positif yang kuat, $r(304)=0.70$, $p<0.01$.

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan kuat dan positif yang signifikan di antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun.

PERBINCANGAN

Bahagian ini membincangkan mengenai dapatan utama kajian dan dikaitkan dengan soroton karya bersesuaian. Dapatan berkaitan tahap amalan kepimpinan sekolah di dalam menjayakan PSH kepada guru-guru di daerah Dungun menunjukkan pemimpin telah menjalankan tugas yang baik mengikut penilaian guru terhadap aspek meningkatkan kesedaran guru untuk melibatkan diri dengan pelaksanaan PSH. Dapatan ini menyamai pendapat Carson (2010) yang menyatakan bahawa pemimpin merupakan asas utama dalam meningkatkan kesedaran pengamalan PSH. Pemimpin perlu memberi kesedaran tentang pentingnya PSH dan menggalakkan ahli organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan positif bagi meningkatkan kualiti kerja dalam pekerjaan.

Selain itu dapatan juga menunjukkan pemimpin telah menambahbaik mekanisme dan kemudahan untuk PSH dan perkara ini penting dilaksanakan kerana menurut Schuetze (2006), keperluan kepada kemudahan di tempat kerja serta sistem yang baik menjadi satu kehendak utama bagi pelaksanaan PSH.

Pemimpin juga berjaya memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH dengan baik. Menurut Berman (1991), kepimpinan bukan sahaja diperlukan untuk menjalankan PSH bahkan lebih daripada itu dalam memastikan kelangsungan pelaksanaan PSH. Tugas ini juga telah berjaya dinilai dengan baik oleh guru-guru. Dengan tindakan pemimpin sebegini juga telah memberi sokongan dan dorongan kepada guru-guru untuk mengikuti PSH.

Walaupun terdapat pelbagai aspek positif oleh pemimpin di dalam menjayakan pelaksanaan PSH, namun begitu masih terdapat perkara yang perlu diperbaiki berdasarkan penilaian guru iaitu pemimpin perlu membantu daripada aspek kewangan untuk mengikuti PSH. Aspek ini masih menunjukkan pemimpin kurang melaksanakannya berbanding aspek lain. Bahkan daripada item yang terperinci juga menunjukkan perkara berkaitan kewangan mempunyai nilai min terendah iaitu item pemimpin menyediakan latihan pengurusan kewangan kepada guru-guru dengan tujuan melancarkan program PSH.

Selain itu analisis untuk objektif kedua kajian berkaitan penerimaan guru terhadap kepentingan PSH juga menunjukkan guru masih kurang berpuas hati pada aspek mereka menerima sumber pelbagai daripada pemimpin termasuklah aspek masa, fasiliti dan kewangan untuk mengikuti PSH. Oleh itu, perkara ini perlu diberi perhatian yang lebih daripada pemimpin kerana menurut Veronica (2006), proses pembelajaran berterusan sehingga ke peringkat dewasa hanya boleh dijalankan dengan lancar, baik dan mencapai matlamat sekiranya pemimpin dapat menyediakan bantuan kewangan yang sesuai mengikut keperluan program.

Dapatan kajian berkaitan objektif ketiga iaitu hubungan di antara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru menunjukkan terdapat hubungan kuat dan positif yang signifikan diantara kepimpinan sekolah dan penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru di daerah Dungun. Oleh itu bagi memastikan kejayaan pelaksanaan PSH dalam kalangan guru, pemimpin sekolah perlu memberi perhatian kepada peranan ini. Menurut Kouzes dan Posner (2007) menyatakan melalui kepimpinan, pemimpin mampu memimpin ahli bergerak mencapai sesuatu yang luar biasa dalam organisasi melalui transformasi nilai kepada tindakan, visi kepada realiti, halangan kepada inovasi, berasingan kepada gerak kumpulan dan risiko kepada ganjaran. Sementara itu menurut Berman (1981) pemimpin yang berkesan perlu sentiasa memikirkan apa yang akan berlaku pada masa hadapan. Wise Christine, Stutchbury Kris, dan Cooke Carolyn (2016) turut menyatakan bahawa pembelajaran adalah sesuatu yang berterusan seumur hidup oleh itu, bagi guru untuk belajar dan mengajar dengan berkesan, pemimpin sekolah mereka juga perlu belajar. Pemimpin perlu bersedia membuat perancangan yang sewajarnya serta meletakkan harapan yang positif kepada diri sendiri dan juga kepada guru-guru yang dipimpinya. Dengan pengaruh pemimpin yang mementingkan PSH dengan sentiasa memandang ke hadapan dapat membantu kejayaan organisasi berkenaan.

Rumusannya kajian ini menunjukkan peranan penting telah dilaksanakan oleh pemimpin sekolah bagi menjayakan amalan PSH dalam kalangan guru sekolah rendah di Dungun. Namun begitu masih terdapat beberapa ruang penambahbaikan yang perlu dilaksanakan terutamanya yang melibatkan aspek kewangan. Selain itu bagi pemimpin juga digalakkan menambah ilmu yang berkaitan agar berjaya membantu guru untuk meningkatkan penerimaan mereka mengikuti PSH.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembacaan sorotan kajian berkaitan tajuk kepimpinan sekolah dan penerimaan guru terhadap PSH, masih kurang kajian sebegini dijalankan. Hasil kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh peranan pemimpin sekolah ke atas penerimaan kepentingan PSH dalam kalangan guru. Oleh yang demikian perkara ini perlu diberi perhatian serius oleh pemimpin sekolah untuk meningkatkan penglibatan guru di dalam PSH memandangkan tuntutan perubahan dalam dunia pendidikan memerlukan guru untuk sentiasa meningkatkan penguasaan ilmu bagi menghadapi pelbagai perubahan tersebut.

RUJUKAN

Abdul Sukor Shaari. (2010). *Guru Berkesan Petua dan Panduan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.

- Airasian, P. & Gay, L.R. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application (Seventh Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Ary, D. (1996). *Introduction in Research in education, 5th Edition*. Florida: Harcourt Brace & Company
- Aspin, D. N. & Chapman, J. D. (2007). *Lifelong learning: Concepts and conceptions in Aspin, D. N. (ed.) (2007). Philosophical perspectives of lifelong learning*. Springer
- Aziah Ismail, Noraini Haron & Abdul Ghani Kanesan (2009). Amalan Pembangunan Profesionalisme Dalam Kalangan Guru-Guru Novis. *Jurnal Majlis Dekan Pendidikan, 4*, 7-18
- Berman (1981). Leadership and lifelong learning. *Theory into Practice, 20*(4), Leadership for the Twenty-First Century, 285-289.
- Broadfoot, C. & Claxton (2009). *The effective lifelong learning inventory (ELLI)*. Northumbria University. Retrieved from https://www.northumbria.ac.uk/static/5007/sasspdf/LLlearn_guide.pdf
- Carson, F. D (2010). *Lifelong learning: Are you really up to date? Healthcare Executive*. Retrieved from MAR/APR 2010. [ache.org](http://www.ache.org)
- Cohen, W. J. (1975). *Lifelong learning - A definition and a challenge, Educational leadership*. Retrieved from http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_197511_cohen.pdf
- Davies, S. , Hammond, L. D., LaPointe, M. & Meyerson, D. (2005). *School leadership study: developing successful principals*. Stanford Educational Leadership Institute (SELI). Stanford
- Dunkley, A., Issler, S., Jameson, J, Pardinaz-Solis, R., & Thompson, P. (2006). *Leadership practices in lifelong learning in a global society*. Centre for Excellence in Leadership. Development Education Association.
- Evers, Rush dan Berdrow (1998). *The bases of competence: Skills for lifelong learning and employability*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fraenkel, J.R., & Wallen, N.E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education (6th edition)*. New York, NY: McGraw Hill Companies. Inc
- Fullan (2001). *Leading professional learning. Department of Education and Training*. Retrieved from www.det.nt.gov.au
- Green, A. (2002). The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe, *Journal of Education Policy, 17*:6, 611-626, DOI: 10.1080/0268093022000032274
- Hair Jr., Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham (2006), *Multivariate Data Analysis, 6th ed.*, New Jersey: Pearson Education, Inc. Hall, G. E. and Archie, G. (1988). *Development of a framework and measure for assessing principal change facilitator style*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, April 5-9, 1988.
- Hazidi Abdul Hamid (2014). *Life Long Learning in Hindsight*. Buku Prosiding Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat. 25-36.

- Jamil Ahmad. 1993). *Tinjauan tentang kekangan-kekangan dalam pelaksanaan sains KBSM di sekolah-sekolah menengah Negeri Kedah Darul Aman*. Disertasi Sarjana Fakulti Pendidikan UKM
- Johnson, S., Kardos, S., Kauffman, D., Liu, E., & Donaldson, M.(2004). *The support Gap: New teachers' early experiences in high-income and low-income schools*. Education Policy Analysis Archives, 12 (61), 1-25.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Dasar Pendidikan Kebangsaan*. Putrajaya: KPM.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025*. Putrajaya: KPM.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi)*. Diperolehi pada Disember 5, 2015,<http://hes.mohe.gov.my/event/pppm-pt/docs/2.%20Ringkasan%20Eksekutif%20PPPM%202015-2025.pdf>
- Kementerian Pendidikan Tinggi (2011). *Blueprint Enculturation of lifelong learning for Malaysia 2011-2020*. Kementerian Pengajian Tinggi. Putrajaya
- Kerlinger, F. (1986). *Foundations of Behavioral Research*, 3rd Edition, Orlando: Harcourt Brace & Company
- Kouzes, J. M., & Posner, B. . (2007). *The Leadership Challenge* (4th. ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30:607-610.
- Lee,S.B. (1998). *Keberkesanan pelaksanaan program perkembangan staf di sebuah sekolah menengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Sarjana Pendidikan, Kuala Lumpur. Universiti Malaya.
- Levine, A. (2005). *Educating School Leaders*. New York.
- Lokman Mohd Tahir, Mohd Anuar Abdul Rahman & M.Al-Muzammil Yassin (2009). Strategi Kepimpinan Lestari/Mapan Pengetua. *Malaysia Education Deans' Council Journal*. Vol. 4, 26-38.
- Louise M. B. (1981). Leadership and lifelong learning, *Theory Into Practice*, 20:4, 285-289, DOI 10.1080/00405848109542970
- Mohd Burhan N., Tamuri A H, & Mohd Nordin N. (2016). Pembinaan Hubungan Di Antara Guru Dengan Pelajar. *Technical and Social Science Journal (TSSJ)*, 5(1) p. 138-148. ISSN: 2289-7356.
- Noraini Idris (2013). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. McGraw Hill. Kuala Lumpur.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival guide*. Australia: Allen & Unwin.
- Pashiardis, P., & Brauckmann, S. (2009). *Professional development needs of school principals*, 120–124.
- Pereira, Ron. (2016). *Explaining the Central Limit Theorem*. Gemba Academy LLC. USA.

- Rohani Arbaa, Hazri Jamil & Nordin Abd Razak (2010). Hubungan Guru-Pelajar dan Kaitannya dengan Komitmen Belajar Pelajar: Adakah Guru Berkualiti Menghasilkan Perbezaan Pembelajaran antara Jantina Pelajar 1. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2)(2010):61-69.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences*, 2nd edition. New York: Holt Rinehart & Winston
- Sawyer, C. (2012). *Great leadership And Lifelong Learning*. National League of Cities. Retrieved from <http://www.nlc.org/media-center/news-search/great-leadership-and-life-long-learning>
- Schuetza, H. G. (2006). International concepts and agendas of lifelong learning. A Compare: *A Journal of Comparative and International Education*, Vol. 36, No. 3, pp. 289-306. DOI: 10.1080/03057920600872381
- Shahril @ Charil Marzuki (2005). *Mengurus dan membiayai pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Siti Fatimah Bahari (2010). Quantitative research strategies: Contrasting epistemological and ontological assumptions. *Jurnal Teknologi*, 52: 17-28. Universiti Teknologi Malaysia
- Veronica, M. (2006). Attracting New Groups Into Learning: Lessons From Research In England. Chapman, J. Cartwright, P. and McGlip, E.J. (eds). (2006). *Lifelong learning, Participation and Equity*, 79-91. Springer
- Walker, K. dan Sackney, L. (2007). Anti-Egoistic School Leadership: Ecologically Based Value Perspective For The 21st Century In Aspin, D. N. & Chapman, J. D. (eds). *Values Education And Lifelong Learning*. Springer.
- Wan Shamsiah Wan Yusoff. (2008). *Pengurusan Kewangan Sekolah di Sebuah Sekolah Kluster*. Unpublished Master Project Paper. University of Malaya. Kuala Lumpur.
- Wischkaemper, K. (2005). *A comparative case study of the principal's role in new teacher induction*. Texas: Texas Tech University
- Wise, C., Stutchbury, K., & Cooke, C. (2016) *Orientation: The Secondary School Leader as Enabler. India: Commonwealth of Learning*.
- Zainudin Abu Bakar (2014). *Pembelajaran Sepanjang Hayat Daripada Perspektif Pengaruh IbuBapa. Buku Prosiding Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat*. 37-41.