TAHAP KUALITI BIMBINGAN PENGAJARAN OLEH SCHOOL IMPROVEMENT SPECIALIST COACHES (SISC+) SEBAGAI FAKTOR PERAMAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Saliza binti Kamal[1]
Jabatan Ilmu Pendidikan,[1]
Institut Pendidikan Guru Kampus Tuanku Bainun
ipgm-4187@moe-dl.edu.my[1]

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk melihat samada tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ merupakan faktor peramal terhadap prestasi kerja guru. Objektif kajian adalah untuk mengkaji tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+, tahap prestasi kerja guru dan hubungan tahap kualiti bimbingan SISC+ dengan prestasi kerja guru. Seramai 72 responden daripada sekolah-sekolah di sebuah daerah terlibat dalam kajian berbentuk tinjauan ini. Data kajian dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif dan inferensi menerusi Microsoft Excel dan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27. Analisis deskriptif menggunakan frekuensi, skor min dan sisihan piawai mendapati tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ berada pada tahap tinggi, prestasi kerja guru juga berada pada tahap tinggi. Analisis statistik inferensi menggunakan ujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dengan prestasi kerja guru. Menerusi ujian regressi linear mudah didapati, tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ adalah faktor peramal kepada prestasi kerja guru. Kajian ini memberi implikasi kepada SISC+ yang mana SISC+ perlu mengamalkan sikap profesional bagi memastikan bimbingan pengajaran mereka adalah berkesan kepada guru-guru yang dibimbing. Apabila tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ tinggi, ia dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru yang dibimbing.

Kata Kunci: Kualiti bimbingan pengajaran, SISC+, prestasi kerja guru, faktor peramal

Abstract

This study aims to determine the quality of coaching teaching of SISC+ as a predictive factor in teachers' work performance. The objectives of the study are to investigate the level of quality of SISC+ teaching guidance, the level of teacher's work performance and the relationship of the quality of coaching teaching of SISC+ with the performance of the teacher's work. A total of 72 respondents from schools in a district were involved in the survey. The data were analyzed using descriptive statistics and inference through Microsoft Excel and Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software version 27. Descriptive analysis using frequency, mean score and standard deviation found that the quality level of SISC+ teaching guidance was at a high level and the teacher's work performance was also at a high level. An inference analysis using a correlation test shows there is a significant relationship between the quality level of SISC+ teaching guidance and the performance of the teacher's work. A simple linear regression test shows that the quality level of SISC+ teaching guidance is a predictive factor in the teacher's work performance. This study implies that SISC+ must practice a professional attitude to ensure that their teaching guidance is effective for the teachers being mentored. When the quality level of SISC+ teaching guidance is high, it can positively influence the improvement of the performance of the mentored teachers.

Keywords: Quality of coaching, SISC+, teacher's work performance, predictive factor

PENGENALAN

Sebagai guru, prestasi kerja mereka selalu digambarkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas hakiki yang diamanahkan iaitu kualiti pengajaran mereka kepada murid. Kualiti pengajaran itu pula, akan dilihat dari segi *outcome* iaitu kemenjadian murid khususnya keputusan akademik murid. Hakikatnya, kualiti pengajaran guru sangat memberi pengaruh kepada pembelajaran murid. Maka, aspek pengajaran guru sangat dititikberatkan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dalam usaha memantapkan kualiti pengajaran guru.

KPM telah meletakkan kualiti guru dalam pengajaran dan pembelajaran sebagai keutamaan untuk memastikan kemenjadian murid. Justeru, bagi memastikan terdapatnya sokongan profesional kepada guru-guru maka melalui Program Transformasi Daerah, pegawai SISC+ telah diamanahkan untuk membimbing dan memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran guru berada pada tahap yang tertinggi. Fokus pengkaji dalam kajian ini adalah untuk melihat tahap kualiti bimbingan pengajaran oleh SISC+ kepada guru-guru yang terpilih untuk dibimbing oleh mereka.

Merujuk kembali Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia bagi tahun 2018, dapatan bimbingan pencerapan guru di bilik darjah menunjukkan sebanyak 75.4% (1,077) sampel guru mencapai taraf pencapaian minimum 'Baik', sementara 27.9% (399) sampel guru mencapai taraf pencapaian 'Cemerlang'. Pada tahun 2019, bimbingan SISC+ ini lebih bertumpu kepada Pembelajaran Abad ke-21 (PAK-21). Latihan dan simulasi pengajaran berteraskan PAK-21 banyak diberikan kepada guru-guru dan hasilnya pada tahun tersebut seramai 1267 guru iaitu 59.68% guru telah mencapai cemerlang dalam PdP berteraskan KBAT manakala 735 guru iaitu 34.62% guru telah berada di peringkat baik (Laporan Tahunan PPPM, 2019).

Hal ini bertambah baik pada tahun 2020, walaupun sebahagian besar PdP dijalankan di rumah, namun apabila dipantau PdPR guru-guru yang berjumlah 2800 daripada 246 sekolah KBAT, data menunjukkan 100% guru berada pada tahap cemerlang dan telah melaksanakan strategi Pembelajaran Abad ke-21 (Laporan Tahunan PPPM 2020). Berdasarkan data tahunan yang dilaporkan, ia masih belum cukup jelas untuk memberi gambaran maklum balas guru-guru yang dibimbing oleh SISC+ ini. Timbul persoalan samada semua kualiti yang ditunjukkan adalah hasil daripada bimbingan pengajaran SISC+ atau ada faktor lain yang membantu kepada peningkatan kualiti tersebut.

Oleh yang demikian, kita harus melihat sejauh mana keberkesanan bimbingan pengajaran yang telah diberikan oleh SISC+ kepada kualiti pengajaran guru-guru yang dibimbing. Persoalannya, adakah bimbingan pengajaran yang dijalankan oleh SISC+ dapat diterima sepenuhnya oleh guru-guru yang terlibat? Apakah impak bimbingan SISC+ kepada prestasi kerja guru setelah dibimbing oleh SISC+? Sekiranya bimbingan yang dilaksanakan mengikut kaedah

coaching dan mentoring yang sewajarnya, dapatkah kualiti bimbingan pengajaran SISC+ ini dijadikan sebagai faktor peramal kepada prestasi kerja guru-guru yang dibimbing?

Justeru kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ di sebuah daerah dan impaknya sebagai peramal kepada prestasi kerja guru-guru terpilih yang telah dibimbing. Kajian ini bertujuan untuk:

i. menentukan tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ terhadap guru-guru yang dibimbing.
ii. menentukan tahap prestasi kerja guru yang dibimbing oleh SISC+.
iii. mengenal pasti hubungan antara tahap kualiti bimbingan SISC+ dengan tahap prestasi kerja guru.
iv. menentukan sama ada tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ sebagai faktor peramal kepada prestasi kerja guru yang dibimbing.

Kajian ini ingin mendapatkan jawapan bagi persoalan-persoalan berikut:

i. Apakah tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ terhadap guru yang dibimbing?
ii. Apakah tahap prestasi kerja guru yang dibimbing oleh SISC+.
iii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kualiti bimbingan SISC+ dengan tahap prestasi kerja guru.
iv. Adakah tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ sebagai faktor peramal kepada prestasi kerja guru yang dibimbing?

Sehubungan itu, hipotesis yang dibina adalah seperti berikut. Data yang diperoleh digunakan sebagai penentu sama ada menolak atau gagal menolak nol hipotesis. Aras signifikan yang digunakan adalah pada 0.01.

Ha_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kualiti bimbingan SISC+ dengan tahap prestasi kerja guru.

Ha_2 : Kualiti bimbingan pengajaran SISC+ adalah peramal terhadap prestasi kerja guru yang signifikan dalam populasi.

LITERATUR

Terdapat kajian-kajian lalu yang telah dibuat oleh pengkaji lain mengenai bimbingan SISC+ kepada guru. Selvarajoo Madhavan et al. (2020) telah melaksanakan kajian berkaitan kualiti bimbingan SISC+ sebagai faktor peramal kepada kualiti guru di sekolah kebangsaan mendapati, tahap kualiti bimbingan SISC+ berada di tahap tinggi dengan sub bahagian pengajaran merupakan faktor peramal kepada kualiti guru utama. Noel Jimbai Balang et al. (2020) melalui kajian SISC+ sebagai *catalyst* untuk meningkatkan aspek pedagogi guru mendapati, SISC+ telah memainkan peranan penting dalam membuat bimbingan pedagogi aspek penulisan objektif Rancangan Pengajaran Harian. Kajian ini juga telah mendapati pengetahuan SISC+ dalam memberi bimbingan pengajaran berada pada skor yang tinggi.

Dalam kajian persepsi, amalan dan keberkesanan bimbingan SISC+ dari perspektif guru Bahasa Melayu oleh Sarabiah Jusoh (2018) menunjukkan persepsi yang positif kepada SISC+. Faktor penerimaan SISC+ oleh guru yang dibimbing adalah kerana tahap profesionalisme yang tinggi di mana wujudnya komunikasi dua hala yang sangat baik serta kesanggupan SISC+ untuk membimbing dengan tahap kesabaran yang tinggi. Rozita Radhiah Said et al. (2016) dalam kajian bimbingan dan pementoran berfokus SISC+ di sekolah-sekolah menengah daerah Samarahan, Sarawak juga mendapati peningkatan kualiti pengajaran guru dapat ditingkatkan dan bimbingan SISC+ telah membawa kepada impak positif. Kemahiran dan ilmu pengetahuan yang tinggi dalam kalangan SISC+ yang memberi bimbingan nyata merupakan faktor penarik utama kehadiran mereka diterima oleh guru-guru di sekolah.

Begitu juga dengan kajian lepas terhadap prestasi guru. Rosnah Ishak (2018) dalam kajian beliau berkenaan prestasi kerja guru dan hubungannya dengan faktor beban tugas, persekitaran kerja dan personel yang merupakan satu kajian kes di sebuah sekolah di Sabah telah mengaitkan prestasi kerja guru dengan faktor yang mempengaruhi iaitu faktor persekitaran. Hasil kajian mendapati tiada hubungan yang signifikan antara prestasi kerja guru dengan beban tugas mahupun masalah peribadi yang dihadapi. Ia disokong dengan kajian oleh Amirul Fahmi dan Misti Hariasih (2017) dalam kajian mereka menunjukkan variabel motivasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Nadiah Bani Amin et al. (2019) dalam kajian mereka telah mengaitkan Key Performance Indicator (KPI) atau Petunjuk Prestasi Utama tugas, ganjaran guru dengan prestasi kerja guru dan hasilnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Ini bermakna, matlamat atau sasaran kerja amat penting dalam menentukan sama ada guru-guru dapat memberikan komitmen yang terbaik bagi menyempurnakan tugas tugas mereka. Kajian Lily Setyawati Kritianti et al. (2021) juga telah mendapati terdapat kesan yang signifikan dalam prestasi kerja yang dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja. Dalam konteks kajian tersebut, motivasi yang dimaksudkan adalah bimbingan pengajaran oleh SISC+ yang diterima oleh guru.

Kajian yang dilaksanakan ini adalah berdasarkan Model Bimbingan Pengurusan, dibangunkan oleh McLean et al.(2005) yang merujuk kepada bimbingan pengajaran SISC+. Model Bimbingan Pengurusan dijadikan panduan dalam membangunkan kebolehan para guru yang dibimbing. Model tersebut berfokuskan kepada ciri-ciri seorang pembimbing yang baik dengan menyenaraikan empat sub bahagian utama iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai terbuka dan penerimaan kesamaran. Kesemua empat dimensi tersebut adalah bertujuan untuk meningkatkan pembangunan orang yang dibimbing. Model bimbingan Pengurusan Park et al. (2008) juga digunakan dalam kajian ini dan tambahan sub iaitu pembangunan guru turut diambilkira.

Untuk prestasi kerja guru, model prestasi kerja yang dibangunkan oleh Viswesvaran dan Ones (2020) adalah dirujuk. Model yang dipilih ini adalah lanjutan daripada model prestasi kerja Campbell (1990) yang telah menggariskan lapan sub bahagian utama. Bagi menyesuaikan model ini kepada semua jenis pekerjaan, maka Visweswaran dan Ones telah mengkategorikan ia kepada sub bahagian yang lebih komprehensif. Model ini telah dibahagikan kepada tiga sub bahagian yang luas iaitu prestasi tugas, tingkah laku kewargaan organisasi dan prestasi tingkah laku yang tidak produktif. Model ini berfokuskan kepada keupayaan individu untuk berubah dengan motivasi atau latihan yang diperoleh di tempat kerja.

Berdasarkan kedua-dua teori / model yang dijadikan rujukan dalam kajian ini dapatlah disimpulkan bahawa terdapat perkaitan antara ciri-ciri pembimbing yang baik dengan penerimaan orang yang dibimbing dan kesan kepada prestasi kerjanya. Oleh yang demikian, kajian ini ingin melihat sama ada faktor bimbingan pengajaran SISC+

dapat memberi impak dari sudut motivasi luaran kepada guru yang dibimbing untuk berusaha memaju dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Diharapkan teori yang digunakan dapat membantu pengkaji untuk menjawab persoalan kajian dan dapat membuat hubung kait antara bimbingan pengajaran SISC+ dan prestasi kerja guru yang dibimbing.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian kuantitatif ini menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan instrumen soal selidik bagi mendapatkan data kuantitatif daripada responden kajian. Kelebihan menggunakan kaedah tinjauan ini adalah untuk mendapatkan sampel yang lebih besar untuk melihat prestasi guru hasil bimbingan pengajaran SISC+. Ia juga lebih ekonomik untuk dijalankan terutamanya apabila ia melibatkan pengumpulan data-data daripada sampel yang kecil untuk dibuat genaralisasi terhadap populasi yang lebih besar yang kebiasaaannya digunakan dalam penyelidikan pendidikan.

Populasi yang dipilih untuk kajian ini adalah guru-guru yang telah mendapat bimbingan (Guru Dibimbing - GDB) pengajaran daripada SISC+, di sebuah Pejabat Pendidikan Daerah yang dibimbing dan 'dilepaskan' daripada bimbingan SISC+ atas pelbagai sebab bagi tahun 2018-2020. Jumlah semua GDB yang berkenaan adalah 121 orang dan terdiri daripada guru-guru subjek Bahasa Melayu, Bahasa Inggeris, Matematik, Sejarah, Perdagangan, Sains dan berkhidmat di sekolah menengah dan rendah di daerah kajian.

Guru-guru tersebut juga mempunyai latar belakang tempoh perkhidmatan yang berbeza dengan demografi yang pelbagai. Menurut Krejie & Morgan (1970), cadangan jumlah sampel yang boleh dipilih berdasarkan jumlah populasi sebanyak 121 orang adalah seramai 92 orang. Oleh yang demikian, pengkaji dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah, mendapatkan responden terlibat. Ini kerana terdapat ciri khusus populasi iaitu GDB yang telah berjaya dilepaskan daripada bimbingan. Walau bagaimanapun, setelah dihubungi hanya terdapat 72 orang GDB yang masih berkhidmat di sekolah-sekolah di daerah tersebut manakala yang selebihnya ada yang telah bersara dan berpindah sekolah di daerah atau negeri lain. Oleh yang demikian, semua guru yang dibimbing dan berjaya dikesan ini telah dijadikan sampel di dalam kajian ini.

Bagi variabel tidak bersandar iaitu tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+, kajian ini menggunakan instrumen bimbingan pengajaran daripada kajian yang lalu iaitu instrumen yang telah diadaptasi oleh Selvarajoo(2020) daripada instrumen pengurusan yang dibina oleh Sohee(2008). Lima dimensi utama tahap bimbingan pengajaran iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai terbuka, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru telah diubahsuai dan ditambah dengan satu dimensi lagi iaitu penerimaan bimbingan SISC+.

Variabel bersandar pula adalah prestasi kerja guru yang akan diukur dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi daripada kajian lepas Rosnah(2018) dan Dalila(2021) serta Nadiah Bani Amin(2019) yang juga telah diadaptasi daripada instrumen yang dibangunkan oleh Koopmans(2014). Pengkaji telah merujuk instrumen yang disediakan kepada tiga orang pakar dalam bidang pengkhususan pengurusan pendidikan daripada tiga institusi pendidikan yang berbeza bagi pengesahan keesahan instrumen.

Soalan dalam kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian 1 adalah untuk demografi responden, Bahagian 2 untuk Kualiti Bimbingan Pengajaran SISC+ dan Bahagian 3 adalah berkaitan prestasi kerja guru. Bagi bahagian 2 dan 3 soal selidik ini, responden akan menyatakan tahap setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terkandung di dalam item-item menggunakan skala Likert dengan pengkelasan tahap 1-5 di mana skala 1 adalah untuk ‘sangat tidak setuju’, skala 2 adalah ‘tidak setuju’, skala 3 adalah ‘kurang setuju’, skala 4 adalah ‘setuju’ dan skala 5 adalah ‘sangat setuju’. Data kajian seterusnya diproses menggunakan program SPSS V27 bagi mengukur tahap kualiti bimbingan SISC+ dan prestasi kerja guru yang dibimbing untuk mendapatkan data deskriptif iaitu skor min; hubungan antara dua variabel diukur menggunakan korelasi Pearson dan faktor ramalan diukur menggunakan ujian regressi mudah.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Data yang diterima daripada responden telah diproses dan dapatannya adalah seperti berikut:

Aspek demografi responden dianalisis berdasarkan umur, jantina, opsyen utama, pengalaman mengajar, tempoh masa dibimbing oleh SISC+, mata pelajaran dibimbing oleh SISC+, dan sebab dilepaskan daripada bimbingan SISC+. Kajian ini telah melibatkan peringkat umur antara 30 hingga 49 tahun. Responden seramai enam orang berumur 32 tahun, lapan orang berumur 33 tahun, empat orang berumur 35 tahun, 14 orang berumur 39 tahun, 15 orang berumur 42 tahun, 13 orang berumur 45 tahun, enam orang berumur 46 tahun, lima orang berumur 47 tahun dan seorang berumur 49 tahun. Seramai 37 responden lelaki (51.4%) dan 35 responden perempuan (48.6%). Daripada sejumlah 72 responden, 18 guru (25%) adalah beropsyen Bahasa Melayu, 10(13.9%) beropsyen Bahasa Inggeris, 27(37.5%) opsyen Matematik, 5(6.9%) opsyen Sains, seorang (1.4%) opsyen Sejarah, 3(4.2%) opsyen Perdagangan, seorang (1.4%) opsyen Perakaunan dan tujuh (9.7%) opsyen Ekonomi.

Maklumat tempoh pengalaman mengajar ini menunjukkan tiada guru yang mempunyai pengalaman kurang daripada lima tahun, (1.4%) mempunyai pengalaman lima hingga 10 tahun, 46(63.9%) mempunyai pengalaman antara 11 hingga 15 tahun manakala seramai 25(34.7%) mempunyai pengalaman 15 tahun ke atas. Seramai 14(19.4%) telah mendapat bimbingan kurang daripada satu tahun, 58(80.6%) menerima bimbingan antara dua hingga tiga tahun manakala tiada guru telah menerima bimbingan SISC+ selama tiga tahun dan ke atas. Seramai 18(25.0%) dibimbing dalam mata pelajaran Bahasa Melayu, 11(15.3%) Bahasa Inggeris, 1(1.4%) Biologi, 24(33.3%) Matematik, seorang (1.4%) Matematik Tambahan, 11(15.3%) Perniagaan, empat (5.6%) Sains, seorang (1.4%) Sejarah, dan seorang (1.4%) SRT. Seramai 54(75.0%) telah dilepaskan disebabkan responden telah mencapai tahap PdP yang disasarkan, 12(16.7%) adalah kerana dinaikkan pangkat ke bidang pentadbiran, 2(2.8%) dilepaskan kerana menghadapi masalah kesihatan manakala terdapat 4(5.6%) dilepaskan oleh alasan-alasan lain yang tidak dinyatakan.

Dapatan kajian untuk menjawab soalan kajian seterusnya adalah dengan menggunakan data deskriptif yang melibatkan skor min dan sisihan piawai. Tahap kecenderungan skor min adalah berdasarkan Levin dan Rubin (2000) yang menyatakan skor min anrata 1.0 – 2.33 adalah pada tahap rendah, skor min pada 2.34-3.67 adalah pada tahap sederhana manakala skor min 3.68 – 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Tahap kualiti bimbingan pengajaran ini dikaji melalui enam sub bahagian iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai insan, penerimaan kesamaran, pembangunan guru dan penerimaan terhadap bimbingan SISC+. min skor bagi sub bahagian komunikasi terbuka (*M*=4.80, *SD*=.50), min skor bagi demensi pendekatan berpasukan (*M*=4.59, *SD*=.39), min skor bagi sub bahagian nilai insan (*M*=3.67, *SD*=.12), min skor penerimaan kesamaran (*M*=3.53, *SD*=.10), min skor pembangunan guru (*M*=4.64, *SD*=.52), dan min skor penerimaan terhadap bimbingan SISC+ (*M*=4.65, *SD*=.51). Secara keseluruhannya, didapati tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ berada pada tahap yang tinggi (*M*=4.378, *SD*=.34). Ini memberi indikator bahawa responden bersetuju bahawa kualiti bimbingan yang diberikan oleh SISC+ adalah pada tahap yang baik dan dapat diterima oleh responden. Ia juga menandakan bahawa SISC+ mempunyai kualiti bimbingan pengajaran yang tinggi dan sedikit sebanyak dapat mempengaruhi GDB untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dapatan kajian ini adalah selaras dengan dapatan kajian lepas yang dijalankan oleh Noel Jimbang Anak Balang (2018) yang mendapati persepsi serta kesan bimbingan dan pementoran jurulatih SISC+ terhadap guru Bahasa Melayu adalah tinggi dengan min 4.40. Begitu juga dengan kajian yang hampir sama yang dijalankan oleh Sarabiah dan Zamri (2018) mengenai amalan dan keberkesanan bimbingan SIC+ yang tinggi dengan min skor 4.37 serta kajian oleh Salwati Shafee, Zauraidah Abdullah dan Simin Ghavifekr (2019) telah menunjukkan bahawa implementasi coaching oleh SISC+ di Malaysia berada pada tahap yang tinggi. Dapatan terperinci diterangkan dalam Rajah 1 di bawah:

Rajah 1
Tahap Kualiti Bimbingan Pengajaran SISC+

Sub bahagian Tahap Kualiti Bimbingan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Komunikasi terbuka	4.80	.50	tinggi
Pendekatan Berpasukan	4.59	.39	tinggi
Nilai Insan	3.67	.12	sederhana
Penerimaan Kesamaran	3.53	.10	sederhana
Pembangunan Guru	4.64	.52	tinggi
Penerimaan Terhadap Bimbingan	4.65	.51	tinggi

Dapatan kajian untuk variable kedua dalam kajian ini adalah prestasi kerja guru yang juga dianalisis untuk menentukan tahap min. Prestasi kerja guru ini dibahagikan kepada lima sub bahagian iaitu amalan profesionalisme, pembelajaran dan pengajaran (PdP), persekitaran kerja, peningkatan profesionalisme dan sub bahagian sahsiah dan potensi. Data Prestasi Kerja Guru yang telah dianalisis menunjukkan min skor sub bahagian amalan profesionalisme (*M*=4.55, *SD*=.53), pembelajaran dan pengajaran (*M*=4.66, *SD*=.53), persekitaran kerja (*M*=4.56, *SD*=.48), peningkatan profesionalisme (*M*=4.61, *SD*=.48) dan min skor sub bahagian sahsiah dan potensi (*M*=4.52, *SD*=.48). Kelima-lima sub bahagian ini menunjukkan nilai min skor yang hampir sama. Keseluruhan data menunjukkan semua sub bahagian prestasi kerja guru berada di tahap tinggi. Rajah 2 menunjukkan dapatan yang diperolehi:

Rajah 2
Prestasi Kerja Guru

Sub bahagian Prestasi Kerja Guru	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Amalan Profesionalisme	4.55	.53	tinggi
Pembelajaran dan Pengajaran	4.66	.53	tinggi
Persekitaran Kerja	4.56	.48	tinggi
Peningkatan Profesionalisme	4.61	.48	tinggi
Sahsiah dan Potensi	4.52	.48	tinggi

Hasil dapatan kajian ini adalah selaras dengan kajian oleh Supian Hashim dan Khadijah Daud (2014) yang menunjukkan prestasi kerja guru yang berada di tahap tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Segamat. Hasil dapatan kajian kes oleh Rosnah Ishak (2018) juga menunjukkan prestasi kerja guru yang tinggi dalam kalangan guru di sebuah sekolah di Sabah. Dalam kajian ini, tahap prestasi kerja guru yang tinggi menunjukkan bahawa majoriti responden amat bersetuju bahawa dengan adanya bimbingan pengajaran SISC+ ini, kedua-dua sub bahagian tersebut telah meningkat. Ia memberi gambaran bahawa guru akan lebih bersedia dan berkeyakinan untuk bekerja apabila ilmu pengetahuan tentang dasar, pedagogi, pentaksiran makin bertambah. Prestasi kerja mereka juga telah meningkat apabila mereka dapat mengadaptasi diri dengan persekitaran kerja dan perubahan sikap yang dizahirkan dengan amalan profesionalisme dan sahsiah yang lebih baik. Keinginan mereka untuk berusaha mencari peluang menambah ilmu dan menajamkan kemahiran sedia ada sebagai guru juga telah meningkat dan memberi kesan kepada prestasi kerja mereka.

Hal ini bagaimanapun sedikit berbeza dengan kajian yang dijalankan Dalila Abdul Muttalip, Ruslin Amir dan Salleh Amat (2021) yang mendapati tahap prestasi kerja guru sekolah rendah di daerah Sarikei adalah pada tahap sederhana. Dalam satu kajian yang lain, Nadiah Bani Amin, Amizawati Mohd Amir, Siti Farahhani Ismail (2019) mendapati prestasi kerja guru di sekolah kerajaan berada pada tahap yang tinggi walaupun dengan beban kerja yang banyak dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor kepimpinan mahupun bimbingan

profesional. Pengkaji merumuskan bahawa guru guru tersebut bijak dalam menguruskan beban kerja mereka.

Analisis inferensi bagi mengkaji samada terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kualiti bimbingan SISC+ dengan tahap prestasi kerja guru adalah ujian korelasi. Interpretasi hubungan dua variable ini adalah mengikut nilai korelasi berdasarkan *rule of thumb* oleh korelasi Pearson iaitu jika nilai korelasi adalah .50-1.0 hubungan antara variable yang dianalisis adalah sangat tinggi, .30-.49 menunjukkan hubungan yang sederhana dan .10-.29 menunjukkan hubungan rendah (Pallant, 2016). Rajah 3 di bawah menunjukkan hubungan antara tahap kualiti bimbingan SISC+ dan prestasi kerja guru yang dibimbing untuk kajian ini, berada pada hubungan yang positif dan sangat tinggi dengan signifikan ($r(70) = .913$, $p=0.1$, $r^2 = .833$).

- $df = n-2 = 72-2 =70$
- $r^2 = 0.9132 = 0.833$

Rajah 3
Hubungan Tahap Kualiti Bimbingan SISC+ dengan Prestasi Kerja Guru

Korelasi	Prestasi Kerja Guru		
	n	**Pearson (r)**	**p**
Tahap Kualiti Bimbingan SISC+	**72**	**.913**	**.000**

**Signifikan pada aras p<.01 (2-tailed)

Daripada analisis ini dapatllah disimpulkan bahawa apabila p=0.01, maka hipotesis nol ditolak. Ini bermakna, terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dan prestasi kerja guru. Ini disokong oleh kajian-kajian lepas bahawa kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dan peranan mereka telah membuktikan bahawa ia sangat membantu guru-guru meningkatkan kualiti PdP mereka di dalam bilik darjah dan dengan secara tidak langsung ia meningkatkan prestasi kerja mereka.

Kajian Rozita Radhiah Said, Mohammad Brahim dan Azhar Md. Sabil (2016) membuktikan bahawa bimbingan SISC+ telah memberi impak yang amat baik dan relevan dalam membantu guru meningkatkan prestasi mereka dan kesannya dalam melaksanakan PdP yang berkualiti. Kajian Noel Jimbai Balang, Zamri Mahamod dan Nor Aishah Buang (2020) juga membuktikan bahawa SISC+ merupakan katalis dalam meningkatkan kemahiran pedagogi dalam kalangan guru. Guru-guru lebih berpengetahuan dan dapat membuat penambahbaikan dalam rutin kerja mereka. Wan Fadhlurrahman W. Md Rasidi, Al-Amin Mydin dan Aziah Ismail (2020) juga telah mendapati amalan profesionalisme guru dalam PdP telah meningkat setelah mendapat bimbingan daripada SISC+.

Jelas di sini membuktikan kepada kita tentang prestasi guru yang akan meningkat apabila sokongan dan bimbingan diberikan oleh kumpulan pakar secara sistematik dan berterusan.

Bagi mengkaji samada bimbingan pengajaran SISC+ merupakan faktor peramal terhadap prestasi kerja guru, maka ujian regressi linear mudah digunakan. Daripada analisis yang dilakukan, didapati tahap kualiti bimbingan SISC+ adalah peramal yang signifikan bagi prestasi kerja guru, β=.913, $t(71)$=18.781, p=0.01, R^{2adj} =.832. Saiz kesan menunjukkan bahawa 91.3% daripada varian dalam prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh tahap kualiti bimbingan SISC+. Dengan ini, hipotesis nol juga ditolak. Rajah 4 menunjukkan data yang diperolehi.

Rajah 4
Faktor Peramal Tahap Kualiti Bimbingan Pengajaran SISC+ terhadap Prestasi Kerja Guru (Model Summary)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913a	.834	.832	.17806

a. Predictors: (Constant), bimbingan
b. Dependent Variabale: Prestasi Kerja Guru

Rajah 5
Faktor Peramal Tahap Kualiti Bimbingan Pengajaran SISC+ terhadap Prestasi Kerja Guru (Coefficients)

Coefficients[a]								
		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients			99.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.554	.274		-2.022	.047	-1.280	.172
	bimbingan	1.173	.062	.913	18.781	.000	1.008	1.338

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja Guru

Persamaan regressi ialah :

Y1 = b x + a
Y1 = 1.173 x + (-.554)
atau
Prestasi kerja guru yang diramal = 1.173(bimbingan) + (-.554)

Dapatan ini adalah adalah sepadan dengan model bimbingan pengurusan dan model prestasi kerja guru yang dirujuk dalam kajian ini. McLean et al. (2005) telah menggariskan ciri-ciri seorang pembimbing yang baik manakala Visweswaran dan Ones (2000) pula menyatakan bahawa dengan bimbingan dan sokongan profesional yang baik, ia boleh meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan pekerja. Dengan kata lain, untuk membangunkan potensi sumber manusia yang ada, latihan dan sokongan yang sistematik dan berfokus perlu sentiasa diberikan.

IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN KAJIAN LANJUTAN

Secara keseluruhannya, kajian ini telah memberi maklumat berkaitan tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dan kesannya kepada prestasi kerja guru tersebut. Antara implikasi kajian ini yang boleh diberi perhatian oleh pihak-pihak yang berkenaan adalah seperti berikut:

a. Pihak Pejabat Pendidikan Daerah perlu sentiasa menilai semula bimbingan pengajaran yang diberikan kepada guru yang dibimbing oleh SISC+ supaya bimbingan tersebut benar-benar mendatangkan impak yang tinggi.

b. Pihak Pejabat Pendidikan Daerah perlu mendapatkan maklum balas yang menyeluruh daripada guru-guru yang terpilih sebagai guru yang dibimbing dengan lebih telus dan terperinci sepanjang tempoh bimbingan mengikut kesesuaian masa.

c. Pihak Pejabat Pendidikan Daerah juga perlu membuat penerangan kepada pihak sekolah tentang kelebihan menjadi guru yang terpilih sebagai guru dibimbing oleh SISC+. Mereka perlu menganggap ia sebagai satu peluang untuk meningkatkan kemahiran mengajar mereka dan bukannya merasa rendah diri sehingga mendapat tekanan perasaan kerana perlu dibimbing walaupun ada di antara mereka yang mempunyai pengalaman mengajar yang lama.

d. Pihak guru yang dibimbing perlu dimaklumkan tentang keterbukaan SISC+ untuk berbincang fokus dan kaedah terbaik untuk membuat bimbingan kepada guru-guru supaya mereka dapat memberikan maklum balas yang telus.

e. SISC+ perlu memastikan bimbingan dari aspek penyeliaan pengajaran kepada kumpulan pemimpin pertengahan adalah berkesan dan kumpulan ini dapat membuat bimbingan yang sepatutnya kepada guru-guru di bawah seliaan mereka.

f. Pihak KPM perlu mengumpulkan data yang sah berkaitan maklum balas bimbingan SISC+ dan boleh diakses oleh pihak berkuasa untuk tindakan susulan kepada cadangan yang diterima daripada guru yang dibimbing.

Kajian yang dijalankan ini boleh ditambahbaik dengan mengambilkira beberapa aspek lain yang membolehkan kajian yang lebih komprehensif dijalankan terhadap dua variabel dalam kajian ini iaitu tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dan prestasi kerja guru. Oleh itu, terdapat beberapa cadangan penambahbaikan seperti berikut:

a. Kajian ini hanya merujuk kepada satu faktor yang menjadi pemangkin atau motivasi kepada guru-guru untuk bekerja dengan lebih baik. Para pengkaji baharu disarankan untuk mengkaji beberapa lagi variabel yang boleh dikaitkan dengan impak tahap kualiti

bimbingan pengajaran SISC+ seperti kepuasan berkerja, motivasi, kesediaan guru, komitmen organisasi, jati diri, efikasi diri dan lain-lain lagi.

b. Kajian jangka panjang yang menggabungkan data-data kuantitatif dan kualitatif melalui kaedah temu bual, soal selidik malah pemerhatian juga boleh dilakukan supaya responden dapat memberi maklumat yang lebih terperinci dan tepat berkaitan bmbingan pengajaran SISC+. Hal yang demikian dapat membantu pihak SISC+ mengenalpasti kekuatan dan kelemahan bimbingan masing-masing seterusnya mengambil langkah-langkah untuk penambahbaikan.

c. Item berkaitan cadangan penambahbaikan juga boleh ditambah di dalam instrumen yang digunakan supaya responden dapat menyampaikan keperluan atau kehendak mereka kepada SISC+ dalam proses bimbingan.

d. Pengkaji pada masa hadapan boleh membuat perbandingan tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ di antara daerah-daerah yang ada dalam negeri Kedah supaya ia boleh memberi gambaran keberkesanan bimbingan dalam kalangan SISC+ di peringkat negeri.

e. Populasi kajian boleh dibesarkan dengan melibatkan responden dalam kalangan kumpulan pemimpin pertengahan yang dibimbing dari aspek penyeliaan pengajaran. Ini berikutan, perubahan yang berlaku kepada fokus SISC+ mulai tahun 2019.

KESIMPULAN

Transformasi Pendidikan Negara telah melahirkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025). Di bawah Anjakan ke-6 iaitu pengupayaan JPN, PPD dan sekolah untuk menyediakan penyelesaian khusus berasaskan keperluan, Program Transformasi Daerah diwujudkan dan telah melaksanakan intervensi iaitu menyediakan sokongan profesional kepada pemimpin sekolah dan guru-guru. Dalam konteks kajian ini, sokongan profesional yang diberikan kepada guru-guru adalah melalui bimbingan pengajaran SISC+. Keseluruhan kajian ini telah memberi maklumat tambahan berkaitan kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dan perkaitannya dengan prestasi kerja guru yang telah dibimbing. Hasil dapatan analisis data dapat menjawab persoalan kajian iaitu tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ di sebuah daerah berada pada tahap

yang tinggi, tahap prestasi kerja guru yang telah dibimbing juga berada pada tahap yang tinggi, terdapat hubungan yang positif yang kuat antara tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dengan prestasi kerja guru dan tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ dapat dijadikan peramal terhadap prestasi kerja guru.

Ia boleh dirumuskan bahawa apabila tahap kualiti bimbingan pengajaran SISC+ tinggi ia dapat memberi kesan kepada meningkatnya prestasi kerja guru yang dibimbing. Hal ini menunjukkan kepentingan bimbingan dan sokongan profesional yang baik kepada guru-guru, mampu meningkatkan semangat untuk bekerja lebih tinggi dan diharapkan ia dapat membantu meningkatkan prestasi sekolah. Justeru, justifikasi kewujudan jawatan Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah untuk membimbing guru ke arah peningkatan kualiti pengajaran boleh diakui dan dibuktikan sebahagiannya dengan kajian ini. Namun, masih terdapat ruang penambahbaikan kepada inisiatif ini bagi merealisasikan hasrat KPM untuk meningkatkan kefahaman guru tentang dasar, kurikulum dan pentaksiran dan ia wajar diberi perhatian oleh pihak-pihak yang berkenaan.

RUJUKAN

Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, *43*(2), 313-575.

Dalila Abdul Muttalip, Ruslin Amir, Salleh Amat. (2021). Hubungan tingkah laku kepimpinan guru besar dan beban kerja guru terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal dunia pengurusan*, *3*(1), 30-40.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, *56*(3), 331-337.

Kementerian Pendidikan Malaysia . (2018) Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. https://www.padu.edu.my/annual_report/2019/

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000030

Levin, I. L., & Rubin, D. S. (2000). Statistics for Management. 7th. Edition. Pearson.

Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Jurwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(1), 101-109.

McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M. H. C., Tolbert, A. S., & Larkin, C. (2005). Development and initial validation of an instrument measuring managerial coaching skill. *Human Resource Development Quarterly*, *16*(2), 157-178.

Nadiah Bani Amin, Amizawati Mohd Amir, Siti Farahhani Ismail. (2019). Key performance indicators tugas, ganjaran dan prestasi kerja guru sekolah kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, *6*(4), 38-60.

Noel Jimbai Balang, Zamri Mahamod. (2018). Penerimaan guru-guru Bahasa Melayu terhadap bimbingan dan pementoran jurulatih SISC+. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, *31*(2).

Noel Jimbai Balang, Zamri Mahamod, Nor Aishah Buang. (2020). Proficiencies in curriculum aspects among School Improvement Specialist Coaches Plus (Sisc+). *Universal Journal of Educational Research*, *8*(5A), 89-94.

Noel Jimbai Balang, Zamri Mahamod, Nor Aishah Buang. (2020). School Improvement Specialist Coaches Plus (SISC+) as a catalyst for enhancing teachers' pedagogy aspect in Malaysia. *Open Journal of Social Sciences*, 8, 306-314. https://doi.org/10.4236/jss.2020.89024

Noel Jimbai Balang, Zamri Mahamod, Nor Aishah Buang. (2020). School Improvement Specialist Coaches Plus (SISC+) as a component of teachers pedagogical landscapes in Malaysia: A descriptive study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5),7276-7286.

Pallant, J. (2016). SPSS Survival Manual: A step by step guide to Data Analysis Using SPSS Program (6th ed.) London, UK: McGraw-Hill Education. 132-144

Park, S., McLean, G. N., & Yang, B. (2008). Revision and Validation of an Instrument Measuring Managerial Coaching Skills in Organizations. *Online Submission*.

Rosnah Ishak, Siti Nur Fatihah Rusman. (2018). Prestasi kerja guru dan hubungannya dengan faktor beban tugas, persekitaran kerja dan personal: Kajian kes di sebuah sekolah di Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, *5*(1), 1-15.

Rozita Radhiah Said, Mohammad Brahim , Azhar Md. Sabil. (2016). Bimbingan dan pementoran berfokus oleh SISC+. BM: Impak terhadap Kualiti Pengajaran Guru Bahasa Melayu di Sekolah-sekolah Menengah Daerah Samarahan, Sarawak . *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, *41*(2), 131-139.

Salwati Shafee, Zuraidah Abdullah, Simin Ghavifekr. (2019). Peranan amalan bimbingan dalam meningkatkan pembelajaran professional guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, *6*(1), 1-26.

Sarabiah Jusoh. (2018). Persepsi, amalan dan keberkesanan bimbingan jurulatih SISC+ dari perspektif guru Bahasa Melayu. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, *8*(2), 42-52.

Sarabiah Jusoh, Zamri Mahamod. (2018). Amalan dan keberkesanan bimbingan jurulatih SISC+ dari perspektif guru Bahasa Melayu. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, *31*(1), 45-67.

Selvarajoo Madhavan, Ramli bin Basri, Ahmad Fauzi bin Mohd Ayub, Soaib bin Asimiran. (2020). Kualiti bimbingan pengajaran oleh Pegawai Pembimbing Pakar Pembangunan Sekolah (School Improvement Specialist Coaches-SICS+) sebagai faktor peramal terhadap kualiti guru di sekolah kebangsaan. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 68-78.

Supian Hashim, Khadijah Daud. (2014). Amalan kepimpinan lestari dan hubungannya dengan prestasi kerja guru sekolah rendah yang menerima tawaran baru di daerah Segamat. *Sains Humanika*, *2*(4).197-208.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*(4), 216-226.

Wan Fadhlurrahman W. Md Rasidi, Al-Amin Mydin, Azian Ismail. (2020). Professional Learning Community : Strategi bimbingan instruksional guru *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, *7*(3), 38-54.