

PELAKSANAAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DALAM ORGANISASI SEKOLAH MENENGAH DAERAH MELAKA TENGAH

***Nor Hafiza Ahmad**
Norliah Kudus, PhD
Sharifah Sakinah Syed Ahmad, PhD
Universiti Teknikal Malaysia Melaka
**M081910004@student.utem.edu.my*

ABSTRAK

Kajian ini telah dilaksanakan untuk mengkaji persepsi sumber manusia, iaitu guru yang bertugas di sekolah menengah di daerah Melaka Tengah, Melaka terhadap tahap pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran. Kajian ini melibatkan sumber manusia yang berkhidmat di tiga belas organisasi sekolah menengah. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan data kajian diperoleh melalui instrumen soal selidik yang menggunakan skala Likert lima mata. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini diubahsuai daripada instrumen Learning Organisation Practices Profile (LOPP) yang telah dibina oleh O'Brien (1994). Sampel yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada 500 orang guru yang bertugas di tiga belas sekolah menengah yang terletak di daerah Melaka Tengah, Melaka. Sampel kajian dipilih melalui kaedah persampelan rawak kluster. Data yang dikemukakan melalui kajian ini melibatkan analisis statistik deskriptif iaitu pengukuran frekuensi, skor min, dan sisihan piawai. Hasil kajian ini mendapati bahawa aspek kepimpinan mencatatkan nilai min yang paling tinggi diikuti dengan aspek sistem dan struktur kerja dan aspek pembangunan dan prestasi staf yang mencatatkan bacaan min yang terendah. Namun, tahap pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran berada pada tahap tinggi bagi ketiga-tiga aspek yang dikaji.

Kata kunci: Organisasi pembelajaran, Prestasi sekolah, Sekolah Menengah, Learning Organisation Practice Profile (LOPP)

PENGENALAN

Sistem pendidikan di Malaysia telah mengalami pelbagai perubahan dan transformasi seiring dengan perubahan pesat yang berlaku di seluruh dunia lantaran proses globalisasi dan kemajuan dalam bidang teknologi, komunikasi dan maklumat. Perubahan dinamik dan tidak statik ini juga menuntut organisasi sekolah selaku organisasi yang berperanan penting dalam merealisasikan semua tujuan dan visi yang dicanai oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk segera melaksanakan perubahan dan transisi ke arah menjadi sebuah organisasi pembelajaran memandangkan proses pembelajaran secara berterusan merupakan solusi yang paling tepat untuk mengupayakan organisasi sekolah berhadapan dengan cabaran transformasi yang berlaku dalam lanskap pendidikan.

Dalam usaha untuk merealisasikan matlamat KPM yakni untuk memartabatkan sistem pendidikan di Malaysia agar menjadi setanding dengan sistem pendidikan yang dimiliki oleh negara maju, KPM telah merangka Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) yang berlangsung dari tahun 2013 hingga 2025. Pengenalan PPPM merupakan sebuah gagasan idea yang dibentuk oleh KPM untuk memastikan kelestarian sistem pendidikan di Malaysia dan seterusnya mengupayakan sistem pendidikan di Malaysia agar mampu menjana dan melahirkan

modal insan yang berkualiti dan terbilang yang akhirnya mampu memacu kemajuan negara pada masa akan datang.

Peranan dan fungsi yang signifikan yang dimainkan oleh organisasi sekolah sebagai tonggak utama yang berfungsi untuk merealisasikan setiap matlamat dan hala tuju yang telah digubal oleh KPM tidak dapat dinafikan dan disangkal lagi. Lantaran itu, organisasi sekolah perlu mengubah amalan sedia ada dan sedang dipraktikkan untuk mencari keseimbangan dengan perubahan yang berlaku dalam lanskap persekitaran pendidikan atau lebih tepat dikatakan berupaya untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap proses perubahan dan transformasi yang berlaku.

Seandainya organisasi sekolah gagal melaksanakan peralihan atau perubahan sejajar dengan perubahan global, organisasi sekolah akan menghadapi risiko untuk menjadi tidak relevan dan kehilangan pengaruh seterusnya menjadi malap dan gagal berkembang (Savas et al., 2013). Organisasi sekolah perlu memandang serius cabaran perubahan dan transformasi yang berlaku dalam lanskap persekitaran dan seterusnya merancang dan merangka strategi dan pendekatan yang berkesan untuk menguruskan cabaran tersebut dalam memastikan kelangsungan dan pertumbuhan organisasi sekolah (Abenga, 2018).

Kepentingan sumber manusia, yakni guru dalam melahirkan organisasi sekolah yang memiliki prestasi yang memberangsangkan dan mampu merealisasikan segala tujuan dan hala tuju yang diimpikan oleh KPM tidak mampu disangkal dan dinafikan lagi. Ini kerana guru merupakan sumber manusia yang menjadi tunjang utama dan memainkan peranan yang sangat penting dan signifikan dalam memastikan keberkesanan proses pembelajaran murid. Selain itu, guru juga turut berperanan sebagai pembangun, penguat, dan pemangkin kemahiran murid dalam menghasilkan modal insan yang berkualiti dalam menghadapi cabaran dan asakan proses globalisasi yang pesat dan bersifat rencam.

Sejajar dengan perubahan dan transformasi yang berlaku dalam lanskap persekitaran pendidikan semasa, guru sebagai sumber manusia utama di sekolah tidak hanya dituntut menjadi penyampai kandungan pembelajaran tetapi juga didesak untuk menjadi 'pekerja berpengetahuan tinggi' (Schleicher, 2012). Guru juga diminta untuk terus meningkatkan pengetahuan profesional yang mereka miliki bagi meningkatkan lagi profesion mereka. Guru pada masa kini bukan sahaja perlu menumpukan perhatian pada kandungan tertentu berdasarkan bidang masing-masing tetapi juga perlu mengenal pasti kaedah dan alat terbaik untuk memastikan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran setiap hari.

Memikirkan peri pentingnya peranan guru dalam memastikan kelestarian sistem pendidikan kebangsaan, kebanyakan organisasi, penyelidik, dan pengamal dalam bidang pendidikan kini komited dan berusaha untuk menentukan faktor-faktor yang dapat membantu melahirkan guru yang berkualiti. Untuk menghasilkan sumber manusia yang berkualiti tinggi yakni guru yang berdedikasi, berwibawa dan memiliki sikap terbuka terhadap proses perubahan dan transformasi, berani mencuba dan meneroka pelbagai alternatif dan kemungkinan baru, organisasi sekolah kini perlu melaksanakan peralihan paradigma baru dan segera berubah menjadi organisasi pembelajaran yang tulen dan autentik. Organisasi sekolah digalakkan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara berterusan untuk menghadapi cabaran perubahan masa hadapan yang dicetuskan oleh perubahan teknologi yang bersifat dinamik dan tidak statik (Odor, 2018). Organisasi sekolah perlu mampu menjana dan menyebarkan pengetahuan baru dalam kalangan

sumber daya manusia di setiap peringkat organisasi bagi mengupayakan organisasi sekolah menghadapi perubahan yang bersifat kompleks ini.

Organisasi pembelajaran merupakan sebuah amalan yang mengupayakan organisasi sekolah untuk memiliki sebuah struktur dan budaya yang terbuka terhadap proses perubahan dan menggalakkan proses inovasi yang mampu dilaksanakan menerusi proses pembelajaran (Santa, 2015). Apabila organisasi sekolah melaksanakan amalan organisasi pembelajaran sebagai teras dalam perkhidmatan, organisasi sekolah akan dapat melaksanakan pembaharuan dan menghasilkan tenaga positif kepada organisasi dan akhirnya berupaya untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran yang mencabar dan mampu berubah secara konsisten. Pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran ini juga mampu mengupayakan organisasi sekolah untuk menjadi lebih kompeten dan terus bertahan meskipun diasak oleh pelbagai perubahan dan transformasi dalam lanskap pendidikan (Ghadermarzi et al., 2020).

Pelbagai faedah yang akan diperoleh apabila organisasi sekolah berjaya melaksanakan amalan organisasi pembelajaran. Organisasi sekolah akan berupaya menjadi lebih kompeten dan mampu menjadi pesaing unggul dalam lapangan. Ini kerana kelebihan dalam persaingan hanya akan dimiliki organisasi sekolah apabila mampu menjadikan diri mereka pandai belajar dan akhirnya berubah menjadi sebuah organisasi pembelajaran. Organisasi sekolah juga akan berupaya untuk menjadi sebuah pesaing yang unggul dan sukar ditandingi apabila mampu melaksanakan amalan organisasi pembelajaran (Odor, 2018).

Kelebihan organisasi sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajaran tidak mampu disangkal lagi untuk mengupayakan organisasi sekolah berhadapan dengan asakan perubahan dan transformasi yang berlaku dalam lanskap persekitaran. Meskipun pelbagai kelebihan yang telah diperkatakan apabila organisasi sekolah berjaya melaksanakan amalan organisasi pembelajaran, namun masih sedikit kajian empirik yang melihat pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran dalam organisasi sekolah yang mempuatkan pelaksanaan amalan ini masih di tahap samar-samar (Stoll & Kools, 2017). Malah, konsep organisasi pembelajaran sendiri dianggap masih baharu dan menuntut proses kefahaman menyeluruh dalam kalangan sumber manusia yang berkhidmat dalam organisasi sekolah (Muhammad Faizal A. Ghani, Rosnah Ishak & Kenayathulla, 2014). Kajian organisasi pembelajaran di organisasi sekolah sebelum ini lebih tertumpu kepada penggunaan instrumen yang dibina oleh Watkins dan Marsick seperti kajian yang dilaksanakan oleh Mansor (2019). Oleh itu, penyelidik merasakan perlunya melaksanakan kajian untuk mengkaji persepsi sumber manusia terhadap tahap pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran di sekolah menengah di daerah Melaka Tengah, Melaka dengan menggunakan instrumen berdasarkan model LOPP. Kajian ini akan menjadi petunjuk dan indikator yang penting bagi KPM, JPN, dan PPD untuk meningkatkan amalan organisasi pembelajaran di organisasi sekolah untuk menghasilkan organisasi sekolah yang mempunyai prestasi yang cemerlang dan terbilang.

TINJAUAN LITERATUR

Pembelajaran Berterusan dalam Sebuah Organisasi Sekolah

Organisasi sekolah merupakan sebuah organisasi buatan manusia yang perlu sentiasa berinteraksi dengan persekitaran yang mengalami transformasi dan perubahan yang pesat seiring dengan perkembangan semasa. Ini sejajar dengan perspektif yang telah dikemukakan

oleh teori sistem terbuka yang melihat organisasi sekolah sebagai sebuah organisasi terbuka yang menerima kesan yang lebih besar dan signifikan lantaran proses perubahan dan transformasi yang berlaku dalam lanskap persekitaran (Wahidin, 2013). Perubahan yang berlaku dalam lanskap pendidikan nasional didorong oleh proses globalisasi dan kemajuan teknologi, komunikasi, dan maklumat yang memberikan pengaruh yang amat besar terhadap aspek pengurusan organisasi sekolah. Untuk membolehkan organisasi sekolah menghadapi dan menguruskan transformasi dan perubahan ini dengan berkesan, efisien dan cekap, organisasi sekolah dituntut untuk sentiasa bersedia dengan perancangan strategik yang berkesan untuk mengekalkan kelangsungan dan kelestarian organisasi sekolah (Pedler & Burgoyne, 2017).

Untuk mengupayakan organisasi sekolah menghadapi proses perubahan dan mampu menguruskan perubahan yang berlaku dengan berkesan, sebilangan besar penyelidik dan pakar pengurusan organisasi menyarankan agar organisasi untuk komited melaksanakan peralihan ke arah menjadi organisasi pembelajaran yang tulen dan autentik (Norliah Kudus, Safiah Sidek, Sufean Hussin, 2011). Idea untuk mendorong sekolah melaksanakan perubahan menjadi organisasi pembelajaran yang tulen telah menjadi isu yang hangat diperdebatkan kerana amalan ini dilihat sebagai proses dalaman yang berharga yang mampu memberikan nilai tambah kepada organisasi seterusnya menyumbang kepada kejayaan organisasi sekolah. Umum mengetahui bahawa aset terpenting dan paling berharga yang dimiliki oleh organisasi sekolah merupakan sumber manusia yang berkhidmat didalamnya. Oleh itu, untuk membolehkan organisasi sekolah mampu kekal bertahan, dan terus berkembang walaupun berhadapan dengan pelbagai cabaran luaran dan dalaman, adalah amat penting bagi sumber manusia di setiap peringkat organisasi sekolah untuk melaksanakan proses pembelajaran yang akan membolehkan organisasi sekolah merealisasikan semua matlamat yang diimpikannya.

Menerusi pelaksanaan proses pembelajaran secara berterusan di peringkat individu, pasukan, dan organisasi, peningkatan pengetahuan organisasi akan berlaku dan membolehkan organisasi menjadi lebih fleksibel dan adaptif seterusnya berjaya menyesuaikan diri dengan persekitaran yang berubah-ubah dan tidak statik. Peningkatan pengetahuan yang berlaku dalam organisasi sekolah akan meningkatkan keyakinan semua pemegang taruh serta menjamin organisasi sekolah menjadi kekal relevan. Ini kerana amalan organisasi pembelajaran memberi penekanan yang tinggi terhadap proses pembelajaran berterusan yang dilaksanakan oleh sumber manusia yang menyumbang kepada peningkatan pengetahuan dan kemahiran baru yang mampu menjamin kejayaan pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran di dalam sebuah organisasi sekolah.

Kepentingan Sumber Manusia dalam Sebuah Organisasi Sekolah

Sikap sumber manusia yang berkhidmat dalam organisasi sekolah adalah amat penting dalam memangkin organisasi untuk menangani proses perubahan dan transformasi yang kompleks dalam landskap pendidikan. Organisasi sekolah tentunya dapat mencapai semua aspirasi dan visi yang diinginkan sekiranya semua sumber manusia yang berkhidmat di dalamnya mempunyai sikap positif, terbuka, dan sentiasa bersedia menghadapi cabaran perubahan. Apabila semua sumber manusia yang berkhidmat dalam organisasi mempunyai sikap positif dan bersedia menghadapi perubahan yang berlaku, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi sekolah.

Oleh kerana transformasi dan perubahan yang dicetuskan oleh pelbagai faktor seperti globalisasi, kemajuan teknologi, maklumat dan komunikasi, dan revolusi industri 4.0, maka

organisasi sekolah juga diminta untuk segera melaksanakan perubahan dalam setiap aspek untuk memastikan organisasi sekolah tetap relevan dan terus mapan. Transisi atau proses perubahan dalam organisasi merujuk kepada peralihan yang dilaksanakan oleh organisasi dari amalan yang ada kepada pelaksanaan amalan terbaik dan mampu menjamin prestasi organisasi yang lebih memberangsangkan dan cemerlang. Pengurusan perubahan organisasi adalah proses yang sistematik di mana organisasi sekolah perlu membina konsep, melaksanakan dan kemudian menilai usaha perubahan yang telah dilaksanakan dalam usaha untuk mencapai hasil dan matlamat yang diinginkan. Untuk memastikan prestasi organisasi sekolah terus meningkat dan menjadi pesaing unggul di lapangan, organisasi sekolah perlu menerapkan pengurusan perubahan yang berkesan dan cekap.

Peranan sumber daya manusia dalam mencapai segala visi dan objektif yang telah digubal oleh organisasi sekolah tidak boleh lagi dipandang ringan dan enteng, terutama dalam lanskap persekitaran yang kompleks dan sentiasa berubah. Penemuan kajian yang dilakukan oleh penyelidik terdahulu dalam bidang ini dengan jelas menunjukkan bahawa kegagalan inisiatif perubahan dalam organisasi biasanya berpunca daripada sikap sumber manusia terhadap perubahan yang biasanya diselimuti oleh ketakutan dan ketidakpastian yang akhirnya mengakibatkan sumber manusia menjadi tertekan, hilang keyakinan diri dan mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

Lebih banyak penekanan harus diberikan kepada keperluan untuk mengubah kualiti pemikiran dan tingkah laku dalam proses mengurus perubahan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran. Ini kerana amalan organisasi pembelajaran menyokong proses pembelajaran di antara sumber manusia di setiap peringkat dan seterusnya menghasilkan perubahan yang lebih positif secara sedar (Pedler & Burgoyne, 2017).

Amalan Organisasi Pembelajaran

Konsep organisasi pembelajaran bukanlah sebuah konsep yang baru dan telah lama dibincangkan dalam bidang pengurusan sejak lebih tiga dekad yang lalu. Pada mulanya, konsep ini memperoleh lebih banyak tumpuan dalam pengurusan organisasi berasaskan keuntungan tetapi seiring dengan perubahan semasa, penyelidik melihat perlunya amalan ini dilaksanakan dan diterapkan dalam organisasi yang tidak berteraskan keuntungan seperti organisasi sekolah (Fullan, 2011). Keperluan organisasi sekolah untuk berubah menjadi sebuah organisasi pembelajaran didorong oleh faedah dan manfaat yang akan diperoleh organisasi sekolah melalui pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran sebagai teras dalam perkhidmatan. Sebilangan besar sarjana dalam bidang ini yakin bahawa apabila organisasi sekolah berjaya melaksanakan amalan organisasi pembelajaran, organisasi sekolah akan dapat menghasilkan prestasi yang memberangsangkan dan menjadi pesaing yang unggul dalam lapangan.

Sebilangan besar sarjana dalam bidang ini bersependapat bahawa untuk memperkasakan organisasi sekolah dalam menghadapi cabaran perubahan dan transformasi, proses pembelajaran merupakan satu-satunya penyelesaian yang berkesan. Ini kerana organisasi sekolah yang mampu melaksanakan proses pembelajaran dan akhirnya meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki oleh sumber manusia mempunyai kelebihan daya saing yang lebih tinggi. Oleh itu, organisasi sekolah pada masa kini bukan sahaja dituntut untuk menjadi sebuah organisasi pengajaran tetapi harus segera berubah menjadi organisasi pembelajaran yang tulen. Ini sejajar dengan pendapat para sarjana yang menyatakan bahawa untuk membolehkan organisasi sekolah lebih adaptif dan fleksibel terhadap cabaran perubahan

dan transformasi yang bersifat dramatik, organisasi sekolah sekarang bukan sahaja dituntut untuk memainkan peranan sebagai organisasi pengajaran tetapi juga perlu berperanan sebagai organisasi pembelajaran yang berkesan.

Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang sentiasa mengubah dirinya melalui proses pembelajaran. Sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajaran akan memanfaatkan proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mengubah dirinya pada waktu yang tepat. Proses pembelajaran yang berlaku dalam organisasi pembelajaran tidak hanya terhad pada tahap individu tetapi juga berlaku di peringkat pasukan yang akhirnya menyumbang kepada peningkatan pengetahuan organisasi. Ini kerana proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam organisasi didefinisikan sebagai proses kompleks untuk mencari jalan yang muncul dari latihan dalam mengatasi cabaran yang berlaku setiap hari dan mendorong perubahan. Oleh itu, transformasi dan transisi untuk organisasi sekolah menjadi organisasi pembelajaran adalah tindakan penting yang sangat diperlukan pada abad ke-21.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini ialah untuk:

1. Mengetahui persepsi sumber manusia terhadap tahap pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran di sekolah menengah daerah Melaka Tengah, Melaka

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan pendekatan tinjauan dan menggunakan reka bentuk deskriptif. Reka bentuk deskriptif adalah kajian yang menggunakan statistik untuk menerangkan ciri-ciri kumpulan sampel yang terlibat dalam kajian (Boon & Hasan, 2011). Data kuantitatif yang diperoleh melalui kajian ini digunakan untuk mengukur tahap pelaksanaan organisasi pembelajaran di tiga belas organisasi sekolah yang terletak di daerah Melaka Tengah, Melaka.

Populasi dan Sampel Kajian

Menurut Creswell (2002), populasi merujuk kepada keseluruhan kumpulan individu yang terlibat untuk mendapatkan maklumat mengenai sesuatu kajian. Populasi kajian harus mengandungi semua maklumat yang diperlukan dalam kajian. Sampel kajian merujuk kepada beberapa individu dari populasi yang sama yang terlibat dan dipilih dalam kajian ini. Pengkaji menggunakan kaedah persampelan rawak kluster dan rawak mudah kerana kajian ini melibatkan ukuran populasi yang besar. Sampel kajian ini terdiri daripada 500 orang guru yang berkhidmat di tiga belas buah sekolah menengah daerah Melaka Tengah, Melaka.

Instrumen Kajian

Soal selidik digunakan dalam kajian ini untuk mendapatkan data yang diperlukan bagi memenuhi objektif kajian. Instrumen soal selidik adalah pilihan penyelidik kerana penggunaan soal selidik

sangat sesuai untuk kaedah tinjauan kerana penggunaan soal selidik dapat mengukur sikap, pendapat, atau pencapaian sebilangan besar pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian.

Instrumen soal selidik yang digunakan telah diubah suai dari instrumen Learning Organization Practices Profile (LOPP) yang dibina oleh O'Brien (1994). Instrumen ini menjadi pilihan penyelidik kerana instrumen ini bersifat lebih pragmatik dan holistik dan sesuai digunakan untuk mengukur tahap pelaksanaan amalan organisasi sekolah (Kudus et al., 2011). Instrumen ini lebih banyak digunakan dalam kajian yang melibatkan organisasi swasta, kilang, dan organisasi korporat daripada organisasi berasaskan pendidikan seperti organisasi sekolah. Justeru itu, pengkaji merasakan ada keperluan untuk melaksanakan kajian yang menggunakan instrumen LOPP untuk mengukur tahap pelaksanaan organisasi pembelajaran di organisasi-organisasi sekolah di daerah Melaka Tengah, Melaka. Instrumen kajian ini telah diedarkan secara rawak kepada responden kajian. Pemilihan rawak responden adalah dengan bantuan pentadbir sekolah. Pengkaji telah menerangkan secara ringkas tentang item-item yang terkandung dalam instrumen kajian dan pengkaji mengharapkan kerjasama responden untuk menjawab setiap item secara tulus dan jujur. Pengkaji memberikan tempoh masa selama dua minggu untuk responden sebelum mengumpul semula soal selidik yang diedarkan.

Berdasarkan instrumen LOPP yang dibina oleh O'Brien (1994), pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran dalam sebuah organisasi melibatkan tiga aspek utama iaitu kepimpinan, sistem dan struktur kerja, dan pengembangan dan prestasi staf yang merangkumi 12 komponen yang perlu diberi penekanan oleh organisasi sekolah untuk berjaya melaksanakan amalan organisasi pembelajaran. Dalam kajian ini, pengkaji telah membahagikan skor min bagi setiap item yang diperoleh menjadi tiga bahagian seperti yang dirumuskan oleh Marquadt (1996). Ketiga-tiga tahap ini terdiri daripada tahap rendah yang bermula dari nilai 1 hingga 2.33, tahap sederhana yang dari nilai 2.34 hingga 3.67, dan tahap tinggi yang dari nilai rata-rata 3.68 hingga 5.00. Tafsiran untuk setiap peringkat adalah seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1: Petunjuk Organisasi Pembelajaran

Nilai Min	Tahap	Petunjuk Organisasi Pembelajaran
1 hingga 2.33	Rendah	Organisasi perlu merancang semula dan membina Pelan Tindakan dan Strategi tertentu.
2.34 hingga 3.67	Sederhana	Perlu lebih fokus pada usaha penambahbaikan berterusan
3.68 hingga 5.00	Tinggi	Persekitaran organisasi pembelajaran berkembang dan mampu dicapai

Kajian Rintis

Satu kajian rintis telah dilaksanakan untuk menguji kebolehppercayaan item yang terkandung dalam instrumen LOPP. Dalam kajian rintis yang telah dilaksanakan, nilai Alpha Cronbach untuk item soal selidik LOPP adalah 0.78. Ini menunjukkan bahawa item ini berada pada tahap sederhana dan dapat digunakan dalam kajian ini. Isu kesahan kandungan instrumen ini tidak wujud kerana soal selidik ini telah digunakan oleh penyelidik lain sebelum ini.

Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kajian ini dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) 25. Kaedah analisis deskriptif digunakan seperti pengiraan peratusan frekuensi, min dan data disusun dalam Jadual 2.

Jadual 2: Objektif kajian dan analisis data

Objektif Kajian	Analisis Data
Untuk mengukur tahap amalan Organisasi Pembelajaran di lima belas sekolah menengah di daerah Melaka tengah, Melaka.	Analisis statistik deskriptif untuk menerangkan peratusan kekerapan dan nilai min

DAPATAN KAJIAN

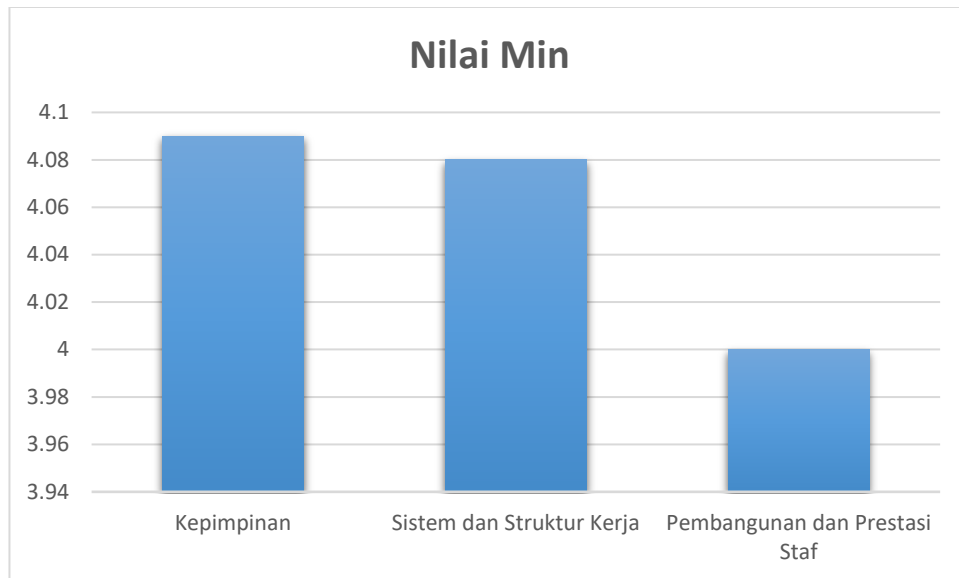
Analisis Deskriptif Tahap Amalan Organisasi Pembelajaran di lima belas sekolah menengah di daerah Melaka tengah, Melaka.

Jadual 3 menunjukkan kedudukan dua belas komponen yang terkandung dalam amalan organisasi pembelajaran mengikut Model O'Brien (1994) yang merangkumi tiga aspek utama iaitu kepemimpinan, sistem dan struktur kerja, dan perkembangan dan prestasi staf.

Jadual 3: Tahap amalan organisasi pembelajaran di tiga belas sekolah menengah daerah Melaka Tengah, Melaka

Bil.	Amalan Organisasi Pembelajaran	Min	Sisihan Piawai	Tahap Amalan
Aspek: Kepimpinan				
1	Visi dan Strategi	4.07	0.56	Tinggi
2	Amalan-amalan Eksekutif	4.15	0.56	Tinggi
3	Amalan-amalan Pengurusan	3.96	0.62	Tinggi
4	Iklim Organisasi	4.18	0.58	Tinggi
	Min	4.09	0.58	Tinggi
Aspek: Struktur dan Sistem Kerja				
5	Sistem dan Organisasi Kerja	4.01	0.58	Tinggi
6	Aliran dan Informasi Maklumat	4.16	0.52	Tinggi
7	Amalan Individu dan Kumpulan	4.08	0.53	Tinggi
8	Proses-proses Kerja	4.06	0.48	Tinggi
	Min	4.08	0.53	Tinggi
Aspek: Pembangunan dan Prestasi Staf				
9	Maklumat Prestasi dan Maklum balas	3.98	0.52	Tinggi
10	Latihan dan Pendidikan	4.02	0.54	Tinggi
11	Ganjaran dan Pengiktirafan	3.94	0.61	Tinggi
12	Pembangunan Individu dan Kumpulan	4.05	0.53	Tinggi
	Min	4.00	0.55	Tinggi
	Purata	4.06	0.55	Tinggi

Berdasarkan Jadual 3, kesemua dua belas (12) komponen amalan organisasi pembelajaran berada pada tahap tinggi dan mempunyai nilai min melebihi 3.68. Tiga komponen amalan organisasi pembelajaran mencatat bacaan min di bawah 4.00 iaitu prestasi dan matlamat maklum balas, amalan pengurusan, dan ganjaran dan pengiktirafan. Oleh itu, organisasi sekolah yang dikaji perlu menekankan ketiga-tiga komponen ini untuk memastikan bahawa organisasi sekolah berjaya berubah menjadi organisasi pembelajaran. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahawa ketiga-tiga aspek organisasi pembelajaran di organisasi sekolah yang dikaji sedang berkembang. Kedudukan ketiga-tiga aspek organisasi pembelajaran adalah seperti dalam Rajah 1.



Rajah 1: Kedudukan tiga aspek amalan organisasi pembelajaran.

PERBINCANGAN

Tahap Amalan Organisasi Pembelajaran

Pelaksanaan amalan organisasi pembelajaran di organisasi sekolah yang dikaji adalah berpandukan dan berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. PPPM merupakan sebuah anjakan paradigma yang telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia yang bertujuan untuk memperkukuhkan sistem pendidikan di Malaysia agar setaraf dengan sistem pendidikan negara maju. Pelan ini diperkenalkan oleh KPM yang beriltizam untuk mengupayakan organisasi sekolah untuk berhadapan dengan perubahan dalaman dan luaran yang berlaku dalam lanskap pendidikan nasional.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Amalan Organisasi Pembelajaran Organisasi di Organisasi Sekolah

Transformasi dan perubahan yang berlaku dalam lanskap pendidikan nasional yang dipicu oleh proses globalisasi dan revolusi industri 4.0 menuntut organisasi sekolah untuk segera mengubah amalan sedia ada yang sedang dipraktikkan. Perubahan dalam amalan seharian sangat penting untuk membolehkan organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan semua pemegang taruh dan seterusnya merealisasikan matlamat sistem pendidikan negara dalam menghasilkan dan melahirkan modal insan yang mampu memacu kemajuan negara dalam menghadapi perubahan yang drastik, lebih kompleks, dan dunia yang saling bergantung (Kudus et al., 2011). Namun, persoalan yang masih berlegar dalam kalangan penyelidik adalah apakah amalan terbaik yang dapat mempersiapkan organisasi sekolah untuk menghadapi cabaran ini serta memastikan organisasi sekolah mampu mengekalkan kelestarian dan tetap relevan. Oleh itu, organisasi sekolah di seluruh negara perlu segera melaksanakan amalan yang dapat diterapkan dalam organisasi dan menjadi asas penting dalam kerja harian organisasi sekolah.

Kajian ini melihat sekolah sebagai sebuah sistem terbuka yang menghadapi kesan yang lebih kompleks berbanding sistem tertutup (Wahidin, 2013). Menerusi teori ini, organisasi sekolah

dilihat tidak beroperasi secara statik tetapi sebaliknya dipengaruhi oleh perubahan yang berlaku dalam lanskap persekitaran pendidikan negara. Organisasi sekolah yang dikaji juga menghadapi pelbagai perubahan seiring dengan perubahan semasa yang didorong oleh proses globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Sebilangan besar sarjana dalam bidang ini bersetuju bahawa untuk memperkasakan organisasi sekolah dalam menghadapi cabaran perubahan dan transformasi, pembelajaran adalah satu-satunya wahana dan penyelesaian yang paling efektif dan efisien. Ini kerana organisasi sekolah yang berupaya untuk melaksanakan proses pembelajaran mampu meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki oleh sumber manusia dan akhirnya akan memiliki kelebihan daya saing yang lebih tinggi (Voolaid & Ehrlich, 2017). Justeru itu, organisasi sekolah kini bukan sahaja dituntut untuk menjadi sebuah organisasi pengajaran tetapi harus segera berubah menjadi sebuah organisasi pembelajaran yang tulen dan autentik. Ini sejajar dengan pendapat para sarjana yang menyatakan bahawa untuk membolehkan organisasi sekolah lebih adaptif dan fleksibel terhadap cabaran perubahan dan transformasi yang bersifat dramatik, organisasi sekolah sekarang bukan sahaja perlu memainkan peranan sebagai organisasi pengajaran tetapi juga perlu organisasi pembelajaran yang berkesan.

RUMUSAN

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap amalan organisasi pembelajaran di organisasi-organisasi sekolah yang dikaji adalah berada pada tahap yang tinggi dan sedang berkembang. Keperluan organisasi sekolah untuk berubah menjadi sebuah organisasi pembelajaran adalah amat penting untuk mengupayakan organisasi sekolah berhadapan dengan segala cabaran perubahan dalaman dan luaran lantaran transformasi yang berlaku dalam lanskap pendidikan yang didorong oleh proses globalisasi dan kemajuan dalam bidang teknologi komunikasi dan maklumat.

RUJUKAN

- Abenga, E. S. B. (2018). Applicability of the Learning Organisation Idea to Universities in Kenya. *Educational Research and Reviews*, 13(23), 745–753. <https://doi.org/10.5897/err2018.3607>.
- Boon, Y., & Hasan, F. (2011). Tahap Amalan Organisasi Pembelajaran Di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kulaijaya, Johor. *Journal of Educational Management*, 4, 18–33.
- Fullan, M. (2011). Whole System Reform for Innovative Teaching and Learning. *Microsoft-ITL Research (Ed.), Innovative Teaching and Learning Research*, October, 30–39.
- Ghadermarzi, H., Ataei, P., Karimi, H., & Norouzi, A. (2020). The Learning Organisation Approaches in the Jihad-e Agriculture Organisation, Iran. *Knowledge Management Research and Practice*, 00(00), 1–11. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1767520>.
- Kudus, N., Sidek, S., Hussin, S., & Hassan, M. A. (2011). Learning Organization Practices as Human Resource Development for Transformational Change at UTeM. *Journal of Human Capital Development*, 4(2), 117–128.
- Mansor, M., Yunus, J. @ N., Yuet, F. K. C., Musa, K., & Noor, M. A. M. (2019). The Influence of Learning Organization Practices toward Teacher Leadership among Secondary School Teachers in State of Perak. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 1–12. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v8-i4/6438>.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. McGraw-Hill.

- Muhammad Faizal A. Ghani, Rosnah Ishak, S. S., & Kenayathulla, H. B. (2014). Keberkesanan Amalan Organisasi Pembelajaran di Sebuah Sekolah Cemerlang di Kuala Terengganu, Terengganu: Satu Kajian Awal. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, *Bil 2*(3), 22–42.
- O'Brien, M. (1994). *Learning Organisation Practices Profile: Guide to Administration and Implementation*. Jossey-Bass.
- Odor, H. O. (2018). A Literature Review on Organizational Learning and Learning Organizations. *International Journal of Economics & Management Sciences*, *7*(01), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000494>.
- Pedler, M., & Burgoyne, J. G. (2017). Is the Learning Organisation Still Alive? *Learning Organization*, *24*(2), 119–126. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2016-0087>.
- Santa, M. (2015). Learning Organisation Review – A “Good” Theory Perspective. *The Learning Organization*, *22*(1), 40–57.
- Savas, A. C., Dos, I., Dos, B., & Demir, H. (2013). Experiencing a Learning Organization: School Administrators Identify Causes of Teacher Ineffectiveness. *Anthropologist*, *16*(1–2), 417–425. <https://doi.org/10.1080/09720073.2013.11891367>.
- Schleicher, A. (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century*. <https://doi.org/10.1787/9789264174559-en>.
- Stoll, L., & Kools, M. (2017). The School as a Learning Organisation: A Review Revisiting and Extending a Timely Concept. *Journal of Professional Capital and Community*, *2*(1), 2–17. <https://doi.org/10.1108/jpcc-09-2016-0022>.
- Voolaid, K., & Ehrlich, Ü. (2017). Organizational Learning of Higher Education Institutions: The Case of Estonia. *The Learning Organization*, *24*(5), 340–354.
- Wahidin, U. (2013). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara dan Bangsa. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, *02*, 397–407.