

## KOMITMEN GURU TERHADAP SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH KANGAR, PERLIS

*Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir  
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

### Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sejauh mana komitmen guru di sekolah menengah di daerah, Kangar, Perlis dan membandingkan komitmen guru terhadap sekolah menengah berdasarkan faktor demografi. Data diambil daripada 145 guru di sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis. Keseluruhan komitmen guru terhadap sekolah ialah pada tahap sederhana iaitu dengan min 3.35 (SP = .52). Kajian ini mencadangkan agar komitmen guru terhadap sekolah perlu dipertingkatkan lagi untuk meningkatkan kecemerlangan dan pretasi sekolah ke tahap yang lebih tinggi.

Katakunci : Komitmen guru terhadap sekolah, sekolah menengah

### Pengenalan

Komitmen guru terhadap sekolah merupakan faktor utama dalam merealisasikan aspirasi pendidikan kerana guru yang komited dianggap sebagai modal insan yang menjadi tunggak kepada pembangunan pendidikan sesebuah negara serta mempunyai kepercayaan kepada kepimpinan sekolah dan guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa berpandangan positif dengan menganggap pemimpin dan sekolah akan mengutamakan mereka, menjaga malah memastikan kebajikan mereka tidak terabai (Ab Aziz, 2003). Komitmen terhadap organisasi adalah amalan guru yang efektif (Dee, Henkin, dan Singleton, 2006). Menurut Firestone dan Pennell (1993) mendakwa bahawa komitmen organisasi adalah penilaian yang serius terhadap pretasi kerja guru kerana perlunya komitmen dalam kalangan guru-guru untuk mempunyai motivasi secara professionalism dan mengejar perubahan seiring dengan permintaan arus perubahan masa kini. Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa kesetiaan kepada tempat kerja serta pengenalan individu terhadap nilai-nilai dan matlamat. Bagi guru yang ingin menunjukkan bahawa mereka aktif di sekolah, mereka harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sekolah dengan meninggalkan kesan yang positif kepada pelajar serta seluruh organisasi sekolah.

Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi di sekolah juga akan merasakan bahawa mereka mempunyai status yang tinggi di dalamnya dan bersedia untuk menyumbang melebihi apa yang diharapkan daripada mereka (Bogler & somech, 2004). Meyer dan Allen (1997) telah mengkaji latar belakang komitmen di dalam organisasi guru dan menunjukkan bahawa komitmen di dalam organisasi guru dibentuk oleh ciri-ciri ketetapan organisasi, seperti kepimpinan sekolah. Komitmen dalam bidang pendidikan boleh didefinisikan sebagai reaksi emosional dan afektif guru terhadap profesion Firestone dan Rosenbaum (1988). Manakala takrifan oleh Downs dan Gamon (1991) menyatakan komitmen guru merupakan lambang ketaatan dan kepatuhan kepada sekolah, profesion, nilai dan etika kerja. Selain itu, komitmen guru terhadap sekolah dianggap teras utama dalam menentukan kejayaan sesebuah sistem pendidikan sesebuah negara kerana guru adalah pelaksana setiap dasar pendidikan (Leithwood *et al.* 2006). Komitmen juga dapat memberi interpretasi awal tentang penerimaan pekerja terhadap organisasi melalui tingkah laku yang menjurus kepada peningkatan dalam produktiviti (Meyer & Allen 1997).

Metcalf & Dick (2000) pula, komitmen terhadap organisasi merupakan ukuran keinginan untuk menjadi anggota dalam organisasi serta keinginan menuju tahap keahlian tertinggi dalam organisasi. Komitmen guru memiliki kesan positif terhadap pretasi pelajar di sekolah (Riehl & Sipple, 2007). Pengertian lain untuk komitmen guru adalah berbeza-beza berdasarkan konteks analisisnya dan dalam keadaan psikologi komitmen di indentifikasikan sebagai suatu keterbukaan individual untuk melibatkan diri (Leithwood, Menzies, & Jantzi, 1994). Komitmen guru didefinisi sebagai komitmen guru yang merupakan faktor penentu yang mempengaruhi proses pengajaran dan belajar pelajar (Reyes & Rosenholtz, 2007).

Komitmen organisai juga mempunyai perkaitan yang positif dengan motivasi kerja yang lebih tinggi dan juga pretasi kerja yang lebih baik (Stephens *et al.*, 2004) dan merupakan indikator yang berguna bagi keberkesanan sesebuah organisasi (Chow & Holden, 1997). Oleh itu

unsur dalam komitmen amat penting dalam sesebuah organisasi kerana organisasi yang mempunyai pekerja yang komited akan lebih mampu bersaing menghadapi cabaran serta lebih berjaya di masa hadapan. Komitmen memperlihatkan keinginan individu untuk berusaha bersungguh-sungguh dan sanggup berkorban apa sahaja semata-mata untuk kepentingan organisasi. Definisi komitmen rata-ratanya menekankan kepada aspek afektif pekerja terhadap organisasi melalui perasaan menerima matlamat dan nilai organisasi ke dalam diri mereka dan berusaha untuk mencapai matlamat serta menerima nilai-nilai organisasi.

Menurut Salamuk (1997) komitmen organisasi ialah penerimaan matlamat dan nilai organisasi seperti matlamat untuk diri sendiri atau pekerja itu sendiri. Pekerja bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk matlamat dan kebaikan organisasi. Kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi juga adalah kejayaan dan kegagalan bagi individu yang berhubung dengan organisasi tersebut. Dengan pekerja merasakan hubungan yang rapat antara organisasi dengan dirinya. Selain itu, pekerja berminat untuk menjalinkan hubungan yang baik dengan rakan sekerja di dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan amat berminat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun di tawarkan dengan alternatif-alternatif yang menarik.

Diharapkan kajian ini menjadi satu dokumentasi dan boleh dimanfaatkan oleh pentadbir organisasi terutamanya kepada guru. Hasil kajian ini boleh membantu guru dalam melihat komitmen guru terhadap sekolah dalam konteks pendidikan yang telah disentuh oleh pengkaji sebagai bahan yang boleh dimuatkan dalam kajian kini. Bukan itu sahaja, guru boleh membuat bandingan atau contoh bagaimana pendekatan, kaedah dan teknik yang digunakan oleh beberapa orang pengkaji dalam menggambarkan atau melahirkan sesuatu aspek pendidikan atau idea (falsafah dan pemikiran) dalam kajian. Kepada pengkaji dan guru, kajian ini boleh dijadikan bahan rujukan dan perbincangan dalam memperkatakan sesuatu mengenai kaedah bagaimana untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Selain itu, kajian ini juga dapat membantu pentadbir organisasi terutamanya guru di sekolah untuk memahami dan mempelajari bahawa komitmen guru terhadap sekolah bukan sahaja digunakan di sekolah sebaliknya sebagai bahan untuk mengajar dan mendidik masyarakat diluar sekolah atau organisasi. Hasil kajian ini juga akan dapat memperlihatkan komitmen guru terhadap sekolah dapat dipraktikkan oleh guru sekolah menengah terutamanya di sekolah menengah di Kangar, Perlis. Kajian ini juga diharapkan akan dapat membantu pihak Kementerian Pendidikan untuk merancang program-program yang sesuai bagi mendedahkan guru supaya dapat mempertingkatkan lagi komitmen terhadap sekolah untuk meningkatkan kecermerlangan sekolah yang sesuai dengan perkembangan dan keperluan semasa.

### **Objektif kajian**

1. Menentukan tahap komitmen guru di sekolah menengah di daerah, Kangar, Perlis .
2. Membandingkan komitmen guru terhadap sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis berdasarkan demografi.

### **Rekabentuk kajian**

Menurut Keellinger (1993), rekabentuk kajian berfungsi sebagai panduan dalam sesuatu penyelidikan kepada pengkaji untuk mengumpul, menganalisa dan menginterpretasi data. Rekabentuk kajian juga menjadi garis panduan kepada penyelidik atau membimbing penyelidik ke arah mendapatkan maklumat dan data yang diperlukan dalam kajian. Kajian ini dibuat untuk melihat komitmen guru terhadap sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis. Oleh yang demikian pengkaji telah menggunakan kaedah penyelidikan secara tinjauan.

Mengikut Champion (1991) kaedah tinjauan adalah merupakan satu cara speksifik untuk mengumpul maklumat mengenai sekumpulan besar populasi. Teknik penyelidikan melalui keadah tinjauan dengan soal selidik banyak digunakan kerana ia merupakan cara yang amat berkesan dan praktikal untuk mendapatkan maklumat. Data yang didapati pada lazimnya tepat dengan faktor kebolehpercayaan ke aras 0.05 (Krejcie dan Morgan, 1970). Data yang diperolehi menggunakan soal selidik manakala penganalisan data menggunakan perisian SPSS (*Statistical Package for Science*).

### Populasi dan sampel

Penyelidik akan menggunakan populasi guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Kangar, Perlis . Berdasarkan data yang diperolehi daripada Jabatan Pelajaran Perlis . Populasi bagi sebuah sekolah ini pada tahun 2013 adalah seramai 145 orang guru . Apabila populasi 145 orang maka saiz sampel minimum yang diperlukan adalah 103 (Krejcie dan Morgan, 1970). Soal selidik yang diedar adalah sebanyak 130.

### Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian . Bahagian-bahagian dalam taburan item soal selidik tersebut terdiri daripada Bahagian A dan bahagian C. Bahagian A mengandungi enam soalan berkaitan demografi seperti jantina, etnik, pengalaman mengajar, tahap pendidikan tertinggi dan bidang matapelajaran utama. Bahagian C pula mengukur komitmen afektif guru, komitmen normatif guru dan komitmen berterusan guru dan mengandungi 18 item yang terdiri daripada tiga jenis komitmen organisasi guru yang diambil daripada soal selidik komitmen organisasi guru oleh Meyer dan Allen (1997) . Skala likert digunakan daripada 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) .

Jadual 1: Taburan Item Soal Selidik

Taburan Soalan			
Bahagian	Item	Nombor Soalan	Jumlah Item
A	Demografi	1,2,3,4,5	5
B	Model Meyer dan Allen (1997)		
	B. Komitmen normatif guru	1,2,3,4,5,6,	6
	C. Komitmen berterusan guru	1,2,3,4,5,6	6
	D. Komitmen afektif guru	1,2,3,4,5,6,	6

### Dapatan kajian

Jadual 2 di bawah pula menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi setiap skor komitmen guru terhadap sekolah. Daripada jadual tersebut didapati keseluruhan min dan sisihan piawai untuk skor komitmen guru terhadap sekolah memperoleh skor min 3.35 dengan sisihan piawai 0.52. Daripada jadual tersebut didapati komitmen berterusan min paling tinggi iaitu 3.39 dengan sisihan piawai 0.68. Ini diikuti oleh komitmen normatif dengan min 3.39 dan sisihan piawai 0.68 dan komitmen afektif dengan min 3.27 dan sisihan piawai 0.48.

Jadual 2: Skor Min dan Sisihan Piawai Komitmen Guru Terhadap Sekolah

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Keseluruhan	3.35	0.52	Sederhana
Komitmen Afektif	3.27	0.48	Sederhana
Komitmen Normatif	3.39	0.68	Sederhana
Komitmen Berterusan	3.40	0.70	Sederhana

Persoalan kajian kedua ialah adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru terhadap sekolah di sekolah menengah daerah Kangar, Perlis berdasarkan jantina. Jadual 4.10 menunjukkan guru perempuan mempersepsikan komitmen guru di sekolah pada skor min 3.33 (SP = .53). Manakala guru lelaki mempersepsikan komitmen guru terhadap sekolah pada skor min 3.39 (SP = .49). Analisis ujian t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara skor min guru perempuan berbanding dengan guru lelaki (  $t = 102$ ) = .47,  $p = .05$ .

Jadual 3: Perbezaan komitmen guru terhadap sekolah berdasarkan jantina

Jantina	N	M	SP	t	p
Lelaki	34	3.39	.50	.47	.05
Perempuan	69	3.33	.54		

Jadual 4 menunjukkan keputusan ujian ANOVA bagi perbezaan antara komitmen guru terhadap sekolah mengikut pengalaman mengajar. Skor min pengalaman mengajar 1-5 tahun adalah 3.27 (SP = 0.77). Manakala skor min komitmen guru terhadap sekolah berdasarkan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 6-10 tahun adalah 3.26 (SP = 0.55). Skor min komitmen guru terhadap sekolah berdasarkan responden yang mempunyai pengalaman 11-15 tahun adalah 3.45 (SP = 0.50) manakala skor min komitmen guru terhadap sekolah berdasarkan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 16-20 tahun adalah 3.29 (SP = 0.36) dan skor min komitmen guru terhadap sekolah berdasarkan pengalaman mengajar 21-23 tahun adalah 3.34 (SP = 0.43). Keputusan ujian ANOVA juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi skor min komitmen guru terhadap sekolah mengikut pengalaman mengajar yang signifikan bagi skor min kepimpinan distributif terhadap pengalaman mengajar  $F(4, 98) = 0.70, p = 0.59$ .

Jadual 4 : Keputusan Ujian ANOVA bagi Perbezaan antara Komitmen Guru Terhadap Sekolah Terhadap Pengalaman Mengajar.

Pengalaman Mengajar	Kekerapan (N)	Min	Sisihan Piawai	F	Tahap Signifikan
1-5 Tahun	15	3.27	0.77	0.70	.59
6-10 Tahun	21	3.26	0.55		
11-15 Tahun	26	3.45	0.50		
16-20 Tahun	21	3.29	0.36		
21-23 Tahun	20	3.45	0.43		

### Perbincangan

Dapatan kajian untuk komitmen guru terdiri daripada komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan. Nilai min tertinggi bagi komitmen normatif itemnya ialah “sekolah ini layak menerima kesetiaan saya” dengan nilai min 3.82 (SP = .937). Dapatan ini menunjukkan guru merasa akan tanggungjawab mereka kepada sekolah tersebut. Nilai min yang rendah untuk komitmen normatif ialah item “saya tidak berasa kewajipan untuk kekal bersama sekolah saya sekarang” dengan nilai min 2.64 (SP = 1.18). Ini menunjukkan guru boleh berpindah ke sekolah lain sekiranya mereka mahu. Komitmen berterusan pula min yang tinggi berada pada item ketiga iaitu “bersama sekolah ini lebih kepada satu keperluan dan juga keinginan saya sendiri” dengan min 3.74 (SP = .828). Manakala untuk min rendah berada pada item enam iaitu “banyak terganggu jika saya mengambil keputusan untuk meninggalkan sekolah ini sekarang” dengan min 3.12 (SP = 1.087).

Komitmen afektif guru nilai min tertinggi ialah “sekolah ini amat bermakna secara peribadi kepada saya” dengan min 4.02 (SP = .840). Dapatan ini menunjukkan guru sangat menyayangi sekolah tersebut sehingga menjadikan sekolah sebagai rumah kedua mereka. Min rendah pula terdiri daripada item “saya tidak berasa seperti “ahli keluarga” di sekolah saya dengan min 2.42 (SP = 1.08). Ini mungkin ada segelintir guru yang tidak akan dengan keadaan dan persekitaran sekolah yang menyebabkan mereka tidak berasa seperti sekolah itu adalah diri mereka sendiri. Konsep komitmen yang digunakan di sekolah bagi guru merangkumi aspek kesungguhan guru di sekolah dan penglibatan mereka dalam semua tugas harian terhadap sekolah.

### Rumusan

Keseluruhannya dapatan kajian komitmen guru terhadap sekolah menunjukkan tahap yang sederhana. Faktor ini adalah disebabkan kurangnya sikap guru terhadap sekolah. Sebahagian guru memberikan persepsi terhadap komitmen mereka terhadap sekolah di aras

sedehana. Mengikut kajian lepas kesan dari komitmen yang tinggi dari pekerja akan menyebabkan kerja yang di lakukan oleh pekerja akan menampakkan hasil yang berkualiti dan penuh bersemangat untuk mencapai matlamat organisasi (Feinsein, 2001).

Taburan demografi jantina dan pengalaman mengajar untuk komitmen guru terhadap sekolah, majoriti responden 103 guru yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada guru perempuan dengan 69 responden atau 67%. Sementara bakinya adalah guru lelaki 34 responden atau 33%. Dari segi pengalaman mengajar pula 11 hingga 15 tahun merupakan sokongan yang terbesar iaitu dengan jumlah 26 atau 25.2%. Kemudian dituruti dengan lingkungan pengalaman mengajar dari 6 hingga 10 tahun dan 16 hingga 20 tahun yang mempunyai jumlah peratusan yang sama iaitu 21 atau 20.4%. Bagi pengalaman mengajar dari 21 hingga 23 tahun jumlah peratusan adalah 20 atau 19.4. Akhir sekali pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun adalah sebanyak 15 atau 14.6%.

### Rujukan

- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, 20*, 277–289.
- Camburn, E., Rowan, B., & Taylor, J.E. (2003). Distributed leadership in schools: The case of elementary schools adopting comprehensive school reform models. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 25*, 347–373.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). *Organizational and personal predictors* teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal, 45*, 597–630.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). *Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures*. *Urban Education, 41*, 603–627.
- Firestone, W.A., & Pennell, J.R. (1993). *Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies*. *Review of Educational Research, 63*, 489–525.
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education, 13*, 429–438.
- Hester Hulpia, Greert Devos, Yves Rosseel & Peter Vlerick (2009) *The Relationship Between the Perception of Distributed leadership in Secondary Schools and Teacher Leaders' Job Satisfaction and Organizational Commitment* . School Effectiveness and School Improvement. *Journal of Applied Social Psychology*. 291-31
- Hester Hulpia, Greert Devos, Yves Rosseel & Peter Vlerick(2012) Dimensions of Distributed Leadership and the Impact on Teachers' Organizational Commitment : A Study in Secondary Education. *Journal of Applied Social Psychology*.