

# Komitmen Kerja Guru Pelatih: Satu Meta Penilaian

oleh

**Mohd. Sahandri Gani B. Hamzah**

Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan

## ABSTRAK

*Guru yang berkualiti terdiri daripada mereka yang memiliki kriteria tertentu seperti keikhlasan, keazaman, kreativiti, dedikasi dan komited terhadap tugas. Guru juga bertanggungjawab mencorakkan pemikiran dan tindakan murid. Guru-guru pelatih kini merupakan pengamal KBSR dan KBSM yang bakal mencorakkan kecemerlangan pendidikan negara di masa hadapan. Mereka bertanggungjawab untuk membuat perancangan dan persediaan mengajar, menyampaikan isi pelajaran, bertindak sebagai pengurus, kaunselor, pengawal disiplin dan berpersonaliti mulia. Kajian ini melibatkan pengujian hipotesis berbunyi: Semua koefisien regresi bagi dimensi kepuasan kerja, konflik peranan, peluang belajar, program latihan mengajar, prospek kerja, kestabilan disiplin sekolah, hubungan dengan rakan sejawat, keprihatinan pentadbir sekolah, komponen pengajaran dan pembolehubah demografi adalah sifar bila disandarkan dengan komitmen kerja guru pelatih. Responden kajian terdiri daripada 276 orang guru pelatih yang menjalani latihan mengajar di sekolah-sekolah seluruh negeri Kelantan. Saiz dan sampel kajian ditetapkan berdasarkan formula yang disyorkan oleh Krejcie & Morgan (1970). Kajian ini menggunakan dua set instrumen iaitu instrumen komitmen kerja guru dan instrumen penilaian pengajaran. Dalam kajian rintis beberapa aspek penyesuaian item telah dijalankan sehingga terhasil nilai Cronbach Alfa yang hampir sama dengan nilai asal (0.9873). Keseluruhan respon guru pelatih memilih profesion keguruan berdasarkan minat dan dorongan pihak-pihak tertentu seperti ibu bapa, rakan sebaya dan kaum keluarga. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya korelasi antara pembolehubah bersandar (komitmen kerja) dan keseluruhan kumpulan pemboleh ubah bebas adalah 0.6297 (R berganda). Jumlah varians pada pemboleh ubah bersandar yang bersekutu secara signifikan dengan semua pemboleh ubah bebas dapat dijelaskan melalui kuasa dua bagi menerangkan model regresi dengan nilai ( $R^2$ ) iaitu 39.65 peratus. Adalah diharapkan dapatan kajian ini menambahkan khazanah keguruan yang boleh dimanfaatkan oleh setiap insan guru.*

## 1.1 Pendahuluan

Dalam konteks masyarakat moden, perkataan guru membawa maksud yang luas dan tidak terbatas. Individu yang melibatkan diri mereka sama ada secara formal atau tidak formal bagi menyampaikan ilmu pengetahuan atau kepandaian kepada orang perseorangan atau kelompok individu digelar sebagai guru (Atan Long, 1984). Ahli-ahli sains sosial melabelkan golongan guru sebagai pendidik, pengajar, pengasuh dan pembimbing yang bertanggungjawab menyebarkan ilmu pengetahuan, mencorak tingkahlaku dan menunjukkan teladan yang baik kepada pelajar. Tugas terpenting guru adalah melaksanakan proses dan pedagogi pengajaran yang membolehkan pembelajaran berlaku mengikut matlamat dan mencorakkan pola perlakuan yang berkualiti dan berkesan.

Dari segi tanggungjawab, guru merupakan golongan profesional kerana profesion ini lebih mementingkan perkhidmatan daripada ganjaran kewangan dan merasa bertanggungjawab dalam semua tindakan dan keputusan yang dibuat (Sufean, 1993). Guru yang berkualiti terdiri daripada mereka yang memiliki kriteria tertentu seperti keikhlasan, keazaman, kreativiti, dedikasi dan komited terhadap tugas dan tanggungjawab (Kamaruddin, 1989). Guru bukan sahaja menjadi pendidik dan pengasas kepada pengetahuan pelajar-pelajar tetapi juga menjadi pemimpin, penasihat dan agen perubahan dalam masyarakat (Fatimah, 2002). Sepanjang menjalankan tugas, matlamat guru adalah luhur demi memajukan pelajar, masyarakat dan negara. Dalam suasana dunia pendidikan yang begitu mencabar, guru dianggap sebagai pemimpin profesional. Profesion keguruan yang dibincangkan dalam kajian ini menjurus kepada skop tentang urusan pekerjaan pendidikan yang formal dan mempunyai kaitan langsung dengan guru-guru pelatih sahaja.

## 1.2 Pernyataan Masalah

Guru-guru pelatih dewasa kini merupakan pengamal KBSR dan KBSM yang akan mencorakkan sistem pendidikan masa depan negara. Mereka bertanggungjawab untuk membuat perancangan dan persediaan mengajar, menyampaikan isi pelajaran, bertindak sebagai pengurus, kaunselor, pengawal disiplin, berpersonaliti mulia serta dapat berinteraksi dengan baik dengan masyarakat sekolah khususnya dan masyarakat setempat amnya bagi menjayakan wawasan profesion keguruan dengan cemerlang sehingga mencapai tahap ketrampilan maksimum. Beberapa faktor psikologi yang kurang sihat di kalangan guru seperti sikap terhadap pekerjaan, tahap keintiman terhadap rakan sejawat, hubungan antara pihak pengurusan dengan guru, komitmen dan kepuasan kerja, autonomi dalam pekerjaan serta peluang pembelajaran dan motivasi perlu ditangani. Faktor-faktor psikologi yang dibincangkan di atas membawa maksud secara langsung dengan keadaan kesedaran mental yang dibentuk melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap reaksi seseorang terhadap semua objek dan situasi tempat kerja atau hal-hal yang berkaitan dengannya (Allport, 1967).

Beberapa kajian empirikal telah menunjukkan komitmen kerja guru banyak dipengaruhi oleh polisi pentadbir sekolah dan suasana tempat kerja (Baron & Greenberg, 1990). Sokongan pihak pentadbir dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmen kerja dan kepuasan kerja yang tinggi (Miskel, 1977; Abd. Main, 1993). Manakala terdapat guru

yang dibebankan dengan terlalu banyak tugas yang tidak berbentuk akademik akan menghilangkan komitmen mereka dalam kerja-kerja berbentuk profesional (Ball & Goodson, 1985).

Dalam banyak hal guru-guru pelatih masih kabur serta kurang faham dengan fungsi dan tanggungjawab mereka semasa berada di sekolah. Contohnya dapatan kajian Kaltsounis dan Nelson (1968) menyatakan yang guru pelatih diajar dan diasuh supaya mengikut perlakuan dan budaya mengajar guru yang dianggapkan “standard” di sekolah secara umum dan tidak mengambil kira faktor-faktor lain seperti persekitaran dan karenah pelajar yang berbeza. Dilema yang dibangkitkan di sini adakah kita berlaku adil menempatkan guru pelatih dalam persekitaran yang ekstrim sedangkan kita menilai prestasi mereka dengan menggunakan instrumen yang sama bagi semua guru pelatih.

Kajian oleh Hapidah et al. (2002) menunjukkan bahawa faktor bimbingan memberi sumbangan yang signifikan terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran di maktab perguruan. Namun, masalah yang sering wujud dalam melaksanakan bimbingan kepada guru-guru pelatih ialah mereka tidak mendapat bimbingan yang setimpal oleh pensyarah dan guru pembimbing yang telah dipersetujukan secara bersama oleh pihak sekolah dan institusi pendidikan iaitu maktab perguruan khususnya dalam proses penyeliaan pengajaran di bilik darjah (JNSP 1993). Satu perkara lagi yang menjadi amalan kebanyakan guru-guru terlatih di sekolah-sekolah ialah mereka kurang bertanggungjawab untuk memberi dorongan dan tunjuk ajar, malah ada di kalangan mereka kurang senang melihat kesungguhan dan dedikasi guru-guru pelatih menjalankan tugas pengajaran mereka. Sehubungan ini terdapat pentadbir-pentadbir sekolah tidak langsung menjalankan tugas pencerapan dan hanya berpuas hati sekadar menerima laporan daripada pembantu-pembantu mereka yang ditugaskan.

Kesedaran tentang pentingnya latihan perguruan dalam membentuk personaliti guru di masa depan, maka adalah perlu untuk melihat pandangan guru pelatih tentang tugas dan tanggungjawab guru, faktor yang mendorong mereka memilih kerjaya guru dan faktor yang menyumbang kepada komitmen kerja mereka.

### **1.3 Kepentingan Kajian**

Pengkaji mendapati kajian ini penting dan perlu dijalankan. Penilaian aspek komitmen kerja harus dilakukan dari semasa ke semasa ke atas guru-guru pelatih. Maklumbalas ini perlu untuk mengetahui sejauhmana guru-guru tersebut meminati untuk menceburkan diri dalam profesion keguruan. Jika mereka betul-betul berminat, bermakna kerajaan berada di landasan yang betul dalam melatih guru-guru. Hal ini dapat mencorakkan generasi akan datang secara progresif. Jika guru-guru pelatih sekadar menceburkan diri untuk mendapatkan kerja tetapi tidak berjiwa pendidik maka sukarlah proses pembentukan insan dilaksanakan. Malah ia akan meninggalkan kesan negatif. Aspek seperti komitmen, kepuasan kerja, konflik peranan, peluang belajar, pendedahan latihan mengajar, prospek guru, kestabilan disiplin, hubungan rakan sejawat dan hubungan guru pelatih dengan pihak pentadbir sekolah adalah sangat penting dalam melaksanakan tugas guru (Maznah et al. 1989).

### **1.4 Tujuan Kajian**

Pendidik di abad ke dua puluh satu menghadapi pelbagai perubahan pesat dalam pendidikan. Dalam menghadapi cabaran ini mereka perlu membuat keputusan sama ada untuk menyepikan diri dan sekadar melihat sahaja perkembangan dan reformasi dalam profesion pendidikan dan bersikap berpuas hati dengan penganjakan paradigma pendidikan yang sedang berlaku ataupun turut serta dalam perkongsian idea untuk mencari jawapan supaya sekurang-kurangnya tidak ketinggalan jauh ke belakang. Bagi memenuhi citarasa reformasi pendidikan sekarang, peranan guru telah banyak berubah. Oleh yang demikian kajian ini bertujuan untuk

- i. melihat pandangan guru pelatih tentang tugas dan tanggungjawab guru,
- ii. mengenal pasti faktor yang mendorong guru pelatih memilih kerjaya guru,
- iii. menentukan jumlah sumbangan pemboleh ubah demografi dan komponen pengajaran terhadap komitmen kerja guru pelatih.

### **1.5 Soalan Kajian**

Bagi mengesan beberapa aspek profesionalisme dan pola komitmen guru pelatih terhadap tugas dan tanggungjawab masing-masing kajian ini akan menjawab soalan-soalan kajian yang berikut:

- i. Apakah pendapat guru pelatih tentang fungsi dan tanggungjawab guru?
- ii. Apakah faktor-faktor yang mendorong guru pelatih memilih kerjaya guru?
- iii. Apakah pemboleh ubah yang menjadi peramal terbaik dalam menentukan komitmen kerja guru pelatih?

### **1.6 Hipotesis Kajian**

Kajian ini melibatkan pengujian hipotesis berikut:

- H<sub>0</sub> 1. Semua koefisien regresi bagi dimensi kepuasan kerja, konflik peranan, peluang belajar, program latihan mengajar, prospek kerja, kestabilan disiplin sekolah, hubungan dengan rakan sejawat, prihatin pentadbir sekolah, komponen pengajaran dan pemboleh ubah demografi adalah sifar bila disandarkan dengan komitmen kerja guru pelatih.

### **1.7 Batasan Kajian**

Dalam kajian ini faktor dalaman (endogenus) seperti minat, sikap konflik peranan dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru pelatih adalah tidak terkawal sedangkan faktor tersebut merupakan kriteria penting untuk mencorakkan pengajaran guru pelatih. Ia dapat diukur dengan menggunakan instrumen pengajaran dan pembelajaran. Dalam kajian ini variasi pengajaran yang ditunjukkan oleh guru-guru pelatih diukur secara formal melalui proses pencerapan pengajaran dalam praktikum. Namun begitu komitmen kerja tidak dibentangkan dalam bentuk deskriptif secara terperinci tetapi lebih banyak dibincangkan dengan menggunakan statistik frekuensi dan peratusan.

Dalam tempoh pencerapan pengajaran di bilik darjah, pengkaji sedaya upaya mencerap sesi pengajaran dalam jangkamasa satu jam (waktu berkembar). Kekerapan pencerapan dijalankan sekurang-kurangnya dua kali sepanjang tempoh kajian dijalankan.

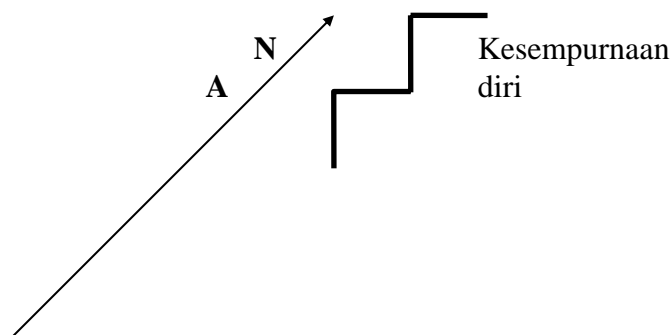
Sehubungan ini pengkaji juga akur dengan budaya pengajaran mengikut jadual waktu anjal. Dalam aspek pencerapan dan pengumpulan data responden secara menyeluruh, pengkaji mendapat bantuan dari 8 orang pensyarah yang diberi latihan terperinci agar dapat memenuhi sepenuhnya kriteria penilaian dan pencerapan pengajaran guru pelatih. Instrumen yang digunakan adalah jitu, pencerapan pengajaran sistematik, menepati kesahan, kebolehtadbiran dan kebolehpercayaan yang tinggi.

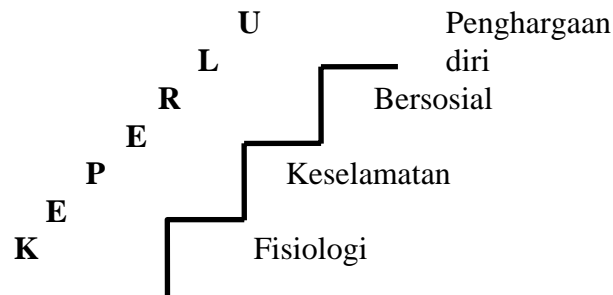
## 2.0 Tinjauan Literatur

Konsep komitmen kerja kerap kali diterangkan dengan mengaitkannya dengan teori-teori psikologi yang melibatkan disiplin diri iaitu spritual, sosial, mental dan fizikal (Covey, 1989). Bagi pengkaji keempat-empat dimensi ini akan diterangkan dalam teori motivasi dan teori organisasi yang melibatkan perbincangan tentang cara manusia saling berinteraksi antara satu sama lain (sosial). Terdapat beberapa teori psikologi khususnya teori motivasi yang membincangkan keperihalan komitmen kerja dan mengaitkannya dengan aspek motivasi. Setiap teori yang diketengahkan ini akan dibincangkan dan memberi penekanan mengikut keperluan tajuk dan pendekatan kajian. Bagaimanapun teori-teori ini akan mendedah dan meyakinkan guru-guru permulaan dengan lingkaran tugas “learn-commit-do” mengikut Covey (1989) berbunyi:

*“ I believe that as we grow and develop on this upward spiral, we must show diligence in process of renewal by educating and obeying our conscience. And increasing educated conscience will propel us along the path of personal freedom, security, wisdom and power. Moving along upward spiral requires us to learn, commit and do on increasing by higher plans. We deceive ourselves if we think that any one of these is sufficient. To keep progressing we must learn, commit, and do-learn, commit and do and learn, commit, and do again.” (Covey, 1989:306)*

Teori keperluan diasaskan oleh ahli psikologi Maslow (1958). Dalam teori ini ianya merupakan satu pendekatan humanistik yang melihat manusia bersifat rasional dan sentiasa berinteraksi sama ada dengan diri sendiri atau dengan orang lain. Implikasi daripada sifat yang dimiliki inilah, mereka memperlihatkan tingkahlaku seseorang memerlukan tuntutan naluri dalam bentuk tatatingkat keperluan diri (Rajah 1).





**Rajah 1: Tatatingkat Keperluan Mengikut Maslow**

Mengikut teori ini, manusia mempunyai keperluan terhadap sesuatu objek. Bagi Maslow (1968) tatatingkat keperluan seseorang yang berada pada aras paling rendah dan mesti dipenuhi dengan keperluan fisiologi seperti makan, minum, udara untuk pernafasan, waktu bekerja, waktu rehat, seks dan sebagainya. Manakala tatatingkat kedua ialah keperluan keselamatan iaitu menjamin perlindungan dan kesejahteraan untuk terus hidup. Keperluan tatatingkat yang ketiga adalah bersosial. Keperluan ini bermakna manusia itu akan kesunyian jika mereka tidak dapat berinteraksi dan berkomunikasi serta memainkan peranan tertentu dalam institusi sosial yang diwakilinya. Tatatingkat yang keempat adalah penghargaan diri. Di sini mereka menaruh harapan untuk disanjung, dihormati dan dipuji iaitu keperluan yang lebih selesa untuk memenuhi citarasa individu. Akhir sekali keperluan tertinggi adalah untuk mendapatkan tempat kesempurnaan diri. Walau bagaimanapun tatatingkat kesempurnaan diri berbeza dari individu dengan individu yang lain iaitu bergantung kepada “mind setting” dan tanggapan seseorang.

Bagi pengkaji keseluruhan teori Maslow menggambarkan keperluan seseorang memerlukan penglibatan secara aktif. Sehubungan ini mengikut Covey (1989) penglibatan seseorang untuk memenuhi tuntutan keperluan yang memaksa mereka berada dalam keadaan komited dan jika tiada penglibatan maka komitmen tidak mungkin wujud. Keperihalannya menggambarkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara penglibatan, komitmen dan motivasi. Dalam masa yang sama juga komitmen terhasil dari penglibatan seseorang dan ianya bertindak sebagai pemangkin di dalam proses perubahan keperluan. Dengan ini teori keperluan Maslow (1968) terbukti saling bergantung di antara satu sama lain dengan komitmen seseorang. Teori keperluan ini amat sesuai dijadikan alat ukur untuk menentukan tahap komitmen kerja guru pelatih terhadap penglibatan mereka dalam profesion keguruan.

Dalam penulisan Sergiovanni (1976) yang bertajuk “Human Resources Supervision” ada membincangkan bahawa guru adalah individu yang berpotensi dan berkemampuan untuk berkembang sebagai manusia yang positif serta proaktif sebagaimana yang dijelaskan dalam teori Y McGregor. Implikasi dari teori ini dalam proses pencerapan pengajaran guru, banyak membantu mereka ke arah terlaksananya hasrat dan cita-cita Falsafah Pendidikan Negara. Misalnya proses pencerapan Klinikal yang melibatkan prakonferen, pemerhatian dan poskonferen banyak membantu guru-guru mempertingkatkan kemahiran profesional keguruan. Mereka percaya guru-guru dapat menerima teguran dan lebih bersifat keterbukaan seperti mana yang dibincangkan oleh Covey (1991) dalam penulisan yang bertajuk “Principle Centered Leadership.” Oleh itu

pendekatan teori Y sepatutnya didokong oleh pentadbir sekolah. Ianya merupakan satu stail kepimpinan yang dapat membantu proses pengajaran guru yang lebih berkesan dan berwawasan.

Penyeliaan atau pencerapan dalam konteks pendidikan bertujuan untuk membangunkan perkembangan psikologi manusia ke arah meningkatkan tahap profesionalisme keguruan. Terdapat tiga teori penyeliaan yang akan dibincangkan iaitu teori Penyeliaan Tradisional, teori Penyeliaan Humanistik dan teori gabungan antara Tradisional dan Humanistik yang dikenali sebagai Penyeliaan Sainifik Moden. Teori Penyeliaan Tradisional di zaman Lucio (1967) mempunyai kebaikan dan kelemahan tersendiri. Teori ini menekankan kepada penyeliaan terhadap keseluruhan tugas guru supaya pengajaran yang berkesan dapat dihasilkan. Teori ini menganggap kaum guru sebagai golongan yang perlu dikawal rapi. Teori Tradisional memerlukan guru-guru diselia dan dicerap secara regular untuk memastikan prestasi pengajaran berkualiti dan seterusnya menghasilkan pencapaian akademik pelajar yang tinggi.

Teori Penyeliaan Humanistik lebih mementingkan hubungan baik antara penyelia dan guru yang diselia. Keadaan ini dipercayai dapat mewujudkan rasa kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi di kalangan guru-guru. Ahli-ahli teori ini menaruh kepercayaan penuh kepada guru kerana mereka melabelkan kaum guru dalam golongan profesional yang telah tamat mengikuti kursus-kursus keguruan (Gordon et al. 1983). Bagi pengkaji kelemahan yang ketara pada teori ini adalah kerana manusia itu tidak sempurna mereka perlu diberi peringatan dan perhatian dari masa ke semasa.

Teori Penyeliaan Santifik Moden memberi tumpuan kepada konsep ketrampilan dan peningkatan ke arah mencapai kecemerlangan pengajaran guru. Di samping itu implikasi teori ini dapat mencungkil keperluan motivasi, kepuasan dan komitmen dari segi pengiktirafan, pujian dan menggalakkan pemikiran kreatif dan kritis. Ianya juga merupakan pengembelian daya usaha serta menggalakkan komunikasi dua hala (Hussin, 1992). Penyeliaan mengikut teori Penyeliaan Sainifik Moden lebih bersifat membantu dan membimbing dan diharap dapat melahirkan guru yang iltizam dan cemerlang serta dapat melahirkan anak didik yang dapat memenuhi Falsafah Pendidikan Negara (Pusat Perkembangan Kurikulum,1990)

Terminologi teori komunikasi dirujuk kepada aras kefahaman tentang proses komunikasi. Kepentingan teori komunikasi ini banyak meletakkan kaum guru menjadi lebih cekap dan adaptif. Guru-guru selalunya memberikan pelajar dengan senarai “resepi” dengan bermulanya pengajaran yang melibatkan proses komunikasi. Pelajar juga memerlukan kefahaman ke atas apa yang terjadi semasa berkomunikasi dan kebolehan untuk menyesuaikan dengan keadaan dan suasana pembelajaran.

Musak dan Mohd (1994) mengutarakan perbincangan dengan mengatakan martabat para pendidik dapat dipertingkatkan dengan mengambilkira perancangan dan pelaksanaan beberapa strategi seperti mengadakan skim gaji yang berpatutan, menyediakan tempat kerja yang selesa, memperbanyak dan mengdemokrasikan peluang mengikuti kursus dalam perkhidmatan, peluang kenaikan pangkat yang lebih luas dan menyeluruh serta memberi layanan yang sama seperti layanan yang pernah diberikan dalam sektor profesion yang lain. Dalam senario membentuk ciri guru yang berkualiti,

Zeichner dan Liston (1990) menyarankan agar para pendidik diberi peluang yang seluas-luasnya untuk meneroka ilmu pengetahuan agar menjadi pendidik sarjana dan pakar dalam subjek atau bidang ilmu yang diajar mereka. Dari sudut perbincangan Grover (1989), semua pendidik seharusnya menjadi ‘instructional leader’ dengan membolehkan mereka menghadiri kursus-kursus yang berkaitan dengan penguasaan sesuatu mata pelajaran ke tahap ketrampilan kerja yang lebih bermakna.

Pada masa kini paradigma dan randa sistem latihan guru telah mengalami pelbagai reformasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti guru-guru yang bakal dilahirkan. Sebagai contoh, pihak sekolah melalui kerjasama Jabatan pendidikan Negeri dan Nazir Sekolah Persekutuan sama-sama memainkan peranan untuk menyediakan guru-guru pembimbing yang berperanan melatih, menunjuk ajar dan menjalankan pencerapan kepada guru-guru pelatih. Usaha ini merupakan satu usahasama dengan pihak institusi yang melatih bakal guru yang amat positif dan menggalakkan. Kajian Hamzah et al. (1996) yang melibatkan sejumlah 147 orang guru pembimbing dan 379 orang guru pelatih sepanjang sesi latihan mengajar 1995 mendapati guru pembimbing mengakui dan membuat persepsi bahawa mereka tidak begitu membantu dan memberi bimbingan secara berterusan kepada guru pelatih yang di bawah kawalan mereka semasa menjalani latihan mengajar di sekolah-sekolah di negeri Perak. Dalam penulisan Rashidi dan Abd. Rashid (1994) latihan mengajar dianggapkan kemuncak program latihan guru. Ianya melibatkan tempoh pengajaran 12 atau 13 minggu pengajaran. Aspek yang diberi tumpuan adalah sama dengan konsep praktikum oleh Bahagian Pendidikan Guru yang melibatkan tugas mengajar, peranan sebagai guru ganti, penglibatan dengan aspek sosial di sekolah dan komitmen secara keseluruhan dalam profesion keguruan.

### **3.0 Subjek Kajian**

Subjek kajian terdiri daripada 276 orang guru pelatih yang menjalani latihan mengajar di sekolah-sekolah seluruh negeri Kelantan. Saiz dan sampel kajian ditetapkan berdasarkan formula yang disyorkan oleh Krejcie & Morgan (1970). Setelah menyenaraikan nama guru pelatih yang dijadikan sampel kajian. Pengkaji dibantu oleh guru pembimbing berdasarkan subjek pengkhususan mereka dalam mata pelajaran Bahasa Melayu, Bahasa Inggeris, Sains, Matematik, Pengajian Islam, Muzik, Sejarah, Geografi dan Pendidikan Jasmani di sekolah. Sehubungan ini setiap guru pelatih dibimbing oleh guru pembimbing. Mereka dibekalkan dengan satu set instrumen pengajaran bagi membolehkan prestasi pengajaran guru pelatih dilengkapkan dengan cara sistematik selepas satu sesi pengajaran dicerapkan.

Di sesi pemantauan, setiap guru pelatih diminta membuat penilaian sendiri dengan menggunakan borang pencerapan pengajaran yang sama dengan guru pembimbing. Sebelum penyelidik mengakhiri proses pemantauan, satu set borang penilaian persepsi guru pelatih “komitmen kerja guru” diberikan. Ianya diminta diserahkan semasa penyelidik melakukan pemantauan kali kedua.

### **3.1 Instrumen Kajian**

Kajian ini menggunakan dua set instrumen iaitu instrumen komitmen kerja guru (118 item) dan instrumen penilaian pengajaran. Instrumen komitmen kerja guru ini dipetik



dari luar negara (Colarelli & Bishop, 1990; Prick 1989; Rizzo, House & Lirtzman, 1970 dan Rosenholtz & Simpson, 1990). Dalam kajian rintis beberapa aspek penyesuaian item telah dijalankan sehingga terhasil nilai Cronbach Alfa yang hampir sama dengan nilai asal (0.9873). Sebanyak 19 item digunakan untuk mengukur persepsi guru pelatih terhadap sesi latihan mengajar yang dibina sendiri oleh penyelidik. Instrumen penilaian pengajaran dalam praktikum dibina khusus oleh penyelidik berpandukan instrumen penilaian pengajaran guru pelatih dikendalikan oleh jawatankuasa latihan mengajar universiti tempatan, maktab perguruan dan Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan. Sebanyak 51 item telah dibentuk dan mengandungi 8 komponen penilaian iaitu perancangan dan persediaan, teknik pengajaran, penglibatan murid, suasana pengajaran, penilaian, teras pengajaran dan sahsiah guru.

#### **4.0 Dapatan Kajian**

Dapatan kajian ini dibincangkan berdasarkan urutan soalan kajian. Bahagian pertama membincangkan profil responden kajian dan persepsi komitmen kerja guru. Bahagian kedua memaparkan dapatan temu bual dengan responden dan secara langsung membincangkan soalan kajian pertama dan kedua. Akhir sekali hipotesis kajian diuji dan membincangkan soalan kajian ketiga berdasarkan dapatan analisis data dengan menggunakan statistik regresi berganda kaedah 'stepwise'.

#### **4.1 Profil Responden Kajian**

Responden kajian terdiri daripada 276 orang guru pelatih yang ditempatkan latihan mengajar di sekolah-sekolah rendah dan menengah seluruh negeri Kelantan. Analisis sosio demografi menunjukkan sejumlah 91 (33.00 %) orang guru pelatih adalah lelaki berbanding dengan 185 (67.00 %) perempuan. Manakala sejumlah 246 (89.10 %) mewakili etnik Melayu dan selebihnya 30 (11.90 %) terdiri dari etnik bukan Melayu (Cina, India dan lain-lain). Dalam kategori umur pula, sejumlah 13 (4.70 %) orang guru pelatih berumur dua puluh tahun ke bawah, 56 (25.00 %) orang berumur antara 20 hingga 23 tahun, 101 (36.60 %) orang berumur antara 24 hingga 26 tahun, 89 (32.23 %) orang berumur antara 27 hingga 29 tahun dan 17 (6.20 %) orang berumur 30 tahun dan ke atas.

Sejumlah 145 (52.50 %) guru pelatih menjalani latihan mengajar di sekolah-sekolah luar bandar berbanding dengan 131 (47.50 %) orang di sekolah-sekolah bandar. Sejumlah 117 (42.40 %) orang menjalani latihan mengajar di sekolah gred B berbanding dengan 159 (57.60 %) orang di sekolah gred A. Dari perspektif kelulusan akademik pula, sejumlah 69 (25.00 %) orang memiliki sijil yang setaraf dengan SPM, 98 (35.50 %) orang memiliki STPM dan selebihnya 109 (39.50 %) orang merupakan pemegang ijazah pertama dari universiti tempatan dan luar negeri. Dalam kajian ini, bidang pengkhususan latihan keguruan dikategorikan kepada lima kumpulan utama iaitu Bahasa sejumlah 69 (25.00 %) orang, Sains dan Matematik 56 (20.30 %) orang, Pendidikan Agama 54 (19.60 %) orang, Pendidikan Jasmani dan Muzik 42 (15.20%) orang dan lain-lain 55 (26.80%) orang.

Sejumlah 184 (66.70 %) orang guru pelatih yang dijadikan responden berada dalam kategori bujang (belum berkahwin) berbanding dengan 92 (33.30 %) orang sudah

berkahwin. Perangkaan kajian mendapati sejumlah 111 (40.20 %) orang tidak berpengalaman mengajar. Manakala sejumlah 165 (59.80 %) orang pernah menjalani proses mengajar sebelum menjalani latihan perguruan di maktab atau universiti. Secara amnya taraf pendidikan ibu bapa mereka masih rendah iaitu di peringkat sekolah rendah (53.10 %), sekolah menengah (19.50 %), maktab atau kolej (1.75 %), berijazah (1.40 %) selebihnya tidak bersekolah. Analisis kajian mendapati taraf pendidikan ibu bapa mempengaruhi status sosioekonomi dan pendapatan bulanan keluarga. Sehubungan ini sejumlah 156 (56.50 %) orang guru pelatih berasal dari keluarga berstatus sosioekonomi rendah (kurang RM 500 sebulan), 98 (35.50 %) orang berstatus sosioekonomi sederhana (RM 501 hingga RM 1500) 22 (7.00 %) orang berstatus sosioekonomi tinggi (melebihi RM 1501). Saiz keluarga dikategorikan kepada tiga kumpulan, saiz kecil (1 - 4 orang), sederhana (5 - 6 orang) dan besar (7 orang ke atas). Didapati 44 (15.90 %) orang mewakili keluarga kecil, 157 (56.80%) orang mewakili keluarga sederhana dan 75 (27.20 %) orang saiz keluarga besar.

#### 4.2 Prestasi Penilaian Kendiri Komitmen Kerja

Status skor penilaian sendiri guru pelatih terhadap komitmen kerja mengikut skala Likert ditentukan dari 1 hingga 5 dan yang mengandungi lapan dimensi seperti yang dirumuskan dalam Jadual 1.

**Jadual 1: Analisis Skor Mengikut Dimensi Komitmen Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Min</b>	<b>Mod</b>	<b>SP</b>	<b>Melebihi Min (%)</b>
Komitmen	4.01	3.82	0.48	48.90
Kepuasan Kerja	3.63	3.56	0.55	46.00
Beban Tugas	3.74	3.64	0.37	37.00
Peluang Belajar	3.75	4.00	0.58	50.00
Latihan Mengajar	4.02	3.94	0.40	39.60
Prospek Guru	3.76	3.69	0.42	42.00
Kestabilan Disiplin	3.78	4.00	0.52	38.00
Hubungan Rakan Sejawat	4.06	4.00	0.47	38.80
Keprihatinan Pentadbir	3.66	3.66	0.53	45.30

Analisis skor min mengikut dimensi komitmen kerja pada Jadual 1 menunjukkan aspek “natural setting” hubungan dan tahap komunikasi antara rakan sejawat meraih skor min tertinggi [(4.06), mod = 4.00 dan SP = 0.47] dan diikuti dimensi kepentingan program latihan mengajar (skor min = 4.02, mod = 3.94 dan SP = 0.40) serta komitmen kerja (skor min = 4.01, mod = 3.82 dan SP = 0.48). Manakala dimensi keempat dikuasi oleh kestabilan disiplin sekolah (skor min = 3.78, mod = 4.00 dan SP = 0.52). Skor min dimensi yang berada ditangga kelima adalah prospek guru (skor min = 3.76, mod = 3.69 dan SP = 4.00) diikuti dengan skor min dimensi peluang belajar (skor min = 3.75, mod = 4.00 dan SP = 0.58) dan seterusnya dimensi beban tugas (skor min = 3.74, mod = 3.64 dan SP = 0.37), keprihatinan pentadbir sekolah (skor min = 3.66, mod = 3.66 dan SP = 0.53). Manakala dimensi terakhir dalam senarai kedudukan skor min adalah kepuasan kerja (skor min = 3.63, mod = 3.56 dan SP = 0.55).

Dalam menguji hipotesis dan perbincangan selanjutnya, analisis regresi berganda digunakan. Skor min mengikut dimensi dijadikan aras yang menentukan pengukuran dan penilaian serta meletakkan pernyataan sama ada tinggi (baik) atau rendah (lemah) dan sebaliknya. Sebagai contoh sebarang penilaian skor mengikut dimensi yang melebihi skor min dikategorikan tinggi dan sebaliknya bagi setiap skor yang berada di bawah skor min ditafsirkan rendah atau lemah. Analisis skor min mengikut dimensi dapatan kajian mengesahkan bahawa peratus yang melebihi skor min adalah antara 37 hingga 50 peratus. Urutan peratus mengikut dimensi yang berada di atas skor min didahului dengan peluang belajar (50.00 %), komitmen kerja (48.90 %), kepuasan kerja (46.00 %), keprihatinan pentadbir sekolah (45.30 %), prospek kerja (42.00 %), peluang belajar (39.60 %), hubungan dengan rakan sejawat (38.80 %) dan beban tugas (37.00 %).

### 4.3 Tanggungjawab Guru dan Faktor Pendorong Menjadi Guru

Selain daripada penggunaan set instrumen kajian, proses temu bual juga dijalankan. Dua soalan temu bual yang dikemukakan kepada responden kajian berbunyi (1) Apakah fungsi dan tanggungjawab guru yang anda faham? dan (2) Apakah faktor yang mendorong anda menceburi untuk menjadi seorang guru? Isi-isi penting yang diperolehi dari dua persoalan tersebut dikategorikan kepada 12 faktor. Analisis frekuensi (peratus) digunakan dan menyusun fakta berkenaan mengikut hierarki tertinggi ke rendah sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2: Susunan Pendapat Tentang Fungsi Dan Tanggungjawab Guru**

<b>Bil.</b>	<b>Kriteria/ Fungsi</b>	<b>Peratus</b>
1.	Pengajar	98.80
2.	Pendidik	96.30
3.	Pembimbing	96.30
4.	Perancang	84.00
5.	Penilai	84.00
6.	Fasilitator	50.60
7.	Pemeriksa	45.70
8.	Motivator	43.20
9.	Pengawal mutu	43.20
10.	Inovator	37.00
11.	Kaunselor	34.60
12.	Pemimpin	22.20

Berdasarkan dapatan pada Jadual 2, pada amnya semua guru pelatih memberi respon yang baik, memahami fungsi dan tanggungjawab asas guru iaitu merangkumi 84.00 hingga 98.80 peratus dari sudut pengajar, pendidik, pembimbing, perancang dan penilai. Walau bagaimanapun dari aspek peranan, amalan, tanggungjawab secara hakiki seperti kepimpinan, kaunselor, inovator, motivator, fasilitator, pengawal mutu, masih tidak dapat mengklasifikasi serta menghuraikannya secara profesional.

Jadual 3 menunjukkan rumusan pendapat guru pelatih tentang faktor pendorong kepada mereka untuk menceburi diri dalam profesion keguruan mengikut keutamaan masing-masing.

**Jadual 3: Susunan Pendapat Tentang Faktor Pendorong Menjadi Guru**

Bil.	Kriteria/ Fungsi	Peratus
1.	Minat	74.10
2.	Dorongan pihak lain	67.90
3.	Banyak masa cuti	66.70
4.	Dorongan diri sendiri	58.00
5.	Tiada pilihan lain	53.10
6.	Berjiwa pendidik	48.10
7.	Cabaran tinggi	44.40
8.	Profesion mulia	42.00
9.	Mendisiplinkan pelajar	39.50
10.	Komited	34.60
11.	Peningkatan ilmu	29.40
12.	Gaji sesuai dengan kelulusan	27.20

Keseluruhan respon guru pelatih yang ditunjukkan pada Jadual 3 berkaiatan memilih minat dan dorongan pihak-pihak tertentu seperti ibu bapa, rakan sebaya dan kaum keluarga menjadi faktor pendorong terpenting bagi mereka memilih profesion keguruan. Selain daripada itu faktor masa lapang yang banyak dan cuti sekolah yang panjang serta kesukaran untuk mendapat pekerjaan lain sebagai langkah bijak bagi mereka membuat keputusan dan memilih kerjaya guru. Walau bagaimanapun faktor-faktor lain seperti komitmen kerja, peluang untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, kesesuaian tangga gaji dan lain-lain aspek yang berkaitan dengan kependidikan masih lagi menjadi faktor pendorong walaupun peratusannya kecil.

#### **4.4 Hubungan Antara Pemboleh ubah Bebas dan Peramal Terbaik Dalam Menentukan Komitmen Kerja Guru Pelatih**

Untuk mengetahui sama ada terdapat hubungan dan sumbangan varians oleh 33 pemboleh ubah bebas yang terlibat terhadap jumlah varians komitmen kerja guru pelatih. Satu hipotesis nul  $H_{01}$  dibentuk dan diuji seperti yang dijelaskan berikut:

- $H_{01}$ . Semua koefisien regresi bagi kepuasan kerja, beban tugas, peluang belajar, program latihan mengajar, prospek kerja, kestabilan disiplin sekolah, hubungan dengan rakan sejawat, keprihatinan pentadbir sekolah, komponen pengajaran dan pembolehubah demografi adalah sifar bila disandarkan dengan komitmen kerja guru pelatih.

Jadual 4(a) dan (b) menunjukkan keputusan analisis regresi berganda kaedah “stepwise” yang melibatkan pemboleh ubah bebas iaitu dimensi komitmen kerja (8), komponen pengajaran (7) dan 18 faktor demografi (yang terdiri daripada tiga dan lebih kategori dipecahkan mengikut persamaan teknik pengkodan vektor “dummy”) Hanya lapan

daripada pemboleh ubah berkenaan telah menunjukkan hubungan (korelasi) dan sumbangan yang signifikan ( $p < 0.05$ ) terhadap jumlah varians komitmen kerja guru pelatih.

**Jadual 4(a) Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pemboleh Ubah Bebas Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru Pelatih**

Pembolehubah (X)	B	Beta ( $\beta$ )	T	Sig. T	R <sup>2</sup>	Sumbangan (%)
Beban Tugas	0.2062	0.2163	4.018	0.0001	0.16089	16.089
Kepuasan Kerja	0.1119	0.2112	4.184	0.0000	0.23957	7.868
Peluang Belajar	0.1880	0.1925	3.578	0.0004	0.29799	5.842
Prospek Guru	0.0778	0.1712	3.423	0.0007	0.32440	2.641
Status Perkahwinan	0.1714	0.1697	3.538	0.0005	0.35145	2.705
Latihan Mengajar	0.1629	0.1711	3.140	0.0019	0.37181	2.036
P'rancang & Sedia	0.1204	0.1266	2.633	0.0090	0.38647	1.466
Pengajian Agama	0.1243	0.1039	2.105	0.0362	0.39652	1.005
Konstan	3.4340		63.305	0.000		

**Petunjuk:** P'rancang & Sedia = Perancangan Dan Persediaan Mengajar

R Berganda	0.6297
R Kuasa Dua	0.3965
Ralat Piawai	0.3545

**Jadual 4(b) Analisis Varians**

Sumber	JKD	MKD	DK	F	Sig.F
Regresi	24.637	3.079	8	21.8474	0.0000
Residual	37.4954	0.141	266		

Analisis regresi berganda (stepwise) pada jadual 4 (a) dan (b) menunjukkan bahawa pemboleh ubah beban tugas, kepuasan kerja, peluang belajar, prospek guru, status perkahwinan, latihan mengajar, perancangan dan persediaan mengajar dan pengkhususan bidang Pengajian Agama adalah peramal yang mempunyai korelasi dan sumbangan (39.65 %) yang signifikan ( $p < 0.05$ ) terhadap komitmen kerja guru pelatih.

Keputusan pengujian menunjukkan korelasi antara pembolehubah bersandar (komitmen kerja) dan keseluruhan kumpulan pemboleh ubah bebas adalah 0.6297 (R berganda). Jumlah varians pada pemboleh ubah bersandar yang bersekutu secara signifikan dengan semua pemboleh ubah bebas dapat dijelaskan melalui kuasa dua dapat menerangkan model regresi dengan nilai (R<sup>2</sup>) iaitu 39.65 peratus.

Peramal utama dan tertinggi bagi komitmen kerja guru pelatih ialah beban tugas ( $\beta = 0.2163$ ,  $T = 4.018$  dan  $\text{Sig. T} = 0.0001$ ) dan sumbangannya sebanyak 16.089 peratus. Keadaan ini menunjukkan apabila skor beban tugas bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada tahap komitmen kerja bertambah sebanyak 0.2163 unit. Manakala peramal kedua terpenting yang menyumbang sebanyak 7.868 peratus terhadap

komitmen kerja ialah kepuasan kerja guru ( $\beta = 0.2112$ ,  $T = 4.184$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0000$ ). Dalam lain perkataan apabila skor kepuasan kerja bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada komitmen kerja guru turut bertambah sebanyak 0.2112 unit.

Nilai Beta ( $\beta$ ) bagi pembolehubah peluang belajar menunjukkan guru-guru pelatih yang mencerakinkan peluang belajar yang lebih baik memberi kesan terhadap komitmen kerja yang tinggi ( $\beta = 0.1925$ ,  $T = 3.578$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0004$ ) di mana apabila skor peluang belajar bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada komitmen kerja bertambah sebanyak 0.1925 unit serta memberi sumbangan sebanyak 5.842 peratus. Prospek kerja guru yang tinggi memberi kesan kepada komitmen kerja yang tinggi ( $\beta = 0.1712$ ,  $T = 3.423$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0007$ ). Sehubungan ini apabila skor prospek kerja bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada tahap komitmen kerja bertambah sebanyak 0.1712 unit serta menyumbang sebanyak 2.641 peratus. Dengan kata lain apabila guru pelatih meyakinkan bahawa apabila prospek kerja guru yang tinggi, mereka menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang berpendapat prospek kerja guru yang lebih rendah.

Guru pelatih yang telah berkahwin memperlihatkan tahap komitmen kerja yang tinggi berbanding dengan mereka yang belum berkahwin ( $\beta = 0.1697$ ,  $T = 3.538$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0005$ ) dan memberi sumbangan sebanyak 2.705 peratus. Keadaan ini jelas apabila dilihat secara statistik di mana apabila skor status perkahwinan bertambah sebanyak satu unit ianya memberi kesan langsung terhadap komitmen kerja yang turut bertambah 0.1697 unit. Nilai Beta ( $\beta$ ) bagi pemboleh ubah latihan mengajar menunjukkan guru-guru pelatih yang menyatakan program latihan mengajar adalah penting menunjukkan tahap komitmen kerja yang tinggi ( $\beta = 0.1711$ ,  $T = 3.140$  dan  $\text{sig. } T = 0.0019$ ) dan memberi sumbangan sebanyak 2.036 peratus. Keadaan ini dapat dijelaskan iaitu apabila skor latihan mengajar bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada tahap komitmen kerja bertambah sebanyak 0.1711 unit. Dengan kata lain apabila guru-guru pelatih membuat penilaian terhadap kepentingan latihan mengajar yang tinggi, mereka menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang berpendapat bahawa program latihan mengajar kurang penting.

Peramal ketujuh yang memberi kesan dan sumbangan sebanyak 1.466 peratus terhadap komitmen kerja guru pelatih adalah perancangan dan persediaan mengajar sebelum memulakan sesuatu sesi pengajaran ( $\beta = 0.1266$ ,  $T = 2.633$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0090$ ). Keadaan ini jelas menunjukkan apabila skor perancangan dan persediaan mengajar bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada tahap komitmen kerja turut bertambah sebanyak 0.1266 unit. Dengan lain perkataan guru-guru pelatih yang sentiasa merancang dan membuat persediaan mengajar yang baik. Mereka juga menunjukkan tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan kumpulan yang kurang merancang dan membuat persediaan sebelum memulakan sesuatu sesi pengajaran.

Pemboleh ubah bidang pengkhususan pengajian Agama merupakan peramal terakhir bagi menentukan tahap komitmen kerja ( $\beta = 0.1039$ ,  $T = 2.105$  dan  $\text{Sig. } T = 0.0362$ ) dan memberi sumbangan secara langsung sebanyak 1.005 peratus. Keadaan ini berlaku di mana apabila skor guru-guru pelatih yang mengikuti bidang pengkhususan pengajian Agama bertambah sebanyak satu unit, pencapaian pada tahap komitmen kerja turut bertambah sebanyak 0.1039 unit. Dengan kata lain, guru-guru pelatih yang mengikuti

bidang pengkhususan pengajian Agama memperlihatkan tahap komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang mengikuti pengkhususan lain seperti Bahasa, Sains Matematik, Muzik, PJ dan lain-lain.

Nilai R Kuasa Dua ( $R^2 = 0.3965$ ) menunjukkan tahap kedudukan korelasi dan sumbangan antara pemboleh ubah bebas yang terpilih dan signifikan terhadap komitmen kerja adalah sederhana. Analisis varians mendapati nilai  $F = 21.8474$  ( $DK = 8, 266$ ) dan signifikan pada aras  $p$  ( $\text{Sig. } p = 0.0000$ )  $< 0.001$ . Sebagai penjelasan, nilai  $R^2$  sebanyak 39.54 peratus merujuk kepada sumbangan keseluruhan lapan daripada 33 pemboleh ubah bebas yang diamati (beban tugas = 16.089 %, kepuasan kerja = 7.868 %, peluang belajar = 5.842 %, prospek guru = 2.641 %, status perkahwinan = 2.705 %, latihan mengajar = 2.036 %, perancangan dan persediaan mengajar = 1.466 % dan pengajian Agama 1.005 %). Secara amnya sumbangan keseluruhan lapan pemboleh ubah bebas yang signifikan terhadap pembentukan pola komitmen kerja dan persamaan regresi yang dibentuk adalah seperti berikut:

$$Y = 3.44340 + 0.2062 X_1 + 0.1119 X_2 + 0.1880 X_3 + 0.0778X_4 + 0.1714 X_5 \\ + 0.1629 X_6 + 0.1204 X_7 + 0.1243 X_8 + 0.3545.$$

di mana:      Y = Komitmen kerja guru                       $X_1$  = beban tugas  
                    $X_2$  = kepuasan kerja                                 $X_3$  = peluang belajar  
                    $X_4$  = prospek guru                                     $X_5$  = status perkahwinan  
                    $X_6$  = latihan mengajar  
                    $X_7$  = perancangan dan persediaan mengajar  
                    $X_8$  = pengajian Agama  
                   Ralat = 0.3545    Konstan = 3.4340

Merujuk kepada persamaan regresi di atas, bermakna hipotesis nul  $H_0$  yang berbunyi semua koefisien regresi bagi dimensi kepuasan kerja, beban tugas, peluang belajar, program latihan mengajar, prospek kerja, kestabilan disiplin sekolah, hubungan dengan rakan sejawat, keprihatinan pentadbir sekolah, komponen pengajaran dan pembolehubah demografi adalah sifar bila disandarkan dengan komitmen kerja guru pelatih tidak benar dan ditolak. Justeru itu kuasa yang menerangkan model regresi dengan menggunakan kaedah “stepwise” mendapati hanya lapan pemboleh ubah bebas yang terpilih mempunyai korelasi, menyumbang dan memberi kesan yang bersekutu ke arah pembentukan pola komitmen kerja guru pelatih.

Daripada perbincangan di atas, maka ternyatalah bahawa pembentukan pola komitmen kerja guru pelatih dipengaruhi oleh lapan faktor peramal terbaik dan signifikan iaitu beban tugas, kepuasan kerja, peluang belajar, prospek guru, status perkahwinan, latihan mengajar, perancangan dan persediaan mengajar serta bidang pengkhususan Pengajian Agama.

## 5.0 Sumbangan Dapatan Kajian Kepada Dasar Pengambilan Guru pelatih

Dalam kajian ini pengaruh demografi terhadap komitmen kerja guru pelatih tidak begitu ketara. Faktor jantina, lokasi sekolah, gred sekolah, pengalaman mengajar, etnik, saiz keluarga dan status sosioekonomi keluarga tidak memberi kesan ke atas komitmen kerja dan penampilan diri dalam menunjukkan prestasi pengajaran dalam latihan praktikum.

Implikasi dari tujuh faktor ini bermakna guru pelatih di institusi-institusi keguruan seperti maktab dan universiti sentiasa akur dan terikat dengan sistem dan peraturan serta polisi latihan mengajar. Walau pun mereka berada di sekolah untuk menjalani program latihan mengajar, mereka masih patuh dengan peraturan dan prosedur kerja yang secara lansungnya tujuh faktor yang dibincangkan terdahulu tidak mempengaruhi latihan mengajar dalam profesion keguruan.

Namun begitu dari segi komitmen terhadap tugas seperti kepuasan kerja, keadaan ini menggambarkan bahawa guru pelatih yang mempunyai kelayakan yang berbeza tidak menunjukkan komitmen yang berbeza akan tetapi mereka masih menunjukkan komitmen yang hampir sama. Satu lagi faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah bidang pengkhususan pengajian. Guru pelatih yang mengikuti pengkhususan pengajian Agama, mereka menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik.

Guru-guru pelatih yang sudah berkahwin menunjukkan komitmen yang lebih baik. Hal ini kerana mereka yang sudah berkahwin telah mencapai peringkat kematangan fikiran, emosi yang stabil dalam tindak-tanduk mereka serta mencapai keseimbangan dari segi JERI sebagaimana yang termaktub dalam piagam Falsafah Pendidikan Negara. Implikasi dapatan kajian ini mendedahkan satu resolusi kepada institusi pengambilan guru pelatih di mana proposisi guru pelatih lelaki dan perempuan adalah sama dari segi komitmen dan prestasi pengajaran mereka. Pada kebiasaannya kita lihat di institusi latihan keguruan, bilangan guru pelatih perempuan melebihi dari kaum lelaki. Ketidaksamaan bilangan ini adalah tidak membimbangkan kerana Abd. Main Salimon (1993) mendapati kepuasan kerja guru perempuan adalah lebih tinggi daripada kaum lelaki. Dengan ini mereka akan sedia berkhidmat sebagai guru dalam jangkamasa yang lebih lama dan kurang mendorong mereka meninggalkan profesion keguruan dalam jangkamasa yang singkat. Dalam perspektif ini kita lihat kesan dan implikasi ke atas dasar pengambilan guru pelatih lebih tertumpu kepada kaum wanita dengan harapan agar kurang berlakunya kekosongan jawatan setelah guru terlatih sebaik sahaja menamatkan kontrak keguruan mereka. Dengan ini juga secara keseluruhannya dapatan kajian menyokong teori feminis yang dipelopori oleh Foss, Foss dan Robert (1991) yang mana guru wanita merupakan aset dan ciri-ciri guru yang sesuai dengan nilai yang luhur, penyatuan emosi keibuan semasa mendidik, kasih sayang dan cintakan pelajar, berkeyakinan, semangat kental dan kestabilan emosi khususnya pada mereka yang sudah berkahwin atau mendirikan rumahtangga. Di samping ciri-ciri penting yang telah dibincangkan tadi, terdapat fakta kukuh sebagaimana yang tersurat dalam buku panduan "Muslim Women's Rights and Responsibilities" keluaran Jabatan Perdana Menteri (1984) ada menerangkan bahawa dari sudut pandangan Islam yang berbunyi **wanita Islam perlu sedar bahawa pekerjaan berbentuk pendidikan paling sesuai, secocok dengan naluri dan jasmani mereka.** Berdasarkan hakikat inilah bagi pengkaji sebarang kemusykilan dan masalah tidak mungkin timbul jika bilangan guru perempuan melebihi kaum lelaki malahan ianya akan memantapkan lagi prestasi dan imej profesion keguruan.

Sesuai dengan hujah dan huraian Abd. Main (1993), beliau melihat aspek pekerjaan wanita dari sudut pandangan Islam adalah lebih baik sekiranya dengan kelulusan dan prasyarat yang sama dengan kaum lelaki tetapi kuota yang lebih tinggi diberikan kepada kaum wanita Islam untuk menjadi guru. Dengan cara ini mungkin bilangan wanita Islam



yang menjawat jawatan yang lebih agresif dalam bidang lain berkurangan dan tempat tersebut dapat diambilalih oleh kaum lelaki pula. Polisi ini jika dilaksanakan akan menyediakan suasana tempat kerja yang lebih harmoni khususnya pergaulan bebas di antara pekerja lelaki dan wanita Islam di tempat kerja. Bagaimanapun satu perkara yang perlu kita hayati, seseorang wanita yang bekerja sebagai guru mereka akan bergaul dengan murid-murid atau pelajar yang jauh lebih muda daripada mereka. Dengan enviromen dan situasi demikian kemungkinan bagi kaum wanita untuk melakukan perkara-perkara sumbang adalah lebih tipis dan terhapus sama sekali.

### **5.1 Sumbangan Pemboleh Ubah Perancangan Dan Persediaan Mengajar Dan Prospek Guru Terhadap Komitmen Kerja**

Terdapat dua pemboleh ubah yang paling berpengaruh dan menyumbang secara signifikan terhadap komitmen kerja di kalangan guru pelatih. Dua pemboleh ubah yang dimaksudkan adalah perancangan dan persediaan mengajar serta prospek guru.

Sebagai alternatif kepada amalan latihan guru ini dicadangkan dan elok kiranya didedahkan sepenuhnya tentang peluang atau prospek guru bahawa peluang seperti melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi adalah cerah terutamanya kepada bakal guru-guru bukan siswazah. Peluang ini bukan sekadar menamatkan pelajaran di peringkat ijazah sarjana muda sahaja malahan mobiliti jawatan guru turut berganjak iaitu dari kumpulan bukan siswazah (DG6) ke kategori guru siswazah (DG3). Penganjakan kategori jawatan adalah sukar berlaku dalam kebanyakan jawatan di kalangan pegawai Jabatan Perkhidmatan Awam atau swasta. Bagi guru pelatih yang telah memiliki ijazah sarjana muda adalah lebih berpeluang bagi mereka melanjutkan pelajaran ke peringkat sarjana khususnya melalui program sarjana anjuran IAB atau Bahagian Biasiswa Kementerian Pendidikan Malaysia.

Dalam aspek perpindahan jawatan pula, peluang guru-guru untuk bertukar ke jawatan yang lebih berstatus adalah luas seperti menjadi pensyarah di maktab-maktab perguruan, institusi-institusi latihan keguruan lanjutan seperti IAB, bahagian-bahagian di Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, PSPN dan PPD. Pendek kata sesiapa sahaja yang memulakan kariernya sebagai guru sekolah mempunyai peluang yang lebih baik bagi mereka mengikuti perkembangan pembentukan masyarakat dalam era wawasan 2020.

Dalam usaha menyediakan bakal guru, pendekatan melatih guru memusatkan guru pelatih adalah sesuai sekali dan membolehkan mereka menguasai aspek-aspek teori kemanusiaan, sosiologi, psikologi dan dipraktikkan dalam latihan amali keguruan. Penyeliaan memusatkan guru pelatih banyak memberi pemberatan kepada kecekapan menilai prestasi diri sendiri. Hasil kajian ini mendapati guru-guru pelatih yang benar-benar komited terdiri daripada mereka yang berjaya menampilkan diri dalam proses pengajaran secara cemerlang. Amalan membuat perancangan dan persediaan mengajar menjadi satu amalan biasa secara “hands on” dan kemaskini serta menepati kehendak Pekeliling 256 Kementerian Pendidikan Malaysia yang berkaitan dengan rancangan pengajaran penggal, mingguan dan harian. Satu perkara penting dalam menyediakan rancangan pengajaran penggal adalah jelas selaras dengan takwim sekolah iaitu memperincikan tajuk dan subtajuk, objektif, perkembangan isi pelajaran dan model

pengajaran yang bersesuaian dengan menggunakan bahan bantu mengajar yang terkini. Sekali imbasnya penulisan rancangan ini tidak tertumpu kepada proses penyalinan sukatan pelajaran sebagaimana yang dilaporkan oleh Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan (1989) terhadap guru pelatih.

Ciri-ciri persediaan awal guru secara holistik menimbulkan kesungguhan melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran yang bermakna. Respon tentang kefahaman guru pelatih terhadap fungsi dan tanggungjawab guru disusun mengikut prioriti iaitu pengajar (98.80 %), pendidik (96.30 %), pembimbing (96.30 %), perancang (84.00 %), penilai (84.00 %), fasilitator (50.60 %), pemeriksa (45.70 %), motivator (43.20 %), pengawal mutu (43.20 %), inovator (37.00 %), kaunselor (34.60 %) dan pemimpin di bilik darjah (22.20 %). Kedudukan respon ini dilihat melalui kombinasi teori dan praktik guru sebagai pelaksana sistem pendidikan negara.

Bagi mencapai cita-cita tentang fungsi dan tanggungjawab guru, persediaan awal merupakan langkah yang disusun. Ia memerlukan seseorang guru bersedia dari segi mental, psikologikal, sosial dan fizikal. Ini bagi memastikan kejayaan mereka menunjukkan pola komitmen dan pola pengajaran yang mampu mencapai kecemerlangan dalam merealisasikan profesion keguruan. Sehubungan ini kajian mendapati terdapat beberapa faktor yang mendorong guru pelatih menceburi profesion keguruan iaitu minat (74.10 %), dorongan pihak lain (67.50 %) dan banyak masa cuti (66.70 %). Manakala lain-lain faktor yang berkaitan dengan komitmen seperti berjiwa pendidik, cabaran yang tinggi, profesion yang mulia, mendisiplinkan pelajar dan sebagainya. Namun begitu dapatan ini dapat disimpulkan bahawa guru-guru pelatih masih beranggapan bahawa cuti yang panjang dan dorongan oleh pihak lain merupakan faktor penentu pembentukan komitmen mereka dalam profesion keguruan.

## 5.2 Saranan

Kajian akan datang seterusnya disarankan mengambilkira cadangan dan syor-syor yang dibincangkan di atas supaya tahap kemantapan tentang komitmen kerja dan pencapaian prestasi dalam pengajaran semasa melaksanakan latihan mengajar di kalangan guru pelatih dapat diperluas dan dikembangkan berlandaskan teori yang disandarkan dalam kajian ini bahawa:

**Guru pelatih yang mencapai tahap komitmen yang tinggi adalah seseorang yang dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi, jelas dengan beban kerja guru, berpeluang mempelajari sesuatu pengetahuan baru, yakin dengan latihan mengajar dapat membantu proses pengajaran, prospek guru yang terbaik, kestabilan disiplin sekolah, wujudnya hubungan yang baik dengan rakan sejawat dan pentadbir sekolah, sentiasa memberi sokongan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab profesion keguruan. Sehubungan ini prestasi pengajaran yang baik dapat dicapai melalui perancangan dan persediaan mengajar yang sempurna dan kemaskini. Penyampaian guru yang dapat timbul minat pelajar dan perkembangan sahsiah adalah guru yang “versatile”.**

Seseorang guru pelatih yang mempunyai ciri-ciri tersebut dalam pernyataan di atas mempamerkan pola komitmen kerja dan pola pengajaran yang terbaik dan berketrampilan. Adalah diharapkan dapatan daripada kajian ini dapat menambahkan ilmu keguruan supaya dapat dimanfaatkan oleh setiap insan sebagai fardu kifayah. Usaha ini adalah untuk melahirkan guru Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, mempunyai nilai diri yang mulia, amanah, bertanggungjawab, komited dan berkeupayaan membestarikan diri. Usaha bersungguh-sungguh akan mengharumkan profesion keguruan yang mulia ini ke seluruh dunia.

## Rujukan

- Abd. Main Salimon. 1993. Kepuasan kerja guru dan perkaitannya dengan latarbelakang, pengurusan kurikulum dan pengajaran. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Abu Bakar Nordin, T. Subahan T. Merah & Abdullah Mohd. Noor. 1994. Pendidikan guru berasaskan sekolah. Prosiding *Seminar Jawatankuasa Latihan Keguruan Antara Universiti ke-9* : 7 - 17.
- Acheson, K.A & Gall, M.D. 1980. *Techniques in the clinical supervision of teachers*. New York: Longman.
- Alias Baba. 1992. *Statistik penyelidikan dalam pendidikan dan Sains Sosial*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Alias Baba. 1993. *Model linear dalam penyelidikan pendidikan dan sains sosial*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Atan Long. 1984. *Peranan dan tugas guru dalam negara membangun. Pendidik dan pendidikan*. Selangor. Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Allport, G.E.1967. Attitudes dlm. Fishbein, M. *Reading in attitude theory and measurement*: 1 - 13. John Wiley and Son Inc. New York.
- Ball, S.J. & Goodson, I.F. 1985. *Teachers' lives and careers*. London: Falmer.
- Baron, R.A. & Greenberg, J. 1990. *Behavior in organisations: understanding and managing the human side work*. Ed. Ke-3. Boston. Allyn Bacon.
- Borg, W.R & gall, M.D. 1983. *Educational research: An introduction*. New York: Longman Inc.
- Covey, S.R. 1989. *The seven habits of highly effective people*. New York. Simon & Schuster.
- Covey, S.R. 1991. *Principle centered leadership*. New York: Simon & Schuster.
- Colarelli, S.M & Bishop, R.C. 1990. Career commitment: Function, correlates and magement. *Group and organizational studies*, **15** (2): 158 - 176.
- Fatimah Tambi. 2002. Pemilihan guru sebagai profesyen: Minat terhadap kerjaya atau sebagai langkah pengalihan kerja. *Seminar Penyelidikan Pendidikan*. Institut Bahasa Melayu Malaysia. Kuala Lumpur.
- Foss, S.K., Foss, K.A. & Robert, T. 1991. *Contemporary perspective on rhetoric. Prospect height*. Waveland press.
- Gordon, P.H. ,Socket, H. & Hoyle, E. 1983. *Is Teaching a profession*. Bedford Way Papers, University of London, U.K.
- Grover, H.J. 1989. *Strategic learning in the content areas*. Winsconsin Department of Public Instruction.
- Hamzah Md. Omar et al. 1996. Peranan guru pendamping terhadap guru pelatih Maktab Perguruan Tuanku Bainun semasa praktikum 1/95. Seminar Penyelidikan Pendidikan. Bahagian Pendidikan Guru. Pualu Pinang. 9 - 12 Dis.
- Hapidah Mohamed, Roselan Baki, Nadzeri Hj.Isa, Mohd.Sahandri Gani Hamzah dan Abd.Ghani Taib. 2002. Kualiti pengajaran dan pembelajaran: Satu kajian retrospektif. *Seminar Penyelidikan Pendidikan*. Institut Bahasa Melayu Malaysia. Kuala Lumpur.
- Hussin Abu Bakar. 1992. peningkatan kualiti guru melalui pencerapan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. *Jurnal Pendidikan*. **36** (77): 34-40.

- Jabatan Perdana Menteri. 1984. Muslim women's rights and responsibilities. *Risalah Bahagian Pendidikan Islam*. **15** (31).
- Jemaah Nazir sekolah Persekutuan. 1989. *Laporan pemeriksaan rombongan sekolah menengah*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan. 1993. *Laporan kajian pengajaran dan pembelajaran penyelesaian masalah dalam Matematik KBSR*. Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur.
- Kaltsounis, T. & Nelson, J.L. 1968. The mythology of student teaching. *Journal of Teacher Education*. **19**: 277 - 281.
- Kamaruddin Hj. Kachar. 1989. *Pendidikan dan masyarakat*. Kuala Lumpur. Teks Publishing Sdn. Bhd.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. **30** (3) : 607-610.
- Lucio, W. 1967. *Supervision: Perspective and Proposition*. ASCD. Washington D.C.
- Maslow, A.H. 1958. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A.H. 1968. *Towards psychology of being*. Princeton: Mass. Yan Nostrand.
- Maznah Ismail et al. 1989. *Pertalian di antara kualiti guru dan keberkesanan guru: Satu ringkasan eksekutif*. Pulau Pinang: Puast Pengajian Ilmu Pendidikan.
- Mc Gregor, D. 1960. *The human side of enterprise*. New York. Mc Graw-Hill Inc.
- Miskel, C.G. 1977. Principals' attitudes toward work and co-workers, situational factors, perceived effectiveness and innovation effort. *Educational administration quarterly*. **13** (2). 51-70.
- Musak Mantrak & Mohd. Yaakob. 1994. Kea rah meningkatkan martabat pendidikan abad ke 21: Cabaran, hakikat dan harapan. *Prosiding seminar Latihan Keguruan Antara Universiti ke 9*. 31-37.
- Pusat Perkembangan Kurikulum. 1990. *Pukul Latihan KBSM*. Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.
- Prick, G.M. 1989. Satisfaction and stress among teachers. *International Journal of Education Research*. **13** (4). 363 - 377.
- Rashidi Azizan & Abd. Rashid Johar. 1994. Pendidikan keguruan: Penilaian semula beberapa aspek pelaksanaan. *Prosiding Seminar Jawatankuasa Latihan Keguruan Antara Universiti ke-9*: 101 - 107.
- Rizzo, J, House, R & Lirtzman, S. 1970. Role conflict and role ambiguity in complex organization. *Administrative science quarterly*. **15**: 150 -163.
- Rosenholtz, S.J & Simpson, C. 1990. Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of education*. **63** (4): 241 -157.
- Sergiovanni, T.J. 1976. Towards a theory of clinical supervision: *Journal of Research and Development in Education* **9** (2): 20 - 28.
- Sufean Hussin. 1993. *Pendidikan di Malaysia: Sejarah, sistem dan falsafah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zeichner, K.M. & Liston, D.P. 1990. *Tradition of reforms in U.S. teacher education*. NCRTC. East Lansing.