



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PEMBELAJARAN PROFESIONAL GURU DAN KOMITMEN GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI PULAU PINANG



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

INDHIRA A/P MUNIANDY

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2021



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PEMBELAJARAN PROFESIONAL GURU DAN KOMITMEN GURU SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN DI PULAU PINANG**

INDHIRA A/P MUNIANDY



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENGURUSAN
(PENGURUSAN SUMBER MANUSIA)
(MOD PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2021**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

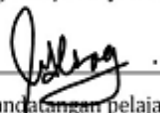
Perakuan ini telah dibuat pada 22.....(hari bulan) Mar..... (bulan) 2021....

i. Perakuan pelajar :

Saya, Indhira A/P Muniandy, M20172002400 dan FPE (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk

Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan di Pulau Pinang

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan se jelasnya dan secukupnya


Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Rafiduraida Abdul Rahman (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk

Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan di Pulau Pinang

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi ~~sebahagian~~ /sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Ijazah Sarjana Pengurusan (Pengurusan Sumber Manusia) (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

22.3.2021
Tarikh


Tandatangan Penyelia



UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS
UNIVERSITY OF EDUCATION
SULTAN IDRISINSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIESBORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORMTajuk / Title: Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Sekolah
Menengah Kebangsaan di Pulau PinangNo. Matrik /Matric's No.: M20172002400Saya / I: Indhira A/P Muniandy

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. ~~Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek~~ ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan ~~Tesis/Disertasi~~ ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-



SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972



TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.



TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

[Signature]
(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 22/3/2021

[Signature]
(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)
DR. RAFIDURAI DA ABUL RAHMAN
SENIOR LECTURER
FACULTY OF MANAGEMENT AND ECONOMICS
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini SULIT @ TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

Dengan keizinan dan keberkatan Tuhan, dapatlah saya menyiapkan disertasi ini dengan jayanya bagi memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Sarjana Pengurusan (Pengurusan Sumber Manusia). Jutaan terima kasih kepada Tuhan kerana memberkati saya dalam menjalankan kajian ini dengan sempurna. Setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia utama saya, Dr. Rafiduraida binti Abdul Rahman dan penyelia bersama saya, Dr. Wan Salmuni binti Wan Mustaffa kerana telah menyelia, membimbing, memberi tunjuk ajar dan menyokong saya dalam menyiapkan disertasi ini. Pada masa yang sama, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, lima buah Pejabat Pendidikan Daerah di Pulau Pinang, para Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan, pensyarah-pensyarah dan terutamanya, guru-guru yang telah menyumbang secara langsung sebagai responden yang terlibat dalam menjayakan pelaksanaan kajian ini. Setinggi-tinggi penghargaan dan sanjungan saya tujukan kepada ibu bapa dan ahli keluarga yang lain dengan menyanjungi pengorbanan yang dilakukan dalam menghadapi cabaran melaksanakan kajian ini, memberi semangat serta membantu saya dari aspek kewangan, pengangkutan, masa dan tenaga. Tidak lupa juga rakan-rakan baik saya, Cik Sakinah binti Abd. Kaiyom dan Cik Piriya Dharisini a/p Marimuthu yang telah memberi sokongan moral dan tunjuk ajar sepanjang pelaksanaan kajian ini.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis tahap pembelajaran profesional dan tahap komitmen guru sekolah, perbezaan tahap pembelajaran profesional guru dan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi, hubungan di antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru dan dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru. Kajian kuantitatif berdasarkan kaedah tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik dilaksanakan dalam kalangan 506 orang guru di 20 buah sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang. Kaedah statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis min, sisihan piawai, peratusan dan kekerapan, manakala kaedah statistik inferens digunakan untuk menganalisis ujian-*t*, ANOVA sehala, Korelasi *Pearson* dan Regresi Pelbagai. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap pembelajaran profesional guru dan tahap komitmen guru berada pada tahap yang tinggi dengan skor min masing-masing adalah 5.3357 dan 5.6143. Dapatan kajian ujian-*t* menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan jantina ($t=1.135$, $p=0.254$). Keputusan ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan tahap pendidikan ($F=1.880$, $p=0.113$) dan pengalaman mengajar ($F=1.816$, $p=0.124$). Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap komitmen guru berdasarkan jantina ($t=1.135$, $p=0.257$) dan tahap pendidikan ($F=1.155$, $p=0.330$) tetapi menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar ($F=5.942$, $p=0.000$). Dapatan kajian ini mendapati terdapat hubungan signifikan, positif dan kuat antara pembelajaran profesional dengan komitmen guru ($r=0.705$, $p=0.000$). Refleksi ($\beta=0.408$, $p=0.000$) dan kolaborasi ($\beta=0.365$, $p=0.000$) merupakan dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru. Kesimpulannya, pembelajaran profesional dan komitmen guru berada pada tahap tinggi, terdapat hubungan antara pembelajaran profesional dengan komitmen guru, refleksi dan kolaborasi adalah dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa pembelajaran profesional guru mampu meningkatkan komitmen guru dan sesuai diimplementasikan di sekolah.





TEACHERS' PROFESSIONAL LEARNING AND COMMITMENT OF NATIONAL SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN PENANG

ABSTRACT

The study aimed to analyse the level of professional learning and commitment of school teachers, differences in the teachers' professional learning level and teachers' commitment level based on demographic factors, relationships between teachers' professional learning and teachers' commitment, and the dominant dimension/s of teachers' professional learning in influencing teachers' commitment. Quantitative research based on survey method using questionnaires was conducted in 20 national secondary schools in Penang among 506 teachers. Descriptive statistical method were used to analyse the mean, standard deviation, percentage and frequency, while inferential statistical method were used to analyse the *t*-test, one-way ANOVA, Pearson Correlation and Multiple Regression. The findings showed that teachers' professional learning and teachers' commitment were at high level when the mean scores are 5.3357 and 5.6143, respectively. The results of the *t*-test showed that there were no significant differences in teachers' professional learning level based on gender ($t=1.135$, $p=0.254$). One-way ANOVA test results showed that there were no significant differences in teachers' professional learning level based on the education level ($F=1.880$, $p=0.113$) and teaching experience ($F=1.816$, $p=0.124$). The findings found that there were no significant differences in teachers' commitment level based on gender ($t=1.135$, $p=0.257$) and education level ($F=1.155$, $p=0.330$), but there were significant differences in teachers' commitment level based on teaching experience ($F=5.942$, $p=0.000$). The findings found that there was a significant, positive and strong relationship between teachers' professional learning and commitment ($r=0.705$, $p=0.000$). Reflection ($\beta=0.408$, $p=0.000$) and collaboration ($\beta=0.365$, $p=0.000$) were the dominant dimensions of teachers' professional learning in influencing teachers' commitment. In conclusion, teachers' professional learning and commitment were at high level, there was a relationship between teachers' professional learning and commitment, reflection and collaboration are the dominant dimensions of teachers' professional learning in influencing commitment. The study implicates that teachers' professional learning is able to increase teachers' commitment and suitable to be implemented in schools.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	i
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii

BAB 1 PENGENALAN

1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	12
1.4 Tujuan Kajian	16
1.5 Objektif Kajian	17
1.6 Persoalan Kajian	18
1.7 Hipotesis Kajian	19
1.8 Kerangka Teori Kajian	20



1.8.1 Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja	20
1.8.1.1 Rasional Pemilihan Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja	23
1.8.2 Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan	26
1.8.2.1 Rasional Pemilihan Model Komitmen Guru	28
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	32
1.10 Kepentingan Kajian	35
1.11 Batasan Kajian	39
1.12 Definisi Operasional	41
1.13 Rumusan	47

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	48
2.2 Pembelajaran Profesional Guru	49
2.2.1 Teori Modal Insan	49
2.2.2 Konsep dan Definisi Pembelajaran Profesional Guru	54
2.2.2.1 Menjangkau Pangkalan Pengetahuan	61
2.2.2.2 Refleksi	66
2.2.2.3 Percubaan	69
2.2.2.4 Kolaborasi	72
2.2.3 Kajian-Kajian Lepas Pembelajaran Profesional Guru	77
2.3 Komitmen Guru	79
2.3.1 Teori Komitmen <i>Side-Bet</i>	79
2.3.2 Konsep dan Definisi Komitmen Guru	84

2.3.2.1 Komitmen terhadap Sekolah	88
2.3.2.2 Komitmen terhadap Aktiviti Pengajaran	90
2.3.2.3 Komitmen terhadap Profesion	92
2.3.2.4 Komitmen terhadap Rakan Sekerja	94
2.3.3 Kajian-kajian Lepas Komitmen Guru	95
2.4 Pembinaan Hipotesis	98
2.4.1 Perbezaan Tahap Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Jantina	98
2.4.2 Perbezaan Tahap Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Tahap Pendidikan	99
2.4.3 Perbezaan Tahap Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	100
2.4.4 Hubungan Antara Pembelajaran Profesional Guru dengan Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan	101
2.4.5 Dimensi Pembelajaran Profesional Guru yang Dominan dalam Mempengaruhi Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan	103
2.5 Rumusan	104

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	105
3.2 Reka Bentuk Kajian	106
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	108
3.3.1 Populasi Kajian	108
3.3.2 Kaedah Persampelan	109
3.4 Lokasi Kajian	115
3.5 Instrumen Kajian	117
3.5.1 Pembinaan Instrumen Kajian	117

3.6 Kajian Rintis	122
3.7 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	124
3.7.1 Kesahan Instrumen Kajian	123
3.7.1.1 Kesahan Muka	125
3.7.1.2 Kesahan Kandungan	129
3.7.2 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	132
3.7.2.1 Bahagian B: Pembelajaran Profesional Guru	133
3.7.2.2 Bahagian C: Komitmen Guru	144
3.8 Prosedur Pengumpulan Data	155
3.9 Kaedah Analisis Data	156
3.10 Rumusan	160

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	161
4.2 Analisis Data Eksploratori	163
4.2.1 Analisis Normaliti Data	163
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	173
4.3.1 Taburan Responden Mengikut Demografi	173
4.3.2 Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru	176
4.4 Analisis Statistik Inferens	189
4.4.1 Hipotesis Pertama	190
4.4.2 Hipotesis Kedua	195
4.4.3 Hipotesis Ketiga	197
4.4.4 Hipotesis Keempat	203

4.4.5 Hipotesis Kelima	209
4.4.6 Hipotesis Keenam	215
4.4.7 Hipotesis Ketujuh	224
4.4.8 Hipotesis Kelapan	229
4.5 Rumusan	230

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan	231
5.2 Rumusan Kajian	232
5.3 Perbincangan Kajian	236
5.3.1 Tahap pembelajaran professional guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi menjangkau pangkalan pengetahuan, refleksi, percubaan dan kolaborasi	236
5.3.2 Tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi komitmen terhadap sekolah, profesion, aktiviti pengajaran dan rakan sekerja	242
5.3.3 Perbezaan signifikan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan faktor demografi seperti jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar	248
5.3.4 Perbezaan signifikan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi seperti jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar	250
5.3.5 Hubungan antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru sekolah menengah kebangsaan	252
5.3.6 Dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan	253
5.3.6.1 Refleksi	255
5.3.6.2 Kolaborasi	257

5.3.6.3 Menjangkau Pangkalan Pengetahuan	259
5.3.6.4 Percubaan	261
5.4 Implikasi Kajian	263
5.4.1 Implikasi kepada Teori	264
5.4.2 Implikasi kepada Amalan	266
5.5 Cadangan Kajian Selanjutnya	269
5.6 Rumusan	270
RUJUKAN	272
LAMPIRAN	290

**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Perbandingan antara Dimensi Pembelajaran Profesional daripada Kajian-kajian Lepas	25
1.2	Perbandingan antara Dimensi Komitmen Guru Kajian-kajian Lepas	32
3.1	Jumlah Keseluruhan Sekolah Menengah Kebangsaan dan Guru Sekolah Serta Bilangan Sekolah Menengah Kebangsaan dan Guru Sekolah yang Dipilih untuk Kajian Mengikut Daerah di Pulau Pinang	114
3.2	Senarai Nama Sekolah Menengah Kebangsaan di Pulau Pinang Mengikut Daerah	116
3.3	Taburan Item Dimensi Pembelajaran Profesional Guru	120
3.4	Taburan Item Dimensi Komitmen Guru	121
3.5	Skala Likert 1 hingga 7	122
3.6	Komen Keseluruhan Panel Pakar Kesahan Instrumen	126
3.7	Item-Item Sebelum dan Selepas Penambahbaikan Berdasarkan Komen Pakar	127
3.8	Tahap Persetujuan Panel Pakar Kesahan Kandungan bagi Konstruk dan Item	131
3.9	Nilai Pekali Korelasi antara Item, Nilai Alfa Cronbach jika item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Dimensi Menjangkau Pangkalan Pengetahuan Sebelum Pengguguran Item Keenam	135
3.10	Nilai Pekali Korelasi antara Item, Nilai Alfa Cronbach jika item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Dimensi Menjangkau Pangkalan Pengetahuan Selepas Pengguguran Item Keenam	136
3.11	Nilai Pekali Korelasi antara Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Refleksi	137



3.12	Nilai Pekali Korelasi antara Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Percubaan	139
3.13	Nilai Pekali Korelasi antara Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach secara Keseluruhan Dimensi Kolaborasi	140
3.14	Rumusan Analisis Dapatan Kajian Rintis Konstruk Pembelajaran Profesional Guru	141
3.15	Pernyataan Item Konstruk Pembelajaran Profesional Guru	142
3.16	Nilai Pekali Korelasi antra Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Komitmen terhadap Sekolah Sebelum Pengguguran Item Dilakukan	145
3.17	16 Nilai Pekali Korelasi antra Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Komitmen terhadap Sekolah Selepas Pengguguran Item Dilakukan	147
3.18	Nilai Pekali Korelasi antra Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Komitmen terhadap Aktiviti Pengajaran	148
3.19	Nilai Pekali Korelasi antra Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Komitmen terhadap Profesion	150
3.20	Nilai Pekali Korelasi antra Item, Nilai Alfa Cronbach Jika Item Digugurkan dan Nilai Alfa Cronbach Secara Keseluruhan Dimensi Komitmen terhadap Rakan Sekerja	151
3.21	Rumusan Analisis Dapatan Kajian Rintis Konstruk Komitmen Guru	152
3.22	Pernyataan Item Konstruk Komitmen Guru	153
3.23	Interpretasi Skor Min	157
3.24	Persoalan Kajian dan Kaedah Analisis Data	159
3.25	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	160
4.1	Nilai Kepencongan (<i>Skewness</i>) dan Kecerunan (<i>Kurtosis</i>) bagi Pembelajaran Profesional Guru dan Item-itemnya Mengikut Dimensi	166

4.2	Nilai Kepencongan (<i>Skewness</i>) dan Kecerunan (<i>Kurtosis</i>) bagi Komitmen Guru dan Item-itemnya Mengikut Dimensi	170
4.3	Taburan Responden Mengikut Faktor Demografi	175
4.4	Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Pembelajaran Profesional Guru	180
4.5	Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Tahap Komitmen Guru	186
4.6	Keputusan Ujian- <i>t</i> Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Pembelajaran Profesional Guru Berdasarkan Faktor Jantina	193
4.7	Keputusan Ujian- <i>t</i> Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Jantina	196
4.8	Keputusan Ujian ANOVA Sehalu Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Pembelajaran Profesional Guru Berdasarkan Tahap Pendidikan	202
4.9	Keputusan Ujian ANOVA Sehalu Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Tahap Pendidikan	208
4.10	Keputusan Ujian ANOVA Sehalu Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Pembelajaran Profesional Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	214
4.11	Keputusan Ujian ANOVA Sehalu Bagi Perbezaan Signifikan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	220
4.12	Keputusan Ujian Post Hoc Tukey Bagi Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	223
4.13	Keputusan Ujian Korelasi Pearson antara Pembelajaran Profesional Guru dengan Komitmen Guru	228
4.14	Keputusan Analisis Regresi Pelbagai (<i>Stepwise</i>) bagi Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan	230



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja	22
1.2	Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan	28
1.3	Kerangka Konseptual Kajian Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru	35



SENARAI SINGKATAN

SGM	Standard Guru Malaysia
PPGB	Program Pembangunan Guru Baharu
SGB	Standard Guru Baharu
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
ICT	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
SPP	Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>



SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal Selidik
- B Surat Kelulusan Kementerian Pendidikan Malaysia untuk Menjalankan Kajian di Sekolah
- C Surat Kelulusan Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang untuk Menjalankan Kajian di Sekolah
- D Surat Kelulusan PPD Barat Daya untuk Menjalankan Kajian di Sekolah
- E Surat Kelulusan PPD Seberang Perai Utara untuk Menjalankan Kajian di Sekolah
- F Surat Kelulusan PPD Seberang Perai Tengah untuk Menjalankan Kajian di Sekolah
- G Histogram Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru
- H Analisis SPSS – Regresi Pelbagai





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Sistem pendidikan negara diberi tumpuan dan fokus secara mendalam oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk pembangunan yang pesat dan perkara ini telah menjurus kepada rangkaian Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 (KPM, 2013). Pelan ini dirangka dengan tujuan untuk menumpukan perhatian kepada langkah-langkah pembangunan, perkembangan dan





penambahbaikan sistem pendidikan yang mampu menghadapi cabaran abad ke-21. Sehubungan dengan itu, Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) (Bahagian Pendidikan Guru, 2016) yang telah dibangunkan menekankan bahawa kualiti guru merupakan antara faktor yang menyumbang kepada kejayaan sistem pendidikan negara. Oleh hal yang sedemikian, ciri-ciri profesionalisme dan kompetensi perguruan perlu ditingkatkan dalam usaha memastikan dasar pendidikan diamalkan dengan efektif dan memberikan kesan positif kepada keberhasilan pelajar (BPG, 2016).

Guru diinterpretasikan sebagai individu perantaraan yang menyampaikan ilmu pengetahuan, mencungkil bakat dan memahirkan pelajar serta membawa pelajar ke arah tuju yang mencerahkan masa depan mereka (Suhana, 2013). Guru yang efektif dan berkesan dalam melaksanakan tanggungjawabnya berpotensi untuk menunjukkan prestasi yang tinggi dan mencapai kualiti pendidikan yang ditetapkan (Mwesiga & Ogoti Okendo, 2018). Bagi mengekalkan prestasi yang baik dalam profesion perguruan, komitmen guru amat diperlukan dalam bidang pendidikan. Hal ini adalah kerana guru dikehendaki melaksanakan amanah yang dipertanggungjawabkan serta mencapai matlamat pendidikan (Mwesiga & Ogoti Okendo, 2018). Justeru itu, guru yang komited sahaja mampu menentukan kualiti pendidikan yang diberikan kepada pelajar.

Namun, para guru mempunyai kesukaran dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran kerana lambakan tugas yang diberikan di tempat kerja. Bagi menghadapi situasi yang rumit tersebut, para guru terlibat dalam pembangunan





profesionalisme guru hanya untuk menyokong proses menimba ilmu pengetahuan baru dan kemahiran guru (Vescio, Ross & Adams, 2008). Walau bagaimanapun, Livingston (2018) menyatakan bahawa peluang untuk pembelajaran guru semakin berkembang dan diiktiraf bahawa pembelajaran profesional guru dilaksanakan secara tradisional dan bukan tradisional. Oleh itu, pentingnya untuk melihat pelaksanaan pembelajaran profesional guru dan komitmen guru serta aktiviti-aktiviti pembelajaran profesional guru yang lebih memainkan peranan dalam meningkatkan komitmen guru.

Dengan ini, kajian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai pelaksanaan pembelajaran profesional guru dan komitmen para guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang serta dimensi-dimensi pembelajaran profesional guru yang berpotensi untuk mempengaruhi komitmen guru untuk bekerja.



1.2 Latar Belakang Kajian

Organisasi yang diurus dengan baik tidak fokus kepada pelaburan modal sahaja tetapi lebih mementingkan pekerja sebagai sumber penambahbaikan asas bagi pengurusan dan pembangunan organisasi (Gupta & Gehlawat, 2013). Aset yang paling penting dalam sesebuah organisasi ialah pekerja yang komited manakala pekerja yang tidak komited adalah liabiliti terbesar bagi sesebuah organisasi di mana isu ini menuju ke arah ketiadaan pengkayaan dan mereka tidak dapat memenuhi keperluan kehidupan serta pekerjaan mereka (Gupta & Gehlawat, 2013). Bagi menjadikan Malaysia sebagai negara yang maju dan mendapatkan status pusat pendidikan antarabangsa,





komitmen kerjaya dalam kalangan guru harus ditingkatkan dengan memupuk nilai kerja intrinsik dan motivasi (Sock & Mui, 2012). Guru-guru yang berdedikasi dan komited sahaja mampu memberikan pendidikan berkualiti kepada para pelajar. Tambahan pula, guru yang mempunyai komitmen tinggi perlu memupuk dan menyemai nilai-nilai murni yang membimbing diri mereka dalam menggunakan pembelajaran iaitu pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari di luar bilik darjah (Razak, Darmawan & Keeves, 2009). Komitmen dan penglibatan guru memberi impak terhadap kualiti guru, kebolehsuaian, kedatangan, sikap, kecenderungan dan juga pengekalan guru (Sock & Mui, 2012).

Komitmen guru yang sentiasa menurun biasanya dipengaruhi oleh faktor dalaman atau faktor luaran (Zuraimy, Azizi & Mohd Nor Jaafar, 2016). Kajian Zuraimy et al. (2016) juga telah mendapat hasil bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi guru. Selain itu, Amalina, Fatimah, dan Wan Shahrazad (2017) juga menyatakan bahawa beban tugas yang berlebihan mampu meningkatkan tekanan guru dan menjejaskan komitmen guru. Dengan ini, bekas Menteri Pendidikan, Dr. Maszlee Malik telah menyatakan bahawa 25 peratus beban kerja guru dijangka akan berkurang berdasarkan pelaksanaan lima usaha yang telah dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan sekolah serta membolehkan guru terus melaksanakan tugas hakiki mengajar (Afiq Mohd. Shah, 2019). Berdasarkan Fransson dan Frelin (2016), guru-guru yang komited akan mempunyai keyakinan terhadap kecekapan profesional masing-masing dan melaksanakan tugas pengajaran mereka dengan teliti dan sempurna berbanding dengan guru yang mempunyai tahap komitmen rendah.





Di samping itu, terdapat segelintir guru yang tidak selesa dengan situasi dan persekitaran sekolah mereka (Nurulaim & Suhaida, 2013). Hal ini disebabkan oleh guru-guru yang berasa seperti sekolah mereka tidak mempunyai kaitan dengan mereka, aspek kesungguhan dan penglibatan mereka dalam melaksanakan semua tugas yang diamanahkan adalah tidak baik. Hasil kajian Nurulaim dan Suhaida (2013) menunjukkan bahawa komitmen organisasi guru berada pada aras yang rendah di mana guru berasa boleh berpindah pada bila-bila masa sekiranya hendak berpindah ke sekolah lain. Pada masa yang sama, hasil kajian tersebut mendapati bahawa komitmen guru terhadap sekolah berada pada tahap yang sederhana dan tahap komitmen yang rendah ini wujud hasil daripada kurangnya sikap positif guru terhadap sekolah.

Menurut Swarnalatha (2016), motivasi guru, sikap dan kualiti guru memberi kesan kepada pencapaian akademik dan prestasi pelajar. Hal ini menggambarkan bahawa komitmen guru diperlukan dalam mempengaruhi pencapaian akademik dan prestasi pelajar. Komitmen guru memfokuskan kepada menimba pengetahuan khusus yang menonjolkan ciri-ciri profesional tertentu dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut untuk mencapai tujuan yang ditujukan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan keyakinan diri serta membantu untuk meningkatkan komitmen organisasi guru. Beliau juga menegaskan bahawa guru harus mempunyai komitmen dalam mengekalkan kepercayaan dan keyakinan masyarakat dengan memberikan pendidikan yang berkualiti tinggi kepada para pelajar. Seperkara lagi, Celep (2000) menyatakan bahawa hubungan rapat dan mesra rakan sekerja dalam kalangan guru adalah motivasi yang paling berkesan untuk pencapaian dalam melaksanakan tugas. Sekiranya hubungan tersebut diperkenalkan ke dalam matlamat organisasi, ia mungkin menjadi peranan penting dalam meningkatkan produktiviti organisasi.





Menurut San dan Tok (2017), tahap komitmen organisasi guru lebih rendah daripada tahap penglibatan guru di sekolah. Jika dilihat dari perspektif Sadia Khan (2015), kualiti kehidupan kerja guru yang kurang baik dan membosankan, kemalasan, tekanan dan gangguan fizikal dalam kalangan guru turut mempengaruhi komitmen organisasi guru secara negatif. Menurut model Celep (2000), terdapat empat dimensi asas yang komitmen organisasi guru iaitu komitmen terhadap sekolah, profesion, aktiviti pengajaran dan rakan sekerja di institusi pendidikan. Oleh hal yang sedemikian, kajian ini akan memberi tumpuan kepada tahap komitmen dalam kalangan guru dengan empat dimensi asasnya iaitu komitmen terhadap sekolah (Lei, Nordin Abd Razak & Ramayah, 2014), komitmen terhadap profesion (Hussen, W/Tegegn & Teshome, 2016), komitmen terhadap aktiviti pengajaran (Lei et al., 2014), dan komitmen terhadap rakan sekerja (Celep, 2000).



Menurut model Celep (2000), komitmen terhadap sekolah bermaksud kepercayaan dan penerimaan terhadap matlamat dan nilai-nilai sekolah, usaha guru dalam merealisasikan matlamat dan nilai-nilai dan keinginan untuk kekal sebagai ahli dalam sekolah. Komitmen terhadap profesion adalah kekuatan motivasi guru, penglibatan untuk bekerja, meningkatkan kemahiran profesional, kebolehan pengajaran, pengetahuan, ikatan emosi yang positif serta afektif terhadap pekerjaan (Lei et al. 2014; Hussen et al., 2016). Seterusnya, komitmen terhadap aktiviti pengajaran pula adalah kesanggupan guru untuk terlibat dalam aktiviti pengajaran dan hubungan psikologi antara guru dengan aktiviti pengajaran dalam menyampaikan ilmu kepada pelajar (Lei & Nordin Abd Razak, 2014; Lei et al., 2014). Akhir sekali, komitmen terhadap rakan sekerja adalah kesetiaan dan kolaborasi dalam kalangan guru yang bekerja di organisasi yang sama dalam melaksanakan tugas sebagai guru





(Randall dan Cote, 1991; Celep, 2000). Komitmen-komitmen guru ini dapat ditingkatkan dalam kalangan guru sekolah apabila pembelajaran profesional guru dilaksanakan di sekolah.

Bagi mengekalkan kualiti pendidikan, seorang guru harus menimba pengetahuan dan mempunyai pemahaman tentang subjek yang diajar serta kemahiran mengajar dan pembelajaran bagi proses mencapai kompetensi profesionalisme guru. Selain itu, kualiti guru juga bergantung kepada bagaimana pengurusan sekolah melancarkan komuniti sekolah yang sedang berusaha untuk kecemerlangan (Suhana, 2013). Sehubungan dengan itu, Standard Guru Malaysia (SGM) (2009) telah digubal bagi menentukan kompetensi profesional yang harus dipraktikkan dan dicapai oleh setiap guru serta keperluan yang harus disediakan oleh institut latihan perguruan dan agensi dalam proses guru-guru mencapai kompetensi tersebut. Hal ini telah ditekankan juga dalam kalangan guru termasuk guru novis yang baru dilantik apabila modul Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB) (2014) telah dibangunkan sebagai Standard Guru Baharu (SGB) dengan berasaskan SGM. SGB ini digubal dengan tujuan untuk membentuk guru novis yang berkualiti, berpengetahuan, kemahiran tinggi dan juga memiliki tahap amalan profesionalisme keguruan (PPGB, 2014).

Menurut Muhammad Kamarul Kabilan dan Kasthuri (2013), 89.1% guru daripada kajiannya telah menyatakan bahawa aktiviti pembangunan profesionalisme harus dirancang dan dianjurkan berdasarkan keperluan profesionalisme guru yang mampu memperbaiki dan membangunkan kemahiran aspek pedagogi dalam pengajaran dan pembelajaran serta membuat persediaan untuk menghadapi amalan pengajaran dan pembelajaran terkini. Biasanya, program pembangunan





profesionalisme ini dijalankan pada peringkat KPM, JPN, PPD mahupun di sekolah yang menekankan kepentingan pembentukan budaya ilmu dalam kalangan guru di tempat kerja (Zuraidah, Zulkifli, Nik Mustafa, & Mohammad Ismath, 2016). Jika ditinjau dari sudut kemahiran beretika, moral dan profesional, bagi guru-guru novis pula masih wujud kekurangan kemahiran-kemahiran tersebut untuk maju dalam bidang perguruan yang semakin kompleks kerana tidak mempertimbangkan ketiga-tiga kemahiran ini sebagai kemahiran profesional yang harus dipraktikkan di sekolah (Tang & Tan, 2015).

Bagi memastikan usaha ke arah pendidikan yang terbaik dan berkualiti untuk para pelajar, guru-guru harus melabur masa dalam pembelajaran profesional yang berterusan dan pembelajaran ini turut dikategorikan sebagai pelaburan untuk sepanjang hayat professional yang mampu meningkatkan komitmen guru (Wal, Brok, Hooijer, Martens, Beemt, 2014; Day, Sammons, Stobart, Kington, & Gu, 2007). Menurut kajian Louws, Meirink, Veen dan Driel (2017), matlamat pembelajaran profesional guru yang telah dikenal pasti adalah mempelajari sesuatu yang penting kepada guru dan berkait rapat dengan nilai intrinsiknya, belajar untuk perkembangan peribadi dan peningkatan kemahiran mengajar semasa dan pengurusan amalan kerja. Pembelajaran professional dan sokongan untuk guru haruslah dilakukan secara berterusan, intensif, berjangka panjang dan menjadi lebih teratur (Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson & Orphanos, 2009). Manakala, menurut Villegas-Reimers (2003), pembelajaran profesional guru yang dilihat sebagai proses jangka panjang dan konstruktif yang mengandungi dua komponen iaitu individu dan kolaboratif. Semasa proses ini berlaku, pengetahuan guru yang sudah sedia ada mengalami perubahan melalui pengalaman individu dan juga melalui interaksi yang berlaku dengan guru-





guru lain. Secara keseluruhannya, pembelajaran profesional guru sering dilihat sebagai mekanisme utama yang digunakan untuk membentuk kapasiti guru dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai guru dan berperanan terhadap pembelajaran pelajar di sekolah (Dunn, Hattie & Bowles, 2018).

Walaupun aktiviti pembangunan profesionalisme untuk guru dilaksanakan dengan baik, sokongan yang diberikan untuk pembelajaran guru di tempat kerja adalah kurang berdasarkan dapatan kajian Hoekstra, Korthagen, Brekelmans, Beijaard dan Imants (2009). Tetapi, kekurangan sokongan ini tidak membawa senario guru tidak dapat belajar di tempat kerja kerana guru masih melaporkan bahawa terdapat pelbagai jenis kegiatan yang menggalakkan pembelajaran walaupun sokongan yang khusus untuk guru belajar tidak kelihatan di sekolah (Hoekstra et al., 2009). Jika dilihat dari pandangan Ketelaar, Koopman, Den Brok, Beijaard dan Boshuizen (2013), beberapa sebab guru-guru tidak melibatkan diri dalam pembelajaran profesional guru iaitu guru tidak merasa pemilikan atau tidak dapat melalui proses membuat pertimbangan berhubung dengan inovasi pendidikan dan kurang dilibatkan dalam aktiviti pembelajaran yang membawa kepada pelaksanaan inovasi itu. Menurut Livingston (2012), guru memerlukan cara-cara berinovatif untuk meneruskan pembelajaran profesional berasaskan sekolah jika mereka menginginkan perubahan di tempat kerja. Senario ini bukan sahaja memenuhi permintaan untuk pembelajaran profesional guru malah tetap membantu dalam penggunaan dana yang terhad dengan cara yang terbaik.

Persico, Milligan dan Littlejohn (2015) pula menyatakan bahawa cara berkhidmat sebagai guru sangat reflektif, penerokaan, eksperimen, dan mesti berdasarkan pemahaman mengenai bagaimana teknologi mengubah pelajar belajar.





Oleh itu, empat dimensi pembelajaran professional guru yang dikaji dalam kajian ini adalah menjangkau pangkalan pengetahuan, refleksi, percubaan dan akhir sekali kolaborasi (Kwakman, 2003; Evers, Kreijns & Heijden, 2015; Liu, Hallinger & Feng, 2016; Hallinger, Piyaman & Viseshsiri, 2017). Aktiviti pembelajaran profesional guru iaitu menjangkau pangkalan pengetahuan adalah aktiviti yang melibatkan mengemas kini pengetahuan dan pemahaman terhadap sesuatu mengikut perkembangan terkini, kemahiran mengajar dan bagaimana pelajar mempelajari sesuatu, kaedah pengajaran ditempat yang spesifik dan pembangunan kognitif guru (Saphier & King, 1985; Kwakman, 2003; Evers et al., 2015). Aktiviti refleksi pula bermaksud keupayaan dan kemampuan untuk mencerminkan apa, mengapa dan bagaimana guru menyesuaikan diri, bertindak dan membangunkan amalan dalam pembelajaran secara profesional di tempat kerja (Beverborg, 2015). Percubaan pula merujuk kepada usaha yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mencuba sesuatu aktiviti, pendekatan, strategi atau kaedah yang baru di dalam bilik darjah dan juga berpotensi untuk mengembangkan amalan profesionalisme sendiri (Kwakman, 2003). Aktiviti kolaborasi pula adalah gabungan dan kerjasama dalam kalangan guru untuk menyokong antara satu sama lain dalam menggalakkan pembelajaran, meningkatkan pemikiran secara kritis dan menghasilkan idea baru selaras dengan kemahiran untuk menghadapi cabaran (Kwakman, 2003).

Seiring dengan kedua-dua pemboleh ubah iaitu pembelajaran profesional guru dan komitmen guru yang akan dikaji dalam kajian ini, faktor demografi seperti jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar guru turut memainkan peranan dalam kajian ini. Roustae (2015) mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara tahap pembelajaran profesional berdasarkan jantina manakala, Gupta





dan Gehlawat (2013) mendapati guru lelaki mempunyai komitmen yang rendah berbanding dengan guru perempuan dan juga telah menyatakan tidak mempunyai sebarang perbezaan antara tahap komitmen guru berdasarkan jantina. Faktor pengalaman mengajar guru turut memberi sumbangan dalam kajian ini yang mempengaruhi pembelajaran professional dan komitmen guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil kajian oleh Suhaili Mohd Yusoff dan Khaliza Saidin (2016) iaitu guru yang lebih berpengalaman mempunyai tahap komitmen yang tinggi berbanding dengan guru muda dalam mengajar. Seperkara lagi, dapatan kajian Lingoh, Abd Latif Kasim, Ishak dan Arumugam (2017) pula mendapati bahawa tidak mempunyai perbezaan yang signifikan antara tahap komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar. Juliyana Selamat (2016) juga menyatakan bahawa tidak mempunyai perbezaan antara tahap pembelajaran informal guru berdasarkan pengalaman mengajar.



Akhir sekali, bagi faktor tahap pendidikan guru didapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pembelajaran professional guru (Roustae, 2015) dan antara komitmen guru (Lingoh et al., 2017) berdasarkan tahap pendidikan. Oleh itu, faktor demografi seperti berikut iaitu jantina, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan guru akan turut dikaji dalam kajian ini untuk mengenal pasti kewujudan perbezaan signifikan antara tahap pembelajaran professional guru dan antara tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi tersebut.





1.3 Pernyataan Masalah

Bagi menghadapi cabaran abad ke-21 dalam dunia pendidikan, ilmu pengetahuan dan kemahiran guru yang tinggi amat diperlukan untuk mendidik pelajar dengan menggunakan pendekatan yang mudah difahami dan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi supaya dapat mencapai objektif pembelajaran mata pelajaran yang telah dirancang. Namun, isu kewajipan dan beban tugas guru semakin meningkat kerana guru harus melakukan tugas yang diamanahkan di dalam dan di luar bilik darjah seperti tugas mengajar di dalam kelas manakala di luar bilik darjah pula adalah tugas-tugas perkeranian (Abdul Said & Sitti Idriyani, 2018). Beban tugas yang semakin bertambah menyebabkan para guru mendapat tekanan emosi, memberi kesan kepada mutu pengajaran guru dan mewujudkan rasa ketidakpuasan hati guru. Situasi ini memberi kesan negatif kepada komitmen guru dalam memainkan peranan di tempat kerja iaitu tahap komitmen yang kurang memuaskan dalam kalangan guru. Perkara ini dapat dibuktikan dengan dapatan kajian Nurulaim dan Suhaida (2013) dan Zuraimy et al., (2016) telah mendapati bahawa komitmen mencapai tahap yang sederhana sahaja dan semakin menurun dalam kalangan guru.

Seterusnya, isu kurang celik dalam penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam kalangan guru merupakan salah satu masalah yang kerap berlaku dalam bidang pendidikan. Guru-guru harus melengkapkan diri mereka dengan kemahiran pedagogi dan ilmu pengetahuan bersifat holistik, menggunakan pelbagai strategi pembelajaran yang melibatkan teknologi supaya dapat mencungkil kemahiran berfikir aras tinggi pelajar (Yap, 2015). Sistem pendidikan negara yang sedang





berkembang untuk bersaing pada peringkat global ini memerlukan guru-guru yang mempunyai literasi teknologi maklumat dan komunikasi dan berjaya menguasainya supaya dapat melahirkan generasi digital yang mampu menghadapi Revolusi Industri 4.0 (Berita Harian online, 2020). Namun, tidak semua guru dapat menguasai ICT terutamanya guru-guru veteran iaitu guru-guru yang lebih berpengalaman dan tua dalam bidang pendidikan kerana mereka tidak dapat menyesuaikan diri dengan norma baharu pendidikan iaitu memanfaatkan teknologi dan aplikasi pendidikan dalam talian untuk proses pengajaran dan pembelajaran. Senario ini telah dapat dibuktikan dengan cabaran dalam melaksanakan tugas guru yang semakin meningkat apabila proses pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan secara dalam talian semasa krisis global yang berlaku akibat daripada pandemik COVID-19 (Berita Harian Online, 2020).



Kurang pengetahuan, kefahaman dan kemahiran guru merupakan salah satu isu yang menjadi cabaran kepada guru-guru dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan mencungkil bakat serta kemahiran pelajar. Sistem pendidikan yang sentiasa mengalami perubahan dan keperluan pendidikan harus dipenuhi oleh guru untuk menghadapi cabaran dunia pendidikan abad ke-21 ini (Abdul Said & Sitti Idriyani, 2018). Pengetahuan dan pemahaman yang kurang tentang tanggungjawab dan tugas, amalan refleksi dan mendapat maklum balas serta kurang memberi kerjasama menjurus kepada pembentukan sikap guru tidak profesional. Tambahan pula, sikap negatif dan berkompentensi rendah mengakibatkan pembelajaran profesional sukar dibangunkan dan diamalkan dalam kalangan guru dengan efektif dan berkualiti (Zuraidah et al., 2016). Selain itu, para guru hanya mengadakan proses pengajaran dan pembelajaran yang berpusatkan guru berbanding dengan berpusatkan pelajar di mana guru perlu berperanan sebagai fasilitator akibat daripada kurang pengetahuan,





kefahaman dan kemahiran. Hal ini berlaku kerana guru-guru hanya memfokuskan kepada penyampaian kandungan mata pelajaran sahaja dan kurang membangunkan kemahiran berfikir pelajar pada aras yang tinggi (Rozita Radhiah Said, Abdul Rasid Jamian & Azhar Md. Sabil, 2016). Akhir sekali, guru-guru yang kurang berpengetahuan tentang pedagogi iaitu dari aspek proses pengajaran dan pembelajaran, didapati menggunakan pendekatan atau strategi yang tidak pelbagai, kurang sesuai dengan tahap pembelajaran pelajar dan berpusatkan guru sahaja (Masingan & Sharif, 2019).

Seperkara lagi, perkara yang kerap dibangkitkan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia (NUTP) ialah jumlah guru yang tidak mencukupi dalam proses memenuhi keperluan dan jumlah pelajar menyebabkan guru-guru dikehendaki mengajar subjek yang bukan pengkhususannya iaitu di luar bidang kepakaran masing-masing di sekolah. Bekas Menteri Pendidikan, Dr. Maszlee Malik telah menerangkan bahawa masalah kekurangan guru masih boleh dikendalikan namun, kekurangan guru untuk mengajar subjek tertentu iaitu pengkhususan wujud di sekolah (Astro AWANI, 2019). Dengan ini, guru-guru yang mempunyai pengkhususan subjek lain diminta untuk mengajar subjek di luar bidang kepakarannya di mana pelbagai latihan harus diberikan kepada guru-guru tersebut. Walau bagaimanapun, guru-guru menghadapi kesukaran dan cabaran dalam menyampaikan ilmu berkualiti dan mudah difahami kepada pelajar apabila mereka diminta untuk mengajar subjek di luar bidang kepakarannya akibat daripada kurang persediaan (Mohd Salihin Hafizi, Mohd Izzuddin, Noor Shamshinar, Haslina Hamzah & Julia Madzalan, 2017). Tahap kesediaan guru yang rendah untuk melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran turut menimbulkan kekangan yang menyebabkan





objektif pembelajaran pelajar sukar untuk dicapai. Selain itu, latihan yang mencukupi untuk guru yang mengajar subjek bukan opsyen mereka masih kurang diberikan untuk menguasai subjek tersebut secara lebih mendalam (Siti Salwa, Rasidayanty, Zainordin & Jamil Abd Baser, 2016). Oleh hal yang sedemikian, guru-guru mengalami tekanan dan menunjukkan diri mereka kurang komited dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai guru.

Selain itu, kajian-kajian lepas tentang tahap pembelajaran profesional guru dan tahap komitmen guru di Malaysia terutamanya di sekolah menengah kebangsaan negeri Pulau Pinang masih kurang diberi tumpuan oleh para penyelidik. Senario-senario tersebut dapat dibuktikan dengan kajian-kajian lepas mengenai pembelajaran profesional dan komitmen guru yang telah dilaksanakan adalah seperti amalan pembelajaran dalam kalangan guru sekolah berprestasi tinggi di Malaysia (Rosnah Ishak, Muhammad Faizal & Saedah Siraj, 2013), penglibatan guru dalam pembelajaran professional (Wal et al., 2014), kajian mengesahkan skor komitmen guru dengan menggunakan sampel di Malaysia (Lei et al., 2014), dan “Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Harian Berprestasi Tinggi dan Berprestasi Rendah di Daerah Kota Bharu, Kelantan” (Rozi, Abd Latif, Sofiah & Faezah, 2016).

Kajian yang menunjukkan kewujudan hubungan antara kedua-dua pembolehubah ini tidak dianalisis dan kurang diberi tumpuan dalam kajian-kajian lepas. Misalnya, kepentingan sumber kerja dan keberkesanan diri untuk permulaan pembelajaran profesional guru dalam pengajaran yang berbeza (Neve, Devos & Tuytens, 2015), hubungan antara pembelajaran profesional sendiri dengan latihan kerja guru (Persico et al., 2015), dan kesan pengantara keberkesanan diri antara





pembelajaran informal individu dan komitmen organisasi (Dong-Yeol, Seung-hyun, Moonju & Jun Cho 2018). Akhir sekali, terdapat kajian-kajian lepas menunjukkan keputusan yang tidak konsisten tentang dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru. Perkara ini dapat dibuktikan dengan kajian Thonnen, Slegers, Oort, Peetsma dan Geijssels (2011) dan Admiraal, Kruiter, Lockhorst, Schenke, Sligte, Smit, Tigelaar dan Wit (2015) mendapati dimensi pembelajaran profesional guru yang berlainan sebagai dimensi yang lebih berpengaruh.

Secara keseluruhannya, kajian kuantitatif ini dijalankan untuk menganalisis tahap pembelajaran profesional guru, tahap komitmen guru, perbezaan antara pembelajaran profesional dan antara komitmen guru berdasarkan faktor demografi serta hubungan antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di negeri Pulau Pinang. Akhir sekali, kajian ini juga menilai dimensi pembelajaran profesional yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang.

1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini dilaksanakan dengan bertujuan untuk menilai pelaksanaan pembelajaran profesional guru dan komitmen para guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang serta dimensi-dimensi pembelajaran profesional guru yang berpotensi untuk mempengaruhi komitmen guru untuk bekerja.





1.5 Objektif Kajian

Kajian ini mempunyai objektif-objektif seperti berikut:

- i. Menganalisis tahap pembelajaran profesional guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi menjangkau pangkalan pengetahuan, refleksi, percubaan dan kolaborasi.
- ii. Menganalisis tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi komitmen terhadap sekolah, aktiviti pengajaran, profesion, dan rakan sekerja.
- iii. Menganalisis sama ada wujud perbezaan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar.
- iv. Menganalisis sama ada wujud perbezaan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar.
- v. Menganalisis hubungan antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru sekolah menengah kebangsaan.
- vi. Menilai dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan.





1.6 Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap pembelajaran professional guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi menjangkau pangkalan pengetahuan, refleksi, percubaan dan kolaborasi?
- ii. Apakah tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan berdasarkan dimensi komitmen terhadap sekolah, profesion, aktiviti pengajaran dan rakan sekerja?
- iii. Adakah wujud perbezaan signifikan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar?
- iv. Adakah wujud perbezaan signifikan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, tahap pendidikan dan pengalaman mengajar?
- v. Apakah hubungan antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru sekolah menengah kebangsaan?
- vi. Apakah dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan?





1.7 Hipotesis Kajian

Kajian ini mempunyai lapan hipotesis nul untuk dikaji iaitu:

H₀₁ : Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan jantina.

H₀₂ : Tidak terdapat perbezaan signifikan komitmen guru berdasarkan jantina.

H₀₃ : Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan tahap pendidikan.

H₀₄ : Tidak terdapat perbezaan signifikan komitmen guru berdasarkan tahap pendidikan.

H₀₅ : Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap pembelajaran profesional guru berdasarkan pengalaman mengajar.

H₀₆ : Tidak terdapat perbezaan signifikan komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar.

H₀₇ : Tidak terdapat hubungan signifikan pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru sekolah menengah kebangsaan.

H₀₈ : Tidak terdapat dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan.





1.8 Kerangka Teori Kajian

1.8.1 Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja

Kerangka ini diadaptasi daripada model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja yang diadaptasi daripada Kwakman (2003). Beliau telah menekankan tiga prinsip utama dalam membentuk definisi pembelajaran profesional di tempat kerja. Prinsip pembelajaran pertama ialah melibatkan diri dalam aktiviti merupakan prinsip yang ada dalam amalan pembangunan sekolah dan organisasi. Prinsip pertama ini menunjukkan bahawa integrasi kerja dan pembelajaran guru dianggap sebagai syarat yang diperlukan untuk perkembangan dan pembangunan dari segi tahap individu dan juga organisasi. Prinsip kedua pula adalah pembelajaran harus dilaksanakan bukan sahaja setakat tahap individu malah harus dilakukan secara sosial juga dengan guru-guru lain iaitu berkolaborasi. Pembelajaran secara berkolaboratif dalam kalangan guru sangat diperlukan kerana belajar dengan guru-guru lain mampu membantu dalam memberi refleksi, dan memperoleh maklumat baru hasil daripada interaksi dengan orang lain. Akhir sekali, prinsip ketiga pula adalah pembelajaran diperlukan oleh para guru supaya dapat membangun secara profesional di tempat kerja. Berasaskan prinsip ini, pembelajaran guru dirujuk sebagai pembelajaran profesional guru di sekolah. Ketiga-tiga prinsip ini memberi makna kepada pembelajaran profesional guru di mana pembelajaran harus dilaksanakan secara individu, kolaborasi dengan rakan sekerja dan juga secara profesional di sekolah melalui empat aktiviti pembelajaran profesional yang ditekankan oleh Kwakman (2003).



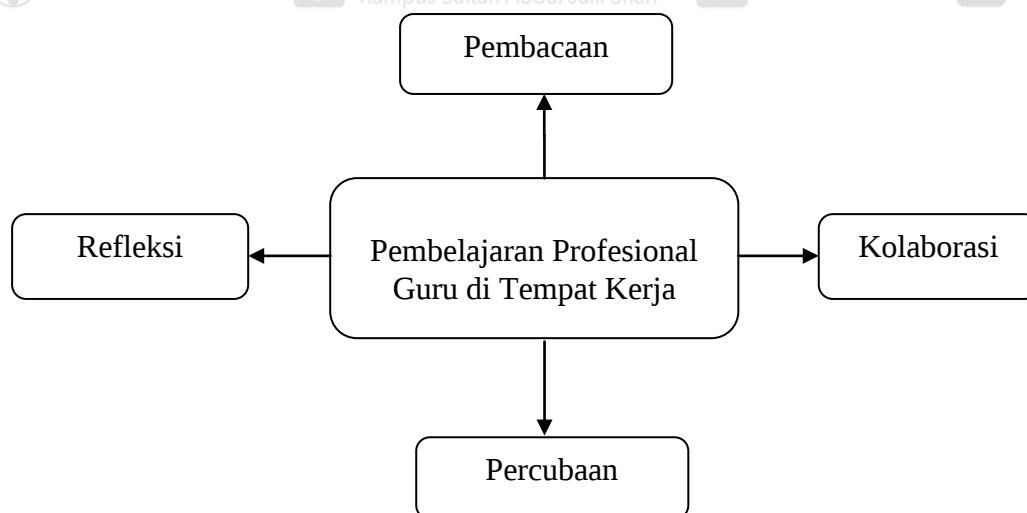


Dengan ini, Kwakman (2003) telah membezakan empat aktiviti utama pembelajaran profesional di tempat kerja iaitu pembacaan, refleksi, percubaan dan kolaborasi. Kategori pembacaan harus dilaksanakan supaya dapat mengumpul maklumat baru dan menimba ilmu pengetahuan. Selain itu, guru-guru berpeluang untuk mengemas kini pengetahuan dan pemahaman serta menyediakan diri selaras dengan perkembangan dan pembangunan terkini yang mempengaruhi bidang profesional iaitu dengan membaca kesusasteraan subjek dan kesusasteraan pendidikan, mengenal pasti kaedah pengajaran baru dan pendekatan pedagogi baru serta perkembangan masyarakat baru yang mempunyai kesan terhadap pendidikan serta pengajaran secara umum (Kwakman, 2003; Geijsel, Sleegers, Stoel & Kruger, 2009; Thoonen et al., 2011). Kedua, kategori refleksi dianggap sebagai asas daripada pembangunan profesional kerana ia merupakan prasyarat untuk mengubah tingkah laku rutin guru (Schon, 1983). Walaupun aktiviti refleksi ini dilaksanakan untuk mengenal pasti kaedah pengajaran guru tersendiri, refleksi mempunyai kaitan dengan ketersediaan maklum balas yang boleh diperolehi daripada sumber-sumber lain dalam persekitaran kerja (Kwakman, 2003). Refleksi juga bertujuan untuk mengenal pasti dan mengubah tingkah laku guru dalam pengajaran (Kwakman, 2003). Menurut Eraut (2007), refleksi semasa kerja atau dalam proses pembelajaran di tempat kerja boleh berlaku apabila mendengar dan memerhatikan guru-guru lain.

Kategori ketiga adalah percubaan yang dilakukan oleh guru di dalam bilik darjah untuk memudahkan pemahaman pelajar semasa proses pengajaran dan pembelajaran. Percubaan oleh Kwakman (2003) membawa maksud bahawa ia merupakan satu usaha yang dilakukan secara sengaja untuk mencuba sesuatu yang baru dalam bilik darjah. Menurut kajian Benson (2010), kesan kursus pendidikan guru



bergantung kepada aktiviti percubaan idea-idea yang baru di dalam bilik darjah. Akhir sekali, aktiviti kolaborasi dengan guru-guru lain turut ditekankan oleh Kwakman (2003) dalam model ini. Kolaborasi penting dalam kalangan guru kerana ia memberikan sokongan yang diperlukan untuk pembelajaran, memupuk pemikiran kritis dalam kalangan guru dan membawa cabaran dan idea baru (Kwakman, 2003). Tynjala (2008) menyatakan bahawa seseorang boleh belajar di tempat kerja apabila berkolaborasi dengan rakan sekerja. Kesimpulannya, pembelajaran di tempat kerja dikonsepskan sebagai penyertaan dalam aktiviti pembelajaran profesional yang dikategorikan kepada aktiviti tahap individu iaitu pembacaan, refleksi, percubaan dan juga aktiviti berkolaborasi dengan rakan atau kumpulan sekerja yang dilaksanakan di sekolah (Kwakman, 2003).



Rajah 1.1. Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja. Diadaptasi dari Kwakman, 2003

1.8.1.1 Rasional Pemilihan Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja

Beberapa dimensi pembelajaran profesional yang diamalkan dalam kajian-kajian lepas telah disenaraikan di Jadual 1.1. Berdasarkan jadual tersebut, dimensi-dimensi kajian Kwakman (2003) iaitu pembacaan, refleksi, percubaan dan kolaborasi telah dijadikan sebagai aktiviti pembelajaran profesional guru di tempat kerja dalam kajian ini. Kwakman (2003) merupakan penyelidik yang diberi pengiktirafan sebagai salah seorang daripada pengarang pertama yang telah membangunkan instrumen untuk menilai pembangunan profesional guru di tempat kerja (Evers, 2015). Seperti yang dinyatakan di atas, dimensi Kwakman (2003) meliputi pembacaan, refleksi, percubaan dan kolaborasi.

Manakala kajian Lohman & Woolf (2001) pula mempunyai tiga dimensi iaitu pertukaran pengetahuan, percubaan dan pengimbasan persekitaran. Dalam kajian Lohman dan Woolf (2001), pertukaran pengetahuan bermaksud berkongsi dan membuat refleksi apabila guru berkomunikasi, bekerjasama, memerhatikan dan berkongsi sumber dengan guru lain. Dalam dimensi tersebut, aspek berkolaborasi dengan guru lain adalah salah satu teknik yang digunakan untuk proses pertukaran pengetahuan. Seterusnya, percubaan pula adalah guru bertindak, merefleksi tindakan mereka dan mengambil tindakan susulan untuk mengubah amalan pengajaran mereka. Penggunaan refleksi-dalam-tindakan dengan refleksi-atas-tindakan bergantung kepada tahap pengajaran dan jenis tugas dilakukan. Pengimbasan persekitaran pula bermaksud guru-guru melayari sumber luar seperti internet untuk mendapatkan kandungan dan bahan pengajaran, mengimbas jurnal profesional

dan penerbitan pendidikan lain. Fenomena ini membantu guru-guru dalam mempelajari perkembangan terkini dan penyelidikan berkaitan dengan bidang mereka, dalam proses pembelajaran dan pengajaran, menghadiri persidangan profesional untuk berkomunikasi dengan guru lain serta melakukan pencarian tentang idea dan bahan pengajaran (Lohman & Woolf, 2001). Maka, kerangka kajian ini tidak dijadikan sebagai model kajian sekarang.

Seterusnya, kajian Geijsel et al. (2009) telah menggunakan dimensi seperti mengemas kini ilmu mengikut perkembangan terkini, percubaan, amalan reflektif dan inovasi. Dalam kajian ini, mengemas kini ilmu mengikut perkembangan terkini dilakukan melalui pembacaan bahan kesusasteraan berkaitan mata pelajaran dan bahan kesusasteraan pendidikan. Bagi dimensi percubaan pula, Geijsel et al. (2009) telah memberi pandangan bahawa percubaan sebagai aktiviti pembelajaran profesional yang mustahak dan membuktikan beberapa peramal positif iaitu kerjasama antara guru, menggabungkan matlamat sekolah dengan matlamat diri dan efikasi diri. Lagipun, dapatan daripada kajian beliau tidak dapat membezakan antara dimensi percubaan dan dimensi amalan reflektif. Hal ini adalah kerana beliau telah menyimpulkan bahawa amalan reflektif dilihat sebagai sebahagian daripada dimensi percubaan dan tidak dapat memisahkannya daripada dimensi percubaan tersebut. Tambahan pula, kajian ini juga telah melihat dimensi kolaborasi sebagai peramal pembelajaran dan bukannya sebagai aktiviti pembelajaran profesional guru. Maka, kerangka ini tidak dijadikan sebagai model untuk pembelajaran profesional dalam kajian sekarang.

Thoonen et al. (2011) telah menjalankan kajian ‘Bagaimana Meningkatkan Amalan Pengajaran: Peranan Motivasi Guru, Organisasi Faktor, dan Amalan Kepimpinan. Dalam kajian ini, dimensi mengemas kini ilmu mengikut perkembangan terkini, percubaan dan refleksi digunakan sebagai aktiviti pembelajaran profesional. Aspek kolaborasi dalam kalangan guru dalam kajian Thoonen et al. (2011) juga turut dikategorikan sebagai dimensi faktor organisasi sekolah dan tidak mengkaji kolaborasi sebagai salah satu aktiviti pembelajaran profesional. Oleh hal sedemikian, model Kwakman (2003) membolehkan empat dimensi pembelajaran profesional di tempat kerja iaitu pembacaan, refleksi, percubaan dan kolaborasi digunakan dalam kajian sekarang.

Jadual 1.1

Perbandingan antara Dimensi Pembelajaran Profesional daripada Kajian-kajian Lepas

Nama Penyelidik/ Dimensi	Lohman & Woolf (2001)	Kwakman, Kitty (2003)	Geijssel, Sleegers, Stoel, Kruger (2009)	Thoonen, Sleegers, Oort, Peetsma & Geijssel (2011)
Pembacaan		√		
Refleksi		√	√	√
Percubaan	√	√	√	√
Kolaborasi		√	√	

(bersambung)



Jadual 1.1 (sambungan)

Nama Penyelidik/ Dimensi	Lohman & Woolf (2001)	Kwakman, Kitty (2003)	Geijssel, Sleegers, Stoel, Kruger (2009)	Thoonen, Sleegers, Oort, Peetsma & Geijssel (2011)
Mengemas kini ilmu mengikut perkembangan terbaru (<i>Keeping up-to-date</i>)			√	√
Pertukaran Pengetahuan	√			
Pengimbasan Persekitaran	√			
Inovasi			√	



1.8.2 Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan

Kerangka ini diadaptasi daripada kajian Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Celep (2000). Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan oleh Celep (2000) menunjukkan bahawa keberkesanan sesebuah sekolah bergantung kepada satu perkara yang sangat penting iaitu interaksi pentadbir, guru, dan pelajar yang merupakan aset tetap pembelajaran dan pengajaran. Walaupun organisasi mempunyai keadaan organik, fizikal dan ekonomi untuk keberkesanan, prestasi yang kreatif sesebuah organisasi mungkin tidak baik kecuali hanya manusia yang bertanggungjawab terhadap kreativiti dalam organisasi mempunyai kepentingan atau keperluan dan harapan diambil kira. Celep (2000) juga



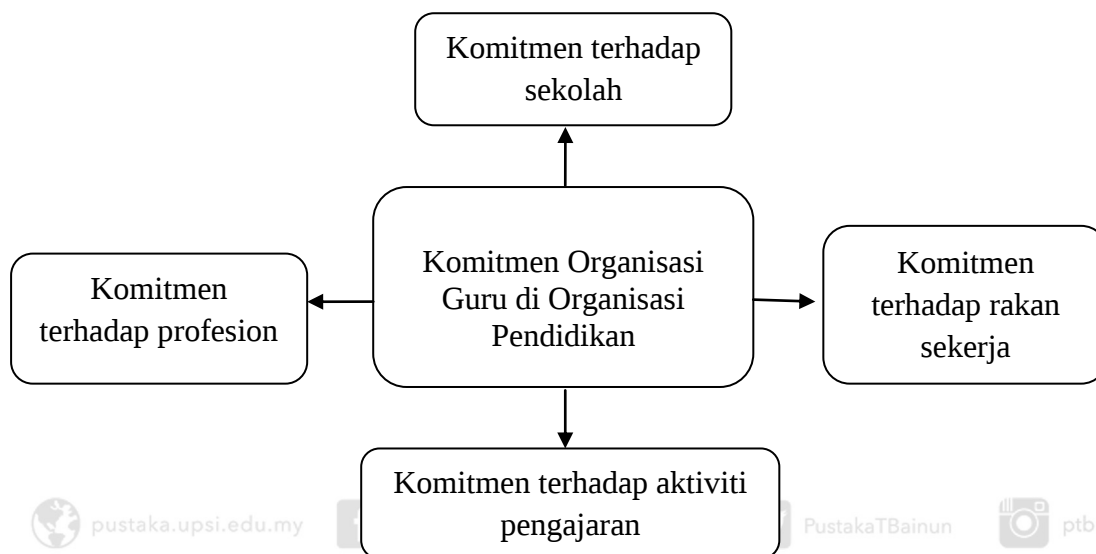


menyatakan bahawa manusia sangat penting dalam organisasi pendidikan berbanding dengan organisasi lain kerana guru mengambil bahagian di dalam seluruh pusingan input-proses-output dalam organisasi pendidikan. Berdasarkan model ini, “input” adalah pelajar, “proses” merujuk kepada guru manakala “output” adalah hasil kerja yang berkelayakan. Oleh hal yang sedemikian, dapat ditekankan bahawa manusia adalah elemen yang penting dan sikap dalam organisasi pendidikan merupakan output. Berdasarkan model ini, empat dimensi komitmen yang digunakan dalam kajian ini untuk menguji tahap komitmen adalah komitmen kepada sekolah, pekerjaan sebagai guru, aktiviti pengajaran dan rakan sekerja.

Komitmen terhadap sekolah adalah kepercayaan dan keyakinan guru serta penerimaan matlamat dan nilai norma sekolah, pelbagai usaha guru untuk merealisasikan matlamat dan nilai norma, dan keinginan guru untuk terus menjadi ahli organisasi di sekolah (Celep, 2000; Mowday et al., 1979). Seterusnya, komitmen terhadap profesion pula adalah sikap guru terhadap pekerjaan atau profesion mereka (Celep, 2000; Blau, 1985). Komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru telah dirumuskan dengan menggunakan konsep yang komitmen kerjaya (Blau, 1985), orientasi kerjaya, komitmen profesional dan kemahiran kerjaya (Greenhaus, 1971). Seterusnya, komitmen kepada aktiviti pengajaran pula menggambarkan tahap fizikal dan psikologi guru dalam kehidupan seharian (Celep, 2000). Selain itu, komitmen kepada aktiviti pengajaran dalam kajian Celep (2000) juga menunjukkan bahawa guru-guru sanggup berjuang dalam apa juga keadaan untuk memberikan yang terbaik di sekolah apabila berpuas hati dengan aktiviti pengajaran yang dilakukan. Akhir sekali, komitmen kepada rakan sekerja di sekolah wujud berdasarkan kepercayaan guru dan berkolaborasi dengan guru lain. Hubungan rapat dan mesra ahli dalam



kalangan rakan sekerja adalah motivasi yang paling berkesan untuk pencapaian dalam proses kerja (Celep, 2000). Oleh itu, kerangka model ini digunakan dengan menggunakan empat dimensi yang dikaji oleh Celep (2000).



Rajah 1.2. Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan. Diadaptasi dari Celep, 2000

1.8.2.1 Rasional Pemilihan Model Komitmen Guru

Jadual 1.2 menunjukkan perbandingan antara dimensi-dimensi pembelajaran profesional guru kajian-kajian lepas. Firestone & Rosenblum (1988) telah menjalankan kajian pembinaan komitmen dalam kalangan guru dan juga pelajar di sekolah. Dimensi komitmen digunakan dalam kalangan



guru adalah komitmen kepada sekolah, aktiviti pengajaran dan kepada pelajar. Kajian beliau tidak melibatkan dimensi komitmen yang lain. Ketiga-tiga dimensi komitmen yang berbeza ini menjadi asas untuk pelbagai jenis tingkah laku. Komitmen kepada sekolah dikaitkan dengan perasaan setia terhadap sekolah. Komitmen terhadap pelajar membentuk ikatan emosi yang kuat dan sentiasa mengambil berat tentang pelajar. Apabila guru-guru mempunyai komitmen ini, maka wujudnya iklim positif di mana pelajar berasa selesa dengan guru tetapi tidak ada tekanan oleh guru terhadap pelajar dalam pencapaian tinggi. Komitmen terhadap aktiviti pengajaran membawa kepada keprihatinan yang kuat dengan cara guru mengajar dan juga berminat dengan pencapaian pelajar. Hal ini menjurus kepada ganjaran komitmen terhadap aktiviti mengajar iaitu pembelajaran pelajar. Situasi ini juga menunjukkan standard yang tinggi dan jangkaan untuk pencapaian pelajar yang tidak lagi diterima sebagai salah satu bahagian dalam komitmen terhadap pelajar. Walau bagaimanapun, komitmen terhadap aktiviti pengajaran tanpa adanya minat dengan pembelajaran pelajar dan juga pelajar sebagai individu boleh menyebabkan pelajar tidak memotivasi untuk belajar.

Seterusnya, komitmen kajian Meyer dan Allen (1991) telah dikonseptualisasikan kepada tiga jenis komitmen iaitu afektif, normatif dan berterusan. Definisi komitmen di bawah kajian tersebut adalah tahap psikologi yang mempunyai ciri tentang hubungan pekerja dengan sesebuah organisasi dan mempunyai implikasi kepada keputusan sama ada ingin meneruskan atau menghentikannya keahlian individu dalam organisasi. Komitmen afektif adalah ikatan emosi pekerja dengan organisasi, dan tahap penglibatan dalam



organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif pada tahap yang tinggi berpotensi untuk kekal di organisasi kerana mereka ingin meneruskan keahlian mereka. Manakala, komitmen berterusan adalah kesedaran tentang kos yang akan rugi jika meninggalkan organisasi. Akhir sekali, komitmen normatif pula adalah perasaan bertanggungjawab pekerja dan menyedari kewajipan mereka sebagai ahli organisasi tersebut untuk bekerja. Setiap jenis komitmen ini mempunyai makna dengan diri psikologi pekerja untuk kekal di organisasi.

Kajian Park (2005) pula mempunyai tiga dimensi komitmen juga iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada profesion dan komitmen kepada pelajar. Komitmen kepada sekolah dalam kajian Park (2005) didefinisikan sebagai kesetiaan guru yang besar kepada sekolah khususnya. Perjanjian mengenai misi, persekitaran kerja, dan hubungan sosial dalam kalangan ahli membangunkan kesetiaan guru terhadap sekolah. Komitmen kepada profesion dalam kajian beliau adalah pengenalan secara peribadi dan kepuasan sebagai guru. Oleh itu, guru yang komited terhadap profesion dianggap lebih puas hati dengan pekerjaannya sebagai guru. Akhir sekali, komitmen kepada pelajar bermaksud kesetiaan guru dan tanggungjawab kepada pembelajaran dan tingkah laku pelajar. Definisi ini mengandaikan bahawa guru yang komited kepada pelajar akan mempunyai minat terhadap pembelajaran pelajar dan kehidupan sekolah. Kajian ini juga hanya menumpukan perhatian kepada tiga dimensi ini sahaja bagi pembolehubah komitmen guru.

Akhir sekali, kajian Celep (2000) mempunyai empat dimensi komitmen guru di organisasi pendidikan iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada profesion, komitmen kepada aktiviti pengajaran dan

komitmen kepada rakan sekerja seperti yang diterangkan di Rajah 1.2 Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan. Dalam kajian ini, rasional pemilihan model Celep (2000) adalah kerana selaras dengan anjakan keempat yang terdapat di Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 iaitu mentransformasi profesion keguruan menjadi profesion pilihan. Anjakan ini menyokong empat perkara seperti komitmen terhadap sekolah yang dapat ditingkatkan apabila guru berpeluang untuk mengembangkan laluan untuk memainkan peranan kepimpinan, pakar bidang khusus dan pakar pengajaran di sekolah. Selain itu, komitmen kepada profesion juga dapat ditingkatkan melalui program Pembangunan Profesional Berterusan formal atau informal. Ketiga, komitmen kepada aktiviti pengajaran guru turut memastikan para guru memberi perhatian terhadap fungsi teras pengajaran. Akhir sekali, komitmen kepada rakan sekerja dapat menggalakkan budaya yang menjamin kecemerlangan berasaskan teladan dan tunjuk ajar rakan sekerja di sekolah. Oleh hal yang sedemikian, model Celep (2000) dipilih untuk mengkaji tahap komitmen guru di 20 buah sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang.



Jadual 1.2

Perbandingan antara Dimensi Komitmen Guru Kajian-kajian Lepas

Nama Penyelidik/ Dimensi	Firestone & Rosenblum (1988)	Meyer & Allen (1991)	Celep, Cevat (2000)	Park, Insim (2005)
Komitmen kepada sekolah	√		√	√
Komitmen kepada profesion			√	√
Komitmen kepada aktiviti pengajaran	√		√	
Komitmen kepada pelajar	√			√
Komitmen kepada kumpulan/rakan sekerja			√	
Komitmen afektif		√		
Komitmen berterusan		√		
Komitmen normatif		√		



1.9 Kerangka Konseptual Kajian

Teori modal insan, teori komitmen *side-bet*, model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja oleh Kwakman (2003) dan model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan oleh Celep (2000) digunakan dalam kajian ini. Dalam kajian ini, terdapat dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh





ubah bersandar digunakan. Pemboleh ubah tidak bersandar yang digunakan dalam kajian ini adalah pembelajaran profesional guru dan pemboleh ubah bersandar ialah komitmen guru di mana pembelajaran profesional guru memberi kesan kepada komitmen guru. Selaras dengan kedua-dua pemboleh ubah dalam kajian ini, kerangka konseptual ini dibentuk berdasarkan teori modal insan, teori komitmen *side-bet* dan gabungan model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja oleh Kwakman (2003) dan model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan oleh (Celep, 2000) seperti yang telah dijelaskan di bahagian kerangka teori kajian ini. Oleh sebab tidak ada kajian yang dilaksanakan tentang kedua-dua pemboleh ubah ini secara serentak di Malaysia setakat ini, kerangka yang menggabungkan kedua-dua pemboleh ubah tersebut dalam kajian ini memberi gambaran yang baharu kepada para penyelidik tempatan. Rasional pemilihan teori modal insan dan teori komitmen *side-bet* dijelaskan dalam Bab 2 iaitu Tinjauan Literatur.

Jika dilihat dari sudut dimensi Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja daripada sumber Kwakman (2003), dimensi “pembacaan” akan dikaji sebagai dimensi “menjangkau pangkalan pengetahuan” kerana meliputi aktiviti pembacaan dan latihan berkaitan pekerjaan (Evers et al., 2015; Wal, 2014) dan mencari maklumat dari strategi dan teknologi organisasi lain serta dengan mengumpul maklumat daripada rakan sekerja di sekolah sendiri (Schechter & Qadach, 2012) seperti yang digabung dan dikaji oleh Liu et al. (2016) dan Hallinger et al. (2017) dalam kajian masing-masing. Walaupun terma “pembacaan” dan terma “menjangkau pangkalan pengetahuan” mempunyai perbezaan dari segi terma, kedua-dua terma menekankan kepentingan input dan mencari maklumat baru dan perkembangan dari pelbagai sumber untuk pengetahuan berkaitan dengan profesionalisme asas guru.





Maka dalam kajian ini, terma “menjangkau pangkalan pengetahuan” digunakan dengan menggantikan terma “pembacaan”. Manakala, dimensi-dimensi model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan yang diadaptasi daripada Celep (2000) dikekalkan setelah diubahsuai mengikut keperluan kajian ini.

Oleh hal yang sedemikian, kajian ini menggunakan kerangka konseptual ini untuk menganalisis kewujudan hubungan antara pembelajaran profesional guru dengan komitmen guru dan dimensi pembelajaran profesional yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan. Kerangka konseptual ini menunjukkan pembelajaran profesional guru yang meliputi empat dimensinya dan komitmen guru serta dimensi-dimensinya. Garis yang menggabungkan kedua-dua pembolehubah dan diakhiri dengan anak panah menunjukkan hubungan antara pembelajaran profesional guru dan komitmen guru serta pengaruh pembelajaran profesional guru terhadap komitmen guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang.



Pembolehubah Tidak Bersandar**Pembelajaran Profesional Guru**

- Menjangkau Pangkalan Pengetahuan
- Refleksi
- Percubaan
- Kolaborasi

(Diubahsuai daripada sumber Kwakman, 2003)

Pembolehubah Bersandar**Komitmen Guru**

- Komitmen terhadap sekolah
- Komitmen terhadap aktiviti pengajaran
- Komitmen terhadap profesion
- Komitmen terhadap rakan sekerja

(Diubahsuai daripada sumber daripada Celep, 2000)

Rajah 1.3. Kerangka Konseptual Kajian Pembelajaran Profesional Guru dan Komitmen Guru.

1.10 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk dijalankan agar dapat memberi gambaran baharu tentang pelaksanaan pembelajaran profesional guru dan komitmen guru dengan menggunakan teori bidang pengurusan iaitu Teori Modal Insan dan Teori Komitmen *Side-bet* yang kurang dikaji dalam kajian-kajian lepas di Malaysia. Hal ini penting kerana teori pendidikan lebih diutamakan dalam kajian-kajian lepas untuk skop pendidikan berbanding dengan teori pengurusan. Selain itu, kajian ini juga mampu menunjukkan bahawa teori pengurusan boleh dijadikan sebagai asas dalam mengkaji tahap



pelaksanaan pembelajaran profesional guru dan tahap komitmen guru, hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut serta dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan. Oleh hal yang sedemikian, kajian ini signifikan dalam memberi pendedahan tentang penggunaan teori pengurusan dalam bidang pendidikan.

Selain itu, kajian ini penting kerana membentuk kerangka konseptual yang baharu dengan menggabungkan Model Pembelajaran Profesional Guru di Tempat Kerja oleh Kwakman (2003) dan Model Komitmen Organisasi Guru di Organisasi Pendidikan oleh Celep (2000) yang tidak digabungkan dalam kajian-kajian lepas. Kajian ini bukan sahaja menggabungkan dua model untuk membentuk kerangka konseptual yang baharu malah, turut mempunyai perubahan dari segi terma dimensi dalam model pembelajaran profesional guru. Terma “pembacaan” dalam model tersebut digantikan dengan terma “menjangkau pangkalan pengetahuan” kerana terma terbaru ini melibatkan latihan berkaitan pekerjaan (Evers et al., 2015; Wal, 2014) dan mencari maklumat dari strategi dan teknologi organisasi lain serta dengan mengumpul maklumat daripada rakan sekerja di sekolah sendiri (Schechter & Qadach, 2012) seperti yang digabung dan dikaji oleh Liu et al. (2016) dan Hallinger et al. (2017) di luar negara. Oleh itu, dapatan kajian ini dapat membantu untuk mengukuhkan dan mengesahkan penggunaan dimensi “menjangkau pangkalan pengetahuan” yang menggantikan dimensi “pembacaan” dalam model pembelajaran profesional tersebut.

Kajian ini juga penting untuk dilaksanakan supaya dapat dijadikan sebagai panduan dan dorongan kepada beberapa pihak dalam pembelajaran profesional guru yang memberi kesan kepada komitmen guru yang berkhidmat di sekolah. Guru sekolah merupakan pihak utama yang dapat menikmati manfaat hasil daripada





pelaksanaan kajian ini. Hasil daripada kajian ini dapat membantu guru untuk membangunkan kemahiran dan pengetahuan dalam bidang perguruan secara berterusan, mengeratkan hubungan dan memberikan kerjasama kepada rakan sekerja, pihak pengurusan sekolah dan ibu bapa, dan melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan dengan penuh berintegriti. Guru juga akan dapat memiliki kepekaan terhadap persekitaran sekolah sebagai kawasan tempat kerja yang lebih kondusif dan selesa untuk bekerja serta tidak berasa tersisih di sekolah. Hasil daripada kajian ini kualiti guru dapat dipertingkatkan apabila semua pihak berusaha untuk membangunkan pembelajaran profesional pada tahap yang lebih baik serta dapat meningkatkan komitmen guru.

Pengetua sekolah memainkan peranan yang penting dalam memastikan guru belajar dalam tempoh perkhidmatan. Maka, kajian ini dapat membantu pengetua dalam memastikan guru dapat menyesuaikan diri dengan komuniti dan budaya sekolah. Selain itu, hasil kajian ini dapat menggambarkan tahap komitmen guru akibat daripada pembelajaran profesional yang dilaksanakan di sekolah. Dengan ini, hasil kajian ini dapat mendorong pengetua supaya memastikan pembelajaran ini dilaksanakan untuk guru bagi meningkatkan tahap komitmen guru.

Selain itu, komuniti pembelajaran profesional yang berkualiti dapat dibentuk di setiap sekolah berdasarkan hasil kajian ini. Komuniti pembelajaran profesional di sekolah mampu menggalakkan kerjasama, perbincangan dan saling bertukar kepakaran dan maklumat dalam kalangan guru. Oleh hal yang sedemikian, kajian ini mampu menggalakkan komuniti pembelajaran profesional dibangunkan dengan berkualiti pada masa akan datang. Tambahan pula, pembentukan komuniti ini membolehkan guru membina hubungan silaturahim dengan guru-guru lain sama ada





secara peribadi atau profesional kerana ia merupakan satu proses yang menggalakkan guru-guru berkomunikasi antara satu sama lain. Perkara ini akan mendorong guru-guru lebih komited pada sekolah, profesion, aktiviti pengajaran dan juga rakan sekerja.

Pihak KPM dapat menilai dan membuat penambahbaikan terhadap program-program yang telah dibangunkan khas untuk guru. Hal ini berlaku kerana hasil kajian ini meningkatkan penglibatan guru-guru dalam memahirkan diri dalam pelbagai aspek berdasarkan aktiviti pembelajaran profesional guru dan menggalakkan komitmen. Selain itu, tujuan KPM iaitu meningkatkan kualiti pendidikan negara secara menyeluruh supaya dapat bersaing pada peringkat global akan dapat dicapai. Perkara tersebut bukan sahaja dapat dicapai melalui dasar latihan yang dibangunkan oleh KPM, malahan usaha guru secara individu turut memainkan peranan dalam mencapai aspirasi negara dalam persaingan global.

Tambahan pula, anjakan keempat dalam PPPM 2013-2025 iaitu mentransformasi profesion keguruan menjadi profesion pilihan yang bermatlamat untuk meningkatkan kualiti pendidikan dapat dikecapi. Guru memainkan peranan sebagai individu yang bertanggungjawab dalam melahirkan bakal modal insan yang berdaya saing dan berkualiti dalam menempuh cabaran dunia. Apabila guru mempunyai pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional yang berkualiti, maka komitmen guru akan konsisten serta dapat memberi output yang baik dalam tempoh perkhidmatan. Dengan ini, dapat merumuskan bahawa pihak KPM akan dapat mencapai matlamat dan objektif inisiatif yang dibangunkan dan dilaksanakan untuk guru seperti yang telah dirancang menerusi kajian ini.





Akhir sekali, kajian ini juga penting kepada para penyelidik pada masa hadapan. Penyelidik pada masa hadapan boleh menjadikan kajian ini sebagai sumber rujukan untuk kajian yang selanjutnya. Maka, penyelidik masa hadapan boleh mendapat maklumat tentang pembelajaran profesional dan komitmen guru daripada kajian ini. Penyelidik masa hadapan juga boleh mengkaji kajian ini pada tahap yang lebih mendalam dengan menggunakan metodologi kajian yang baru dan pada skop yang lebih luas.

1.11 Batasan Kajian



Kajian ini mempunyai skop dan batasan dalam pelaksanaannya. Skop kajian ini adalah kajian ini hanya berfokuskan kepada dua pembolehubah sahaja iaitu pembelajaran profesional guru dan komitmen guru iaitu skop pendidikan. Faktor demografi turut digunakan untuk mengkaji perbezaan tahap pembelajaran profesional guru dan tahap komitmen guru. Pembolehubah yang lain tidak dikaji dalam kajian ini. Batasan kajian ini ialah guru-guru dari sekolah menengah kebangsaan sahaja dipilih sebagai responden kajian. Anggota Kumpulan Pelaksana (AKP) dan pihak pentadbir di sekolah tidak boleh mengambil bahagian sebagai responden dalam kajian ini.

Kajian ini juga hanya dilaksanakan di Pulau Pinang sahaja yang meliputi lima buah daerah. Batasan lain yang diharungi dalam menjalankan kajian ini adalah tempoh masa kajian ini dilaksanakan dan kos perbelanjaan. Tempoh masa yang





singkat dan pengumpulan data mengikut kelapangan responden iaitu guru dari sekolah menengah kebangsaan di negeri Pulau Pinang harus dipertimbangkan. Tambahan pula, kos perbelanjaan yang digunakan untuk prosedur pelaksanaan kutipan data dan perjalanan ke sekolah-sekolah boleh dikategorikan sebagai salah satu batasan yang ditempuhi. Akhir sekali, hasil keputusan yang diperoleh melalui kajian ini hanya menggambarkan kompetensi guru yang dipilih sahaja serta tidak menggambarkan keseluruhan populasi iaitu guru-guru di seluruh Malaysia.

Kajian ini memfokuskan kepada dimensi pembelajaran profesional guru dominan yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang. Rasional pemilihan negeri ini adalah Pulau Pinang merupakan antara negeri yang sedang berkembang dengan pesat di Malaysia dalam pelbagai bidang. Bidang pendidikan di negeri Pulau Pinang juga turut bertambah maju seiring dengan perkembangan negeri Pulau Pinang. Hal ini telah dibuktikan dengan keputusan peperiksaan para pelajar di negeri Pulau Pinang dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) Dan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM) yang telah meningkat pada tahun 2018 berbanding dengan tahun 2017 (Shafina Ramli, 2019; Abdul Waasiek & Ahmad Faiz, 2019; Iswan Syafiq, 2019).

Tambahan pula, empat pendekatan ditekankan dalam menjayakan proses pelaksanaan perancangan pendidikan JPN Pulau Pinang iaitu komitmen dan penglibatan warga pendidikan Pulau Pinang di sekolah, amalan budaya kerja berpasukan, memberi maklum balas secara berkala dan menumpukan perhatian ke arah tuju yang ditetapkan, perkongsian maklumat serta pengalaman dalam kalangan ahli (JPN Pulau Pinang, 2018). Keempat-empat pendekatan ini berkait rapat dengan pembelajaran profesional guru dan komitmen guru yang dikaji dalam kajian ini. Oleh





sebab itu, kajian ini akan mengkaji tahap pembelajaran profesional guru dan komitmen guru, hubungan antara pembelajaran profesional guru dan komitmen guru sekolah serta dimensi pembelajaran profesional guru yang dominan dalam mempengaruhi komitmen guru sekolah menengah kebangsaan di Pulau Pinang.

1.12 Definisi Operasional

Terdapat beberapa istilah yang digunakan kajian ini dan mempunyai maksud-maksud tertentu. Definisi operasional bagi istilah-istilah tersebut adalah:



1.12.1 Pembelajaran Profesional

Merujuk kepada Kwakman (2003), pembelajaran profesional guru didefinisikan kepada tiga teori iaitu penglibatan guru dalam aktiviti pembelajaran profesional di sekolah, melibatkan diri dalam pembelajaran secara individu dan juga sosial iaitu berkolaborasi dengan guru-guru lain dan pembelajaran profesional guru adalah untuk berkembang secara profesional. Dengan ini dapat melihat bahawa pembelajaran profesional adalah guru-guru berkongsi pengetahuan, kemahiran dan membangunkan profesionalisme melalui pembelajaran di tempat kerja. Dalam kajian ini, pembelajaran profesional difokuskan kepada pembelajaran guru untuk menimba pengetahuan,





kemahiran dan pengalaman secara individu, secara berkolaborasi dan dengan menggunakan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) secara profesional di sekolah. Sehubungan dengan itu, empat dimensi pembelajaran profesional yang akan digunakan dalam kajian ini adalah menjangkau pangkalan pengetahuan, refleksi, percubaan dan kolaborasi.

i. Menjangkau Pangkalan Pengetahuan

Aktiviti pembacaan, latihan berkaitan pekerjaan dan mencari maklumat dari strategi dan teknologi organisasi lain serta dengan mengumpul maklumat daripada rakan sekerja dan pelajar di sekolah.



ii. Refleksi

Keupayaan untuk mencerminkan apa, mengapa dan bagaimana guru melakukan sesuatu, menyesuaikan diri dan membangunkan amalan dalam pembelajaran seumur hidup.

iii. Percubaan

Usaha guru dalam mencari jalan dan mencuba strategi pengajaran baru untuk menyesuaikan amalan pengajaran mengikut pemahaman guru tentang perubahan supaya dapat menentukan apa dan bagaimana perkara baharu boleh berfungsi di bilik darjah mereka.





iv. Kolaborasi

Kolaborasi berperan dalam mewujudkan komuniti guru yang bekerjasama untuk mencapai matlamat bersama melalui perkongsian amalan, pengetahuan dan masalah di sekolah.

1.12.2 Komitmen Guru

Komitmen adalah usaha individu untuk menjalankan aktiviti yang konsisten dalam pelbagai situasi (Becker, 1960), minat, tingkah laku dan sikap pekerja terhadap nilai dan matlamat organisasi dan guru melaksanakan tugas tersebut berdasarkan interaksi dan keprihatinan mereka terhadap organisasi serta kekal di organisasi tersebut (Celep, 2000 ; Mowday, Steers & Porter, 1979). Dalam kajian ini, tahap komitmen guru dinilai sebagai minat, tingkah laku dan sikap guru terhadap nilai dan matlamat organisasi dalam melakukan tugas dengan amanah dan berusaha untuk mencapai matlamatnya dan kekal di sekolah sebagai warga sekolah. Oleh itu, empat dimensi komitmen guru iaitu komitmen kepada sekolah, profesion, aktiviti pengajaran dan rakan sekerja digunakan untuk mengenal pasti tahap komitmen guru.



i. Komitmen terhadap Sekolah

Kepercayaan dan penerimaan guru terhadap matlamat dan nilai sekolah, segala usaha guru untuk merealisasikan matlamat dan nilai tersebut serta keinginan guru untuk terus menjadi anggota di sekolah.

ii. Komitmen terhadap aktiviti pengajaran

Persediaan rapi dan keinginan guru untuk melibatkan diri dalam aktiviti mengajar dengan penuh semangat di dalam bilik darjah secara fizikal dan psikologi.

iii. Komitmen terhadap profesion

Kekuatan motivasi guru dan penglibatan di tempat kerja untuk meningkatkan kemahiran profesional, ilmu pengetahuan dan kebolehan mengajar serta kesediaan guru untuk terus bekerja dalam profesion perguruan.

iv. Komitmen terhadap rakan sekerja

Kesetiaan guru, kedalaman kepercayaan guru, kerjasama dengan kumpulan kerja atau guru lain dan mempunyai rasa kepunyaan yang kuat terhadap rakan sekerja yang bekerja di sekolah.



1.12.3 Mempengaruhi

Perkataan ‘Pengaruh’ adalah kata dasar kepada kata terbitan iaitu perkataan ‘mempengaruhi’. Berdasarkan Pusat Rujukan Persuratan Melayu (2017), pengaruh bermaksud kuasa yang wujud daripada seseorang individu atau sesuatu perkara yang memberi kesan dan menguasai seseorang individu atau sesuatu perkara. Definisi bagi perkataan ‘mempengaruhi’ didefinisikan sebagai sesuatu perkara atau seseorang individu memberi kesan kepada perkara lain atau individu lain. Oleh itu, definisi operasional bagi ‘mempengaruhi’ dalam kajian ini ialah sesuatu perkara berpotensi untuk menguasai dan memberi kesan kepada perkara lain dengan kewujudan kuasa daripada perkara tertentu. Secara lebih spesifik, dimensi pembelajaran profesional guru yang terdiri daripada empat dimensi memberi kesan kepada komitmen guru secara dominan.

1.12.4 Guru Sekolah Menengah

Dalam kajian ini, guru sekolah menengah membawa maksud guru yang memegang ijazah perguruan/pendidikan yang dilantik sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Gred DG41 oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP). Guru-guru sekolah menengah kebangsaan dalam kajian ini mempunyai kelayakan ikhtisas yang terdiri daripada Sijil Perguruan, Diploman Penguruan Lepas Ijazah, Ijazah Sarjana Muda





Pendidikan yang telah mendapat latihan yang sama untuk profesion perguruan. Guru mempunyai peranan dalam menyampaikan ilmu kepada pelajar melalui proses pengajaran dan pembelajaran serta agen perubahan dalam sistem pendidikan (Muhammad Faizal & Abd. Khalil, 2015).

1.10.4 Sekolah Menengah Kebangsaan

Dalam kajian ini, Sekolah Menengah Kebangsaan adalah sekolah yang disediakan dan berfungsi di bawah pentadbiran Kementerian Pendidikan Malaysia. Sekolah Menengah Kebangsaan merupakan lanjutan daripada pendidikan sekolah rendah kepada pendidikan menengah dan mempunyai satu sesi atau dua sesi. Sekolah Menengah Kebangsaan juga merupakan institusi yang memberikan pendidikan yang dibahagi kepada kurikulum dan kokurikulum berdasarkan Kurikulum Kebangsaan meliputi ilmu pengetahuan, kemahiran, unsur kebudayaan, nilai, kepercayaan dan norma untuk membentuk pelajar dengan sepenuhnya dari segi jasmani, rohani, mental dan emosi (Peraturan-Peraturan Pendidikan Kurikulum Kebangsaan 1997). Oleh hal yang sedemikian, 20 buah Sekolah Menengah Kebangsaan dari lima buah daerah di Pulau Pinang telah dipilih untuk menjalankan kajian dalam kalangan guru sekolah.





1.13 Rumusan

Pembelajaran profesional guru dan komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan merupakan dua perkara yang harus diperhatikan pada pembelajaran abad ke-21. Dalam bab ini, latar belakang, pernyataan masalah telah diterangkan dalam bab ini. Selain itu, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teori kajian dan kerangka konseptual kajian, batasan kajian, kepentingan kajian, dan definisi operasional juga telah dijelaskan dalam bab ini.

