

HUBUNGAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR DENGAN KOMITMEN KERJA GURU SEKOLAH AGAMA BANTUAN KERAJAAN (SEKOLAH RENDAH) DI NEGERI MELAKA

Chitra A/P Sinnu @ Sinnatharai¹

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan komitmen kerja guru di sekolah rendah agama bantuan kerajaan (SABK) di negeri Melaka. Kajian ini khususnya untuk mengenal pasti sama ada wujudnya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan instruksional guru besar dengan komitmen kerja guru. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan data diperoleh daripada kaedah soal selidik yang menggunakan skala Likert lima mata. Alat ukur *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) digunakan untuk mengukur amalan kepemimpinan instruksional guru besar manakala soal selidik komitmen kerja guru yang diambil daripada Mohd Shahardi (1998) yang asalnya diambil daripada Collarelli dan Bishop (1990) telah digunakan dalam kajian ini. Dalam kajian rintis beberapa aspek penyesuaian item telah dijalankan sehingga terhasil nilai Cronbach Alfa ialah 0.793. Seramai 155 orang guru dari 7 buah sekolah telah dipilih untuk kajian ini. Data ini juga diproses menggunakan statistik deskriptif iaitu pengukuran frekuensi, skor min, *standard deviation* dan peratusan. Data ini juga diproses menggunakan statistik inferens iaitu Pekali korelasi Pearson, ANOVA sehala dan Ujian t. Dapatan kajian menunjukkan hubungan yang wujud secara signifikan antara kepemimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru $r = .839$ ($p = 0.000$; $p > 0.01$). Ini bermaksud hubungan antara kepemimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru wujud secara positif dan kuat. Berdasarkan kepada hasil kajian ini beberapa cadangan telah dikemukakan bagi tujuan untuk meningkatkan lagi amalan kepemimpinan instruksional guru besar dan komitmen kerja guru SABK(SR) di negeri Melaka.

Kata kunci: Hubungan, kepemimpinan instruksional, komitmen, Sekolah Arab Bantuan Kerajaan, signifikan

¹ Merupakan graduan Ijazah Sarjana, Kepimpinan dan Pengurusan Pentadbiran, Fakulti Bahasa dan Pendidikan (FBP), Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM).

RELATIONSHIP INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AND THE WORK COMMITMENT TEACHER SCHOOL SCHOOL RELATIONSHIP (PRIMARY SCHOOL) IN MELAKA STATE

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between the instructional leadership of the professor and the working group of the SABK primary school in Melaka. This study is primarily to identify whether there is a significant correlation between the instructional leadership of the head teacher and the work commitment of the teacher. This research uses survey method and data obtained from questionnaire using five-point Licket scale. The Instructional Management Rating Scale (PIMRS) instrument is used to measure the instructional leadership practice of the professor while teacher job commitment questionnaire taken from Mohd Shahardi (1998) originally taken from Collarelli and Bishop (1990) was used in this study. In the pilot study some aspects of item adjustment have been carried out so that the value of Cronbach Alfa is 0.793. A total of 155 teachers from 7 schools were selected for this study. This data is also processed using the despicable statistics of frequency measurements, mean score, standard deviation and percentage. This data is also processed using inferential statistics Pearson correlation coefficient, one-way ANOVA and t test. The findings show that there is a significant correlation between instructional leadership and teacher work commitment $r = .839$ ($p = 0.000$; $p > 0.01$). This means that the relationship between instructional leadership and teacher work commitment is positive and significant. Based on the findings of this study some suggestions have been proposed for the purpose of improving the practice of teacher leadership and teacher work commitment.

Keywords: *Relationship, Instructional leadership, Sekolah Arab Bantuan Kerajaan, significant*

PENGENALAN

Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) dijadikan sebagai asas panduan dalam pendidikan di Malaysia untuk menganjukkan kedudukan tahap pendidikan rakyat Malaysia dalam membentuk kualiti pendidikan setaraf di peringkat global dunia. Selaras dengan hasrat FPK yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, kerohanian, emosi dan jasmani, berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini bertujuan untuk melahirkan generasi

Malaysia yang berilmiah dalam pengetahuan dan mencapai kecemerlangan dalam pendidikan.

Sekiranya sesebuah negara mempunyai bilangan penduduk yang berpendidikan tinggi, maka rakyat tersebut mampu menjana ekonomi yang pesat dan sekali gus membawa kepada kemakmuran negara. Untuk itu, proses pengajaran dan pembelajaran yang berlaku di sesebuah sekolah menjadi penentu utama untuk kejayaan pendidikan sesebuah negara (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025). Maka, sekolah merupakan salah sebuah institusi yang paling dekat dalam melahirkan generasi yang menguasai intelektual, kerohanian, emosi dan jasmani.

Guru besar adalah orang yang bertanggungjawab dalam segala proses pentadbiran dan pengurusan di sesebuah sekolah. Peranan guru besar adalah menjadikan sekolah dibawah naungannya sebagai sebuah pusat pembelajaran yang terbaik. Tanggungjawab utama seorang guru besar merangkumi bukan sahaja bahagian pentadbiran dan pengurusan tetapi juga bahagian pengajaran dan pembelajaran. Ini menyebabkan kepimpinan guru besar perlu menjurus kepada gaya kepimpinan instruksional atau kepimpinan pengajaran. Kepimpinan instruksional berperanan memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah terjamin dan peningkatan secara berterusan (Jamela dan Jainabee, 2013).

Guru-guru juga memainkan peranan yang penting dalam melahirkan modal insan yang seimbang dalam intelektual, kerohanian, emosi, jasmani dan sahsiah. Sekiranya guru gagal dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan, maka murid-murid berkemungkinan besar hilang minat dalam pelajaran tersebut dan impaknya ialah prestasi murid-murid akan semakin merosot. Sebagai seorang guru berkomited, guru perlulah menyediakan suatu pengajaran dan pembelajaran yang sesuai dengan tahap keupayaan murid tersebut supaya objektif pembelajaran guru tercapai dan murid dapat menguasai kemahiran yang disasarkan.

PENYATAAN MASALAH

Kejayaan sesebuah organisasi tidak tercapai dengan hanya ketua yang bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya tanpa ada kerjasama daripada semua warga organisasi (Fauzi, 2013). Dalam konteks sekolah, guru besar selaku ketua mesti mempengaruhi komitmen kerja guru (Noorshazrina Faustine & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2016) supaya sama-sama berusaha untuk pencapaian kejayaan sesebuah sekolah. Dengan itu pengkaji ingin mengkaji hubungan kepimpinan instruksional guru besar dengan komitmen kerja guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (Sekolah Rendah) di negeri Melaka.

Walau bagaimanapun, SABK juga menghadapi masalah yang melibatkan kepimpinan pihak pentadbir dan komitmen kerja guru Antara sebab-sebab yang paling ketara adalah guru besar tidak dapat melaksanakan sepenuhnya fungsi instruksional dalam pentadbiran sekolahnya kerana tugas-tugas lain perlu diberi penumpuan. Menurut Muhd Suhaimi & Mazlan (2013) guru besar perlu menjalankan tugas-tugas lain seperti menghadiri kursus, taklimat dan mesyuarat yang dianjurkan oleh pihak Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM), Jabatan Pelajaran Negeri (JPM)

dan Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dan Jabatan Agama Islam Negeri. Dengan ini guru besar sentiasa tiada di sekolah dan kurang memberi perhatian dalam tugas instruksional dan mengabaikan tugasnya dalam memberi sokongan dan perhatian kepada guru-guru. Menurut Hallinger & Heck (1996) kepimpinan instruksional memberi impak yang tinggi pada pencapaian pelajar di sekolah. Namun begitu, keberadaan guru besar yang tidak konsisten di sekolah menyebabkan guru besar gagal melaksanakan peranan sebagai kepimpinan instruksional. Ini disokong oleh Azlin et al., (2012) dalam kajian mereka bahawa terlalu banyak bebanan tugas dalam pentadbiran yang menyebabkan guru besar kurang memberi perhatian dalam pengajaran. Selain itu, ada sekolah masih tidak merancang, menggubal dan menyebarkan matlamat sekolah sehingga guru-guru bertindak tanpa hala tuju yang spesifik dan berfokus. Ini menyebabkan ramai guru besar mengamalkan kepimpinan tradisional atau kepimpinan autokratik tanpa mengambil kira keperluan guru.

Guru besar juga terpesong dari peranan utamanya dalam pengajaran dan pembelajaran kerana terlalu banyak memberi tumpuan atau perhatian kepada perkara-perkara sampingan seperti aktiviti pertandingan, keceriaan dan program-program lain walaupun ada diantara program-program atau pertandingan yang disertai hanya setakat penyertaan sahaja. Disebabkan kerja yang rencam menyebabkan guru-guru kurang fokus dalam aspek pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Keterlibatan mereka dalam program, aktiviti, taklimat dan mesyuarat menyebabkan, guru besar dan guru-gurunya dibebani pelbagai tugas lain sehingga mereka mula mengabaikan '*core bussines*' mereka iaitu pengajaran dan pembelajaran. Guru di paksa untuk terlibat dalam program-program ini sehingga guru kurang komited dalam bidang akademik.

OBJEKTIF KAJIAN

Bagi mencapai tujuan kajian, pengkaji mengenal pasti beberapa objektif iaitu: -

1. Mengetahui tahap amalan kepimpinan instruksional sebelas elemen guru besar di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SR) di negeri Melaka mengikut persepsi guru.
2. Mengetahui tahap komitmen kerja guru-guru di SABK (SR) di negeri Melaka mengikut persepsi guru.
3. Melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh komitmen kerja guru berdasarkan faktor jantina, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan.
4. Melihat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional guru besar bagi dimensi mendefinisikan misi sekolah dengan komitmen kerja guru SABK (SR) di Melaka.
5. Melihat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional guru besar bagi dimensi mengurus program instruksional dengan komitmen kerja guru SABK (SR) di Melaka.

6. Melihat hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional guru besar bagi dimensi membentuk iklim sekolah yang positif dengan komitmen kerja guru SABK (SR) di Melaka.
7. Melihat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru-guru di SABK (SR) negeri Melaka secara menyeluruh.

KAJIAN LITERATUR

Model Kepimpinan Intruksional Hallinger dan Murphy (1985, 1987)

Model kepimpinan Instruksional ini banyak telah dikemukakan terutama oleh Hallinger dan Murphy (1985,1987), Weber (1996) dan ramai lagi tetapi hanya model kepimpinan instruksional Hallinger dan Murphy (1985,1987) yang telah dikaji dan diperhatikan secara mendalam dan komprehensif di sekolah-sekolah di Malaysia. Ini kerana model ini relevan dengan senario sekolah-sekolah di Malaysia. Menurut Erynairin (2016), Model Kepimpinan Istruksional Hallinger dan Murphy (1985, 1987) paling kerap digunakan dalam kajian-kajian mengenai kepimpinan instruksional. Maka dalam kajian ini Model Kepimpinan Instruksional Philip Hallinger dan Joseph Murphy (1985,1987) digunakan untuk melihat tahap hubungan kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru. Hasil kajian komprehensif yang dijalankan oleh Hallinger dan Murphy keatas keberkesanan dan peningkatan prestasi sekolah ini telah dibahagikan kepada 3 dimensi dan 11 elemen, seperti mana yang ditunjukkan dalam jadual 1 di bawah ini.

Jadual 1: Model Kerangka Kepimpinan Instruksional Hallinger & Murphy 1985, 1987

Mendefinisikan misi sekolah	Mengurus Program Instruksional	Membentuk iklim sekolah yang positif
<ul style="list-style-type: none"> •Merangka matlamat sekolah yang jelas •Menyampaikan matlamat sekolah dengan jelas 	<ul style="list-style-type: none"> •Menyelia dan menilai pengajaran •Menyelaras kurikulum •Memantau kemajuan murid 	<ul style="list-style-type: none"> •Melindungi masa pengajaran •Mempromosi pembangunan professional •Mengekalkan visibiliti yang tinggi •Menguatkuasakan piawaian akademik •Menyediakan insentif kepada murid •Menyediakan insentif kepada guru

Sumber: Kepimpinan instruksional Hallinger & Murphy 1987

Komitmen kerja guru

Mowday et al., (1979) mendefinisikan komitmen guru adalah kepercayaan, penerimaan guru terhadap matlamat dalam misi sekolah dan usaha gigih guru tersebut dalam mencapai matlamat tersebut. Menurut Mathis & Jackson (2003) mendefinisikan komitmen ialah kesanggupan menerima beban kerja untuk mencapai matlamat sesebuah organisasi. Manakala Firestone & Rosenblum (1988) pula mendefinisikan bahawa komitmen sebagai perasaan kepercayaan terhadap organisasi, kesediaan bekerjasama untuk organisasi dan kesetiaan terhadap organisasi. Ini termasuk usaha guru untuk meneruskan penglibatan mereka dalam program-program kurikulum di sekolah. Kejayaan sesebuah sekolah bukan sahaja terletak di bahu pentadbir tetapi juga pada semua warga sekolah terutama guru-guru. Guru-guru yang memberi sepenuh komitmen merupakan aset yang penting dalam kejayaan sesebuah sekolah. Ini kerana sekolah yang berkesan menunjukkan guru-gurunya adalah komited dalam tugasnya (Mohd. Nor, 2004; Fauzi, 2013). Meyer & Allen (1990), menyatakan terdapat 3 komponen dalam model komitmen mengikut keadaan psikologi yang berbeza iaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan.

METODOLOGI KAJIAN

Populasi kajian terdiri daripada guru-guru yang mengajar di SABK di negeri Melaka. SABK di negeri Melaka ini dipilih sebagai populasi kerana penyelidikan seperti ini tidak pernah dijalankan ke atas sekolah agama bantuan kerajaan terutama sekolah rendah. Sebanyak 7 buah sekolah rendah SABK terdapat di negeri Melaka di mana populasi guru-gurunya ialah 255 orang guru dan 7 orang guru besar (Jabatan Pelajaran Negeri Melaka) yang terlibat dalam kajian ini sebagai sampel.

Bahagian B mengukur amalan kepimpinan instruksional guru besar, soal selidik *Principal Instruksional Management Rating Scale (PIMRS)*. Bahagian C melibatkan dimensi komitmen kerja guru yang mengandungi item yang menunjukkan penglibatan guru, penghayatan guru dalam kerjanya, minat guru, aspirasi, kebolehan, kekuatan, keputusan yang bijak dan nilai kerja yang tinggi

Bagi kajian rintis untuk kajian ini, pengkaji telah menjalankannya di Sekolah Kebangsaan Jasin. Seramai 30 orang responden telah digunakan untuk menjawab instrumen ini. Secara keseluruhan instrumen kajian ini menunjukkan nilai kebolehpercayaan (alpha cronbach) yang baik iaitu $\alpha = 0.793$.

ANALISIS DAPATAN

Semua data yang dikumpul, dikodkan dan seterusnya dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Sosial Science (SPSS) versi 20. Dalam kajian ini pengkaji menggunakan statistik deskriptif iaitu min dan peratus serta statistik inferensi iaitu pekali Korelasi Pearson, ujian t dan ANOVA Sehalu.

Jadual 2: Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar SABK (SR) di Melaka Mengikut Persepsi Guru

Amalan Kepimpinan Instruksional	Min	SP
Mendefinisikan Misi Sekolah (Dimensi 1)	4.005	0.981
Mengurus Program Instruksional (Dimensi 2)	3.957	1.451
Membentuk Iklim Sekolah Yang Positif (Dimensi 3)	3.937	1.020
Kepimpinan Instruksional (secara keseluruhan)	3.966	1.151

Dapatan dalam jadual 2 menjelaskan nilai skor min amalan kepimpinan instruksional mengikut persepsi guru terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar. Secara keseluruhan dapatan menunjukkan amalan kepimpinan instruksional guru besar SABK (SR) di Melaka berada pada tahap tinggi (min = 3.966, SP = 1.151). Dapatan terperinci menunjukkan amalan kepimpinan instruksional ialah tahap yang tinggi dalam ketiga-tiga dimensi iaitu Dimensi 1 (min = 4.005, SP = 0.981), Dimensi 2 (min = 3.957, SP = 1.451) dan Dimensi 3 (min = 3.937, SP = 1.020). Dapatan ini menunjukkan guru-guru SABK (SR) di Melaka bersetuju mengatakan bahawa guru besar mereka mengamalkan kepimpinan instruksional secara kerap bagi ketiga-tiga dimensi.

Jadual 3: Taburan Kekerapan, Peratus Dan Min Bagi Item-Item Komitmen Kerja Guru

Komitmen	Min	SP
Komitmen Kerja Guru	4.15	0.891

** Aras signifikan $p < 0.01$ (2-hujung)

Keputusan min di atas menunjukkan bahawa kesemua item berada pada tahap yang tinggi kerana min yang diperolehi adalah 4.15, SP = 0.891. Selain itu, dapat dilihat bahawa majoriti responden memberi respons kerap kali dan selalu iaitu 53.8% dan 30%. Ini bermaksud lebih 80% guru-guru di SABK (SR) sangat komited dalam kerja mereka di sekolah. Dapatan ini menunjukkan guru-guru SABK (SR) di Melaka bersetuju mengatakan bahawa guru-guru mempunyai tahap komitmen kerja yang tinggi di sekolah mereka.

Pekali Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua pembolehubah yang dikaji. Ia juga bertujuan untuk melihat sama ada hubungan positif yang linear antara kedua-dua pembolehubah tersebut.

Jadual 4: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar (Dimensi 1) Dengan Komitmen Kerja Guru

		Komitmen Kerja guru(kk)	Dimensi 1(D1)
Komitmen kerja guru(kk)	Korelasi Pearson	1	.071
	Sig. (2-tailed)		.381
	N	155	155

Keputusan analisis ujian Korelasi Pearson di atas menunjukkan bahawa nilai koefesyon Korelasi Pearson ialah $r = 0.071$ ($p = 0.381$; $p > 0.01$). Ini bermaksud hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru wujud secara positif tetapi agak lemah kerana mendekati angka 0. Ini bermaksud pengkaji gagal menolak hipotesis nol. Pengkaji membuat keputusan bahawa mempunyai hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru SABK (SR) di negeri Melaka. Perhubungan yang wujud sangat lemah $r_{kk} = 0.071 < r_{D1} = 0.381$ antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru dan ini bermaksud hubungan tidak signifikan.

Jadual 5: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar (Dimensi 2) Dengan Komitmen Kerja Guru

		Komitmen kerja guru (kk)	Dimensi 2(D2)
Komitmen kerja guru(kk)	Korelasi Pearson	1	.043
	Sig. (2-tailed)		.599
	N	155	155

** Aras signifikan $p < 0.01$ (2-hujung)

Keputusan analisis ujian Korelasi Pearson di atas menunjukkan bahawa nilai koefesyon Korelasi Pearson ialah $r = 0.043$ ($p = 0.599$; $p > 0.01$). Ini bermaksud hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru wujud secara positif tetapi agak lemah kerana mendekati angka 0. Ini bermaksud pengkaji gagal menolak hipotesis nol. Dapatan menunjukkan bahawa mempunyai hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru SABK (SR). Perhubungan yang wujud sangat lemah $r_{ki} = 0.043 < r_{D2} = 0.599$ antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru dan ini bermaksud hubungan tidak signifikan.

Jadual 6: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar (Dimensi 3) Dengan Komitmen Kerja Guru

		Komitmen kerja guru(kk)	Dimensi 3 (D3)
Komitmen kerja guru(kk)	Korelasi Pearson	1	.093
	Sig. (2-tailed)		.249
	N	155	155

** Aras signifikan $p < 0.01$ (2-hujung)

Keputusan analisis ujian Korelasi Pearson di atas menunjukkan bahawa nilai koefesien Korelasi Pearson ialah $r = 0.093$ ($p = 0.249$; $p > 0.01$). Ini bermaksud hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru wujud secara positif tetapi agak lemah kerana mendekati angka 0. Ini bermaksud pengkaji gagal menolak hipotesis nol. Pengkaji membuat keputusan bahawa mempunyai hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru SABK (SR). Perhubungan yang wujud sangat lemah $r_{kk} = 0.093 < r_{D3} = 0.249$ antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru dan ini bermaksud hubungan tidak signifikan.

Jadual 7: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Guru Secara Menyeluruh

		Kepimpinan instruksional guru besar(ki)	Komitmen kerja guru-guru(kk)
kepimpinan instruksional guru besar	Korelasi Pearson	1	.839
	Sig. (2-hujung)		.000
	N	155	155

**Aras signifikan $p < 0.01$ (2-hujung)

Keputusan analisis ujian korelasi Pearson di atas menunjukkan bahawa nilai koefesien korelasi Pearson ialah $r = 0.839$ ($p = 0.000$; $p > 0.01$). Ini bermaksud hubungan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru wujud secara positif dan kuat kerana ia mendekati nilai 1. Ini bermaksud pengkaji menolak hipotesis nol. Data menunjukkan bahawa mempunyai hubungan signifikan antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru di SABK (SR). Perhubungan yang wujud adalah sangat kuat $r_{ki} = 0.839 > r_{kk} = 0.000$ antara kepimpinan instruksional dengan komitmen kerja guru. Ini bermaksud hubungan signifikan.

Berdasarkan keputusan analisis ini, pengkaji membuat kesimpulan bahawa dalam populasi komitmen kerja guru di SABK (SR) mempunyai hubungan signifikan dengan kepimpinan instruksional guru besar.

Jadual 8: Analisis Ujian t bagi Skor Min Pengaruh Komitmen Kerja Guru Berdasarkan Faktor Jantina

Demografi	Faktor	N	Min	SP	dk	t	Sig.
Jantina	Lelaki	51	71.706	10.5038	153	1.199	0.971
	perempuan	104	69.865	8.13605			

**Aras signifikan $p < 0.05$

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan Ujian t berdasarkan jantina responden terhadap komitmen kerja guru. Keputusan di atas menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan bagi komitmen kerja guru pada nilai ($p = 0.971 > 0.05$). Maka, hipotesis nol diterima iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min pengaruh komitmen kerja guru berdasarkan faktor jantina berdasarkan guru lelaki (Min = 71.706, Sp = 10.5038) dengan guru perempuan (Min = 69.865, Sp = 8.13605). Ini bermaksud hipotesis H_0^2 diterima.

Jadual 9: Analisis Anova Sehala Skor Min Pengaruh Komitmen Kerja Guru Berdasarkan Faktor Kelulusan Akademik

	df	min ²	F	Sig.
Antara kumpulan	3	159.486	2.012	.115
Dalam kumpulan	151	79.286		

* Nilai ujian ANOVA sehala signifikan pada $\alpha < 0.05$

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan ANOVA satu hala berdasarkan kelulusan akademik responden terhadap komitmen kerja guru. Keputusan di atas menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan bagi komitmen kerja guru pada nilai $F(3,151) = 2.012$, $p = 0.115$ antara kelulusan akademik responden iaitu Sijil Peperiksaan Malaysia (SPM), Sijil Tinggi Peperiksaan Malaysia, Diploma dan Ijazah Sarjana Muda/Ijazah Sarjana. Disebabkan nilai p adalah $0.115 > 0.05$, maka keputusan ujian varians menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min komitmen kerja guru antara kelulusan akademik. Ini bermaksud hipotesis H_0^4 diterima. Oleh itu, kategori kelulusan akademik guru bukan merupakan faktor penyebab dalam komitmen kerja guru.

Jadual 10: Analisis Anova Sehala Skor Min Pengaruh Komitmen Kerja Guru Berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan

	df	min ²	F	Sig.
Antara kumpulan	3	65.096	.802	.495
Dalam kumpulan	151	81.161		

* Nilai ujian ANOVA sehala signifikan pada $\alpha < 0.05$

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan ANOVA Sehala berdasarkan pengalaman mengajar responden terhadap komitmen kerja guru. Keputusan di atas menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan bagi komitmen kerja guru pada nilai $F(3,151) = 0.802$, $p = 0.495$ antara pengalaman mengajar guru-guru iaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan 16 tahun ke atas. Disebabkan nilai $p = 0.495 > 0.05$, maka keputusan ujian varians menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min komitmen kerja guru antara pengalaman mengajar responden. Ini bermaksud hipotesis H_0^5 gagal ditolak. Oleh itu, kategori tempoh perkhidmatan bukan merupakan faktor penyebab dalam komitmen kerja guru.

CADANGAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan komitmen kerja guru SABK (SR) di negeri Melaka mengikut persepsi guru berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan bahawa SABK (SR) di negeri Melaka memang mengamalkan kepimpinan instruksional.

Menurut Noorshazina & Mohd Izham (2016) bahawa faktor merangka matlamat sekolah dengan jelas menyebabkan hubungan kepimpinan instruksional guru besar dengan komitmen kerja guru menjadi lebih mantap. Guru besar bukan sahaja dapat merangka matlamat sekolah dengan jelas tetapi berjaya menyampaikan dan menjelaskan matlamat tersebut kepada warga guru dan komuniti setempat (Elangkumaran, 2012).

Hasil kajian ini juga menunjukkan dimensi ketiga iaitu membentuk iklim sekolah yang positif berada pada tahap yang baik ($\text{min} = 3.787$). Guru besar berjaya dalam mewujudkan persekitaran sekolah yang kondusif supaya proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik. Sekali gus dimensi membentuk iklim sekolah yang positif memberi kesan penting dalam membentuk sekolah berprestasi tinggi (Ali & Mohamed Yusoff, 2017).

Memandangkan sekolah semakin hari menghadapi pelbagai cabaran seperti penambahan enrolmen murid, pertukaran guru, kekurangan guru opsyen dan kurikulum yang kerap dikemaskinikan, maka guru besar dan guru perlu bekerjasama dalam meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran agar dapat membina sekolah berkesan (Danielle & Mohd. Khairuddin, 2017).

Berdasarkan itu, beberapa cadangan telah dikemukakan oleh pengkaji untuk mengambil tindakan dalam penambahbaikan diri kepimpinan guru besar dan hubungan kepimpinan guru besar dan guru-guru di sekolah.

Kepimpinan guru besar

Guru besar sebagai pemimpin di sekolah harus berusaha untuk mempertingkatkan ketrampilan diri dengan menyertai kursus-kursus yang dianjurkan pihak kerajaan atau swasta bagi meningkatkan kompetensi kepimpinan. Guru besar boleh pertimbangkan bagi menggabungkan kepimpinan instruksional dengan amalan pengurusan dan gaya kepemimpinan yang lain agar mereka dapat membangunkan prestasi sekolah.

Guru besar juga perlu memiliki daya pemikiran yang kreatif dan inovatif supaya pengurusan dan kepemimpinan yang diamalkan akan lebih berkesan. Dengan adanya corak pemikiran sebegini, guru-guru akan lebih menghormati pucuk pimpinan guru besar mereka kerana faktor pengurusan dan kepemimpinan yang cemerlang.

Guru besar perlu prihatin tentang keperluan dan kebajikan guru-guru serta sentiasa memberi sokongan supaya mereka ini dimotivasikan. Guru yang bermotivasi tinggi akan merasa kepuasan dan keseronokan bekerja dan secara tidak langsung akan meletakkan kepentingan tugas pada tahap yang paling utama. Selain itu guru besar juga sentiasa mengharga segala usaha yang dicurahkan oleh guru-gurunya supaya guru-guru ini berasa bersemangat dalam usaha mempertingkatkan usaha bagi kecemerlangan sekolah. Selain itu, guru besar perlu mengamalkan komunikasi berkesan supaya dapat membimbing dan tunjuk ajar kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan kompeten.

Pemimpin sekolah juga harus mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan harmonis supaya guru-guru dapat bekerja dalam satu pasukan dan saling membantu antara satu sama lain dan pelajar-pelajarnya pula dapat melalui proses pembelajaran yang berkesan dan menyeronokkan. Glickmen (1985) menyatakan bahawa seorang pemimpin guru besar perlu mempunyai 5 tugas utama iaitu pembimbing dan pembantu secara langsung kepada guru, membangunkan kelompok, menggerakkan perkembangan staf, membangunkan kurikulum dan menggerakkan kajian tindakan.

Guru-guru

Guru yang komited sentiasa peka dan memahami setiap perubahan dasar yang berlaku dalam sistem pendidikan disamping memahami matlamat yang ingin dicapai. Guru perlu mengikuti kursus-kursus dan bengkel-bengkel yang ditawarkan supaya dapat sentiasa berfikir kreatif untuk mencipta inovasi-inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran seiring dengan perubahan.

Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri & Pejabat Pendidikan Daerah

Dalam usaha Kementerian Pendidikan untuk meningkatkan pendidikan berkualiti di sekolah-sekolah seperti yang disarankan dalam PPPM 2013-2025, tumpuan terhadap kursus-kursus pentadbiran dan pengurusan sekolah semata-mata mungkin tidak dapat mencapai matlamat ini. Pengetahuan tentang tingkah laku kepimpinan instruksional perlu dijadikan salah satu kurikulum kursus untuk guru-guru besar seperti *National*

Professional Qualification for Educational Leader (NPQEL). Peranan pemimpin merupakan faktor yang utama kerana ia membentuk iklim pentadbiran yang boleh memotivasikan guru-guru untuk bekerja dengan berkesan melalui tindakan-tindakan yang boleh mewujudkan komitmen kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan daripada dapatan kajian ini, jelas menunjukkan secara keseluruhannya, kepimpinan instruksional dan komitmen kerja guru sangat penting dalam meningkatkan prestasi sekolah walaupun tidak mempunyai perhubungan signifikan diantaranya. Selain itu, kajian ini mendapati faktor-faktor demografi responden kalangan guru juga tidak mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen kerja guru. Sehubungan itu, guru-guru perlu bekerjasama antara pentadbir untuk meningkatkan prestasi pencapaian murid-murid di sekolah.

RUJUKAN

- Ali bin Abdu & Mohamed Yusoff bin Mohd Nor. (2017). *Instructional Leadership of Headmaster and Teachers Commitment in Rural Primary School*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azlin Norhain Mansor, Jamalullail Abd Wahab, Mohd Izham Mohd Hamzah & Norhayati Yusoff. (2012). *Aktiviti Kepimpinan Pengetua di Asia Tenggara: Analisis Data Kajian TIMSS 2011*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Danielle Foong Chai Yen & Mohd. Khairuddin Abdullah @ Jerry. (2017). Analisis perbandingan kepimpinan instruksional pengetua dan kepuasan kerja guru. *International Journal of Psychology and Counselling*. 2(5), 318-339.
- Elangkumaran Davarajoo. (2012). *Perkaitan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar dengan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Tanjung Karang*. Kertas Final. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Kali ke-19.
- Fauzi Sulehan. (2013). *Amalan Kepimpinan Lestari Pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerja (SABK) di Daerah Pontian*. (Tesis Sarjana). Universiti Teknologi Malaysia.
- Glickman, C. D. (1985). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1987). Assessing and developing principal instructional leadership. *Journal of Educational Leadership*. 45 (1):54-62
- Hallinger, P., & Heck, R.H. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: a review of empirical research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*. 32(1)
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. Vol. 86(2), hlm. 217-247

- Jamelaa Bibi Abdullah & Jainabee Md. Kassim. (2013). *Amalan Kepimpinan Instruksional Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah di Negeri Pahang: Satu Kajian Kualitatif*. (Tesis PHD). Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia. Hlm. 5-16
- Lokman Mohd Tahir, Khadijah Daud & Rozita Rahmat. (2012). *Perkaitan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Kepercayaan dan Komitmen Guru*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mathis, R & Jackson.J. (2003). *Human Resource Management Southern College*: Thompson Learning.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. Hlm. 1-18.
- Mohd Nor Jaafar. (2004). *Kepimpinan Guru Besar, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru: Satu Kajian Perbandingan Dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia.
- Mowday, R.T, Steers, R.M & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14. pages. 224-247.
- Muhd Suhaimi bin Taat & Mazlan Minhat. (2013). *Pengaruh Dimensi Kepimpinan Instruksional Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sabah*. *Seminar Kebangsaan Kali ke IV*. hlm. 458-472.
- Noorshazrina Faustine & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2016). *Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Rendah di Daerah Lawas*. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia
- Weber, J. (1996). Leading the instructional program. Dlm. Smith. S & Piele. P. *School Leadership. Handbook for Excellence in Student Learning*. Fourth Edition. Corwin Press. California.
- William A Firestone & Sheila Rosenblum. (1988). *Building Commitment in Urban High Schools*. Educational Evaluation and Policy Analysis.
- Erynairin. (2016). *Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Hubungan dengan Komitmen Guru di Sekolah Berprestasi*. <https://erynairin.blogspot.my/2016/08/kepimpinan-instruksional-pengetua-dan.html> dicapai [30 Disember 2017]