

PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU DI MALAYSIA

THE INFLUENCE OF SCHOOL CLIMATE AND TEACHER WORK COMMITMENT IN MALAYSIA

Mohd Sharihan Bin Mohamed Hussin¹
Roslan Bin Ab Rahman²

¹Fakulti Kontemporari Islam (FKI), Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA) Gong Badak, 21300 Kuala Terengganu, Terengganu, Malaysia.

(E-mel : sharihan_1909@yahoo.com)

²Fakulti Kontemporari Islam (FKI), Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA) Gong Badak, 21300 Kuala Terengganu, Terengganu, Malaysia.

(E-mel : roslana98@gmail.com)

Article history

Received date : 19-11-2020

Revised date : 20-11-2020

Accepted date : 21-12-2020

Published date : 23-12-2020

To cite this document:

Mohamed Hussin, M. S., & Ab Rahman, R. (2020).

Pengaruh Iklim Sekolah Dan Komitmen Kerja Guru Di

Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR)*,

3(9), 101-113.

Abstrak: *Profesion guru adalah satu profesion yang sangat mulia dan dihormati. Ini kerana tugas guru yang begitu mencabar dan mempunyai tanggungjawab yang sangat penting bagi melahirkan barisan pelapis kepimpinan negara dan individu yang berjaya pada suatu hari nanti. Kegagalan sesebuah negara menyediakan barisan pelapis yang baik akan meletakkan negara tersebut diambang kegelapan. Walaubagaimanapun sejak kebelakangan ini timbulnya masalah-masalah melibatkan guru seperti tidak menunjukkan komitmen yang baik semasa bertugas di sekolah dan juga beberapa kesalahan guru seperti tidak hadir bertugas, mengajar sambil lewa dan mendera pelajar tentunya menjejaskan kewibawaan dan nama baik kerjaya perguruan itu sendiri. Kajian dan perbincangan ini bagi mengenal pasti peranan iklim sekolah dalam memainkan peranan yang penting ke arah peningkatan komitmen kerja guru di sekolah selain daripada faktor-faktor yang tersedia ada.*

Kata kunci: iklim dan komitmen

Abstract: *The teaching profession is very reputable and honoured. Teachers' duty is exigent and holds a vital responsibility to produce a successful line-up of national leadership and individuals for the future. A country's non-fulfilment to present a good line-up may harm the country's future. Nevertheless, lately, problems appear. The teachers fail in showing exemplary commitment while working in schools. There are mistakes too, such as absenteeism, teaching aimlessly and abusing students. These elements harm the credibility and reputation of the teaching career itself. Ergo, this research and discussion attempted to identify school climate's influence in playing a quintessential role in improving teachers' work commitment in schools apart from the available factors.*

Keywords: climate and commitment

Pengenalan

Sektor pendidikan Negara memainkan peranan yang sangat penting dalam proses pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara. Dalam ekonomi global yang sedang dihadapi menunjukkan bahawa kejayaan sesebuah negara bergantung kepada ilmu pengetahuan. Di dalam sistem pendidikan tentunya peranan guru adalah yang utama dalam melahirkan modal insan yang berjaya dan cemerlang. Kerjaya perguruan adalah suatu kerjaya yang mulia, dihormati dan disanjung. Guru merupakan seorang insan akan dikenang dengan ilmu yang disampaikan kepada anak didiknya. Ia adalah suatu kerjaya yang mempunyai etika dan kualitasnya yang tersendiri di mana guru dianggap segala-galanya. Guru juga merupakan pendidik dan pembimbing kepada para pelajar yang bakal menjadi pewaris kepimpinan, kebudayaan dan ilmu pengetahuan ke arah meningkatkan kemajuan bangsa dan negara pada masa hadapan. Sememangnya guru itulah memainkan peranan yang sangat penting dalam sistem pendidikan negara bagi menghadapi cabaran abad ke- 21.

Selain menyebarkan ilmu, segala tingkah laku guru juga akan menjadi contoh dan ikutan kepada pelajar. Mereka juga berperanan dalam pembinaan masyarakat bagi membolehkan individu daripada pelbagai latar belakang sosioekonomi, agama, dan etnik belajar memahami, menerima, dan menghargai perbezaan, seterusnya berkongsi pengalaman dan aspirasi untuk membina masa depan negara bersama - sama. Seorang guru yang baik seharusnya mempunyai sifat dan kualiti peribadi seperti baik hati, pandai menghibur, sabar dengan karenah murid, bertanggungjawab, jujur, yakin pada diri dan mempunyai sifat kepimpinan. Guru perlu mempunyai akhlak yang tinggi dan bersungguh- sungguh dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang baik.

Iklm organisasi merupakan satu aspek yang memperihalkan satu organisasi dan yang membezakan satu organisasi dengan organisasi lain, kekal dalam suatu jangka masa dan mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi tersebut. Campbell et al. (1970) telah menyatakan iklim organisasi sebagai satu set ciri khusus yang ada dalam sesebuah organisasi tertentu. Ciri-ciri dalam organisasi ini diterjemahkan melalui bagaimana organisasi itu bertindak dikalangan ahli-ahli dalam organisasi dan persekitarannya. Walaupun banyak kajian tentang iklim organisasi telah dijalankan di sebelum ini, perkaitan iklim organisasi dengan komitmen kerja masih menjadi satu isu yang selalu dikaji dan dibincangkan. Ini disebabkan pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam penyelidikan adalah tidak sama dan bersesuaian dengan peredaran masa yang begitu cepat berlalu dan begitu mencabar.

Hasil daripada dapatan daripada kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa iklim organisasi mempunyai perkaitan langsung dan tidak langsung dengan elemen-elemen organisasi seperti kepimpinan, kepuasan kerja, motivasi, sokongan, prestasi kerja, produktiviti, gelagat dan keberkesanan organisasi. Keberkesanan organisasi pula sangat bergantung kepada komitmen kerja pekerjanya. Misi dan visi sesebuah organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah sekiranya sesebuah organisasi itu mempunyai iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi yang positif boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja dan mendorong pekerja untuk meningkatkan tahap prestasi kerja mereka (Padhi dan Palo, 2005).

Sebarang perubahan dalam amalan pengurusan sumber manusia adalah bertujuan untuk mempertingkatkan produktiviti guru akan mengubah iklim sesebuah sekolah. Iklim organisasi pula akan mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung komitmen kerja kakitangan di sekolah. Menurut Maisura (2007), institusi pendidikan mestilah mempunyai persekitaran yang

positif dan kondusif. Kejayaan sesebuah sekolah terletak di tangan pekerja yang berada di sekolah tersebut. Ini membawa maksud bahawa merekalah yang bertanggungjawab untuk mencapai misi dan visi sekolah berkenaan.

Sehubungan dengan itu, antara matlamat utama sesebuah sekolah adalah untuk mewujudkan iklim sekolah yang positif iaitu suatu persekitaran kerja yang mendorong dan dapat menggalakkan guru - guru meningkatkan produktiviti dan komitmen kerja mereka. Seorang pentadbir hendaklah mempunyai satu saluran operasi yang boleh memberi peluang kepada peningkatan komitmen kakitangan. Saluran yang dimaksudkan itu ialah keadaan yang berada di sekeliling sekolah itu.

Latar Belakang Kajian

Pendidikan di Malaysia telah mengalami perubahan pesat dari segi dasar, visi, misi, kurikulum, pengajaran dan pembelajaran, serta penilaian dan pengukuran. Antara aspek yang memainkan peranan utama dalam pembentukan institusi yang cemerlang termasuklah aspek kepimpinan. Kepimpinan pentadbir yang mengaplikasikan amalan kepimpinan yang pelbagai akan membawa implikasi yang berlainan terhadap sekolah. Dalam membina kecemerlangan, pemimpin sekolah harus mengenal pasti rintangan secara terperinci dan memberikan perhatian terhadap keputusan dan kualiti yang mahu di capai. Selain itu, pentadbir turut sentiasa mengaplikasikan budaya yang cemerlang pada setiap masa. Oleh hal yang demikian, kepimpinan merupakan asas kejayaan sesebuah pertubuhan (Chen & Silverthorne, 2005; Majeed, Wafi & David, 2012; Yusuf, 2012).

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), telah menggubal beberapa rancangan untuk meningkatkan kerjaya guru untuk berdepan dengan cabaran dalam suasana pembelajaran abad ke-21. Antaranya termasuklah tahap profesionalisme guru telah ditingkatkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui Program Diploma Keguruan Khas, Program Pensiswazahan Guru, Program Berkembar Institut Aminuddin Baki (IAB) dengan pihak universiti, Skim Latihan Pegawai dalam dan luar negara, Program Pensarjanaan Pensyarah Institut Perguruan dan lain-lain lagi. Selain itu, banyak insentif dan peluang kenaikan pangkat ditawarkan kepada golongan pendidik seperti jawatan Pengetua Cemerlang, Guru Cemerlang dan jawatan naik pangkat secara "Time Base" (Abdul Said Ambotang, 2010).

Sememangnya, program-program berkenaan bermatlamat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru selain meluaskan bidang kerjaya guru. Sekiranya guru mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi, maka mereka akan memilih untuk terus kekal dalam profesion perguruan. Walau bagaimanapun, hasil dapatan kajian Sabddin (2013) telah menunjukkan bahawa amalan gaya kepimpinan pentadbir dapat mempengaruhi hasrat guru untuk meletak jawatan sebagai guru. Di samping itu, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025) telah digubal oleh KPM ke arah mentransformasikan sistem pendidikan negara. Pelan ini telah mengemukakan sebelas anjakan untuk transformasi pendidikan. Maka, antara sebelas ajakan, dua anjakan yang ditekankan ialah tranformasi keguruan sebagai profesion pilihan dan memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

Berdasarkan pernyataan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025), anjakan tranformasi keguruan sebagai kerjaya pilihan adalah bagi memastikan guru menumpukan aspek pengajaran mulai tahun 2013 dengan mengurangkan tugas pentadbiran ,melaksanakan haluan kerjaya guru berdasarkan kompetensi dan prestasi mulai tahun 2016,

meningkatkan haluan pendidik untuk peranan kepimpinan, pakar pengajaran dan pakar bidang khusus dan mengamalkan kecemerlangan berdasarkan pimpinan rakan sekerja dan peringkat pensijilan mulai 2025. Oleh itu, usaha - usaha ini dihasratkan dapat meningkatkan tahap komitmen kerja guru.

Pembentukan budaya kerja cemerlang secara tidak langsung menyumbang kepada tahap iklim sekolah. Iklim sekolah adakalanya positif ataupun negatif. Iklim sekolah yang positif diperlukan bagi memupuk persekitaran yang kondusif yang seterusnya meningkatkan komitmen kerja dan produktiviti organisasi tersebut. Oleh itu memberi perhatian dengan melihat sejauh mana guru-guru sedia ada mencapai tahap maksima dengan komitmen kerja merupakan titik tolak kepada usaha peningkatan produktiviti. Cara ini dapat membantu pengetua merancang dan membangunkan program – program ke arah pencapaian misi dan visi sekolah. Menurut Maisura (2007), institusi pendidikan mestilah mempunyai persekitaran yang positif dan kondusif. Kejayaan sesebuah sekolah terletak di tangan pekerja yang berada di sekolah tersebut. Ini membawa maksud bahawa merekalah yang bertanggungjawab untuk mencapai misi dan matlamat sekolah berkenaan.

Objektif Kajian

Perkara utama yang menjadi fokus kajian ini adalah berkaitan antara iklim sekolah dan komitmen kerja guru di Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengenal pasti tahap gaya kepimpinan instruksional pengetua di Malaysia
2. Mengenal pasti tahap iklim sekolah di Malaysia.
3. Mengenal pasti tahap komitmen kerja guru terhadap sekolah di Malaysia.
4. Untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kepimpinan instruksional pengetua dan iklim sekolah dengan komitmen kerja guru terhadap sekolah.
5. Menentukan faktor penyumbang iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen kerja guru.

Definisi Konsep

Iklim

Iklim sekolah mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah sama ada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal, personaliti mereka yang terlibat serta pengaruh guru besar atau pengetua. Litwin dan Stringers (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set ciri yang boleh diukur tentang persekitaran kerja, mengikut persepsi manusia yang bekerja di dalam persekitaran tersebut sama ada secara langsung atau tidak langsung. Iklim organisasi juga didefinisikan oleh Robbins dan Barnwell (1998) yang membawa maksud kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang dialami oleh ahli-ahlinya dan mempengaruhi tingkah laku mereka.

Voight et al. (2015) menyatakan iklim sekolah sebagai pengalaman dan proses sosial atau pengaturan sosial yang mempengaruhi konsep dan pengukuran psikolinguistik pelajar. Menurut Azlinda (2013) iklim sekolah merupakan persekitaran kerja yang positif dan suatu keadaan kerja yang baik, kualiti udara yang baik, masa maklum balas pihak pengurusan yang tepat serta persefahaman matlamat dan keutamaan kerja. Iklim sekolah yang kondusif akan dapat melancarkan proses pembelajaran dan iklim sekolah yang positif dapat memberi kesan penting dalam membentuk sekolah berprestasi tinggi (Ali & Mohamed Yusoff, 2017).

Iklm sesebuah sekolah juga berupaya memberi kesan positif terhadap prestasi guru di sekolah dan mempengaruhi motivasi serta dedikasi terhadap tugas, kepuasan kerja dan efikasi guru. Hal ini sekali gus akan menjadi batu loncatan kepada kejayaan sesebuah sekolah (Ajay & Mandakini, 2013). Justeru, iklim sekolah dalam konteks kajian ini merupakan persekitaran sekolah yang kondusif dengan pelbagai kemudahan peralatan mengajar, warga sekolah yang baik dan pelajar-pelajar yang berdisiplin.

Komitmen Kerja Guru

Komitmen adalah kesetiaan dan kehendak seseorang untuk terus berada di dalam organisasi bagi memenuhi visi dan misi (Mohammadian & Amirkabiri 2014). Manakala guru pula di maksudkan insan yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Untuk kajian ini merujuk kepada guru yang bertugas di sekolah menengah harian di Kelantan. Menurut Mok (2001), guru merupakan tenaga ikhtisas di dalam bidang perguruan yang diberi tanggungjawab untuk mendidik pelajar-pelajar di sekolah. Dalam era globalisasi sekarang, peranan guru menjadi semakin mencabar dan kompleks.

Komitmen kerja guru dalam konteks kajian ini ialah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajipan sebagai guru yang dapat melahirkan tanggungjawab dan sikap positif serta inovatif terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Sehubungan dengan itu guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan kerjayanya dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha melahirkan keberhasilan dan kemenjadian murid.

Tahap Iklim Sekolah

Pendidikan merupakan medium tunggal yang berupaya membawa perubahan dalam keilmuan, kemahiran, sikap, penghargaan dan kefahaman yang sebenar terhadap setiap aspek dalam persekitaran (Goteti, 2012). Menurut Dewi (2015), pendidikan sebagai sumber penting sebagai agen perubahan ke arah pembentukan acuan yang diinginkan memerlukan reformasi bagi memenuhi keperluan ledakan maklumat menjadi trend dalam penandaarasan pendidikan negara. Bagi merialisasikan agenda KPM, guru merupakan golongan yang terlibat secara langsung untuk melaksanakan daya usaha dalam meningkatkan kualiti pendidikan dan memastikan murid-murid dapat memperoleh pembelajaran secara maksimum (Faridah, 2014). Justeru, guru yang berkualiti dan berpengetahuan tentang amalan pengajaran dan bertanggungjawab memperkenalkan kurikulum dalam bilik darjah di sekolah dapat menyokong pembelajaran yang lebih berkualiti (Alsubaie, 2016).

Komitmen tinggi yang telah diberikan oleh kerajaan dalam memberi pelbagai kemudahan kepada institusi pendidikan supaya dapat mewujudkan persekitaran kerja dan persekitaran belajar yang kondusif (Rozi et al., 2016). Ini kerana persekitaran sekolah yang kondusif akan dapat melancarkan proses pembelajaran dan iklim sekolah yang positif dapat memberi kesan penting dalam membentuk sekolah berprestasi tinggi (Ali & Mohamed Yusoff, 2017). Azlinda (2013) merujuk persekitaran kerja yang positif sebagai suatu keadaan kerja yang baik, kualiti udara yang baik, masa maklum balas pihak pengurusan yang tepat serta persefahaman matlamat dan keutamaan kerja. Iklim sesebuah sekolah juga berupaya memberi kesan positif terhadap prestasi guru di sekolah dan mempengaruhi motivasi serta dedikasi terhadap tugas, kepuasan kerja dan efikasi guru. Hal ini sekali gus akan menjadi batu loncatan kepada kejayaan sesebuah sekolah (Ajay & Mandakini, 2013).

Sekolah pada hari ini menghadapi pelbagai cabaran dengan penambahan enrolmen murid, pertukaran guru, kekurangan guru opsyen dan kurikulum yang kerap dikemaskinikan. Oleh itu, guru besar dan guru-guru seharusnya bekerjasama dalam meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran agar dapat membina sekolah yang berkesan (Danielle & Mohd. Khairuddin, 2017). Selain itu, 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 (Chitra, 2019). Hal ini sekali gus dapat meningkatkan pencapaian dan kejayaan sesebuah sekolah (Chitra, 2019). Pengetua hendaklah bertindak sebagai agen perubahan untuk menghasilkan suasana kerja yang memberangsangkan dalam kalangan guru-guru bagi mewujudkan iklim PdPc yang kondusif seterusnya mencapai matlamat organisasi secara efektif dan cekap (Anita & Zuraidah, 2018). Kajian lepas menunjukkan bahawa kepemimpinan pengetua dan isu-isu yang berkaitan dengan guru selalu berpunca daripada iklim sekolah (Norhannan, 2016).

Selain itu, keupayaan pemimpin sekolah yang berani membawa perubahan pada setiap boleh mempengaruhi kejayaan sesebuah sekolah. Pemimpin atau pengetua sekolah juga berperanan membentuk iklim sekolah yang kondusif dan persekitaran terbaik kepada ahli dan warga sekolah (Day & Sammons, 2013). Peranan pemimpin sekolah sangat penting dalam proses pembangunan dan penambahbaikan sekolah dan penambahbaikan berterusan serta pemupukan keprofesionalan guru selain mewujudkan suasana persekitaran dalaman yang sesuai merupakan tanggungjawab para pemimpin sekolah (Amin, 2012). Pengetua yang berjaya mewujudkan sekolah berkesan adalah pengetua yang memberi perhatian kepada kualiti pengajaran (Lan, 2014).

Kepimpinan pengetua juga mempengaruhi keyakinan guru dengan kebolehan diri sendiri untuk melaksanakan PdPc dalam bilik darjah (Lan, 2014). Iklim sekolah dapat memberikan guru-guru kepuasan yang lebih untuk bekerja disamping mewujudkan suasana pembelajaran yang bermotivasi. Sekiranya iklim sekolah adalah baik, maka guru dan murid akan lebih bermotivasi dan pada masa yang sama aktiviti PdPc akan berjalan dengan baik juga. Walau bagaimanapun, iklim sekolah tidak dapat dibentuk dalam masa sehari kerana ia melibatkan kerjasama dan interaksi di antara kesemua pihak di dalam sekolah itu yang diketuai oleh pemimpin, staf, murid dan komuniti luar (Anita & Zuraidah, 2018).

Kajian Hasliza et al. (2016) mendapati tahap iklim sekolah di Kelantan berada pada tahap sederhana. Begitu juga kajian Zunaini dan Norasmah (2019) yang mendapati iklim sekolah berada pada tahap sederhana tinggi. Namun, dapatan kajian ini sangat bertentangan dengan kajian yang telah dijalankan oleh Menaha dan Jamalul (2020), Chitra (2019), Evonne dan Crispina (2017), Mohd Faizul, Mohd Saifulkhair dan Fauzi (2016), Mohamad Adnan et al. (2016), Suhaili (2016) Suhaili dan Khaliza (2016), dan Bibi (2014), yang mendapati tahap iklim sekolah adalah tinggi. Kajian Rahaman (2012) pula mendapati guru-guru sekolah swasta lebih tinggi komitmen berbanding sekolah awam. Arumugam dan Chang (2015) juga mendapati iklim di sekolah-sekolah cemerlang yang dikaji adalah tinggi. Begitu juga dengan dapatan Siti (2011) mendapati iklim di sekolah berprestasi tinggi adalah tinggi. Dapatan kajian Mohsen, Mohammad, Naghi dan Sayed (2014) juga mendapati bahawa iklim organisasi mempunyai kesan terhadap pencapaian akademik.

Pelbagai sarjana sama dalam atau luar negara telah mengkaji berkaitan dengan iklim sekolah. Kajian juga mendapati, guru besar yang 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). Nyathira (2013) menyatakan bahawa kemudahan yang disediakan untuk guru menyelesaikan tugas mereka merupakan faedah sampingan yang memotivasikan guru untuk bekerja lebih keras serta meningkatkan tahap prestasi kerja mereka.

Justeru, berdasarkan penelitian iklim sekolah boleh dianggap sebagai suasana yang berlaku di sekolah iaitu sebahagian besarnya ditentukan oleh pemimpin dan memberi kesan kepada cara pelajar dan guru - guru cara menilai sekolah mereka serta memberi kesan kepada nilai dan sikap mereka terhadap sekolah dan bekerja (Dorina, 2012). Iklim sekolah yang tidak baik akan menyebabkan guru-guru berasa tidak selesa berada di sekolah (Mohd Faizul, Mohd Saifulkhairand & Fauzi, 2016).

Iklim sekolah dikenali sebagai satu kualiti dan interaksi atau perhubungan interpersonal yang konsisten dalam komuniti sekolah yang mempengaruhi perkembangan kognitif, sosial dan psikologi pelajar (Bear et al. 2014). Manakala Voight et al. (2015) menyatakan iklim sekolah sebagai pengalaman dan proses sosial atau pengaturan sosial yang mempengaruhi konsep dan pengukuran psikolinguistik pelajar. Selain itu, iklim sekolah dapat dinilai berdasarkan corak pengalaman hidup warga sekolah yang merangkumi norma, matlamat, nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran, dan kepimpinan amalan struktur organisasi yang terdiri daripada kehidupan sekolah sesuai dengan pandangan Cohen et al. (2009).

Tahap Komitmen Kerja Guru Terhadap Sekolah

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam pengurusan organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi banyak bergantung kepada komitmen ahli di dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan kejayaan sebuah sekolah, komitmen kerja guru terhadap tugas dan tanggungjawab mereka merupakan aset penting untuk kecemerlangan sekolah (Teo, 2012). Komitmen organisasi juga merujuk kepada situasi kerja dan sikap bertanggungjawab seseorang individu bagi meningkatkan prestasi sesebuah organisasi (Rabindarang et al., 2014).

Menurut Saimah (2013) komitmen organisasi melibatkan kepercayaan guru yang kuat terhadap sesuatu nilai dan matlamat, bersemangat dalam meningkatkan pencapaian organisasi dan berhasrat untuk kekal dalam organisasi sekolah. Organisasi sekolah menyediakan platform kepada pengetua untuk memperlihatkan kredibiliti kepimpinannya. Oleh sebab sistem persekolahan pada hari ini sentiasa berubah, maka cabaran masa depan akan lebih kompleks. Keperluan untuk memenuhi arus perubahan yang berlaku tanpa menjejaskan peningkatan dalam latihan, hubungan kerja, penetapan matlamat, pengawasan, pemantauan prestasi pelajar, dan memberi perkembangan profesional kepada guru. Perubahan-perubahan ini secara tidak langsung mempengaruhi arahan, prestasi dan komitmen kerja guru terhadap sekolah (Norhayati, Mohd Shaladdin, Noor Rohana, & Mohd Yusri, 2017).

Hallinger (2005) turut menyatakan bahawa komitmen kerja guru berkait rapat dengan penyeliaan terhadap pembangunan guru, serta berkait rapat dengan amalan kepimpinan instruksional PGB walaupun kajian-kajian terdahulu menunjukkan komitmen guru memberi kesan ke atas murid dan prestasi sekolah. Mathis dan Jackson (2003) mendefinisikan

komitmen ialah kesanggupan menerima beban kerja untuk mencapai matlamat sesebuah organisasi. Dalam bidang pendidikan, komitmen merupakan unsur-unsur psikologi guru yang mempunyai kaitan dengan profesion keguruan (Roslee & Tisebio, 2020). Komitmen organisasi juga melibatkan aspek sikap dan tingkah laku (Azlina Abu Bakar, 2012), yang menentu kepada keberkesanan sesebuah organisasi itu (Wan Shahrazad, Muhamad Ariff & M. Sukanthi, 2013).

Kajian Lepas

Menurut Fauzi (2013), kejayaan sesebuah organisasi tidak akan berjaya dengan hanya adanya ketua sahaja tanpa ada kerjasama daripada warga organisasi dan kajian juga membuktikan bahawa pengetua mampu mempengaruhi komitmen kerja guru (Noorshazrina & Mohd Izham Mohd, 2016). Disokong oleh Fauzi (2013) yang menyatakan bahawa kejayaan sesebuah sekolah bukan hanya terletak pada pengetua, tetapi juga turut melibatkan semua warga sekolah terutamanya guru-guru. Komitmen yang diberikan oleh guru-guru merupakan perkara penting dalam menyumbang kejayaan sesebuah sekolah. Selain itu, guru yang komited terhadap organisasi pendidikan juga dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih cekap dan sekaligus membawa kepada kepuasan dalam diri (Roslee & Tisebio, 2020).

Kajian yang telah dijalankan oleh Susila dan Mohd Izham (2019) terhadap 40 orang guru dari 3 buah sekolah di daerah Rembau, Negeri Sembilan mendapati komitmen kerja guru berada pada tahap sederhana. Begitu juga dengan kajian Zaliza dan Mohd Izham (2018) terhadap guru di sekolah menengah di daerah Seremban, Negeri Sembilan. Begitu juga dengan kajian Öznur dan Ahmet Ayik (2017), Norazlinda dan Surendran (2016), Mohd.Ramzan (2014), Nurulaim dan Suhaida (2013) dan Fauziah et al. (2010) yang mendapati komitmen kerja guru di tahap sederhana. Namun bertentangan pula dengan kajian yang telah dijalankan oleh Cammellia dan Abdul Halim (2020) dan Mohd Khairuddin, Maspiyah dan Halimah (2017) yang mendapati tahap komitmen kerja guru adalah tinggi.

Azizul dan Mohamed Yusoff (2018) yang mendapati tahap komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi pendidikan. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh Necmi Gokyer (2018), Zuraidah Muda dan Mohamed Yusoff Mohd Nor (2018). Kajian Nurharani et al. (2013) juga konsisten dengan kajian ini di mana mendapati komitmen organisasi 186 orang guru di sekolah menengah daerah Klang berada pada tahap yang tinggi. Kajian Najeemah (2012) ini turut menyamai dapatan mengenai komitmen kerja guru terhadap sekolah di 5 buah sekolah rendah di Pulau Pinang. Hasil kajian tersebut mendapati komitmen kerja guru terhadap sekolah adalah tinggi.

Manakala kajian Pramudjono (2015) pula mendapati komitmen kerja guru masih rendah, disokong dengan kajian Mohd Yusaini dan Mohd Izham (2019) yang menemui dapatan bahawa komitmen kerja guru terhadap sekolah semakin merosot. Dapatan ini disokong dengan kenyataan Intan dan Jamalullail (2017) yang menyatakan bahawa guru-guru enggan memberikan komitmen dengan menonjolkan sikap tidak bertanggungjawab, tidak hadir ke sekolah tanpa alasan yang kukuh, hadir lewat, mengelak menerima tugas, menggunakan kaedah pengajaran lama dan tidak mahu mengikut arus perubahan sistem pendidikan negara. Dikuatkan lagi kenyataan Awang dan M. Hasani (2016) yang mendapati tahap komitmen kerja guru menurun apabila dikaitkan dengan kepimpinan pentadbir.

Ramai warga sekoalah yang masih tidak memahami hakikat sebenar mengenai komitmen yang perlu diketahui. Meyer dan Allen (2004) mendefinisikan komitmen sebagai ikatan psikologi di

antara pentadbir dengan pekerja dan menggambarkan kemungkinan pekerja tidak akan meninggalkan organisasi secara sukarela. Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahawa yang dimaksud dengan komitmen terhadap organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Hakikatnya, komitmen kerja guru merupakan hal amat penting dalam upaya meningkatkan prestasi sekolah, baik secara personal mahupun organisasional. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja (Pramudjono, 2015).

Justeru, komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam pengurusan organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi banyak bergantung kepada komitmen ahli dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan kejayaan sesebuah sekolah, komitmen kerja guru terhadap tugas dan tanggungjawab mereka merupakan aset penting untuk kecemerlangan sekolah (Teo, 2012). Bahkan pada masa kini, komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu penting kerana ia mempengaruhi kejayaan individu tersebut dan organisasinya (Mohammed 2012).

Dalam konteks sekolah, komitmen kerja guru amat penting untuk menguasai pengajaran berkualiti termasuk juga komitmen mereka terhadap sekolah, pelajar, kerjaya, asas pengetahuan profesional dan juga profesion pengajaran. Guru yang komited akan mempunyai potensi untuk membangunkan pelajar yang inovatif melalui strategi pengajaran yang boleh membawa kepada pencapaian akademik (Crosswell & Elliott, 2004). Strategi pengajaran yang baik juga penting untuk memastikan bahawa adalah penting bagi seluruh generasi memperoleh kemahiran, pengetahuan dan sikap yang dikehendaki untuk kelangsungan masa depan (Nyakongo, 2015).

Justeru, pihak yang berwajib perlu sentiasa memberi pendedahan kepada warga sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru terhadap sekolah. Sesuai dengan pandangan Fazleen, Norazlinda dan Surendran (2017) yang menyatakan bahawa kursus atau pendedahan dengan lebih mendalam dapat meningkatkan komitmen dalam kalangan guru. Hal ini dapat memberi kesedaran kepada warga sekolah tentang kepentingan memberikan komitmen yang terbaik dalam usaha melahirkan warga sekolah yang berjaya. Ini kerana, guru-guru yang mempunyai komitmen yang tinggi yakin bahawa matlamat sesebuah sekolah itu sangat penting untuk direalisasikan dalam sesebuah organisasi (Abdulkareem et al., 2015).

Hal ini kerana, sekolah yang mempunyai komitmen kerja guru yang tinggi akan menunjukkan prestasi akademik dan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini adalah kerana peningkatan kadar komitmen akan meningkatkan keberkesanan dan prestasi organisasi secara langsung. Disokong dengan kajian Amalina et al. (2017) iaitu guru yang komited dapat menyumbang kepada pencapaian organisasi, malahan dapat memberi imej yang baik kepada pelbagai pihak termasuklah organisasi dan kementerian.

Kepentingan Kajian

Kebanyakan penyelidikan tentang pembolehubah kepimpinan dan iklim organisasi serta pembolehubah komitmen kerja dijalankan di organisasi perniagaan. Di Malaysia terdapat beberapa kajian tentang pembolehubah iklim organisasi dan pembolehubah komitmen kerja dijalankan di beberapa buah sekolah tetapi tidak banyak kajian dijalankan dengan pembolehubah gaya kepimpinan sekali. Oleh itu perlulah kajian berkaitan kepimpinan dengan iklim organisasi dan komitmen kerja guru dijalankan di kalangan guru-guru yang sedang mengajar. Kajian yang akan dijalankan ini di harap dapat dimanfaatkan oleh pihak yang terlibat

dalam sektor pendidikan termasuklah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) terutama sekali dalam melaksanakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Kajian ini juga diharap dapat memberi maklumat kepada pihak pengurusan tersebut mengenai persepsi para guru terhadap gaya kepimpinan dan iklim sekolah serta kaitannya dengan tahap komitmen kerja guru. Ini seterusnya membantu pihak Institut Aminuddin Baki (IAB) dalam melaksanakan kursus- kursus untuk barisan pentadbir sekolah pada masa akan datang. Pihak Institut Aminuddin Baki (IAB) dapat menggunakan maklumat dalam kajian ini untuk menerapkan ciri - ciri kepimpinan dalam setiap kursus yang dirangka bagi menyediakan modul untuk melatih bakal pemimpin dan pengurus sekolah terutamanya melibatkan program *National Professional Qualification for Executive Leadership* (NPQEL).

Di samping itu, dapatan kajian ini juga dapat membantu pihak Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti(JNJK) dalam merangka aspek - aspek Standard 1 pada Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) untuk gelombang yang ke tiga di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Melalui maklumat ini juga, ianya diharapkan dapat membantu pihak pengurusan di sekolah memahami dan menilai semula iklim organisasi yang ada dan mengambil tindakan yang sesuai bagi membaikpulih atau meningkatkan keadaan pengurusan organisasi bagi membantu guru meningkatkan komitmen kerja serta membantu sekolah dalam mencapai misi dan visinya. Hasil kajian juga diharapkan dapat digunakan bagi membantu sekolah-sekolah yang lain serta institusi-institusi pendidikan di Malaysia untuk merangka strategi memantapkan kepimpinan dan iklim sekolah ke arah mempertingkatkan komitmen kerja guru.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian berkaitan dengan iklim sekolah dan komitmen kerja guru merupakan perkara yang sangat penting dan berterusan kerana sistem pendidikan dan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang. Ianya perlu selari dengan perkembangan semasa dan bersesuaian dengan tempat tersebut. Penemuan dalam kajian ini didapati sangat sesuai dan relevan dengan situasi semasa. Para guru akan meningkatkan keupayaan bertaraf dunia yang diperlukan bagi membantu mencapai keberhasilan murid yang dihasratkan, dan memperoleh kepuasan dan peningkatan prestasi yang maksimum. Di samping itu pengetua akan menjadi pemimpin sekolah yang cemerlang dan sebagai ejen perubahan.

Rujukan

- Abdul Ghafar, M. N. (2001). *Penyelidikan Pendidikan*. Edisi Kedua. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Sukor Shaari, Noran Fauziah Yaakub dan Rosna Awang Hashim. (2004). *Peranan Pengalaman Mengajar Dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion Dengan Prestasi Kerja*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Said Ambotang, Birma P. Tandra & Christina Andin @ Nur Qistina. (2017). Hubungan personaliti guru besar dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru. *Perspektif: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 9 (1). pp. 59-64
- Abidah Omar (2000). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru:Kajian Kes Sekolah-Sekolah Menengah di Lembah Kelang*. Tesis Sarjana. Universiti Putra Malaysia.
- Ahmad Zabidi Abdul Razak (2005). *Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang*.Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

- Alias Baba (1999). *Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Bangi:Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azizi Yahya (2001).Tingkah laku kepimpinan pengetua dan hubungannya dengan tekanan kerja dan keberkesannya organisasi di beberapa buah sekolah terpilih di Negeri Sembilan . *Jurnal Pendidikan*.(1:3-4).
- Burns, JM. (1978). *Leadership* .New York: Harper and Row
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D.,Lawler, E.E., &Weick, K.E. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: McGraw Hill
- Coursesenu, I. (2001). *Hubungan antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja: Satu Kajian Kes dikalangan Anggota Pegawai Pangkat Rendah Polis dan Konstabel*. Disertasi Sarjana Sains Pengurusan. Sintok: UUM.
- Dahlia bt Hj Nansi. (2003). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Pendidikan Jasmani Sekolah*. Selangor: Universiti Putra Malaysia.
- Davis, K. (1981).*Human Behavior at Work, Organization Behavior*, 6 th Edition: Mcgraw Hill.
- Edaham bin Ismail. (2009). *Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Heera, s. (2012). *Simple Step Leadership Excellence*. Cheras: Heera Singh Training And Management Consultancy.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. (1984). *The Management Of Organizational Behaviour*, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall
- Idris, N. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Edisi Pertama. Malaysia: McGraw-Hill.
- Izani Ibrahim dan Yahya Don (2014) Kepimpinan Servant dan Pengaruhnya terhadap Pengurusan Perubahan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*,Jilid 39, 19-26
- James, L.A.,& James, L.R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations Into The Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology, Volume 74*,739-751.
- James, L.R., & Sells, S.B. (1981). Psychological Climate: Theoretical Perspectives And Empirical Research. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a Psychology of Situations: An Interactional Perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- James, L.R.,& Jones, A.P. (1974). Organizational Climate: A Review of Theory and Research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- James, L.R.,& McIntyre, M.D.(1996). Perceptions of Organizational Climate. In K.R.Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*, San Francisco,CA: Jossey-Bass.
- Jamilah Yusof & Yusoff Boon. (2011). Amalan Kepimpinan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia, *Journal Of Edupres, Vol 1*, 323-335
- Johnson, J.J (2000). Differences in Supervisor and Non- Supervisor Perceptions of Quality Culture and Organizational Climate. *Vol.29*.page. 119.
- Kaczka, E.& Kirk, R.(1967). Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly, Vol 12*(17), 253-272.
- Kamaruddin Kamaruzzaman (2007).Tekanan kerja dikalangan Guru Sekolah Menengah, *Jurnal Pendidikan*.(3:1-3
- Kangis, P dan Williams, G.S (2000). Organisational Climate and Corporate Performance an Empirical Investigation. *Journal of Management Decision. Vol. 38.No. 8*. 2000. Page: 531-540.
- Kelner, S (1998). Managing The Climate of a TQM Organization. *Research for the Center for Quality of Management, Inc. Vol.7 No.1*.1999.page:30-34.

- Lawler, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to Organizational Structure, Process And Performance. *Organizational Behavior and Performance, Vol 11*, 139–155.
- Litwin, G.H & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Cambridge,MA:Harvard Business School, Division of Research.
- Mahmood & Muhammad (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library Management, Volume 31*,page 253-266
- Maisura M.Yusof. (2007). *Iklm Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian Johor*. Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muijs, D. & Hariss, A. 2007. Teacher Leadership in (In) action: Three case Studies of Contrasting Schools. *Educational Management Administration & Leadership, Vol 35*(1) :111-134.
- Mohd Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*.Skudai: Universiti Teknologi Malaysia. 30-181.
- Mohd Razali dan Abang Mat Ali. (2005). Strategi Menangani Tekanan Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Zon A Di Bahagian Kuching/ Samarahan, Sarawak: Satu Tinjauan.
- Norhannan Ramli & Jamaliah Ab Hamid (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan, 31*,56-69.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Mngement, 47*(1), 1-22.
- Nortipah, M. (2004).*Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja:Satu Kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Pahang*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan. Kedah: UUM.
- Nurharani Selamat dan Nur Zahira (2013).The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research eJournal, Volume 2*,page 71-82
- Owen , R.G (1991). *Organizational Behavior in Education*. London: Allyn and Bacon.
- Padhi, N & Palo, S.(2005). *Human Dimension Of Total Quality Management*. New Delhi:Atlantic Publisher & Distributor.
- Prabakaran, R.(1998). *Iklm Organisasi dan Perkaitan dengan Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Ampang* .Tesis Master Sains Universiti Pertanian Malaysia.
- Rahimah Bedullah (2012). *Gaya dan Teori Kepimpinan*. Dimuatturun dari <http://nuuriman.blogspot.com>.
- Rorzali Salleh (1997). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah Institut Perguruan Darul Aman, Jitra Kedah Darul Aman*. Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.
- Sii Ling (2012). The influence of transformational leadership on teacher commitment towards organization , teaching profession , and student learning in secondary schools in Miri, Sarawak, Malaysia. *International Journal Of Educational Studies, Volume 4*. 155-178
- Thomas. G., & Surjit. S. (2000). *Human Resource Development in Organization*. National Institute of Public Administration (INTAN), Kuala Lumpur.
- Voight A, Hanson T, O'Malley M, & Latifah Adekanye. (2015). The Racial School Climate Gap:
Within-School Disparities in Students' Experiences of Safety, Support, and Connectedness. *Am J Community Psychol, 56*: 252–2

Wallace, J (1999). The Relationship Between Organisational Culture, Organizational Climate and Managerial Value. *Journal of Public Sector Management*, Vol. 12 No. 7, 1999. Page: 548-564

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th Ed.)*. England: Pearson Education

Yousef, D.A.(2000). Organizational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Nonwestern Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28