

PENILAIAN PRESTASI GURU SEKOLAH KEBANGSAAN DI KUALA LIPIS, PAHANG

Maheswaran A/L Mariapan

SK Tembak, Kuala Ketil

***Norfariza Mohd Radzi**

Fakulti Pendidikan, University Malaya

*norfariza@um.edu.my

ABSTRACT

Performance appraisal is a method that can measure the quality of work among employees in an organization. As a teacher, an understanding of performance appraisal is essential in helping teachers increase their commitment to work. The purpose of this study is to identify the level of teachers' understanding of performance appraisal and to analyze the relationship between teachers' understanding of performance evaluation and teachers' commitment. This quantitative study involved 285 teachers in the Kuala Lipis, Pahang who were randomly selected as participants. The data were collected using questionnaire and then analyzed by using IBM SPSS version 21.0. This study uses both the descriptive and inferential statistics such as Independent Samples T-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation. The results of the descriptive analysis showed that teachers' understanding of the three dimensions of performance evaluation were at a high level where the dimension mean of the assessment method was 5.50, the dimension of the assessment content reached 5.50 and the dimension of the performance assessment management reached a mean of 6.00. Based on the t-test and ANOVA analysis, there were significant differences in the level of understanding of performance appraisal based on demographic factor of gender ($t = -2.232$, $df = 283$, $p < 0.05$) and period of teacher services with F value ($df = 3, 281$, $P < 0.05$) = 23.84. The result of Pearson's correlation analysis showed that there was correlation between the three dimensions of performance evaluation with the teacher's commitment in which the evaluation content ($r = 0.821$), the value of the evaluation method ($r = 0.689$) and the performance management value ($r = 0.811$) < 0.01 . As an implication, this study can help teachers in identifying their level of self-understanding on performance appraisal which measures their own work outcome. This study will also help teachers to be aware of the process and flow of performance appraisal at their workplace.

Keywords: *teacher performance, appraisal, national school*

PENGENALAN

Perkembangan dalam dunia pendidikan memerlukan tenaga pekerja yang lebih mahir dan mereka yang mempunyai ciri-ciri serta kemahiran yang sejajar dengan permintaan dunia luar (Ramlall, 2004). Ini secara langsung menekankan pengurusan yang mantap di sesebuah insituti pendidikan bagi memastikan penyampaian aktiviti pengajaran dan pembelajaran dapat dijalankan dengan lancar. Permintaan yang semakin meningkat untuk pendidikan pada masa kini dan tekanan terhadap akses, ekuiti dan kualiti juga memerlukan pembangunan dan pembaharuan dalam pendidikan. Sesebuah insituti pendidikan merupakan sebuah organisasi yang memikul tanggungjawab yang besar dalam mencapai hasrat dan

Falsafah Pendidikan Negara (Zuriyati, 2004). Pendidikan dapat menghasilkan seseorang individu yang dapat menikmati gaya hidup yang selesa dan memuaskan. Namun, ini hanya dapat dinikmati oleh seseorang individu dengan pengurusan sekolah yang baik. Noormala (2014) menyatakan bahawa pengurusan kurikulum dan kokurikulum yang mantap dalam memastikan pelajar menerima pelajaran, kemahiran, nilai, sistem sosial dan ilmu pengetahuan yang sempurna.

Pengaruh dan peranan kepimpinan guru besar adalah sangat penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi termasuk dalam tugas menyediakan persekitaran kerjasama antara guru-guru untuk mencapai visi dan inovasi dalam organisasi (Desmond, Mohd Mahzan dan Abdul, 2016). Selanjutnya, fungsi dan kepentingan kepimpinan guru besar yang tidak boleh diperkecil kerana mereka adalah aset yang penting dalam menentukan keberkesanan dan kejayaan pengurusan sekolah. Maka, kepimpinan guru besar adalah keupayaan untuk merangsang, mempengaruhi, memotivasi, mengubah sikap dan tingkah laku guru yang bertugas di bawah seliaan supaya bersetuju untuk melaksanakan program dan membuat perubahan untuk mencapai matlamat dan objektif organisasi (Marfazila, Habibah, Fadzilah & Masrah, 2014). Selain menyatukan seluruh organisasi untuk mencapai visi organisasi, kepimpinan guru besar juga berfungsi untuk merumuskan dan melaksanakan rancangan pembangunan (Wan Idros Wan Sulaiman & Norazidah Abdul Rahim, 2014). Tambahan lagi, peranan guru besar dalam aspek pengurusan penilaian prestasi menjadi perangsang kepada guru yang berkerja dibawah penyeliaannya bagi mewujudkan sesebuah sekolah itu sebagai sebuah organisasi yang berkesan.

Justeru, organisasi perlu tepat dalam menilai prestasi para pekerja mereka agar situasi penurunan motivasi pekerja tidak berlaku kerana ianya akan mempengaruhi gangguan emosi dan tahap keyakinan pekerja. Penilaian prestasi juga merujuk kepada keadaan bagaimana sesebuah organisasi memanfaatkan aset-aset seperti manusia, kewangan dan teknologi untuk pencapaian matlamat jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Proses penilaian prestasi menyediakan sumber maklumat yang penting tentang pembangunan modal insan dan sumbangannya kepada organisasi. Menurut Lawler (2003), pengurusan modal insan berkesan tanpa sistem yang boleh mengukur dan keupayaan prestasi adalah sukar. Sistem pengurusan prestasi yang berkesan seharusnya menjadi kunci pembentukan sistem pengurusan modal insan setiap organisasi.

PERNYATAAN MASALAH

Menurut Noryati (2013) penilaian prestasi di Malaysia telah mengalami banyak perubahan bagi meningkatkan kecekapan menjalankan tugas dalam kalangan pegawai yang dinilai iaitu guru. Sejarar dengan itu, pada Januari 1992, Sistem Saraan Baru (SSB) mula diperkenalkan dan telah dibuat penambahbaikan kepada Sistem Saraan Baru Perkhidmatan Awam pada tahun 2012. Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Noryati (2013) didapati guru-guru tidak mempunyai tahap kompetensi dan kefahaman yang secukupnya terhadap penilaian prestasi. Kebanyakan guru didapati kurang mempunyai pengetahuan mengenai unsur-unsur yang penting dalam proses penilaian prestasi di sekolah masing-masing. Perubahan dalam sistem saraan ini telah membawa beberapa pertanyaan dan masalah dalam kalangan guru dan pegawai yang dinilai di sekolah, terutamanya dalam isu ketelusan dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi guru di sekolah.

Sementara itu, hasil kajian Arsaythamby (2011) menyatakan bahawa 80% organisasi menunjukkan ketidakpuasan hati individu dalam penilaian prestasi yang dijalankan di sekolah. Kekurangan dalam penjelasan mengenai sistem pelaksanaan SSB telah merendahkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru. Dalam peringkat penilaian prestasi pula, beberapa faktor telahpun dikenal pasti untuk memainkan peranan dalam masalah di kalangan guru iaitu mereka jarang mengambil tahu tentang prosedur aliran pengurusan dan penilaian prestasi (Zainab & Khairunnisa, 2015). Menurut Shaari (2008), guru bersikap kurang peka terhadap pemahaman yang berkaitan dengan peraturan ditentukan dalam pencapaian prestasi. Menurut kajian Shaari (2008) lagi, proses menganalisis program atau kurikulum ini lazimnya

tidak digemari oleh pemimpin-pemimpin sekolah atau institusi pendidikan yang lain. Ini adalah kerana mereka berpendapat bahawa tugas rasmi ini akan mendedahkan kelemahan dan kegagalan mereka dalam usaha menilai kakitangannya, semasa memainkan peranan sebagai penilai dalam pengurusan prestasi.

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan di antara kefahaman guru terhadap penilaian prestasi dengan komitmen kerja mereka. Sejajar dengan itu, kajian ini juga menganalisis kefahaman guru sebagai pegawai yang dinilai dalam pelaksanaan proses penilaian prestasi. Hasil kajian ini akan membantu pengkaji dalam membuktikan hubungan penilaian prestasi dengan komitmen guru dalam menjalankan tanggungjawab mereka. Kesimpulan yang diperolehi dalam pengukuran tahap kefahaman guru dalam penilaian prestasi dalam kajian ini, dijangka dapat memberi sumbangan kepada para guru dalam pembinaan kualiti dan tanggungjawab mereka. Sumbangan ini juga adalah berkait rapat dengan konsep Falsafah Pendidikan Negara yang memberi penekanan kepada masyarakat yang berilmu pengetahuan serta berpotensi dalam kesejahteraan diri dan memberi sumbangan kepada masyarakat dan negara.

OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk:

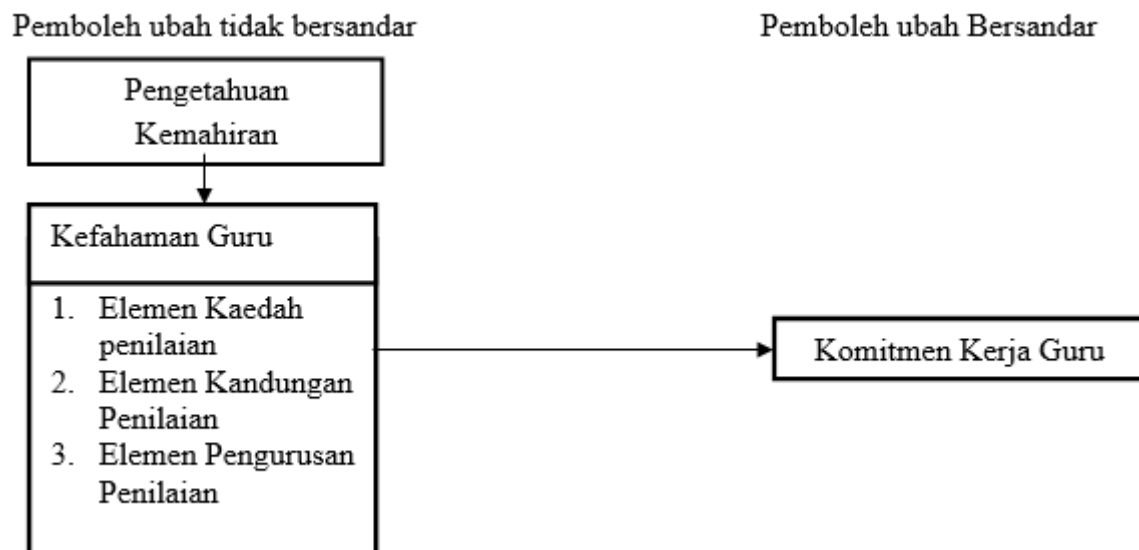
1. Mengetahui tahap kefahaman guru terhadap pelaksanaan penilaian prestasi.
2. Menganalisis perbezaan tahap kefahaman guru terhadap pelaksanaan penilaian prestasi mengikut faktor demografi.
3. Mengenal pasti hubungan antara tahap kefahaman guru (Elemen Kaedah Penilaian) terhadap pelaksanaan penilaian prestasi dengan komitmen guru.
4. Menilai hubungan antara tahap kefahaman guru (Elemen Kandungan Penilaian) terhadap pelaksanaan penilaian prestasi dengan komitmen guru.
5. Menentukan hubungan antara tahap kefahaman guru (Elemen Pengurusan Penilaian) terhadap pelaksanaan penilaian prestasi dengan komitmen guru.

KERANGKA KAJIAN

Kerangka konseptual kajian ini dibina berdasarkan gabungan aspek yang terdapat dalam Model Kompetensi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Canada serta Elemen Pengetahuan dan Kemahiran Model Kompetensi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Canada yang dinyatakan oleh Hay McBer pada tahun 2000. Model Kompetensi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam ini turut menjadi panduan dalam pembinaan model kompetensi dan perkhidmatan awam di Malaysia seperti yang dinyatakan oleh Malek Shah & Liew Swee Liang (2002). Hay McBer (2000), menyatakan bahawa sebanyak tiga komponen menjadi asas kepada pembentukan model kompetensi ini iaitu pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi pegawai. Pengetahuan merupakan tahap ilmu yang dimiliki oleh seseorang pegawai terhadap dasar yang diperkenalkan oleh kerajaan. Malahan, kemahiran merujuk pada tahap kebijaksanaan dalam menggunakan atau mengaplikasikan intipati dan saranan dalam dasar yang diperkenalkan oleh pegawai tersebut dalam rutin pengurusan. Akhir sekali, komponen ciri-ciri peribadi merujuk pada sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap dasar yang diperkenalkan oleh kerajaan.

Berdasarkan kerangka konseptual kajian ini, terdapat dua pembolehubah iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar yang memainkan peranan penting dalam pendekatan pengurusan prestasi. Dalam mengkaji kefahaman guru terhadap sistem penilaian prestasi, pengkaji meletakkan komitmen kerja guru sebagai pembolehubah bersandar yang bergantung pada faktor kefahaman pengurusan penilaian prestasi yang mengandungi tiga elemen utama iaitu, kefahaman berkaitan elemen kaedah penilaian, elemen kandungan penilaian dan elemen pengurusan penilaian. Ketiga-tiga elemen

ini akan diuji melalui instrumen kajian yang disediakan untuk mencari kefahaman guru dalam penilaian prestasi guru. Kerangka kajian adalah seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1 di bawah.



Rajah 1. Kerangka Konsepsual Kajian

TINJAUAN LITERATUR

Pengurusan prestasi

Pengurusan prestasi lebih berbentuk kepada mengendalikan penilaian atau beberapa siri penilaian pada sesuatu masa dan merupakan satu bahagian yang penting di dalam bidang pengurusan sumber manusia. Pengurusan prestasi juga satu proses yang melibatkan pekerja bagi melaksanakan misi dan matlamat organisasi (Aziz, 2006). Dalam sesuatu pengurusan prestasi, perkara yang perlu dipertimbangkan ialah prestasi pengurus yang cemerlang dan menjadi contoh kepada pekerja yang lain. Sesuatu cara pengurusan bergantung kepada beberapa faktor iaitu personaliti individu, suasana tempat kerja, ukuran masa dan budaya sesuatu organisasi. Pengurusan prestasi yang berkesan harus mempunyai panduan dan bantuan dalam pembangunan sumber manusia (Aziz, 2006). Menurut Berman (2001), sistem pengurusan penilaian prestasi memerlukan bukan setakat polisi dan prosedur tetapi perlu mendapat sokongan dari semua tenaga kerja. Pekerja perlu diberikan kefahaman mengenai polisi dan prosedur penilaian prestasi. Mereka akan lebih menerima sistem berkenaan jika mereka memahaminya. Penilaian prestasi akan lebih berkesan jika terdapat penglibatan secara tidak langsung oleh pihak pekerja.

McCourt dan Eldridge, (2003), menyatakan bahawa pegawai penilai yang berjaya adalah mereka yang membenarkan kakitangannya melibatkan diri dalam proses penilaian. Sebaik-baiknya, penilaian prestasi menyediakan maklumat untuk membantu pengurus menguruskan dengan cara yang mampu meningkatkan prestasi pekerja. Oleh itu, penilaian prestasi adalah cara yang sistematik dan objektif untuk menilai nilai relatif atau keupayaan seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Ia menekankan dua aspek: sistematik dan objektif. Penilaian adalah sistematik apabila ia menilai semua persembahan dengan cara yang sama, dengan menggunakan pendekatan yang sama supaya penilaian pekerja yang berbeza adalah setanding. Penilaian ini dibuat secara berkala mengikut perancangan yang betul dan didapati memerlukan tempoh masa tertentu. Penilaian adalah berbentuk objektif apabila ia berusaha untuk mendapatkan pengukuran yang tepat dengan menghapuskan, sebanyak mungkin, bias dan prasangka manusia.

Menilai kadar prestasi

Bahagian yang paling penting dalam penilaian prestasi adalah untuk membuat keputusan bagi prestasi individu dalam mengenal pasti matlamat yang telah ditetapkan. Menilai prestasi adalah lebih mudah daripada membuat keputusan yang berkualiti (Sharudin, 2008). Dalam membuat keputusan terdapat beberapa prinsip yang perlu diambilkira dengan prestasi mesti dinilai bergantung kepada objektif keseluruhan, dimana ianya akan dipecahkan kepada beberapa matlamat yang akan dipengaruhi oleh objektif keseluruhan. Objektif harus boleh digunakan untuk semua pekerja yang mempunyai percampuran diantara pengukuran objektif dan persaingan di mana persaingan yang digunakan harus diterangkan dengan berhati-hati dalam bentuk kemahiran yang dapat di tunjukkan atau perlakuan.

Seterusnya, terdapat juga beberapa jalan yang mudah dalam aspek penilaian prestasi. Kaedah ini memerlukan hala tuju yang perlu diberi perhatian kepada setiap objektif dan matlamat yang ingin dinilai. Pengukuran prestasi harus dibuat dalam keadaan pihak sasaran mencapai matlamat mereka. Dalam menilai kadar prestasi, penilai harus mengambil tahu setiap elemen yang diukur untuk mencari kesempurnaan dalam tugas yang dipertanggungjawabkan terlebih dahulu. Kesukaran yang dialami oleh pihak penilai prestasi dalam proses penilaian pekerja adalah menilai individu itu sendiri. Selain daripada itu, masalah juga akan timbul kepada pihak penilai dalam keadaan memberi keputusan prestasi yang baik mahupun cemerlang kepada pekerja yang disenangi dan keputusan yang sebaliknya.

Komitmen guru

Shahrani Ahmad dan Zainol Madon (2003) mendefinisikan komitmen sebagai satu proses membangkitkan, mengarahkan dan mengekalkan tingkah laku ke arah tujuan tertentu, yang sebelumnya tidak ada gerakan ke arah tujuan tersebut. Pendek kata, komitmen merupakan suatu kuasa dalaman yang kompleks yang tidak dapat difahami secara langsung tetapi mempengaruhi tingkah laku seseorang. Komitmen merupakan dorongan dari dalam yang berupa harapan dan keinginan yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan bagi mencapai kejayaan dalam hidup serta mengelakkan kegagalan. Selanjutnya, Samsudin (2006) memberikan pengertian komitmen sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Cook dan Wall (1990), komitmen yang diberikan kepada sesebuah organisasi adalah tindakan berkesan oleh seseorang pekerja kepada ciri-ciri organisasi tempat kerjanya. Manakala, Deddis (2002) menyatakan bahawa, komitmen melibatkan nilai dan manfaat yang boleh diperoleh serta juga mempunyai kekuatan dan perasaan keperluan individu berkenaan. Manakala, menurut Sternberg (2001), komitmen menunjukkan dorongan atau keperluan yang memimpin kepada sesuatu tugas. Komitmen juga melibatkan sesuatu proses yang memberikan kuasa dan arahan yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Menurut Oemar Hamalik (2003) ianya adalah perubahan tenaga dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam pengertian ini, dapat dikatakan bahawa komitmen adalah sesuatu yang kompleks.

KAEDAH KAJIAN

Bahagian ini membincangkan aspek seperti mana berikut.

Rekabentuk kajian

Dalam kajian ini penyelidik telah memilih kajian kuantitatif yang berbentuk tinjauan dengan menggunakan kaedah soal selidik bagi memudahkan pengkaji mendapat data-data yang berkaitan dengan penilaian prestasi di kalangan guru di daerah Kuala Lipis, Pahang. Kaedah tinjauan dalam kajian

ini didapati amat sesuai kerana melibatkan kefahaman guru terhadap pengurusan prestasi di sekolah. Menurut Gay dan Airasian (2005) kaedah tinjauan merupakan salah kaedah kajian yang dapat merangkumi jumlah populasi yang luas dan sesuai bagi menyiasat perhubungan diantara pembolehubah, melalui kaedah perbandingan atau korelasi.

Sampel dan lokasi kajian

Kajian ini telah dijalankan di lapan buah sekolah di daerah Kuala Lipis, Negeri Pahang. Rasional memilih lokasi kajian ini adalah untuk memastikan kepelbagaian jenis sekolah yang mempunyai corak dan budaya yang berbeza serta membolehkan hasil yang digeneralisasikan lebih berkesan. Terdapat sebanyak 55 buah sekolah di Daerah Kuala Lipis, Pahang yang terdiri daripada 45 buah Sekolah Kebangsaan, 6 buah Sekolah Jenis Kebangsaan Cina dan sebanyak 4 buah Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil. Dalam 55 buah sekolah ini, sebanyak 8 buah sekolah sahaja telah dipilih secara rawak sebagai sampel untuk menjalankan kajian. Populasi keseluruhan guru sekolah rendah di daerah Kuala Lipis adalah seramai 1087 orang. Berdasarkan populasi ini, pengkaji menentukan sampel seramai 285 mengikut model Krejcie dan Morgan (1970). Seramai 285 orang guru telah dipilih sebagai sampel dari lapan buah sekolah yang ditetapkan terlebih dahulu oleh penyelidik. Kesemua responden kajian ini telah dibekalkan dengan borang soal selidik untuk menguji tahap kefahaman penilaian prestasi.

Kebolehpercayaan

Item item soalan telah diuji dengan menggunakan model pengukuran Alpha (*Cronbach*) yang diasaskan kepada model kekonsistenan dalaman (*internal consistency*). Hasil daripada analisis yang telah dijalankan nilai pekali kebolehpercayaan bagi instrumen kajian menunjukkan 0.837 dimana berada dalam paras sangat baik. Mengikut Hair et al (2006), tahap penerimaan kebolehpercayaan sesuatu instrumen kajian menunjukkan responden telah menjawab soalan atau pernyataan dalam keadaan konsisten.

Kesahan

Dalam pada itu, pengkaji telah menjalankan kesahan kandungan dengan bantuan daripada lima orang Guru Penolong Kanan yang bertugas lebih dari 10 tahun di Daerah Kuala Lipis. Selain itu, dua orang guru pakar dalam bahasa turut berperanan memurnikan struktur ayat serta tatabahasa yang digunakan dalam instrumen. Mengikut hasil pemerhatian semasa kajian rintis, didapati para responden memerlukan 20 minit untuk menjawab penuh set soal selidik yang diberikan. Mereka juga dapat memahami arahan yang diberi dan memberi pandangan bahawa tidak ada arahan yang susah difahami atau kabur.

Instrumen

Soal selidik yang dirujuk oleh pengkaji dalam kajian ini ialah soal selidik yang telah diadaptasi daripada instrumen yang dibina oleh Maria Assunção Flores (2013). Rasional pengkaji menggunakan instrumen kajian ini adalah kerana ia juga merupakan satu kajian yang berkaitan pengurusan penilaian prestasi dikalangan guru-guru. Adaptasi yang telah dibuat adalah bagi menyesuaikan instrumen dengan konteks tempatan. Soal selidik ini mengandungi dua bahagian yang terdiri daripada bahagian A yang merupakan demografi guru iaitu jantina, umur, bidang pengkhususan dan pengalaman mengajar dan bahagian B yang berupa item-item tentang tahap kefahaman pengurusan penilaian prestasi guru di sekolah dan item-item tentang komitmen guru.

Kajian rintis

Kajian rintis telah dijalankan oleh pengkaji sebelum kajian lapangan sebenar yang melibatkan guru-guru sekolah rendah yang bertugas di daerah Kuala Lipis. Kajian rintis ini bertujuan untuk mengukur kesesuaian dan kebolehpercayaan instrumen yang telah disediakan. Seterusnya, penyelidik juga dapat mengetahui kekurangan dan masalah dalam menjawab soalan yang dikemukakan, dari segi kandungan dan aras bahasa yang digunakan sama ada mudah difahami oleh responden atau sebaliknya. Seramai 30 orang responden telah dipilih secara rawak bagi menjalankan kajian rintis ini. Penyelidik telah memilih dua buah sekolah yang mempunyai iklim dan suasana yang sama seperti di lokasi kajian bagi memudahkan kajian sebenar dapat dilakukan dengan baik.

Prosedur pengumpulan data

Sebelum soal selidik diedarkan, surat kebenaran terlebih dahulu dipohon daripada pihak-pihak atasan seperti kebenaran dari Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Lipis. Seterusnya, penyelidik menghubungi sekolah-sekolah yang telah dipilih untuk mendapatkan persetujuan guru besar serta menjelaskan tujuan kajian yang bakal dijalankan. Penyelidik juga perlu menyediakan satu surat pengenalan diri yang disertakan bersama-sama dengan soal selidik yang memberi penerangan tentang tujuan kajian dilakukan secara jelas. Penyelidik mengedarkan sendiri soal selidik kepada guru yang terlibat dan mengumpulkan semula soal selidik selepas seminggu.

Penganalisan data

Analisis telah dijalankan secara kuantitatif dengan bantuan perisian SPSS version 21. Pada peringkat pertama, tumpuan adalah kepada analisis deskriptif merangkumi kekerapan, peratusan, min, median dan sisihan piawai. Berdasarkan Yahaya dan Hartika (2007), min 1.00-3.33 dikira sebagai tahap rendah, min 3.34 – 5.66 dikira sebagai tahap sederhana sementara tahap tinggi adalah bagi min 5.67 – 7.00. Seterusnya analisis inferensi telah diaplikasikan dengan menggunakan ujian-t, ujian ANOVA serta analisis korelasi Pearson. Ujian-t digunakan dalam kajian ini untuk mengetahui samada terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman guru dalam faktor demografi jantina. Seterusnya analisis ANOVA digunakan bagi menganalisis adakah terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman guru terhadap penilaian prestasi bagi beberapa kumpulan dalam faktor demografi tempoh perkhidmatan guru. Sementara itu, analisis Korelasi Pearson telah dijalankan bagi mengenalpasti hubungan antara kefahaman penilaian prestasi dalam kalangan guru dengan komitmen kerja mereka.

Profil peserta kajian

Berdasarkan hasil dapatan menunjukkan seramai 125 orang adalah responden lelaki dan 160 orang responden adalah golongan guru perempuan. Nilai peratus jantina dalam masing-masing didapati sebanyak 43.9% untuk guru lelaki dan 56.1% pula untuk guru perempuan. Seterusnya, hasil dapatan menunjukkan sebanyak 57.2% responden adalah dalam kalangan guru yang berumur 26 hingga 35 tahun, manakala 24.6% responden adalah tergolong dalam kategori guru yang berumur dari 20 hingga 25 tahun. Sementara itu, responden yang berumur antara 36 hingga 45 tahun didapati seramai 32 orang guru yang mempunyai nilai peratus sebanyak 11.2%. Akhir sekali, 7.0% responden dapat dikategorikan dalam kalangan guru berumur lebih daripada 46 tahun. Selain umur, penyelidik juga meneliti tentang tahap akademik tertinggi yang dimiliki oleh responden kajian. Berdasarkan dapatan kajian ini, 241 orang responden yang menjawab soal selidik (84.6%) memiliki Ijazah Sarjana Muda. Di samping itu, seramai 20 orang responden yang bersamaan dengan 7.0% adalah kalangan guru yang memiliki Ijazah Sarjana dalam Bidang Pendidikan. Dapatan ini diikuti dengan golongan guru yang memiliki diploma perguruan sebagai tahap akademik tertinggi bagi mereka iaitu seramai 24 orang. Mereka menyumbangkan nilai

peratus sebanyak 8.4% dalam kajian ini. Aspek seterusnya yang diberi perhatian oleh penyelidik dalam kajian ini adalah, tempoh perkhidmatan guru. Berdasarkan dapatan, dinyatakan bahawa 61.4% atau nilai bersamaan dengan 175 orang guru adalah kategori guru yang mempunyai pengalaman berkerja selama enam hingga sepuluh tahun. Dapatan ini diikuti dengan bilangan guru yang memiliki pengalaman perkhidmatan selama satu hingga lima tahun iaitu sebanyak 26.0% atau bersamaan dengan 74 orang responden. Seterusnya, responden yang mempunyai tempoh perkhidmatan selama 11 hingga 15 tahun didapati seramai 34 orang yang bersamaan dengan 11.9% dan akhir sekali hanya sebanyak 0.7% dalam kalangan guru dalam kajian ini yang mempunyai pengalaman lebih dari 16 tahun.

DAPATAN KAJIAN

Tahap kefahaman guru terhadap pelaksanaan penilaian prestasi

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dijalankan, dimensi atau aspek kaedah penilaian menunjukkan nilai min sebanyak 5.50 dengan nilai sisihan piawai sebanyak 0.013. Kefahaman terhadap kandungan penilaian juga mencapai nilai min 5.50 dengan sisihan piawai sebanyak 0.033. Sementara itu, dimensi pengurusan penilaian prestasi pula mendapat nilai min sebanyak 6.00 dengan sisihan piawai sebanyak 0.112. Secara keseluruhannya, kefahaman guru terhadap pengurusan penilaian ini mencapai nilai min sebanyak 5.83 dengan sisihan piawai sebanyak 0.042. Hasil analisis deskriptif ini membuktikan bahawa ketiga-tiga dimensi ini terletak pada tahap yang tinggi dan juga membuktikan tahap kefahaman guru terhadap kandungan penilaian, kaedah penilaian serta pengurusan terletak pada paras yang tinggi. Jadual 1 menunjukkan tahap kefahaman guru terhadap dimensi penilaian prestasi.

Jadual 1

Tahap pengurusan penilaian prestasi

Dimensi	N	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Tahap
Kaedah Penilaian	285	5.50	0.013	Tinggi
Kandungan Penilaian	285	5.50	0.033	Tinggi
Pengurusan Penilaian	285	6.00	0.112	Tinggi
Penilaian Prestasi	285	5.83	0.042	Tinggi

Perbezaan tahap kefahaman guru terhadap pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi mengikut faktor jantina

Berdasarkan analisis ujian t yang telah dialankan, terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap kefahaman pelaksanaan penilaian prestasi mengikut faktor demografi jantina ($t=-2.232$, $df=283$, $p<0.05$). Justeru, hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kefahaman pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi mengikut jantina guru adalah ditolak. Keputusan ujian-T adalah ditunjukkan dalam jadual 2.

Jadual 2

Keputusan Ujian t (Tahap kefahaman guru berdasarkan jantina)

Elemen	t	df	Signifikan
Tahap Kefahaman (Jantina)	-2.232	283	0.026

(Signifikan pada aras $p < 0.05$)

Perbezaan tahap kefahaman guru terhadap pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi mengikut faktor tempoh perkhidmatan guru

Berdasarkan analisis ujian ANOVA, terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap kefahaman pelaksanaan penilaian prestasi mengikut faktor tempoh perkhidmatan guru dengan nilai $F (df=3, 281, P<0.05) = 23.84$. Hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kefahaman pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi mengikut tempoh perkhidmatan guru turut ditolak. Keputusan ujian ANOVA adalah ditunjukkan dalam jadual 3.

Jadual 3

Keputusan ujian Anova (Tahap kefahaman mengikut tempoh perkhidmatan)

Kumpulan	df	Min	F	Sig.
Antara Kumpulan	3	.030	23.841	0.000
Dalam kumpulan	281	.001		
Jumlah	284			

(Signifikan pada aras $p < 0.05$)

Hubungan antara tahap kefahaman guru (elemen kaedah, kandungan dan pengurusan penilaian) terhadap pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi dengan komitmen guru.

Sementara itu, analisis Korelasi Pearson telah dijalankan bagi mengenalpasti hubungan antara kefahaman penilaian prestasi dalam kalangan guru dengan komitmen kerja mereka. Hasil analisis korelasi Pearson ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara ketiga-tiga dimensi penilaian prestasi dengan komitmen guru di mana nilai kaedah penilaian ($r=0.821$), nilai kandungan penilaian ($r=0.689$) dan nilai pengurusan prestasi ($r=0.811$) signifikan pada $p < 0.01$. Nilai korelasi (r) diambil kira dalam menentukan kekuatan hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah ini dan hasilnya membuktikan bahawa elemen kaedah penilaian dan pengurusan penilaian mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai r masing-masing sebanyak 0.821 dan 0.811. Sementara itu, elemen kandungan penilaian menunjukkan hubungan dengan kekuatan yang sederhana dengan nilai r sebanyak 0.689.

Secara khususnya, korelasi antara kedua-dua pemboleh kefahaman guru (elemen kaedah penilaian) dengan komitmen kerja guru adalah sebanyak 0.821. Oleh yang demikian, hipotesis nol dapat ditolak berjaya dan dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan antara tahap penilaian prestasi (elemen kaedah penilaian) dengan komitmen guru. Jadual 4 menjelaskan tentang dapatan kajian yang berkenaan dengan nilai korelasi dalam elemen kaedah penilaian.

Jadual 4

Korelasi penilaian prestasi (elemen kaedah penilaian) dengan komitmen guru

Pembolehubah	Komitmen
Kefahaman Penilaian (elemen kaedah penilaian)	Nilai Korelasi Pearson $r = 0.821$ Nilai Signifikan $P = 0.000$

**korelasi pada paras signifikan 0.01

Seterusnya jadual 5 menunjukkan dapatan kajian korelasi yang dijalankan keatas elemen kefahaman tentang kandungan penilaian dengan komitmen guru. Dapatan nilai korelasi dalam bahagian ini menunjukkan $r = 0.689$ dengan nilai $p = 0.000$ dimana $p < 0.05$. Maka, terbukti bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman guru (elemen kandungan penilaian) dengan komitmen kerja

mereka pada tahap sederhana . Hipotesis nol juga ditolak yang menunjukkan terdapatnya hubungan antara dua pemboleh ubah.

Jadual 5

Korelasi penilaian prestasi (elemen kandungan penilaian) dengan komitmen

Pembolehubah	Komitmen
Kefahaman Penilaian (elemen kandungan penilaian)	Nilai Korelasi Pearson $r = 0.689$ Nilai Signifikan $P = 0.000$

**korelasi pada paras signifikan 0.01

Dapatan korelasi seterusnya menunjukkan hubungan antara pemboleh kefahaman guru (elemen pengurusan penilaian) dengan komitmen kerja guru. Dapatan nilai korelasi menunjukkan $r = 0.811$ dengan nilai $p = 0.000$ dimana $p < 0.05$ sebagaimana ditunjukkan dalam jadual 6. Maka dapat dibuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman guru (elemen pengurusan penilaian) dengan komitmen kerja mereka pada tahap yang tinggi. Dapatan ini juga menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kefahaman (elemen pengurusan penilaian) pelaksanaan pengurusan penilaian prestasi dengan komitmen guru.

Jadual 6

Korelasi penilaian prestasi (elemen pengurusan penilaian) dengan komitmen

Pembolehubah	Komitmen
Kefahaman Penilaian (elemen pengurusan penilaian)	Nilai Korelasi Pearson $r = 0.811$ Nilai Signifikan $P = 0.000$

**korelasi pada paras signifikan 0.01

PERBINCANGAN

Analisis yang telah dijalankan membuktikan bahawa tahap kefahaman guru berhubung penilaian prestasi di sekolah terletak pada paras yang tinggi. Pengkaji telah menjalankan analisis ke atas tiga dimensi dalam menentukan tahap kefahaman guru iaitu dimensi kandungan penilaian, pengurusan penilaian dan kaedah penilaian. Seterusnya keputusan ujian t menunjukkan bahawa terdapat perbezaan tahap kefahaman dalam kalangan guru mengikut jantina malah, dapatan ujian ANOVA pula telah membuktikan bahawa faktor tempoh perkhidmatan menjadi penentu dalam tahap kefahaman guru dalam proses penilaian prestasi. Seterusnya melalui ujian Korelasi Pearson, penyelidik dapat membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman guru terhadap penilaian prestasi melalui ketiga-tiga elemen kaedah, kandungan dan pengurusan penilaian dengan komitmen guru.

Kajian ini menafikan unsur-unsur yang terdapat dalam pernyataan masalah kajian iaitu, pihak guru tidak mempunyai pengetahuan yang lengkap dalam pengurusan dan penilaian prestasi. Menurut dapatan kajian yang diperolehi ini, guru-guru memiliki pengetahuan yang baik dalam proses penilaian prestasi sebagaimana yang dinyatakan dalam kajian Andrew (2014) dan Maharaj (2014). Hal ini demikian kerana, kemungkinan besar dengan dasar kerajaan yang selalu memberi tumpuan utama kepada sistem pendidikan negara dengan penyediaan dan perancangan pelbagai program latihan dalam perkhidmatan kepada pihak guru untuk memastikan tidak ada sebarang masalah timbul dalam pelaksanaannya. Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) juga didapati sentiasa mengemaskini dan mengaturkan semula program-program yang dianjurkan dalam tempoh masa tertentu menurut idea, aduan, komen, dasar dan perkembangan terkini. Justeru itu, dasar kerajaan yang menegaskan semua guru wajib mempunyai ijazah

juga dapat mendorong usaha dalam penambahbaikan kemahiran-kemahiran yang dimiliki oleh pihak guru. Maka dengan itu, guru-guru dapat mempelajari teknik baru dan mempunyai pendedahan yang baik berbanding dengan keadaan sebelum ini.

Dapatan kajian turut mendapati terdapatnya perbezaan kefahaman guru terhadap penilaian prestasi berdasarkan faktor demografi jantina dan tempoh perkhidmatan sebagaimana dapatan kajian yang diberikan oleh Haron (2006). Walaubagaimapun ianya tidak selari dengan dapatan yang dikemukakan oleh Hazura (2013) yang menunjukkan tiadanya perbezaan pendapat antara guru berdasarkan faktor demografi. Kajian tersebut yang melibatkan seramai 60 orang guru dari tiga buah sekolah gugusan Felda Lok Heng di daerah Kota Tinggi, Johor menunjukkan tahap pengurusan penilaian prestasi berada pada tahap yang tinggi iaitu min sebanyak 3.95. Dapatan Ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap pengetahuan dan kefahaman mengikut faktor jantina.

Sementara itu, beberapa kajian turut menyokong hubungan yang signifikan di antara kefahaman terhadap pengurusan penilaian dan komitmen kerja termasuk kajian oleh Rusli, Azman dan Wan Khairuzzaman (2007). Hasil kajian mendapati tahap penilaian prestasi dalam kalangan penjawat awam berada pada tahap yang sederhana dan terdapat penilaian prestasi pekerja di beberapa agensi kerajaan menunjukkan dapatan kajian yang membimbangkan. Namun, hubungan antara komitmen kerja dengan penilaian prestasi adalah pada tahap yang kuat dengan nilai korelasi yang positif dan ini mengukuhkan lagi dapatan kajian dimana semakin tinggi tahap kefahaman guru terhadap penilaian prestasi maka ia meningkatkan lagi komitmen guru yang dipikul. Sementara itu, kajian Halimatussaedyah dan Noraini (2015) yang melibatkan seramai 65 orang staf yang bekerja di Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) di Nusajaya, Johor Bahru menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan aspek kepuasan dan komitmen kerja.

PENUTUP

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kefahaman guru sekolah rendah daerah Kuala Lipis terhadap pengurusan penilaian prestasi berada pada tahap yang baik. Walaubagaimapun, pihak bertanggungjawab harus melakukan langkah-langkah yang sesuai dalam memastikan pengetahuan tentang pengurusan penilaian prestasi guru sentiasa ditingkatkan mengikut peredaran sistem pendidikan. Kefahaman guru terhadap pengurusan penilaian prestasi juga menjadi asas kepada penerimaan guru terhadap sistem pengurusan yang sedia ada. Maka, hasil kajian ini membuktikan bahawa guru di Daerah Kuala Lipis memahami sistem pengurusan penilaian prestasi dengan baik serta terdapatnya perbezaan kefahaman ini berdasarkan faktor jantina dan tempoh mengajar mereka. Hasil kajian juga membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman gurur terhadap kaedah penilaian, pengurusan penilaian prestasi dan kandungan penilaian dengan komitmen kerja guru.

Implikasi dapatan kajian ini boleh dilihat dari beberapa aspek misalnya guru, suasana tempat kerja dan pengurusan sekolah. Hasil kajian ini dapat membantu warga guru dalam mengenali tahap kefahaman diri mereka dalam pengurusan penilaian prestasi yang menjadi kayu pengukur hasil kerja mereka. Kajian ini juga diharap mampu menjadikan warga guru lebih peka terhadap proses dan aliran pengurusan penilaian prestasi di sekolah seterusnya membuatkan warga guru lebih mengetahui hak mereka dalam pengurusan penilaian prestasi.

RUJUKAN

- Andrew (2014). Understanding The Teacher Performance Evaluation Process From The Perspective Of Jamaican Public School Teachers. *Doctor of Philosophy Department of Leadership, Higher and Adult Education Ontario Institute for the Studies in Education University of Toronto*
- Arsaythamby Veloo. (2011). Atribut Sistem Penilaian Prestasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru. *International Journal of Management study IJMS* 18 (1), 197–216.
- Aziz (2006). Gelagat Organisasi: Teori, Isu Dan Aplikasi. *Kuala Lumpur. Pearson (M) Sdn. Bhd.*
- Berman (2001). Human Resource Management in Public Service: *Paradoxes, Processes, and Problems (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Cook, J., & Wall, T. (1990). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Desmond, Mohd Mahzan & Abdul, (2016). Transformational Leadership Practice among Primary School Teachers. *International Conference on Education and Regional Development 2016 (ICERD 2016) "Cross-Cultural Education for Sustainable Regional Development"* Bandung, Indonesia. 31 October & 1 November 2016
- Deddis, W (2002). "Development of a Geographic Information Systems for a Mass Appraisal of Residential Property." University of Ulster : *The Education Trust of The Royal Institution of Chartered Surveyors*. November 2002.
- Gay, L. R., Airasian, P. (2005). Educational research: Competencies for analysis and applications. *Ed. ke-3*. New Jersey: Merrill Prentice-Hall
- Haron, Z. (2006). Kajian Kompetensi Pegawai Kanan Polis Diraja Malaysia Kontinjen Terengganu. *Universiti Utara Malaysia : Tesis Sarjana*.
- Hay McBer, (2000). Research into teacher effectiveness: A model of teacher effectiveness. *Report by Hay & Mcber to U.K Department of Education and Employment*.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis. *Pearson Education: New Jersey*
- Halimatussaadiyah & Noraini (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru. *ISSN: 1985-7012 Vol. 8 No. 2 July – December*
- Hazura (2013). Pengurusan Penilaian Prestasi Di Sekolah Gugusan Felda Lok Heng, Daerah Kota Tinggi. *Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan*.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lawler, E.E.. (2003). Reward Practices And Performance Management System Effectiveness. *Organizational Dynamics*, 32(4), 396-404.

- Maharaj, S. (2014). Administrators' views on teacher evaluation: Examining Ontario's teacher performance appraisal. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, n152
- Malek Shah Bin Haji Mohd. Yusoff dan Liew Swee Liang, (2002). Model kompetensi dan perkhidmatan awam Malaysia. *Pengurusan Awam. Penerbitan Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia*. Kuala Lumpur : Jilid 1 Bil. 2. Julai 2002. ms. 1-14.
- Maria Assunção Flores, (2013). Teacher Performance Appraisal in Portugal: The (im)possibilities of a contested model. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 15 (1), 41-60.
- Marfazila, Habibah, Fadzilah & Masrah (2014). Leadership Patterns among Schools' Administrators in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research 19 (Innovation Challenges in Multidisciplinary Research & Practice)*: 125-132, 2014 ISSN 1990-9233.
- McCourt, W. & Eldridge, D. (2003). *Global human resource management managing people in developing and transitional countries*. UK: Edward Elgar.
- Noormala (2014). Pengaruh Tahap Stres Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pengajar Kolej Vokasional Di Negeri Pahang. *Laporan Projek Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*.
- Noryati (2013). Pengurusan Penilaian Prestasi Guru Di Sekolah Kebangsaan Daerah Kota Tinggi. *Laporan projek Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran) Universiti Teknologi Malaysia*.
- Oemar, Hamalik. 2003. Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar. *Bandung: Remaja Karya*.
- Ramlall, S. (2004). A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention within Organisations. *The Journal of American Academy of Business*, 5(20), 52-63.
- Rusli, Azman & Khairuzzaman. (2007). Sistem penilaian prestasi sektor awam di Malaysia: Pemikiran semula terhadap peranan dan tanggungjawab pegawai penilai prestasi. *Jurnal Kemanusiaan* bil.10, Disember 2007
- Samsudin, S.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Pustaka Setia
- Shaari (2008). Keadilan Penilaian Prestasi Dalam Kalangan Guru Dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Dan Prestasi Akademik Sekolah. Kolej Sastera Dan Sains Universiti Utara Malaysia, *International Journal of Management study (IJMS)* 15, 159-176.
- Sharudin, S. A. (2008). Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Pengajaran dan Pelajaran di Dalam Bengkel Vokasional Di Dua Buah Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Sembilan. *International Journal of Management study (IJMS)* 18, 15-25.
- Shahrani Ahmad dan Zainol Madon (2003). "Mendidik Peribadi." *Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn. Bhd.*
- Sternberg (2001). The Theory of Successful Intelligence. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 2005, Vol. 39, Num. 2 pp. 189-202.

- Wan Idros Wan Sulaiman & Norazidah Abdul Rahim. Kepimpinan dalam pengurusan kualiti menyeluruh (TQM), (2014): Suatu penilaian keberkesanan pengimplimentasian di Pejabat Daerah dan Tanah, Kepala Batas, Pulau Pinang. *Jurnal Komunikasi* 18: 121-144.
- Yahaya & Hartika, (2007). Tahap Stress dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Guru Sekolah di Negeri Johor, Melaka, Selangor dan Negeri Sembilan. *Laporan Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan, Universiti Malaya*.
- Zainab & Khairunnisa (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM) 16th – 17th November 2015*, e-ISBN: 978-967-0850-25-2.
- Zuriyati. (2004). Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in confucian culture. *Journal of Employee Relations*. 26(1). 62-71.