

MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI KERJA GURU

MohdFaiz Bin MohdYaakob

Jamal@Nordin Bin Yunus

FakultiPengurusan dan Ekonomi/Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia

ABSTRAK: Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengujian model pengukuran Kompetensi Kerja Guru (KKG). Soal selidik yang digunakan ialah dari pada Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan, 2013 yang mengandungi 33 item dan tiga faktor iaitu i) Profesionalisme, ii) Pengetahuan, dan iii) Kemahiran. Kajian ini melibatkan 612 guru sekolah kebangsaan dari 5 zon di Malaysia melibatkan negeri Kedah, Selangor, Johor, Terengganu and Sarawak. Analisis statistik daripada Statistical Package for Social Science (SPSS) dan Structural Equation Modelling (SEM) digunakan menganalisis data. Analisis Penerokaan Faktor atau Exploratory Factor Analysis (EFA) dan Analisis Pengesahan Faktor atau Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk mengenal pasti faktor yang membentuk model pengukuran Komuniti Pembelajaran Profesional. Dapatan menunjukkan ketiga-tiga faktor (i) Profesionalisme, (ii) Pengetahuan dan (iii) Kemahiran Berjaya membentuk model pengukuran Kompetensi Kerja Guru. Indeks kesepadanan model menunjukkan RMSEA=0.079, CFI=0.940, ChiSq/df= 4.785 dan PCFI=0.811. Kesemua indeks ini mencapai tahap yang diperlukan dan akhirnya sebuah model pengukuran Kompetensi Kerja Guru Berjaya dibangunkan.

KATA KUNCI: Kompetensi Kerja Guru, Model Pengukuran, Pengurusan Pendidikan, Perancangan Pendidikan

PENGENALAN

Kompetensi Kerja ialah profesional dan mempunyai kompetensi apabila bertindak secara tanggungjawab dan berkesan berdasarkan standard prestasi (Mulder, 2014). Guru Malaysia (SGM) dilancarkan pada 2009 telah menggariskan standard yang patut dicapai oleh setiap guru di Malaysia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2009).

Oleh itu, KKG haruslah mencapai standard yang ditetapkan. Standard Guru Malaysia (SGM) menggariskan kompetensi profesional yang patut dicapai oleh guru, dan keperluan yang patut disediakan oleh agensi dan institusi latihan perguruan bagi membantu guru mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2009). Model kompetensi guru juga adalah berdasarkan 3 bahagian seperti yang dinyatakan di atas iaitu pengetahuan, kemahiran dan nilai profesionalisme (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2009, 2013).

Sementara itu, Penilaian kompetensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) telah dirangkum oleh Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Ini kerana objektif PBPPP menyatakan untuk menilai kompetensi, mengenal pasti kompetensi dan potensi untuk membolehkan Program Profesional Berterusan dilaksanakan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

LATAR BELAKANG

Kompetensi bermula sejak manusia mula mencari makanan dalam kehidupan mereka. Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dapat menangkap buruan mahu pun bercucuk tanam dengan lebih baik berbanding manusia yang kurang mempunyai kompetensi.

Kompetensi yang paling awal disebutkan sejarah ialah semasa kurun ke 17 sebelum masih yaitu Kod Hammurabi yang menyatakan raja yang berkemampuan ialah seorang yang berkemampuan, benard

anbijaksana. Konsep ini diterjemahkan ke dalam Bahasa Perancis, Bahasa Inggeris dan Bahasa Jerman pada abad ke-16 (Mulder, 2011).

Kompetensi secara umumnya member maksud sebagai kemampuan dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk melakukan sesuatu kerja dengan cemerlang. Menurut Spencer (1993), kompetensi yang optimis adalah penting kepada pencapaian matlamat kerana dapat menentukan hasil sama ada menguntungkan atau tidak berdasarkan kepada peristiwa dan keadaan tertentu (Spencer, 1993). Kini, Kompetensi dikaitkan pula dengan pelbagai bidang seperti kompetensi dan motivasi, kompetensi generik, Kompetensi pendidikan tinggi dan Kompetensi Prestasi (Mulder, 2011).

Prinsip model kompetensi ialah prestasi seseorang pegawai akan meningkat sekiranya beliau mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi menjalankan tugas dan tanggung jawab jawatan yang disandangnya. Contohnya, pengkhususan dalam sesuatu bidang dan kekerapan melaksanakan sesuatu tugas yang akan membolehkan pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dengan berkesan dan cemerlang.

Tiga komponen kompetensi yang utama adalah:

(a) Pengetahuan:

Kebolehan pegawai meningkatkan pengetahuan secara berterusan bagi memperbaiki prestasi diri dengan berkesan.

(b) Kemahiran

Kebolehan pegawai mengguna dan memanfaatkan (ability to use in practice) pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi bagi melaksanakan tugas dengan cemerlang untuk mencapai objektif organisasi.

(c) Ciri-ciri Peribadi/Profesionalisme

Nilai-nilai peribadi dan perlakuan (personal attributes and behaviours) yang perlu dihayati dan diamalkan oleh pegawai perkhidmatan awam (Putra Nurwan Shah Baharuddin & Hizatul Haliza Hashim, 2004). Dalam kajian ini, pengkaji mengaitkan kompetensi kerja guru dengan prestasi kerja. Prestasi kerja guru kini dinilai dengan bersepadu yang dinamakan Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP).

OBJEKTIF KAJIAN

Terdapat tiga objektif utama dalam kajian ini iaitu:

1. Menganalisis penerokaan faktor (EFA)
2. Menganalisis pengesahan faktor (CFA)
3. Menganalisis kesepadanan model (Model Fit)

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan reka bentuk kajian tinjauan. Kajian ini melibatkan 612 orang guru sekolah rendah di seluruh Malaysia yang dipilih menggunakan teknik persampelan kelompok untuk menentukan negeri berdasarkan zon dan rawak untuk menentukan sekolah dan guru. Saiz sampel pula ialah berdasarkan Krejcie & Morgan yang menentukan saiz sampel sekiranya melebihi 100,000 ialah 384 keatas. (Krejcie & Morgan, 1970).

Jumlah keseluruhan responden berdasarkan negeri ialah, Kedah sebanyak (112) bersamaan 18.3%, Selangor (163) bersamaan 26.6%, Terengganu (114) bersamaan 16.5%, Johor (101) bersamaan 18.6% dan Sarawak (122) bersamaan 19.9%. Jadual berikut menerangkan bilangan sampel berdasarkan negeri dan zon.

Jadual 1: Jumlah keseluruhan responden berdasarkan negeri dan zon

Zon	Negeri	Bilangan (N)	%
Utara	Kedah	112	18.3%
Tengah	Selangor	163	26.6%
Timur	Terengganu	114	16.5%
Selatan	Johor	101	18.6%
Borneo	Sarawak	122	19.9%
Jumlah		612	

Dari pada keseluruhan 612 orang guru tersebut, bilangan guru lelaki ialah sebanyak 149 (24.3%), guru perempuan 463 (75.7%). Dari segi umur pula, seramai 91 (14.9%) berumur di antara 21-30 tahun, 239 (39.1%) berumur di antara 31-40 tahun, 210 (34.3%) berumur di antara 41-50 tahun dan 72 (11.8%) berumur 51 tahun keatas.

Dari segi kelayakan akademik pula, untuk sijil/diploma seramai 146 (23.9%), ijazah sarjana muda 419 (68.5%), ijazah sarjana 47 (7.7%) dan tiada untuk ijazah kedoktoran. Dari segi pengalaman pula, 37 (6.0%) berpengalaman selama 1-3 tahun, 108 (17.6%) berpengalaman selama 4-8 tahun dan 467 (76.3%) berpengalaman selama 8 tahun keatas.

Jadual 2: Jumlah keseluruhan responden berdasarkan demografi

Demografi	Kategori	Kekerapan	Peratus %
Jantina	Lelaki	149	24.3 %
	Perempuan	463	75.7%
Umur	21-30 Tahun	91	14.9%
	31-40 Tahun	239	39.0%
	41-50 Tahun	210	34.3%
	51 Tahun keatas	72	11.8%
	Kelayakan Akademik	Sijil/Diploma	146
Kelayakan Akademik	Ijazah Sarjana Muda	419	68.5%
	Ijazah Sarjana	47	7.7%
	Ijazah Kedoktoran	0	0%
	Pengalaman	1-3 Tahun	37
Pengalaman	4-8 Tahun	108	17.6%
	8 Tahun keatas	467	76.3%

TABURAN NORMAL

Untuk melihat bahawa pemboleh ubah berada dalam taburan normal. Pengkaji menggunakan nilai *Skewness* dan *Kurtosis* seperti yang dicadangkan oleh (Hair, et al 2010) dan Nilai yang berada dalam -2 dan +2 adalah dianggap normal dalam sesuatu kajian (Garson, 2012). Berikut adalah nilai *Skewness* dan *Kurtosis* bagi Kompetensi Kerja Guru.

Jadual 3: Nilai *Skewness* dan *Kurtosis* KPP

	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Kompetensi Kerja Guru	0.117	-1.405

KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN

Nilai kesahan dan kebolehpercayaan keseluruhan kajian diukur nilai *Cronbach Alpha* itu perlumelepasi 0.6 dan nilai Cronbach Alpha kajian ini ialah 0.903. Untuk mengenal pasti kesahan menumpu (*Convergent Validity*) budaya sekolah, pengkaji perlu memastikan nilai komposit (*Composite reliability*) berada melebihi 0.6 dan seterusnya kesemua nilai AVE (*Average of Variance Extracted*) perlu melepasi 0.05 bagi menunjukkan kesahan konvergen untuk konstruk tersebut tercapai (Hair, et al. 2010; Nunnally, 1978)

Jadual 4: Nilai faktor muatan, Average of Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR, Cronbach Alpha (CA)).

Item	Faktor	Faktormuatan	AVE(>0.5)	CR(> 0.6)	CA(>0.6)
Da1	Profesionalisme	0.816		0.953	0.953
Da2	Profesionalisme	0.823			
Da3	Profesionalisme	0.832			
Da4	Profesionalisme	0.844			
Da7	Profesionalisme	0.803			
Da8	Profesionalisme	0.854			
Da9	Profesionalisme	0.838			
Da10	Profesionalisme	0.841			
Da1	Profesionalisme	0.816			
Db7	Pengetahuan	0.728	0.553	0.875	0.776
Db8	Pengetahuan	0.642			
Db9	Pengetahuan	0.846			
Dc3	Kemahiran	0.795	0.631	0.991	0.910
Dc4	Kemahiran	0.83			
Dc5	Kemahiran	0.828			
Dc6	Kemahiran	0.82			
Dc9	Kemahiran	0.741			
Dc12	Kemahiran	0.747			

ANALISIS PENEROKAAN FAKTOR (EFA)

Analisis penerokaan faktor berlaku sebelum proses analisis pengesahan faktor dalam instrumen yang digunakan bertujuan mengecilkan perbezaan varian dan mengenal pasti bilangan item yang diperlukan oleh setiap faktor pemboleh ubah.

Pengukuran Kaiser Meyer- Olkin terhadap Persampelan Adequacy (KMO) menyatakan nilai yang diperlukan ialah sehingga 0.77, dan ia adalah baik. Manakala kolerasi antara item hendaklah melebihi .3 (Comrey, 1973; Nunnally, 1978). Nilai yang signifikan terhadap ujian Bartlett ($p = .000$) pula membuktikan bahawa item-item telah difaktorkan.

Terdapat 51 item dalam soal selidik budaya sekolah dianalisis menggunakan proses *Principal Component Analysis* (PCA). Nilai KMO bagi Kompetensi Kerja Guru ialah 0.853 dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* mencapai signifikan seperti dalam jadual 5 berikut:

Jadual 5: KMO dan Bartlett's Test Kompetensi Kerja Guru

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.853
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i> 2583.881
	<i>df</i> 435
	<i>Sig.</i> .000

Berdasarkan analisis faktor, pengkaji mendapati faktor 1 ialah Profesionalisme, faktor 2 ialah Kemahiran, faktor 3 ialah Pengetahuan seperti yang dinyatakan dalam jadual 6.

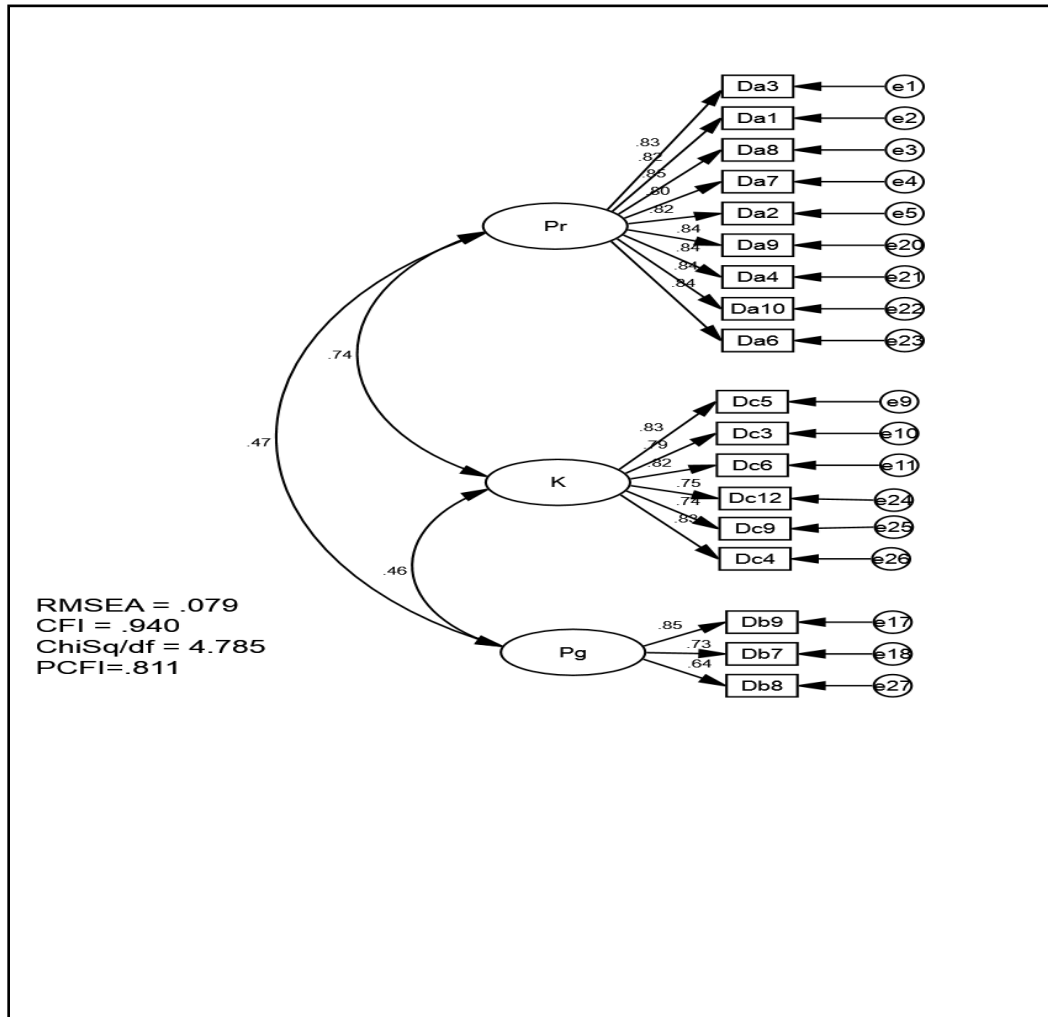
Jadual 6: MatriksKompenanDiputarkanBagiKompetensiKerja Guru

Pernyataan item	<i>h</i> ²	faktor		
		1	2	3
Profesionalisme				
Da3. Saya melaksanakan kerja dengan menjaga hubungan dengan pelanggan.	.816	.826		
Da1. Saya melaksanakan kerja dengan memahami nilai profesionalisme.	.809	.865		
Da8. Saya melaksanakan kerja dengan berfokuskan pelanggan.	.777	.811		
Da2. Saya melaksanakan kerja dengan profesionalisme.	.818	.846		
Da7. Saya melaksanakan budaya kerja berpasukan.	.808	.759		
Da9. Saya melaksanakan kepimpinan berwawasan.	.776	.758		
Da4. Saya melaksanakan kerja dengan mengutamakan pencapaian.	.754	.792		
Da10. Saya melaksanakan kerja dalam keadaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.	.690	.739		
Da6. Saya melaksanakan kerja dengan kematangan.	.711	.715		
Kemahiran				
Dc5. Saya mengetahui cara pentaksiran.	.729		.813	
Dc3. Saya berpengetahuan tinggi dalam P&P.	.709		.708	
Dc6. Saya mempunyai penyampaian yang sistematik dalam P&P.	.746		.661	
Dc12. Saya melakukan penilaian pencapaian murid.	.625		.677	
Dc9. Saya menggunakan teknik penyoalan yang berkesan.	.610		.657	
Dc4. Saya mempunyai perancangan dalam P&P.	.693		.691	
Pengetahuan				
Db9. Saya melibatkan diri dalam aktiviti komuniti luar sekolah.	.714			.798
Db8. Saya mempunyai tugas sampingan.	.571			.728
Db7. Saya mempunyai jalinan kukuh dengan pihak luar (Universiti, komuniti, antarabangsa dan lain-lain).	.608			.713
Nilai Eigenvalue		13.6	2.5	2.2
Peratus varians diterangkan		45.6	8.1	7.6
Kumulatif peratus varians diterangkan		45.6	53.7	61.3

ANALISIS PENGESAHAN FAKTOR (CFA)

Dapatan menunjukkan analisis pengesahan faktor kepada Kompetensi Kerja Guru terdapat tiga faktor iaitu (i) Profesionalisme, (ii) Kemahiran dan (iii) Pengetahuan.

Rajah 1: Analisis Pengesahan Faktor Model Pengukuran Kompetensi Kerja Guru (First Order CFA for measurement model of Teacher Work Competencies)



Pr=Profesionalisme, K=Kemahiran dan Pg=Pengetahuan

(i) Profesionalisme

Faktor Profesionalisme diwakili oleh lapan item indikator iaitu item Da3, Da1, Da8, Da7, Da2, Da9, Da4, Da10, dan Da6. Rajah 1 menunjukkan analisis yang dijalankan beserta fit indexes yang diperolehi. Didapati majoriti fit index yang diperhati mencapai nilai yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah pendam yang dicadangkan iaitu kepimpinan adalah sepadan ditentukan oleh item-item indikatornya.

(ii) Kemahiran

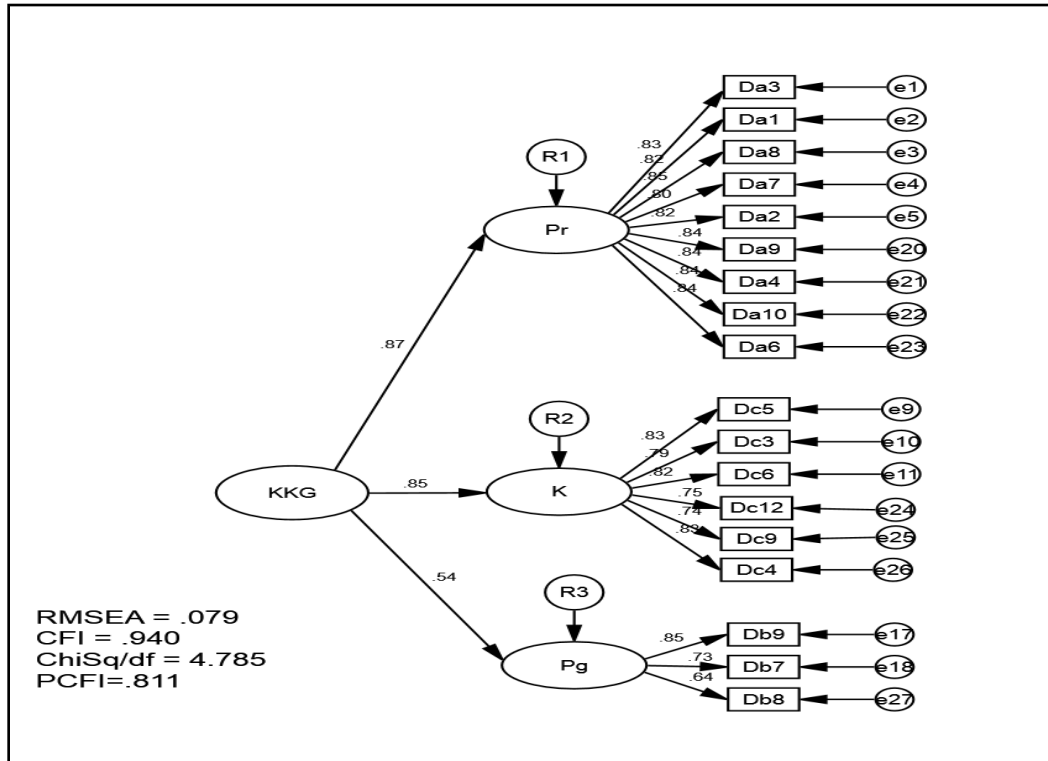
Faktor Kemahiran diwakili oleh enam item indikator iaitu item Dc5, Dc3, Dc6, Dc12, Dc9, dan Dc4. Rajah 1 menunjukkan analisis yang dijalankan beserta fit indexes yang diperolehi. Didapati majoriti fit index yang diperhati mencapai nilai yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah pendam yang dicadangkan iaitu kepimpinan adalah sepadan ditentukan oleh item-item indikatornya.

(iii) Pengetahuan

Faktor pengetahuan diwakili oleh tiga item indikator iaitu item Db9, Db7, dan Db8 rajah 1 menunjukkan analisis yang dijalankan beserta fit index yang diperolehi. Didapati majoriti fit indek yang diperhati mencapai nilai yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahawa pembolehubah pendam yang dicadangkan iaitu kepimpinan adalah sepadan ditentukan oleh item-item indikatornya.

KESEPADANAN MODEL (MODEL FIT)

Model Kompetensi Kerja Guru diuji dengan melihat nilai kesepadanan seperti yang dicadangkan (*fit indexes*). Model pengukuran Kompetensi Kerja Guru digambarkan dalam Rajah di bawah mencapai nilai kesepadanan yang dicadangkan.



Pr=Profesionalisme, K=Kemahiran dan Pg=Pengetahuan

Rajah 2: Analisis Pengesahan Faktor untuk Model Pengukuran Kompetensi Kerja Guru (Second Order CFA for Measurement Model of Teacher Work Competencies).

Jadual 7: Nilai Kesepadanan Model

Model Index	Nilai yang disarankan	Penemuan model cadangan
RMSEA	RMSEA < 0.08	0.079
CFI	CFI > 0.9	0.940
Chisq/df	Chisq/df < 5.0	4.785
PCFI	PCFI > 0.5	0.811

Terdapat tiga kategori *model fit* iaitu *Absolute Fit*, *Incremental Fit* dan *Parsimonious Fit*, dan (Hair et al, 2010) mencadangkan cukup sekadar satu fitness index dari setiap kategori. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan RMSEA, CFI dan PCFI dan kesemuanya Fit seperti dalam jadual 7.

PERBINCANGAN

Kajian ini dilakukan untuk menganalisis model pengukuran Kompetensi Kerja Guru dengan menggunakan kedua-dua faktor analisis iaitu penerokaan (EFA) dan pengesahan (CFA) dalam konteks sekolah kebangsaan di Malaysia. Keputusan kajian melalui proses EFA dan CFA menunjukkan bahawa tiga konstruk dibentuk.

Dapatan kajian ini boleh memberi maklumat kepada Kementerian Pendidikan Malaysia serta organisasi yang bernaung di bawahnya tentang model KKG yang dibina berdasarkan data dari guru-guru sekolah rendah di Malaysia. Model yang diperoleh ini boleh digunakan bagi perancangan dan pelaksanaan KPP di sekolah-sekolah rendah di Malaysia.

KESIMPULAN

Kajian ini dilakukan adalah untuk mengisi jurang(*gap*) dalam penyelidikan. Ternyata factor profesionalisme, pengetahuan dan kemahiran membentuk kepada kompetensi kerja guru. Dapatan kajian ini dapat membantu dalam penjelasan model KKG yang sesuai dalam konteks pendidikan rendah. Ia boleh dilaksanakan bagi meningkatkan kualiti pendidikan di sekolah rendah.

RUJUKAN

- Garson, G. D. (2012). Testing Statistical Assumptions. *Blue Book Series*, 1–52. Retrieved from <http://www.statisticalassociates.com/assumptions.pdf>
- Joseph F, Hair, William C. Black, Barry J. Babin, R. E. A. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (Pearson Education, Ed.) (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2009). *Standard Guru Malaysia*. (B. P. Guru, Ed.). Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan*.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities Robert. *Educational and Psychological Measurement*, 38(1), 607–610. <http://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Mulder, M. (2011). The concept of competence : blessing or curse ? *Innovations for Competence Management*, 1–17.
- Mulder, M. (2014). Professional Competence in Context – a Conceptual Study, 1–23.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: MacGraw Hill.
- Spencer, L. . (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.