

**PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME DAN  
HUBUNGANNYA DENGAN KOMITMEN GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH AGAMA KERAJAAN JOHOR**

**NURUL AFIQAH BINTI AHMADOON**

**Laporan projek ini dikemukakan untuk memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan  
(Pengurusan dan Pentadbiran)**

**Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia**

**JUN 2013**

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme dan hubungannya dengan komitmen guru di Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor, Kluang. Pemilihan sampel secara rawak mudah telah dilakukan dan seramai 50 orang guru yang terdiri daripada pelbagai jawatan telah dipilih sebagai sampel kajian. Kajian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen untuk mendapatkan data. Data-data dan maklumat kajian diperolehi melalui satu set soal selidik yang telah diubahsuakan daripada soal selidik yang dibangunkan oleh Ulker (2009), Sailin (2007) dan Celep (2000). Seterusnya data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi. Data-data dianalisis dengan menggunakan *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS versi 17.0). Nilai kebolehpercayaan instrumen dengan menggunakan ketekalan dalaman "Cronbach Alpha" adalah 0.945 bagi kajian ini. Hasil penelitian menunjukkan guru-guru amat memerlukan Program Pembangunan Profesionalisme dengan nilai min keseluruhan yang tinggi iaitu 4.3106. Manakala, bagi tahap kesesuaian Program Latihan, tempat, masa dan kaedah latihan yang dijalankan kepada guru menunjukkan nilai min yang sederhana iaitu 3.9929. Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan kekerapan dan peratus menunjukkan guru-guru memerlukan program seperti Aplikasi ICT dalam P&P, Program Penulisan Modul dan sebagainya. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan pada tahap yang sederhana diantara Pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme terhadap komitmen guru dengan nilai korelasi Pearson  $r=0.550$ . Kajian ini juga mendapati terdapatnya perbezaan yang signifikan diantara komitmen guru dari segi jantina dan kategori guru iaitu guru akademik dan guru agama.

## ABSTRACT

The aim of this research is to identify the implementation of professional development program and the relationship of teachers' commitment at Johor Religious Government Secondary School. The samples of respondents chosen randomly are 50 employees from different position had been chosen in this research. This research used quantitative research method by applying the questionnaires as the instrument to collect the data. Data and information are gathered by using a set of questionnaires developed by Ulker (2009), Sailin (2007) and Celep (2000). The data collected was be analyzed using the statistical descriptive analyzing method and statistical inferential method; *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS version 17.0) software. The reliability and validity value of the instrument by using "Cronbach Alpha" internal consistency is 0.945. The result of this study indicated that the teachers are really need Professional Development Program with a high mean value of 4.3106. Meanwhile, the level of suitability of Professional Development Program, place, time and training method obtained was at a moderate level (mean 3.9929). Based on descriptive analysis using frequency and percentage showed that the respondents need programs such as Application ICT in P&P, Module Writing Program and so on. The researcher used Pearson Correlation analysis to determine the relationship between the implementation of Professional Development Program with teachers' commitment. The research showed that there was a significant relationship between these variables which is a moderate relationship  $r=0.550$ . The t-test analysis was used to determine the difference of teachers' commitment through demography factor (gender and teachers category). The research showed that there were significant differences between teachers commitment based on gender and teachers category.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS</b>	
	<b>PENGESAHAN PENYELIA</b>	
	<b>JUDUL</b>	i
	<b>PENGAKUAN PENULIS</b>	ii
	<b>DEDIKASI</b>	iii
	<b>PENGHARGAAN</b>	iv
	<b>ABSTRAK</b>	v
	<b>ABSTRACT</b>	vi
	<b>KANDUNGAN</b>	vii
	<b>SENARAI JADUAL</b>	xi
	<b>SENARAI RAJAH</b>	xiii
	<b>SENARAI SIMBOL/SINGKATAN</b>	xiv
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xv
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	10
	1.4 Objektif Kajian	12
	1.5 Persoalan Kajian	12
	1.6 Hipotesis Kajian	13
	1.7 Kepentingan Kajian	13
	1.7.1 Pelajar	14
	1.7.2 Guru	14

1.7.3	Sekolah	15
1.7.4	Jabatan Agama Johor	15
1.7.5	Negara	16
1.8	Kerangka Konsep	16
1.9	Batasan Kajian	17
1.10	Definisi Istilah	
1.10.1	Pembangunan Profesionalisme	17
1.10.2	Komitmen	18
1.11	Kesimpulan	19
<b>BAB II</b>	<b>SOROTAN LITERATUR</b>	
2.1	Pengenalan	20
2.2	Perkembangan Staf	20
2.3	Matlamat Program Pembangunan Profesionalisme	21
2.4	Bentuk Program Pembangunan Profesionalisme	23
2.4.1	Pendekatan dan Kaedah Pembangunan Pekerja	24
2.4.2	Kursus-kursus yang diperlukan guru	26
2.5	Proses Program Pembangunan Profesionalisme	27
2.6	Kepentingan Pembangunan Tenaga Kerja	32
2.7	Peningkatan Profesionalisme Pendidikan	33
2.7.1	Cara-cara Peningkatan Profesionalisme Pendidikan	35
2.8	Strategi Penambahbaikan Program Pembangunan profesionalisme	36
2.9	Komitmen Organisasi	38
2.9.1	Teori Komitmen	39
2.10	Kesimpulan	41
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1	Pengenalan	42
3.2	Reka Bentuk Kajian	42
3.3	Latar Belakang Tempat Kajian	45
3.4	Persampelan Kajian	46
3.5	Kaedah Pengumpulan Data	47

3.5.1	Sumber Primer	47
3.5.2	Sumber Sekunder	51
3.6	Kaedah Penganalisan Data	51
3.7	Kajian Rintis	54
3.8	Rumusan	55

## **BAB IV ANALISIS DATA**

4.1	Pengenalan	56
4.2	Kadar Pulangan Borang Soal Selidik	58
4.3	Latar Belakang Responden	58
4.3.1	Jantina	58
4.3.2	Tahap Pendidikan Tertinggi	59
4.3.3	Kelayakan Ikhtisas	59
4.3.4	Tempoh Pengalaman Bekerja	60
4.3.5	Jawatan Disandang	61
4.3.6	Kategori Guru	61
4.4	Keperluan Program Pembangunan Profesionalisme	62
4.5	Tahap Kesesuaian Program Pembangunan Profesionalisme	64
4.6	Jenis Program Pembangunan Profesionalisme yang Diperlukan	67
4.6.1	Komponen Ilmu Pengetahuan Pendidikan dan Mata Pelajaran	67
4.6.2	Komponen Kandungan dan Kaedah Pedagogi	68
4.6.3	Komponen Pengurusan Kurikulum	68
4.6.4	Komponen Kreativiti dan Inovasi Pedagogi	69
4.6.5	Komponen Ko-kurikulum	70
4.7	Komitmen Guru	71
4.7.1	Hubungan Antara Pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme Dengan Komitmen Guru	75
4.8	Perbezaan Komitmen Guru Mengikut Faktor Demografi	76
4.8.1	Jantina	76
4.8.2	Kategori Guru	77

4.9	Rumusan	78
-----	---------	----

## **BAB V PERBINCANGAN, CADANGAN DAN PENUTUP**

5.1	Pengenalan	79
5.2	Rumusan Kajian	79
5.3	Perbincangan	81
5.3.1	Keperluan Program Pembangunan Profesionalisme Kepada Guru	81
5.3.2	Kesesuaian Program Pembangunan Profesionalisme Yang Dijalankan Oleh Guru.	83
5.3.3	Jenis Program Pembangunan Profesionalisme Yang Diperlukan Oleh Guru	85
5.3.4	Hubungan Pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme Dengan Komitmen Guru	89
5.3.5	Perbezaan komitmen Guru-Guru di SMAKJ berasaskan Faktor Jantina	90
5.3.6	Perbezaan Komitmen Guru-Guru di SMAKJ Berasaskan Kategori Guru	91
5.4	Limitasi dan Cadangan	92
5.5	Penutup	93

## **RUJUKAN**

## **LAMPIRAN**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Pendidikan merupakan bidang profesional yang dinamik di mana asas pengetahuannya dalam hampir setiap subjek dan disiplin sentiasa berkembang (Amin Senin, 2008). Maju atau mundurnya sesebuah bangsa amat bergantung pada pelajaran dan pendidikan yang berlaku dalam kalangan mereka. Tidak ada satu bangsa tercicir yang menjadi maju melainkan setelah mereka menyediakan, memperbaiki, dan mempertingkatkan pendidikan generasi mudanya. Satu bangsa yang tidak memperdulikan pendidikan anak bangsanya yang sejalan dengan kemajuan dan aliran zaman akan tetap tercicir di belakang bangsa-bangsa lain yang terus bergerak maju dengan giat dan pantas. Itulah pengajaran sejarah dan sunatullah (M.Natsir, 1969; Mohd Hairudin, 2012).

Sehubungan dengan itu, program pembangunan profesionalisme atau pembangunan staf kepada guru-guru di sekolah diberikan penekanan yang penting bagi melahirkan pendidikan yang berkualiti yang merangkumi segala aspek iaitu



guru yang berkualiti, prasarana dan kemudahan berkualiti, kepimpinan berkualiti, bagi menghasilkan pembelajaran berkualiti, pelajar berkualiti dan matlamat akhirnya tentulah menghasilkan modal insan yang berkualiti yang seiring dengan perkembangan zaman. Pembangunan profesionalisme menjadi komponen kritikal bagi melahirkan guru-guru yang berkelayakan tinggi, beriltizam dan berkomitmen. Menurut Amin Senin (2008), pembangunan profesionalisme juga telah diakui menjadi teras sebarang perubahan dalam pendidikan khususnya dalam usaha-usaha meningkatkan prestasi sekolah.

Guru memainkan peranan yang penting dalam membentuk masyarakat. Menurut Omstein dan Miller, Rosnah (1980; 2012), guru sebagai agen sosial yang perlu 'dibentuk' sebelum mereka 'membentuk' orang lain. Komitmen dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya merupakan resepi utama kejayaan dalam akademik dan kehidupan pelajar (Marzita, 2009; Jamilah, 2012). Pihak pengurusan sekolah harus memainkan peranan yang lebih berkesan dalam melaksanakan dasar dan peraturan pendidikan serta memberikan program pembangunan profesionalisme yang dapat memastikan komitmen dan tumpuan guru-guru lebih terarah kepada profesion mereka.

Program-program pembangunan profesionalisme yang relevan mampu memainkan peranan utama yang cukup berkesan dalam usaha-usaha penambahbaikan sekolah, reformasi dasar-dasar sekolah, program mentoring guru-guru novis, meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran dan meningkatkan faedah perkongsian kepakaran antara generasi guru di sesebuah sekolah (M. Yusof, 2011). Namun, program-program yang dianjurkan kebanyakannya tidak dapat memenuhi keperluan guru dalam membangunkan diri dan kerjayanya. Sepertimana yang dicadangkan oleh M. Yusof (2011), bahawa pembangunan profesional sewajarnya menumpukan kehendak khusus guru itu sendiri berbanding dengan pendekatan 'one-size fits all' tanpa mengukur tahap dan kemampuan sedia ada guru.

Menurut Utusan Malaysia (2011), guru-guru juga dilihat kurang komited dan kaedah yang digunakan dalam penyampaian beberapa subjek tidak begitu berkesan

walaupun terdapat pelbagai jenis latihan dan pembangunan profesionalisme yang dihadiri oleh guru-guru. Hal ini menimbulkan persoalan sebagai contoh adakah pelaksanaan program pembangunan profesionalisme yang dijalankan kurang efektif dan tidak memenuhi keperluan sebenar guru-guru. Menurut Coleman dan Al. Ramaiah (1976; 1992), salah satu sebab kegagalan program dalam perkhidmatan untuk guru atau pengetua ialah pihak penganjur tidak mengambil peduli terhadap teori dan konsep pembelajaran orang dewasa. Kebanyakan program latihan dalam perkhidmatan merupakan satu tempat di mana pihak penganjur menyampaikan idea, prinsip dan kemahiran, selepas itu para peserta digalakkan berbincang makna idea atau prinsip yang disampaikan dengan lebih terperinci dan akhir sekali pulang ke tempat kerja untuk melaksanakan serta menggunakan apa yang telah 'dipelajari'. Cara ini sememangnya tidak selaras dengan teori dan konsep pembelajaran orang dewasa. Penerapan teori dan konsep pembelajaran dewasa adalah penting dalam konteks ini. Ini bermakna, bahawa kaedah pembelajaran berdasarkan pengalaman (*experiential learning*) perlu diterapkan dalam program latihan dalam perkhidmatan kerana menggunakan pengalaman yang konkrit dalam proses pembelajaran bagi orang dewasa akan meningkatkan lagi keberkesanan pembelajaran.

Program-program pembangunan profesionalisme ini perlu diambil perhatian serius kepada semua sistem sekolah yang berada di Malaysia tidak kiralah sama ada sekolah kebangsaan, sekolah agama, sekolah jenis kebangsaan cina dan tamil, sekolah mubaligh dan sekolah antarabangsa untuk memastikan semua guru di Malaysia mempunyai tahap profesionalisme yang tinggi. Bagi pembangunan profesionalisme di Sekolah-sekolah Agama Kerajaan Negeri adalah berlainan dengan pembangunan profesionalisme di bawah kementerian kerana Sekolah Agama Negeri (SAN) terletak di bawah pengawasan dan kelolaan Majlis atau Jabatan Agama Islam Negeri. Walaubagaimanapun, di sesetengah negeri, SAN diletakkan di bawah badan tertentu yang bertanggungjawab menggubal dasar serta mentadbir sekolah yang berkenaan. Sebagai contoh di Kelantan, SAN diselenggara oleh Yayasan Islam Kelantan dan di Melaka oleh Lembaga Pendidikan Islam Melaka. Pentadbiran SAN yang terletak di bawah majlis atau Jabatan Agama Islam juga berbeza-beza antara negeri. Namun begitu, Jawatankuasa Kemajuan bagi Hal Ehwal Islam, dalam mesyuaratnya yang ke-12 dan 13, telah bersetuju menyeragamkan susunan majlis

atau Jabatan Agama Islam di negeri-negeri sepertimana yang dicadangkan dalam Kajian Penyusunan Semula Majlis Agama Islam Negeri oleh MAMPU bertarikh 5 Mei, 1984 (Ahmad Kilani, 2003).

Bagi Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor yang berada di bawah kelolaan Jabatan Agama Johor, Program Pembangunan Profesionalisme dianjurkan di bawah Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor. Terdapat Sektor Pengurusan Pembangunan Kemanusiaan yang akan bertanggungjawab terhadap latihan perguruan. Kemudian di bawahnya terdapat unit latihan yang bertanggungjawab untuk mengurus, merancang, menyelia, memantau, menyelaras dan mengatur program-program Kursus Diploma Perguruan Malaysia dan Kursus Perguruan Lulusan Ijazah (kursus dalam cuti) yang ditawarkan kepada guru-guru agama kontrak dan guru-guru agama di sekolah menengah agama negeri dan rakyat. Di sekolah pula, terdapat bahagian Pengembangan Staf Dan Kajian Tindakan yang bertanggungjawab mengenalpasti latihan yang diperlukan oleh guru-guru. Namun, terdapat pelbagai isu yang timbul dari segi pelaksanaannya kerana program yang dianjurkan tidak menjurus kepada pemantapan profesionalisme guru dan tidak memenuhi kehendak guru seterusnya memberi kesan kepada komitmen guru dalam perkhidmatan.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Jika kita lihat pembelajaran berkualiti dari perspektif pendidikan guru, guru sepatutnya merupakan insan yang sudah diinduksikan atau dibudayakan ke dalam pangkalan ilmu profesionalnya menerusi program pendidikan guru yang pernah dilaluinya. Ciri yang paling utama pembudayaan ilmu tersebut ialah kebolehan guru untuk berfikir dengan menggunakan pangkalan ilmu tersebut sebagai kerangka mental dan konseptual segala tindakan profesionalnya. Oleh yang demikian, dengan menggunakan teori pembelajaran kontekstual dan teori pembelajaran kognitivisme

kita perlu memupuk setiap guru untuk menjadi pakar kurikulum yang boleh berfungsi sebagai pengamal reflektif dan penyelidik supaya pembelajaran yang berkualiti dapat dihasilkan kepada pelajar-pelajar. Melalui pembangunan profesionalisme berterusan dilihat dapat mewujudkan pangkalan data bersepadu latihan dalam perkhidmatan.

Kajian tentang kualiti guru menunjukkan keseluruhannya pelbagai pihak berkepentingan berpendapat guru di Malaysia mempunyai kualiti yang agak baik jika dilihat dari segi kelayakan, pengetahuan dan kemahiran. Namun begitu, pendidikan dan cabang ilmu itu sendiri bersifat dinamik dan sentiasa berkembang mengikut peredaran masa. Begitu juga dengan kurikulum dan dasar-dasar pendidikan. Sehubungan itu, program perkembangan profesional yang sistematik, terancang dan memenuhi keperluan perlu dilaksanakan bagi memastikan guru-guru kita benar-benar berkualiti dan kekal relevan dengan zaman. Namun, hasil perbincangan pengkaji bersama salah seorang guru yang telah berkhidmat di Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor (SMAKJ) selama 15 tahun, Tn. Hj. Fuad bin Osman yang juga merupakan Guru Kanan Mata Pelajaran Bahasa Arab, beliau menyatakan bahawa kursus-kursus yang dianjurkan oleh Jabatan Agama Johor tidak menjurus kepada pemantapan pembangunan profesionalisme guru tetapi hanya menekankan pada bentuk kursus yang sama iaitu membina soalan untuk peperiksaan. Berikutan hal itu, guru-guru tidak berminat untuk menyertai program atau kursus yang serupa dianjurkan setiap tahun dan hal ini menyebabkan pengurangan komitmen guru-guru dalam menyahut usaha-usaha yang dilakukan oleh Jabatan Agama Johor.

Selain itu, keperluan guru mendapat maklumat terkini dianggap penting kerana mereka adalah merupakan sumber utama dalam menyampaikan ilmu. Pembangunan profesionalisme juga mestilah dijadikan budaya sekolah serta perlu dilaksanakan secara berkala sepanjang tahun. Pembelajaran dan pembangunan guru secara berterusan adalah satu unsur penting dalam proses perubahan pendidikan dan penambahbaikan pengajaran (Fullan, 1991; Sufean, 2005). Hasil pembelajaran pelajar yang baik tidak boleh tercapai tanpa keterampilan guru dalam bidang

kurikulum dan pengajaran. Guru sebagai 'street level bureaucrat' yang melaksanakan pengajaran di peringkat bilik darjah memang menentukan kejayaan atau kegagalan mana-mana inovasi ataupun reformasi pengajaran (Sufean, 2005). Dengan itu, guru dilihat sebagai satu elemen yang amat penting dalam proses penambahbaikan pengajaran.

Menurut Sufean (2005), sekolah-sekolah agama yang berada di bawah kerajaan negeri ataupun Majlis Agama Islam, walaupun sejak kebelakangan ini terdapat sedikit perubahan dan kemajuan dari segi sistem pentadbiran dan pelajarannya tetapi masih terdapat banyak kelemahan yang perlu diatasi segera. Aminah Ayob (1999) berpendapat, sekolah-sekolah aliran agama sangat dhaif dari segi infrastruktur. Kebanyakan sekolah aliran agama bergantung sumber kewangannya dari Jabatan Agama atau orang perseorangan untuk membiayai aktivitinya. Semua perkara ini didapati telah menjejaskan kualiti pendidikan di sekolah agama. Oleh itu, banyak aktiviti-aktiviti untuk pembangunan profesionalisme guru tidak dapat dijalankan dan guru-guru beralih kepada latihan-latihan yang dianjurkan oleh Kementerian.

Dengan timbulnya isu itu, kerajaan bersetuju bahawa sekolah-sekolah agama di peringkat negeri termasuklah Sekolah Agama Rakyat (SAR) seperti Sekolah Rendah Agama Negeri (SRAN), Sekolah Rendah Agama Rakyat (SRAR), Sekolah Menengah Agama Negeri (SMAN), Sekolah Agama Rakyat (SAR), dan Maahad Tahfiz diambilalih kepada pihak kerajaan pusat secara berperingkat-peringkat dan seterusnya diuruskan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Pendaftaran tersebut melibatkan sebanyak 33 buah Sekolah Menengah Agama Negeri (SMAN), 48 buah Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR), 11 buah Sekolah Rendah Agama Negeri (SRAN), dan empat buah Sekolah Agama Rakyat (SRAR) (Akhbar Mingguan Malaysia, 14 Mei 2006; M. Hairudian, 2012). Dengan pertukaran status atau pengambilalihan oleh kementerian kepada Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK), sekolah-sekolah berkenaan akan mendapat pelbagai kelebihan termasuk diberi perhatian khusus dalam aspek pengurusan, keselamatan dan penyelenggaraan oleh Kementerian. Dengan itu, pengurusan sekolah serta pembangunan

profesionalisme bertambah baik dari masa ke semasa kerana latihan yang diperlukan oleh guru-guru akan diberikan.

Sekolah Menengah Agama Kerajaan Negeri Johor memberikan pendidikan yang berlainan berbanding Sekolah Kebangsaan kerana menggunakan dua kurikulum iaitu Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) dan Kurikulum Bu'uth Al-Azhar Mesir yang meliputi tiga peringkat pengajian iaitu Peringkat Menengah Rendah Agama, Peringkat Menengah Atas Agama dan Peringkat Lepas Menengah Agama. Oleh itu, terdapat guru akademik dan guru agama yang perlu dibangunkan tahap profesionalisme mereka. Namun begitu, Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor ini seringkali mengalami kekurangan guru pada setiap tahun dan Jabatan Agama Johor kerap menarik keluar pegawai tanpa melihat keadaan yang berlaku di sekolah. Guru-guru akademik juga seringkali menghadapi masalah kenaikan pangkat. Masalah-masalah tersebut turut menjadi punca program pembangunan profesionalisme di sekolah ini terjejas dan komitmen guru akademik dan agama juga menjadi persoalan.

Berdasarkan hasil perbincangan pengkaji bersama Ketua Penolong Pengarah Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor, Tn. Hj. Suliman bin Dumang ke atas Sekolah Agama Negeri Johor mendapati pembangunan profesionalisme sekolah di bawah kerajaan negeri Johor ditawarkan lebih banyak berbanding dengan sekolah kebangsaan. Program pembangunan staf di bawah kerajaan negeri Johor telah diberikan mengikut keperluan unit-unit seperti unit pengurusan pentadbiran, unit pengurusan sekolah, unit pengurusan akademik, unit pengurusan pembangunan kemanusiaan dan unit naziran. Mengikut kajian yang telah dijalankan ke atas Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor, terdapat 146 jenis latihan pembangunan staf yang telah dijalankan sepanjang tahun 2012. Latihan tersebut berbentuk kursus, seminar, bengkel, taklimat, perkhemahan, majlis dan juga lawatan kerja. Sumber peruntukan pula yang digunakan untuk program pembangunan adalah sebanyak RM 800,000.00 yang didapati daripada sumber BPJAJ, MAIJ dan lain-lain. Namun, daripada 146 kursus yang dianjurkan, sebanyak 34 bengkel dan kursus yang melibatkan guru-guru Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor harus sertai. Rajah

1.1 di bawah menunjukkan ringkasan bengkel dan program yang dianjurkan oleh Jabatan Agama Johor kepada guru-guru SMAKJ:

<p><b>Unit Pengurusan Pentadbiran</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bengkel pemantapan pengurusan asset alih kerajaan PPAD dan Sekolah Agama Kerajaan Johor Gred A &amp; B</li> <li>-Bengkel Pra-Belanjawan Mengurus 2013-2014 (Peringkat 1-Perancangan)</li> <li>- Bengkel Belanjawan Mengurus 2013-2012 (Siri kedua-Pemurniaan)</li> <li>- Bengkel HRMIS</li> </ul>
<p><b>Unit Pengurusan Sekolah</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kursus Pemantapan Teknik Pengajaran Matematik Ting. 1</li> <li>-Kursus Pemantapan Teknik Pengajaran Sains Ting. 1-3</li> <li>-Kursus Pembelajaran dan Pengajaran Matematik Ting. 4 &amp; 5</li> <li>-Kursus Teknik Pengajaran Prinsip Akaun Ting. 4 &amp; 5</li> <li>-Kusus Pengaplikasian KBKK dalam Pengajaran Geografi Ting. 4&amp;5</li> <li>-Kusus Pengaplikasian KBKK dalam Pengajaran Sejarah Ting. 4&amp;5</li> <li>-Kursus Belajar Bahasa Inggeris Mudah Ting. 4 &amp; 5</li> <li>-Kursus Pembelajaran dan Pengajaran Komponen Penulisan Bahasa Melayu Ting. 4 &amp; 5</li> <li>-Bengkel Bina Item Peperiksaan SIB</li> <li>-Bengkel Bina Item Peperiksaan SMRA 2012</li> <li>-Bengkel Pemurniaan Item Peperiksaan SMA-U</li> <li>-Bengkel Semakan &amp; Penyerahan Borang Pendaftaran SIB, SMA &amp; SMRA 2012</li> <li>-Bengkel Bina Item pra STAM 2012</li> <li>-Bengkel Bina Item SMA 2012</li> <li>-Bengkel Pemurniaan Item SMRA 2012</li> <li>-Bengkel Penyelarasan SMA 2012</li> <li>-Bengkel Penandaan Skrip Jawapan SIB &amp; SMA (U)</li> <li>-Bengkel BIKP SIB &amp; SMA-U</li> <li>-Semakan akhir item SMRA 2012</li> <li>-Semakan akhir item SMA 2012</li> <li>-Bengkel BIKP Lisan SMA &amp; SMRA 2012</li> <li>-Bengkel Penambahbaikan penandaan FP SMA &amp; SMRA V 209</li> </ul>
<p><b>Unit Pengurusan Pembangunan Kemanusiaan</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Seminar Budaya Kerja Cemerlang Tahun 2012</li> <li>-Kursus Pemantapan Bimbingan &amp; Kaunseling 2012</li> <li>-Bengkel Posmotem Minggu Ukhuwah Sekolah</li> </ul>

	(MUS) -Kursus Pendedahan Manual Pengurusan Bimbingan & Kaunseling Kumpulan 1 & 2 Tahun 2012 -Bengkel Mengemaskini Modul Aktiviti Akhir Tahun Persekolahan SAKJ/SRAB -Bengkel Menggubal Modul Kursus Perkhidmatan Bimbingan & Kaunseling SAKJ 2 & 3 Tahun 2012 -Bengkel Pemurniaan Modul Kursus Perkhidmatan Bimbingan & Kaunseling SAKJ 1,2 & 3 Tahun 2012
<b>Unit Naziran</b>	-Kursus Tatacara Pemeriksaan Sekolah Menengah Agama Rakyat

**Rajah 1.1 : Program-Program Yang Dianjurkan Oleh Jabatan Agama Johor Kepada Guru-Guru SMAKJ**

**Sumber: Perancangan Aktiviti (Program & Kursus) Tahun 2012, Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor.**

Daripada analisis yang dibuat oleh pengkaji terhadap program-program yang dianjurkan oleh Jabatan Agama Johor, program-program tersebut kebanyakannya tertumpu kepada peperiksaan dan kurang program yang berbentuk pementapan pembangunan profesionalisme guru. Menerusi perbincangan bersama Tn. Hj. Suliman Dumang, Ketua Penolong Pengarah Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor, beliau menyatakan bahawa penilaian untuk program pembangunan profesionalisme yang dijalankan tidak dinilai dengan telus untuk melihat kesesuaian program dan keberkesannya. Latihan dan program pembangunan profesionalisme yang dijalankan tidak memberi kesan dalam meningkatkan komitmen guru dan pembelajaran pelajar. Kursus-kursus yang dihadiri oleh guru-guru terlalu ringkas dan banyak yang dicairkan. Menurut guru-guru yang menghadiri program yang dianjurkan oleh Jabatan Agama Johor, hanya bahagian peperiksaan yang aktif menganjurkan kursus dan kurang kursus untuk pementapan guru-guru dan juga membangunkan sekolah.

Menurut satu kajian daripada Yusof (2011), beliau menjelaskan responden mengakui kepentingan program pembangunan profesionalisme, namun masih tidak wujud satu penstrukturan berkesan yang akhirnya membawa kepada kelemahan di



semua peringkat perancangan, pelaksanaan dan penambahbaikan program-program pembangunan guru. Dapatan ini juga berkongsi hasil yang sama apabila guru masih kurang dilibatkan dalam proses perancangan dan membuat keputusan untuk program profesionalisme keguruan peringkat sekolah. Yusof (2011) juga mempersoalkan bahawa kegagalan dalam pencapaian masa lalu, kekurangan pengalaman dan cabaran yang hebat dalam kalangan guru menjadi punca kepada penurunan komitmen guru dalam menyahut usaha-usaha reformasi sekolah.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Dengan peredaran masa, ilmu dan kemahiran mungkin tidak lagi relevan dengan situasi yang sentiasa berubah. Program pembangunan kepada guru-guru perlu sentiasa berkembang dan dimajukan supaya dapat menjalankan tugas dengan berkesan. Poon (1994) menganggap, program pembangunan profesionalisme bertujuan memperbaiki prestasi semasa dan masa depan dengan peningkatan keinsafan, pengurangan stress, penggalakan motivasi dan peningkatan kebolehan pekerja, serta pengetahuan dan kemahiran melakukan tugas supaya objektif organisasi tercapai.

Program pembangunan profesionalisme dilihat tidak diberi penekanan oleh sekolah-sekolah dan tidak dilakukan seiring dengan peredaran masa dan teknologi yang semakin maju. Program yang dianjurkan serupa pada setiap tahun, program yang dianjurkan juga tidak dapat membawa perubahan pada komitmen guru. Guru-guru dilihat kurang termotivasi dalam proses pengajaran dan kurang didedahkan dengan pengetahuan masa kini yang bersifat dinamik juga memiliki kemahiran yang rendah dalam bidang teknologi. Maka, pelajar-pelajar yang dihasilkan dari sekolah-sekolah ini kurang mempunyai pemikiran yang kreatif dan inovatif kerana kurangnya kualiti guru dalam aspek pengajarannya. Menurut Hussein Ahmad dan Beh (1993;

2004), sekolah memerlukan guru-guru yang berdedikasi bagi merealisasikan hasrat wawasan 2020. Kualiti dan semangat guru-guru perlu dipupuk dan dipertingkatkan pada setiap masa. Selain itu, pencapaian objektif sesuatu organisasi adalah bergantung kepada kualiti dan semangat personelnya (Wan, 1990; Beh 2004). Setiap guru pada asasnya mempunyai kualiti, perasaan, persepsi, motivasi, kebolehan dan cita-cita yang berbeza daripada guru lain. Oleh itu, keperluan guru-guru perlu dikenalpasti supaya setiap kelopangan yang ada pada guru dapat diatasi.

Kajian juga mendapati bahawa guru agak keberatan untuk berbincang dengan rakan sejawat atau pengetua untuk mendapatkan maklum balas tentang pengajaran mereka yang sudah pasti memberikan impak negatif terhadap usaha-usaha penyuburan profesionalisme yang cuba dibangunkan oleh pihak sekolah (Yusof, 2011). Komitmen guru-guru terhadap pasukan kerja dan profesion adalah kurang dan tidak dapat meningkatkan perkembangan profesionalisme dan mutu pengajaran mereka. Berikutan hal itu, pengkaji ingin mengkaji mengenai tahap pelaksanaan dan kesesuaian program pembangunan profesionalisme di SMAKJ yang dilihat tidak menjurus pada pembangunan profesionalisme guru tetapi lebih menekankan pada kursus untuk membina soalan peperiksaan. Selain itu, pengkaji juga ingin mengkaji hubungan pelaksanaan program pembangunan profesionalisme dengan komitmen guru-guru dalam perkhidmatan mereka.

Sementara itu, menurut Dziauddin Abdul Rahman dan Sufean Hussin (1999; 2005), sekolah-sekolah aliran agama menghadapi kekurangan atau kelemahan yang agak dominan meliputi aspek-aspek prasarana dan pembangunan fizikal, guru-guru yang terlatih terutamanya guru-guru akademik dan staf sokongan, kemudahan-kemudahan pengajaran pembelajaran terkini, sumber kewangan yang tetap dan mencukupi serta pengurusan pentadbiran sekolah yang profesional. Model komitmen Steers (1977) telah mengemukakan beberapa faktor peribadi yang berhubung dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Steers menyatakan bahawa pekerja wanita lebih cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding pekerja lelaki. Taraf pendidikan juga memainkan peranan yang penting kerana pekerja yang berkelulusan tinggi lebih cenderung menunjukkan sifat yang kurang komited

terhadap organisasi berbanding dengan pekerja yang berkelulusan rendah (Sopiah, 2008). Berikutan hal itu, pengkaji juga ingin meneliti komitmen dari segi faktor demografi iaitu faktor jantina dan bidang guru iaitu guru akademik dan guru agama.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Secara lebih jelas dan selari dengan tujuan kajian yang telah dinyatakan, objektif kajian ini ialah untuk:

1. Mengenalpasti tahap keperluan program pembangunan profesionalisme kepada guru-guru di SMAKJ
2. Mengenalpasti kesesuaian program pembangunan profesionalisme yang diberikan kepada guru di SMAKJ
3. Mengenalpasti jenis program pembangunan profesionalisme yang diperlukan oleh guru di SMAKJ
4. Mengenalpasti hubungan antara pelaksanaan program pembangunan profesionalisme dengan komitmen guru-guru di SMAKJ
5. Mengenalpasti perbezaan komitmen antara guru-guru SMAKJ berasaskan faktor jantina
6. Mengenalpasti perbezaan komitmen antara guru akademik dan guru agama di SMAKJ

## **1.5 Persoalan Kajian**

1. Apakah tahap keperluan program pembangunan profesionalisme kepada guru-guru di SMAKJ?
2. Apakah tahap kesesuaian program pembangunan profesionalisme yang diberikan pada guru di SMAKJ?
3. Apakah jenis program pembangunan profesionalisme yang diperlukan kepada guru di SMAKJ?
4. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan program pembangunan profesionalisme dengan komitmen guru-guru di SMAKJ?
5. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dari segi komitmen antara guru-guru SMAKJ berasaskan faktor jantina?
6. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dari segi komitmen antara guru akademik dan guru agama di SMAKJ?

## **1.6 Hipotesis Kajian**

1. Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan program pembangunan profesionalisme dengan komitmen guru-guru di SMAKJ
2. Ho: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi komitmen antara guru-guru SMAKJ berasaskan faktor jantina
3. Ho: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi komitmen antara guru akademik dan guru agama di SMAKJ

## **1.7 Kepentingan Kajian**

Hasil kajian mengenai pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme dan hubungannya dengan komitmen guru boleh dilihat impaknya kepada pelajar, guru, sekolah, Jabatan Agama Johor dan juga kepada Negara.

### **1.6.1 Pelajar**

Guru yang mempunyai tahap pengetahuan, kemahiran dan motivasi yang tinggi seiring dengan zaman akan memberikan pengajaran yang berkualiti. Hal ini kerana guru-guru tersebut mengetahui kaedah dan strategi pembelajaran yang sesuai untuk meningkatkan kefahaman pelajar. Kajian menunjukkan, pelajar untuk Generasi Y pada abad ini cenderung untuk belajar melalui aplikasi teknologi dan gajet. Oleh itu, guru-guru yang diberikan pengetahuan dan kemahiran mengajar dengan cara yang betul akan memberi kesan positif terhadap kefahaman mereka dan seterusnya meningkatkan prestasi mereka dalam pembelajaran.

### **1.6.2 Guru**

Guru merupakan sumber utama dalam menyampaikan ilmu dan guru juga merupakan asset organisasi pendidikan. Oleh itu, pembangunan profesionalisme ini memberi impak yang besar ke atas motivasi, keterampilan dan komitmen guru-guru. Kajian mendapati pembangunan profesionalisme mempengaruhi amalan pengajaran guru. Yusof (2011) mendapati secara keseluruhannya menunjukkan kemajuan yang

ketara dalam amalan pengajaran apabila guru-guru meningkatkan kepakaran dalam kandungan-subjek, strategi pengajaran dan pengurusan unsur-unsur penting yang lain dalam pengajaran. Selain itu, guru-guru yang mengikuti bengkel atau kursus berkenaan pengurusan sekolah akan menambahkan kemahiran mereka dalam mengendalikan tugas mereka dengan lebih baik supaya dapat memberikan perkhidmatan yang cemerlang. Dengan itu, guru-guru berpeluang melihat laluan kerjaya yang lebih baik untuk mereka.

### **1.6.3 Sekolah**

Pekerja atau staf yang cekap adalah pekerja yang terlatih dan bermotivasi. Mereka akan menyumbangkan tenaga mereka sepenuhnya kepada kemajuan organisasi sekolah demi memberikan perkhidmatan yang terbaik dan pengajaran yang berkualiti serta pengurusan sekolah yang cekap. Oleh itu, pembangunan profesionalisme ini memberikan banyak faedah kepada organisasi untuk memastikan kelangsungannya sentiasa berada pada tahap yang membanggakan. Diantara kepentingan perkembangan profesional di sekolah ialah ia dapat membaiki kemahiran prestasi kerja guru, membaiki keterampilan, menambah pengalaman untuk perkembangan kerjaya atau untuk naik pangkat, meningkatkan komitmen guru, membina pengetahuan profesional dan pemahaman seorang guru, meningkatkan peribadinya, menghargai sumbangan guru memberi kepuasan dari segi ikhtisas, meningkatkan kefahaman guru, membolehkan guru menjangka dan bersedia untuk berubah dan memperjelaskan polisi sekolah dan jabatan guru.

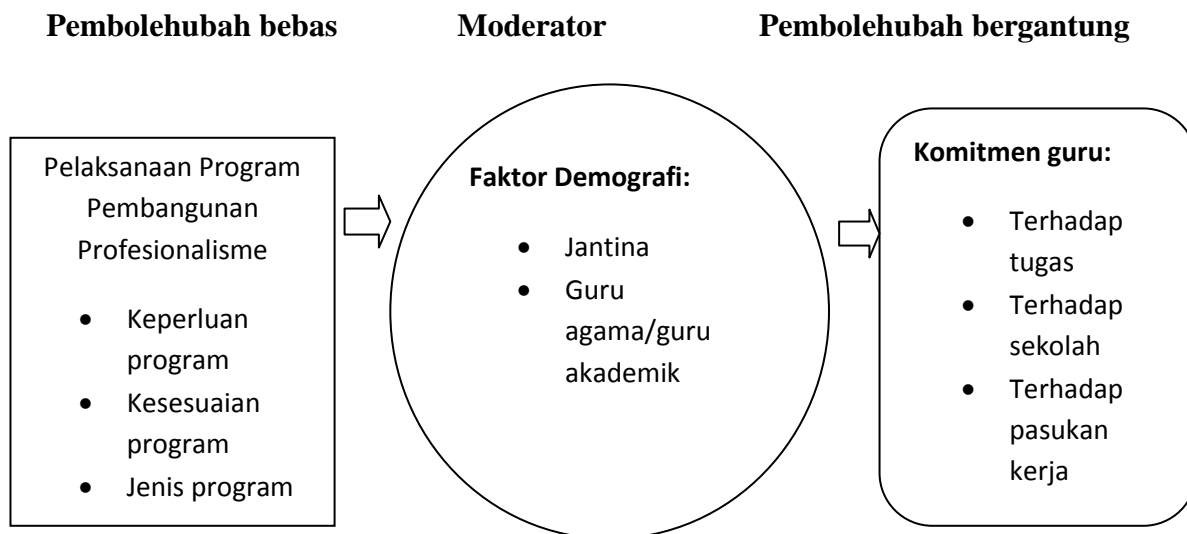
#### **1.6.4 Jabatan Agama Johor**

Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor merupakan sekolah di bawah kelolaan Jabatan Agama Johor sepenuhnya. Segala bentuk program pembangunan profesionalisme dianjurkan oleh jabatan ini. Maka, hasil kajian ini dapat membantu bahagian pembangunan personnel Jabatan Agama Johor dalam menganalisis keperluan pemantapan program pembangunan profesionalisme, mereka bentuk program yang memberi impak kepada guru-guru, membuat penilaian ke atas keberkesanan program-program pembangunan profesionalisme yang dianjurkan seiring dapat meningkatkan kualiti produk pelajar agama yang dihasilkan dari sekolah ini.

#### **1.6.5 Negara**

Hasil kajian ini diharap dapat membantu kerajaan mengenalpasti masalah yang dihadapi oleh sekolah-sekolah agama di Malaysia dari pelbagai aspek. Matlamat Negara untuk menghasilkan modal insan yang berkualiti dan seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektualnya akan tercapai dengan pemantapan Program Pembangunan Profesionalisme keguruan.

## 1.8 Kerangka Konsep



**Rajah 1.2 Kerangka Konseptual Kajian**

Rajah 1.2 ini menunjukkan kerangka konseptual kajian untuk mengenalpasti dua bentuk hubungan antara kedua-dua jenis pembolehubah yang terlibat. Terdapat dua pembolehubah yang dikaji iaitu pemboleh ubah bebas (pelaksanaan program pembangunan profesionalisme) dan pembolehubah bergantung iaitu komitmen guru. Pelaksanaan program pembangunan profesional yang dijalankan di Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor Kluang telah dikaji tahap pelaksanaannya di sekolah dari segi keperluan program, jenis program yang diberikan serta kesesuaian program kepada guru-guru. Kemudian, hubungan pelaksanaan program pembangunan profesionalisme dengan komitmen guru-guru boleh dilihat dalam beberapa aspek iaitu komitmen guru terhadap sekolah, tugas dan juga profesion. Manakala, terdapat juga moderator yang mempengaruhi hubungan pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme dengan komitmen guru. Faktor demografi yang akan dikaji ialah faktor jantina dan bidang guru iaitu guru akademik dan guru agama.



## **1.9 Batasan Kajian**

Kajian ini mempunyai batasan tertentu kerana skop kajian ini hanyalah dilakukan khusus kepada Sekolah Menengah Agama Kerajaan Johor, Kluang yang berada di bawah kelolaan Jabatan Agama Islam Negeri Johor dan tidak sesuai diaplikasikan kepada sekolah di bawah Kementerian.

## **1.10 Definisi Istilah**

### **1.10.1 Pembangunan Profesionalisme**

Istilah pembangunan profesionalisme guru sering kali dikaitkan dengan pembangunan staf atau pembangunan profesional. Perkembangan profesional ialah perkembangan profesionalisme sepanjang karier seseorang. Ia melibatkan kedua-dua aspek iaitu aspek deskriptif dan preskriptif. Bagi aspek deskriptif, perkembangan profesional merujuk kepada cara bagaimana evolusi seorang guru mengambil tempat atau berperanan sepanjang kariernya. Sebaliknya, aspek preskriptif menghubungkan faktor latihan dalam mencorak sikap profesionalisme sebagaimana yang kita inginkan (Kelchtermans, 1993). Hasnida (2010) menakrifkan profesionalisme diri sebagai hasil dari suatu proses pemikiran profesional dan tindakan dalam pembelajaran sepanjang hayat. Proses ini melibatkan penyemakan semula, pembaharuan dan peningkatan dalam komitmen mereka sebagai agen perubahan terhadap tujuan pengajaran. Pembangunan profesional juga dilihat sebagai suatu proses yang intensif, berterusan dan sistematik untuk meningkatkan pengajaran, pembelajaran dan persekitaran sekolah. Pembangunan profesional juga boleh dilihat

sebagai suatu proses kesadaran dalaman yang membawa kepada pemikiran yang kritis dan usaha untuk menyelesaikan masalah (Boon P.Y, 2002).

### **1.10.2 Komitmen**

Komitmen organisasi merujuk kepada tahap kesungguhan pekerja terhadap organisasi serta keinginan pekerja mengukuhkan keahlian dalam organisasi. Pekerja berasaskan organisasi yang dianggotainya adalah sebahagian daripada dirinya. Kejayaan dan kecemerlangan organisasi adalah kejayaan dan kecemerlangan bagi dirinya.

Menurut Mowday, Steer dan Porter (1979), komitmen adalah tingkah laku individu yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, semangat sukarela meningkatkan prestasi organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi. Sejauh mana sikap pekerja terhadap organisasinya dikenali sebagai komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1990) membahagikan komitmen kepada tiga iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif.

Komitmen afektif merujuk kesanggupan pekerja yang sanggup membantu organisasi mencapai matlamat dan komitmen ini timbul kesan daripada ikatan emosi antara pekerja dengan organisasi. Mengikut Mowday et al. (1982), komitmen afektif berlaku kerana tiga sebab:

- Kepercayaan kepada matlamat dan nilai-nilai organisasi
- Kesanggupan berusaha demi organisasi
- Keinginan terus kekal sebagai ahli organisasi

Komitmen berterusan pula membawa maksud pekerja berusaha kekal terus dalam organisasi kerana memikirkan ganjaran yang diterima dan kos yang ditanggung apabila meninggalkan organisasi.

Komitmen normatif merujuk kepada komitmen yang wujud apabila pekerja terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan daripada pihak lain untuk terus kekal dalam organisasi tersebut. Individu yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika beliau meninggalkan organisasi.

### **1.11 Kesimpulan**

Pelaksanaan Program Pembangunan Profesionalisme ini adalah sangat penting kepada guru-guru. Membangunkan guru itu sendiri menjadi faktor dalam membangunkan pendidikan sesebuah Negara. Pembangunan profesionalisme juga amat diperlukan kerana kebanyakan guru terutama generasi dahulu masih mengguna cara lama untuk mengajar. Hasil daripada pembangunan profesionalisme guru dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keterampilan mereka.

## RUJUKAN

- Abdul Halim Abdul Majid et.al. (2000). *Peranan Program Latihan Sumber Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja*. Universiti Utara Malaysia
- Aderemy Minhat. (2012). *Kecerdasan Emosi Pelajar Menengah Vokasional*. Universiti Tun Hussein Onn
- Ahmad Kilani Mohamed. (2003). *Pengurusan Pendidikan di Sekolah, Huraian Menurut Perspektif Islam*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor.
- Ahmad Atory Hussain. (1996). *Pengurusan Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publication dan Distributions Sdn. Bhd.
- Al. Ramaiah. (1992). *Kepimpinan Pendidikan Masa Kini*. Selangor. IBS Buku Sdn Bhd.
- Amin Senin. (2008). *Pembangunan Profesional Guru*. Utusan Publications & Dostributors Sdn. Bhd
- Aminah Ayob & Khadijah Zon (1999). *Pendidikan Sekolah Agama Di Alaf Baru: Sistem Dualis Atau Bersepadu*. Kertas Kerja Persidangan Kebangsaan Pendidikan Sekolah-sekolah Agama. Universiti Sains Malaysia.
- Ayse Ulker & Ayse Mentis Tas. (2009). *Class Teachers' Conceptions About In-Service Training (The Case of Turkey)*. American-Eurasian Journal of Scientific Research (4), 275-280
- Bahagian Pendidikan Jabatan Agama Johor. (2012). *Perancangan Aktiviti (Program & Kursus) Tahun 2012*. Jabatan Agama Johor.
- Beh Foon Choo. (2004). *Komitmen Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Teknik, Kedah*. Ijazah Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Bennett, R. (1994). *The e@ctive trvliner checklist*. Gower. handbook of training and development (2<sup>nd</sup> Ed.) England: Gower Publishing C. Ltd.
- Berman, P., dan McLaughlin, M.W. (1980). "Factors Affecting The Process of Change". M.M. Milsteein. *School Conflict and Change*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Boshoff, C. & Arnolds, C. (1995). Some antecedents of employee commitment and their influence on job performance. *South African Journal of Business Management*, 26, 125-144.

- Boon, P. Y. (2002). *Amalan Reflektif Kearah Peningkatan Profesional Guru*.  
Journal IPBA/Jilid 3: Bil 2.
- Burns, R. B. (1997). "Introduction To Research Methods." (3<sup>rd</sup> Edition). Australia:  
Longman.
- Celep, Cevat. (2000). *Teachers' Organizational Commitment In Educational  
Organizations*. National FORUM of Teacher Education Journal, Vol. 10E,  
No. 3. 1999-2000
- Champagne, D.W. (1980). "Does Staff Development for Any Good?". Educational  
Leadership. 39(5), hlmn. 324-328
- Coleman, J.S. (1976) "Differences Between Experiential and Classroom Learning."  
Dalam Keeton, M. (eds), *Experiential Learning: Rationale, Characteristics, and  
Assessment*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Davidson, R.L. (1979). "Declining Achievement Can Be Measured". Educational  
Leadership, Jilid 37, hlmn. 216-220.
- Dron, J. (2007). Designing the undesignable: Social software and control.  
*Educational Technology & Society*, 10(3), 60-71.  
[http://www.ifets.info/journals/10\\_3/5.pdf](http://www.ifets.info/journals/10_3/5.pdf)
- Dziauddin Abdul Rahman. (1999). *Menjana Dan Memperkasakan Pendidikan  
Sekolah Agama Ke Arah Kecemerlangan*. Kertas Kerja Persidangan  
Kebangsaan Pendidikan Sekolah-sekolah Agama. Universiti Sains Malaysia.
- Firestone, W.A., dan Wilson, B.L. (1985). "Using Bureaucratic and Cultural  
Linkages to Improve Instruction: The Principals' Contribution". Educational  
Administration Quarterly, 21(2), hlmn 7-30
- Fullan, M. G. dan Steigelbauer, S. (1991). *The New Meaning of Education Change*.  
New York: Teacher College Press.
- Furman, G.C. (1987). *School District Approval for Staff Development: Garbage Can  
Decision Making*: Urban Education. 22(21)
- Glickman, C.D. (1985). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*-  
Boston: Allyn dan Bacon
- Guskey, T.R. (1986). "Staff Development and The Process of Teachers Change".  
Educational Researcher. 15(5), hlmn. 5-12
- Guilford, J.P. (1956). "Fundamental Statistics in Psychology and Education." (p.  
145) New York: McGraw Hill.

- Harnischfeger, A. (1980). "Curricular Control and Learning Time: District Policy, Teacher Strategy, and Pupil Choice". *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2(5) hlmn. 19-30.
- Hargreaves, D. (2004), *Personalising Learning*. Specialist Schools Trust, London, England.
- Hussein Ahmad. (1993). *Pendidikan dan Masyarakat Antara Dasar, Reformasi dan Wawasan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. (Edisi Kedua). Dewan Bahasa dan Pustaka Kuala Lumpur.
- Izham Shafiee. (2000). "Pengantar Statistik". Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Jamilah binti Hussain. (2012). *Peranan Latihan Dalam Perkhidmatan & Hubungannya Dengan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Daerah Segamat*. Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Johari bin Hassan et.al. (2010). *Tahap Penguasaan Kemahiran Pedagogi Di Kalangan Pelajar Tahun Akhir Di Fakulti Pendidikan UTM, Sudai, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Kalsom Saleh. (2008). *Implikasi Latihan Dalaman Kepada Guru-guru Sekolah Rendah*. Ijazah Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Kamarudin Hj. Kachar. (1989). *Ke Arah Pengurusan Pelajar Dinamik*. Teks Publishing Sdn. Bhd. & Penerbit ASAS Sdn. Bhd, Kuala Lumpur.
- Kamarol Baharen Mohd Rom et.al. (2012). *Peranan Kepimpinan Guru Mempengaruhi Keberkesanan Pengajaran Dan Pembelajaran Sejarah Dalam Iklim Bilik Darjah*. Universiti Teknologi Mara
- Kelchtermans,G. (1993). *Teachers and their career story: "a biographical perspective in professional development"* in Christopher, D. *Research On Teacher Thinking: Understanding Profesional Development*, London: The Falmer Press (198-217)
- Kervin, J. B. (1999). "Methods for Business Research". Hapercollins Publishes Inc.
- Khulida Kirana Yahya et.al. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Di Kalangan Penjawat Awam*. IJMS 15 (Bumper Issue), 199-223 (2008). Kolej Perniagaan Universiti Utara Malaysia
- Knowles, J.G., dan Crow, N. A. Teacher self-concept and student culture in the first year of teaching. *Teacher College Record*, 91, 209-1989Lam, T., & Qiu Zhang, H. (2003). *Job satisfaction and organizational commitment*

*in the Hong Kong fast food industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15 (1), 214-220.*

Lokman bin Mohd Tahir et.al. (2008). *Implikasi Latihan Dalaman Kepada Guru-Guru Sekolah Rendah*. Universiti Teknologi Malaysia

M. Natsir. (1969). *Kubu Pertahanan Mental dari Abad ke Abad*. Surabaya: Dewan DAKWAH islam Indonesia

Marzita Abdullah. (2009). *Komitmen Guru Tingkatkan Sistem Pendidikan*

McGromack-Larkin, M. (1985). "Ingredients of A Successful School Effectiveness Project". *Educational Leadership*, 42(6), hlmn 4-9

McIntyre, K.E. (1974). "Administering and Improving The Instructional Program" dlm J.A. Culbeston, C. Henson, dan R. Morison. *Performance Objectives for School Principals: Concepts and Instruments*. Berkeley. McCutchan Publishing Corporation, hlmn. 152-169

McLoughlin, C. & Lee, M. J. W. (2010). Personalised and self-regulated learning in the Web 2.0 era: International exemplars of innovative pedagogy using social software. *Australasian Journal of Educational Technology*, 26(1), 28-43.  
<http://www.ascilite.org.au/ajet/ajet26/mcloughlin.html>

Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment Human Resource Management*. *Review*, 1, 61-89

Miller, W.C. (1976). "Can A Principal's Improved Behavior Result in Higher Pupil Achievement?". *Educational Leadership*. 33(5), 336-338

Mohamad Najib Abdul Ghafar. (2010). *Pembangunan Organisasi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Penerbit UTM Press.

Mohd Hairudin Amin & Kamarul Azmi Jasmi. (2012). *Sekolah Agama di Malaysia, Sejarah, Isu & Cabaran*. Penerbit UTM Press Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Sani Ibrahim. (2007). *Strategi Menginstitusi Program Mentoran Ke Arah Perkembangan Kerjaya Guru Novis Di Malaysia*. Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke 14. IAB.

Mohd Yusof Abdullah et.al. (2011). *Keperluan Program Pemantapan Profesionalisme Keguruan Dalam Konteks Amalan Pengajaran dan Pembelajaran di Sekolah-Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial*, Universiti Malaysia Sabah.

Mowday, R.T., Porter, I., W., & Steers, R.M. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Mohd Salleh Lebar. (2000). *Pentadbiran Pendidikan dan Pendidikan di Malaysia*. Petaling Jaya: Addison Wesley Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- N.S Rajendran. (2001). *Pengajaran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi: Kesediaan Guru Mengendalikan Proses Pengajaran Pembelajaran*. Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia. Universiti Perguruan Sultan Idris.
- Norhunaini Tahir. (2013). *Keperluan Peningkatan Profesionalisme Di Kalangan Guru-Guru*. Jelai
- Nor Hasnida Che Md Ghazali et.al. (2010). *Perkembangan Profesional Ke Arah Pembangunan Modal Insan Guru*. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Poon, J.M. L. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Rosnah bt Abdullah. (2012). *Perlaksanaan Program Latihan Dalam Perkhidmatan (School Based) di Sekolah-sekolah Rendah Zon Gemencheh*. Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Steer, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 22, 46~56
- Stoner, J. A. F. dan Wankel, C. (1996). *Pengurusan*. (Edisi Ke-3). Petaling Jaya: AMIZA
- Sufean Hussin. (2005). *Pentadbiran dalam Pembangunan Pendidikan*. PTS Profesional. Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Syed Najmuddin Syed Hassan et.al. (2009). *Kajian Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Profesionalisme Guru Pendidikan Islam MRSM*. Journal of Islamic and Arabic Education 1 (2), 209 31-50.
- Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, et al. (2004). *Tabiat Organisasi*. Petaling Jaya: Pearson Malaysia.
- Utusan Malaysia. Retrieved October 16, 2011, from <http://www.utusan.com.my>
- Wan Azmi Ramli. (1990). *Pengurusan Masa Kini* (3<sup>rd</sup> Ed.). Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distribution.
- Yahya Don. et.al. (2006). *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.



Yusof Boon. (2012). *Asas Pengurusan Sumber Manusia*. Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie dan Foo Say Sooi. (2003). *Pengurusan & Kepimpinan  
Pendidikan Satu Langkah ke Hadapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra  
Malaysia.

Zais R.S. (1978). *Curriculum: Principles and Foundations*. New York: Harper and  
Row Publishers.