

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Pengenalan**

Sistem pendidikan di Indonesia telah berkembang dari masa ke masa untuk memastikan pendidikan mencapai tahap kualitas yang terbaik. Dalam UUD 1945 terdapat tujuan besar Negara yaitu salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga sampai saat ini berbagai kurikulum telah dirombak dan diubah sampailah pada kurikulum K13 yang pada masa ini diamalkan.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah menjadi unsur penting yang mesti ditingkatkan kualitasnya, baik dari kepemimpinan guru besarnya dalam menciptakan budaya sekolah yang baik maupun potensi dan komitmen daripada para guru. Guru besar perlu memahami konsep kepemimpinan dan berupaya memimpin sekolah ke arah kecemerlangan, lazimnya guru besar yang memegang kuasa kepemimpinan serta mengurus sesebuah organisasi sekolah (Nur Fatin, 2019). Budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU adalah penting dalam menentukan kecemerlangan sekolah.

### **1.2. Latar Belakang Kajian**

Indonesia adalah sebuah negara yang terdiri daripada berbagai kaum dan budaya, kawasan yang luas dan kekayaan alam yang berlimpah. Tetapi sehingga kini Indonesia masih negara berkembang, ia belum boleh dikatakan sebagai negara maju. Faktor utama adalah sumber manusia yang tidak mencukupi, bercakap tentang sumber manusia maka kita akan bercakap mengenai pendidikan. Pendidikan berkualiti akan menghasilkan sumber manusia yang berkualiti. Kualitas pendidikan ditentukan oleh institusi pendidikan, iaitu sekolah dan guru berkualiti.

Kualitas sekolah dapat dilihat dari budaya yang hidup dan dikembangkan oleh warga sekolah (Eva Maryamah, 2016). Budaya sekolah adalah latar keseluruhan fizikal, persekitaran, atmosfera, rasa, alam dan iklim sekolah yang secara produktif dapat memberi pengalaman yang baik untuk perkembangan kecerdasan, kemahiran dan aktiviti pelajar. Budaya sekolah boleh dipaparkan dalam bentuk hubungan antara pengetua, guru, dan tenaga

pendidikan lain yang bekerja, disiplin, rasa tanggung jawab, pemikiran rasional, motivasi belajar, kebiasaan untuk menyelesaikan masalah secara rasional (Dikmenum, 2012)

Sebagai tambahan kepada budaya sekolah, guru juga menyumbang peranan penting dalam menentukan pendidikan yang berkualiti. Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memainkan peranan penting dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Dalam peruntukan Undang-undang No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan pensyarah menyatakan bahawa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, menilai dan menilai para pelajar di berbagai tingkatan dan jenis pendidikan formal. Selain itu, untuk menjamin pelaksanaan tugas utama, Undang-undang No. 14 pasal 8 menghendaki guru mempunyai kelayakan akademik, kecekapan, sijil pendidik, sihat secara fizikal dan mental, dan mempunyai keupayaan untuk merealisasikan matlamat pendidikan kebangsaan.

Untuk merealisasikan matlamat pendidikan nasional yang mendidik kehidupan negara, kita memerlukan guru yang komited. Dengan komitmen yang tinggi dari seorang guru, diharapkan pendidikan akan lebih baik dan dapat menghadapi pelbagai cabaran dan halangan. Untuk memahami KOMITMEN ORGANISASI GURU-guru profesional dalam proses pendidikan, sangat penting untuk dibincangkan terutamanya untuk calon guru untuk mencipta guru profesional untuk mencapai pendidikan yang berkualiti. (Zahra, 2017)

### **1.3.Pernyataan Masalah**

Indonesia sudah mengalami pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan serta pelbagai perubahan kurikulum. Pemegang kuasa kerajaan yang berlainan, berbeza pula peraturan yang digunakan dalam pendidikan.

Berasaskan hasil PISA 2018 Indonesia masih menduduki peringkat lima paling bawah di antara negara-negara lain dalam bidang sains, matematik dan membaca. Isu yang berkembang saat ini dengan terpilihnya menteri pendidikan yang baharu iaitu bapak Nadiem Makarim akan diadakan perubahan dan inovasi dalam pendidikan di Indonesia.. Nadiem Makarim mengatakan perubahan budaya atau *cultural revolution* menjadi objek utama dalam pendidikan di antaranya.(Tribunnews.com, 2019). Langkah-langkah yang akan diamalkan untuk

menciptakan sumber daya manusia yang unggul melalui pendidikan ialah mengenalkan konsep kebebasan belajar, mencetak pemimpin masa hadapan. Meningkatkan budaya literasi dan mahu menghapuskan Ujian Nasional atau peperiksaan kebangsaan (Liputan6.com, 2019).

Sistem pendidikan dan peraturan yang berubah inilah yang menyebabkan sekolah menerima tekanan dalam melaksanakan dasar-dasar pendidikan. Secara tidak langsung menyebabkan budaya sekolah turut berubah. Falsafah, Pemikiran, strategi dan kepercayaan yang sedia ada dalam pendidikan turut berubah seiring perubahan sistem yang dilakukan oleh pemerintah atau kerajaan. Walaupun perubahan dan revolusi dalam sistem pendidikan Negara adalah sangat pesat, ia tidak boleh dijadikan penghalang dalam memberikan perkhidmatan pendidikan dengan berkesan (Chong, Klassen, Huang, & Kates, 2010)

Terdapat empat faktor yang menyumbang kepada budaya sekolah iaitu faktor kepemimpinan transformasi, berkongsi perancangan, kolaborasi serta penekanan pembelajaran. Sementara dua faktor lainnya iaitu kesejawatan dan nilai professional tidak menyumbang banyak terhadap budaya sekolah (Mohd Faiz, 2016)

Dari perubahan-perubahan yang dicanangkan tentu akan berdampak kepada program-program sekolah, serta berdampak besar terhadap guru-guru di sekolah. Apakah sekolah maupun guru sudah siap melakukan revolusi pendidikan mengingat sekolah di Indonesia masih banyak yang dari segi fasiliti sangat kurang terutama sekolah yang berada di daerah terpencil di bahagian timur Indonesia. Dari segi guru juga masih ramai guru yang belum memiliki kompetensi mengajar serta komitmennya rendah. Komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum menyeluruh. Sebab, data Analytical and Capacity Development (ACDP, 2014), sebanyak 9.7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah (harnas.co, 2015)

Yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya kemampuan untuk bekerja secara profesional (Asrorun Ni'am Sholeh, 2006)

Terdapat belbagai kajian menunjukan hubungan budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terdapat hubungan yang berkaitan erat dan bernilai positif. Menurut Ahmad Suriansyah (2014)

#### **1.4.Tujuan Kajian**

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat serta mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua pemboleh ubah. Melalui data yang diperoleh mombolehkan kepala sekolah atau guru besar serta para guru untuk melalukan penambah baikan budaya sekolah serta para guru boleh meningkatkan komitmen terhadap sekolah.

#### **1.5. Objektif Kajian**

- 1.5.1. Menenal pasti tahap budaya sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat.
- 1.5.2. Menenal pasti tahap KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat.
- 1.5.3. Menenal pasti hubungan diantara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat.

#### **1.6. Soalan Kajian**

- 1.6.1. Apakah tahap budaya sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat ?
- 1.6.2. Apakah tahap KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat ?
- 1.6.3. Apakah terdapat hubungan diantara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Sumbawa Barat ?

#### **1.7. Hipotesis Kajian**

1.7.1. Ho1 Tidak terdapat hubungan antara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di sekolah menengah pertama di Sumbawa Barat.

## **1.8. Kerangka Teori**

Kerangka teori yang digunakan dalam kajian ini iaitu model budaya sekolah Cavanagh (1997) dan model KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap organisasi atau sekolah Meyer dan Allen (1991).

Model budaya sekolah Cavanagh (1997) terdapat enam elemen iaitu i. Kepemimpinan transformasi, ii. Perkongsian matlamat, iii. Nilai professional, iv. Penekanan terhadap pembelajaran, v. Kesejawatan, dan vi. Kolaboratif.

Model KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah Meyer dan Allen (1991) terdapat tiga elemen iaitu i. Komitmen afektif (lampiran emosi individu kepada organisasi), ii. Komitmen berterusan (akibat dari niat untuk tinggal bersama organisasi berhubung dengan ganjaran untuk tinggal dan kos meninggalkan), dan iii. Komitmen normatif (rasa tanggungjawab bahawa individu tetap dengan organisasi)

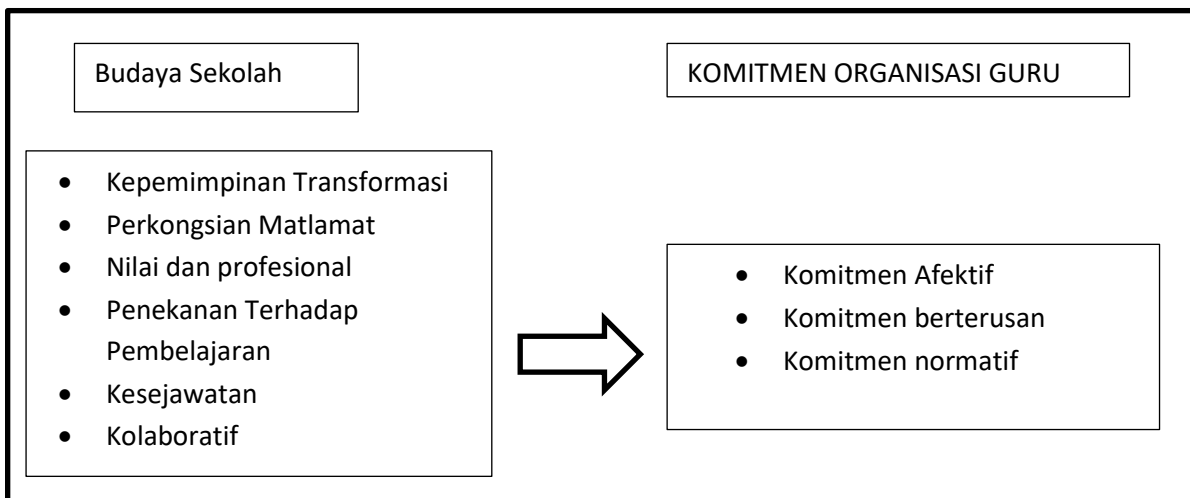
Kedua dua model dan teori di atas iaitu model budaya sekolah Cavanagh(1997) dan komitmen organisasi yang digunakan untuk menentukan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah oleh Meyer dan Allen (1991) sangat sesuai digunakan dalam kajian ini, kerana model budaya Cavanagh(1997) memenuhi semua item yang ada dalam penilaian budaya sekolah dan model Meyer dan Allen (1991) item-item yang ada didalamnya memenuhi kriteria untuk menilai KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah tempat mereka berkhidmat.

## **1.9. Kerangka Kajian**

Model budaya sekolah Cavanagh (1997) terdapat enam elemen iaitu i. Kepemimpinan transformasi, ii. Perkongsian matlamat, iii. Nilai professional, iv. Penekanan terhadap pembelajaran, v. Kesejawatan, dan vi. Kolaboratif, sebagai pemboleh ubah bebas.

Model KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah diambil dari teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) terdapat tiga elemen iaitu i. Komitmen afektif (lampiran emosi individu kepada organisasi), ii. Komitmen berterusan (akibat dari niat untuk tinggal bersama organisasi berhubung dengan ganjaran untuk tinggal dan kos meninggalkan), dan iii. Komitmen normatif (rasa tanggungjawab bahawa individu tetap dengan organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar.

Dimensi kedua dua pemboleh ubah ditunjuk pada Rajah 1.1 berikut ;



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Hubungan Budaya Sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU Terhadap Sekolah.

Sumber : Cavanagh (1997) dan Meyer dan Allen (1991)

### 1.10. Kepentingan Kajian

Kajian ini penting dijalankan untuk mengkaji hubungan antara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sumbawa Barat untuk boleh membantu guru besar serta guru dalam mengevaluasi budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU dalam penambah baikan ke masa hadapan. Selain itu kajian ini boleh menambah ilmu dan pengalaman bagi pengkaji serta menjadi bahan acuan bagi pemerintah Sumbawa Barat dalam mengamalkan peraturan dan kebijakan pendidikan.

### **1.11. Batasan Kajian**

Kajian ini adalah terbatas untuk mengkaji budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kab.Sumbawa Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat Indonesia. Kajian ini hanya melibatkan tiga puluh lima Sekolah Menengah Pertama sahaja dan yang menjadi responden adalah guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut. Untuk mendapatkan data pengkaji menggunakan soal selidik yang mana item soal selidik tersebut mengadaptasi model Cavanagh (1997) untuk mengenal pasti tahap budaya sekolah dan model Meyer & Allen (1991) untuk mengenal pasti KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah.

### **1.12. Definisi Operasi**

Definisi operasi ini adalah untuk memberi penjelasan tentang dimensi-dimensi pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini.

#### **1.12.1 Budaya Sekolah**

Terdapat enam dimensi budaya sekolah yang dikaji dalam kajian ini, iaitu:

##### **1.12.1.1. Kepemimpinan Transformasi**

Pemimpin transformasi berkongsi kuasa dan memudahkan proses pembangunan sekolah yang melibatkan potensi dan KOMITMEN ORGANISASI GURU.

##### **1.12.1.2.Perkongsian Matlamat**

Perancangan bersama adalah proses kolektif di mana visi bersama sekolah adalah disusun oleh perancangan logik.

##### **1.12.1.3.Nilai dan professional**

Keberkesanan guru berkenaan kepercayaan guru dalam kepentingan social institusi pendidikan dan keperluan untuk pertumbuhan sekolah yang berasaskan prinsip pedagogi.

#### **1.12.1.4. Penekanan Terhadap Pembelajaran**

Penekanan kepada pembelajaran menghasilkan komuniti pembelajaran di mana terdapat komitmen terhadap pertumbuhan profesional dan hasil yang lebih baik untuk pelajar.

#### **1.12.1.5. Kesejawatan**

Kesungguhan memberi kuasa kepada guru untuk menjalankan penilaian profesional menerusi pembangunan hubungan antara peribadi yang menyokong.

#### **1.12.1.6. Kolaboratif**

Kerjasama adalah interaksi antara guru di mana maklumat dikongsi perkara-perkara operasi sekolah termasuk program pengajaran.

### **1.12.2. KOMITMEN ORGANISASI GURU Terhadap Sekolah**

KOMITMEN ORGANISASI GURU ialah pengoperasian individu untuk mengenal pasti dan melibatkan diri dengan menerima kepercayaan, nilai-nilai, matlamat sekolah dan kesediaan untuk memberikan usaha yang bersungguh-sungguh terhadap kemajuan sekolah serta mempunyai keinginan yang kuat untuk berterus berkhidmat disekolah tersebut.

Terdapat tiga elemen KOMITMEN ORGANISASI GURU yang dikaji dalam kajian ini, iaitu:

#### **1.12.2.1. Komitmen Afektif**

Menunjukkan kelekatan secara emosi atau psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang yang komitmen afektifnya tinggi akan merasa bahawa organisasinya baik dan dijadikan bagian dari konsep dirinya.

#### **1.12.2.2. Komitmen berterusan**



Komitmen berterusan, timbul apabila individu menyedari bahawa pengumpulan pelaburan mereka akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi (*side bets*) atau individu menyedari alternatif terhadap yang setanding dengan organisasi mereka pada masa ini supaya individu memerlukan organisasi (*need to*).

#### **1.12.2.3. Komitmen normatif**

Komitmen normative, timbul akibat pengalaman sosialisasi yang menekankan kesesuaian (*should to*) menjadi setia (*loyal*) kepada pemberi kerja atau kerana manfaat yang diterima yang membuat individu merasa perlu untuk membalas.

#### **1.13. Rumusan**

Budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU adalah hal penting yang menunjang kualiti pendidikan. maka dari itu kajian ini dijalankan untuk mengetahui tahapan budaya sekolah, tahapan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah serta hubungan antara keduanya di sekolah Menengah Pertama di Kec.Brang Rea.

Untuk menilai tahapan budaya sekolah pengkaji menggunakan model budaya sekolah Cavanagh (1997) yang didalamnya terdapat enam elemen iaitu kepemimpinan transformasi, perkongsian matlamat, nilai professional, penekanan terhadap pembelajaran, kesejawatan dan kolaborasi. sedangkan untuk menilai KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah, pengkaji menggunakan model komitmen organisasi Meyer & Allen (1991). Yang didalamnya terdapat tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normative.

Bab ini telah membincangkan secara umum berkenaan kajian yang dijalankan. Penerangan pada bab ini memberikan pendedahan berkenaan latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, soalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teori dan konsep kajian serta definisi operasi.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Bahagian pertama dalam bab ini membincangkan tinjauan literatur yang berkaitan dengan budaya sekolah. Bahagian kedua pula membincangkan tentang tinjauan literatur yang berkaitan dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah. Bahagian seterusnya membincangkan tinjauan literature yang berkaitan dengan kajian lepas yang mempunyai kaitan dengan kajian ini.

#### **2.2 Definisi / Konsep**

##### **2.2.1. Definisi Budaya**

Budaya secara umum adalah tindak tanduk dan perilaku manusia yang menggambarkan nilai, adat resam dan cara hidup mereka yang merangkumi dari aspek pemikiran, sikap kepercayaan dan tindakan kebiasaan (Mohd.Salleh Lebar, 1997).

Menurut Deal dan Peterson (1999) budaya adalah entiti keseluruhan yang kompleks. Ia merangkum aspek-aspek seperti Pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, undang-undang, norma, adat dan kebiasaan dan kebiasaan lain yang diwarisi atau diperoleh dan diamalkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat.

##### **2.2.2. Definisi Budaya Sekolah**

Budaya sekolah ialah kualiti dan ciri-ciri kehidupan di sesebuah sekolah yang berhubung kait dengan norma, matlamat, hubungan sesama manusia, pengajaran, pembelajaran, kepemimpinan dan struktur organisasi. Budaya sekolah yang seimbang dan positif dapat membantu perkembangan pembelajaran generasi muda khususnya para pelajar. Budaya sekolah yang sihat dapat membantu melahirkan generasi pelajar, keluarga dan pendidik yang bekerjasama dalam menjayakan setiap visi, misi dan aspirasi sekolah (Cohen, 2007).

Deal dan Peterson menerangkan “Budaya sekolah adalah satu set nilai yang mendasari tingkah laku, tradisi, tabiat harian, dan simbol yang diamalkan oleh pengetua sekolah, guru, pegawai pentadbiran, pelajar dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah adalah ciri, watak, dan imej sekolah dalam komuniti yang lebih luas”(dalam Supardi 2015;221).

### **2.2.3. Model Budaya Sekolah**

Pengkaji menggunakan model Cavanagh (1997) dan empat model sampingan lain turut dibincangkan. Cavanagh(1997) percaya bahawa model budaya sekolah beliau berjaya dibangunkan dengan menghubungkan antara enam elemen budaya iaitu kepemimpinan transformasi, perkongsian matlamat, nilai profesional, penekanan terhadap pembelajaran, kesejawatan dan kolaboratif. Sementara model itu, model budaya sekolah yang lain turut dibincangkan seperti di bawah :

#### **2.2.3.1.Model Budaya Sekolah Tefy & Teddli (2008)**

Model sekolah ini membahagikan kepada 4 dimensi utama iaitu, orientasi Profesional , struktur organisasi, kualiti suasana pembelajaran dan fokus kepada murid (Tefy & Teddli, 2008).

#### **2.2.3.2.Model Budaya Sekolah Edward (1996)**

Asas model ini ialah perkongsian kepercayaan (*shared beliefs* ) iaitu bagaimana sekolah sepatutnya berfungsi dan perbuatan tingkah laku, iaitu refleksi daripada persepsi guru melalui persekitaran sekolah. Norma penting seperti kesejawatan, impian tinggi, keyakinan dan kepercayaan, penghargaan, penglibatan dalam membuat keputusan, kejujuran dan komunikasi terbuka (Edward, 1996).

#### **2.2.3.3.Model Budaya Sekolah Pang (1995)**

Model ini ialah tumpuan dan proses menerusi penglibatan organisasi. Pang meyakini bahawa kakitangan akan lebih produktif sekiranya mereka mendapat pemahaman yang jelas menerusi matlamat organisasi dan nilai tersebut dikongsikan bersama antara satu sama lain (Pang, 1955).

#### **2.2.3.4. Model Budaya Sekolah Staessens (1990)**

Domain utama model budaya sekolah ini iaitu pemimpin sekolah. Pemimpin sekolah sebagai Pembina (*bulider*) dan pembawa (*carrier*) sesuatu budaya dan matlamat sekolah dipersetujui bersama dengan hubungan yang professional antara guru (Staessens, 1990).

Secara umum keempat model budaya sekolah diatas mengandung makna yang sama namun dalam model Cavanagh (1997) merangkum semua dan lebih lengkap menerangkan item yang ada pada ke empat model tersebut dalam satu model budaya sekolah Cavanagh(1997).

#### **2.2.4. Definisi Komitmen**

Meyer dan Herscovitch (2001, 301) mencadangkan bahawa komitmen adalah "daya yang mengikat individu ke arah tindakan yang berkaitan dengan satu atau lebih sasaran". Karyawan berteori untuk mengalami kekerasan ini dalam bentuk tiga asas, atau mindset: afektif, normatif, dan terus menerus, yang mencerminkan ikatan emosi, kewajiban yang dirasakan dan kos yang dirasakan sehubungan dengan sasaran masing-masing (Allen dan Meyer, 1990) . Oleh itu, mana-mana skala yang bermaksud untuk mengukur komitmen organisasi perlu memanfaatkan salah satu mindset ini dan harus merujuk sasaran, apa yang komited kepada pekerja, sama ada organisasi, pasukan, inisiatif perubahan, atau matlamat.

Selain itu, Meyer dan Herscovitch (2001, 311) berhujah bahawa komitmen termasuk 'istilah tingkah laku' yang menggambarkan tindakan yang dilakukan oleh komitmen. Khususnya, istilah ini boleh mengambil bentuk tingkah laku fokal dan budi bicara. Tingkah laku fokal adalah salah satu yang dipercayai penting untuk konsep komitmen terhadap sasaran tertentu, sehingga ketiga-tiga mindset itu harus meramalkan tingkah laku ini. Ia adalah tingkah laku "yang mana seseorang itu terikat dengan komitmennya". Sebagai contoh, untuk komitmen organisasi, tingkah laku fokal adalah berteori untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Sebaliknya, tingkah laku budi bicara adalah 'pilihan', dalam arti bahawa pekerja mempunyai

kelonggaran dalam menentukan segi tingkah laku komitmennya. Beberapa mindset, tetapi bukan yang lain, mungkin meramalkan perilaku ini. Meyer dan Herscovitch berhujah bahawa istilah tingkah laku yang berbeza harus dimasukkan dalam kata-kata item, bergantung kepada jenis tingkah laku yang diteliti oleh penyelidik.

Akhirnya, Meyer et al. (2006) ambil perhatian bahawa komitmen mempunyai unsur-unsur kognitif dan afektif. Unsur-unsur kognitif adalah istilah tingkah laku dan asas komitmen, dan unsur afektif merangkumi perasaan apa pun yang dipanggil minda khusus. Oleh itu, dengan mengambil elemen-elemen ini bersama-sama, struktur asas sesuatu item skala komitmen organisasinya sepatutnya disebut sebagai mencerminkan (a) minda tertentu, sama ada afektif, normatif, atau berterusan; (b) sasaran komitmen, dalam hal ini organisasi; (c) tingkah laku yang diramalkan, seperti baki ahli organisasi; dan (d) menjejaskan, dengan kognisi ditangkap oleh pola pikir dan tingkah laku.

### **2.2.5. Model KOMITMEN ORGANISASI GURU**

Model KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah Meyer dan Allen (1991) terdapat 3 elemen iaitu i. komitmen afektif (lampiran emosi individu kepada organisasi), ii. Komitmen berterusan (akibat dari niat untuk tinggal bersama organisasi berhubung dengan ganjaran untuk tinggal dan kos meninggalkan), dan iii. Komitmen normatif (rasa tanggungjawab bahawa individu tetap dengan organisasi)

#### **2.2.5.1.Komitmen Afektif**

Menunjukkan kelekatan secara emosi atau psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang yang komitmen afektifnya tinggi akan merasa bahawa organisasinya baik dan dijadikan bagian dari konsep dirinya

#### **2.2.5.2.Komitmen berterusan**

Komitmen berterusan, timbul apabila individu menyadari bahawa pengumpulan pelaburan mereka akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi (*side bets*) atau individu menyadari alternatif terhadap yang setanding dengan organisasi mereka pada masa ini supaya individu memerlukan organisasi (*need to*)

#### **2.2.5.3.Komitmen normatif**

Komitmen normative, timbul akibat pengalaman sosialisasi yang menekankan kesesuaian (*should to*) menjadi setia (*loyal*) kepada pemberi kerja atau kerana manfaat yang diterima yang membuat individu merasa perlu untuk membalas (Meyer & Allen, 1991)

## **2.3 Kajian Lampau**

### **Kajian berkaitan budaya sekolah**

Kajian menggunakan model budaya sekolah Cavanagh (1997) dalam kalangan guru sekolah kebangsaan di Malaysia mendapati empat faktor yang menyumbang kepada budaya sekolah iaitu kepemimpinan transformasi, berkongsi perancangan, kolaborasi, serta penekanan pembelajaran. Sementara 2 faktor lainnya iaitu kesejawatan dan nilai profesional di gugurkan kerana tidak sepadan (*fit*) (Mohd. Faiz, 2017).

### **Kajian Berkaitan KOMITMEN ORGANISASI GURU**

Dapatan kajian menunjukkan tahap komitmen dan kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Ujian korelasi *Pearson* pula menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen dengan kepuasan kerja guru di kedua-dua kategori sekolah. (Mohd. Roodzi bin Aziz, 1997).

KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis Keseluruhan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah ialah pada tahap sederhana iaitu dengan min 3.35 (SP = .52). Kajian ini mencadangkan agar KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah perlu dipertingkatkan lagi untuk meningkatkan kecemerlangan dan prestasi sekolah ke tahap yang lebih tinggi (Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir, 2013).

### **Kajian Berkaitan Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen kerja Guru**

Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi  $\alpha$  dan  $y$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi variabel  $x$  dan  $y$  memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan signifikan

0,002. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

## **2.4 Rumusan**

Secara umum bab ini menerangkan tentang tinjauan literature daripada kajian ini. Dalam bab ini menerangkan definisi/ konsep daripada budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU serta menerangkan kajian lepas yang berkaitan dengan budaya sekolah, KOMITMEN ORGANISASI GURU dan kajian hubungan antara budaya sekolah dan KOMITMEN ORGANISASI GURU.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1. Pengenalan**

Bahagian ini akan menerangkan mengenai reka bentuk kajian, populasi kajian, persampelan, instrument kajian, kajian rintis, kesahan instrument, kebolehpercayaan instrument, prosedur pengumpulan data dan penganalisan data.

#### **3.2. Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini bersifat kuantitatif korelasi. Kajian kuantitatif korelasi dapat mengetahui tentang sesuatu sifat, kebolehan dan keadaan yang berhubungan antara satu sama lain. Ia juga melibatkan pengumpulan data bagi menentukan perkaitan antara dua atau lebih pemboleh ubah. Perkaitan ini merujuk kepada kesan yang disumbangkan oleh pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian ini mengkaji kesan yang disumbangkan oleh pemboleh ubah bebas iaitu budaya sekolah terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu kepemimpinan guru.

#### **3.3 Populasi Kajian**

Populasi kajian ini ialah semua guru sekolah menengah pertama yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat iaitu ada 671 guru tersebar di 8 kecamatan.

Jadual 3.1 Jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama di Kab. Sumbawa Barat

3.4.

No	Nama Kecamatan (Daerah)	Jumlah sekolah	Jumlah Guru
1	Kec. Taliwang	9	213
2	Kec. Brang Rea	4	89
3	Kec. Seteluk	6	121
4	Kec. Poto Tano	5	83
5	Kec. Sekongkang	4	54
6	Kec. Maluk	3	37
7	Kec. Jereweh	2	41
8	Kec. Brang Ene	2	33
	Total	35	671

### Persampelan

Persampelan menggunakan table krejcie and morgan (1970) terdapat 35 sekolah menengah pertama di Kab. Sumbawa Barat dengan 671 populasi guru di ambil orang 350 guru sebagai sample. Pemilihan sample adalah secara berkelompok dan rawak mudah iaitu dengan mengelompokkan jumlah guru berdasarkan kecamatan, kemudia secara rawak mudah menentukan sekolah dan guru yang akan dijadikan sample pada masing masing kecamatan.

Jadual 3.2. Bilangan Sampel.

No	Nama Kecamatan (Daerah)	Jumlah sekolah	Jumlah Guru	Bilangan Sampel
1	Kec. Taliwang	9	213	112
2	Sumbawa Barat	4	89	47
3	Kec. Seteluk	6	121	63
4	Kec. Poto Tano	5	83	43



5	Kec. Sekongkang	4	54	28
6	Kec. Maluk	3	37	19
7	Kec. Jereweh	2	41	21
8	Kec. Brang Ene	2	33	17
	Total	35	671	350

### **3.5. Instrumen Kajian**

Instrument yang digunakan dalam kajian ini ialah instrument dari Cavanagh, 1997 dan Meyer & Allen (1991). Instrumen ini mengandungi bahagian I iaitu maklumat diri /demografi dan bahagian II adalah soalan-soalan berkaitan budaya sekolah dan Bahagian III adalah soalan-soalan berkaitan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah. Responden diminta untuk menjawab setiap soalan dengan menggunakan skala likert. Lima mata bermula dari skala 1 (sangat tidak setuju), hingga lima (sangat setuju). Instrument ini terdiri daripada 55 item yang diklarifikasi kepada 2 domain utama. Domain budaya sekolah dan domain KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah. .

### **3.6. Kajian Rintis**

Kajian rintis telah pengkaji jalankan kepada guru yang ada di Indonesia iaitu dengan pengisian kuisioner melalui google form. Seramai 58 responden yang telah mengisi namun pengkaji hanya mengambil 30 sebagai data yang akan dianalisis dalam kajian rintis. Hasil daripada kajian rintis akan lebih lanjut diterangkan dalam 3.8 kebolehpercayaan instrument.

### **3.7. Kesahan Instrumen**

Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini telah kami minta penilain dari seorang pakar iaitu Prof.Hamidah yusof pensyarah daripada Universitas Pendidikan Sultan Idris berikut hasil daripada penilaian beliau.

Jadual 3.3. Penilaian Pakar Terhadap Pemboleh Ubah Budaya Sekolah Dan KOMITMEN ORGANISASI GURU Terhadap Sekolah.

Pemboleh ubah	Jumlah item	Skor Kumulatif	Skor Purata	Nilai pekali kesahan
Budaya Sekolah	31	155	100	1
KOMITMEN ORGANISASI GURU Terhadap Sekolah	24	120	100	1

### 3.8. Kebolehpercayaan Instrumen

Kebolehpercayaan instrument yang dibina telah dianalisis menggunakan kaedah penentuan Alpha Cronbach. Berikut hasil daripada analisi Alpha Cronbach;

Jadual 3.4. Nilai Alpha Cronbach bagi instrument kajian

Bil	Domain Budaya Sekolah	Nilai Alpha
1	Kepemimpinan Transformasi	0,878
2	Perkongsian Matlamat	0,873
3	Nilai dan profesional	0,872
4	Penekanan Terhadap Pembelajaran	0,880
5	Kesejawatan	0,873
6	Kolaboratif	0,874

Bil	Domain KOMITMEN ORGANISASI GURU	Nilai Alpha
1	Komitmen Afektif	0,902
2	Komitmen Berterusan	0,923
3	Komitmen Normatif	0,918

Keseluruhan instrument ini mencapai nilai kesahan dan kebolehpercayaan kerana menunjukkan nilai Alpha Crombach yang tinggi iaitu berada diantara 0,872 – 0,923. Oleh itu, keseluruhan item kajian ini berada dalam lingkungan kesahan dan kebolehpercayaan yang baik.

### 3.9 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data bagi kajian ini, pengkaji terlebih dahulu membuat soal selidik yang sesuai dengan kedua pemboleh ubah, iaitu mengadaptasi soal selidik Cavanagh (1997) bagi budaya sekolah dan soal selidik Meyer & Allen (1991) bagi KOMITMEN ORGANISASI GURU.

Soal selidik tersebut kemudian diajukan kepada pakar untuk dinilai kesahan dan kebolehpercayaannya. Selanjutnya pengkaji menjalankan kajian rintis dengan membagikan soal selidik kepada guru yang ada di Indonesia melalui pengisian google form. Pengkaji mengambil 30 responden yang telah mengisi kemudian melakukan penganalisan data untuk menentukan nilai Alpha Cronbach.

### 3.10 Penganalisaan Data

Data diperoleh daripada soal selidik dianalisis menggunakan *Statistical Peckage For The Social Sciences* (SPSS) versi 22.0. Data yang dianalisis akan diuji kenormalan data menggunakan kaedah kurtosis dengan kaedah penganalisan berikut :

Objektif Kajian	Soalan Kajian	Kaedah Analisis
Mengenal pasti tahap budaya sekolah di sekolah menengah pertama di sumbawa barat	Apakah tahap budaya sekolah di sekolah menengah pertama sumbawa barat	Min (Deskriptif Statistik)

Mengenal pasti tahap KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di sekolah menengah pertama di sumbawa barat	Apakah tahap KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di sekolah menengah pertama sumbawa barat	Min (Deskriptif Statistik)
Mengenal pasti hubungan antara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di sekolah menengah pertama di Sumbawa Barat	Apakah terdapat hubungan antara budaya sekolah dengan KOMITMEN ORGANISASI GURU terhadap sekolah di sekolah menengah pertama Sumbawa Barat	Korelasi (Inferensi Statistik)

### 3.11 Rumusan

Secara umum bab ini menerangkan tentang metodologi kajian. Dalam bab ini telah menerangkan tentang reka bentuk kajian, populasi, persampelan, instrument kajian, kajian rintis, kesahan instrument, keboleh percayaan instrument, prosedur pengumpulan data, dan penganalisaan data.

## RUJUKAN

Ahmad Suriansyah.2014. *Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/313254093\\_HUBUNGAN\\_BUDAYA\\_SEKOLAH\\_KOMUNIKASI\\_DAN\\_KOMITMEN\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_GURU\\_SEKOLAH\\_DASAR\\_NEGERI](https://www.researchgate.net/publication/313254093_HUBUNGAN_BUDAYA_SEKOLAH_KOMUNIKASI_DAN_KOMITMEN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_GURU_SEKOLAH_DASAR_NEGERI)

Chong, W. H., Klassen, R. M., Huan, V. S., Wong, I., & Kates, A. D. (2010). *The Relationships among school types, teacher efficacy beliefs, and academic climate : Perspective From Asian Middle Schools*. *The Journal of Educational Research*, 103(3), 183-190.

Direktorat Pendidikan Menengah Umum.Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.  
Departemen Pendidikan Nasional.2002. *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah. School  
Reform*

Haura Tazkia. 2007. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di  
Mts Negeri 2 Medan* . Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/3431/1/HAURA.pdf>

Jaros, Stephen. (2007). Meyer And Allen Model Of Organizational Commitmen: Measurement  
Issues. *The Icfai of Organizational Brhavior*, Vol.VI, No 4. Retrieved from  
<https://www.researchgate.net/publication/228467099>

Mohd Faiz Bin Mohd Yakob. (2017). *Pembinaan Model Struktur Budaya Sekolah, Komuniti  
Pembelajaran Profesional dan Kompetensi Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Malaysia.*  
University Pendidikan Sultan Idris

Mohd. Roodzi bin Aziz. 1997. *Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Guru-Guru  
Sekolah Rendah Bandar Dan Luar Bandar* . Retrieved from  
[https://documents.tips/download/link/komitmen-terhadap-organisasi-di-kalangan-guru-  
etduumedumy91921mohdroodziazipdf](https://documents.tips/download/link/komitmen-terhadap-organisasi-di-kalangan-guru-etduumedumy91921mohdroodziazipdf)

Muhamad Nursalam Al-Hafiz B.Osman. (2016). *Hungungan Budaya Sekolah Dengan  
Kepimpinan Guru*. Universiti Pendidikan Sultan Idris

Nur Fatin Binti Ab Aziz. (2019). *Hubungan Kepemimpinan Guru dengan KOMITMEN  
ORGANISASI GURU untuk  
Berubah di Sekolah Rendah Kebangsaan Daerah Selangu*. Universiti Pendidikan Sultan  
Idris

Siti Nurkhasanah. 2018. Sistem Pendidikan di Indonesia Saat ini. Retrieved from  
[https://www.academia.edu/36618323/SISTEM\\_PENDIDIKAN\\_DI\\_INDONESIA\\_SAAAT\\_INI](https://www.academia.edu/36618323/SISTEM_PENDIDIKAN_DI_INDONESIA_SAAAT_INI)

## **LAMPIRAN**



## **HUBUNGAN BUDAYA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SUMBAWA BARAT**

---

Guru yang dihormati,

Tujuan soal selidik ini adalah semata-mata untuk mendapatkan matlumat mengenai budaya sekolah dan hubungannya dengan komitmen organisasi guru. Soal selidik ini mengandungi 3 bahagian seperti berikut:

Bahagian I : Maklumat Diri

Bahagian II : Budaya Sekolah

Bahagian III : Komitmen Organisasi Guru

Sila menjawab semua item soal selidik ini dengan jujur dan ikhlas. Segala matlumat yang anda berikan kepada item-item dalam soal selidik ini adalah bentuk tujuan penyelidikan sahaja. Semua matlumat individu dirahasiakan. Laporan daripada penyelidikan ini tidak akan memperkenalkan individu-individu yang memberi respon pada mana-mana item soal selidik.

Ribuan terima kasih di atas sokongan dan kerjasama anda sekalian.

### Soal Selidik

Tajuk Kajian : Hubungan Budaya Sekolah dengan komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Pertama Sumbawa Barat

Arahan : Tandakan (  $\surd$  ) pada petak yang berkenaan

#### Bahagian I : Maklumat Diri

1. Jantina	Laki Laki	<input type="checkbox"/>
	Perempuan	<input type="checkbox"/>
2. Umur	29 ke bawah	<input type="checkbox"/>
	30-39	<input type="checkbox"/>
	40-49	<input type="checkbox"/>
	50 ke atas	<input type="checkbox"/>
3. Keturunan	Indo	<input type="checkbox"/>
	Melayu	<input type="checkbox"/>
	Cina	<input type="checkbox"/>
	Lain-lain	<input type="checkbox"/>
4. Kelayakan Akademik	Sijil/Diploma	<input type="checkbox"/>
	Sarjana Muda	<input type="checkbox"/>
	Sarjana	<input type="checkbox"/>
	Kedoktoran	<input type="checkbox"/>
5. Tahun Berkhidmat di Sekolah Sekarang	< 1	<input type="checkbox"/>
	1-5	<input type="checkbox"/>
	6-10	<input type="checkbox"/>
	10-15	<input type="checkbox"/>
	15-20	<input type="checkbox"/>
	>20	<input type="checkbox"/>



Bahagian II Soal Selidik Budaya Sekolah dengan Model Amalan Budaya Sekolah oleh Cavanagh (1997)

Bahagian ini mengandungi 31 item

Bagi setiap pernyataan di bawah, tuan puan dipohon memberikan tanda **checklist** (✓) pada kotak skala yang terbaik mewakili diri tuan/ puan tentang budaya sekolah tuan/ puan berdasarkan skala Likert seperti berikut :

Sangat Tidak Diamalkan : 1

Tidak Diamalkan : 2

Agak Diamalkan : 3

Diamalkan : 4

Sangat Diamalkan : 5

Bil	Item	1	2	3	4	5	Catatan/Pandangan/Cadangan
	<b>Kepimpinan Transformasi</b>						
1	Guru besar berupaya bersimpati dengan masalah dan kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam kerja mereka						
2	Guru Besar memberi sokongan yang berterusan untuk program dan idea sekolah yang baru						
3	Guru Besar menggalakkan pembangunan professionalism guru						
4	Guru Besar memberi layanan adil kepada setiap guru						
5	Guru Besar menyediakan waktu yang mencukupi kepada guru untuk menyelesaikan tugas						
	<b>Berkongsi Perancangan</b>						
6	Sekolah mempunyai hala tuju yang jelas						
7	Guru berkongsi visi sekolah						

8	Guru berusaha membangunkan sekolah						
9	Guru menjadikan sekolah cemerlang sebagai penanda aras						
10	Guru dapat mengenal pasti cara kejayaan sekolah dapat dicapai						
11	Guru berkolaboratif membangunkan pencapaian sekolah						
12	Guru melaksanakan tugas berdasarkan keperluan sekolah						
	<b>Nilai Profesional</b>						
13	Guru memberi keutamaan untuk membantu pelajar mengembangkan kemahiran berfikir yang lebih tinggi						
14	Guru menggabungkan penemuan penyelidikan ke dalam amalan pengajaran dan pembelajaran mereka sendiri						
15	Guru percaya bahawa semua pelajar boleh belajar						
16	Guru komited untuk professional dalam meningkatkan pengajaran dan pembelajaran						
17	Guru mencadangkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran secara mencukupi untuk menampung perbezaan individu di kalangan pelajar						
18	Guru menghabiskan masa dalam refleksi professional mengenai kerja mereka						
	<b>Penekanan Pembelajaran</b>						
19	Guru merefleksi diri terhadap kerjaya						
20	Guru berkolaboratif dalam pembelajaran						
21	Guru berterusan mengenal pasti kaedah						

	terbaik pengajaran dan pembelajaran						
	<b>Kesejawatan</b>						
22	Guru bersedia membantu satu sama lain apabila ada masalah yang timbul						
23	Guru berkongsi pengalaman kelas di antara satu sama lain untuk meningkatkan kefahaman mereka terhadap pembelajaran pelajar						
24	Guru secara terbuka berkongsi masalah antara satu sama lain						
25	Guru menggalakkan satu sama lain untuk menggunakan pertimbangan professional ketika membuat keputusan						
26	Guru berasa selesa dalam memberi cadangan kepada rekan sekerja tentang cara-cara untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah mereka						
27	Guru menghabiskan masa bersama secara tidak formal untuk membincangkan cara memperbaiki sekolah						
	<b>Kolaborasi</b>						
28	Guru berbincang tentang aktiviti penambah baikan pengajaran dan pembelajaran						
29	Guru berbincang tentang kaedah terbaik pengajaran dan pembelajaran						
30	Guru berbincang tentang penilaian murid						
31	Perbualan guru dengan rakan sejawat tentang pencapaian murid						

Bahagian III soal selidik komitmen organisasi guru berdasarkan teori Meyer dan Allen (1991) bahagian ini mengandungi 24 item

Bagi setiap pernyataan di bawah, tuan puan dipohon memberikan tanda **checklist** (✓) pada kotak skala yang terbaik mewakili diri tuan/ puan tentang komitmen organisasi guru tuan/ puan berdasarkan skala Likert seperti berikut :

Sangat Tidak Setuju : 1

Tidak Setuju : 2

Agak Setuju : 3

Setuju : 4

Sangat Setuju : 5

Bil	Item	1	2	3	4	5	Catatan/pandangan/cadangan
	<b>Komitmen Afektif Guru</b>						
1	Saya gembira untuk menghabiskan kerjaya di sekolah ini.						
2	Saya suka berbincang tentang sekolah bersama kawan-kawan.						
3	Saya menganggap masalah sekolah ini adalah masalah saya sendiri.						
4	Saya boleh bekerja dengan organisasi lain dengan mudah.						
5	Sekolah ini sebahagian daripada keluarga saya.						
6	Saya mempunyai perasaan terhadap sekolah ini.						
7	Sekolah ini amat bermakna kepada saya.						
8	Saya mempunyai perasaan kekitaan terhadap sekolah ini.						
	<b>Komitmen Berterusan Guru</b>						
9	Saya takut untuk berhenti kerja tanpa tawaran baru.						
10	Sukar untuk meninggalkan sekolah ini walaupun saya ingin berbuat demikian.						
11	Hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan sekolah ini.						

12	Saya berasa terlalu berat untuk meninggalkan sekolah ini.						
13	Saya bekerja di sekolah ini untuk keperluan dan keinginan saya.						
14	Saya mempunyai sedikit pilihan untuk meninggalkan sekolah ini.						
15	Saya mempunyai banyak pilihan untuk meninggalkan sekolah ini.						
16	Saya akan menghadapi masalah yang serious jika meninggalkan sekolah ini.						
	<b>Komitmen Normatif Guru</b>						
17	Saya fikir pada masa sekarang guru-guru kerap berpindah sekolah						
18	Saya tidak percaya bahawa guru mesti sentiasa setia kepada sekolahnya.						
19	Berpindah sekolah dengan kerap tidak etika bagi saya						
20	Salah satu sebab utama saya terus bekerja di sekeolah ini kerana saya percaya kesetiaan adalah penting dan kawajiban moral.						
21	Saya tidak akan meninggalkan sekolah ini walaupun mendapat tawaran yang baik.						
22	Saya diajar untuk memupuk nilai taat setia kepada sekolah						
23	Guru sebaiknya mengekalkan masa kerjaya mereka dalam satu sekolah						
24	Keinginan guru mendedikasikan diri sendiri kepada sebuah sekolah adalah tindakan munasabah.						