

**CIRI-CIRI PSIKOMETRIK INSTRUMEN DAN
PROFIL KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU
SEKOLAH RENDAH DI ACHEH, INDONESIA
DAN DI TIGA NEGERI UTARA MALAYSIA**

NURMAWATI

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA
2016**

**CIRI-CIRI PSIKOMETRIK INSTRUMEN DAN
PROFIL KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU
SEKOLAH RENDAH DI ACHEH, INDONESIA
DAN DI TIGA NEGERI UTARA MALAYSIA**

oleh

NURMAWATI

**Tesis ini diserahkan
untuk memenuhi keperluan bagi
Ijazah Doktor Falsafah**

SEPTEMBER 2016

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah saya panjatkan syukur ke hadrat Illahi kerana dengan izin dan limpah kurniaNya sebagai hamba yang kerdil, saya mampu menyiapkan tesis ini akhirnya. Berkat nikmat kesabaran, kesihatan dan ketabahan mengharungi segala dugaan maka perjalanan ini mampu ditamatkan. Sekalung penghargaan dan tanda terima kasih buat penyelia utama Profesor Dr. Nordin bin Abd Razak di atas segala tunjuk ajar dan panduan yang sangat berguna sepanjang saya menjadi anak didik beliau. Tanpa tunjuk ajar dan nasihat yang mantap sudah tentu saya tidak mampu menghabiskan pengajian ini. Tidak lupa buat penyelia bersama Dr Zamri Khairani di atas bimbingan dan pandangan yang dilontarkan untuk menambah baik kajian ini. Tidak pernah lupa penghargaan yang tidak terhingga buat suami tercinta, Syawaluddin Ismail atas sokongan padu sepanjang pengajian ini. Tanpa sokongan dan pemahaman yang mendalam tentang tugas sebagai seorang pelajar PhD sudah tentu saya tidak mampu berdiri seteguh ini. Tidak pernah lupa penghargaan yang tidak terhingga buat Orang Tua tercinta Allahyarham Ayahanda Abdullah Basyah dan Ibunda Helmiyati Yahya atas doa dan sokongan untuk terus melanjutkan studi. Buat anak-anak yang dikasihi Shafia Hanani Syawaluddin, Kaisa Alifa Syawaluddin dan Kazhim Albi Syawaluddin, terima kasih jua kerana memahami kesibukan umi sehingga terpaksa mencuri banyak masa yang sepatutnya diperuntukkan buat kalian. Buat sahabat-sahabat seperjuangan yang telah tamat dan masih berjuang Kak Marini, Dr Mahaya, Dr Aisyah, Dr.Hasniza, Dr. Rohani, Dr. Noor Miza, kak Imah, dan yang tidak disebutkan, terima kasih atas sokongan kalian dan teruskan perjuangan.

ISI KANDUNGAN

PENGHARGAAN	ii
ISI KANDUNGAN	iii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI LAMPIRAN	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang	2
1.3	Pernyataan Masalah	8
1.4	Tujuan dan Objektif Kajian	12
1.5	Persoalan Kajian	13
1.6	Kepentingan Kajian	13
1.7	Batasan Kajian	14
1.8	Definisi Istilah dan Operasi	15
	1.8.1 Kualiti Kehidupan Kerja Guru	15
	1.8.2 Kesetaraan Pengukuran	17
1.9	Rumusan	17

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	18
2.2	Kualiti Kehidupan Kerja Guru	18
	2.2.1 Konsep Kualiti Kehidupan Kerja	18
	2.2.2 Konsep Kualiti Kehidupan Guru (KKKG)	23
	2.2.3 Dimensi-Dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG)	30
2.3	Kajian Silang Negara	35
2.4	Kesetaraan Pengukuran Pada Kajian Silang Negara	37
	2.3.1 Konsep Kesetaraan Pengukuran.	37
	2.3.2 Kepentingan Kesetaraan pengukuran dalam Kajian Silang Negara	39
2.5	Jenis-Jenis Kesetaraan Pengukuran Dalam Kajian Silang Negara	41
	2.4.1 Kesetaraan Terjemahan	43
	2.4.2 Kesetaraan Metrik	47
2.6	Pengukuran Kesetaraan Terjemahan Instrumen Kajian Silang Negara	47
2.7	Pengukuran Kesetaraan pengukuran Kajian Silang Negara dalam Teori Pengukuran Klasik (CTT)	49
2.8	Pengukuran Kesetaraan pengukuran Kajian Silang Negara dalam Model Pengukuran Rasch (MPR)	50
	2.8.1 Model Skala Rating (<i>Rating Scale</i>)	54
	2.8.2 Asumsi-Asumsi Model Pengukuran Rasch	55

2.8.3.	Pengukuran Kualitas Item Instrumen Model Pengukuran Rasch	58
2.9	Perbandingan Teori Pengukuran Klasik dengan Modern	63
2.10	Kesetaraan Pengukuran dalam kajian CTT dan Model Rasch.	65
2.11	Kesetaraan Pengukuran Kualiti Kehidupan Kerja Guru Dengan Model Pengukuran Rasch	66
2.12	Signifikansi Kajian Kesetaraan Pengukuran Dengan Model Pengukuran Rasch	68
2.13	Rumusan	70

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	72
3.2	Reka Bentuk Kajian	72
3.3	Populasi dan persampelan Kajian	74
3.3.1	Pemilihan Sampel di Malaysia	75
3.3.2	Pemilihan Sampel di Aceh	76
3.4	Instrumen Kajian	77
3.4.1	Adaptasi Instrumen Dalam Konteks Indonesia	80
3.4.2	Proses Kesetaraan Pengukuran Kualiti Kehidupan Kerja Guru Silang Negara Dengan Model Pengukuran Rasch	84
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	86
3.6	Tatacara Penganalisan Data	87

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	91
4.2	Maklumat Demografi Sampel Kajian	92
4.3	Analisis Dimensionaliti Dimensi Utama Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia Dan Indonesia	95
4.4	Analisis Item Dalam Setiap Dimensi Dan Subdimensi Keperluan Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia.	97
4.4.1	Analisis Item Dalam Dimensi Keperluan Psikologi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia.	99
4.4.2	Analisis Item Dalam Dimensi Keperluan Sosial Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia.	104
4.4.3	Analisis Item Dalam Dimensi Keperluan Politik Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia.	107
4.4.4	Analisis Item Dalam Dimensi Keperluan Ekonomi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia.	111
4.5	Ringkasan Analisis Item Dan Individu Kualiti Kehidupan Kerja Guru Untuk Setiap Dimensi Dan Subdimensi Merentas Negara	114
4.6	Pengesanan Item-Item Yang Menunjukkan Keterbezaan Fungsi Item	117
4.6.1	Keterbezaan Fungsi Item (DIF) Kualiti Kehidupan Kerja Guru Dimensi Psikologi Malaysia dan Indonesia	118
4.6.2	Keterbezaan Fungsi Item (DIF) Kualiti Kehidupan Kerja Guru Dimensi Sosial Malaysia dan Indonesia	120
4.6.3	Keterbezaan Fungsi Item (DIF) Kualiti Kehidupan Kerja Guru Dimensi Politik Malaysia dan Indonesia	121
4.6.4	Keterbezaan Fungsi Item (DIF) Kualiti Kehidupan Kerja Guru Dimensi Ekonomi Malaysia dan Indonesia	123

4.6.5	Pengukuhan dan Perhitungan Skor Kesetaraan Pengukuran	124
4.7	Analisis Deskriptif Persamaan dan Perbezaan Antara Kumpulan Malaysia Dan Indonesia Mengikut Dimensi Keperluan Utama Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru	126
4.8	Analisis Deskriptif Dimensi Keperluan Utama Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Kumpulan Negara Malaysia dan Indonesia	128
4.9	Kesimpulan Dapatan Kajian	130
4.10	Rumusan	130

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan Dan Ringkasan Kajian	132
5.2	Rumusan Dan Perbincangan Dapatan Kajian	134
5.2.1	Kualiti Item Dan Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Malaysia Dan Indonesia	135
5.2.2	Ciri-Ciri Psikometrik Dimensi Utama Keperluan Psikologi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Malaysia Dan Indonesia	138
5.2.3	Ciri-Ciri Psikometrik Dimensi Utama Keperluan Sosial Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Malaysia Dan Indonesia	138
5.2.4	Ciri-Ciri Psikometrik Dimensi Utama Keperluan Politik Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Malaysia Dan Indonesia	139
5.2.5	Ciri-Ciri Psikometrik Dimensi Utama Keperluan Ekonomi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Merentas Malaysia Dan Indonesia	140

5.2.6	Persamaan Dan Perbezaan Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia dan Indonesia	140
5.2.7	Profil Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia dan Indonesia	141
5.3	Implikasi Kajian	143
5.3.1	Teori	143
5.3.2	Praktis	144
5.3.3	Kegunaan Instrumen Merentas Negara	145
5.4	Cadangan Kajian Akan Datang	146
5.5	Rumusan	147
	RUJUKAN	149
	LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

		Muka Surat
Jadual 2.1	Definisi Kualiti Kehidupan Kerja	20
Jadual 2.2	Komponen-komponen Kualiti Kehidupan Kerja Dalam Bidang Pengurusan	26
Jadual 2.3	Komponen-Komponen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	28
Jadual 2.4	Dimensi Pengukuran Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	32
Jadual 2.5	Pembahagian Dimensi-Dimensi Kesetaraan Pengukuran Mengikut Para Pengkajinya	42
Jadual 3.1	Dimensi Utama Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru	79
Jadual 3.2	Indeks Kesahan Terjemahan Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	84
Jadual 3.3	Indeks Kesahan Konsep Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	84
Jadual 4.1	Maklumat Demografi Guru Malaysia dan Indonesia	92
Jadual 4.2	Maklumat Demografi Guru Malaysia	93
Jadual 4.3	Maklumat Demografi Guru Indonesia	
Jadual 4.4	Ringkasan Analisis Dimensionaliti Dimensi Utama KKKG	94
Jadual 4.5	Ringkasan Hasil Analisis Item Dimensi Keperluan Psikologi Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia	96
Jadual 4.6	Ringkasan Hasil Analisis Item Dimensi Keperluan Sosial Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia	101
Jadual 4.7	Ringkasan Hasil Analisis Item Dimensi Keperluan Politik Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia	105

Jadual 4.8	Ringkasan Hasil Analisis Item Dimensi Keperluan Ekonomi Konstruksi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Malaysia dan Indonesia	108
Jadual 4.9	Ringkasan Analisis Item Dan Individu Kualiti Kehidupan Kerja Guru Untuk Setiap Dimensi Dan Subdimensi Merentas Negara	112
Jadual 4.10	Analisis Keterbezaan Fungsi Item Keseluruhan Dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia Dan Indonesia	116
Jadual 4.11	Analisis Keterbezaan Fungsi Item Dimensi dan Subdimensi Psikologi Antara Malaysia Dan Indonesia	118
Jadual 4.12	Analisis Keterbezaan Fungsi Item Dimensi dan Subdimensi Sosial Antara Malaysia Dan Indonesia	120
Jadual 4.13	Analisis Keterbezaan Fungsi Item Dimensi dan Subdimensi Politik Antara Malaysia Dan Indonesia	121
Jadual 4.14	Analisis Keterbezaan Fungsi Item Dimensi dan Subdimensi Ekonomi Antara Malaysia Dan Indonesia	122
Jadual 4.15	Ringkasan Analisis Keterbezaan Fungsi Item setiap Subdimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia Dan Indonesia	123
Jadual 4.16	Analisis Min Skor Dimensi Keperluan Utama Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia dan Indonesia	124
Jadual 4.17	Ringkasan Dapatan Analisis Uji-T Sampel Bebas Dimensi-Dimensi Keperluan Utama Kualiti Kehidupan Kerja Guru Antara Malaysia Dan Indonesia	127

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Soal Selidik Versi Malaysia
LAMPIRAN B	Soal Selidik Versi Indonesia
LAMPIRAN C	Instrumen Kesesuaian Item
LAMPIRAN D	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Supervisor
LAMPIRAN E	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Kota Banda Aceh
LAMPIRAN F	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Pidie Jaya
LAMPIRAN G	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Daripada Pejabat Pendidikan Daerah Kota Langsa
LAMPIRAN H	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Daripada Pejabat Pendidikan Daerah Aceh Tamiang
LAMPIRAN I	Perakuan Validasi

SENARAI RAJAH

		Muka Surat
Rajah 2.1	Pembentukan Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru	31
Rajah 2.2	Garis Panduan Adaptasi Instrumen Silang Budaya Diadaptasi Dari Beaton (1998)	45
Rajah 3.1	Prosedur Persampelan di Malaysia	76
Rajah 3.2	Prosedur Persampelan di Provinsi Aceh	77
Rajah 3.4	Proses Kesetaraan Pengukuran Kualiti Kehidupan Kerja Guru Silang Negara Model Pengukuran Rasch	82
Rajah 3.5	Proses Analisis Data Kesetaraan Pengukuran Instrumen Kualiti kehidupan Kerja Guru Silang Negara dengan Model Pengukuran Rasch	89
Rajah 4.1	Perbandingan empat dimensi Keperluan Utama KKK antara Dua Kumpulan negara	128

SENARAI SINGKATAN

ANOVA	<i>Analysis Of Variance</i>
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CTT	<i>Clasical Test Theory/</i> Teori Ujian Klasik
CVI	Content Validity I Ndex
DIF	<i>Differential Item Function</i> / Keterbezaan Fungsi Item
DIKJAR	Pendidikan Dan Pengajaran
IRT	<i>Item Response Theory</i> / Teori Respons Item
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
Kemendiknas	Kementerian Pendidikan Nasional
KKK	Kualiti Kehidupan Kerja
KKKG	Kualiti Kehidupan Kerja Guru
MAK	Maksimum
MIN	Minimum
MNSQ	<i>Mean Square</i>
MEA CORR	<i>Measurement Correlation</i>
N	Jumlah Responden
PPD	Pejabat Pelajaran Daerah
PPD	Pejabat Pelajaran daerah
<i>r</i>	Kebolehpercayaan
RI	Republik Indonesia
SD	<i>Standart Devition</i>
SDN	Sekolah Dasar Negeri
SJKC	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina

SJKT	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SK	Sekolah Kebangsaan
SP	Sisihan Piawai
SPM	<i>Sijil Pelajaran Malaysia</i>
SPSS	<i>Statistical Package For Social Science</i>
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
t	<i>Uji Student</i>
TQWL	<i>Teacher Quality of Work Life</i>
UU	Undang-Undang
α	<i>Cronbach's Alpha</i>

**CIRI-CIRI PSIKOMETRIK INSTRUMEN DAN PROFIL
KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH DI
ACHEH, INDONESIA DAN DI TIGA NEGERI UTARA
MALAYSIA**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesetaraan pengukuran instrumen silang negara, dan melakukan evaluasi ciri-ciri psikometri item instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru merentas negara antara Malaysia dan Indonesia. Konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru terdiri daripada empat dimensi keperluan iaitu: Psikologi, Sosial, Politik, dan Ekonomi. Kajian merentas budaya antara Malaysia dan Indonesia melibatkan perbandingan sampel guru daripada populasi yang berbeza budaya. Kajian ini melibatkan 400 orang guru yang mengajar di sekolah rendah (dasar) di negeri Pulau Pinang, Kedah dan Perak (Malaysia) dan 400 orang guru yang mengajar di sekolah-sekolah dasar wilayah Aceh (Indonesia) iaitu: Banda Aceh, Pidie Jaya, Aceh Tamiang, dan Kota Langsa yang dipilih secara rawak.. Kajian ini dilaksanakan dengan mentadbirkan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang dibina oleh Nordin et al. (2009) dalam versi Malaysia dan Indonesia dan menilai ciri-ciri psikometrik instrumen merentas negara dari beberapa aspek seperti keserasian item dan individu, unidimensionaliti, kebebasan setempat, kebolehpercayaan item dan skor responden, serta pengesanan keterbezaan fungsi item (DIF) merentas Malaysia dan Indonesia. Analisis peringkat item dijalankan

dengan menggunakan model pengukuran Rasch dan perbandingan Kualiti Kehidupan Kerja Guru menggunakan statistik inferens yaitu Analisis Varians Satu Hala. Dapatan kajian menunjukkan bahawa item-item instrumen merentas negara mempunyai keserasian yang baik dengan model pengukuran Rasch dan mempunyai ciri-ciri unidimnsionalti setelah empat item yang tidak memenuhi syarat dikeluarkan daripada instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru Versi Malaysia mahupun Versi Indonesia. Pengesanan Keterbezaan Fungsi Item (DIF), dan keputusan analisis inferensi ANOVA Satu Hala menunjukkan bahawa oreintasi budaya mempengaruhi respons responden daripada dua kumpulan negara iaitu: Malaysia dan Indonesia. Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang setara antara kedua negara didapati memiliki tiga dimensi keperluan utama iaitu: Keperluan Psikologi, Keperluan Sosial dan Keperluan Politik.

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND THE PROFILE OF
TEACHER QUALITY OF WORK LIFE OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS IN ACHEH, INDONESIA AND IN THREE NORTH
REGION OF MALAYSIA**

ABSTRACT

This study aims to examine and evaluate the measurement equivalence and psychometric properties of cross-cultural instruments measuring Teacher Quality of Work Life (TQWL) between Malaysia and Indonesia. The construct of Teacher Quality of Work Life (TQWL) consists of four main dimensions namely: Psychological Needs, Social Needs, Political Needs, and Economical Needs. This Cross-cultural study involves a comparison of 400 respondents from Malaysia and 400 respondents from Indonesia respectively. The sample in this study consists of teachers teaching in primary school in the state of Penang, Kedah and Perak (Malaysia) and in primary schools in Aceh province (Indonesia), namely: Banda Aceh, Pidie Jaya, Aceh Tamiang, and Kota Langsa. This study was conducted by administering TQWL instrument developed by Nordin et al. (2009) in Malaysia and Indonesian version and the psychometric properties were examined from several aspects such as fit statistic, unidimensionality, *local independence*, reliability and person scores, and Differential Item Functioning (DIF) across-nation between Malaysia and Indonesia. Item-level analysis was conducted using Rasch measurement model and the comparison of Teacher Quality of Work Life using inferential statistical namely: One-way analysis of variance. The findings indicate

that the items in the instrument in both countries fitted the model well and featured unidimensionality after four misfit items were removed from the instrument of Teacher Quality of Work Life in Malaysian and Indonesian versions. The presence of Differential Item Functioning (DIF) items and the results from ANOVA analysis showed that cultural orientation had its influence on the responses of the two groups; Malaysia and Indonesia. Measurement equivalence analysis of the TQWL Instrument in both countries yielded three main dimensions namely: Psychological Needs, Social Needs and Political Needs.

BAB I

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Guru merupakan sumber manusia yang penting bagi memastikan berjaya sesuatu sistem pendidikan di sesebuah negara, tidak hanya itu kerjaya guru juga memberi kesan kepada pencapaian pelajar dalam pendidikan. Akan tetapi tuntutan kerja guru juga perlu diberi perhatian khas dari kerajaan dan kementerian pelajaran. Tuntutan kerja guru boleh menjejaskan komitmen kerja dan kepuasan kerja guru, sehingga berimpak terhadap kualiti kehidupan kerja guru yang negatif.

Kualiti kehidupan kerja guru yang baik boleh mempengaruhi prestasi kerja dan keberkesanan dalam melahirkan model insan yang cemerlang berasaskan kepada aspirasi mana-mana negara. Walau bagaimanapun kajian-kajian yang menjurus untuk mengkaji dan menilai kualiti kehidupan kerja merentas negara disekolah amat jarang dilakukan dalam konteks pendidikan. Justeru itu, satu alat ukur yang sah, boleh dipercayai dan setara merentas negara adalah perlu untuk mengukur satu tahap kualiti kehidupan kerja guru merentas negara. Kajian bertujuan untuk meneroka ciri-ciri psikometrik instrumen kualiti kehidupan kerja guru merentas negara iaitu antara Malaysia dan Indonesia. Perbezaan kumpulan negara sempadan yang memiliki budaya yang berbeza tapi serupa menjadikan kajian ini unik dan signifikan untuk mengkaji persamaan dan perbezaan persepsi guru terhadap kualiti kehidupan

kerja guru merentas negara dari segi orientasi budaya tetapi hampir sama corak pentadbirannya

1.2 Latar Belakang

Dalam organisasi pendidikan, guru merupakan sumber tenaga manusia yang memainkan peranan penting dalam melaksanakan pelbagai dasar pendidikan yang digubal dan menyampaikan ilmu kepada pelajar-pelajar. Menurut Undang-undang Republik Indonesia (RI) Nombor 14 tahun 2005, Bab 1, Pasal 1, Ayat 1 guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mentaksir dan membuat penilaian terhadap pelajar pada pendidikan anak prasekolah dengan laluan pendidikan formal, pendidikan sekolah rendah, dan pendidikan sekolah menengah (UU no 14, 2005).

Walau bagaimanapun, tugas guru tidak hanya terbatas kepada penyampaian ilmu pengetahuan sahaja, tetapi juga harus berupaya untuk memotivasikan pelajar untuk belajar dan mencipta persekitaran belajar yang kondusif di bilik darjah. Guru merupakan individu yang dipercayai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam bilik darjah dan memainkan peranan penting untuk mendidik generasi muda (Nordin, 2008). Guru adalah kunci utama dalam menentukan kualiti pengajaran dan pembelajaran yang secara langsung dapat meningkatkan kualiti pendidikan sesuatu bangsa. Guru merupakan pemegang kawalan proses pendidikan di dalam bilik darjah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelum proses pembelajaran berlangsung. Guru adalah orang yang menunjukkan kepada orang lain bagaimana melakukan sesuatu, memindahkan kemahiran yang aktif, dan membangkitkan keinginan untuk mendapatkan kemahiran untuk mengaktifkannya (John Erskine, 2007).

Tsui dan Cheng (1999) menegaskan bahawa kualiti pendidikan amat bergantung kepada guru yang bertanggungjawab dalam menjalankan tugas mahupun aktiviti pendidikan di sekolah. Pengaruh guru telah banyak dibuktikan oleh beberapa kajian yang telah mendapati bahawa guru mempunyai pengaruh atau kesan yang tinggi terhadap pencapaian pelajar (Ackerman, Heafner, & Bartz, 2006; Darling-Hammond, 1999; George & Kaplan, 1998; Kaplan & Owing, 2001). Sementara itu dari aspek pengurusan, guru merupakan agen perubahan yang perlu dijadikan agenda penting dalam mempelajari ciri-ciri kepimpinan bilik darjah yang berkesan dan mengamalkannya dalam proses pengajaran dan pembelajaran supaya kualiti dan keberkesanan sekolah dapat ditingkatkan. Menurut Sparks (2003), guru adalah agen-agen perubahan yang penting dalam memastikan sekolah mereka menjadi sekolah yang berkesan.

Kualiti guru seperti keberkesanan diri (mengurus waktu dan potensi mengajar serta kemampuan guru mengatur murid dalam bilik darjah) dan keberkesanan kolektif (kemampuan guru dalam mengelola pengajaran murid dan kemampuan guru berinteraksi dengan persekitaran sekolah) serta komitmen terhadap pelajar, telah terbukti mempengaruhi pencapaian pelajar (Bandura, 1997; Goddard, Hoy, & Hoy, 2004; Park, 2005; Thompson, Gregg, & Niska, 2004) dan ini bergantung kepada kualiti kehidupan guru di sekolah. Hal ini kerana Kualiti kehidupan kerja dipercayai mempengaruhi dan memberi kesan terhadap motivasi kerja yang tinggi serta dipercayai dapat meningkatkan kepuasan kerja (Lawler, 1975).

Kualiti Kehidupan Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana organisasi bergerak balas terhadap keperluan pekerja dengan memberi peluang kepada mereka untuk turut serta sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan kehidupan kerja mereka (Robbins, 1989). Konsep ini meliputi

keselamatan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang berpatutan, peluang untuk meningkatkan profesionalisme dan produktiviti organisasi (Havlovic, 1991; Straw & Heckscher, 1984).

Holt (1998) menyatakan bahawa Kualiti Kehidupan Kerja (KKK) sebagai suasana atau kewujudan suatu persekitaran kerja yang bermakna kepada pekerja sehingga mereka bermotivasi untuk melaksanakan tugas dan mencapai kepuasan dalam kerja yang mereka lakukan. Kualiti Kehidupan Kerja termasuk kepuasan hidup dan kepuasan kerja seperti berpuas hati dengan gaji, rakan sekerja, dan penyelia (Danna & Griffin, 1999). Kualiti Kehidupan Kerja boleh digambarkan dengan suasana yang nyaman, persekitaran kerja yang dapat mempromosikan kepuasan dan motivasi semua kakitangan, kesejahteraan dan keseronokan dalam bekerja serta peluang meningkatkan kualiti kerja mereka secara menyeluruh. Penambahbaikan KKK dipercayai boleh meningkatkan tahap produktiviti kerja dengan mempertahankan satu kumpulan tenaga kerja yang amat berharga dalam suatu organisasi (Sink & Rossler, 1990 dalam Phusavat 2001). Dalam erti kata lain, KKK adalah kesan keadaan kerja keseluruhan pada responden (Morin & Morin, 2003).

Menurut Carayon, Marchand, dan Schwarz (2003), Kualiti Kehidupan Kerja (KKK) adalah merupakan hubungan antara pekerja dan keseluruhan persekitaran kerja, dengan dimensi manusia pada pertimbangan teknikal dan ekonomi. Oleh itu, Kualiti Kehidupan Kerja dapat dikatakan sebagai tahap persekitaran kerja organisasi yang dapat memotivasi prestasi dengan berkesan, menjaga keselamatan fizikal, memenuhi keperluan psikologi, sosiologi dan kesejahteraan pekerja. Kualiti Kehidupan Kerja juga ditakrifkan sebagai keberkesanan persekitaran kerja yang menunjukkan kepentingan sesebuah organisasi dan keperluan responden dalam

membentuk nilai-nilai pada pekerja yang menyokong dan mempromosikan kesihatan dan kesejahteraan untuk menjadi lebih baik, keamanan kerja, kepuasan kerja, mengembangkan kecekapan dan menyeimbangkan kehidupan kerja dan bukan kerja (Rethinam & Ismail, 2008).

Oleh itu, sekolah sebagai sebuah institusi pendidikan perlu mengadaptasi strategi tertentu untuk meningkatkan Kualiti Kehidupan Kerja Guru bagi memenuhi keperluan sekolah dan keperluan responden guru itu sendiri. Hal tersebut, disebabkan kualiti guru dapat memainkan peranan yang penting dalam memperbaiki kualiti keseluruhan pendidikan (Peterson, 2000; Malakolunthu & Vasudevan, 2012). Justeru, tidak hairanlah jika faktor Kualiti Kehidupan Kerja Guru ini telah diiktiraf sebagai penentu atau determinan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru (Louis, 1998). Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang positif dipercayai akan mewujudkan amalan-amalan pengajaran yang lebih baik. Perkara ini didasarkan kepada andaian bahawa kualiti kehidupan kerja yang positif akan memotivasi para guru untuk melaksanakan tugas atau amalan dengan baik dan, jika sebaliknya boleh menyebabkan demoralisasi.

Tuntutan kerja guru yang kompleks sering menyebabkan tekanan psikologi bagi guru itu sendiri yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran pelajar. Tekanan dalam bekerja dapat mempengaruhi produktiviti guru dalam mengajar. Banyak pengkaji yang telah memperlihatkan bahawa kualiti pendidikan merupakan jalan yang sangat berkesan dalam membentuk nilai, sikap, perilaku dan kemahiran-kemahiran yang penting bagi responden untuk berfungsi secara produktif dalam masyarakat yang bersepadu (Mkumbo, 2012). Justeru itu, kualiti pendidikan dapat ditingkatkan apabila Kualiti Kehidupan Kerja Guru baik.

Justeru, adalah penting meningkatkan Kualiti Kehidupan Kerja Guru kerana konstruk tersebut tidak hanya memberikan gambaran kerja guru di sekolah sahaja, tetapi juga memberikan gambaran tentang keseluruhan Kualiti Kehidupan Kerja Guru baik di sekolah, persekitaran sosial maupun kehidupan peribadinya. Di Asia Tenggara, Kualiti Kehidupan Kerja Guru ini sudah mula diteliti khususnya di Indonesia sejak dari tahun 2009 lagi. Tetapi banyak instrumen yang digunakan masih mengadaptasi instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru dari negara barat.

Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru juga telah dikembangkan di Malaysia salah satunya adalah instrumen tersebut dibangunkan oleh Nordin, Hazri, Mohd Hashim, dan Mohammad Zohir (2010) instrumen yang mengukur ciri-ciri psikometrik Kualiti Kehidupan Kerja Guru berasaskan kepada empat dimensi keperluan, iaitu (i) Keperluan Psikologi; (ii) Keperluan Sosial; (iii) Keperluan Politik; dan (iv) Keperluan Ekonomi. Instrumen ini ditentukan sesuai untuk di adaptasi dalam konteks guru-guru Indonesia khususnya Aceh kerana ada sedikit persamaan budaya antara Malaysia dan Indonesia.

Walaupun instrumen Nordin et.al (2010), ini telah menunjukkan ciri-ciri psikometrik yang baik ketika digunakan dalam konteks Malaysia. Namun menggunakan instrumen yang telah dibina di negara lain seperti Indonesia yang mempunyai bahasa dan budaya yang berbeza, menyebabkan instrumen tersebut perlu terlebih dahulu diuji ciri-ciri psikometriknya melalui proses adaptasi. Dalam penyelidikan sains sosial, proses pengukuran biasanya bertujuan menerangkan ciri-ciri individu, kumpulan atau organisasi yang beberapa kepentingan Kualiti Kehidupan Kerja Guru substantif kepada penyelidik. Penelitian terhadap ciri-ciri psikometrik sesuatu instrumen mesti disiasat berulang kali sehingga hasil muktamad terbukti secara saintifik terkumpul (Chein & Bond, 2009). Penelitian terhadap ciri-

ciri psikometrik antara Malaysia dan Indonesia adalah sangat penting untuk memastikan wujudnya kesetaraan pengukuran antara dua negara sehingga perbandingan yang dibuat adalah sah.

Kesetaraan pengukuran adalah fungsi perbandingan sifat psikometrik data yang diperolehi melalui cara pentadbiran yang asal dan disesuaikan (Coons, Gwaltney, Lundy, Sloan, Revicki, Lenderking, Cella, & Basch, 2007). Menurut Van de Vijver dan Hambleton (1996), pemeriksaan pada kesetaraan pengukuran sangat penting dan diperlukan untuk menyasat perbezaan silang budaya oleh sebab ketidaksetaraan instrumen boleh menyebabkan tafsiran yang tidak tepat (Geisinger, 1994; Hambleton & Patsula, 1998; Chae & Marcia, 2011).

Untuk menguji ciri-ciri psikometrik dan kesetaraan pengukuran instrumen ini Model Pengukuran Rasch digunakan. Pendekatan ini didasarkan kepada *latent trait theory* atau juga dikenali sebagai *item response theory* (IRT) secara umum dan model pengukuran Rasch secara khusus (Salzberger & Sinkovics, 1999). Model Rasch menganggap bahawa item-item semua sama dalam diskriminasi (berat sama berat pada faktor) dan faktor-faktor peluang (contohnya meneka) tidak mempengaruhi tindak balas (Reeve, 2005). Dengan menggunakan analisis model Rasch, kesahan bagi sesuatu instrumen dapat dikenalpasti dengan merujuk analisis-analisis utama seperti polariti item, peta item-individu, ketidaksepadanan item-individu, pengasingan item-individu, unidimensi, kesepadanan item individu dan skala pemeringkatan (Siti Rahayah, 2008). Selain itu model Rasch dapat mengkaji ciri-ciri item dan keterbezaan fungsi item (DIF). DIF akan memberikan maklumat item-item yang berfungsi berbeza antara dua kumpulan yang berbeza. Perbandingan item dan responden dapat dibuat mengikut prinsip objektif khusus. Objektif khusus bermakna bahawa perbandingan pada parameter kesukaran dua item dianggap bebas daripada

mana-mana kumpulan subjek yang ditinjau, dan perbandingan pada tahap trait dua subjek tidak bergantung kepada mana-mana bahagian kumpulan pada item yang ditadbirkan (Mellenbergh, 1994).

1.3 Pernyataan Masalah

Beberapa kajian di Indonesia telah dijalankan untuk menjelaskan Kualiti Kehidupan Kerja Guru, antaranya adalah oleh Lelono (2011) dan Kaihatu (2007). Namun kajian secara komparatif tentang Kualiti Kehidupan Kerja Guru antara Indonesia dan Malaysia menggunakan satu alat ukur yang setara merupakan satu cabaran dalam bidang pengukuran. Penelitian kesetaraan pengukuran adalah penting sebelum perbandingan profil Kualiti Kehidupan Kerja Guru antara dua negara dapat dilakukan. Kesetaraan pengukuran dijalankan bagi memastikan adanya instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru setara merentas negara.

Dalam kajian ini, instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang telah dibangunkan di Malaysia oleh Nordin et al (2010) digunakan sebagai asas untuk perbandingan antara Malaysia dan Indonesia (Aceh). Dua negara ini bersempadan dan mempunyai sedikit persamaan dan perbezaan dari segi bahasa, budaya, dan sistem pendidikan tetapi banyak memiliki persamaan dibandingkan dengan negara barat.

Untuk menguji instrumen ini dalam konteks Indonesia, sekurang-kurangnya dua batasan yang memerlukan siasatan lanjut. Pertama, konstruk yang digunakan di Malaysia belum tentu sesuai dalam konteks Indonesia khususnya Aceh. Budaya sesuatu daerah boleh mempengaruhi pengukuran instrumen. Ini disebabkan kerana budaya merupakan pola fikir, perasaan dan perbuatan berasaskan kepada

pengaturcaraan kolektif fikiran yang membezakan ahli-ahli satu kumpulan atau kategori orang daripada yang lain (Hofstede, 1991). Dengan demikian, masyarakat yang berbeza akan memberikan persepsi yang berbeza terhadap sesuatu pembolehubah sosial.

Kedua, terjemahan bahasa instrumen boleh jadi mengaburkan isi sebenarnya dari instrumen tersebut. Indonesia dan Malaysia seadanya adalah negara sempadan dan serumpun, tetapi dari segi bahasa banyak memiliki perbezaan terutama dalam tata susunan bahasa dan kalimat. Kesilapan dalam menterjemah boleh berpengaruh kepada tidak terukurnya konstruk dari instrumen yang diuji. Oleh itu, diperlukan adanya kesetaraan terjemahan bahasa instrumen. Kesetaraan terjemahan merujuk kepada terjemahan alat penyelidikan ke dalam bahasa lain supaya boleh diinterpretasikan oleh responden dalam pelbagai negara dan mempunyai maksud yang sama dalam setiap konteks penyelidikan (Craig & Douglas, 2001). Berasaskan dua hal di atas untuk mewujudkan kesetaraan terhadap konstruk yang diukur, terjemahan diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan pengukuran dan perkara ini juga menandakan bahawa keperluan terhadap kesetaraan pengukuran instrumen amat bermakna dalam kajian merentasi budaya ataupun negara.

Lantarananya, satu kerisauan asas dalam mana-mana penyelidikan silang budaya dalam memastikan kesetaraan (iaitu kebolehbandingan) apabila menguji perbezaan-perbezaan silang budaya (Hui & Triandis, 1985) yang dikenali dengan nama kesetaraan pengukuran, Namun, untuk membandingkan hubungan antara konstruk atau min merentas kumpulan, mewujudkan kesetaraan pengukuran adalah kritikal untuk menyelesaikan isu "sama ada wujud atau tidak, hasil pengukuran yang sama bagi atribut yang sama di bawah keadaan pemerhatian dan kajian fenomena serta operasi pengukuran yang berbeza" (Horn & McArdle, 1992, p. 117) untuk

kesahihan membandingkan keputusan kita juga perlu mewujudkan prosedur pengukuran yang setara. Prosedur kesetaraan merujuk kepada orang-orang jenis kesetaraan yang berurusan dengan langkah-langkah dan prosedur yang digunakan dalam kajian silang budaya. Prosedur kesetaraan merujuk kepada orang-orang jenis kesetaraan yang berurusan dengan ukuran dan prosedur yang digunakan dalam kajian silang budaya. Memberikan tafsiran dalam prosedur-prosedur ukuran tidak mungkin tanpa kesetaraan dalam tafsiran-tafsiran berhati-hati membina.

Maka, kesetaraan ukuran menandakan bahawa alat pengukuran yang sama digunakan dalam mengukur perbezaan budaya pada konstruk yang sama. Dengan kata lain, kesetaraan ukuran keputusan-keputusan silang budaya ada ditubuhkan apabila perbezaan mengakibatkan merentasi budaya-budaya dalam menjawab tentang butir ujian atau soal selidik dijangka satu-satunya bagi perbezaan-perbezaan silang budaya dalam berhati-hati membina. Jika, sebaliknya, jawapan-jawapan responden-responden mencerminkan bukan sahaja kedudukan mereka pada binaan yang diukur, tetapi adalah juga dipengaruhi dengan faktor tambahan dan pertimbangan-pertimbangan yang jadi berbeza merentasi budaya-budaya, keputusan-keputusan akan menjadi ukuran *inequivalent*.

Kesetaraan pengukuran dilakukan dengan dua tahapan iaitu: kesetaraan terjemahan dan kesetaraan ukuran (metrik). Proses pengukuran perlu dilakukan untuk mengukur ciri-ciri psikometrik instrumen yang diadaptasi. Hal ini penting dilakukan kerana instrumen yang telah diadaptasi memerlukan kesahan dan kebolehpercayaan dalam konteks negara sasaran. Pada proses pengukuran instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Indonesia digunakan untuk mengukur sejauhmana instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang akan digunakan ini perlu dipastikan mengukur konstruk yang sepatutnya diukur, iaitu sah dan boleh dipercayai

dalam konteks Indonesia. Untuk menguji ciri-ciri psikometri pengukuran instrumen ini Model Pengukuran Rasch digunakan. Pendekatan ini didasarkan kepada *latent trait theory* atau juga dikenal dengan *item respons theory* (IRT) secara umum dan model pengukuran Rasch secara khusus (Salzberger & Sinkovics, 1999).

Dalam Model Rasch kebarangkalian responden untuk menjawab sesuatu item dengan betul bergantung kepada kebolehan responden tersebut dan kesukaran item (Nordin et al., 2010). Oleh itu, seseorang yang lebih berkebolehan mempunyai kebarangkalian yang lebih besar untuk menjawab item itu dengan betul berbanding dengan responden berkebolehan rendah. Menurut Linarce (1992) dan Van der Linden, (1992), model Rasch digunakan dalam analisis item kerana item dan responden diukur pada satu skala yang sama. Model Rasch bertujuan untuk menentukan sejauh mana data yang diperhatikan memenuhi pensyaratan model yang harus dipatuhi untuk pengukuran pada tahap interval (Chien & Bond, 2009).

Model Rasch berdasarkan pada prinsip bahawa hanya ada dua sifat yang menentukan jawapan peserta kepada item ujian: keupayaan peserta dan kesukaran item ujian, setiap menyatakan estimasi pada asas sifat terpendam. Model Rasch adalah model kebarangkalian yang menukarkan skor ordinal yang diperoleh dari rating skala ke dalam ukuran tahap interval. Residual yang diperoleh daripada ukuran yang mencapai tahap interval penskalaan boleh digunakan untuk menilai unidimensionaliti ujian (iaitu, sejauh mana item dalam ujian mengukur konstruk tunggal), seperti bukti kesahihan konstruk. Tambahan pula, model Rasch membolehkan penentuan sama ada rating skala ujian digunakan dalam cara yang sesuai serta menyediakan pengesanan item DIF dengan membandingkan kesukaran item seluruh pemboleh ubah demografi yang berbeza. Pengukuran oleh model Rasch

bukan sahaja membina kesahan dan objektif, tetapi model Rasch juga yang paling mudah semua model tindak balas item dalam matematik dan statistik.

1.4 Tujuan dan Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesetaraan pengukuran instrumen silang negara, dan melakukan evaluasi ciri-ciri psikometri item instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG) merentas negara antara Malaysia dan Indonesia. Secara khusus kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengukur item Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Malaysia dan Indonesia dan dimensi-dimensinya menunjukkan ciri-ciri psikometrik yang berkualiti dari aspek: (i) unidimensionaliti iaitu keserasian yang baik dengan model bagi menunjukkan bahawa item bersama-sama mengukur satu konstruk unidimensi sebagai petunjuk kepada kesahan konstruk; (ii) kebolehpercayaan item- dan skor.
2. Menilai kesetaraan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Malaysia dan Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Indonesia.
3. Menilai persamaan dan perbezaan dimensi-dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru berdasarkan persepsi guru-guru di sekolah rendah merentas Malaysia dan Indonesia.
4. Merumuskan profil Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang setara antara Malaysia dan Indonesia.

1.5 Persoalan Kajian

Berikut dikemukakan beberapa persoalan kajian untuk memenuhi tujuan dan objektif kajian ini:

1. Sejauh manakah instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Malaysia dan Indonesia menunjukkan ciri-ciri psikometrik yang baik dari segi: (i) unidimensionaliti dan *local independent* bagi menunjukkan bahawa item bersama-sama mengukur satu konstruk unidimensi sebagai petunjuk kepada kesahan konstruk; (ii) kebolehpercayaan item dan skor.
2. Sejauh manakah instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Indonesia setara dengan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru asal?
3. Apakah persamaan dan perbezaan dimensi-dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru berdasarkan persepsi guru-guru di sekolah rendah merentas Malaysia dan Indonesia?
4. Apakah profil Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang setara antara Malaysia dan Indonesia?

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji dan membandingkan kualiti item dan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang telah dibina oleh Nordin et al. (2010) menggunakan analisis Model Pengukuran Rasch. Analisis ini dijalankan untuk memastikan instrument tersebut sah dan boleh dipercayai serta mempunyai kesetaraan instrumen bagi melihat Kualiti Kehidupan Kerja Guru guru-guru di Indonesia (Provinsi Aceh). Kajian ini penting kerana:

1. Pemeriksaan statistik terhadap item instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru akan menghasilkan instrument yang berkualiti dari aspek kesahan dan kebolehpercayaan item-item yang bersama-sama mengukur satu konstruk

Kualiti Kehidupan Kerja Guru bagi sekolah rendah di Indonesia. Sehingga nantinya akan didapati sebuah instrumen yang sesuai dalam konteks Indonesia.

2. Dapatan kajian dapat menghasilkan satu instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru versi Indonesia
3. Dapatan kajian dapat memberi gambaran menyeluruh tentang Kualiti Kehidupan Kerja Guru Sekolah Rendah di Indonesia (Aceh). Dapatan ini diharapkan memberi kesedaran kepada pentadbir sekolah bahawa Kualiti Kehidupan Kerja Guru harus diberi perhatian kerana ia mempunyai pengaruh besar terhadap ke arah sekolah dan komitmen guru yang berkesan.
4. Dapatan ini juga akan memberi pengetahuan dan maklumat yang berguna kepada pihak pentadbir sekolah, kementerian Pendidikan Nasional Indonesia untuk mengiktiraf kepentingan Kualiti Kehidupan Kerja Guru dalam meningkatkan komitmen guru seterusnya merangka pelan tindakan dan strategi bagi meningkatkannya.
5. Maklumat ciri-ciri psikometrik yang dikumpulkan melalui kajian ini boleh digunakan untuk menambah baik dan menggalakkan lebih banyak kajian dijalankan dalam mengukur konstruk Kualiti Kerja Guru, serta impaknya kepada pelbagai dimensi sikap dan aspek kerja guru.

1.7 Batasan Kajian

Kajian ini dibentuk dan dihadkan berdasarkan faktor dan keadaan berikut:

1. Pemilihan sekolah rendah di Indonesia sekolah dasar negeri di bawah pentadbiran Kementerian Pendidikan Nasional Indonesia. Pemilihan sekolah ini dianggap setara kerana sekolah-sekolah ini di bawah pengurusan dan pengawasan pihak kerajaan.

2. Kajian ini dijalankan di wilayah Provinsi Aceh kerana daerah Aceh mempunyai autonomi khusus dalam aspek pendidikan.
3. Kajian ini terbatas kepada ciri-ciri yang hanya berhubung kait dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru merentas dua negara iaitu Malaysia dan Indonesia

1.8 Definisi Istilah

Terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk maksud yang spesifik dalam konteks kajian ini sahaja.

1.8.1 Kualiti Kehidupan Kerja Guru

Dalam kajian ini Kualiti Kehidupan Kerja Guru didefinisikan sebagai setakat mana guru-guru menilai keupayaan organisasi sekolah dan persekitaran kerja di sekolah dalam memenuhi keperluan-keperluan guru dan diukur menggunakan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang dibina oleh Nordin, Hazri, Mohd Hashim dan Mohamad Zohir (2009) yang mengandungi empat domain keperluan, iaitu:

1. Keperluan psikologi: iaitu setakat mana keadaan dalaman organisasi sekolah yang dapat memenuhi keperluan psikologi guru untuk mencapai tahap Penghakikian Diri, Penghormatan Kendiri dan Kebanggaan Kendiri. Keperluan psikologi mempunyai tiga sub dimensi iaitu: (i) Penghormatan Kendiri adalah penghormatan yang diperoleh oleh guru daripada rakan, pentadbir sekolah dan daerah, waris murid dan anggota masyarakat, (ii) Penghakikian Diri adalah penghargaan, kepuasan hati, peluang memperkembangkan potensi diri guru yang diperoleh di sekolah, (iii) Kebanggaan Kendiri adalah guru berbangga dan gembira dengan tugas-tugas yang dilakukan di sekolah dan berpandangan positif terhadap sekolah serta menceritakan kebaikan sekolah kepada orang lain.

2. Keperluan Sosial; adalah sejauh mana keadaan dalaman organisasi sekolah yang dapat memenuhi keperluan sosial guru seperti hubungan rakan sekerja dan hubungan dengan keluarga, dan masyarakat. Keperluan social mempunyai dua sub dimensi iaitu: (i) Hubungan rakan sekerja adalah hubungan antara rakan sekerja dan kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara kumpulan atau kolektif, (ii) Profesion guru adalah profesion keguruan membolehkan pekerja menyeimbangkan antara kerja dan keluarga, mendapat kepercayaan masyarakat untuk menjalankan tugas bagi memenuhi kehendak komuniti.
3. Keperluan politik; adalah keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan politik guru seperti demokrasi dan autonomi, kepercayaan dan kejujuran rakan sekerja dan keadilan. Keperluan politik ini mempunyai tiga sub dimensi iaitu: (i) Kepercayaan dan kejujuran rakan sekerja adalah kepuasan hati guru terhadap kepercayaan dan kejujuran di antara rakan sekerja, pentadbir dan warga sekolah, (ii) Demokrasi dan autonomi adalah tahap demokrasi dan kebebasan yang diberikan kepada guru oleh pentadbir sekolah dalam menyuarakan pendapat, ketelusan dalam membuat keputusan dan tahap autonomi dalam menjalankan tugas, (iii) Keadilan adalah keadilan dalam agihan tugas, peluang-peluang meningkatkan diri, tindakan undang-undang dan peraturan serta keadilan dalam memberikan anugerah khidmat cemerlang.
4. Keperluan ekonomi; adalah keadaan dalaman organisasi sekolah yang dapat memenuhi keperluan ekonomi guru seperti pendapatan, ganjaran dan kenaikan pangkat.

1.8.2 Kesetaraan Pengukuran

Kesetaraan pengukuran ialah satu fungsi kebolehbandingan pada ciri-ciri psikometrik data yang diperolehi daripada data asal dan disesuaikan dengan mod pentadbiran (Coons et al., 2009). Kesetaraan pengukuran digunakan oleh pakar psikologi bila mengukur satu ujian yang dibangunkan atau dikembangkan dalam sesebuah negara dan digunakan di negara lain untuk mentafsirkan skor untuk mencerminkan sifat-sifat keperibadian tertentu atau sifat-sifat tentang responden mereka.

1.9 Rumusan

Bab ini menekankan kepada rasional untuk melaksanakan suatu kajian eksploratori yang mensiasat tentang Kualiti Kehidupan Kerja Guru dan Komitmen Guru di Indonesia khususnya provinsi Aceh dengan menggunakan analisis Model Pengukuran Rasch bagi menentukan ciri-ciri psikometrik instrumen seperti kesahan dan kebolehpercayaan dan kesetaraan pengukuran. Ciri-ciri psikometrik yang diperolehi melalui analisis item menggunakan Model Pengukuran Rasch juga digunakan untuk membandingkan pengaruh Kualiti Kehidupan Kerja Guru dan Komitmen Guru antara guru yang berstatus pegawai kerajaan dan guru kontrak. Perbandingan ini bertujuan mencari dan membina persefahaman berhubung dengan pengaruh Kualiti Kehidupan Kerja Guru dan komitmen mengikut persepsi guru-guru daripada sekolah-sekolah rendah yang terdapat dalam dua kumpulan guru di provinsi Aceh.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini membicarakan tentang tinjauan literatur yang berkaitan dengan konsep-konsep dan konstruk penting dalam kajian ini. Bab membicarakan tentang tentang konsep Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang memiliki empat konstruk dimensi pengukuran, iaitu: keperluan psikologi, keperluan sosial, keperluan politik, dan keperluan ekonomi. Bab ini juga membicarakan konsep kesetaraan pengukuran dalam konteks kajian silang negara, dan pengukuran DIF (*Differential Item Function*) pada Teori Ujian Klasik (CTT) dan Model Pengukuran Rasch.

2.2 Kualiti Kehidupan Kerja Guru

Konsep Kualiti Kehidupan Kerja Guru Kualiti Kehidupan Kerja Guru berkait rapat dengan konsep Kualiti Kehidupan Kerja. Pada asasnya Kualiti Kehidupan Kerja merupakan konsep bersifat multidimensi dan merupakan salah satu cara pemikiran berkaitan dengan responden, kerja dan organisasi (Ansari, 1997). Istilah Kualiti Kehidupan Kerja Guru telah dikemukakan oleh Mayo pada tahun 1930 di pengajian Hawthorne untuk menentukan pengaruh tahap penerangan tempat kerja terhadap produktiviti pekerja (Hsu & Kernohan, 2006).

2.2.1 Konsep Kualiti Kehidupan Kerja

Evolusi Kualiti Kehidupan Kerja bermula dalam tahun 1960-an yang menekankan dimensi kerja manusia dengan memberi tumpuan kepada kualiti hubungan antara pekerja dan persekitaran kerja (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006). Dalam tahun 1970-an ciri-ciri pekerja dianggap sebagai pengaruh penting terhadap sikap pekerja, manakala dalam tahun 1980-an, Kualiti Kehidupan Kerja lebih

dibertumpukan kepada aspek organisasi di tempat kerja. Oleh itu, terdapat penyelidikan yang besar tentang kualiti kehidupan kerja dalam organisasi. Secara umumnya, keputusan menunjukkan bahawa Kualiti Kehidupan Kerja Guru mempunyai hubungan yang positif dengan pembolehubah yang lain dalam organisasi seperti prestasi, kecekapan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (cth, Lu, 2007; Spector 1997;. Tsui et al, 2007). Kualiti Kehidupan Kerja dianggap sebagai satu konstruk yang bersifat multidimensi (Gynayudam, 2001). Istilah ini telah didefinisikan menurut bidang kajian para pakar ilmu pengetahuan namun belum memiliki definisi umum yang boleh digunakan untuk semua bidang kajian.

Oleh itu, terdapat pelbagai definisi yang diberikan terhadap Kualiti Kehidupan Kerja oleh pengkaji-pengkaji lain dan definisi-definisi ini berbeza-beza berdasarkan bidang yang dikaji bermula dari tahun 1970-an hingga tahun 2000-an. Jadual 2.1 merumuskan pelbagai definisi KKK yang diberikan oleh beberapa pengkaji.

Jadual 2.1 merumuskan tentang Kualiti Kehidupan Kerja sebagai penilaian individu terhadap kualiti pengalaman kerja responden (Guest,1979), penambahbaikan kerja, pemberian kuasa autonomi, penglibatan dalam menentukan kehidupan kerja (Feuer, 1989), kesejahteraan fizikal dan mental pekerja (Casio, 1992), ekonomi, ganjaran serta faedah, keselamatan kerja, suasana kerja dalam organisasi, hubungan interpersonal dan penilaian intrinsik (Yousof, 1996), dan penyertaan dalam tempat kerja (Sirgy et al, 2001).

Jadual 2.1

Definisi Kualiti Kehidupan Kerja

Nama	Definisi Kualiti Kehidupan Kerja
Walton (1975)	Satu proses di mana sesebuah organisasi mengenal pasti keperluan pekerja dalam membangun mekanisme untuk membolehkan pekerja berkongsi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka
Wood et al. (1975)	Hubungan antara responden dan ciri-ciri fizikal mereka, sosial dan ekonomi persekitaran kerja.
Guest (1979)	Ukuran kualiti pengalaman manusia dalam organisasi
Greenberg dan Glaster (1980)	Proses di mana sesebuah organisasi cuba untuk meningkatkan potensi kreatif para anggotanya dengan melibatkan mereka dalam keputusan-keputusan yang melibatkan kehidupan kerja mereka
Nadler & Lawler (1983)	Satu pergerakan, sekumpulan kaedah atau pendekatan kepada pengurusan dalam organisasi atau variable yang menunjukkan penilaian afektif responden
Davis (1985)	Kualiti hubungan antara pekerja dan jumlah persekitaran bekerja secara keseluruhan
Feuer (1989)	Satu kaedah untuk meningkatkan kepuasan dan produktiviti pekerja melalui penambahbaikan kerja, pemberian kuasa autonomi kepada pekerja serta peningkatan penglibatan pekerja dalam menentukan kehidupan kerja dan sebagai imbalan nya pekerja memberikan sepenuh komitmen terhadap kemajuan organisasi.
Kiernan dan Knutson (1990)	Tafsiran responden terhadap peranan pekerja di tempat kerja dan peranan interaksi pekerja dengan harapan orang lain. Sebuah kehidupan kualiti kerja bermaksud sesuatu yang berbeza untuk setiap responden dan setiap, dan mungkin berbeza-beza mengikut umur, responden peringkat kerjaya, dan / atau kedudukan dalam industri.
Casio (1992)	Persepsi kesejahteraan fizikal dan mental pekerja.
Kerce & Booth-Kewley (1993)	Satu perkara berkaitan dengan nilai dan piawai yang bergantung kepada konteks budaya seseorang yang luas
Yousof (1996)	satu frasa generik yang melindungi perasaan pekerja untuk setiap dimensi kerja termasuk ekonomi, ganjaran serta faedah, keselamatan pekerjaan, suasana kerja, organisasi, hubungan interpersonal dan penilaian intrinsik
Cummings dan Worley (1997)	Satu cara berfikir tentang orang, kerja, dan organisasi yang melibatkan satu keprihatinan bimbingan bagi kesejahteraan pekerja dan keberkesanan organisasi
Sirgy et al 2001	kepuasan pekerja dengan pelbagai keperluan melalui sumber, aktiviti, dan hasil yang berpunca daripada penyertaan dalam tempat kerja
Ivancevich (2001)	gaya pengurusan dan penyeliaan, persekitaran fizikal memuaskan, keselamatan kerja, waktu kerja yang memuaskan, dan tugas bermakna
Fitzsimmons (2002)	Suatu keadaan atau criteria kerja yang dapat membina motivasi, semangat, kualiti dan kepuasan kerja para pekerjanya
Carayon, Hoonakker, Marchand & Schwartz (2003)	kualiti hubungan antara pekerja dan keseluruhan persekitaran tempat mereka bekerja

Jadual 2.1 : Sambungan

Morin & Morin (2004).	Kepuasan keseluruhan kehidupan bekerja dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan, rasa kepunyaan kepada kumpulan kerja, perasaan menjadi diri sendiri, dan perasaan menjadi layak dan dihormati
Saklani (2004)	KKK telah ditakrifkan sebagai: kewujudan 'persekitaran kerja' yang merupakan perkara kemanusiaan tertentu dan pengalaman kehidupan meningkatkan ciri-ciri kerja, seperti yang dilihat oleh orang-orang dalam organisasi.
Gnanayudam dan Dharmasiri (2007)	Keseluruhan kepuasan pekerja dengan kehidupan kerja utama untuk membangunkan keseimbangan kerja-kehidupan.
Warr (2006)	Ketiadaan tekanan dalam persekitaran kerja.
Akranaviciute dan Ruzevicius (2007)	Kualiti kehidupan bekerja boleh ditakrifkan sebagai strategi tempat kerja , proses dan gabungan alam sekitar, yang merangsang kepuasan kerja pekerja.
Huang, Lawler, & Lei (2007)	Keadaan dan persekitaran tempat kerja yang dialamatkan pada kebajikan dan kesejahteraan pekerja.
Rethinam dan Ismail (2008)	Mentakrifkan KKK sebagai keberkesanan persekitaran kerja yang menghantar bermakna, organisasi dan keperluan peribadi dalam membentuk nilai pekerja yang menyokong dan menggalakkan kesihatan yang lebih baik dan kesejahteraan, keselamatan pekerjaan, kepuasan kerja, pembangunan kompetensi, dan baki antara kerja dan kehidupan peribadi
Nordin, Hazri, Mohd Hashim, Mohd zohir, Mahaya, Mohd Nor Isman (2010)	Pemikiran manusia tentang manusia (pekerja) dan organisasi, serta hubungan antara pekerja dengan persekitaran serta penilaian afektif responden terhadap organisasi dalam proses memenuhi keperluan pekerja bagi meningkatkan kepuasan dan produktiviti pekerja, motivasi, semangat dan kualiti kerja yang bergantung kepada nilai dan konteks budaya kerja seperti psikologi, sosial, politik dan ekonomi dalam mencapai keberkesanan organisasi.
Ganguly (2010)	Kualiti hubungan antara pekerja dan persekitaran kerja - di mana pekerja mempunyai pengaruh penting dalam membentuk persekitaran organisasi dalam kaedah yang digunakan untuk meningkatkan bukan sahaja motivasi dan kepuasan kerja yang mereka miliki tetapi juga produktiviti dan keuntungan syarikat.

Selain itu, Kualiti Kehidupan Kerja juga dikaitkan dengan persepsi pekerja terhadap persekitaran kerja meliputi: hubungan pekerja dengan persekitaran kerja (Akranaviciute dan Ruzevicius, 2007, Carayon, Hoonakker, Marchand, & Schwartz, 2003; Ganguly, 2010; Nordin, Hazri, Mohd Hashim, Mohd Zohir, Mahaya, Mohd Nor Isman, 2010), tekanan dalam persekitaran kerja (Warr, 2006), dan keberkesanan persekitaran kerja (Rethinam & Ismail, 2008). Kualiti kehidupan kerja juga secara langsung berkait rapat dengan persekitaran kerja kerana persekitaran kerja yang menyokong dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Persepsi pekerja terhadap tempat kerja juga meliputi: kebajikan dan kesejahteraan pekerja

(Huang, Lawler, & Lei, 2007; Walton, 1975; Greenberg & Glaster, 1980), jaminan pekerjaan dan tekanan kerja (Saklani, 2004), gaya pengurusan dan penyeliaan, persekitaran fizikal yang memuaskan, keselamatan kerja, waktu kerja yang memuaskan, dan tugas bermakna (Ivancevich, 2001); pendekatan dalam pengurusan organisasi (Nadler & Lawler, 1983).

Luthans (1998) percaya bahawa konsep kualiti kehidupan kerja telah menjadi satu isu sosial yang penting di seluruh dunia manakala dalam beberapa dekad sebelumnya, isu itu hanya berfokus kepada kualiti kehidupan peribadi rakyat sahaja. Kualiti kehidupan kerja adalah satu konsep pelbagai dimensi dinamik yang merangkumi konsep seperti jaminan kerja, sistem ganjaran, peluang kenaikan pangkat, dan penglibatan dalam proses membuat keputusan. Akdere (2006) berpendapat bahawa penyelidik yang berminat dengan konsep kualiti kehidupan kerja mencari mekanisme baharu untuk membantu pekerja untuk mengimbangi kehidupan kerja dan peribadi mereka. Kualiti kehidupan kerja juga merupakan suatu proses di mana kumpulan-kumpulan berkepentingan dalam organisasi akan belajar bagaimana untuk bekerja lebih baik bersama-sama, bagaimana untuk menentukan sendiri apa aktiviti, perubahan dan penambahbaikan yang wajar dan berkesan kepada organisasi untuk menjadi lebih cekap (Hamidi, 2014).

Berasaskan kepada definisi-definisi yang diberikan oleh para pengkaji di atas, boleh disimpulkan bahawa Kualiti Kehidupan Kerja Guru merupakan persepsi pekerja terhadap kerjanya, persekitaran kerja dan organisasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan produktiviti kerja yang baik. Kualiti kerja juga bergantung pada nilai dan konteks budaya pekerja untuk setiap dimensi keperluan pekerja seperti psikologi, sosial, politik dan ekonomi dalam mencapai keberkesanan organisasi.

2.2.2 Konsep Kualiti Kehidupan Guru (KKKG)

Guru adalah salah satu sumber tenaga manusia yang paling penting. Kejayaan mana-mana sistem pendidikan bergantung kepada guru-guru yang berkualiti. Kekuatan dan kualiti sistem pendidikan bergantung kepada kerja-kerja perguruan mereka. Kerja merupakan sebahagian daripada kehidupan seharian kerana ianya adalah mata pencarian atau kerjaya. Secara purata, individu menghabiskan sekitar dua belas jam sehari di tempat kerja yang membentuk satu pertiga daripada keseluruhan kehidupan mereka. Oleh itu bekerja harus menghasilkan kepuasan, dan memberikan ketenangan fikiran. Sehingga ianya akan membawa kepada usaha untuk peningkatan kualiti kehidupan kerja. Oleh itu usaha untuk meningkatkan kualiti kehidupan kerja telah menjadi ciri-ciri keseluruhan sejarah tamadun manusia. Kualiti kehidupan kerja adalah berkaitan dengan sifat organisasi pendidikan dan iklim organisasi yang berperanan meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru (Manju, 2011).

Kualiti profesion perguruan bergantung sepenuhnya kepada diri guru-guru itu sendiri yang merupakan individu yang bertanggungjawab melaksanakan segala tanggungjawab mengajar dan mendidik (kurikulum) serta menjalankan aktiviti-aktiviti ko-kurikulum di dalam atau luar bilik darjah (Tsui & Cheng, 1999). Justeru, tidak hairanlah mengapa profesion guru kini menerima tekanan yang sangat hebat daripada segenap lapisan masyarakat sama ada dari ibu-bapa, waris, penggubal kurikulum, golongan yang berkepentingan dan juga kerajaan (Barker, 2001) kerana guru adalah individu yang berperanan dan bertanggungjawab menggalas tugas dalam menyedia dan mencorakkan murid-murid sebagai bakal sumber tenaga kerja negara kelak. Keadaan ini diburukkan lagi dengan keghairahan ibu-bapa menuntut kecemerlangan anak-anak dalam pelajaran dan peperiksaan semata-mata serta sistem pendidikan negara yang lebih cenderung ke arah '*exam oriented*'.

Guru meletakkan faktor motivasi intrinsik sebagai penunjuk yang paling penting dalam kualiti kehidupan kerja mereka. Ini melibatkan guru-guru yang mempunyai harga diri, kepuasan diri, rasa pencapaian, semangat yang tinggi dan kebebasan untuk menyuarakan kebimbangan. Pembolehubah seperti kepimpinan yang berkesan, corak komunikasi, penglibatan kakitangan dalam membuat keputusan dan kecukupan sumber juga dianggap penting oleh guru-guru. Guru-guru yang bekerja dengan kerajaan mempunyai kualiti kehidupan kerja yang lebih tinggi, terutamanya yang terlibat dengan integrasi sosial di tempat kerja.

Terdapat beberapa kajian-kajian yang menunjukkan kualiti guru dan kualiti pengajaran guru sangat mempengaruhi kecemerlangan akademik atau pelajaran murid-murid (Ackerman, Heafner & Bartz, 2006; Darling-Hammond, 1999; George & Kaplan, 1998); kehidupan kerja dan kepimpinan sekolah berkesan (Hallinger, 2011, Tschannen-Moran, 2009); iklim sekolah yang positif (Pretorius dan de Villiers, 2009); dan guru yang tinggi kepuasan kerja moral dan positif (Caprara, Barbaranelli, Steca dan Malone, 2006, Haughley dan Murphy, 1989).

Pengalaman kerja yang positif dan negatif bagi guru, sejauh ini menyumbang kepada kualiti kehidupan kerja guru di sekolah (Gowrie, 2014; Hart, 1994). Faktor negatif yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru seperti lemahnya hubungan antara guru dengan kakitangan, guru dengan kementerian dan tuntutan ibu bapa. Bagi guru, keadaan kerja yang tidak baik dan kepimpinan autoritarian mengurangkan semangat dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pengalaman pengajaran yang positif seperti interaksi profesional, maklum balas, kepimpinan yang menyokong, kejelasan peranan, penyertaan dalam membuat keputusan, dasar disiplin afektif dan autonomi membawa kepada semangat yang lebih baik. Persekitaran kerja yang menyenangkan dan teratur, perpaduan kakitangan, kecukupan sumber, interaksi antara sekolah dan