

## Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kraf Kerja (Validity and Reliability of Job Crafting Instrument)

HASHIMAH MD YUSOFF\*, MOHD ISA HAMZAH & SHAHLAN SURAT

### ABSTRAK

*Selari dengan tuntutan pemupukan kreativiti dalam pendidikan, Kraf Kerja dilihat sebagai penyelesaian yang wajar dikaji dalam konteks pedagogi bagi membantu guru-guru melakukan perubahan dalam penyampaian pengajaran mereka kepada pengajaran yang memupuk kreativiti. Kajian tinjauan ini menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja berdasarkan model pengukuran Rasch. Instrumen telah ditadbirkan kepada 110 orang guru Pendidikan Islam sekolah rendah di Kuala Lumpur dan Putrajaya. Data dianalisis menggunakan perisian WINSTEPS. Kesahan muka dan kesahan kandungan instrumen diuji dan disahkan melalui persetujuan empat orang pakar. Kebolehpercayaan instrumen diuji menggunakan empat analisis pemeriksaan kefungsi item. Didapati kesemua item dalam instrumen ini telah melepasi tiga aspek pemeriksaan, iaitu: 1) kebolehpercayaan dan pengasingan item, 2) kekutuban item melalui nilai Korelasi Ukuran Titik Pusat (PTMEA CORR), dan 3) item bersandar berdasarkan korelasi residual terpiawai. Namun, bagi analisis keempat iaitu 4) kesesuaian item mengukur konstruk, terdapat dua item yang tidak melepasi nilai penerimaan dan telah digugurkan, menjadikan instrumen Kraf Kerja ini mempunyai 18 item sahaja yang boleh diterima. Selain menjamin kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, implikasi kajian ini juga menyumbangkan instrumen Kraf Kerja yang sesuai digunakan dalam konteks pendidikan di Malaysia untuk mewujudkan pengajaran yang memupuk kreativiti.*

*Kata kunci: Model Pengukuran Rasch; kraf kerja; kesahan; kebolehpercayaan; kekutuban item*

### ABSTRACT

*In line with the demands of inculcating creativity in education, Job Crafting is seen as a viable solution in the context of pedagogy to help teachers make changes in their teaching delivery towards promoting creativity. This study assessed the validity and reliability of Job Crafting instrument based on Rasch's measurement model. The instrument was administered to 110 Islamic education primary school teachers in Kuala Lumpur and Putrajaya. Data was analysed using WINSTEPS software. The face and content validity of the instrument were assessed and validated with the approval of four experts. The reliability of the instrument was tested using four item functioning analysis. It was found that all items in this instrument passed three aspects of assessment, namely: 1) item reliability and isolation, 2) item polarity through the point measure correlation (PTMEA CORR) value, and 3) dependent items based on standardized residual correlation. However, for the fourth analysis, namely 4) item fit, there were two items that did not pass the acceptance value and were dropped, making this Job Crafting instrument only contain 18 acceptable items. In addition to guaranteeing the validity and reliability of the instrument, the implications of this study also contributed a Job Crafting instrument that is suitable for use in the educational context of Malaysia to create teaching that fosters creativity.*

*Keywords: Rasch Measurement Model; job crafting; validity; reliability; item polarity*

### PENGENALAN

Kreativiti telah menjadi agenda global dan menempati persoalan dasar bagi sesebuah negara. Nilai kreatif telah dibuktikan memberi kesan kepada perubahan sosial dan ekonomi serta meningkatkan nilai kompetitif dalam aktiviti global (Choe 2006; Craft 2005; Shaheen 2010). Melahirkan generasi kreatif merupakan satu tugas yang memerlukan kesungguhan dan keazaman yang kuat daripada semua pihak terutama guru-guru. Justeru, bidang pendidikan telah direkonsepsi oleh banyak negara bagi melengkapkan generasi muda mereka dengan nilai kreatif dan inovatif (Craft 2005; NACCCE 1999).

Sehubungan dengan itu, transformasi pendidikan negara melalui Pelan Induk Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2015) telah dilaksanakan dengan tujuan memperengkap setiap murid dengan kemampuan berfikir secara kritis dan kreatif, berkemahiran membuat keputusan, berkemahiran dalam kepimpinan dan berkemahiran untuk berkomunikasi secara berkesan. Bagi mengisi keperluan tersebut, Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) digubal dengan memfokuskan dan menekankan strategi pengajaran dan pembelajaran yang mengaplikasi elemen pemupukan kreativiti (Kementerian Pelajaran Malaysia 2012). Seiring dengan perubahan kurikulum tersebut, semestinya guru juga perlu mengubah teknik dan pendekatan pengajaran yang biasa dilaksanakan dalam KSSR

berbanding kurikulum sebelumnya. Perubahan ini sedikit sebanyak telah memberi kesan kepada golongan guru apabila dilaporkan sukar untuk melaksanakan perubahan tersebut dan masih mengajar dengan menggunakan pendekatan tradisional seperti sebelumnya.

Disebabkan kesukaran untuk melakukan perubahan, pengkaji telah memilih untuk menguji pemboleh ubah Kraf Kerja (KK) yang diperkenalkan oleh Wrzesniewski & Dutton (2001) sebagai penyelesaiannya. Ini kerana kajian-kajian lepas telah membuktikan pemboleh ubah ini sangat memberi kesan signifikan untuk menjayakan perubahan dalam sesebuah organisasi (Berg et al. 2013; Jessica et al. 2013; Plomp 2016; Demerouti 2015). Sebelum KK diperkenalkan sebagai penyelesaian, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen KK perlu diuji secara analisis yang ketat dahulu untuk menjamin kesesuaian instrumen ini digunakan dalam konteks tempatan. Instrumen KK ini pernah disahkan kebolehpercayaannya dengan Model Pengukuran Rasch iaitu melalui kajian Peral et al. (2012), tetapi ia dilaksanakan dalam konteks Afrika Selatan. Justeru bagi mengukurnya dalam konteks Malaysia, beberapa kriteria pemeriksaan kefungsiannya item perlu dijalankan iaitu yang melibatkan aspek kebolehpercayaan, pengasingan item, polarity, kesesuaian item dan nilai korelasi residual terpiawai.

Justeru, objektif kajian ini dilaksanakan adalah untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja dengan pemeriksaan beberapa aspek kefungsiannya item. Objektif tersebut membawa kepada dua persoalan kajian yang perlu dijawab iaitu:

1. Adakah tahap persetujuan pakar terhadap kesahan kandungan instrumen Kraf Kerja melepasi julat penerimaan?
2. Adakah instrumen Kraf Kerja mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan dalam kriteria pemeriksaan kefungsiannya item yang melibatkan aspek kebolehpercayaan, pengasingan item, kekutuban item, kesesuaian item, dan nilai korelasi residual terpiawai?

#### ISU PEMUPUKAN KREATIVITI DALAM PENDIDIKAN

Secara umumnya, sesebuah organisasi pekerjaan sentiasa berubah-ubah untuk memenuhi tuntutan dan keperluan semasa. Semestinya perubahan yang ditetapkan pada bahagian dasar dan perancangan sesebuah organisasi memerlukan perubahan dari sudut pelaksanaan dan operasi. Begitu juga halnya dalam konteks pendidikan negara. Transformasi Pendidikan Negara yang dilaksanakan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan (PPPM 2013-2025) menuntut pelbagai perubahan. Negara perlu melahirkan generasi yang kreatif dan inovatif supaya selari dan kekal relevan dalam dunia yang serba kompetitif. Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) dan Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) merupakan wadah yang digunakan untuk merealisasikan transformasi ini.

Di bawah KSSR, pendekatan pengajaran guru sangat diberi penekanan. Bagi melahirkan generasi yang kreatif dan inovatif serta boleh berfikir di luar parameter biasa, guru perlu mampu untuk memasukkan unsur-unsur pemupukan kreativiti dalam pengajaran mereka. Penyampaian ilmu perlu dibuat dengan kepelbagaian pendekatan, kaedah dan teknik yang menarik serta aktiviti pembelajaran yang berkesan perlu dilaksanakan (Aliza 2016). Persekitaran bilik darjah yang menyokong penjana minda serta penyampaian pengajaran yang membangunkan nilai kreativiti murid perlu diwujudkan (Rosnani 2014). GPI perlu mengubah pendekatan pengajaran yang sebelum ini bersifat sehala (Mohd Yusoff 2016), kurang berfikir (Rosnani 2011), berpusatkan guru (Ab Halim 2012) dan kurang meningkatkan kreativiti murid (Faiz Illias 2013) kerana kesemua pendekatan tradisional tersebut tidak menggalakkan pembinaan kreativiti murid.

Kesemua usaha yang dijalankan untuk melahirkan generasi kreatif dan inovatif tersebut sangat bergantung kepada pendekatan pengajaran yang dilaksanakan oleh guru. Chia dan Abdul Rahim (2013) mengatakan bahawa guru perlu menguasai pendekatan pengajaran yang bersifat kompleks dan sering berubah-ubah. Dengan kata lain, guru digesa untuk melakukan perubahan dan berpindah kepada teknik pengajaran yang lebih berkesan. Perubahan kepada pengajaran yang memupuk kreativiti sangat memerlukan kemahuan dan komitmen guru. Mohd Amin et al. (2016) mengatakan bahawa pelaksanaan sesuatu proses PdP itu bergantung penuh kepada inisiatif dan kemahuan guru itu sendiri. Kejayaan dan pencapaian objektif sesuatu pembaharuan kurikulum yang dilaksanakan amat bergantung kepada guru (Mohd Fadzly 2011). Guru sebagai pelaksana dan penyampai kurikulum di sekolah sewajarnya menerima sesuatu pembaharuan kurikulum dengan penuh kesediaan dan komitmen (Mohd Fadzly 2011). Hal ini turut ditegaskan oleh Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran, Datuk Dr. Amin Senin dalam Resolusi Persidangan Penyelidikan dan Inovasi Pendidikan Kebangsaan IPGM 2016 yang menyatakan bahawa golongan pendidik perlu berani melakukan perubahan ke arah kreativiti dan inovasi.

Namun, laporan literatur menunjukkan hal yang sebaliknya. Guru dilaporkan menghadapi masalah untuk melakukan perubahan dalam pengajaran mereka. Laporan Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi Malaysia (AKEPT 2012) melaporkan guru-guru masih menggunakan pendekatan pengajaran aras rendah, malah 70 peratus daripada pengajaran guru-guru yang dicerap masih lagi menggunakan pendekatan pengajaran hafalan dan mengingat fakta. Kesukaran guru untuk mengubah paradigma pengajaran mereka turut dibuktikan dalam kajian Mohd Yusof (2016) yang melaporkan guru-guru masih belum mampu memupuk kreativiti. Kajian Noornajihan (2015) pula mendapati guru Pendidikan Islam mempunyai efikasi sendiri yang tinggi namun masih mempunyai kualiti pengajaran yang sederhana. Kebimbangan guru-guru untuk mengubah cara dan pendekatan pengajaran mereka turut dilaporkan oleh Tan dan Lee (2015) dengan

mengatakan dapatan kajian tersebut mesti diambil sebagai amaran bahawa guru-guru mengalami kekangan dalam melaksanakan KSSR (ms. 1).

Keadaan ini menunjukkan bahawa kebanyakan guru masih belum bersedia untuk berubah kepada pendekatan pengajaran yang memupuk kreativiti seperti yang dituntut KSSR. Banyak laporan literatur menunjukkan bahawa tahap pengajaran guru masih kekal berada pada paradigma yang sama dan pendekatan tradisional terus mendominasi pengajaran mereka tanpa meraikan pemupukan kreativiti (Rosnani 2014; Mohd Farid 2013; Faiz 2013; Noornajhan & Ab Halim 2013; Muhsien 2014; Yusoff 2016). Sekiranya guru menghadapi kesukaran untuk berubah dan terus mengekalkan strategi dan teknik pengajaran tradisional, pendidikan negara akan ketinggalan dan tidak dapat bertahan dalam arus perubahan global yang pantas. Sebagai impak jangka panjangnya, hasrat negara untuk melahirkan generasi yang kreatif dan inovatif tidak akan kesampaian.

Pengkaji cuba melihat isu guru sukar melakukan perubahan dalam pengajaran mereka daripada sudut pandang yang berbeza. Pengkaji menjangkakan perlu ada satu faktor penggerak yang kukuh untuk menghasilkan perubahan dalam pengajaran guru. Guru perlu kepada satu cara untuk membantu proses perubahan ini seterusnya meningkatkan momentum pengajaran mereka agar selari dengan kehendak semasa. Hal ini selari dengan cadangan Tan dan Lee (2015) yang mengatakan bahawa permasalahan guru dalam melaksanakan KSSR perlu dilakukan melalui penyelidikan dan intervensi.

Daripada analisis literatur yang dijalankan, pengkaji telah mengenalpasti satu faktor yang dapat membantu memudahkan pelaksanaan perubahan dalam organisasi iaitu Kraf Kerja (Wrzesniewski & Dutton 2001). Kraf Kerja adalah pendekatan psikologi pekerjaan yang berkonsepkan modifikasi dan perubahan terhadap aspek yang terdapat dalam pekerjaan untuk meningkatkan pencapaian, keperluan dan kesesuaian kerja. Petrou (2018) mengatakan bahawa Kraf Kerja boleh dijadikan alat dan cara untuk menjayakan sesuatu perubahan dalam sesebuah organisasi sebagai alat tindak balas kepada perubahan yang dijalankan (ms. 1766).

Laporan literatur menunjukkan bahawa Kraf Kerja sangat signifikan dengan kreativiti (Peng 2018; Demerouti et al. 2015; Muhammad Rizwan et al. 2016). Kajian lepas juga membuktikan Kraf Kerja berperanan sebagai penyelesaian kepada permasalahan dalam bidang pendidikan (Mielke 2018; Berg et al. 2013; Jessica et al. 2013; Bhutta et al. 2018). Berdasarkan kajian-kajian lepas tersebut, pengkaji menjangkakan Kraf Kerja akan memberikan kesan signifikan kepada permasalahan guru sukar berubah kepada pengajaran yang memupuk kreativiti.

Namun, kebanyakan alat ukur yang dicipta oleh pengkaji barat mempunyai norma budaya yang berbeza sedangkan pengkaji harus mengutamakan aspek kesesuaian dengan budaya tempatan dalam penyelidikan. Masalah yang dikenalpasti dalam kajian ini adalah instrumen Kraf

Kerja sangat kurang dikaji dalam konteks tempatan malah hampir tidak ada dalam bidang pedagogi. Justeru, bagi membolehkan kajian berkaitan Kraf Kerja dijalankan dalam konteks tempatan, kesesuaian instrumen ini dengan konteks budaya dan populasi orang di Malaysia perlu dihasilkan.

#### KONSEP KRAF KERJA

Kajian-kajian lepas membuktikan bahawa Kraf Kerja (KK) merupakan pendekatan yang paling efektif untuk melakukan perubahan dalam pekerjaan. KK yang dipromosikan oleh Wrzesniewski & Dutton (2001) berkonsepkan melakukan perubahan atau modifikasi terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan pencapaian, kesesuaian, keperluan, kemampuan dan pemilihan dalam pekerjaan (Tims et al. 2013; Oldham & Hackman 2010). Keperluan kepada proses adaptasi dengan pekerjaan ini pernah dibincangkan oleh Pulakos et al. (2000) dengan mengatakan bahawa pencapaian hasil kerja yang baik melibatkan proses pembentukan semula, pelarasan dan perubahan dalam sesuatu pekerjaan. Petrou (2018) turut mengatakan bahawa KK boleh dijadikan alat dan cara untuk menjayakan sesuatu perubahan dalam sesebuah organisasi.

KK juga mempromosikan konsep kerja bawah ke atas (bottom-up) iaitu perubahan yang dilakukan sendiri oleh pekerja dan bukan dengan arahan pihak pentadbiran atau organisasi secara atas ke bawah (top-down) (Wrzesniewski & Dutton 2001). Cara ini membolehkan para pekerja memanfaatkan pengetahuan unik yang mereka ada untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih bermakna (Berg et al. 2013).

Dalam konteks pedagogi, KK boleh diaplikasikan dalam pelaksanaan pengajaran yang memupuk kreativiti dengan pendekatan bawah ke atas iaitu dilakukan dengan kehendak dan cara guru itu sendiri. Pendekatan ini dilihat perlu kerana pendekatan atas ke bawah yang dilaksanakan untuk mengupaya guru memupuk kreativiti dalam pengajaran mereka sebelum ini kelihatan seperti kurang berhasil (Laporan AKEPT 2012). Fullan (1994) dan Cohen & Hill (2001) menegaskan bahawa banyak polisi pendidikan gagal disebabkan banyak pendekatan bersifat atas ke bawah iaitu daripada organisasi ke bilik darjah. Saranan kajian ini iaitu untuk memperkasa pendekatan bawah ke atas dalam pengajaran guru adalah selari dengan hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia melalui program Naratif Baharu Amalan Pendidikan (KPM 2019). Melalui Naratif Baharu Amalan Pendidikan ini, fokus dan gerak kerja profesional dalam bidang pendidikan dilaksanakan dengan memberikan penambahbaikan berasaskan sekolah (bawah ke atas).

Justeru, dengan mengambil kira keperluan melahirkan generasi kreatif yang semakin mendesak dan keperluan untuk mengatasi kekangan guru untuk berubah kepada pengajaran yang memupuk kreativiti, pengkaji berminat

untuk melihat peranan yang boleh diberikan oleh KK dalam pedagogi tersebut. Oleh itu, instrumen KK (Wrzesniewski & Dutton 2001) perlu diubahsuai dan dipastikan kesahan dan kebolehgunaannya terlebih dahulu.

#### BAHAGIAN-BAHAGIAN KRAF KERJA

KK terbahagi kepada tiga bahagian iaitu kraf kognitif (cognitive craft), kraf hubungan (relational craft) dan kraf tugas (task craft). Kraf Kognitif adalah cara seseorang pekerja itu 'melihat' kerjanya dan melakukan perubahan kepada kerjanya mengikut perspektif yang lebih sesuai dan selesa. Kraf Tugas pula adalah berkaitan melakukan

perubahan terhadap tanggungjawab yang diberikan (tugas hakiki) dengan cara menambah atau mengurangkan tugas yang diberikan dalam usaha mencapai objektif kerja. Manakala Kraf Hubungan pula membawa maksud perluasan hubungan iaitu hubungan antara individu yang terlibat dengan individu lain dalam persekitaran kerja. Ia boleh dilakukan dengan cara menukar cara berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain.

Ketiga-tiga cara melakukan KK di atas adalah perbuatan yang dilakukan secara berterusan dan boleh dilakukan secara berasingan atau serentak dalam satu-satu masa (Wrzesniewski & Dutton 2001). Jadual 1 menunjukkan ringkasan kepada proses berlakunya KK menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001).

JADUAL 1. Bahagian-bahagian dalam KK (Wrzesniewski & Dutton 2001)

Motivasi Melakukan KK	Teknik Melakukan KK	Pencapaian Kerja
Mencapai prestasi dan objektif kerja yang diharapkan;	<b>KRAF TUGASAN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjalankan tugas dengan cara yang disukai</li> <li>Mengambil tugas tambahan atau mengurangkannya mengikut kesesuaian selagi boleh mencapai objektif;</li> <li>Menukar tugas bersesuaian dengan kesukaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menukar makna sesuatu kerja kepada seseorang</li> <li>Melakukan penjajaran semula (alignment) terhadap tugas;</li> <li>Melahirkan identiti pekerja yang berkesan</li> </ul>
Mempunyai hubungan dan interaksi yang berkesan dengan orang lain yang boleh menambah keterlibatan dalam kerja;	<b>KRAF HUBUNGAN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Membina hubungan yang bermakna dan berkesan dengan orang di persekitaran tempat kerja;</li> <li>Menambah peranan dalam hubungan untuk menambah impak positif terhadap pencapaian matlamat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pencapaian positif</li> <li>Keseronokan bekerja</li> <li>Keberkesanan kerja</li> <li>Mengatasi tekanan</li> <li>Mempunyai daya tahan</li> <li>Menambah kompetensi</li> <li>Peningkatan peribadi</li> <li>Kemampuan untuk mendepani kesulitan</li> </ul>
Menambah keterujaan dalam melaksanakan sesuatu tugas	<b>KRAF KOGNITIF</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menukar persepsi tugas kepada sesuatu yang membawa kegembiraan dan keterujaan;</li> <li>Menukar tanggapan kepada sesuatu tugas dalam usaha mengatasi kesulitan kerja</li> </ul>	

Kesimpulannya, KK menawarkan tiga cara yang boleh digunakan untuk melakukan perubahan iaitu Kraf Kognitif, Kraf Tugas dan Kraf Hubungan. Justeru, pengkaji ingin menguji peranan KK untuk membantu guru-guru melakukan perubahan iaitu mengubah pendekatan pengajaran mereka daripada bersifat tradisional kepada pengajaran yang memupuk kreativiti.

#### KRAF KERJA DAN PENCAPAIAN PRESTASI KERJA

KK yang merupakan reka bentuk kerja bawah ke atas telah dikenal pasti sangat memberi impak dan kepentingan praktikal yang besar kepada sesebuah organisasi. Reka bentuk kerja ini menerangkan bagaimana pekerjaan, tugas dan peranan seseorang pekerja itu distruktur, digubal dan diubahsuai sehingga memberi kesan kepada hasil individu, kumpulan dan organisasi (Grant & Parker 2009). Dengan kata lain, pekerja mula menyesuaikan tugas mereka dengan keperluan dan keutamaan masing-masing (Berg, Dutton & Wrzesniewski 2013). Dalam konteks ini, pekerja dilihat sebagai bertanggungjawab terhadap hasil kerja mereka

sepenuhnya. Ini merupakan perubahan penting dalam teori reka bentuk semula pekerjaan dan konsep inilah yang mendasari teori KK.

Dutton et al. (2013) mengatakan KK adalah pendekatan pelaksanaan sendiri untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang bermakna. Kajian-kajian sebelum ini telah membuktikan bahawa KK mampu menyebabkan matlamat kerja tercapai dalam banyak bidang pekerjaan (Tims et al. 2012; Berg 2008; Plomp 2016; Demerouti 2015; Tims et al. 2013). Oleh itu, pengkaji turut beranggapan bahawa KK akan memberikan kesan positif dalam melaksanakan pengajaran yang memupuk kreativiti.

#### HUBUNGAN KRAF KERJA DENGAN KREATIVITI DAN PENDIDIKAN

KK telah dikenal pasti sangat signifikan dan memberikan kesan positif terhadap kreativiti dalam banyak jenis pekerjaan (Peng 2018). Kajian yang dijalankan oleh Demerouti et al. (2015) membuktikan bahawa KK memberi kesan kepada peningkatan kreativiti seseorang. Kajian

Muhammad Rizwan et al. (2016) juga membuktikan terdapat hubungan yang positif antara KK dengan peningkatan kreativiti seseorang. Pengajaran yang memupuk kreativiti sememangnya sangat perlu kepada individu yang kreatif untuk merancang dan melaksanakan aktiviti pembelajaran yang berkesan. Ab Halim et al. (2016) mengatakan bahawa seseorang guru yang memupuk kreativiti perlu terlebih dahulu menjadi kreatif supaya aktiviti pembelajaran yang dilaksanakan terarah kepada proses kreatif pelajar.

KK turut relevan dikaji dalam bidang pendidikan. Kajian Appelbaum dan Shevchuk (2009) mengkaji 232 orang guru pra sekolah mendapati bahawa pengajaran guru-guru yang melakukan KK (Kraf Hubungan) mencapai prestasi yang lebih baik berbanding guru-guru yang tidak melakukan KK. Mielke (2018) mengatakan bahawa KK boleh diadaptasi dalam pelaksanaan kerja dan tugas seseorang guru untuk mengubah cara mereka berinteraksi dengan kerja mereka dengan menukar bilangan, skop dan jenis tugas. Menurutnya, bagi guru, ini bermaksud mengubah “apa dan bagaimana” bagi sesuatu kerja, iaitu kurikulum dan tugas kerja yang lain.

Kajian Berg et al. (2013) pula mencadangkan bahawa seseorang guru boleh melakukan kraf tugas untuk menyampaikan pengajarannya. Jessica et al. (2013) membuat kajian kualitatif di tiga buah sekolah Pendidikan Khas di Belanda. Seramai lima puluh orang guru mengambil bahagian dalam kajian ini. Hasil temu bual yang dijalankan mendapati guru-guru yang melakukan KK mempunyai kawalan kerja yang lebih baik dan dapat mengurangkan tekanan serta bebanan kerja.

Kajian yang dijalankan oleh Bhutta et al. (2018) adalah berkaitan kajian hubungan antara KK dengan kepuasan kerja dalam kalangan ahli fakulti di Yangling, Shaanxi, China. Analisis regresi berganda yang dijalankan menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kraf hubungan dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini selari dengan pendapat Mielke (2018) yang mengatakan mengajar adalah usaha sosial, jadi guru mempunyai banyak peluang untuk turut serta dalam kraf hubungan.

Kajian-kajian ini membuktikan bahawa teori KK adalah relevan penggunaannya dalam senario pendidikan. Namun, walaupun banyak kajian berkaitan KK dijalankan di luar negara, namun kajian KK dalam konteks Malaysia masih terlalu sedikit malah hampir tiada dalam bidang pedagogi. Slep dan Vella-Brodrick (2013) dalam pernyataannya mengatakan masih terdapat keperluan yang penting untuk mengenalpasti secara empirikal hubungan antara KK dengan lain-lain hasil kerja.

Justeru, dalam usaha memudahkan guru melakukan perubahan dalam pengajaran mereka, pengkaji ingin menguji hubungan dan peranan KK dalam konteks tempatan. Oleh itu, sebagai langkah awal, kajian ini lebih bertujuan mengkaji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen KK supaya boleh diapakai dalam konteks tempatan.

## METODOLOGI

### REKA BENTUK DAN INSTRUMEN KAJIAN

Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Reka bentuk kajian ini digunakan menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja (Wrzesniewski & Dutton 2001) untuk memastikan semua item yang digunakan mempunyai ciri psikometrik yang baik dan boleh diterima kesahannya.

Bagi menjaga nilai dan etika dalam kajian ini, pengkaji telah mendapatkan kebenaran daripada pembina asal instrumen. Seterusnya, pengkaji menjalankan proses penterjemahan dan melakukan beberapa adaptasi agar bersesuaian dengan konteks Malaysia. Instrumen asal telah diterjemahkan sebanyak dua kali oleh pakar bahasa dengan menggunakan proses *back technique* (Sireci et al. 2006). Penterjemahan kali pertama dilakukan daripada versi Bahasa Inggeris kepada versi Bahasa Melayu oleh seorang pakar. Kemudian soal selidik tersebut diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggeris oleh seorang lagi pakar yang lain. Secara keseluruhannya, hasil terjemahan kali kedua iaitu ke dalam Bahasa Inggeris tidak banyak perbezaan dengan versi instrumen asal yang juga dalam Bahasa Inggeris. Ini bermakna, kedua-dua versi instrumen tersebut (instrumen asal dan instrumen yang diterjemahkan) mempunyai korelasi yang tinggi dan boleh diapakai dalam konteks tempatan.

Instrumen Kraf Kerja tersebut mengandungi 20 item berskala Likert 5-poin, iaitu 6 item bagi sub konstruk Kraf Kognitif, 7 item bagi sub konstruk Kraf Tugas, dan 7 item bagi sub konstruk Kraf Hubungan. Pengkaji melakukan beberapa ubahsuai terhadap item asal supaya bersesuaian dengan konteks dan kehendak kajian. Jadual 2 di bawah menunjukkan pecahan instrumen Kraf Kerja yang digunakan dalam kajian ini:

JADUAL 2. Pecahan Item Instrumen Kraf Kerja

Konstruk	Dimensi	No Item	Jumlah Item
Kraf Kognitif	Kraf Kerja	1-6	6
	Kraf Tugas	7-13	7
	Kraf Hubungan	14-20	7
Jumlah			20

Instrumen ini juga telah melepasi kebolehpercayaan yang tinggi berdasarkan kajian-kajian lepas. Antaranya kajian yang dijalankan ialah kajian oleh Bell dan Njoli (2016) yang membahagikan item-item dalam instrumen Kraf Kerja kepada empat dimensi. Pekali alpha dimensi-dimensi di bawah Kraf Kerja adalah 0.82, 0.79, 0.77, dan 0.75. Kajian tersebut menunjukkan bahawa instrumen Kraf Kerja mempunyai nilai kebolehpercayaan yang boleh diterima.

## SAMPel KAJIAN

Untuk mendapatkan persetujuan pakar terhadap kesahan kandungan instrumen Kraf Kerja ini, pengkaji telah menggunakan khidmat empat orang pakar berdasarkan kepakaran mereka dalam bidang kurikulum Pendidikan Islam, kreativiti, psikologi kerjaya dan psikometrik. Pandangan pakar diambil kira oleh pengkaji dalam proses pengubahsuaian kedudukan dan ketepatan item bagi mewakili konstruk yang dikaji. Pengubahsuaian dan pengguguran item juga boleh dilakukan berdasarkan nasihat profesional mereka.

Untuk menguji nilai kesahan dan kebolehpercayaan dalam kriteria pemeriksaan kefungsi-an item instrumen Kraf Kerja ini, soal selidik telah ditadbir kepada 110 orang guru Pendidikan Islam yang mengajar menggunakan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) di sekolah rendah di Kuala Lumpur dan Putrajaya dan. Bilangan ini adalah mencukupi kerana menurut Cooper dan Schindler (2011), bilangan responden yang sesuai adalah antara 25 hingga 100 orang. Johanson dan Brooks (2010) pula mencadangkan bilangan minimum adalah seramai 30 orang. Instrumen diedarkan kepada guru Pendidikan Islam (GPI) melalui pihak pentadbir sekolah dan diuruskan oleh Ketua Panitia. Proses ini berlaku setelah pengkaji mendapatkan kebenaran melaksanakan kajian dari Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD). Maklumat demografi responden yang merangkumi latar belakang guru iaitu jantina dan pengalaman mengajar adalah seperti dalam Jadual 3.

JADUAL 3. Profil demografi responden kajian

Demografi Responden	Deskripsi	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	43	39.10
	Perempuan	67	60.90
Pengalaman Mengajar	0-5 tahun	28	25.45
	6-10 tahun	55	50.00
	Lebih 10 tahun	27	24.55

Daripada 110 orang responden, 43 orang (39.10%) daripadanya lelaki dan 67 orang (60.90%) pula merupakan guru perempuan. Manakala dari sudut pengalaman mengajar pula, GPI yang paling banyak terlibat dalam kajian ini terdiri daripada golongan yang mengajar dalam tempoh 6 hingga 10 tahun iaitu seramai 55 orang guru (50.00%), manakala 28 orang guru (25.45%) mengajar antara 0 hingga 5 tahun dan 27 orang guru (24.55%) pula mengajar lebih daripada 10 tahun. Daripada data demografi ini, dapat dilihat bahawa kebanyakan responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini adalah perempuan dan telah lama berkhidmat sebagai guru iaitu melebihi 6 tahun (74.55%). Ini bermaksud, guru-guru sepatutnya telah menguasai kemahiran pedagogi dan bersedia mendukung agenda kementerian termasuk mengaplikasi elemen pemupukan kreativiti dalam pengajaran mereka.

## KAEDAH ANALISIS DATA

Untuk menguji kesahan kandungan instrumen ini, persetujuan pakar telah dianalisis seperti yang disarankan oleh Sidek dan Jamaludin (2005), iaitu dengan mengambil kira pandangan Russell (1974) berdasarkan formula dalam Rajah 1. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), Tuckman dan Waheed (1981) dan Abu Bakar (1995), aras pencapaian 70 peratus dianggap menguasai atau mencapai tahap pencapaian yang tinggi.

$$\frac{\text{Jumlah skor pakar}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\% - \text{korelasi kesahan Pakar}$$

(bilangan mata  $\times$  bilangan item)

RAJAH 1. Formula kesahan pakar

Seterusnya, bagi menguji kebolehpercayaan item dalam instrumen Kraf Kerja, Model pengukuran Rasch digunakan untuk menganalisis data. Pemilihan ini dibuat kerana model pengukuran ini mampu melakukan pemeriksaan yang mendalam dan terperinci bagi setiap item. Di bawah model Rasch, beberapa analisis yang melibatkan pemeriksaan kefungsi-an item dapat dilakukan secara lebih mendalam. Model Rasch menawarkan beberapa diagnosis yang boleh digunakan untuk menguji, memeriksa dan menentukan kesahan dan kebolehpercayaan sesuatu instrumen (Faizal et al. 2016). Namun bagi kajian ini, pengkaji hanya menjalankan empat diagnosis sahaja bagi memenuhi pemeriksaan kefungsi-an item iaitu dari aspek: 1) kebolehpercayaan dan pengasingan item; 2) kekutuban item untuk mengukur konstruk berdasarkan nilai Korelasi Ukuran Titik Pusat (PTMEA CORR); 3) kesesuaian item mengukur konstruk; dan 4) item bersandar berdasarkan nilai korelasi residual terpiawai. Faizal et al. (2016) menegaskan bahawa diagnosis terhadap keempat-empat aspek tersebut telah melengkapinya syarat pemeriksaan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang diperlukan. Analisis telah dilakukan dengan menggunakan perisian WINSTEPS Versi 3.73.

## DAPATAN DAN PERBINCANGAN

## KESAHAN KANDUNGAN INSTRUMEN KRAF KERJA

Jadual 3 menunjukkan dapatan analisis nilai kesahan kandungan yang diperolehi daripada empat orang pakar yang dilantik.

Analisis mendapati bahawa keempat-empat orang pakar yang dilantik telah memberikan skor yang melepasi julat penerimaan (melebihi 70%) bagi setiap item Kraf Kerja yang dinilai. Skor tersebut sekaligus menjawab soalan kajian yang pertama, iaitu tahap persetujuan pakar terhadap kesahan kandungan instrumen Kraf Kerja adalah melepasi julat penerimaan yang ditetapkan.

JADUAL 3. Nilai kesahan kandungan daripada pakar

	Pencapaian Kesahan Kandungan			Pandangan Pakar
	K. Kognitif	K. Tugasan	K. Hubungan	
Pakar 1	83%	81%	90%	Diterima
Pakar 2	76%	83%	86%	Diterima
Pakar 3	76%	84%	86%	Diterima
Pakar 4	90%	84%	84%	Diterima

## KEFUNGSIAN ITEM INSTRUMEN KRAF KERJA

Pemeriksaan kefungsiannya item instrumen Kraf Kerja dalam kajian ini telah dilakukan dari aspek: 1) kebolehpercayaan dan pengasingan item; 2) mengesan kekutuban item untuk mengukur konstruk berdasarkan nilai korelasi ukuran titik pusat (PTMEA CORR); 3) kesesuaian item mengukur konstruk; dan 4) menentukan item bersandar berdasarkan nilai korelasi residual terpiawai.

## KEBOLEHPERCAYAAN DAN PENGASINGAN ITEM

Jadual 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*, Indeks Pengasingan Item dan Ketekalan Item bagi instrumen Kraf Kerja.

JADUAL 4. Nilai Cronbach's Alpha, pengasingan item dan ketekalan item

Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Indeks Pengasingan Item	Ketekalan Item
Kraf Kerja	0.89	3.53	0.93

Berdasarkan pendekatan model pengukuran Rasch, kebolehpercayaan item dilihat daripada nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Nilai *Cronbach's Alpha* bagi keseluruhan instrumen Kraf Kerja menunjukkan bacaan 0.89. Bond dan Fox (2007) menetapkan nilai *Cronbach's Alpha* yang boleh diterima adalah antara 0.71 hingga 0.99. Ini menunjukkan semua item dalam instrumen ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang baik dan berada dalam julat nilai yang diterima.

Selain itu, analisis ini juga melihat kepada nilai indeks pengasingan item. Indeks pengasingan item menunjukkan pengasingan tahap kesukaran item (Bond & Fox 2007). Dalam Jadual 4, nilai indeks pengasingan item bagi instrumen ini adalah 3.53. Linacre (2005) mengatakan bahawa nilai pengasingan lebih daripada 3 adalah dianggap baik dan boleh diterima. Bacaan nilai ini ditafsirkan sebagai tinggi dan menunjukkan instrumen ini mempunyai pengasingan yang jelas antara item yang sukar dan yang mudah dijawab oleh responden. Ini bermaksud item-item dalam konstruk instrumen ini mampu membezakan responden kepada dua tahap kebolehan.

Selain itu, nilai ketekalan sesuatu alat ukuran juga diberi perhatian dalam analisis ini. Apabila nilai ketekalan

item berada dalam julat yang diterima, ia membawa maksud item-item tersebut mempunyai darjah ketekalan yang baik. Merujuk kepada Jadual 4, item-item dalam instrumen ini didapati mempunyai nilai ketekalan dan kebolehpercayaan yang tinggi apabila indeks yang dianalisis menunjukkan bacaan 0.93. Bond dan Fox (2007) mengatakan bahawa nilai ketekalan lebih daripada 0.8 adalah nilai diterima kuat, manakala nilai antara 0.6-0.8 kurang diterima dan nilai kurang daripada 0.6 tidak diterima. Sesuatu ujian yang mempunyai darjah ketekalan yang tinggi akan menunjukkan dapatan markah atau skor yang hampir sama dan bermaksud ujian tersebut relevan dan sesuai digunakan oleh semua golongan.

## KEKUTUBAN ITEM MELALUI NILAI KORELASI UKURAN TITIK PUSAT (PTMEA CORR)

Jadual 5 menunjukkan nilai korelasi ukuran titik pusat (PTMEA CORR) yang mengukur kekutuban item instrumen Kraf Kerja.

JADUAL 5. Nilai korelasi ukuran titik pusat (PTMEA CORR)

Entry Number	PTMEA CORR	Item
10	.43	C10
20	.32	C20
9	.45	C9
16	.60	C16
6	.54	C6
17	.62	C17
14	.59	C14
8	.54	C8
7	.56	C7
1	.53	C1
19	.61	C19
13	.56	C13
5	.64	C5
11	.63	C11
15	.61	C15
4	.61	C4
3	.60	C3
12	.71	C12
2	.66	C2
18	.68	C18

Daripada Jadual 5, kesemua nilai PTMEA CORR bagi 20 item yang dianalisis menunjukkan nilai positif. Pemeriksaan kekutuban item melalui pemeriksaan nilai korelasi ukuran titik pusat (PTMEA CORR) bertujuan mengesan sejauh mana pembinaan konstruk mencapai matlamatnya melalui nilai positif (+) dan nilai negatif (-). Sekiranya nilai yang terdapat pada bahagian PTMEA CORR adalah nilai positif (+), ia menunjukkan item tersebut mengukur konstruk yang ingin diukur, sebaliknya jika nilai yang ditunjukkan adalah

negatif (-), menunjukkan item yang dibangunkan tidak mengukur konstruk yang ingin diukur (Bond & Fox 2007). Item-item yang menunjukkan nilai (-) perlu diperbaiki atau digugurkan kerana item tidak menjurus kepada soalan atau sukar dijawab oleh responden.

Dapatan menunjukkan item-item tersebut benar-benar mengukur konstruk. Azman Hasan (2011) mengatakan bahawa nilai positif yang rendah perlu diberi perhatian kerana item tersebut dikhuatiri agak sukar dijawab oleh responden. Justeru, pemurnian item perlu dilakukan dan rujukan pakar perlu dilakukan semula.

#### KESESUAIAN ITEM MENGUKUR KONSTRUK

Kesesuaian item dalam mengukur konstruk dapat dilihat melalui nilai infit MNSQ dan outfit MNSQ. Jadual 6 di bawah menunjukkan misfit order yang memaparkan nilai MNSQ berdasarkan analisis item statistik: misfit order.

JADUAL 6. Nilai Infit MNSQ dan Outfit MNSQ

Entry Number	INFIT		OUTFIT		Item
	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	
10	1.69	3.7	2.21	5.9	C10
20	1.84	4.4	1.91	4.8	C20
9	1.07	.5	1.17	1.1	C9
16	1.17	1.1	1.09	.6	C16
6	1.13	.8	1.11	.8	C6
17	.97	-.2	1.04	.3	C17
14	.94	-.3	1.01	.1	C14
8	.98	.0	1.00	.0	C8
7	.94	-.3	.92	-.4	C7
1	.89	-.7	.94	-.3	C1
19	.87	-.8	.88	-.7	C19
13	.88	-.8	.85	-1.0	C13
5	.86	-1.0	.80	-1.4	C5
11	.86	-.9	.83	-1.1	C11
15	.85	-1.0	.82	-1.2	C15
4	.78	-1.7	.80	-1.3	C4
3	.73	-2.1	.74	-1.9	C3
12	.72	-2.0	.69	-2.2	C12
2	.68	-2.5	.65	-2.6	C2
18	.64	-2.7	.65	-2.5	C18

Dari Jadual 6, dapatan menunjukkan kesemua item kecuali item C10 dan C20 mempunyai bacaan nilai outfit MNSQ dalam julat 0.6 hingga 1.4. Kesemua item kecuali item C10 dan C20 mempunyai bacaan outfit ZSTD dalam julat -2 hingga +2.

Bambang (2015) dan William et al. (2014) menyatakan bahawa nilai outfit MNSQ dan nilai infit MNSQ perlu berada pada julat antara 0.6 hingga 1.4 bertujuan memastikan item yang dibangunkan bersesuaian untuk mengukur konstruk.

Namun indeks outfit MNSQ diberi keutamaan berbanding indeks infit bagi menentukan kesepadanan item yang mengukur sesuatu konstruk atau latent variable (Kashfi 2011). Sekiranya nilai MNSQ lebih daripada 1.4 logit, maka ia memberi maksud item itu mengelirukan. Jika nilai MNSQ kurang daripada 0.6 logit pula, ia menunjukkan item terlalu mudah dijangka oleh responden (Linacre 2007). Selain itu, nilai outfit ZSTD dan infit ZSTD perlu juga berada dalam lingkungan -2 hingga +2 (Bond & Fox 2007), namun jika nilai outfit dan infit MNSQ diterima, indeks ZSTD boleh diabaikan (Linacre 2007). Jika syarat penerimaan ini tidak ditepati, maka item boleh dipertimbangkan untuk disingkir atau dimurnikan.

Oleh itu, daripada 20 item di atas, terdapat 2 item yang dikategorikan misfit iaitu yang mempunyai bacaan di luar logit 0.6 hingga 1.4 bagi outfit MNSQ dan bacaan di luar julat -2 hingga +2 bagi pemeriksaan ZSTD iaitu item C10 (2.21, 5.9) dan item C20 (1.91, 4.8). Ini bermaksud, kedua-dua item ini membawa maksud item-item ini agak mengelirukan. Pengkaji menyingkirkan kedua-dua item tersebut.

#### PENGUKURAN NILAI KORELASI RESIDUAL TERPIAWAI

Pertindanan antara item dikenalpasti melalui pengukuran nilai Korelasi Residual Terpiawai. Jadual 7 menunjukkan dapatan nilai Korelasi Residual Terpiawai.

JADUAL 7. Nilai korelasi residual terpiawai

Correlation	Entry Number	Item	Entry Number	Item
.53	2	C2	3	C3
.50	4	C4	5	C4
.48	3	C3	4	C4
.47	1	C1	2	C2
.46	6	C6	7	C7
.42	1	C1	3	C3
.40	2	C2	4	C4
-.40	5	C5	15	C15
-.40	7	C7	19	C19
-.39	10	C10	16	C16

Pengukuran nilai korelasi residual terpiawai adalah untuk menentukan sama ada terdapat item yang bertindan antara satu sama lain dan tidak bersifat tunggal. Jika nilai korelasi residual tinggi iaitu melebihi 0.7 bagi dua item, maka item-item tersebut adalah bersifat bersandar dan tidak tunggal. Ini kerana item-item yang melebihi 0.7 tersebut mempunyai ciri-ciri yang sama antara satu sama lain atau kedua-duanya menggabungkan beberapa dimensi yang dikongsi bersama dan tidak bersifat tunggal (Linacre 2010). Jika nilai korelasi terhadap dua (2) item melebihi perkara ini berlaku, salah satu item sahaja yang diperlukan dan dikekalkan bagi setiap pasang item yang terlibat. Pemilihan item juga adalah merujuk kepada nilai



MNSQ, iaitu nilai yang hampir kepada 1.00 akan dikekalkan (Linacre 2010).

Dalam Jadual 7, didapati bahwa terdapat 10 pasang item yang mempunyai nilai korelasi, iaitu item C2 dengan C3, antara C4 dengan item C5, antara item C3 dengan item C4, antara item C1 dengan item C2, antara item C6 dengan item C7, antara item C1 dengan item C3, antara item C2 dengan item C4, antara item C5 dengan item C15, antara item C7 dengan item C19 dan antara item C10 dengan item C16. Walaupun pasangan item ini mempunyai korelasi, namun nilai korelasinya tidak melebihi 0.7 dan ini menunjukkan tidak ada item yang perlu disingkirkan.

#### INSTRUMEN AKHIR

Berdasarkan dapatan, instrumen Kraf Kerja ini telah melepasi kesahan pakar dengan capaian melebihi 0.7 yang membawa maksud item-item itu sesuai digunakan. Seterusnya, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja diuji dan didapati kesemua item dalam instrumen ini telah melepasi tiga aspek pemeriksaan, iaitu: i) kebolehpercayaan dan pengasingan item, ii) kekutuban item, dan ii) korelasi residual terpiawai. Namun, bagi analisis keempat iaitu pemeriksaan kesesuaian item mengukur konstruk, terdapat dua item yang tidak melepasi nilai penerimaan. Justeru pengkaji menggugurkan dua item yang tidak mematuhi julat penerimaan analisis ini iaitu item C10 dari sub-konstruk Kraf Tugas dan item C20 dari sub-konstruk Kraf Hubungan. Ringkasan keseluruhan berkaitan item soalan dalam instrumen akhir adalah seperti Jadual 8 berikut.

JADUAL 8. Item Kraf Kerja yang dikekalkan dan digugurkan

Sub Konstruk	Item Asal	Item Gugur	Jumlah Item Kekal
Kraf Kognitif	6	-	6
Kraf Tugas	7	1	6
Kraf Hubungan	7	1	6
Jumlah	20	2	18

Kedua-dua item yang digugurkan merupakan item yang diragui kesahan dan kebolehpercayaannya, yang menjadikan jumlah yang tinggal adalah hanya 18 item sahaja. Maka, berdasarkan daripada pengujian kesahan dan kebolehpercayaan, instrumen Kraf Kerja ini mempunyai kualiti yang wajar dan sesuai digunakan dalam konteks tempatan.

#### KESIMPULAN

Kajian tinjauan ini menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja kerana instrumen ini belum pernah digunakan dalam kajian pedagogi dan berbeza dari segi konteks dengan kajian

yang menggunakannya sebelum ini; oleh itu proses analisis yang ketat bagi menjamin kesahan dan kebolehpercayaan dilihat perlu dijalankan. Kesahan muka dan kesahan kandungan instrumen telah disahkan melepasi julat penerimaan dengan persetujuan empat orang pakar. Kebolehpercayaan instrumen melalui analisis pemeriksaan kefungsiannya item mendapati kesemua item dalam instrumen ini telah melepasi tiga aspek pemeriksaan, iaitu: i) kebolehpercayaan dan pengasingan item, ii) kekutuban item melalui nilai Korelasi Ukuran Titik Pusat (PTMEA CORR), dan ii) item bersandar berdasarkan korelasi residual terpiawai. Namun, bagi analisis keempat iaitu iv) kesesuaian item mengukur konstruk, terdapat dua item yang tidak melepasi nilai penerimaan dan telah digugurkan, menjadikan instrumen Kraf Kerja ini mempunyai 18 item sahaja yang boleh diterima. Kajian ini membawa kepada implikasi dari sudut praktikal dan metodologi. Implikasi praktikal yang paling jelas adalah selain menjamin kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, implikasi hasil analisis kajian ini juga menyumbangkan instrumen Kraf Kerja yang sesuai digunakan dalam konteks pendidikan di Malaysia untuk mengukur tindak balas dan pendekatan pengajaran guru menggunakan Kraf Kerja untuk meningkatkan pemupukan kreativiti seterusnya membantu melahirkan generasi yang kreatif dan inovatif seperti yang dihasratkan oleh negara. Dari sudut metodologi pula, model pengukuran Rasch digunakan untuk memeriksa kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kraf Kerja, di mana model ini mampu mengukur kebolehpercayaan responden dan kebolehpercayaan item dengan lebih mendalam dan lebih kukuh berbanding hanya melihat *Cronbach's Alpha*, serta membenarkan penyingkiran item yang tidak menepati julat pemeriksaan. Justeru, implikasi metodologi daripada analisis kesahan dan kebolehpercayaan yang ketat dengan model pengukuran Rasch ini menawarkan strategi analisis yang lebih komprehensif dan menghasilkan instrumen yang boleh dipercayai.

#### RUJUKAN

- Ab. Halim Tamuri. 2012. Memugar Kecemerlangan Guru Pendidikan Islam. Kertas kerja Siri Wacana Hadari 6/2012. 19 November 2012.
- Aliza Alias. 2016. Pengajaran kreatif dalam kreativiti. Dlm. Saemah Rahman & Zamri Mahamod. Pengajaran dan Pembelajaran. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bambang Sumintono & Wahyu Widhiarso. 2015. Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Trim Komunikata Publishing House
- Bond, Trevor G. & Fox, Christine M. 2007. Applying the Rasch Model Fundamental Measurement in the Human Science.
- Bell, C. & Njoli, N. 2016. The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution. SA Journal of Human Resources Management 14(1). a702. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrmv14;1.702>

- Berg, J. M., Dutton, J. E. & Wrzesniewski, A. 2013. Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Chia Lai Lai, Abdul Rahim Hamdan. 2013. Faktor Di Luar Kawalan Guru Sekolah Menengah dalam Pengajaran Efektif. 2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013). Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia
- Choe, I. S. 2006. Creativity—A sudden rising star in Korea. In J. C. Kaufman, & R. J. Sternberg (Eds.), *The international handbook of creativity*. New York, NY: Cambridge University Press
- Cohen, D. K. 2010. Teacher quality: An American educational dilemma. In M. Kennedy (Ed.), *Teacher assessment and the quest for quality* (pp. 375-401). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. 2011. *Business research methods* (11<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin
- Craft, A. 2005. *Creativity in schools: Tensions and dilemmas*. London: 154. Routledge. doi:10.4324/9780203357965
- Davis, L. L. 1992. Instrument review: Getting the most from your panel of experts. *Applied Nursing Research* 5: 194-197.
- Diez, M. E. 2007. Looking back and moving forward: Three tensions in the teacher dispositions discourse. *Journal of Teacher Education* 58: 388-397.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Gevers, J. M. P. 2015. Job Crafting and Extra-Role Behaviour: The Role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior* 91: 87-96.
- Faizal Amin Nur Yunus, Nabila Abdul Sui, Jamil Abd Baser, Saiful hadi masran, Fairuz Marian & Mohd Bekri Rahim. 2016. Kesahan dan kebolehppercayaan Instrumen Kompetensi Pengajar TVET terhadap pengajaran teknikal berdasarkan pendekatan model Rasch. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional UTHM.
- Fang, Z. 1996. A review of research on teacher beliefs and practices. *Educational Research* 38: 47-65.
- Fullan, M.G. 1994. Coordinating top-down and bottom-up strategies for educational reform. Systematic Reform: Perspective on Personalizing Education. Retrieved from: <http://www.michelafullan.ca/media/13396035630.pdf>
- Grant, A. M. & Parker, S. K. 2009. Redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals* 3: 317-375.
- Johanson, G.A. & Brooks, G.P. 2010. Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational And Psychological Measurement* 70(3): 394-400.
- Leana, C., Appelbaum, E & Shevchuck, I. 2009. Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal* 52(6): 1169-1192.
- Linacre, J. M. 2007. A user's guide to WINSTEPS Rasch-model computer programs. Chicago, Illinois: MESA Press.
- Linacre, J.M. 2010. User's guide to Winsteps Ministep Rasch-Model Computer Programs. Retrieved from: <http://www.winsteps.com/winman/> (Accessed 15 March 2011).
- Mohd Amin Mohd Noh, Mohd Faez Ilias, Kalthom Husain, Muhammad Syakir Sulaiman & Murihah Abdullah. 2016. Inisiatif Dan Usaha Guru Dalam Meningkatkan Pengetahuan Semasa Penggunaan Bahan Bantu Mengajar. *Journal of Social Science and Humanities*. UKM. Special Issue 3 (November 2016) 133-144, ISSN: 1823-884x.
- Mohd Faez Ilias, Muhamad Faiz Ismail & Kamarul Azmi Jasmi. 2013. Faktor dorongan dan halangan penggunaan bahan bantu mengajar oleh guru Pendidikan Islam di sekolah bestari. Kertas Kerja Seminar Antarabangsa Pendidikan Islam Kali ke3. Anjuran Fakulti Tamadun Islam, Universiti Teknologi Malaysia, [ICIED2013]. Kajang, Selangor, Malaysia on 6-7 April. p. 943-953. ISBN: 978-96710160-4-6.
- Mohd Yusoff bin Dagang. 2016. Amalan Kreativiti Pengajaran Guru Pendidikan Islam di Sekolah-Sekolah Negeri Johor. Tesis Kedoktoran, Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- National Advisory Committee on Creative and Cultural Education, UK (NACCCE). 1999. All our futures: creativity, culture and education. Report of the National Advisory Committee on Creative and Cultural Education, Sudbury: DfEE.
- Noornajihan Jaafar & Ab. Halim Tamuri. 2015. Perbezaan kualiti Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Berdasarkan Jantina, Lokasi Sekolah dan Keckerapan menyertai latihan dalam Perkhidmatan. *The Online Journal of Islamic Education* 3(2).
- Oldham, G. R. & Hackman, J. R. 2010. Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior* 31: 463-479.
- Paraskevas Petrou, Evangelia Demerouti & Wilmar B. Schaufeli. 2018. Crafting the Change: The Role of Employee Job Crafting Behaviors for Successful Organizational Change. *Journal of Management* 44(5): 1766-1792 DOI: 10.1177/0149206315624961
- Peng, C.Y. 2018. A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 6: 1-7. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61022>
- Petrou, P., Demerouti, E. & Peeters, M.C.W. et al. 2012. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior* 33(8): 1120-1141.
- Polit, D. F., Beck, C.T. & Owen, S. V. 2007. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing and Health* 30: 459-467.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. 2016. Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International* 21(6): 587-602, <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>.
- Равену. "GOF 0" C t c f . " U " F q p q x c p . " O O C O ( " R r c o q p f q p . " M E . 2000. Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology* 85(4): 612-624.
- Rosnani Hashim. 2012. Rethinking Islamic Education in Facing the Challenges of the Twenty-first Century. *American Journal of Islamic Social Sciences* 22(4): 133-147.
- Rosnani Hashim, Suhailah Hussien & Juhasni Adila Juperi. 2014. The Hikmah (Wisdom) Program: A Philosophical inquiry for the teaching of Islamic education in Malaysia. Dlm. Sa'eda Buang & Phyllis Ghim-Lian Chew. *Muslim Education in the 21<sup>st</sup> Century*. New York: Routledge

- Rudolph, C.W., Katz, I.M., Lavigne, K.N. & Zacher, H. 2017. Job crafting: a meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*.
- Russel, J.D. 1974. Modular Instruction : A Guide to The Design , Selection, Utilization and Evaluation of Modular Materials, New York: Publishing Company.
- Sidek Mohd Noah & Jamaluddin Ahmad.2005. Pembinaan Modul: Bagaimana Membina Modul Latihan dan Modul Akademik. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia
- Sireci, S. G., Yang, Y., Harter, J. & Ehrlich, E. J. 2006. Evaluating guidelines for test adaptations: A methodological analysis of translation quality. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 37(5): 557-567. <https://doi.org/doi:10.1177/0022022106290478>
- Shaheen, R. 2010. Creativity and education. *Creative Education* 1 166-169. doi:10.4236/ce.2010.13026
- Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. 2013. The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing* 3(2): 126-146. doi:10.5502/ijw.v3i2.1
- Sora, B., Caballer, A. & García-Buades, E. 2018. Validation of a Short Form of Job Crafting Scale in a Spanish Sample. *The Spanish Journal of Psychology* 21.doi:10.1017/sjp.2018.52
- Tan Yi Ling & Lee Lay Wah. 2015. Tahap keprihatinan guru terhadap inovasi Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) berdasarkan model Concern-Based Adoption. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* 3(3).
- Tims, M., Bakker, A.B., Derks, D. & Van Rhenen, W. 2013. Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group and Organization Management* 38(4): 427-454.
- Tuckman, B.W. & Waheed, M.A. 1981. Evaluating an Individualized Science Programme for Community College Students. *Journal of Research in Science Teaching* 18: 489-495.
- William, J.B., John, R.S. & Melissa, S. Y. 2014. Rasch Analysis in The Human Science. Springer Dordrecht Heidelberg, New York London.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. 2001. Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review* 26: 179-201.
- Hashimah Yusoff  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Emel: hashimahyusoffukm@gmail.com
- Mohd Isa Hamzah  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Emel: isa\_hamzah@ukm.edu.my
- Shahlan Surat  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Emel: drshahlan@ukm.edu.my
- \*Pengarang untuk surat-menyurat, emel: hashimahyusoffukm@gmail.com
- Diserahkan: 12 Julai 2019  
Dinilai: 13 Ogos 2019  
Diterima: 1 Oktober 2019  
Diterbitkan: 30 November 2019