

HUBUNGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASI
GURU BESAR DENGAN KOMITMEN GURU
SEKOLAH RENDAH DAERAH
JERANTUT, PAHANG

 05-4506832  pustaka.upsi.edu.my  Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah  PustakaTBainun  ptbupsi

NOR SHARFINA BINTI YAHAYA

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024

HUBUNGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR
DENGAN KOMITMEN GURU SEKOLAH RENDAH
DAERAH JERANTUT, PAHANG

NOR SHARFINA BINTI YAHAYA

DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada⁶ (hari bulan).....^{FEB} (bulan) 20..24.

i. Perakuan pelajar :

Saya, NOR SHARFINA BINTI YAHAYA, (M20211000185), FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
(SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa
disertasi/tesis yang bertajuk HUBUNGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR DENGAN
KOMITMEN GURU SEKOLAH RENDAH DAERAH JERANTUT, PAHANG.

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana
hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi
maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula
daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan
dengan se jelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, DR. FANNY KHO CHEE YUET (NAMA PENYELIA) dengan ini
mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN KEPIMPINAN
TRANSFORMASI GURU BESAR DENGAN KOMITMEN GURU SEKOLAH RENDAH DAERAH
JERANTUT, PAHANG.

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut
Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah
SARJANA PENGURUSAN PENDIDIKAN (SILA NYATAKAN NAMA
IJAZAH).

06/02/2024

Tarikh

Tandatangan Penyelia



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: HUBUNGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR DENGAN
KOMITMEN GURU SEKOLAH RENDAH DAERAH JERANTUT, PAHANG.

No. Matrik / Matric's No.: M20211000185

Saya / I : NOR SHARFINA BINTI YAHAYA
(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

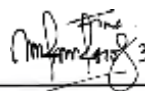
☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☒ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**


(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 06/02/2024


(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)
Dr Fanny Kho Chee Yuet
Ketua Jabatan Pendidikan
Negeri & Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

PENGHARGAAN

Assalamualaikum w.b.t

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah s.w.t dengan izinNya saya dapat menyempurnakan disertasi saya dengan jayanya. Terlebih dahulu saya ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada suami yang dicintai Mohd Jeffry bin Hussain kerana membenarkan saya meneruskan pengajian di peringkat sarjana ini. Begitu juga dengan puteri-puteri kesayangan saya Nur Amni Nadzirah, Nur Ain Humaira dan Nur Aira Aqeela yang banyak belajar berdikari dalam perjuangan meneruskan pengajian ini. Disertasi ini adalah milik kita bersama. Terlalu banyak pengorbanan yang telah dicurahkan untuk menjadikan perjalanan pengajian sarjana ini begitu lancar di samping tuntutan tanggungjawab sebagai isteri, ibu dan pelajar. Buat adik-adik, ibu mentua, ipar-duai, ibu-ibu dan bapa-bapa saudara serta saudara mara jauh dan dekat, terima kasih atas semangat yang tidak putus diberikan sepanjang pengajian ini. Buat Almarhum ayahanda dan bonda, untaian doa semasa hidup kalian senantiasa anakanda ingati. Semoga secebis nukilan yang anakanda hasilkan ini membawa sinar menerangi kalian di sana.

Sekalung penghargaan dan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada Dr. Fanny Kho Chee Yuet selaku penyelia atas bimbingan dan tunjuk ajar untuk menjadikan kajian ini berada di landasan yang tepat pada masanya. Tidak terbalas segala ilmu yang dicurahkan kepada saya. Beliau bukan sahaja membimbing dari sudut idea dan penulisan yang ilmiah, bahkan sentiasa memberikan motivasi kepada saya untuk berjaya. Penghargaan juga diungkapkan kepada penilai serta pensyarah saya pada semester satu dan dua Profesor Madya Dr. Jamal@Nordin bin Yunus dan Profesor Madya Dr. Marinah binti Awang atas cadangan yang diberikan untuk penambahbaikan penulisan disertasi saya. Seterusnya, penghargaan ini juga dikalungkan kepada semua pensyarah yang telah mengajar saya semasa semester satu dan dua. Dengan bimbingan setiap subjek kalian juga, banyak ilmu yang bermanfaat boleh digunakan untuk menyiapkan disertasi ini.

Ucapan sekalung budi dan penghargaan juga turut dirakamkan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia atas tajaan biasiswa (Hadiah Latihan Persekutuan dengan Biasiswa) untuk melanjutkan pengajian di peringkat sarjana ini. Peluang yang telah diberikan kepada saya amat dihargai dan saya telah menamatkan pengajian dalam tempoh masa yang telah ditetapkan.

Penghargaan ini juga saya rakamkan kepada rakan seperjuangan saya Tuan Norhayati binti Tuan Sulong yang sentiasa ada bersama saya sepanjang pengajian ini. Tidak lupa juga penghargaan kepada rakan serumah saya Norizan binti Tajuddin dan Nur Erwani binti Rozi. Sekalung penghargaan juga kepada rakan-rakan Persatuan Pengajian Siswazah, rakan-rakan di blok 1 FSM, rakan-rakan HLP, staf IPS, staf Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, warga SKDH, sahabat dekat dan jauh, serta semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam perjalanan menyiapkan disertasi saya ini.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut. Reka bentuk penyelidikan kuantitatif dan kaedah tinjauan dipilih untuk menjawab tiga persoalan kajian dan hipotesis. Sampel terdiri daripada 285 orang guru dari 48 buah sekolah rendah daerah Jerantut. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferens. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan transformasi guru besar ($\text{min} = 4.38$) dan komitmen guru ($\text{min} = 4.51$) adalah pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa dimensi pemboleh ubah kepimpinan transformasi guru besar iaitu rangsangan intelek ($\text{min}=4.43$) merupakan tahap dimensi tertinggi diikuti oleh dimensi pertimbangan sosial ($\text{min}=4.39$), motivasi berinspirasi ($\text{min}=4.38$) dan pengaruh ideal ($\text{min}=4.32$). Manakala dalam dimensi komitmen guru, komitmen terhadap kerjaya ($\text{min}=4.62$) merupakan tahap dimensi tertinggi diikuti dimensi komitmen terhadap tenaga pengajar ($\text{min}=4.61$), komitmen terhadap sekolah ($\text{min}=4.47$) dan komitmen terhadap rakan sekerja ($\text{min}=4.40$). Analisis korelasi *Pearson* pula menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif tinggi antara Kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru ($r = 0.634$, $p = 0.01$). Kesimpulannya, kepimpinan transformasi guru besar mempunyai hubungan dengan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut, Pahang. Implikasi kajian juga menunjukkan kepimpinan transformasi guru besar yang berkesan boleh meningkatkan komitmen guru dan sesuai dipraktikkan oleh semua pemimpin sekolah untuk mencapai matlamat dan visi sekolah. Hubungan yang positif tinggi ini juga boleh meningkatkan pengurusan pendidikan dalam sesebuah sekolah supaya lebih berkesan.



THE RELATIONSHIP OF HEADMASTER'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHER'S COMMITMENT IN THE JERANTUT DISTRICT PRIMARY SCHOOL, PAHANG

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship of headmaster's transformational leadership and teacher's commitment in the Jerantut District Primary School, Pahang. A quantitative research design and survey method were selected to answer three research questions and hypotheses. The sample consisted of 285 teachers from 48 primary schools in Jerantut district. Data were analyzed using descriptive analysis and inferential analysis. The findings of the study show that the level of headmaster transformational leadership (mean = 4.38) and teacher commitment (mean = 4.51) is at a high level. The findings of the study also show that the variable dimension of headmaster transformational leadership which is intellectual stimulation (mean=4.43) is the highest dimension level followed by the dimension of social consideration (mean=4.39), inspirational motivation (mean=4.38) and ideal influence (mean=4.32). While in the dimension of teacher commitment, commitment to career (mean=4.62) is the highest dimension level followed by commitment to teaching staff (mean=4.61), commitment to school (mean=4.47) and commitment to colleagues (mean=4.40). Pearson's correlation analysis shows that there is a significant positive relationship between the headmaster's transformational leadership and teacher commitment ($r = 0.634$, $p = 0.01$). In conclusion, headmaster transformational leadership has a relationship with the commitment of teachers in primary schools in Jerantut district, Pahang. The implications of the study also show that the headmaster's transformational leadership can increase teacher commitment and is suitable for all school leaders to achieve the school's goals and vision. This high positive relationship can also improve the management of education in a school so that it is more effective.

**KANDUNGAN****Muka Surat**

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Pernyataan Masalah	9
1.4 Tujuan Kajian	13
1.5 Objektif Kajian	13
1.6 Persoalan Kajian	14
1.7 Hipotesis Kajian	14
1.8 Kerangka Teoretikal Kajian	14
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	16
1.10 Kepentingan Kajian	17



1.11 Definisi Operasional	19
1.11.1 Kepimpinan	19
1.11.2 Kepimpinan Transformasi	19
1.11.3 Guru Besar	20
1.11.4 Komitmen Guru	21
1.11.5 Guru	22
1.11.6 Sekolah Rendah	22
1.12 Batasan Kajian	22
1.13 Rumusan	23

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan	24
2.2 Komitmen Guru	25
2.2.1 Definisi dan Konseptual Komitmen	25
2.3 Teori dan Model Komitmen	28
2.3.1 Teori Komitmen Organisasi Porter	28
2.3.2 Teori Komitmen Pekerja Morrow	29
2.3.3 Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen	30
2.3.4 Teori Komitmen Organisasi Guru Celep	30
2.3.5 Teori Komitmen Guru Thien, L.M, Nordin Abdul Razak dan Ramayah	32
2.4 Rasional Menggunakan Model Celep (2000) Komitmen Organisasi Guru	34
2.5 Kepimpinan Transformasi	35
2.6 Teori dan Model Kepimpinan Transformasi	36
2.6.1 Teori Kepimpinan Transformasi Burn	36
2.6.2 Teori Kepimpinan Transformasi Bass	38

2.6.3 Teori Kepimpinan Transformasi Bass dan Avolio	42
2.6.4 Teori Kepimpinan Transformasi Leithwood dan Janzti	42
2.6.4 Teori Kepimpinan Transformasi Slocum dan Hellriegel	43
2.7 Rasional Pemilihan Kepimpinan Transformasi Bass (1985)	45
2.8 Implikasi Teori dan Model Komitmen dan Kepimpinan Transformasi terhadap kajian	47
2.9 Kajian-kajian lepas Komitmen Guru dan Kepimpinan Transformasi	47
2.10 Rumusan	61

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan	63
3.2 Reka Bentuk Kajian	64
3.3 Lokasi Kajian	65
3.4 Populasi Kajian	65
3.5 Pensampelan Kajian	65
3.6 Instrumen Kajian	73
3.6.1 Reka Bentuk Soal Selidik	74
3.6.2 Pembahagian Instrumen dan Sumber Rujukan	74
3.7 Kesahan Pakar	77
3.7.1 Kesahan Muka	77
3.7.2 Kesahan Kandungan	78
3.7.3 Kesahan Konstruk	79
3.8 Kajian Rintis	80
3.8.1 Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	81
3.8.2 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	91

3.9	Prosedur Pengumpulan Data	92
3.10	Kaedah Penganalisisan Data	93
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif	94
3.10.2	Analisis Statistik Inferens	95
3.11	Rumusan	97

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	98
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	99
4.2.1	Profil Responden Kajian	99
4.3	Pengesahan Kepelbagaian dan Kestabilan Pemboleh Ubah	102
4.3.1	Analisis Kenormalan Data	102
4.3.2	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	105
4.4	Analisis Data Deskriptif	106
4.4.1	Analisis Persoalan Kajian Pertama: Apakah Tahap Komitmen Guru Sekolah Rendah Daerah Jerantut?	107
4.4.2	Analisis Persoalan Kajian Kedua: Apakah Tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar Daerah Jerantut?	112
4.5	Analisis Inferens	117
4.5.1	Analisis Persoalan Kajian Ketiga: Adakah Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Komitmen Guru Sekolah Rendah Daerah Jerantut.	118
4.6	Rumusan	120

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	122
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	123

5.2.1 Komitmen Guru	123
5.2. 2 Kepimpinan Transformasi Guru Besar	128
5.2.3 Hubungan Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Komitmen Guru Sekolah Rendah Daerah Jerantut.	132
5.3 Implikasi Kajian	133
5.4 Cadangan Kajian Lanjutan	136
5.5 Rumusan	137
RUJUKAN	139
LAMPIRAN	149



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
3.1 Bilangan Guru Sekolah Rendah Daerah Jerantut	65
3.2 Saiz Sampel <i>Krejie dan Morgan</i> (1970)	69
3.3 Jumlah Guru Setiap Sekolah dalam Pensampelan Rawak Sistemik	70
3.4 Perincian Peringkat Kaedah Pensampelan Rawak Sistemik	73
3.5 Pembahagian Instrumen Soal Selidik	76
3.6 Skor Skala <i>Likert</i> Sial Selidik Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Komitmen Guru	77
3.7 Keputusan <i>Skewness dan Kurtosis</i> Kepimpinan Transformasi Guru Besar bagi Ujian Normaliti	82
3.8 Keputusan <i>Skewness dan Kurtosis</i> Komitmen Guru bagi Ujian Normaliti	83
3.9 Nilai <i>Kaiser-Mayer-Olkin</i> (KMO) dan <i>Bartlett' Test of Sphericity</i> Kepimpinan Transformasi Guru Besar	84
3.10 Nilai Pemberat Item Kepimpinan Transformasi Guru Besar	85
3.11 Nilai Peratusan <i>Cumulative Rotation Sums of Squared Loadings</i> Kepimpinan Transformasi Guru Besar	86
3.12 Nilai <i>Kaiser-Mayer-Olkin</i> (KMO) dan <i>Bartlett' Test of Sphericity</i> Komitmen Guru	86
3.13 Nilai Pemberat Item Komitmen Guru	87
3.14 Nilai Peratusan <i>Cumulative Rotation Sums of Squared Loadings</i> Komitmen Guru	88
3.15 Penerangan Item-item Kepimpinan Transformasi Guru Besar	88
3.16 Penerangan Item-item Komitmen Guru	89
3.17 Pembahagian Instrumen Soal Selidik selepas Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	90



3.18	Nilai Pekali Konstruk Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan <i>Alpha Cronbach</i>	91
3.19	Nilai Pekali Konstruk Komitmen Guru dan <i>Alpha Cronbach</i>	92
3.20	Rujukan Skor Min	95
3.21	Rujukan Indeks Pekali Korelasi dan Kekuatan Hubungan antara Dua Pemboleh Ubah	96
3.22	Ringkasan Prosedur Analisis Kajian	96
4.1	Statistik Deskriptif Maklumat Demografi Jantina Responden	99
4.2	Statistik Deskriptif Maklumat Demografi Umur Responden	100
4.3	Statistik Deskriptif Maklumat Demografi Pengalaman Mengajar Responden	101
4.4	Statistik Deskriptif Maklumat Demografi Tahan Pendidikan Responden	101
4.5	Analisis Normaliti Taburan Data Kepimpinan Transformasi Guru Besar	103
4.6	Analisis Normaliti Taburan Data Komitmen Guru	104
4.7	Nilai Pekali Konstruk Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan <i>Alpha Cronbach</i>	105
4.8	Nilai Pekali Kontruk Komitmen Guru dan <i>Alpha Cronbach</i>	106
4.9	Rujukan Skor Min	107
4.10	Min Tahap Komitmen Guru	107
4.11	Min setiap Dimensi Komitmen Guru	108
4.12	Item-item Dimensi Komitmen Terhadap Sekolah	109
4.13	Item-item Dimensi Komitmen Terhadap Kerjaya	110
4.14	Item-item Dimensi Komitmen Terhadap Tenaga Pengajar	110
4.15	Item-item Dimensi Komitmen Terhadap Rakan Sekerja	111
4.16	Min Tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar	112
4.17	Min setiap Dimensi Kepimpinan Transformasi Guru Besar	113

4.18	Item-item Dimensi Pengaruh Idea	113
4.19	Item-item Dimensi Motivasi Berinspirasi	114
4.20	Item-item Dimensi Pertimbangan Individu	115
4.21	Item-item Dimensi Rangsangan Intelek	116
4.22	Anggaran Kekuatan Korelasi <i>Pearson</i>	117
4.23	Perhubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru	119
4.24	Perhubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru setiap dimensi	120



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	17
4.1	Bentuk Taburan Data Berasaskan <i>Skewnees dan Kurtosis</i> Kepimpinan Transformasi Guru Besar	103
4.2	Bentuk Taburan Data Berasaskan <i>Skewness dan Kurtosis</i> Komitmen Guru	105





SENARAI SINGKATAN

COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019</i>
eRAS 2.0	<i>Educational Research Application System Versi 2.0</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
GPKKo	Guru Penolong Kanak Ko-korikulum
IAB	Institut Aminuddin Baki
JKDM	Jabatan Kastam Diraja Malaysia
JNJK	Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
JPNP	Jabatan Pendidikan Negeri Pahang
KBAT	Kemahiran Berfikir Aras Tinggi
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
MLQ	<i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>
MSA	<i>Measure of Sampling Adequacy</i>
NPQEL	<i>Profesional Qualification for Educational Leader</i>
PAK21	Pendidikan Alaf-21
PBD	Pentaksiran Bilik Darjah
PdPc	Pembelajaran dan Pemudahcaraan
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Negara
SJKC	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
SP	Sisihan Piawai
SPSS	<i>Statistical Package for Sciences Social</i>



SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal Selidik Sebelum EFA
- B Borang Soal Selidik Selepas EFA
- C Analisis EFA
- D Kebolehpercayaan Instrumen Kajian
- E Analisis Statistik Deskriptif
- F Analisis Statistik Inferens
- G Kelulusan eRAS 2.0
- H Kelulusan Jabatan Pendidikan Negeri Pahang
- I Permohonan Kelulusan Menjalankan Kajian di Sekolah Rendah Daerah Jerantut
- J Data Kejohanan Olahraga MSS Pahang
- K Data Anugerah Nilam Daerah Jerantut

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan Malaysia adalah berorientasikan kepada Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang mempunyai 11 anjakan utama. Kesemua 11 anjakan yang terkandung dalam PPPM 2013-2025 adalah diambil kira daripada setiap bahagian yang berkepentingan dalam ekosistem pendidikan dan permasalahan utama yang ditimbulkan oleh masyarakat awam secara keseluruhan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Justeru, PPPM 2013-2025 boleh direalisasikan dengan pengurusan pendidikan yang berkesan terutamanya dalam meningkatkan komitmen guru yang dipimpin oleh kepimpinan guru besar sebagai tonggak utama untuk mencapai misi dan visi sekolah di sekolah rendah (Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021). Selain itu, kepimpinan guru besar yang berkesan memberi impak kepada komitmen guru sekali



gus menghasilkan kemenjadian murid seperti yang terkandung dalam Falsafah Pendidikan Negara (Latifah Satangah @ Latifah Salim & Mohd Khairuddin Abdullah, 2021). Hal ini selari dengan sistem pendidikan Malaysia yang kini berada di Gelombang 3 (2021-2025) dalam pelan tindakan mentransformasikan profesion keguruan menjadi profesion pilihan iaitu mewujudkan budaya kecemerlangan profesional melalui teladan rakan setugas dan memastikan pemimpin sekolah berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

PPPM 2013-2025 juga menekankan pengurangan beban tugas guru dalam pentadbiran supaya mereka dapat menumpukan sebahagian besar masa mereka kepada tugas-tugas hakiki pengajaran dan pembelajaran berbanding tugas pengurusan dalam pendidikan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Hal ini secara langsung meningkatkan komitmen guru dalam proses pengajaran di sekolah (Abdul Said Ambotang & Haniza Jadin, 2020). Menurut Nur Jannah Keman Norasmah Othman dan Jamalulail Abd Wahab (2021), pengurangan beban tugas guru ini juga dapat di selesaikan dengan pendekatan kepimpinan guru besar yang perlu diperbaharui agar dapat mengendalikan sekolah dengan lebih cemerlang. Sehubungan dengan itu, kepimpinan guru besar yang berkesan amat penting untuk memberi kesan perubahan kepada persekitaran sekeliling sama ada di dalam kawasan sekolah itu sendiri dan luar sekolah seperti komuniti luar. Hal ini demikian, kecemerlangan dan keberkesanan yang tinggi sesebuah sekolah selalu dikaitkan daripada keberkesanan kepimpinan guru besar itu sendiri kerana mampu mempengaruhi orang lain (Nurlaili Abd Wahab & Mohd Yusof Abdullah, 2018). Justeru, hal ini membawa kepada peningkatan komitmen guru.





Perubahan dalam ekosistem pendidikan yang berlaku juga adalah selari dengan isu semasa pendidikan, perubahan polisi pendidikan, dasar dan kehendak masyarakat yang tinggi (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Sehubungan itu, setiap perubahan yang berlaku dalam ekosistem pendidikan Malaysia juga memberi kesan yang ketara kepada amalan dan gaya kepimpinan guru besar di sekolah (Mohamad Izzuan, Mohd Ishar & Moh Khata Jabor, 2019). Perubahan-perubahan yang drastik dan yang baharu dalam sistem pendidikan di Malaysia juga memerlukan kebijaksanaan guru besar untuk memperkasakan komitmen guru (Rohana Ahmad & Ahmad Martadha Mohamed, 2019). Menurut Drucker (2017), pemimpin perlu bersiap sedia dalam semua aspek kepimpinan dan kemahiran terkini apabila berhadapan dengan perubahan semasa agar pengikutnya dapat menyesuaikan diri dalam apa jua keadaan. Ini bermaksud guru besar perlu sentiasa melengkapkan diri dalam arus pembangunan dan mempunyai pelbagai kemahiran tinggi selaras dengan pembangunan ekosistem pendidikan bagi memastikan komitmen guru selaras dengan hala tuju PPPM 2013-2025 (Shin, 2020).

Selain itu, guru besar perlu mempunyai kekuatan intelek dan ketajaman analitikal supaya dapat mengembangkan wawasan dan dapat menggariskan matlamat, misi dan visi yang jelas untuk meningkatkan komitmen guru yang mantap (Anita Chee Nee Md & Yahya Don, 2021). Kepimpinan guru besar juga perlu menangani segala perubahan sama ada terhadap persekitaran, budaya, dan ragam guru-guru di sekolah dengan memilih amalan kepimpinan yang bersesuaian dengan ahli organisasi pendidikannya (Mohamad Izzuan et al., 2019). Justeru, kepimpinan transformasi adalah bersesuaian dengan arus perubahan ekosistem pendidikan semasa untuk meningkatkan komitmen guru khususnya.





Kesimpulannya, tahap komitmen guru di sesebuah sekolah adalah bergantung kepada kepimpinan guru besar yang berkesan. Hal ini demikian, aspek kualiti dan taraf kerja di sekolah adalah bergantung kepada peranan pemimpin itu sendiri yang merupakan fasilitator perubahan sesebuah sekolah (Rahayu Ahamad Bahtiar et al., 2020).

1.2 Latar Belakang Kajian

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, telah dilaksanakan hampir sepuluh tahun. Dalam Laporan Tahunan 2020 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, semua sekolah, guru dan pengetua atau guru besar perlu menunjukkan prestasi melebihi standard minimum dalam Gelombang 3 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2021). Hal ini demikian, Gelombang 2 dalam Laporan PPPM Tahunan 2020, pelaksanaan latihan dan bimbingan instruksional Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) kepada guru akademik terpaksa ditangguhkan sementara waktu sehingga penularan Covid-19 berkurangan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2021). Oleh yang demikian, dalam Gelombang 3 PPPM 2013-2025, perlu dilaksanakan dengan jayanya. Hal ni kerana, dalam kandungan Laporan PPPM 2020, jelas menyatakan bahawa guru merupakan elemen terpenting dalam merangka kaedah pengajaran yang berkesan di sekolah agar matlamat dalam ekosistem pendidikan dapat dicapai secara optimum. (Norazilawati Abdullah, 2021). Selain itu juga, guru sebagai pemangkin perlu memperlihatkan pelajar kepada amalan gambaran atau di luar kotak supaya mereka dapat mengembangkan kemahiran berfikir secara analitikal, kritis dan kreatif untuk menghadapi perubahan semasa (Chuah & Al Amin Mydin, 2022).





Sehubungan itu, komitmen guru yang tinggi amat diperlukan untuk mencapai matlamat dalam 11 anjakan yang terkandung dalam PPPM 2013-2025 dan misi dan visi sekolah yang sentiasa melalui fasa perubahan pendidikan kerana guru yang berkualiti merupakan petanda aras di peringkat sekolah yang paling penting bagi membangun kemenjadian murid (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Menurut Jaggil Apak dan Muhamad Suhaimi Taat (2018), dengan adanya komitmen guru yang tinggi perubahan dalam ekosistem pendidikan negara khususnya cabaran Pendidikan Alaf-21 (PAK21) sentiasa didepani dengan peka oleh guru-guru. Selain itu, komitmen guru yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan terutamanya pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran dengan pelbagai strategi serta program-program intervensi dapat membantu meningkatkan kecemerlangan akademik dan kemenjadian murid (Maziana Muradaa, Jamal @ Nordin Yunus & Nor Aini Mohd Noor, 2022). Komitmen guru yang tinggi juga memacu kualiti pengajaran dan seterusnya pencapaian murid termasuk aspek rohani dan jasmani selaras dengan kehendak Falsafah Pendidikan Kebangsaan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Oleh yang demikian, pendekatan model yang sering dirujuk yang berkaitan dengan komitmen iaitu Model Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahawa komitmen terbahagi kepada tiga dimensi iaitu afektif, berterusan dan normatif. Komitmen afektif bermaksud emosi yang positif yang ada pada seseorang untuk kekal dalam sesebuah organisasi. Komitmen normatif ialah perasaan berada dalam organisasi menjadi satu kewajipan kepada seseorang. Manakala komitmen berterusan ialah berkaitan dengan kos bagi seseorang yang mana memikirkan kos yang ditanggung apabila meninggalkan organisasi.



Justeru, sekiranya komitmen guru mempunyai dimensi yang terkandung dalam model Mayer dan Allen (1997) dalam sesebuah sekolah, komitmen guru boleh ditingkatkan untuk mencapai misi dan visi sesebuah sekolah.

Seterusnya, pengkaji membandingkan Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000) dalam kajian ini. Kandungan dalam Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000) menyatakan komitmen guru yang rendah boleh menimbulkan kesukaran dalam sesebuah sekolah. Model yang dihasilkan oleh Celep ini adalah sangat berkait rapat dengan komitmen guru. Celep (2000) telah menetapkan empat dimensi dalam modelnya iaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap kerjaya, komitmen terhadap tenaga pengajar dan komitmen terhadap rakan sekerja. Dimensi yang ditetapkan oleh Celep lebih berfokus kepada meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah. Apabila keberkesanan sendiri guru dapat ditingkatkan melalui komitmen guru yang tinggi, implikasi terhadap kejayaan proses pengajaran dan pembelajaran dalam kualiti pendidikan negara juga dapat ditingkatkan (Roslee Talip & Tisebio Anak Tiop, 2020). Selain itu, terdapat model tempatan yang dibangunkan oleh Thien, Nordin Abdul Razak dan Ramayah (2014) yang memfokuskan komitmen guru sekolah rendah di Malaysia. Dalam Model Komitmen Guru Thein et al. (2014), lebih menekankan perspektif multidimensi komitmen guru. Multidimensi komitmen guru sangat penting supaya guru mempunyai motivasi untuk profesional dan mengejar perubahan dalam amalan pengajaran.

Sehubungan dengan itu, komitmen guru yang tinggi juga adalah selari dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam skop Guru dan Kepimpinan Sekolah yang menyatakan, autonomi diberi kepada semua guru besar di



Malaysia dengan sepenuhnya adalah untuk membentuk persekitaran pembelajaran di sekolah masing-masing. Dalam PPPM 2013-2025 ada juga menyatakan, walaupun pihak sekolah perlu mengikuti kurikulum kebangsaan, aktiviti kokurikulum di sekolah dan mata pelajaran elektif adalah bergantung kepada kebebasan memilih guru besar itu sendiri dan selari dengan permintaan dan minat murid (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Oleh yang demikian, transformasi dalam kepimpinan guru besar amat penting untuk melakukan perubahan kepada sesebuah sekolah melalui peningkatan komitmen guru (Roslee Talip & Tisebio Anak Tiop, 2020). Tambahan pula, guru besar yang dilantik wajib melalui kursus transformasi pendidikan yang dipanggil kursus Program Kelayakan Professional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan atau *National Professional Qualification for Educational Leaders* (NPQEL) yang mana kursus ini menerangkan dimensi kepimpinan transformasi dan pelbagai amalan kepimpinan.



Walau bagaimanapun, kepimpinan transformasi ini adalah bergantung kepada keyakinan guru besar untuk mengamalkannya dan membawa kepuasan kepada guru-guru di sekolah (Fadhlah Afif Talib, Azlin Norhaini Mansor & Shahlan Surat, 2019).

Justeru itu, pendekatan kepimpinan transformasi adalah sebahagian daripada paradigma kepimpinan guru besar yang baru terutama selepas negara dilanda pandemik COVID-19 (Nur Anis Shafiza Shamsudin & Azlin Norhaini Mansor, 2020). Menurut Rahayu et al., (2020), kepimpinan tradisional tidak lagi relevan pada masa kini, terutamanya semasa krisis COVID-19 baru-baru ini. Pengkaji yang menjalankan kajian tentang kepimpinan transformasi menyatakan bahawa kepimpinan guru besar memainkan peranan yang sangat penting dalam menjayakan sesebuah sekolah dan mencapai prestasi yang tinggi serta melibatkan beberapa perkara seperti nilai, etika, standard, dan matlamat jangka panjang bagi setiap individu. (Jamilah, 2015; Jamal





Nordin et al., 2019; Anuratha & Azlin Norhaini, 2021; Anuratha & Azlin Norhaini, 2021). Menurut Nur Jannah Keman et al. (2021) pendekatan kepimpinan tradisional perlu beralih kepada kepimpinan transformasi yang lebih progresif yang kini banyak diamalkan di negara maju. Dalam Kajian Zahari Hashim (2019), telah mendapati terdapat hubungan kepimpinan transformasi guru besar yang signifikan tinggi terhadap komitmen kerja guru dalam kalangan guru-guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di daerah Hilir Perak. Kajian ini sangat berkait rapat dengan pemboleh ubah bersandar kajian pengkaji iaitu komitmen guru. Menurut Leithwood, Jantzi, dan Steinbench (1999) pula, kepimpinan transformasi adalah bersesuaian dengan persekitaran transformasi yang dilaksanakan di sekolah kerana kepimpinan transformasi guru besar boleh meningkatkan tahap profesionalisme kepada guru dengan peluang yang diberikan sekali gus guru akan membalas dengan membuat yang terbaik secara sukarela kepada tuntutan persekitaran sekolah semasa. Justeru itu, kepimpinan transformasi guru besar adalah bersesuaian dengan komitmen guru yang memerlukan kebijaksanaan guru besar untuk memimpin sekolah dan meningkatkan komitmen guru dalam menghadapi cabaran transformasi pendidikan ini dikaji dalam kajian ini. Hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasi dan sikap guru ke arah penambahbaikan sekolah dan tingkah laku pengajaran sangat diperlukan.

Kesimpulannya, apabila kepimpinan transformasi guru besar berkesan di sekolah, komitmen guru turut meningkat serta menyebabkan perubahan dalam pendidikan dapat dilaksanakan dengan sempurna dan secara tidak langsung turut memberi kesan kepada kemenjadian murid yang berkualiti. Oleh itu, kajian ini amat diperlukan untuk menentukan hubungan kepimpinan dengan komitmen guru di daerah Jerantut, Pahang.





1.3 Pernyataan Masalah

Komitmen guru amat penting dalam sesebuah sekolah yang mana tahap komitmen guru yang tinggi dalam kalangan guru akan meningkatkan kemenjadian murid dan secara tidak langsung mengurangkan permasalahan tingkah laku guru di sekolah (Lily & Muhamad Suhaimi Taat, 2020). Namun, hasil daripada dapatan kajian menunjukkan tahap komitmen guru tidak konsisten. Tahap komitmen guru berada di tahap yang rendah (Faridah Mat Nor & Khadijah Daud, 2018; Nur Jannah Keman et al., 2021; Saravanan Munian & Shahizan Hasan, 2020). Begitu juga kajian Richardson (2017), menunjukkan tahap komitmen yang rendah iaitu dalam tugas guru, enggan menerima sesuatu perubahan, enggan menerima nasihat dan enggan menerima idea baharu. Selain itu, dapatan kajian sebelum ini menunjukkan purata tahap komitmen kerja guru adalah tinggi di sekolah rendah (Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021; Latipah Satangah @ Latifah Salim & Mohd Khairuddin Abdullah, 2021). Seterusnya, Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JKJK) mendapati hanya 13 peratus sekolah yang mencapai tahap baik atau cemerlang dalam pengajaran dan pembelajaran (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Ini jelas menunjukkan jurang kajian berkaitan komitmen guru adalah tidak konsisten di sekolah-sekolah.

Selain itu, Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2020 menunjukkan hanya 59.68% guru berada pada tahap cemerlang melaksanakan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) dalam Pembelajaran Abad ke-21 (PAK-21) manakala selebihnya berada pada tahap lemah, sederhana dan baik. Peratusan dalam Laporan PPPM 2020 ini menunjukkan tahap kesediaan dan komitmen guru untuk melakukan transformasi dalam menguasai dan melaksanakan Pembelajaran dan





Pemudahcaraan (PdPc) yang lebih kreatif terutamanya di sekolah rendah yang berada di luar bandar juga tidak konsisten. Pengajaran dan Pemudahcaraan merupakan anjakan pertama dalam PPPM 2013-2025 iaitu menyediakan kesamarataan akses kepada pendidikan berkualiti bertaraf antarabangsa kepada semua murid. Justeru itu, komitmen guru yang tinggi diperlukan untuk mencapai anjakan dalam PPPM 2013-2025 terutama anjakan pertama. Antara faktor yang menyebabkan pencapaian pengajaran dan pemudahcaraan tidak mencapai peratusan yang tinggi ialah guru berada dalam zon selesa untuk menjalankan tugas seperti sebelum ini sehingga enggan mengaplikasikan pedagogi pengajaran baharu dan pemahaman guru terhadap pelaksanaan Pembelajaran Abad Ke-21 yang menunjukkan ia masih belum mencapai tahap yang tinggi (Norazlin & Siti Rahaimah, 2019). Selain itu, kebanyakan guru menganggapkan transformasi pendidikan dalam pengajaran adalah bebanan tugas tambahan yang menyebabkan terganggunya emosi dan dapat menimbulkan tekanan dalam kalangan guru (Faizah & Zanaton, 2021). Oleh yang demikian, dapatan ini menunjukkan komitmen guru di sekolah masih lagi di tahap yang rendah untuk mencapai matlamat sekolah dan KPM.

Permasalahan kajian yang seterusnya adalah dengan merujuk hasil dapatan kajian hubungan kepimpinan transformasi guru besar dan komitmen yang berkaitan dengan guru, kerja guru dan organisasi pendidikan yang mempunyai signifikan lemah dan rendah. Kajian Saravanan Munian dan Shahizan Hasan (2020), menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif dan lemah antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di daerah Kulim Bandar Baharu. Dalam kajian Anita Chee Nee Md dan Siti Noor Ismail (2021), menunjukkan kepimpinan transformasi guru besar tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengurusan konflik guru Sekolah Kebangsaan di Daerah Kota Setar.





Permasalahan ini boleh menjejaskan komitmen guru di sekolah. Hasil kajian yang tidak konsisten yang ditemui ini mengukuhkan pendirian pengkaji untuk mengkaji tentang hubungan kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di daerah Jerantut.

Sehubungan dengan itu, dalam dimensi terakhir PPPM 2013-2025, sekolah perlu melihat kemajuan dan kecemerlangan akademik dan bukan akademik murid termasuk penglibatan dalam kokurikulum berserta sikap, tingkah laku, dan nilai moral yang perlu ditunjukkan oleh murid di sekolah (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Setelah mengenal pasti jurang kajian, daerah Jerantut menjadi lokasi kajian. Hal ini demikian, dapatan peratusan penglibatan penyertaan murid sekolah rendah dalam Ko-akademik dan kokurikulum di daerah Jerantut sangat rendah. Dapatan data yang diperoleh dari Pejabat Pendidikan Daerah Jerantut menunjukkan penyertaan ko-akademik murid sekolah rendah dalam Pertandingan Anugerah Nilam 2022 hanya 20.8% penyertaan daripada 48 buah dalam daerah Jerantut. Selain itu, dapatan data daripada Unit Sukan Pejabat Pendidikan Daerah Jerantut mendapati daerah Jerantut mendapat kedudukan ke-10 daripada 11 daerah dalam pungutan pingat dalam Kejohanan Olahraga Majlis Sukan Sekolah Pahang 2022. Dapatan data ini juga menunjukkan komitmen guru yang tinggi diperlukan untuk mencungkil lebih ramai bakat murid dalam bidang ko-akademik dan kokurikulum untuk penyertaan dan kejohanan akan datang.

Justeru, terdapat banyak faktor yang mendorong kepada komitmen guru yang tidak konsisten dan rendah. Antaranya, kajian Aung (2019), membuktikan bahawa tekanan kerja guru yang dikaji adalah positif dengan komitmen organisasi pendidikan.





Kajian Velaytham dan Surat (2019), mendapati guru di Convent 2 Seremban tidak berasa seronok bekerja akibat daripada persekitaran kerja yang tidak kondusif. Guru juga menghadapi pelbagai cabaran dari segi tugas yang berat dan menguji kesabaran guru yang membuatkan guru berasa terbeban dengan tugas yang diberikan di sekolah selepas perubahan yang berlaku dalam kurikulum dan kokurikulum sekolah semasa. (Bin Antin & Norizah Binti Ag Kiflee, 2018). Selain itu, dalam buku yang dihasilkan oleh mantan Pengarah Institut Aminuddin Baki, faktor yang berkaitan dengan permasalahan yang timbul dalam komitmen guru ialah kerenah guru dalam sesebuah sekolah yang mana tidak semua guru mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai matlamat yang ditetapkan oleh sekolah (Zanureen, 2020). Sikap guru yang kurang komitmen seperti tidak endah dengan peraturan sekolah, masuk kelas tidak tepat pada waktu, rasa bosan dalam mendidik dan tiada kreativiti dalam pengajaran, tidak mahu mengajar di kawasan luar bandar, culas dalam menyemak kerja murid, lebih fokus kepada kelas tuisyen untuk pendapatan tambahan dan berniaga sampingan yang sering diperkatakan berhubung dengan isu keberkesanan sekolah (Amutha Malar & Aida Hanim, 2021).

Sehubungan dengan itu, sikap ini bertentangan dengan guru yang komited di mana sanggup menghabiskan masa dan melakukan tugas lebih daripada jangkaan pentadbir dan menetapkan pendirian untuk kekal dalam sesebuah sekolah (Anuratha & Azlin Norhaini, 2021). Justeru, justifikasi pemilihan sekolah rendah daerah Jerantut untuk kajian ini adalah bertepatan dengan mengisi kekosongan yang berkaitan dengan anjakan PPPM 2013-2025 terutama anjakan pertama iaitu penyediaan akses yang sama kepada pendidikan berkualiti untuk semua murid yang memerlukan komitmen guru



yang tinggi di bawah keberkesanan kepimpinan transformasi guru besar bagi menjayakan Gelombang 3 dalam PPPM 2015-2025.

1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk menentukan hubungan kepimpinan transformasi guru besar dan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut. Selain itu, kajian ini juga dapat mengenal pasti tahap kepimpinan transformasi guru besar dengan tahap komitmen guru.

1.5 Objektif Kajian

Secara khususnya, kajian ini bertujuan menentukan hubungan kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut. Oleh itu, objektif

kajian adalah untuk:

1. Menenal pasti tahap komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut.
2. Menenal pasti tahap kepimpinan transformasi guru besar di sekolah rendah daerah Jerantut.
3. Menentukan hubungan kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru sekolah rendah daerah Jerantut.

1.6 Persoalan Kajian

1. Apakah tahap komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut?
2. Apakah tahap kepimpinan transformasi guru besar di sekolah rendah daerah Jerantut?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut?

1.7 Hipotesis Kajian

Ho 1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di sekolah rendah daerah Jerantut.

1.8 Kerangka Teoretikal Kajian

Kerangka teoretikal kajian mengandungi prinsip teori, konstruk, konsep dan pemilik teori (Grant & Osanloo, 2014). Secara keseluruhan, terdapat satu teori dan dua model komitmen yang menjadi rujukan dan panduan utama pengkaji untuk di kaitan dengan komitmen guru dalam kajian ini. Antara teori dan model yang berkaitan dengan komitmen guru yang menjadi rujukan utama ialah Teori Komitmen Pekerja Morrow (1993), Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000) dan Model Komitmen Guru Thien, L.M Nordin Abdul Razak & Ramayah (2014). Teori Komitmen Pekerja Morrow (1993) memfokuskan bentuk komitmen kerja kepada empat dimensi iaitu nilai, karier, tugas dan organisasi. Teori ini membantu meningkatkan pemahaman tentang sebab dan akibat wujudnya komitmen yang berbeza antara individu di dalam organisasi yang sama.

Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000), berfokus kepada meningkatkan komitmen organisasi guru dalam sesebuah sekolah. Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000) mengandungi empat dimensi iaitu Komitmen terhadap Sekolah, Komitmen terhadap Kerjaya, Komitmen terhadap Tenaga Pengajar dan Komitmen terhadap Rakan Sekerja. Seterusnya, Model Komitmen Guru Thien, L.M, Nordin Abdul Razak dan Ramayah (2014), memfokuskan kepada konseptualisasi komitmen guru yang boleh di sintesis sebagai konstruk multidimensi yang mengandungi empat dimensi iaitu Komitmen kepada Murid, Komitmen kepada Pengajaran, Komitmen kepada Sekolah dan Komitmen kepada Profesion.

Seterusnya, bagi menjelaskan kepimpinan transformasi guru besar, pengkaji merujuk dua teori dan satu model kepimpinan transformasi sebagai rujukan utama. Bagi rujukan teori, pengkaji merujuk Teori Kepimpinan Transformasi Burns (1978) dan Teori Kepimpinan Transformasi Bass (1985). Menurut Teori Burns (1978), perlakuan pemimpin yang boleh mempengaruhi para pekerja melalui karisma, hubungan erat dengan pekerja, motivasi dan dorongan yang diberikan kepada pekerja di samping mengembangkan potensi dalam diri pekerja serta menanam kepercayaan bahawa kepentingan organisasi mendahului kepentingan peribadi adalah kepimpinan transformasi. Selain itu, Burns (1978), menyatakan kepimpinan transformasi merupakan proses yang dinamik dan berterusan yang dapat membawa perubahan kepada organisasi melalui komitmen yang tinggi daripada ahli organisasi. Menurut Bass (1985), perubahan besar yang ditunjukkan oleh sikap pekerja untuk mencapai matlamat organisasi adalah suatu proses yang boleh merealisasikan wawasan pemimpin dikembangkan dengan mengamalkan kepimpinan transformasi. Bass (1985)

menyatakan, kepemimpinan transformasi dapat meningkatkan motivasi, moral dan potensi pekerja kepada tahap yang lebih tinggi serta mempengaruhi pekerjaannya bagi membolehkan dirinya sebagai *role model* yang dipercayai, dikagumi dan di hormati.

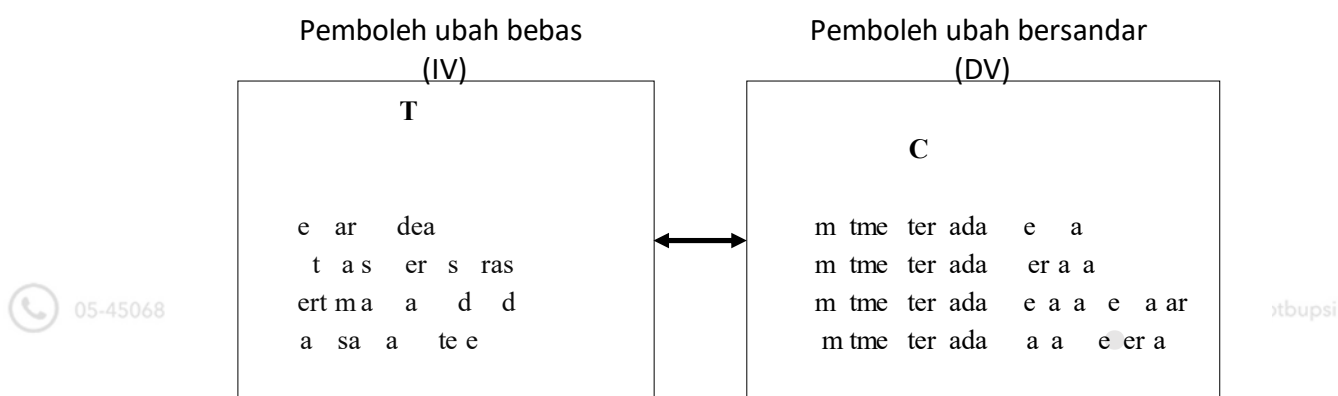
Seterusnya, bagi mendalami kepemimpinan transformasi guru besar, Model Kepimpinan Transformasi Slocum dan Hellriegel (2007), dijadikan rujukan. Model Kepimpinan Transformasi ini menjangka masa depan organisasi melalui tingkah laku pemimpin yang menjadi teladan kepada pengikutnya. Kepimpinan transformasi menjadi *role model* dalam kalangan pekerja terutamanya perkara yang melibatkan idea-idea atau inovasi pemikiran, membimbing pekerja dengan menjadi pemimpin yang baik dan membimbing organisasi supaya ahlinya boleh membentuk komuniti yang boleh menyahut cabaran.

Kesimpulannya, teori-teori dan model-model bagi pemboleh ubah bebas n dan pemboleh ubah bersandar komitmen guru menjadi panduan dan rujukan kepada pengkaji dalam penetapan pelaksanaan hala tuju kajian untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Penjelasan secara terperinci berkaitan dengan teori-teori dan model-model tersebut telah di huraikan dalam Bab 2 Kajian Literatur.

1.9 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual sangat penting dalam sesuatu kajian kerana menggambarkan perjalanan kajian yang berasaskan konsep yang menjadi pemboleh ubah dalam kajian (Norafisah Mat Rabi, 2021). Kerangka konseptual pada rajah 1.1 menunjukkan

pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah bebas yang digunakan dalam kajian ini ialah Teori Kepimpinan Transformasi Bass (1985) yang mengandungi empat dimensi iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, pertimbangan individu dan rangsangan intelek. Kemudian, pemboleh ubah bersandar menggunakan Model Komitmen Organisasi Guru Celep (2000) iaitu Komitmen terhadap Sekolah, Komitmen terhadap Kerjaya, Komitmen terhadap Tenaga Pengajar dan Komitmen terhadap Rakan Sekerja.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual

1.10 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting bagi mencapai matlamat PPPM 2023-2025 dengan 11 anjakan yang digariskan sekali gus memastikan kepimpinan berprestasi tinggi di tempatkan di setiap sekolah dan membudayakan kecemerlangan berasaskan teladan rakan setugas dan proses pensijilan mulai 2025 dalam matlamat Gelombang 3 (2021-2025) iaitu menganjak ke arah kecemerlangan melalui peningkatan keluwesan operasi. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini boleh digunakan oleh para guru besar dan guru sekolah rendah khususnya sekolah rendah daripada aspek meningkatkan komitmen guru dan



kepimpinan transformasi guru besar dalam mencapai misi dan visi sekolah dan KPM umumnya. Dapatan yang diperoleh boleh dijadikan sumber rujukan kepada kepimpinan guru besar untuk mengatasi masalah dalaman sekolah sama ada seperti memotivasikan guru, mewujudkan suasana kerja yang konduksi antara guru, mewujudkan semangat cinta akan kerjaya pendidik dan mencetus inovasi yang berterusan.

Kemudian, hasil kajian ini diharap dapat membantu Kementerian Pendidikan Malaysia melakukan penambahbaikan dari aspek merancang program kepimpinan selari dengan anjakan memastikan kepimpinan berprestasi tinggi di tempatkan di setiap sekolah dalam PPPM 2013-2025. Kajian ini juga diharap dapat menyumbang kepada kemajuan kepimpinan guru besar supaya dapat meningkatkan komitmen guru di sekolah rendah dan Sekolah rendah khususnya dan dijadikan panduan kepada pihak Institut Aminudin Baki (IAB) dalam usaha melahirkan guru besar yang berkualiti tinggi dan disegani oleh semua lapisan masyarakat.

Selain itu, Jabatan Pendidikan Negeri Pahang dan Pejabat Pendidikan Daerah Jerantut khususnya boleh menggunakan kajian ini untuk melihat kelemahan daripada komitmen guru dan kepimpinan guru besar untuk merancang program berkaitan, menyediakan kursus, mengadakan bengkel dan program motivasi. Ini sangat penting untuk meningkatkan komitmen guru dan meningkatkan keberkesanan kepimpinan guru besar.

Akhir sekali, dapatan daripada kajian ini boleh dijadikan rujukan ilmiah kepada pengkaji akan datang. Hal ini amatlah penting kerana pengkaji seterusnya boleh mengetahui tahap komitmen guru dan kepimpinan transformasi guru besar apabila



Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia yang bermula pada tahun 2013 semakin hampir ke tahun terakhir 2025.

1.11 Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan konsep-konsep utama dalam konteks kajian. Beberapa istilah penting digunakan oleh pengkaji dalam penulisan kajian. Istilah-istilah yang berkaitan adalah seperti berikut:

1.11.1 Kepimpinan

Kepimpinan adalah satu proses pemimpin boleh mempengaruhi kakitangannya untuk mencapai matlamat sekolah melalui interaksi sosial antara pemimpin dan dengan pengikutnya. Menurut Yulk (2006), ramai ahli teori tidak bersependapat dengan definisi kepimpinan. Sebahagian yang mendefinisikan kepimpinan adalah satu konsep yang merujuk kepada pemimpin khususnya. Sebahagian ahli teori lain mendefinisikan kepimpinan adalah satu proses yang disebarkan ke seluruh organisasi. Manakala Bass (1990), yang menyatakan bahawa kepimpinan dengan memberi fokus pada konsep kepimpinan itu sendiri. Menurut Sergiovanni (1984), pemimpin boleh memujuk dan mempengaruhi pengikutnya untuk mengambil tindakan bagi mengukuhkan matlamat pemimpin dan matlamat bersama sebagai satu proses kepimpinan.

1.11.2 Kepimpinan Transformasi

Kebanyakan kajian berkenaan kepimpinan transformasi hari ini adalah berlandaskan kepada kajian penerokaan oleh James MacGregor Burns (1978). Teori Burns di anggap



sebagai titik permulaan yang mengandungi empat dimensi dalam kepimpinan transformasi iaitu, karismatik, pertimbangan individu, motivasi yang berinspirasi dan merangsang secara intelek. Kemudian, teori kepimpinan transformasi telah ditambah baik oleh Bass pada tahun 1985. Bass telah menambah baik teori kepimpinan transformasi sebelumnya dengan berfokus kepada pengikut atau individu yang menurut arahan. Perkara yang dipraktikkan oleh Bass (1985) adalah dengan membawa pengikut menjangkau minat yang ada pada diri mereka bagi kebaikan satu pasukan atau organisasi. Kepimpinan transformasi juga membawa perubahan yang besar kepada sekolah melalui sikap dan andaian yang dicetuskan oleh guru-guru untuk membentuk komitmen untuk mencapai misi, matlamat dan strategi sekolah. Konsep kepimpinan transformasi menjelaskan kepimpinan ini sebagai satu proses yang diterima ramai kerana berjaya mencapai keputusan utama sekolah seperti mewujudkan perubahan besar dalam budaya dan strategi sekolah (Zaidatol Akmaliah & Soaib, 2011).

1.11.3 Guru Besar

Guru Besar merupakan ketua yang mentadbir sekolah rendah. Guru Besar dipertanggungjawabkan ke atas pentadbiran dan pengurusan sekolah. Guru Besar diberi kuasa autonomi untuk mengurus tadbir sesebuah sekolah di bawah seliaan mereka sehingga ke tahap tertentu asalkan aturan yang ditetapkan adalah menepati polisi pendidikan yang telah digariskan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Guru Besar juga adalah seorang pemimpin di peringkat sekolah. Bagi memastikan sekolah mencapai matlamat yang ditetapkan, beliau perlu bijak mengatur dan mengarahkan ahli organisasi pendidikannya melakukan kerja yang terbaik. Dalam



kepimpinannya, Guru Besar perlu bijak menyesuaikan amalan kepimpinannya disamping melindungi ahli sekolah mengikut perubahan semasa.

1.11.4 Komitmen Guru

Menurut Celep (2000), komitmen terdiri daripada guru yang percaya dan menerima matlamat yang ditetapkan oleh sekolah dan bersedia untuk menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh serta ingin kekal berada di sesebuah sekolah dengan jangka masa yang lama. Menurut Mowday, Steers & Porter (1982) komitmen kerja dikenal pasti sebagai pemboleh ubah yang penting dalam memahami kelakuan kerja pekerja dalam organisasi. Tugas guru bukan hanya tertakluk kepada mengajar semata-mata, namun guru juga mempunyai komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada profesion dan komitmen kepada kelas yang diajar oleh mereka (Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman, 2018). Komitmen guru juga merupakan salah satu petunjuk penting dalam memacu keberkesanan penyampaian ilmu dan seterusnya menyumbang kepada kualiti pengajaran guru (Latifah Satangah @ Latifah Salim & Mohd Khairuddin Abdullah, 2021).

Selain itu, Meyer dan Allen (1997), menyatakan tiga komponen komitmen organisasi yang sesuai digunakan oleh guru-guru. Pertama adalah komitmen afektif yang berkait dengan emosi terhadap sekolah, kedua merupakan komitmen berterusan iaitu berkaitan dengan kos yang mana ahli akan berasa bimbang dengan kos yang akan ditanggung apabila meninggalkan organisasi dan ketiga merupakan komitmen normatif yang berkaitan dengan perasaan seperti berasa wajib terus bekerja kerana organisasi banyak memberikan peluang dan kemudahan dengan erti kata lain ialah terhutang budi.

1.11.5 Guru

Guru merupakan pendidik yang mengajar di sekolah menengah atau rendah dan merupakan individu yang bertauliah dalam bidang pendidikan. Guru bukan sahaja bertanggungjawab dalam bidang pengajaran dan pembelajaran semata-mata namun juga menjadi penggerak kemenjadian murid dalam aspek jasmani, emosi, rohani dan intelek (KPM, 2013). Guru juga adalah golongan yang ditugaskan menyampaikan ilmu pengetahuan, kemahiran dan nilai-nilai murni kepada murid dan pelajarnya.

1.11.6 Sekolah Rendah

Sekolah rendah menyediakan perkhidmatan pendidikan kanak-kanak yang berusia awal lima tahun iaitu Prasekolah hingga 12 tahun (Tahun 6), KPM, (2013). Sekolah rendah menggunakan Bahasa Malaysia sebagai bahasa pengantar kecuali Sekolah rendah Jenis Kebangsaan Cina yang menggunakan Bahasa Cina dan Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Tamil yang menggunakan Bahasa Tamil sebagai bahasa pengantar.

1.12 Batasan Kajian

Kajian ini adalah berfokus kepada komitmen guru di sekolah rendah di daerah Jerantut, Pahang. Dalam kajian ini, pemboleh ubah yang dikaji melibatkan faktor demografi, komitmen guru dan kepimpinan transformasi guru besar di sekolah rendah daerah Jerantut.

Pengkaji akan menjalankan kajian dengan memilih responden terdiri daripada guru-guru sekolah rendah daerah Jerantut sahaja. Guru-guru di sekolah rendah merupakan penentu tahap komitmen guru dalam menentukan keberkesanan kepimpinan transformasi guru besar di sesebuah sekolah dalam daerah Jerantut. Sehubungan dengan itu, keputusan dapatan kajian dan rumusan yang diperolehi boleh digeneralisasikan kepada sekolah-sekolah rendah di Malaysia dan negeri Pahang khususnya.

Responden akan memberi maklum balas kepada soal selidik yang diedarkan. Segala maklumat yang diterima akan dianalisis secara tidak langsung memberi gambaran tentang tahap komitmen guru dan tahap kepimpinan transformasi guru besar sekolah rendah daerah Jerantut.

1.13 Rumusan

Bab ini menjelaskan secara terperinci tentang kajian yang dijalankan daripada pendahuluan, latar belakang, pernyataan masalah, tujuan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teori kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian, batasan kajian dan definisi operasional. Kesemua maklumat dalam bab ini sangat penting sebagai panduan kepada pengkaji untuk menjalankan kajian. Bab ini juga membolehkan pengkaji tidak tersasar menjalankan kajian dan sentiasa berlandaskan objektif yang telah ditetapkan.