



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH RENDAH YANG
MENERIMA BAI'AH DI SARAWAK**

MARENEE LIN ANAK TENGI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2018



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara kepimpinan transformasional guru besar terhadap komitmen kerja guru di sekolah rendah yang menerima Bai'ah di Sarawak. Pendekatan kuantitatif reka-bentuk deskriptif korelasi telah digunakan dalam kajian ini. Sampel terdiri daripada 507 orang guru dari 17 buah sekolah yang menerima Bai'ah di Sarawak. Data dianalisis menggunakan ujian-t, ANOVA sehalu, korelasi Pearson dan regresi pelbagai. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional ($\text{min} = 4.25$) dan komitmen kerja guru ($\text{min} = 4.13$) adalah pada tahap yang tinggi. Analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tahap amalan kepimpinan transformasional dan komitmen kerja guru ($r = 0.185$, $p = 0.00$). Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa pemboleh ubah kepimpinan transformasional pertama iaitu membina visi dan matlamat sekolah ($\beta = 0.22$, $p = 0.00$) merupakan pengaruh utama terhadap komitmen guru diikuti dengan menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi ($\beta = 0.19$, $p = 0.00$), menunjukkan prestasi kerja yang tinggi ($\beta = 0.19$, $p = 0.00$), menyediakan rangsangan intelektual ($\beta = .15$, $p = 0.00$), menawarkan sokongan secara peribadi ($\beta = 0.12$, $p = 0.00$), dan membangunkan struktur serta menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan ($\beta = 0.15$, $p = 0.00$). Sebanyak 31 peratus variasi di dalam komitmen kerja guru diterangkan oleh pemboleh ubah bebas. Kesimpulannya, kepimpinan transformasional guru besar mempengaruhi komitmen kerja guru di sekolah rendah yang menerima Bai'ah di Sarawak. Implikasi kajian menunjukkan kepimpinan transformasional boleh meningkatkan komitmen kerja guru dan sesuai dipraktikkan oleh semua pemimpin sekolah untuk pembangunan sekolah.





THE INFLUENCE OF HEADMASTERS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARDS THE TEACHERS' WORK COMMITMENT IN PRIMARY SCHOOLS THAT RECEIVED BAI'AH IN SARAWAK

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of headmasters' transformational leadership towards teacher's work commitments in primary schools that received Bai'ah in Sarawak. Quantitative descriptive correlational approach was used in this study. The sample consist of 507 teachers from 17 schools that received Bai'ah in Sarawak. Data was analysed using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation and multiple regression. The results showed that the level of practice of transformational leadership (mean = 4.25) and teacher's work commitments (mean = 4.13) is at a high level. Pearson correlation analysis showed there was a significant relationship between the practice of transformational leadership and teacher's work commitments ($r = 0.185$, $p = 0.00$). The findings also indicated that the first variable of leadership transformational, namely building school vision and goals ($\beta = 0.22$, $p = 0.00$) was the main influence toward teachers' commitments followed by symbolizing professional practices and values ($\beta = 0.19$, $p = 0.00$), demonstrating high performance expectations ($\beta = 0.19$, $p = 0.00$), providing intellectual stimulation ($\beta = 0.15$, $p = 0.00$), providing individualized support ($\beta = 0.12$, $p = 0.00$), and developing structures to foster participation in school decisions making ($\beta = 0.15$, $p = 0.00$). A total of 31 per cent of the variations in the teacher's work commitments has been described by independent variables. As conclusion, the transformational leadership of the headmasters influenced the teachers' commitment in primary schools that receive Bai'ah in Sarawak. Implications of the study demonstrate transformational leadership can increase the teacher's work commitments and suitable to practice by school leaders for the schools development.

KANDUNGAN

Muka Surat



PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar belakang kajian	2
1.3	Pernyataan masalah	4
1.4	Tujuan dan Objektif kajian	6
1.5	Persoalan kajian	6
1.6	Hipotesis kajian	9
1.7	Kerangka teori kajian	10
1.8	Kerangka konseptual kajian	14
1.9	Kepentingan kajian	17
1.10	Batasan Kajian	19
1.11	Definisi operasional	20
1.11.1	Guru Besar	20
1.11.2	Guru	20
1.11.3	Sekolah Rendah	21
1.11.4	Kementerian Pendidikan Malaysia	21

1.11.5	Kepimpinan	21
1.11.6	Kepimpinan Transformasional	22
1.11.7	Komitmen Kerja Guru	24
1.11.8	Bai'ah	26
1.12	Rumusan	27

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	28
2.2	Definisi Kepimpinan	29
2.3	Kajian-kajian terawal mengenai kepimpinan	31
2.3.1	Kajian Universiti Iowa, Universiti Ohio dan Universiti Michigan	32
2.3.2	Kajian Universiti Texas	33
2.3.3	Teori Pemimpin “High-High”	35
2.4	Teori Kepimpinan Transformasional	36
2.4.1	Teori Kepimpinan Transformasional Bass	37
2.4.2	Teori Kepimpinan Transformasional Bass dan Avolio	37
2.4.3	Teori Kepimpinan Transformasional Leithwood & Janzti (1999)	40
2.4.4	Rasional Pemilihan Teori Kepimpinan Transformasional Leithwood & Janzti (1999)	42
2.5	Teori Komitmen Kerja	44
2.5.1	Teori Komitmen Organisasi Mowday, Porter, Steers & Boulian (1974), (1979) & (1982)	45
2.5.2	Teori Komitmen Organisasi Meyer & Allen (1991)	46
2.5.3	Teori Komitmen Organisasi Celep (2000)	47
2.5.4	Rasional Pemilihan Teori Komitmen Organisasi Celep (2000)	49
2.6	Kajian Lepas	50

2.7	Rumusan	57
-----	---------	----

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	58
3.2	Reka Bentuk Kajian	59
3.3	Populasi dan Sampel	60
3.3.1	Populasi	60
3.3.2	Unit Analisis	64
3.4	Instrumen	
3.4.1	Instrumen Bahagian A: Maklumat Demografi	66
3.4.2	Instrumen Bahagian B: <i>Principal Leadership Questionnaire</i> (PLQ)	66
3.4.3	Instrumen Bahagian C: Komitmen Kerja Guru	68
3.5	Kesahan dan kebolehpercayaan konstruk	
3.5.1	Analisis Kesahan Muka	70
3.5.2	Analisis Faktor Eksploratori	72
3.6	Dapatan Kajian Rintis	80
3.6.1	Bahagian B: <i>Principal Leadership Questionnaire</i>	82
3.6.2	Bahagian C: <i>Teachers' Organizational Commitment</i>	91
3.6.3	Rasional Pengguguran Item	98
3.7	Kaedah Analisis Data	97
3.7.1	Analisis Data Pembolehubah	100
3.7.2	Analisis Ujian- <i>t</i>	101
3.7.3	Analisis Anova Sehala	102
3.7.4	Ujian <i>Post Hoc Multiple</i>	102
3.7.5	Analisis Kolerasi <i>Pearson</i>	102
3.7.6	Analisis Regresi Pelbagai	104

3.7.7	Analisis Faktor Eksploratori	105
3.8	Proses Pengumpulan Data	
3.8.1	Proses Mendapatkan Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian	105
3.8.2	Proses Pengedaran Dan Pengumpulan Soal Selidik	106
3.9	Rumusan	106

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	107
4.2	Data Deskriptif	
4.2.1	Profil Responden Kajian	108
4.2.2	Ujian Normaliti Data	118
4.2.3	Analisis Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	118
4.2.4	Analisis Regresi Pelbagai (<i>Multiple Regression Analysis</i>)	155
4.3	Rumusan	160

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	161
5.2	Ringkasan Kajian	162
5.3	Perbincangan	164
5.4	Peranan Demografi Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen Kerja Guru	173
5.5	Implikasi dan cadangan	175
5.6	Cadangan kajian lanjutan	180
5.7	Rumusan	181

RUJUKAN	182
----------------	------------

**LAMPIRAN**

197

**SENARAI JADUAL****No. Jadual****Muka Surat**

3.1	Taburan Sekolah Di PPD Sarawak Yang Menerima Bai'ah Dari 2010 – 2014	61
3.2	Analisis Kekerapan Anugerah Bai'ah 2010 – 2014	62
3.3	Taburan Sekolah Yang Menerima Sekurang-kurangnya Tiga kali Bai'ah Dari Tahun 2010 – 2014	63
3.4	Bilangan sekolah dan bilangan guru yang terlibat	64
3.5	Penambahan Terma Bagi Item Dalam Instrumen Kajian	65
3.6	Taburan Item Mengikut Dimensi Kepimpinan Transformasional	67
3.7	Skor 5 Skala Likert untuk Bahagian B	67



3.8	Taburan item mengikut Dimensi Komitmen Kerja Guru	68
3.9	Skor 5 Skala Likert untuk Bahagian C	69
3.10	Penilaian Panel Pakar Terhadap Kepimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Guru	71
3.11	Kesahan Konstruk Menggunakan Analisis Faktor Eksploratori Dan Keseragaman Item	73
3.12	Jumlah Varian yang diterangkan untuk Kepimpinan Transfromasional	74
3.13	Jumlah Varian yang diterangkan untuk Komitmen Kerja Guru	76
3.14	Matrik Komponen Diputarkan bagi Pemboleh Ubah Kepimpinan Transformasional Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dan Nilai Keseragaman Item	77
3.15	Matrik Komponen Diputarkan bagi Pemboleh Ubah Komitmen Kerja Guru Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dan Nilai Keseragaman Item	79
3.16	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Menjadi Teladan Terhadap Nilai-Nilai Penting Organisasi	83

3.17	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Membangunkan Struktur Serta Menggalakkan Penglibatan Dalam Proses Membuat Keputusan	84
3.18	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Menawarkan Sokongan Secara Peribadi	85
3.19	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Menyediakan Rangsangan Intelektual	86
3.20	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Menunjukkan Prestasi Kerja Yang Tinggi	87
3.21	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Membina Visi Dan Matlamat Sekolah	88
3.22	Rumusan Analisis Kajian Rintis Bahagian B (<i>Principal Leadership Questionnaire</i> PLQ)	89
3.23	Pernyataan Item Soal Selidik Bahagian	90
3.24	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Komitmen Terhadap Sekolah	91
3.25	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Komitmen Terhadap Sesi Pengajaran	92

3.26	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Komitmen Terhadap Pekerjaan Sebagai Pendidik	93
3.27	Nilai Pekali Kolerasi Antara Item dan Nilai Alfa Cronbach untuk Dimensi Komitmen Terhadap Rakan Sekerja	94
3.28	Rumusan Analisis Kajian Rintis Bahagian C (<i>Teachers' Organizational Commitment</i>)	95
3.29	Pengguguran Item Bahagian C	96
3.30	Pernyataan Item Soal Selidik Bahagian C	97
3.31	Kaedah Analisis Data Persoalan Kajian Dan Hipotesis Kajian	99
3.32	Rujukan Skor Min	101
3.33	Rujukan Nilai Kolerasi	103
3.34	Rujukan Indeks Pekali Kolerasi dan Kekuatan Hubungan Antara Dua Pemboleh Ubah	104
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina Dan Sekolah	108
4.2	Taburan Responden Mengikut jantina Dan Umur	109
4.3	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	110
4.4	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	111
4.5	Taburan Responden Mengikut Lokasi	112
4.6	Taburan Responden Mengikut Sekolah	113
4.7	Ujian Normaliti iaitu <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> Kepimpinan Transformasional Guru Besar	115
4.8	Ujian Normaliti iaitu <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> Komitmen Kerja Guru	116
4.9	Ujian <i>Kolmogorov Smirnov</i> dan <i>Shapiro-Wilk</i> bagi Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Komitmen Kerja Guru	117
4.10	Nilai Min untuk Tahap kepimpinan Transformasional Guru Besar	118
4.11	Nilai Min untuk Komitmen Kerja Guru	119
4.12	Ujian $-t$ Kepimpinan Transformasional Guru Besar antara guru lelaki Dan guru perempuan	121
4.13	Ujian $-t$ Komitmen Kerja Guru Antara Jantina	123

4.14	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Kumpulan Umur Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar	125
4.15	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Tahap Pendidikan Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar	128
4.16	Keputusan Ujian <i>Post Hoc Tukey</i> Bagi Kepimpinan Transformasional Antara Tahap Pendidikan	131
4.17	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Kumpulan Pengalaman Mengajar Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar	132
4.18	Keputusan Ujian <i>Post Hoc Tukey</i> Bagi Kepimpinan Transformasional Antara Pengalaman Mengajar	134
4.19	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Lokasi Guru-Guru Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar	136
4.20	Keputusan Ujian <i>Post Hoc Tukey</i> Bagi Kepimpinan Transformasional Antara Lokasi Sekolah	138
4.21	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Jenis Sekolah Guru-Guru Terhadap Kepimpinan Transformasional Guru Besar	138
4.22	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Kumpulan Umur Guru-Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru	144
4.23	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Tahap Pendidikan Guru-Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru	143
4.24	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Pengalaman Mengajar Guru-Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru	144
4.25	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Lokasi Guru-Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru	147
4.26	Ujian Anova Sehal Perbandingan Mengikut Perbandingan Jenis Sekolah Guru-Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru	151
4.27	Ujian Kolerasi <i>Pearson</i> Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Guru	153
4.28	Analisis Regresi Pelbagai (<i>Stepwise</i>) bagi Komitmen Kerja Guru	156
4.29	Ringkasan Analisis Ujian Hipotesis	159



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Model Kepimpinan Transformasional Leithwood & Janzti 1999	10
1.2	Model <i>Teachers' Organizational Commitment</i> Celep	13
1.3	Kerangka Konseptual Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen kerja Guru	15
2.1	<i>The Leadership Figure</i>	34
2.2	Penyelidikan tentang tingkah laku pemimpin	35



SENARAI SINGKATAN

BT

Below Target





ET	Exceed Target
GPS	Gred Purata Sekolah
IAB	Institut Aminuddin Baki
JNJK	Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
NKRA	<i>National Key Result Area</i>
PLQ	<i>Principal Leadership Questionnaire</i>
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SKPM	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia





SENARAI LAMPIRAN

- A Instrumen Kajian
- B Analisis SPSS
- C Alfa Cronbach (Kajian Rintis)
- D Ujian *Post Hoc Tukey*
- E Analisis Regresi Pelbagai
- F Penilaian 8 Pakar Terhadap Item Soal Selidik





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Penyelidikan mengenai kepemimpinan bermula sekitar tahun 1940-an dan 1950-an iaitu fokus kajian hanya untuk mengkaji sifat-sifat pemimpin, situasi kepemimpinan dan tingkah laku pemimpin (Liu, 2013). Kepimpinan transformasional dilihat memberi kesan ke atas keberkesanan organisasi sekolah, komitmen guru dan juga prestasi pelajar (Leithwood & Jantzi, 1999; 2000). Kepimpinan transformasional amat sesuai untuk cabaran dalam dunia pendidikan yang berpotensi untuk membina tahap komitmen guru yang semakin kompleks dan tidak menentu terhadap tanggungjawab mereka sebagai guru (Leithwood & Jantzi, 1994). Malah kepimpinan transformasional didapati paling berkesan dalam mewujudkan komitmen kerja kakitangan bawahan (Selamat, Nordin & Adnan, 2013).





Konsep kepimpinan transformasional asalnya digunakan dalam kajian kepimpinan politik dan korporat, namun dilihat sesuai untuk keperluan sekolah iaitu penstrukturan semula sekolah (Gunter, 2001; Leithwood, 1994; Leithwood, Jantzi & Steinbach, 1999). Komitmen guru adalah satu aspek budaya sekolah yang amat diberi perhatian oleh guru besar. Kesan ini adalah penting supaya guru menjadi lebih komited untuk mengajar, bertanggungjawab atas pembelajaran pelajar, sekolah dan peningkatan dalam mematuhi arahan (Sun, 2015). Kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional berkaitan dengan komitmen kerja guru (Leithwood & Jantzi, 2005; Silins & Mulford, 2002).

Dalam kajian ini, penyelidik ingin meneliti serta merumuskan bahawa kepimpinan transformasional guru besar mampu meningkatkan kualiti dan komitmen kerja guru dalam sesebuah sekolah terutamanya di sekolah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak.



1.2 Latar Belakang Kajian

Kejayaan sesebuah sekolah amat bergantung kepada keupayaan pemimpinnya mempengaruhi dan meyakini guru-gurunya untuk bertindak dan bersedia memberi komitmen yang tinggi kepada sekolah. Kepimpinan guru besar merupakan elemen yang penting dalam Standard Tinggi Kualiti Pendidikan Malaysia (Jemaah Nazir, 2010), yang menggariskan lima standard penting untuk guru besar mengetuai dan meningkatkan komitmen warga sekolah untuk mencapai matlamat sekolah. Menurut Sagor dan Rickey (2012), kepimpinan transformasional berjaya menarik dan memupuk kakitangan profesional yang cemerlang dan memupuk satu pendekatan yang mantap dan berterusan untuk penambahbaikan sekolah. Kepimpinan





transfasional pemimpin sekolah terhadap komitmen guru telah menerima perhatian sehingga kini (Geijsel, Sleegers, Leithwood & Jantzi, 2003).

Berdasarkan teori dan kajian kepimpinan transfasional Burns pada tahun 1978 dan 1979 dan Bass pada 1985 dan 1998, Leithwood dan rakan-rakannya memulakan kajian mengenai kepimpinan transfasional tentang pendidikan di Kanada pada akhir tahun 1980-an dan awal 1990-an. Kepimpinan transfasional memberi kesan ke atas keberkesanan organisasi sekolah, komitmen guru dan juga prestasi pelajar (Leithwood dan Jantzi, 1999; 2000). Sebilangan besar kajian telah mengkaji kesan dan sifat semulajadi kepimpinan transfasional di sekolah-sekolah Amerika Syarikat, namun carian literatur menyatakan bahawa kajian tentang keberkesanan kepimpinan transfasional dalam suasana sekolah antarabangsa adalah terhad (Mancuso, Roberts & White, 2010).



Kepimpinan transfasional sering dikaitkan individu dan organisasi dalam sektor awam dan sekolah swasta di Australia, Hong Kong, United Kingdom dan Amerika Syarikat (Leithwood & Jantzi, 2005). Julat masa untuk carian dari tahun 1990 hingga kini juga menunjukkan dua utama pangkalan data iaitu ERIC dan Scholar telah digunakan untuk mencari kajian empirikal mengenai bagaimana komitmen guru berkesan ke atas prestasi pelajar (Sun, 2015). Kepimpinan transfasional telah menjadi semakin kompleks dan sensitif kepada konteks kedua-dua bukti empirikal dan kritikan ilmiah dalam tempoh 20 tahun kebelakangan ini (Leithwood, 1994). Kajian mengenai komitmen kerja guru mula mengalami peningkatan pada akhir 1990-an.



1.3 Pernyataan Masalah

Bai'ah merupakan suatu inisiatif di bawah *National Key Result Area* (NKRA) pendidikan bagi memberi ganjaran yang berbentuk kewangan kepada pengetua dan guru besar berdasarkan Prestasi Pencapaian (*Performance Based Assessment*) berdasarkan peningkatan pencapaian cemerlang melebihi sasaran yang telah ditetapkan. (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2010). Kajian telah membuktikan kepimpinan dalam pendidikan memainkan peranan yang amat penting dalam menjadikan sesebuah sekolah itu berjaya serta mencapai prestasi tinggi (Joseph, 2013; Jamilah & Yusof, 2011).

Terdapat beberapa kajian yang mengkaji tentang kepimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di Malaysia. Nurharani, Norshidah dan Afni (2013), dalam kajian mereka turut menyatakan amalan kepimpinan transformasional dilihat mempunyai kesan ke atas komitmen kerja iaitu pengaruh pengetua mampu meningkatkan komitmen dan penglibatan individu di sekolah menengah di Klang, Selangor. Zuraimy, Azizi dan Mohd Nor (2016) juga mendapati kepimpinan transformasional guru besar mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru yang mengajar Pendidikan Islam di Perlis dan Kedah. Jazmi (2015) menyatakan kepimpinan transformasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja guru di sekolah agama di negeri Kedah. Awang dan M. Hasani (2016) dalam kajian mereka Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Komitmen Guru Pendidikan Khas Integrasi Di Kedah juga telah menunjukkan wujudnya hubungan yang positif. Oleh itu kajian ini akan meneroka lebih lanjut tentang pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap komitmen kerja guru dalam kalangan guru yang menerima Bai'ah di Sarawak.



Berdasarkan teori dan kajian ini, didapati kepimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja guru namun kajian untuk menentukan pengaruh kepimpinan transformasional terhadap komitmen kerja guru masih kurang dilakukan di Malaysia terutamanya di Sarawak. Ini menyebabkan pembaca dan penyelidik sukar untuk membuat rumusan dan mewujudkan perkaitan antara pemboleh ubah ini. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan oleh penyelidik, kajian terhadap sekolah yang menerima Bai'ah masih lagi kurang dijalankan terutamanya di negeri Sarawak. Selain itu, kajian mengenai Bai'ah masih lagi kurang dijalankan di peringkat sekolah rendah. Kebanyakan kajian mengenai Bai'ah dijalankan di sekolah menengah terutamanya di Semenanjung Malaysia. Oleh itu, adalah sukar untuk penyelidik membuat rujukan. Penyelidikan yang kurang terhadap Bai'ah yang dijalankan di negeri Sarawak memberi inspirasi kepada penyelidik untuk



melakukan kajian ini.

Berdasarkan isu-isu ini secara khususnya kajian ini berusaha menjelaskan adakah pemimpin sekolah yang telah dianugerahkan sebagai penerima Bai'ah mengamalkan komitmen kerja guru yang tinggi? Sehubungan itu, kajian ini juga ingin mendapatkan gambaran sejauhmanakah pemimpin sekolah penerima Bai'ah di Sarawak memenuhi ciri-ciri kepimpinan transformasional dalam membawa perubahan kepada komitmen kerja guru ke arah pembangunan organisasi di sesebuah sekolah khususnya di sekolah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak.

1.4 Tujuan dan Objektif Kajian

Tujuan utama kajian ini ialah untuk menjelaskan akan kewujudan ciri-ciri kepimpinan transformasional di sekolah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak serta pengaruhnya dalam menggalakkan komitmen kerja guru di sekolah-sekolah





berkenaan. Lanjutan dari tujuan kajian tersebut terdapat empat objektif kajian yang telah dikenal pasti iaitu:

- a. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar dan tahap komitmen kerja guru.
- b. Mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur, tahap pendidikan, pengalaman mengajar, lokasi sekolah dan jenis sekolah.
- c. Mengenal pasti darjah kekuatan hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru.
- d. Mengenal pasti pengaruh komponen kepimpinan transformasional guru besar terhadap komitmen kerja guru.



1.5 Persoalan kajian

Berdasarkan objektif kajian yang telah dikemukakan, beberapa persoalan kajian yang akan dijawab melalui kajian ini antaranya adalah:

- 1.5.1 Apakah tahap kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.2 Apakah tahap komitmen kerja guru dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.3 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan jantina dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?





- 1.5.4 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar antara guru mengikut peringkat umur dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.5 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional antara guru berdasarkan tahap pendidikan dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.6 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional antara guru berdasarkan pengalaman mengajar dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.7 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional antara guru berdasarkan lokasi sekolah dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.8 Adakah terdapat perbezaan kepimpinan transformasional antara guru berdasarkan jenis sekolah dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.9 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara jantina dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.10 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara guru mengikut peringkat umur dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?
- 1.5.11 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara guru berdasarkan tahap pendidikan dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?





1.5.12 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara guru berdasarkan pengalaman mengajar dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?

1.5.13 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara guru berdasarkan lokasi sekolah dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?

1.5.14 Adakah terdapat perbezaan komitmen kerja antara guru berdasarkan jenis sekolah dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?

1.5.15 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?

1.5.16 Adakah komponen-komponen kepimpinan transformasional guru besar mempengaruhi komitmen kerja guru dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak?

1.6 Hipotesis Kajian

H₀1 Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan jantina.

H₀2 Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan jantina.

H₀3 Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan umur.



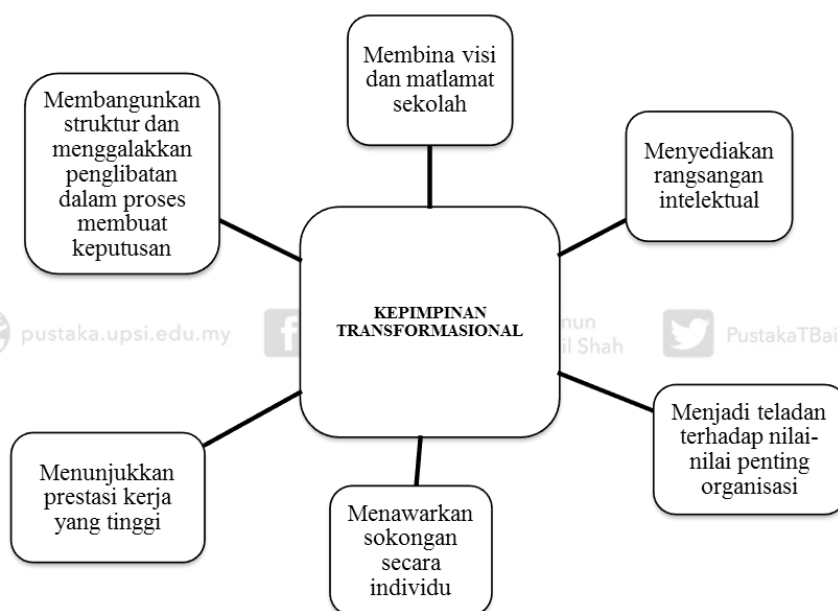


- H₀₄ Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan tahap pendidikan.
- H₀₅ Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan pengalaman mengajar.
- H₀₆ Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan lokasi sekolah.
- H₀₇ Tidak terdapat perbezaan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan jenis sekolah.
- H₀₈ Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan umur.
- H₀₉ Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan tahap pendidikan.
- H₀₁₀ Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar.
- H₀₁₁ Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan lokasi sekolah.
- H₀₁₂ Tidak terdapat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan jenis sekolah.
- H₀₁₃ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru.
- H₀₁₄ Tidak terdapat pengaruh komponen-komponen kepimpinan transformasional guru besar terhadap komitmen kerja guru.



1.7 Kerangka Teori Kajian

Kerangka teori kajian ini dibuat berdasarkan teori yang mengkaji tentang sistem organisasi (keimpinan transformasional) dan teori yang wujud hasil daripada penerimaan dan interaksi dalam sesebuah organisasi (komitmen kerja guru). Kerangka teori kajian ini adalah berdasarkan Model Kepimpinan Transformasional oleh Leithwood dan Janzti (1999) dan *Model Teachers' Organizational Commitment* oleh Celep (2000).



Rajah 1.1. Model Kepimpinan Transformasional Leithwood dan Janzti (1999)

Rajah 1.1 menunjukkan Model kepimpinan Transformasional Leithwood dan Janzti (1999) yang menjelaskan tentang kepimpinan transformasional melalui 6 dimensi iaitu membina visi dan matlamat sekolah, menyediakan rangsangan intelektual, menawarkan sokongan secara individu, menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi, menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dan membangunkan struktur dan menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan.

i. Membina visi dan matlamat sekolah



- Kelakuan pemimpin untuk mengenal pasti peluang-peluang baru untuk sekolah beliau seperti membangun, mencetuskan dan menjadi inspirasi orang lain dengan visi beliau untuk masa depan organisasi.

ii. Menyediakan rangsangan intelektual

- Kelakuan pemimpin mencabar kakitangan untuk membuat andaian tentang kerja mereka dan memikirkan semula bagaimana ia boleh dilakukan dengan lebih baik pada masa akan datang.

iii. Menawarkan sokongan secara individu

- Kelakuan pemimpin yang menunjukkan rasa hormat terhadap kakitangan dan prihatin terhadap perasaan, peribadi dan keperluan mereka.



iv. Menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi

- Kelakuan pemimpin yang menjadi contoh baik kepada kakitangan untuk diikuti selaras dengan nilai-nilai organisasi.

v. Menunjukkan prestasi kerja yang tinggi

- Tingkah laku yang menunjukkan pemimpin mempunyai kecemerlangan, kualiti dan prestasi yang tinggi.

vi. Membangunkan struktur serta menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan

- Kelakuan pemimpin menggalakkan kerjasama dan penglibatan kakitangan dalam organisasi dan membantu mereka untuk bekerja bersama-sama ke arah matlamat bersama.

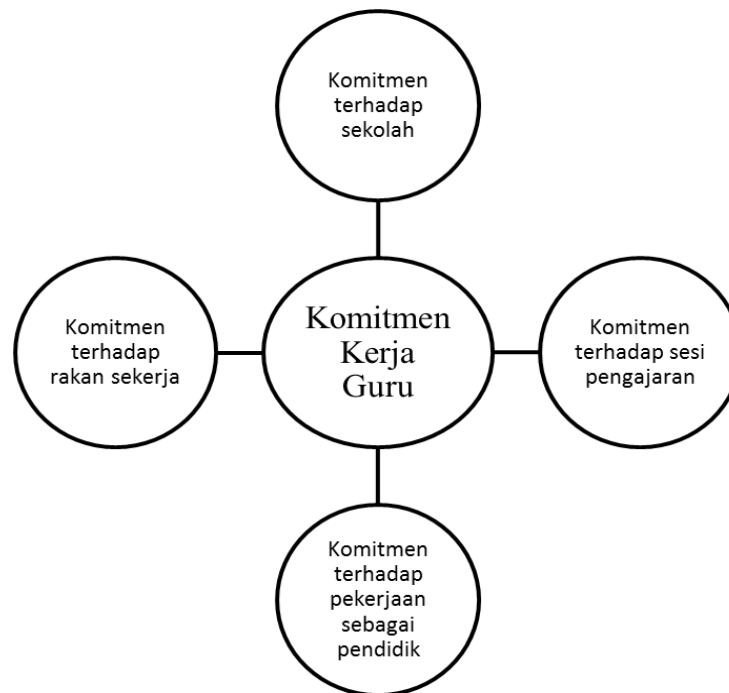




Dimensi kepemimpinan transformasional Leithwood dan Janzti (1999) ini dilihat dapat membawa kepada pembinaan kepemimpinan pemimpin yang ideal serta membawa perubahan kepada organisasi sekolahnya dengan karisma serta ruang komunikasi yang luas antara pengetua dengan guru sebagai seorang individu. Pemimpin transformasional ini juga memperlihatkan nilai kepemimpinan yang tinggi melalui komitmen terhadap mencapai hasrat organisasi dengan menggalakkan penglibatan guru-guru, membangunkan intelek serta merangsang motivasi guru agar dapat memberikan komitmen yang lebih terhadap pekerjaan mereka.

Dalam kajian ini, penyelidik ingin mengkaji amalan kepemimpinan transformasional guru besar yang telah membantu meningkatkan komitmen kerja guru ke arah meningkatkan pencapaian murid yang lebih baik (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2014). Komitmen adalah pemboleh ubah yang digunakan untuk mengukur hubungan pekerja dengan organisasi (Ibrahim, Ghavifekr, Ling, Siraj & Azeez, 2013; Selamat, Nordin & Adnan, 2013). Penyelidik menggunakan *Model Teachers' Organizational Commitment* oleh Celep 2000 untuk menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak.





Rajah 1.2. Model *Teachers' Organizational Commitment* Celep (2000)

Menurut Celep (2000), komitmen adalah tingkah laku individu yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, semangat sukarela meningkatkan prestasi organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi. Terdapat empat dimensi komitmen kerja guru menurut Celep iaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap pekerjaan sebagai pendidik, komitmen terhadap sesi pengajaran dan komitmen terhadap rakan sekerja.

i. Komitmen terhadap sekolah

- Komitmen terhadap sekolah ditakrifkan sebagai hasrat dan keinginan guru untuk bekerja di sesebuah sekolah.

ii. Komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru

- Komitmen terhadap pekerjaan ditakrifkan sebagai sikap guru terhadap pekerjaan mereka.



iii. Komitmen terhadap sesi pengajaran

- Komitmen kepada sesi pengajaran ditakrifkan sebagai kesediaan fizikal dan psikologi seorang guru dalam kehidupan hariannya untuk mengajar.

iv. Komitmen terhadap rakan sekerja

- Komitmen kepada rakan kerja ditakrifkan sebagai rasa kesetiaan individu dan kerjasama dengan rakan lain dalam sesebuah organisasi.

Dalam konteks kajian ini, penyelidik ingin mengkaji komitmen kerja guru yang boleh membawa kepada kejayaan sekolah menerima Bai'ah dengan menggunakan *Model Teachers' Organizational Commitment* Celep.



1.8 Kerangka Konseptual Kajian

Dalam kajian ini, penyelidik mengadaptasikan beberapa kajian mengenai kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru yang telah dilakukan oleh penyelidik sebelumnya sebagai panduan membuat kajian ini. Antaranya ialah kajian yang dilakukan Nurharani, Norshidah dan Afni (2013) dalam *Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior*. Selain itu, kajian oleh Awang dan M. Hasani (2016) dalam Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Komitmen Guru Pendidikan Khas Integrasi Di Kedah juga turut dijadikan sebagai garis panduan menulis kajian ini.

Kerangka Konseptual kajian yang digunakan ialah Kepimpinan Transformasional Guru Besar oleh Leithwood dan Janzti (1999) dan *Teachers' Organizational Commitment* oleh Celep (2000) untuk mengkaji pengaruh kepimpinan



transformatif guru besar terhadap komitmen kerja guru dalam kalangan guru sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak.

PEMBOLEH UBAH BEBAS

KEPIMPINAN TRANSFORMATIF GURU BESAR

- i. Membina visi dan matlamat sekolah
- ii. Menyediakan rangsangan intelektual
- iii. Menawarkan sokongan secara individu
- iv. Menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi
- v. Menunjukkan prestasi kerja yang tinggi
- vi. Membangunkan struktur dan menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan

Ubahsuai daripada:
Leithwood & Janzti (1999)

KOMITMEN KERJA GURU

- i. Komitmen terhadap sekolah
- ii. Komitmen terhadap pekerjaan sebagai pendidik
- iii. Komitmen terhadap sesi pengajaran
- iv. Komitmen terhadap rakan sekerja

Ubahsuai daripada: Celep (2000)

Rajah 1.3. Kerangka Konseptual Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen Kerja Guru. Sumber: Diadaptasi dari Leithwood dan Janzti (1999), Celep (2000), Nurharani, Norshidah dan Afni (2013) dan Awang dan M. Hasani (2016)

Rajah 1.3 menunjukkan kaitan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen kerja guru. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan Model Kepimpinan Transformasional Leithwood dan Janzti (1999) untuk menjelaskan tentang kepimpinan transformasional melalui dimensi membina visi dan matlamat sekolah, menyediakan rangsangan intelektual, menawarkan sokongan secara individu, menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi, menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, membina budaya sekolah yang kreatif dan membangunkan struktur serta menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan.



Menurut Leithwood dan Janzti, pemimpin transformasional memperlihatkan nilai kepimpinan yang tinggi melalui komitmen dalam mencapai hasrat sekolah dengan menggalakkan penglibatan guru-guru, membangunkan intelek agar memberikan komitmen di luar kebiasaan mereka. Amalan kepimpinan transformasional ini juga berupaya mewujudkan budaya sekolah yang kreatif terutama dalam cara berfikir bagi menyelesaikan sesuatu masalah.

Untuk menjelaskan komitmen kerja guru, penyelidik menggunakan teori *Teachers' Organizational Commitment* Celep (2000) ke atas empat dimensi iaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap pekerjaan sebagai pendidik, komitmen terhadap sesi pengajaran dan komitmen terhadap rakan sekerja. Celep juga menyatakan salah satu konsep yang menentukan kepentingan guru dalam persekitaran kerja ialah tahap komitmen kerja guru. Komitmen kerja guru yang terdiri daripada kepercayaan guru dan penerimaan terhadap sekolah, matlamat dan nilai-nilai, kesediaan guru untuk melaksanakan usaha bagi pihak sekolah dan keinginan mereka yang kuat untuk kekal di sekolahnya.

Selain itu, Celep menekankan bahawa keberkesanan sesebuah sekolah bergantung kepada interaksi pemimpinnya, guru dan pelajar-pelajar. Dalam interaksi ini, pemimpin sekolah adalah pengarah sekolah manakala guru pula merupakan pengarah bilik darjah. Dalam hal ini, guru yang komited terhadap sekolah, pelajar, aktiviti pengajaran, pekerjaan dan juga rakan-rakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap keberkesanan sekolah.





1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting kerana dasar kerajaan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 iaitu anjakan 5, menggariskan setiap sekolah perlu mempunyai pengetua/guru besar yang berkualiti tinggi dan diberi autonomi untuk membentuk persekitaran pembelajaran di sekolah masing-masing (KPM, 2013). Kepimpinan di sekolah penting untuk menerajui dan menggerakkan seluruh warga sekolah ke arah mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh sekolah (Jemaah Nazir, 2010). Sebagai bukti kerajaan mementingkan kepimpinan di sekolah ialah KPM (2010) telah menawarkan inisiatif yang berbentuk wang iaitu Bai'ah sebagai galakan dengan harapan pengetua/guru besar berusaha dengan lebih gigih lagi untuk meningkatkan prestasi sekolah ke tahap yang lebih cemerlang. Zaidatol (2011), Sagor dan Rickey (2012), menyatakan pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen kerja guru dan bekerja melebihi jangkaan biasa. Jelas terbukti, keupayaan kepimpinan pemimpin sekolah amat dititikberatkan oleh KPM dalam usaha meningkatkan kualiti pendidikan. Sehubungan itu, dapatan kajian ini membolehkan pihak kementerian untuk merangka dan merancang program latihan, kursus dan seminar yang berkaitan amalan, tingkah laku dan penglibatan guru besar dalam meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah.

Hasil kajian ini juga amat penting kepada bakal guru besar, guru besar-guru besar yang ingin melonjakkan kecemerlangan kepimpinan serta komitmen kerja guru-guru di bawah seliaan mereka serta guru-guru terutamanya bagi sekolah-sekolah yang belum mendapat Bai'ah. Kepentingan utama kajian ini dilaksanakan untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap komitmen kerja guru yang menerima Bai'ah di sekolah rendah di negeri Sarawak. Perkongsian amalan terbaik pengurusan pentadbir sekolah yang selalu dijalankan di Pejabat Pendidikan





Daerah (PPD), dilihat dapat memberi idea kepada sekolah lain untuk mencapai misi dan visi sekolah mereka mengenai hubungan kepimpinan transformasional guru besar yang dilihat dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

Kajian ini juga amat bermakna kepada bakal guru besar dan juga para guru besar untuk melengkapkan diri dan mempertingkatkan tahap profesionalisme mereka agar semua perancangan pentadbiran dan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik dan sempurna. Guru besar yang belum mendapat Bai'ah juga boleh menjadikan kajian ini sebagai garis panduan untuk menetapkan matlamat dan sasaran ke arah pencapaian Bai'ah. Justeru itu, hasil kajian ini diharapkan dapat memberi kesan positif kepada dasar kerajaan, guru besar dan para guru bahkan berupaya mencapai lonjakan besar kepada proses kecemerlangan sekolah dan kemenjadian murid.



1.10 Batasan Kajian

Berikut merupakan batasan kajian yang telah dikenal pasti:

- i. Kajian ini hanya melibatkan 17 buah sekolah rendah yang telah menerima Bai'ah sekurang-kurangnya tiga kali sejak diperkenalkan pada tahun 2010 dalam pentadbiran Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) Sarawak. Terdapat 31 buah Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di Sarawak iaitu PPD Kuching, PPD Padawan, PPD Samarahan, PPD Bau, PPD Lundu, PPD Serian, PPD Simunjan, PPD Sri Aman, PPD Lubok Antu, PPD Betong, PPD Saratok, PPD Sarikei, PPD Meradong, PPD Julau, PPD Sibu, PPD Selangau, PPD Kanowit, PPD Song, PPD Kapit, PPD Belaga, PPD Mukah, PPD Dalat, PPD Daro, PPD Bintulu, PPD Tatau, PPD Sebauh, PPD Miri, PPD Baram, PPD Subis, PPD Limbang dan PPD Lawas.





- ii. Responden kajian terdiri daripada guru-guru sekolah rendah di negeri Sarawak yang menerima Bai'ah terlibat dalam kajian ini kecuali guru besar. Kakitangan bukan guru dan murid-murid tidak terlibat dalam kajian ini.
- iii. Kajian ini hanya mengukur dua pemboleh ubah sahaja iaitu kepimpinan transformasional guru besar dan komitmen kerja guru.
- iv. Kajian ini hanya menggunakan kaedah deskriptif kolerasi yang dilakukan dengan menggunakan kaedah soal selidik kuantitatif. Kajian ini akan dianalisa menggunakan peratusan, min dan sisihan piawai dan kolerasi, ujian-t, Anova Sehala dan Regresi Pelbagai.



1.11 Definisi Operasional

Beberapa istilah penting yang digunakan sepanjang penulisan ini akan dibincangkan dalam bahagian definisi ini. Istilah-istilah yang berkaitan adalah seperti berikut:

1.11.1 Guru Besar

Guru besar merupakan ketua pentadbir dan mengetuai sesebuah sekolah rendah. Guru besar juga dipertanggungjawabkan terhadap pengurusan pentadbiran sekolah serta persekitaran sekolah. Guru besar diberi 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 (KPM, 2013).





1.11.2 Guru

Guru merupakan pendidik yang berkhidmat di sekolah sama ada sekolah menengah mahu pun sekolah rendah dan merupakan individu yang bertauliah dalam bidang pendidikan. Guru bukan sahaja bertanggungjawab terhadap proses pengajaran dan pembelajaran semata-mata namun juga merupakan agen kemenjadian murid dalam aspek jasmani, emosi, rohani dan intelek (KPM, 2013).

1.11.3 Sekolah Rendah

Sekolah rendah menggunakan Bahasa Malaysia sebagai bahasa pengantar kecuali Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina yang menggunakan Bahasa Cina dan Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Tamil menggunakan Bahasa Tamil sebagai bahasa pengantar. Sekolah rendah menyediakan perkhidmatan pendidikan kepada kanak-kanak berusia seawal 5 tahun (Pra Sekolah) hingga 12 tahun (Tahun 6) (KPM, 2013).

1.11.4 Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)

Kementerian Pendidikan Malaysia (2013) merupakan sebuah kementerian yang dipertanggungjawabkan membangunkan sistem pendidikan yang berkualiti dan bertaraf dunia bagi memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu bagi memenuhi aspirasi negara Malaysia.

1.11.5 Kepimpinan

Kepimpinan membawa maksud seseorang pemimpin itu menunjukkan jalan kepada pengikutnya dan menggalakkan mereka untuk mencapai matlamat yang telah dirancang (Gill, 2011). Kejayaan proses kepimpinan amat bergantung kepada





pengikutnya dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Hellriegel dan Slocum (2011) mengatakan bahawa kepimpinan adalah proses membangunkan idea dan visi, hidup dengan nilai-nilai yang menyokong idea dan visi tersebut, mempengaruhi orang lain untuk mengikut idea mereka dan membuat keputusan yang sukar dalam hal pentadbiran. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para cendekiawan dan pemikir tersebut dapat dirumuskan bahawa kepimpinan adalah proses seseorang pemimpin meyakinkan pengikutnya agar bersama-sama mencapai kejayaan yang telah dirancang. Pengiktirafan dan status oleh para pengikutnya mengangkat seseorang pemimpin kepada kedudukan yang tinggi dan membolehkan mereka bekerjasama dalam situasi yang harmoni dan sepakat.

1.11.6 Kepimpinan Transformasional

Bass (1998) menyatakan bahawa kepimpinan transformasional amat berkuasa dan dapat menggerakkan pengikutnya melebihi apa yang diharapkan dan meningkatkan tahap komitmen mereka. Bass dan Avolio (1994) mengenal pasti soal selidik kepimpinan transformasional yang dinilai dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang mengandungi empat dimensi iaitu karismatik atau pengaruh idea, inspirasi motivasi, stimulasi intelek dan pertimbangan individu. Leithwood (1994) menyatakan kepimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan terhadap pemimpin mereka. Beliau menyimpulkan bahawa sifat pemimpin transformasional sentiasa membantu dan meningkatkan perkembangan kakitangan, mengekalkan budaya kolaboratif sekolah, budaya sekolah yang profesional, memupuk pembangunan guru, dan membantu guru menyelesaikan masalah bersama-sama dengan lebih berkesan. Leithwood dan Janzti (1999) dalam *Principal Leadership Questionnaire* (PLQ) menyatakan kepimpinan transformasional melalui dimensi membina visi dan matlamat sekolah, menyediakan rangsangan intelektual, menawarkan sokongan secara individu, menjadi teladan terhadap nilai-





nilai penting organisasi, menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dan membangunkan struktur serta menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan.

i. Membina visi dan matlamat sekolah

- Kelakuan pemimpin untuk mengenal pasti peluang-peluang baru untuk sekolah beliau seperti membangun, mencetuskan dan menjadi inspirasi orang lain dengan visi beliau untuk masa depan organisasi.

ii. Menyediakan rangsangan intelektual

- Kelakuan pemimpin mencabar kakitangan untuk membuat andaian tentang kerja mereka dan memikirkan semula bagaimana ia boleh dilakukan dengan lebih baik pada masa akan datang.

iii. Menawarkan sokongan secara individu

- Kelakuan pemimpin yang menunjukkan rasa hormat terhadap kakitangan dan prihatin terhadap perasaan, peribadi dan keperluan mereka.

iv. Menjadi teladan terhadap nilai-nilai penting organisasi

- Kelakuan pemimpin yang menjadi contoh baik kepada kakitangan untuk diikuti selaras dengan nilai-nilai organisasi.

vii. Menunjukkan prestasi kerja yang tinggi

- Tingkah laku yang menunjukkan pemimpin mempunyai kecemerlangan, kualiti dan prestasi yang tinggi.





- viii. Membangunkan struktur serta menggalakkan penglibatan dalam proses membuat keputusan
- Kelakuan pemimpin menggalakkan kerjasama dan penglibatan kakitangan dalam organisasi dan membantu mereka untuk bekerja bersama-sama ke arah matlamat bersama.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan model kepimpinan transformasional Leithwood dan Janzti (1999) untuk menilai tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak. Berdasarkan teori kepimpinan transformasional yang telah dibincangkan, penyelidik membuat kesimpulan seorang pemimpin transformasional berusaha untuk mengubah sebuah organisasi dengan mempengaruhi pengikut supaya lebih berwawasan dan bersedia untuk menghadapi sebarang kemungkinan baru. Pengikut menaruh harapan yang tinggi terhadap pemimpin dan menghargai sumbangan pemimpin kepada mereka. Pemimpin transformasional juga dilihat dapat mewujudkan kesedaran kepada pengikut agar melakukan sesuatu melebihi ketetapan organisasi.

1.11.7 Komitmen Kerja Guru

Menurut Mowday, Steers dan 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 seperti komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada profesion dan juga komitmen ke atas kelas yang diajar oleh mereka (Ibrahim, Ghavifekr, Ling, Siraj & Azeez, 2013). Komitmen adalah tahap yang mana seseorang dapat merasakan penglibatan emosi dengan idea untuk





mencapai satu matlamat yang dikehendaki (Pardey, 2007) serta komited yang tinggi terhadap kerja malah dapat menghasilkan kerja yang lebih inovatif dan kreatif (Bennett & Durkin, 2000). Menurut Celep (2000) komitmen kerja guru yang terdiri daripada kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi, matlamat dan nilai-nilai, kesediaan pekerja untuk melaksanakan usaha bagi pihak organisasi dan keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Keadaan persekitaran kerja amat mempengaruhi tabiat kerja dan komitmen guru. Celep membahagikan komitmen kerja guru kepada empat dimensi iaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru, komitmen terhadap sesi pengajaran dan komitmen terhadap rakan sekerja.

i. Komitmen terhadap sekolah



- Komitmen terhadap sekolah ditakrifkan sebagai hasrat dan keinginan guru untuk bekerja di sesebuah sekolah.

ii. Komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru

- Komitmen terhadap pekerjaan ditakrifkan sebagai sikap guru terhadap pekerjaan mereka.

iii. Komitmen terhadap sesi pengajaran

- Komitmen kepada sesi pengajaran ditakrifkan sebagai kesediaan fizikal dan psikologi seorang guru dalam kehidupan hariannya untuk mengajar.

iv. Komitmen terhadap rakan sekerja

- Komitmen kepada rakan kerja ditakrifkan sebagai rasa kesetiaan individu dan kerjasama dengan rakan lain dalam sesebuah organisasi.





Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan instrumen Celep (2000) untuk mengkaji komitmen kerja guru di sekolah rendah yang menerima Bai'ah di negeri Sarawak dalam usaha mereka untuk mencapai kecemerlangan sekolah yang telah digariskan dan seterusnya mengekalkan Bai'ah yang telah diperolehi. Berdasarkan teori komitmen yang telah dibincangkan, penyelidik membuat kesimpulan bahawa komitmen kerja guru melibatkan kesemua aspek perilaku guru yang diperlukan mencapai misi dan matlamat sekolah. Ini bermakna guru perlu bersedia dari segi fizikal dan mental untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada sekolah. Komitmen kerja guru merupakan kesediaan seseorang guru untuk memberi kerjasama, kesetiaan dan keinginan yang terbaik untuk sekolah mereka.



1.11.8 Bai'ah



Bai'ah merupakan pengiktirafan kepada pengetua dan guru besar atas usaha mereka untuk terus melonjakkan kecemerlangan sekolah. Penilaian terhadap pencapaian pemimpin sekolah dibuat berdasarkan beberapa kriteria iaitu kombinasi pencapaian akademik, kokurikulum dan elemen-elemen lain yang memberi impak kepada kemenjadian murid. Pengukuran dibuat atas pencapaian pengetua dan guru besar berasaskan Gred Purata Sekolah (GPS) dalam peperiksaan awam serta Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) yang merangkumi kesemua aspek Hala Tuju Kepimpinan, Pengurusan Organisasi, Pengurusan Program Pendidikan dan Kemenjadian Murid. Ganjaran atau insentif yang diberikan adalah dalam bentuk kewangan iaitu bernilai RM7500 untuk pengetua atau guru besar. Selain itu, lima peratus gurunya yang paling cemerlang akan terpilih menerima RM1800 seorang, manakala guru-guru lain akan menerima RM900 setiap seorang. Memandangkan kriteria yang perlu diverifikasi untuk sesebuah sekolah mendapat pengiktirafan Bai'ah





bukanlah sesuatu yang mudah, penyelidik memilih sekolah-sekolah yang mendapat pengiktirafan ini sebagai kajian utama memandangkan sekolah-sekolah ini merupakan aset kecemerlangan pendidikan negara selain Sekolah Berprestasi Tinggi dan Sekolah Kluster Kecemerlangan (KPM, 2013).

1.12 Rumusan

Bab ini menyatakan pernyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian, hipotesis kajian dan perkaitan antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu kepimpinan transformasional guru besar dan komitmen kerja guru. Kerangka teori kajian juga turut diterangkan berdasarkan kerangka konseptual kajian yang dibentuk berasaskan hubungan dan perkaitan antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu kepimpinan transformasional guru besar dan komitmen kerja guru ini.

