



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR TERHADAP PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI PERAK

ZURIANI HANIM BINTI ZAINI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2021



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR
TERHADAP PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH
KEBANGSAAN DI NEGERI PERAK

ZURIANI HANIM BINTI ZAINI



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

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2021



**Sila tanda (✓)**

Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 12 JANUARI 2021

i. Perakuan pelajar :

Saya, ZURIANI HANIM BINTI ZAINI, M20181001225, FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR TERHADAP PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI PERAK 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 sejelasnya dan secukupnya



Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya DR.MAHALIZA MANSOR (NAMAPENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil pelajar yang bertajuk PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR TERHADAP PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI PERAK (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN) (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

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: PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR TERHADAP
PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI PERAK

No. Matrik / Matric No.: M20181001225

Saya / I: ZURIANI HANIM BINTI ZAINI
(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 (✓) from the categories 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)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)Tarikh: 12 JANUARI 2021

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 related authority/organization mentioning the period of confidentiality and reasons for the said confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

Jutaan terima kasih diucapkan kepada Dr Mahaliza Binti Mansor selaku pensyarah penyelia yang telah banyak membantu, memberi tunjuk ajar serta memberi panduan saya sepanjang dalam proses penyelidikan untuk menghasilkan kajian ini. Tanpa bantuan dan bimbingan daripada Dr Mahaliza Binti Mansor, kajian ini pasti tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa bimbingan dan tunjuk ajar daripada beliau yang sentiasa meluangkan masa untuk bertemu dan berbincang mengenai kajian ini secara terperinci. Sekalung penghargaan ingin saya berikan kepada pihak UPSI kerana telah menaja pengajian Ijazah Sarjana serta tidak lupa kepada semua staf sokongan UPSI yang telah banyak membantu saya dalam proses pembelajaran dan urusan saya di sini. Seterusnya ucapan terima kasih juga kepada pihak KPM dan JPNP yang telah memberi kerjasama yang baik untuk saya berurusan dengan responden kajian yang seterusnya membolehkan saya menyiapkan kajian dengan baik. Selain itu, saya juga ingin berterima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak memberikan sokongan daripada segi mental dan fizikal kepada saya untuk meneruskan pengajian hingga ke peringkat sekarang. Kata-kata semangat dan sokongan yang berterusan serta doa secara langsung mahupun tidak langsung daripada kalian menjadikan saya untuk lebih berusaha dalam memastikan kajian saya dapat disiapkan tepat pada masanya. Seterusnya, sekalung penghargaan juga ingin saya berikan kepada keluarga saya terutamanya kakak-kakak saya yang telah banyak membantu saya dan membimbing saya untuk meneruskan perjuangan ini. Tanpa sokongan mental, emosi dan kewangan dari keluarga perjalanan ini pasti tidak akan mudah sama sekali. Buat ibu tercinta, Jariah Binti Abdul Karim terima kasih atas doa-doa yang tidak pernah putus, yang telah memberi didikan dan menjaga saya dari kecil hingga sekarang serta sentiasa memberi restu dalam setiap keputusan yang ingin saya lakukan. Doakan semoga anakmu ini dapat membalas jasmu dan mencapai cita-citanya pada masa dan waktu yang tepat. Semoga dengan penulisan kajian saya ini dapat menjadi penyumbang dalam perkembangan institusi ilmu.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di negeri Perak. Kajian ini merupakan satu kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan deskriptif. Sampel kajian yang dipilih adalah seramai 260 orang guru prasekolah kebangsaan dari 808 orang guru prasekolah dari seluruh negeri Perak. Kaedah pengumpulan data bagi kajian ini adalah dengan menggunakan soal selidik. Instrumen kajian ini telah diadaptasi daripada *Leadership Practice Inventory (LPI)* dan *Model Readiness, Planning, Training, Implementation and Maintenance (RPTIM)*. Hasil dapatan menunjukkan tahap kepemimpinan transformasional guru besar ($\text{min} = 3.96$) dan tahap pembangunan profesional guru prasekolah ($\text{min} = 4.00$) berada di tahap yang tinggi. Analisis Anova sehalu menunjukkan tidak terdapat kesan utama antara faktor tahap pendidikan guru: $F(3,256) = .331, p = .80$ dan faktor tempoh perkhidmatan guru: $F(3,356) = .196, p = .12$ terhadap tahap pembangunan profesional guru prasekolah. Analisis Korelasi *Pearson* menunjukkan hubungan signifikan yang positif antara kedua-dua pemboleh ubah ($r = .68, p < .001$). Keputusan analisis regresi pelbagai membuktikan kepemimpinan transformasional menyumbang sebanyak 47% kepada pembangunan profesional guru prasekolah. Manakala gabungan dimensi membolehkan orang lain bertindak dan mencabar proses / kelaziman [$F(2, 257) = 110.370, p < .05$] dengan nilai ($R^2 = .46$) merupakan pengaruh utama terhadap pembangunan profesional guru prasekolah. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional guru besar terbukti dapat mempengaruhi pembangunan profesional guru prasekolah. Implikasi kajian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat sesuai untuk dipraktikkan oleh semua pemimpin sekolah bagi memastikan kualiti pembangunan profesional guru dapat dipertingkatkan.





THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE HEADMASTER ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF NATIONAL PRESCHOOL TEACHER IN PERAK STATE

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the influence of transformational leadership of the headmaster on the professional development of national preschool teachers in Perak state. This is a quantitative study using descriptive methods. The study sample consisted by 260 national preschool teachers from 808 preschool teachers all over Perak state. Data collection for this study is conducted using questionnaires. The research instrument is adapted from Leadership Practice Inventory (LPI) and Readiness, Planning, Training, Implementation and Maintenance (RPTIM) Model. The findings showed the level of transformational leadership of the headmaster (mean = 3.96) and the level of preschool teacher's professional development (mean = 4.00) is high. The one way ANOVA analyses showed no major effects between teacher's education level: $F(3,256) = .331, p = .80$ and teacher's service duration: $F(3,356) = .196, p = .12$ towards preschool teacher's professional development. The Pearson correlation analysis showed significant positive relationship ($r = .68, p < .001$). The various regression analyses showed transformational leadership contributed 47% to the preschool teacher's professional development. While the dimensions combination of enabling others to act and challenge the process [$F(2, 257) = 110.370, p < .05$] with the value ($R^2 = .46$) were the major contributor towards preschool teacher's professional development. In conclusion, transformational leadership of the headmaster has proven to influence the professional development of preschool teachers. The implications of the study showed transformational leadership as an ideal leadership style to be the practice of the school leaders to improve the quality of the teacher's professional development.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI SINGKATAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	6
1.3 Pernyataan Masalah	10
1.4 Tujuan Kajian	15
1.5 Objektif Kajian	15
1.6 Persoalan Kajian	16
1.7 Hipotesis Kajian	16
1.8 Kerangka Teori Kajian	17
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	26
1.10 Kepentingan Kajian	28
1.11 Batasan Kajian	30
1.12 Definisi Operational	32
1.12.1 Guru Besar	33
1.12.2 Guru Prasekolah	33



1.12.3	Kepimpinan	34
1.12.4	Kepimpinan Transformasional	34
1.12.5	Pembangunan Profesional	37
1.13	Rumusan Bab	41

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	42
2.2	Teori Kepimpinan Transformasional	43
2.2.1	Teori Kepimpinan Transformasional Bass (1985)	45
2.2.2	Model Kepimpinan Transformasional Bennis Dan Nanus (1985)	47
2.2.3	Model Kepimpinan Transformasional Bennis Dan Nanus (1985)	48
2.2.4	Rasional Pemilihan Model Kepimpinan Transformasional Kouzes Dan Posner (2017)	53
2.3	Perkembangan Model Pembangunan Profesional Guru	56
2.3.1	Model Pembangunan Profesional Guskey	58
2.3.2	Pendekatan Berorientasikan Pengurusan – Model Penilaian CIPP (Context, Input, Process, Product)	60
2.3.3	Model Pembangunan Profesional RPTIM (<i>Readiness, Planning, Training, Implimentation & Maintenance</i>) Fred Wood et.al (1981)	62
2.3.4	Rasional Pemilihan Model Pembangunan Profesional RPTIM (<i>Readiness, Planning, Training, Implimentation & Maintenance</i>) Fred Wood et.al (1981)	67

2.4	Kajian Lepas Mengenai Amalan Kepimpinan Transformasional	68
2.5	Kajian Lepas Mengenai Kepimpinan Transformasional dalam Organisasi Pendidikan	70
2.6	Kajian Lepas Mengenai Pembangunan Profesional Berkesan	74
2.7	Kajian Lepas Mengenai Kesan Kepimpinan Guru Besar Terhadap Pembangunan Profesional Guru di Sekolah	80
2.8	Rumusan Bab	88

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	90
3.2	Reka Bentuk Kajian	91
3.3	Kaedah Pensampelan	93
3.4	Lokasi Kajian	96

3.5	Instrumen Kajian	96
3.5.1	Instrumen Bahagian A: Demografi Responden	98
3.5.2	Instrumen Bahagian B: Kepimpinan Transformasional Guru Besar	98
3.5.3	Instrumen Bahagian C: Pembangunan Profesional Guru Prasekolah	100
3.6	Kesahan Dan Kebolehpercayaan	101
3.6.1	Analisis Kesahan Muka	102
3.6.2	Analisis Kesahan Kandungan	103
3.6.3	Analisis Ujian Kebolehpercayaan	106
3.7	Kajian Rintis	108
3.7.1	Bahagian B: Kepimpinan Transformasional Guru Besar	110

3.7.2	Bahagian C: Pembangunan Profesional Guru	
	Prasekolah Kebangsaan	119
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	129
3.8.1	Proses Mendapatkan Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian	129
3.8.2	Proses Pengedaran Soal Selidik	130
3.9	Prosedur Penganalisisan Data	130
3.9.1	Analisis Deskriptif	131
3.9.2	Analisis ANOVA Sehala	132
3.9.3	Analisis Korelasi Pearson	134
3.9.4	Analisis Regresi Pelbagai	135
3.10	Rumusan Bab	141

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	142
4.2	Profil Responden Kajian	143
4.3	Ujian Kenormalan	145
4.3.1	Ujian Normaliti <i>Skewness</i> Dan <i>Kurtosis</i>	145
4.3.2	Ujian Lineariti	148
4.3.3	Multikolineariti	149
4.4	Analisis Persoalan Kajian Dan Hipotesis Kajian	150
4.4.1	Apakah Tahap Kepimpinan Transformasional Guru Besar Di Negeri Perak?	150
4.4.2	Apakah Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak?	152
4.4.3	Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan	

Antara Tahap Pembangunan Profesional Guru

Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak

Berdasarkan Tahap Pendidikan Guru? 153

4.4.4 Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan
Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah
Kebangsaan Di Negeri Perak Berdasarkan Tempoh
Perkhidmatan Guru? 155

4.4.5 Adakah Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan
Transformasional Guru Besar Dengan Pembangunan
Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri
Perak? 156

4.4.6 Adakah Terdapat Pengaruh Kepimpinan Guru Besar
Dengan Pembangunan Profesional Guru Prasekolah
Kebangsaan Di Negeri Perak? 157

4.4.7 Apakah Dimensi Kepimpinan Transformasional Guru
Besar Yang Menjadi Faktor Peramal yang Signifikan
Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah
Kebangsaan Di Negeri Perak? 163

4.5 Rmusan Bab 169

BAB 5 PERBINCANGAN DAN CADANGAN KAJIAN

5.1 Pengenalan 171

5.2 Ringkasan Kajian 172

5.3 Ringkasan Analisis Dapatan Kajian 175

5.3.1 Profil Responden 175

5.3.2 Tahap Kepimpinan Transformasional Guru Besar

dan Tahap Pembangunan Profesional Guru

Prasekolah Kebangsaan di Negeri Perak 176

5.3.3 Perbandingan Persepsi Guru Prasekolah
Kebangsaan di Negeri Perak Terhadap
Pembangunan Profesional Mengikut Tahap
Pendidikan dan Tempoh Perkhidmatan Guru 177

5.3.4 Hubungan yang Signifikan antara Kepimpinan
Transformasional Guru Besar dan Pembangunan
Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan
di Negeri Perak 178

5.3.5 Pengaruh dan Dimensi Kepimpinan
Transformasional Guru Besar yang Menjadi Faktor

Peramal Terhadap Pembangunan Profesional Guru
Prasekolah Kebangsaan di Negeri Perak 179

5.4 Perbincangan 181

5.4.1 Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru
Besar 182

5.4.2 Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah
Kebangsaan 187

5.4.3 Perbezaan Penilaian Guru Prasekolah Kebangsaan
Terhadap Pembangunan Profesional Guru
Berdasarkan Tahap Pendidikan dan Tempoh
Perkhidmatan Guru 191

5.4.4 Hubungan antara Kepimpinan Transformasional
Guru Besar dan Pembangunan Profesional Guru

	Prasekolah Kebangsaan	194
5.4.5	Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guru Besar Faktor Peramal yang Signifikan Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan di Negeri Perak	196
5.5	Implikasi Kajian	201
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	206
5.7	Rumusan Bab	210
	RUJUKAN	212
	LAMPIRAN	225

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka surat
3.1	Jumlah Guru Prasekolah dan Bilangan Guru yang diperlukan Mengikut Daerah di Perak	95
3.2	Pertambahan Terma Mengikut Bahagian Dalam Soal Seldik	98
3.3	Taburan Item Mengikut Dimensi Kepimpinan Transformasional	99
3.4	Skor Skala 5 Likert	99
3.5	Taburan Item Mengikut Peringkat Pembangunan Profesional Guru Prasekolah	100
3.6	Skor Skala 5 Likert	101
3.7	Keputusan Purata Indeks Kesahan Kandungan Pakar	105
3.8	Tahap Nilai Pekali Kebolehpercayaan	108
3.9	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Dimensi Menunjukkan Teladan	110
3.10	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Dimensi Menggalakkan Perkongsian Visi	111
3.11	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Dimensi Mencabar Proses / Kelaziman	112
3.12	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Dimensi Membolehkan Orang Lain Bertindak	114
3.13	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Dimensi Memberi Sokongan	115
3.14	Rumusan Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Bahagian B (Kepimpinan Transformasional Guru Besar)	116
3.15	Pernyataan Item Soal Selidik Bahagian B (Kepimpinan Transformasional Guru Besar)	117
3.16	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Peringkat Kesediaan	119

3.17	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Peringkat Perancangan	121
3.18	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Peringkat Latihan	122
3.19	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Peringkat Implimentasi	123
3.20	Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Peringkat Pemantapan	124
3.21	Rumusan Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Bahagian C (Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan)	125
3.22	Pernyataan Item Soal Selidik Bahagian C (Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan)	127
3.23	Tafsiran Skor Min	132
3.24	Nilai Kekuatan Hubungan Korelasi	135
3.25	Interpretasi Tahap Sumbangan Analisis Regresi	138
3.26	Ringkasan Kaedah Analisis Data	139
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Tempoh Perkhidmatan Guru	143
4.2	Taburan Responden Mengikut Tahap Akademik Guru	144
4.3	Nilai <i>Skewness</i> Dan <i>Kurtosis</i> Pemboleh Ubah Kepimpinan Transformasional Guru Besar	146
4.4	Ujian Normaliti <i>Skewness</i> Dan <i>Kurtosis</i> Pembangunan Profesional Guru Prasekolah	147
4.5	Ujian Statistik Kolineariti Pemboleh Ubah Bebas	149
4.6	Nilai Min Tahap Kepimpinan Transformasional Guru Besar di Negeri Perak	151
4.7	Nilai Min Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan di Negeri Perak	152
4.8	Ujian Homogeniti Varians	154

4.9	Ujian ANOVA Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Berdasarkan Tahap Pendidikan Guru	154
4.10	Ujian Homogeniti Varians	156
4.11	Ujian ANOVA Tahap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan di Negeri Perak Mengikut Tempoh Perkhidmatan	156
4.12	Analisis Korelasi Pearson Untuk Menguji Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Pembangunan Profesional Guru Prasekolah	158
4.13	Model Summary bagi pengaruh Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guru Besar Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak	160
4.13	Keputusan Analisis Regresi Pelbagai Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guru Besar Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak	160
4.14	ANOVA Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guru Besar Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak	161
4.15	Analisis Regresi pelbagai Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guru Besar Terhadap Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan Di Negeri Perak	161
4.16	Model Summary Dimensi Kepimpinan Transformasional Guru Besar Sebagai Peramal Signifikan Kepada Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan	164
4.17	ANOVA Dimensi Kepimpinan Transformasional Guru Besar Sebagai Peramal Signifikan Kepada Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan	164
4.18	Analisis Regresi Pelbagai Dimensi Kepimpinan Transformasional Guru Besar Sebagai Peramal Signifikan Kepada Pembangunan Profesional Guru Prasekolah Kebangsaan	164
4.19	Ringkasan Analisis Dapatan Kajian	168
5.1	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis	181



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka surat
1.1 Model RPTIM-Pembangunan Profesional	25
2.1 Kerangka Konsep	26
3.1 Cara Perkiraan Jumlah Guru Prasekolah Diperlukan Dari Daerah Berkenaan	94





SENARAI SINGKATAN

PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
NAEYC	<i>National Association for the Education of Young Children</i>
SGM	Standard Guru Malaysia
PPPB	Pelan Pembangunan Profesional Berterusan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PdPc	Pengajaran dan Pemudahcaraan
<i>DAP</i>	<i>Developmentally Appropriate Practise</i>
KSPK	Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan
KSSR	Kurikulum Standard Sekolah Rendah
LPI	<i>Leadership Practice Inventory</i>
RPTIM	<i>Readiness, Planning, Training, Implimentation & Maintenance</i>
CIPP	<i>Context, Input, Process, Product</i>
CVI	<i>Content Validation Index</i> / Indeks Kesahan Kandungan
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
BPPDP	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
JPNP	Jabatan Pendidikan Negeri Perak





SENARAI LAMPIRAN

- A Soal Selidik Kajian
- B Skor Penilaian Pakar Terhadap Item Soal Selidik
- C Analisis Kebolehpercayaan Item Menggunakan SPSS 23.0
- D Kelulusan Menjalan Kajian di Sekolah KPM
- E Kebenaran Menjalankan Kajian JPN Perak
- F Jadual Penentuan Sampel Krejci dan Morgan (1970)
- G Rajah *Scatter Plot Residuals*
- H Keputusan Analisis ANOVA
- I Keputusan Analisis Regresi Pelbagai
- J Keputusan Analisis *Pearson Product Moment*
- K Keputusan Analisis Normaliti Skewnes dan Kurtosis





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Kepimpinan merupakan satu proses di mana seorang individu mempengaruhi sekumpulan individu yang lain untuk mencapai matlamat yang ditetapkan bersama-sama (Northouse, 2016). Menurut O'Sullivan dan West-Burnham (2010), kemajuan sekolah adalah berfungsi secara langsung dengan kepemimpinan. Hampir semua model kemajuan keberkesanan perubahan dan kualiti didapati jantungnya adalah dengan kehadiran pemimpin. Walau bagaimanapun, Guskey (2015) menyatakan tanpa kewujudan program perkembangan profesionalisme guru proses penambahbaikan dalam pendidikan tidak akan boleh berlaku.





Selain itu, Day dan Harris (2003) menyatakan sekolah yang berkesan dan mempunyai berpotensi untuk cemerlang perlu dipimpin oleh guru besar yang boleh memberi kesan yang besar kepada produktiviti guru dan staf. Barnett, McCormick dan Corners (2001) telah mengenal pasti gaya kepimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepimpinan yang terbaik bagi menangani perubahan dalam penstrukturan dalam sekolah. Malah Fullan (1992) turut menyatakan dalam usaha untuk melakukan transformasi atau perubahan dalam organisasi sekolah memerlukan pemimpin yang boleh menjadi tunggak utama dalam menyediakan panduan dan penyelesaian bagi memastikan peningkatan kualiti pembelajaran murid dan pembangunan profesional guru dapat dilaksanakan. Bersesuaian dengan itu, PPPM 2013-2025 turut bermatlamat untuk memfokuskan perubahan gaya kepimpinan wira kepada gaya kepimpinan distributif pemimpin sekolah bagi meningkatkan efikasi dan kualiti kepimpinan sebagai pelan utama dalam memastikan keberkesanan pelan pendidikan yang telah dirancang.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2013) menyatakan kecemerlangan sesebuah sekolah bergantung kepada tiga aspek iaitu kepimpinan dan pentadbiran, pembangunan profesionalisme guru serta pengajaran dan pembelajaran. Tambahan pula Fullan dan Miles (1992) juga ada menyatakan bahawa amalan dalam bilik darjah yang berupaya memberikan impak kepada pembelajaran murid amat bergantung kepada tingkah laku guru. Sehubungan dengan itu, guru yang profesional dan berkualiti haruslah mampu memenuhi keperluan murid dalam pelbagai aspek sama ada daripada segi pengajaran dan pembelajaran, sahsiah, kemahiran serta pengurusan yang sekali gus akan dapat memenuhi dan mencapai matlamat KPM untuk menyediakan pendidikan bertaraf dunia (Syed Ismail Syed Mustapha & Ahmad Subki Miskon, 2017).





Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 kini sudah pun berada di gelombang kedua dan hampir ke arah gelombang ketiga. Menjelang gelombang ketiga pelaksanaan PPPM 2013-2025 iaitu pada tahun 2021, pendekatan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) memberi keutamaan kepada inisiatif sendiri dan bukan bergantung kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) atau sekolah semata-mata. Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB) telah mula diperkenalkan pada tahun 2014 sebagai melengkapi usaha pembangunan profesional guru-guru dan pemimpin sekolah. Pelan ini bertujuan untuk meningkatkan kualiti guru dan pemimpin sekolah dalam memperkasakan profesion perguruan yang menjadi faktor keberhasilan murid.

Selain daripada itu, cabaran Pendidikan Abad ke-21 menuntut guru mencari pendekatan, strategi dan kaedah pengajaran yang baharu. Bersesuaian dengan arus zaman abad ke-21 ini, Standard Guru Malaysia (SGM) telah menggariskan kompetensi profesional yang perlu dicapai oleh guru dan keperluan yang patut disediakan oleh agensi dan institusi latihan perguruan bagi memastikan guru dapat mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan. Malah model Standard Guru Malaysia juga berfungsi untuk membantu guru-guru membuat refleksi sendiri terhadap tahap pencapaian standard yang telah dicapai oleh guru-guru serta mengenal pasti keperluan pembangunan profesionalisme yang masih belum dikuasai oleh guru. Dokumen SGM turut mendefinisikan Pembangunan Profesional Berterusan (PPB) sebagai program latihan yang sistematik yang menjurus ke arah peningkatan profesionalisme dan pembangunan kerjaya serta kecemerlangan perkhidmatan guru.





Pembangunan profesionalisme secara umumnya merupakan satu usaha untuk memberikan pengalaman secara formal seperti menghadiri bengkel dan latihan yang khusus untuk meningkatkan kompetensi guru. Guskey (2000) merupakan antara yang mentakrifkan pembangunan guru sebagai satu proses dan aktiviti-aktiviti yang direka bentuk untuk mengembangkan pengetahuan profesional, kemahiran dan sikap pendidik yang seterusnya mereka pula dapat meningkatkan pembelajaran pelajar-pelajarnya. Seterusnya pembangunan profesional guru sebagai gabungan proses dan produk pula didefinisikan oleh Amin Senin (2008) yang menyatakan pembangunan profesional sebagai segala bentuk pembelajaran profesional yang diikuti oleh para guru sebaik sahaja mereka mengikuti latihan pra perkhidmatan dengan tujuan untuk meningkatkan kualiti pengajaran mereka.



guru merupakan segala jenis proses pembelajaran guru yang berterusan dan juga membentuk pengalaman guru dalam memastikan kualiti guru seiring dengan perubahan dunia pendidikan semasa. Bertepatan dengan itu, Zepeda (2008) juga ada mengatakan pembangunan profesional guru adalah langkah yang boleh dilakukan untuk menyokong usaha penambah baikan sekolah kerana pembangunan profesional adalah pemangkin sokongan terhadap pembelajaran guru secara individu dan kolektif yang seterusnya akan menyumbang kepada pembangunan sekolah secara keseluruhannya. Di samping itu, kepimpinan dan pengurusan dalam organisasi juga penting dalam memastikan sekolah berperanan sebagai sebuah organisasi pembelajaran yang berkesan.





Dalam konteks pendidikan awal kanak-kanak pula, keperluan pembangunan profesional guru yang berterusan dalam bidang ini adalah sangat kritikal. Ini kerana guru pendidikan awal kanak-kanak perlu kompeten dalam pelbagai kaedah pengajaran mengikut umur dan sesuai dengan perkembangan kanak-kanak serta guru juga perlu dapat menyesuaikan kaedah pengajaran mengikut keperluan setiap individu kanak-kanak secara khusus memandangkan setiap kanak-kanak adalah berbeza. Oleh sebab yang demikian, antara kemahiran profesional yang utama dan harus dimiliki oleh seorang guru adalah kemahiran berfikir dan ciri tersebut dapat dilihat apabila guru berjaya menyelesaikan sesuatu masalah dengan akal fikiran yang baik (Syed Ismail Syed Mustapha & Ahmad Subki Miskon, 2017).

National Association for the Education of Young Children (NAEYC) telah mendefinisikan golongan profesional dalam bidang Pendidikan Awal Kanak-kanak sebagai individu yang bertanggungjawab dalam menyediakan perkhidmatan kepada kanak-kanak berumur dari lahir hingga lapan tahun. NAEYC juga turut menggariskan standard yang perlu dipatuhi oleh guru-guru yang berada dalam profesion pendidikan awal kanak-kanak untuk menguasai pengetahuan yang khusus dalam bidang ini supaya dapat menjadi pendidik yang efektif. Terdapat banyak kajian yang menunjukkan kualiti guru adalah faktor yang paling kuat kepada persediaan kemahiran kanak-kanak untuk ke sekolah berbanding faktor-faktor lain yang dikaji (Neuman & Kamil, 2010). Oleh itu pembangunan profesional guru-guru pendidikan awal kanak-kanak wajar diberikan secara berterusan bagi memastikan keberkesanan pengajaran guru dengan berbekalkan kemahiran dan pengetahuan yang mencukupi adalah seiring dengan perubahan dalam dasar dan sistem pendidikan (Wan Ameera Farhah Wan Azahari & Mahaliza Mansor, 2018) di samping pemimpin transformasional yang berkulaiti tinggi.





1.2 Latar Belakang Kajian

Institusi pendidikan awal kanak-kanak atau lebih dikenali dengan panggilan tadika dan prasekolah merupakan institusi pertama yang perlu dilalui dalam dunia pendidikan. Penubuhan prasekolah awam di bawah KPM berhasrat untuk memberi pengalaman belajar kepada kanak-kanak berumur dari 4 hingga 6 tahun sebagai persediaan sebelum masuk ke alam persekolahan formal di Tahun 1. Selain itu, keutamaan pemilihan kemasukan pelajar di prasekolah ini adalah berasaskan kepada pendapatan ibu bapa atau penjaga yang di bawah garis kemiskinan dan mengikut kedudukan pendapatan per kapita keluarga dari rendah ke tinggi. Lokasi prasekolah KPM adalah di kawasan sekolah rendah maka, guru-guru prasekolah juga adalah di bawah kepimpinan guru besar.



Dalam struktur sesebuah organisasi, tidak kira sama ada bersifat konvensional atau bertamadun, kepimpinan sememangnya tidak boleh dipisahkan daripada kehidupan manusia. Di sekolah, guru besar adalah pemimpin yang diikuti dengan ahli yang terdiri daripada guru serta murid. Murid sangat memerlukan dan bergantung kepada guru untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran. Manakala, guru memerlukan seorang pemimpin untuk membimbing dan menyuntik semangat untuk menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas di sekolah. Ini kerana kepimpinan pengetua menjadi ikutan dan memberi kesan kepada guru-guru (Dessler, 1994).

Kepimpinan transformasional amat berkuasa untuk menggerakkan pengikutnya meningkatkan tahap komitmen serta dapat membangunkan potensi individu (Bass, 1985). Hal ini kerana, pemimpin transformasional mempunyai sifat distributif dan





memfokuskan kepada pembangunan kemampuan setiap individu dalam organisasi (Hallinger, 2003). Pemimpin transformasional bukan sahaja perlu fokus kepada prestasi organisasi tetapi boleh memberi inspirasi kepada pengikutnya dengan membentuk potensi dan kecemerlangan secara individu (Munir & Aboidullah, 2018). Malah kajian yang dilakukan terhadap guru besar sekolah berprestasi tinggi di Kuala Lumpur telah membuktikan bahawa tahap kepemimpinan pemimpin sekolah boleh memberi kesan terhadap amalan profesional pemimpin itu sendiri seperti menyelia pengajaran, mengawasi kemajuan murid, mengawasi masa dan kualiti pengajaran serta menggalakkan perkembangan profesionalisme guru dalam aspek pengajaran dan pembelajaran (Mariani Md Nor, Mohd Nazri Abdul Rahman, Norazana Mohd Nor, Nor'ain Mat Talha & Ahmad Zabidi Razak, 2017).



digubal bagi memastikan keberkesanan dan kelestarian transformasi sistem pendidikan dan bermatlamat untuk meningkatkan kualiti dan sokongan guru dan pemimpin sekolah. Laporan Awal PPPM 2013-2025 juga telah mensasarkan menjelang gelombang ketiga pelaksanaan PPM 2013-2025 yang akan bermula pada tahun 2021, kementerian berhasrat untuk mewujudkan budaya kecemerlangan profesionalisme teladan rakan setugas, iaitu guru membimbing satu sama lain dan saling memberi inspirasi, berkongsi amalan terbaik dan memastikan rakan setugas mengamalkan nilai kebertanggungjawaban untuk memenuhi standard profesional guru.

Bagi menyahut cabaran gelombang ketiga dalam PPPM 2013-2025 iaitu membangunkan pembangunan profesionalisme sendiri, pemimpin dan setiap warga sekolah perlu berkongsi tanggungjawab terhadap pembangunan profesional guru





kerana petunjuk utama bagi sekolah berkesan di Malaysia adalah berdasarkan pengurusan organisasi, hala tuju kepimpinan, kemenjadian murid dan pengurusan program pendidikan (Jemaah Nazir Sekolah, 2003). Joyce dan Showers (1995) ada menyatakan bahawa program pembangunan profesional guru perlu dilaksanakan dalam konteks sekolah kerana pusat perubahan adalah daripada guru dan sekolah adalah pusat di mana perubahan tersebut berlaku.

Ini kerana, pembangunan profesional bukan sahaja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan guru tetapi sekali gus dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberi motivasi kepada guru-guru untuk mengubah tingkah laku yang boleh memberikan kebaikan kepada organisasi sekolah. Untuk menjadi efektif, latihan pembangunan profesional hendaklah dibangunkan secara sistematik dan merangkumi proses menilai keperluan, mereka bentuk program, mengimplimentasi dan membuat pengukuran terhadap keberkesanan latihan yang disediakan (Sarah, Azfahanee, Rosliza, Norlida dan Rohaya, 2013). Malah guru juga perlu tahu dan boleh menggabungkan pengetahuan teoretikal dan penemuan penyelidikan ke dalam amalan mereka serta menyedari kepentingan sokongan teori terhadap perancangan dan persediaan mengajar (Lange & Lange, 2017) supaya guru-guru dapat memahami dan memperkasakan pengalaman pembelajaran mereka daripada perspektif secara teoretikal dan praktikal.

Intervensi dalam pembangunan profesional guru yang disampaikan secara lebih intensif dan meluas boleh memberi kesan yang lebih baik kepada guru dan pelajar (Zaslow, Tout, Halle, Vick & Lavelle, 2010). Program pembangunan profesional guru perlu dilakukan secara berterusan dan berkala dalam memastikan guru-guru dapat





menguasai serta mengimplimentasi ilmu atau kemahiran yang baharu ke dalam cara pengajaran guru. Walau bagaimanapun, program pembangunan profesional tidak semestinya dilakukan dalam jangka masa yang panjang tetapi program yang lebih fokus dalam mempertingkatkan kemahiran baru adalah lebih bermanfaat berbanding tiada pendedahan yang diberikan (Halley, Zaslow, Tout, Starr, Wessel & Mcwiggan, 2010). Ini adalah kerana input yang lebih relevan dalam amalan pengajaran guru walaupun diberi dalam dos yang rendah boleh memberi peningkatan yang ketara kepada pengetahuan guru (Arnold, Fisher, Doctoroff & Dobbs, 2002).

Oleh hal yang demikian, pembangunan professional guru prasekolah penting untuk memastikan semua guru prasekolah ini dapat menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran yang bersesuaian dengan pendidikan abad ke-21 dan sejajar dengan tuntutan ibu bapa serta keperluannya untuk meningkatkan potensi kanak-kanak secara menyeluruh. Guru besar sekolah sebagai pucuk pimpinan utama di sekolah juga perlu memainkan peranan penting untuk memastikan guru-guru dapat mengekalkan standard pengajaran yang bersesuaian dengan kanak-kanak dan tidak mengamalkan gaya pembelajaran bersifat tradisional lagi. Pembangunan profesional guru yang berterusan dapat memberi masa kepada guru-guru untuk belajar dan mengimplementasikan cara pengajaran yang baru. Guru besar juga berperanan sebagai pembimbing guru-guru dalam pemantapan kerjaya mereka sebagai persiapan ke arah gelombang ketiga PPPM 2013-2025.





1.3 Pernyataan Masalah

Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB) telah mula diperkenalkan pada tahun 2014 sebagai melengkapi usaha pembangunan profesional guru-guru dan pemimpin sekolah. Pelan ini bertujuan untuk meningkatkan kualiti guru dan pemimpin sekolah dalam memperkasakan profesion perguruan yang menjadi faktor keberhasilan murid. Walau bagaimanapun berdasarkan kajian yang telah dilakukan, terdapat beberapa masalah yang telah dapat dikenal pasti. Terdapat kajian yang menunjukkan ibu bapa lebih berpuas hati terhadap kualiti pengajaran di prasekolah swasta berbanding prasekolah kerajaan daripada segi persekitaran prasekolah, kemudahan dan kelengkapan serta kualiti guru (Tham Hou Yin, 2018).



Keadaan ini menggambarkan prasekolah kebangsaan memerlukan penambahbaikan yang lebih lagi dari pelbagai aspek agar dapat menawarkan perkhidmatan pendidikan yang terbaik kepada kanak-kanak serta mendapat kepercayaan ibu bapa. Bertepatan dengan itu, Abdul Halim Masnan (2014) turut menyatakan sekiranya guru tidak memiliki dan menguasai pengetahuan pedagogi dalam konteks pendidikan prasekolah, maka proses pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan akan berbentuk formal dan lebih banyak berfokus kepada guru dan sangat bercanggah dengan matlamat pendidikan prasekolah yang menekankan kebebasan kanak-kanak meneroka untuk belajar sesuatu.

Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan (KSPK) bermatlamat untuk memperkembangkan potensi murid berumur empat hingga enam tahun secara menyeluruh dan bersepadu dalam aspek jasmani, emosi, intelek dan sosial melalui





persekitaran pembelajaran yang selamat, menyuburkan dengan aktiviti pembelajaran yang menyeronokkan, kreatif dan bermakna. Laporan KPM pada tahun 2018 mendapati hanya 26.3% orang guru yang melepasi tahap pencapaian cemerlang dalam pelaksanaan Pendidikan Abad ke-21 (PAK21) dan 73.7% lagi mendapat pencapaian minimum “baik”. Keadaan ini selari dengan dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Jain Chee, Mariani Md Nor, Abdul Jalil Othman dan Mohd Nazri Abdul Rahman (2018) mengenai Pengetahuan Teknologi Pedagogikal Kandungan (PTPK) terhadap guru prasekolah menunjukkan guru masih belum menguasai pengetahuan kandungan pelajaran, mengamalkan pendekatan pengajaran berpusatkan guru serta tidak mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran.

Selain itu, dalam kajian oleh Nor Fauzian Kassim dan Fauziah Hanim Abdul Jalal. (2015) mendapati antara faktor keberkesanan kurikulum pendidikan awal kanak-kanak adalah kemahiran guru. Selain itu dapatan kajian tersebut juga mendapati tiga perkara utama yang menjadi permasalahan yang ketara dihadapi oleh golongan pendidik awal kanak-kanak adalah tentang kandungan kurikulum yang kurang tepat dan jelas, kemahiran pedagogi atau kaedah penyampaian pengajaran yang kurang dikuasai serta kekurangan sumber pengajaran. Dapatan post-mortem daripada laporan tahunan KPM 2018 juga ada melaporkan pentadbir sekolah dan guru menyatakan mereka memerlukan bimbingan dalam melaksanakan PAK21 dengan berkesan. Oleh yang demikian, kajian tinjauan perlu dijalankan supaya dapat mengenal pasti sama ada program pembangunan profesional guru yang telah mereka jalani memenuhi keperluan guru dalam proses pengajaran dan pembelajaran.





Sungguhpun begitu keberkesanan program pembangunan profesional boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Dalam kajian yang dilakukan oleh Clement dan Vandanberghe (2001) menunjukkan pembangunan profesional guru bukan hanya memerlukan komitmen individu tetapi faktor suasana kerja juga memainkan peranan penting. Proses meningkatkan pencapaian sekolah memerlukan pemimpin yang boleh berkongsi kuasa dengan berdiskusi bersama-sama serta mempunyai keinginan yang ikhlas untuk membina kepercayaan dengan pengikut mereka. Malah pemimpin sekolah juga perlu menyediakan persekitaran yang menyokong interaksi dan penyertaan, saling kebergantungan antara satu sama lain, berkongsi pandangan dan kepercayaan, menerima pandangan semua dan mewujudkan hubungan baik antara semua kakitangan dan guru (Zepeda, 2008).



menyeluruh meliputi bidang pentadbiran, kebajikan, keselamatan, kewangan, kurikulum dan kokurikulum (Garis Panduan Pengurusan Prasekolah, 2018). Oleh sebab itu guru besar memainkan peranan yang besar terhadap pengurusan prasekolah secara menyeluruh. Dalam kajian yang dilakukan oleh Mohd Nazri Abdul Rahman dan Wan Nurul Baizura (2018) menunjukkan kekaburan dan kekeliruan guru prasekolah dalam melaksanakan amalan pengajaran mengikut KSPK 2017 menyebabkan guru kurang bermotivasi. Keadaan ini dilihat menjadi punca kepada guru-guru prasekolah tidak melakukan perubahan dalam teknik pengajaran. Kajian tersebut juga percaya bahawa tahap motivasi, tahap kemahiran dan kepuasan kerja guru boleh memberi impak kepada komitmen guru untuk melaksanakan perubahan.





Habib Mat Som dan Syed Kamaruzaman Syed Ali (2011) juga menyatakan bahawa kejayaan sesuatu perubahan kurikulum memerlukan peranan pentadbir sekolah dan sokongan guru-guru. Oleh yang demikian gaya kepimpinan guru besar boleh mempengaruhi produktiviti guru. Ini adalah kerana menurut Bass dan Riggio (2006), gaya kepimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan kegagalan dan kejayaan sesebuah organisasi. Malah menurut Fullan (2000) juga pemimpin sekolah memainkan peranan penting dalam menentukan kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran serta kejayaan sesebuah sekolah. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasional membolehkan semua guru dapat menyumbangkan sesuatu berdasarkan kepada bakat dan posisi masing-masing yang seterusnya dapat meningkatkan lagi kualiti guru (Jamilah Man, Yahya Don & Siti Noor Ismail, 2016) dan akan menjadi ejen perubahan kepada pelajar untuk memproses ilmu pengajaran yang diterima kepada sesuatu yang hebat (Wesch, 2008).



Sehubungan dengan itu, guru perlu menguasai pelbagai kemahiran serta mengaplikasikan pelbagai pendekatan dan teknik pengajaran. Ini kerana pembangunan profesional guru prasekolah memerlukan pendekatan yang spesifik dan bersesuaian dengan perkembangan sosial dan emosi kanak-kanak (Neuman & Kamil, 2010). Golongan profesional dalam bidang Pendidikan awal kanak-kanak perlu menguasai standard pendidikan dan menjalani latihan untuk persediaan dari segi pengetahuan dan kemahiran tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan peranan sebagai pendidik awal kanak-kanak (Brown, Cheddie, Horry, & Monk, 2017). Malah kajian-kajian terdahulu mengenai pembangunan profesional berterusan turut memberi penekanan terhadap kesinambungan latihan pra-perkhidmatan dan dalam perkhidmatan guru perlu





berfokuskan kepada pembelajaran profesional guru dan ketua sekolah dengan konteks yang berbeza serta pada masa yang berbeza (Stevenson *et al.*, 2016).

Selain itu kajian-kajian lepas mengenai keberkesanan kepimpinan transformasional yang dijalankan di pelbagai organisasi membuktikan gaya kepimpinan transformasional pemimpin memberi kesan terhadap tingkah laku kerwargaan organisasi dan prestasi organisasi (Haider, Nisar, Gill, & Ali, 2017; Lee, Woo & Kim, 2018) serta kepuasan kerja (Haj & Subran, 2016; Jamilah Man, Yahya Don & Ismail, 2016). Kajian Nor Mariani *et al.* (2016) juga mendapati guru besar yang mementingkan perkembangan profesionalisme guru memberi galakan kepada guru-guru untuk mengikuti kursus, seminar serta lawatan *benchmarking* dapat meningkatkan kemahiran serta kompetensi guru dalam pengajaran.



Namun begitu kajian yang memfokuskan pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah secara khusus masih belum banyak dijalankan di Malaysia. Pengurusan dan proses pelaksanaan pembangunan profesional guru memerlukan kepimpinan guru besar memandangkan guru besar merupakan peneraju utama dalam setiap pergerakan dan pelaksanaan aktiviti di prasekolah. Sehubungan itu, kajian ini perlu dilakukan untuk mengenal pasti jurang dalam penyelidikan mengenai pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah serta untuk mendapatkan penilaian guru prasekolah terhadap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan tahap pembangunan profesional yang diterima oleh mereka sepanjang dalam perkhidmatan.





1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di negeri Perak.

1.5 Objektif Kajian

1. Mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional guru besar di Negeri Perak.
2. Mengenal pasti tahap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.
3. Mengenal pasti perbezaan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tahap pendidikan guru.
4. Mengenal pasti perbezaan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tempoh perkhidmatan guru.
5. Mengenal pasti hubungan kepimpinan transformasional guru besar dengan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.
6. Mengenal pasti pengaruh kepimpinan transformasional guru terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.
7. Mengenal pasti dimensi kepimpinan transformasional guru besar yang menjadi faktor peramal yang signifikan kepada pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.





1.6 Persoalan Kajian

1. Apakah tahap kepimpinan transformasional guru besar di Negeri Perak?
2. Apakah tahap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak?
3. Adakah terdapat perbezaan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tahap pendidikan guru?
4. Adakah terdapat perbezaan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tempoh perkhidmatan guru?
5. Adakah terdapat hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak?
6. Adakah terdapat pengaruh antara kepimpinan transformasional guru besar dengan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak?
7. Apakah dimensi kepimpinan transformasional guru besar yang menjadi faktor peramal yang signifikan kepada pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak?

1.7 Hipotesis Kajian

Terdapat lima hipotesis kajian yang telah dibina dan akan dikaji. Hipotesis tersebut adalah seperti berikut.

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tahap pendidikan guru.



H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak berdasarkan tempoh perkhidmatan guru.

H₀₃: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.

H₀₄: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepimpinan transformasional terhadap pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak.

H₀₅: Dimensi Kepimpinan transformasional guru besar tidak menjadi faktor peramal yang signifikan kepada pembangunan profesional guru prasekolah.

1.8 Kerangka Teori Kajian

Fokus kajian ini adalah untuk melihat pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah di Negeri Perak. Dalam aspek kepimpinan transformasional kajian ini berdasarkan kepada model kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017), manakala bagi pembangunan profesional pula adalah berdasarkan model RPTIM oleh (Wood, McQuirrie, & Thompson, 1981).

Kajian Kouzes dan Posner mengenai kepimpinan yang telah dijalankan lebih 20 tahun ini membuktikan bahawa kepimpinan bukan sekadar satu jawatan atau personaliti tetapi adalah satu koleksi tentang amalan dan tingkah laku. Tambahannya lagi, amalan kepimpinan wujud dalam diri semua orang, di mana-mana organisasi atau situasi yang menerima cabaran untuk memimpin. Amalan kepimpinan ini berfungsi sebagai panduan kepada pemimpin untuk mencapai pencapaian atau untuk mendapatkan sesuatu yang luar biasa. Tambahannya lagi, lima amalan kepimpinan teladan ini



terdapat pada semua orang dan bukan tertakluk pada orang yang mempunyai “kelebihan istimewa”. Kepimpinan juga adalah hubungan antara pemimpin yang bercita-cita dengan mereka yang memilih untuk menjadi pengikut (Kouzes & Posner, 2006; 2017).

Dimensi kepimpinan transformasional mengikut model Kouzes dan Posner dalam kajian ini dipilih kerana ia bersesuaian untuk menggambarkan kepimpinan transformasional guru besar di samping mengikut edaran zaman. Berikut merupakan dimensi yang terdapat dalam model ini:

i. Menunjukkan teladan (*Modelling the way*)

Menunjukkan teladan secara spesifiknya adalah tentang personaliti pemimpin itu yang tersendiri. Pemimpin transformasional menunjukkan contoh dan membina komitmen melalui tingkah laku mereka yang progresif dan momentum yang baik. Pemimpin mencipta kejayaan dan menunjukkan contoh untuk diteladani. Pemimpin juga perlu mempunyai falsafah dan menetapkan standard yang tinggi tentang bagaimana organisasi itu diukur, menetapkan prinsip-prinsip yang bersesuaian dengan layanan kepada sub-ordinat dan bagaimana matlamat organisasi boleh dicapai dengan cara yang lebih unik dan tersendiri. Pemimpin juga berpegang kepada janji dan memberi komitmen serta mengamalkan nilai-nilai yang dianjurkan bersama-sama seperti sub-ordinat mereka bagi membina kredibiliti mereka yang tersendiri sebagai pemimpin transformasional.





ii. Menggalakkan perkongsian visi (*Inspiring the shared vision*)

Menggalakkan perkongsian visi adalah penting untuk memberi sub-ordinat meningkatkan komitmen mereka terhadap masa depan organisasi yang ingin diciptakan bersama-sama. Pemimpin transformasional percaya bahawa mereka mampu membuat perubahan kepada organisasi dengan memberi inspirasi dan pandangan yang jelas serta mampu mencipta idea yang unik dan ideal tentang masa depan organisasi kepada para pekerja secara positif. Pemimpin juga menunjukkan semangat entusiasmo dan keterujaan mereka terhadap visi organisasi melalui originaliti mereka daripada segi tingkah laku dan kemahiran mereka daripada segi metafora, isyarat, bahasa badan yang positif dan kekuatan pemimpin.



iii. Mencabar proses/ kelaziman (*Challenging the process*).

Mencabar proses atau kelaziman adalah satu cara bagi pemimpin transformasional untuk mencipta dan menggalakkan idea-idea baru. Pemimpin menunjukkan kesanggupan untuk mencabar sistem sedia ada bagi memberi platform kepada idea-idea tersebut dan mencipta hasil yang baru. Pemimpin mencari peluang yang mencabar dan boleh menguji kemahiran dan kemampuan mereka untuk menjadi lebih inovatif dalam meningkatkan prestasi organisasi mereka. Pemimpin transformasional juga sanggup untuk mengubah status quo. Mereka membuat eksperimentasi dan mengambil risiko untuk mengimplementasikan pendekatan yang baru. Untuk berjaya, pemimpin juga perlu bersedia sekiranya berlaku kesilapan kerana setiap langkah yang salah boleh membuka kepada peluang yang lebih luas. Daripada terus menghukum kesalahan atas





kegagalan yang berlaku, mereka mengubahnya sebagai satu pengajaran dan tidak menyalahkan orang lain.

iv. Membolehkan orang lain bertindak (*Enable others to act*).

Membolehkan orang lain bertindak adalah dengan memupuk kolaborasi dan pemerksaan ahli dalam organisasi. Selain itu, sub-ordinat diberi peluang untuk turut serta dalam perancangan dan memberi kebebasan dalam proses membuat keputusan. Dimensi ini juga memberi peluang kepada semua sub-ordinat untuk melaksanakan tugas dan memberi kesedaran kepada mereka tentang potensi diri. Pemimpin transformasional berusaha untuk mencipta kepercayaan dan menjaga maruah setiap sub-ordinat dan membuatkan mereka berasa mampu dan berkuasa. Pemimpin juga sentiasa mempertimbangkan keinginan dan minat sub-ordinat bagi melahirkan perasan kepunyaan dan bertanggungjawab terhadap organisasi.

v. Memberi galakkan (*Encourage the heart*)

Setiap manusia memerlukan galakkan dan motivasi untuk mencapai matlamat organisasi. Pemimpin yang berjaya meletakkan harapan yang tinggi terhadap kemampuan diri serta seluruh sub-ordinat mereka. Kredibiliti kepimpinan mereka adalah berdasarkan rekod pencapaian, dedikasi dan tingkah laku harian mereka dalam menyelesaikan sesuatu masalah. Dengan menyuntik motivasi para pekerja, pemimpin juga memberi ganjaran dan mengiktirafnya setiap kejayaan yang dilakukan bersama-sama mahupun secara individu. Usaha ini adalah untuk membuatkan sub-ordinat berasa





dihargai dan mempunyai kepentingan terhadap organisasi dan kaedah ini juga akan memberi motivasi kepada sub-ordinat untuk mencapai kejayaan yang lebih baik.

Setiap dimensi dalam model kepemimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017) dilihat mempunyai kekuatan dan keistimewaan yang tersendiri kerana model kepemimpinan ini merangkumi amalan dan tingkah laku yang sempurna dan wajar dijadikan pedoman kepada semua ahli dalam sesebuah organisasi kerana kepemimpinan bukan sekadar personaliti seseorang itu tetapi ia adalah satu amalan yang sebenarnya wujud dalam diri semua orang. Amalan kepemimpinan ini berfungsi sebagai panduan kepada pemimpin untuk mencapai pencapaian atau untuk mendapatkan sesuatu yang luar biasa. Malah hubungan yang dibina antara pemimpin dan pengikut yang disertakan dengan perasaan saling hormat-menghormati dan keyakinan antara satu sama lain akan dapat mengatasi segala kesukaran dan memberikan kesan yang mendalam kepada legasi organisasi (Kouzes & Posner, 2017).

Seterusnya penyelidik menggunakan Model Pembangunan Profesional RPTIM yang dibangunkan oleh Wood, McQuirrie, dan Thompson (1981) untuk menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional guru prasekolah. Pembangunan profesional guru adalah mengikut prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Menurut Amin Senin (2008) ciri-ciri pembelajaran dewasa perlu dipertimbangkan semasa merangka program pembangunan profesional guru bagi memastikan ia bersesuaian dan mengikut keperluan pembangunan individu serta mengikut gaya pembelajaran guru untuk memastikan guru dapat menyerlahkan potensi dan menjadi guru yang efektif.





Wood et.al (1981) telah mengenal pasti 38 amalan pembangunan profesional yang berkesan di sekolah yang kemudiannya telah membentuk Model Pembangunan Profesional RPTIM yang bermaksud *Readiness* (kesediaan), *Planning* (perancangan), *Training* (latihan), *Implimentation* (implementasi) dan *Maintenance* (pemantapan). Model RPTIM yang telah dijalankan pada tahun 1981 ini adalah untuk menentukan amalan yang mana yang patut digunakan untuk mereka bentuk program yang efektif untuk pendidik profesional yang sedang dalam perkhidmatan. Model ini dilihat dapat memenuhi prinsip pembelajaran orang dewasa memandangkan model ini juga digunakan untuk mengenal pasti apa yang berlaku sebelum, selepas dan semasa perancangan dan latihan program pembangunan profesional dijalankan. Berikut adalah penerangan bagi kelima-lima peringkat dalam model ini:



Tahap 1: Kesediaan (*Readiness*)



Tahap pertama iaitu kesediaan adalah merujuk kepada usaha-usaha menjayakan pembangunan profesional di sekolah. Iklim prasekolah yang positif telah dapat dibangunkan sebelum usaha lain seperti latihan pembangunan guru dilakukan. Pada peringkat ini, guru, kakitangan pentadbiran sekolah dan ibu bapa berkolaborasi untuk menetapkan matlamat bagi perancangan penambahbaikan sekolah. Guru dan kakitangan pentadbiran perlu mengenal pasti penambahbaikan yang ingin dibuat adalah bersesuaian dengan matlamat penambahbaikan yang telah ditetapkan. Selain itu, peringkat ini guru besar serta kakitangan pentadbiran bertanggungjawab dalam memberi sokongan dan tunjuk ajar pada guru yang berada di peringkat awal pembangunan profesional.





Tahap 2: Perancangan (*Planning*)

Tahap kedua iaitu perancangan adalah merujuk kepada membuat perancangan yang khusus tentang latihan dalam perkhidmatan guru yang bersesuaian dengan peringkat pertama bagi mencapai pembaharuan yang ingin dibuat dan meningkatkan amalan profesional guru. Matlamat utama tahap kesediaan dan perancangan adalah untuk membina perasaan kepunyaan dan komitmen dalam diri setiap warga sekolah. Objektif pembangunan profesional guru juga perlu merangkumi pembaharuan dan pembangunan sikap guru serta meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru. Perancangan dalam menjayakan kursus dan latihan pembangunan profesional guru dikongsikan bersama-sama dengan pihak pentadbiran dan guru.



Tahap 3: Latihan (*Training*)



Tahap ketiga iaitu latihan adalah merujuk kepada usaha untuk mengamalkan pembangunan profesional yang telah diterima semasa di peringkat yang kedua. Namun latihan pada tahap ini bukan bermaksud sekadar latihan secara tradisional seperti menghadiri kursus, bengkel atau mendengar pembentangan kertas kerja tetapi dalam konteks Model RPTIM ini, latihan juga melibatkan pengalaman-pengalaman pembelajaran yang lain (Amin Senin, 2008). Latihan pembangunan dilakukan dengan membentuk satu kumpulan guru untuk membincangkan pengalaman pengajaran guru. Guru juga perlu menjalankan kajian tindakan untuk menangani dan mengatasi masalah dalam pengajaran serta mengenal pasti teknik yang bersesuaian. Selain itu, guru juga sentiasa membantu antara satu sama lain dan sedia bersedia untuk menjadi ketua mengikut keadaan yang diperlukan. Pada peringkat ini, guru besar kurang





mengeluarkan arahan tetapi bersama-sama mengikuti latihan yang dijalankan serta memberi peluang kepada guru untuk memimpin sesuatu program atau aktiviti tanpa mengikut pangkat atau jawatan guru.

Tahap 4: Implimentasi (*Implimentation*)

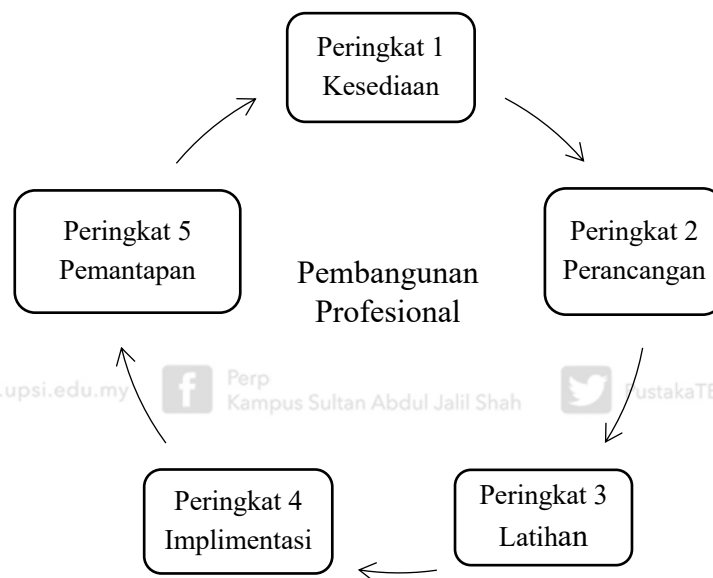
Tahap keempat iaitu implementasi adalah peringkat yang berlaku selepas peringkat latihan berjaya dilakukan yang mana guru akan mendapat khidmat sokongan terhadap amalan baru yang diterima melalui pembangunan profesional di peringkat sebelumnya. Dengan kata lain, persekitaran pembelajaran yang terkawal kepada pengaplikasian, pengubahsuaian dan penghayatan apa yang mereka telah pelajari dalam tahap latihan supaya menjadi sebahagian aktiviti harian mereka (Amin Senin, 2008). Pada tahap ini guru-guru juga membantu menyelia antara satu sama lain bagi memastikan pembaharuan tersebut dapat dijalankan dengan baik. Guru juga diberikan peruntukan yang secukupnya untuk melakukan aktiviti pembelajaran yang baharu selepas guru menjalani aktiviti pembangunan profesional. Guru besar turut memainkan peranan untuk memberikan galakan dan sokongan kepada idea dan pembaharuan yang ingin dijalankan oleh guru serta memberi pengiktirafan dan sumber yang mencukupi.

Tahap 5: Pemantapan (*Maintenance*)

Tahap kelima ialah pemantapan yang mana pada peringkat ini guru sudah selesai dan berketerampilan mengamalkan amalan-amalan baru dan mereka menguasai tugas yang diperlukan untuk mengaplikasikan suatu program baru atau satu set profesional dan menggunakannya mengikut kesesuaian konteks bilik darjah dan sekolah mereka



(Amin Senin, 2008). Dalam tahap ini satu sistem pemantauan yang lebih sistematik sudah dibina bagi menilai kejayaan pembaharuan yang telah dijalankan. Maklum balas murid terhadap pembaharuan yang dilakukan adalah penting sebagai kayu pengukur atau penanda aras kepada keberkesanan pembelajaran yang dilakukan. Guru dan pentadbir berkongsi tanggungjawab dalam pemantapan amalan-amalan baru sekolah secara keseluruhan.

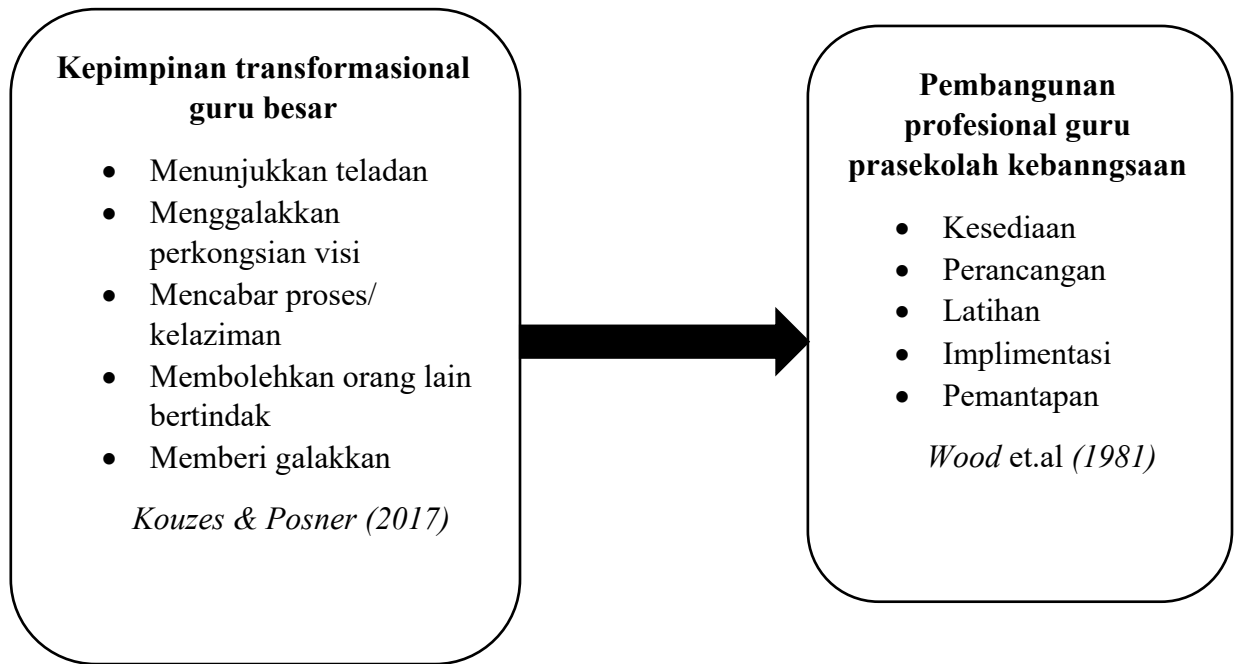


Rajah 1.1. Model RPTIM-Pembangunan Profesional (Wood, McQuirrie, & Thompson, 1981)

1.9 Kerangka Konseptual Kajian

Pemboleh Ubah Tidak bersandar

Pemboleh Ubah Bersandar



Rajah 1.2. Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konseptual kajian ini adalah untuk menjelaskan elemen kepimpinan transformasional guru besar dan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan. Kerangka konsep kajian ini dibentuk berdasarkan kepada gabungan dua model iaitu Model Kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017) dan Model RPTIM oleh Wood et.al (1981). Rajah 1.2 menunjukkan kerangka konseptual kajian yang dibina sebagai asas dan panduan untuk menjawab persoalan dan membuktikan hipotesis kepada kajian ini. Kedua-dua elemen utama dalam kajian ini diukur dengan menggunakan instrumen soal selidik. Pemboleh ubah tidak bersandar kajian ini adalah kepimpinan transformasional guru besar manakala pemboleh ubah bersandar kajian ini adalah pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan.

Untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional guru besar dalam kajian ini, penyelidik menggunakan model kepemimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017) dan sekali gus menjadi teori yang mendasari kajian ini. Konstruk yang diukur dalam kajian ini meliputi kelima-lima dimensi utama dalam model kepemimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017) iaitu menunjukkan teladan, menggalakkan perkongsian visi, mencabar proses/kelaziman, membolehkan orang lain bertindak dan memberi galakan.

Teori kepemimpinan transformasional Kouzes dan Posner dalam kajian ini dipilih kerana ia bersesuaian untuk menggambarkan sikap kepemimpinan transformasional bagi seorang ketua organisasi iaitu guru besar. Komunikasi terbuka dan perkongsian idea dan maklumat antara satu sama lain dalam organisasi akan melahirkan pengikut yang seronok, sentiasa bermotivasi dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan seterusnya akan memberi impak kepada kualiti, sikap, kemahiran dan kepuasan kerja malah secara tidak langsung memupuk sifat kepemimpinan yang efektif dalam diri setiap pekerja (Kouzes & Posner, 2017).

Bagi menjelaskan pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan dalam kajian ini pula, penyelidik telah merujuk kepada Model RPTIM (Wood et.al, 1981). Selain itu bagi mengukur pembangunan profesional guru prasekolah kebangsaan kelima-lima konstruk daripada Model RPTIM (Wood et.al, 1981) yang merangkumi lima peringkat iaitu kesediaan, perancangan, latihan, implementasi dan pemantapan telah digunakan dalam kajian ini.

Pembinaan model pembangunan profesional RPTIM (Wood et.al, 1981) ini adalah untuk menjana persekitaran yang memenuhi keperluan organisasi dan individu serta berupaya untuk menyesuaikan diri mengikut keperluan terhadap perubahan yang berlaku serta dapat dijadikan kerangka umum kepada komponen-komponen penting dalam menguruskan pembangunan profesional guru di peringkat sekolah. Oleh itu, program pembangunan profesional guru tidak boleh berada di tempat yang statik tetapi memerlukan sesuatu yang dapat menyuntik semangat guru yang selaras dengan peredaran dan revolusi dalam pendidikan semasa.

1.10 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini dilakukan adalah untuk menambahkan kajian yang mendalam dalam bidang akademik dan sebagai persediaan kepada kajian yang seterusnya terutamanya dalam pendekatan kepimpinan transformasional dan pembangunan profesional guru. Hasil dapatan kajian ini juga akan menjadi penyumbang kepada kajian-kajian akan datang bagi memantapkan lagi penyelidikan dengan mengaplikasikan teori dan model yang bersesuaian dalam skop organisasi sekolah serta kepentingannya terhadap sistem pendidikan. Malah hasil dapatan kajian ini juga diharap dapat memajukan lagi teori kepimpinan transformasional dan model pembangunan profesional guru yang seterusnya boleh memberi impak kepada amalan pengurusan dan pentadbiran di sekolah.



Seterusnya Dasar kerajaan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang menggariskan keperluan pengetua/guru besar yang berkualiti tinggi dan autonomi mereka terhadap pembentukan persekitaran pembelajaran di sekolah masing-masing adalah satu cabaran yang perlu dilaksanakan. Maka, kepimpinan di sekolah penting untuk menerajui dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Jemaah Nazir, 2010). Sehubungan itu, dapatan kajian ini akan menjadi batu loncatan kepada pihak sekolah serta KPM untuk merangka dan merancang program yang bersesuaian untuk meningkatkan tahap kepimpinan transformasional pemimpin sekolah pada masa hadapan.

Selain itu hasil kajian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pihak pentadbir sekolah terutamanya guru besar untuk menilai kekuatan, kelemahan dan kepentingan gaya kepimpinan transformasional yang boleh mempengaruhi pembangunan profesional guru. Kepimpinan transformasional pemimpin sekolah bergerak seiring dengan pembangunan profesional guru. Hal ini kerana, pemimpin transformasional mempunyai sifat distributif dan menjurus kepada pembangunan kapasiti setiap individu (Hallinger, 2003). Pemimpin yang baik, bukan sahaja fokus kepada prestasi organisasi tetapi boleh memberi inspirasi kepada pengikutnya dengan membentuk potensi dan kecemerlangan secara individu. Bersesuaian dengan prinsip “guru berkualiti dan kekal berkualiti” oleh KPM, pembangunan profesional guru merupakan medium yang sangat penting bagi membantu guru untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan di samping pemimpin yang memberi sokongan dalam membentuk keyakinan guru untuk menjadi lebih berjaya dalam profesion ini.





Kajian ini juga boleh dijadikan pedoman kepada pihak pentadbir sekolah akan kepentingan pembangunan guru yang berterusan kepada prestasi sekolah, kualiti guru dan keberhasilan murid serta sebagai usaha untuk mempertingkatkan tahap profesionalisme guru-guru dan semua kakitangan sekolah agar dapat melaksanakan perancangan pentadbiran dan pendidikan dengan baik. Seterusnya, diharap kajian ini dapat menjadi sumber literatur dari sudut pengurusan dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak yang memerlukan penyelidikan yang lebih terperinci dari pelbagai sudut serta penambahbaikan dari pihak KPM serta semua pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam memastikan pengurusan dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak mendapat perhatian yang sewajarnya.



Responden yang dipilih dalam kajian ini ialah guru-guru prasekolah kebangsaan di bawah KPM dalam negeri Perak sahaja. Guru Prasekolah kebangsaan dipilih kerana mereka dianggap sebagai individu yang sesuai dalam skop kajian ini kerana mereka terlibat secara langsung dalam proses kepimpinan pentadbir iaitu guru besar. Lokasi kajian ialah di Prasekolah KPM di negeri Perak sahaja memandangkan populasi kajian ini dapat mewakili ciri-ciri prasekolah KPM di seluruh Malaysia kerana kurikulum dan silibus mata pelajaran yang selaras digunakan di semua prasekolah KPM. Selain itu, Prasekolah di negeri Perak mewakili Prasekolah yang terletak di bandar dan di luar bandar serta berada di bawah pentadbiran guru besar. Oleh itu, kajian ini tidak melibatkan kategori prasekolah yang lain.





Namun demikian kajian ini tidak direka bentuk untuk digeneralisasikan kepada kelompok institusi pendidikan yang lain memandangkan perbezaan daripada segi struktur organisasi, umur pelajar, birokrasi, dasar, misi dan gaya kepimpinan adalah berbeza antara organisasi. Oleh yang demikian Peranan pemimpin transformasional dan pembangunan profesional guru adalah terbatas kepada pandangan dan persepsi serta tingkah laku guru prasekolah kebangsaan di Negeri Perak yang menjadi responden kajian ini. Malah dapatan atau penemuan yang akan diperoleh dalam kajian ini juga adalah berasaskan kepada instrumen yang dijawab oleh kumpulan tersebut dan terhadap kepada konstruk kajian ini dan tidak boleh digeneralisasikan kepada konstruk-konstruk kepimpinan dan pembangunan profesional yang lain.

Kajian ini juga hanya dijalankan di Sekolah Kebangsaan yang mempunyai program Prasekolah di dalam Negeri Perak sahaja. Penentuan jumlah sampel yang terlibat dari sebelas buah daerah dalam negeri Perak ditentukan pula dengan menggunakan teknik pensampelan rawak mudah yang menjadikan jumlah responden seramai 260 orang mengikut jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Dua pemboleh ubah utama yang diukur dalam kajian ini adalah kepimpinan transformasional guru besar dan pembangunan profesional guru prasekolah yang merujuk kepada Model Kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017) dan Model Pembangunan Profesional RPTIM oleh Wood et.al (1981).

Oleh sebab itu, data yang dikumpul hanyalah berasaskan kepada respons responden terhadap lima dimensi kepimpinan transformasional oleh Kouzes dan Posner (2017) yang merangkumi dimensi menunjukkan teladan, menggalakkan perkongsian visi, mencabar proses/kelaziman, membolehkan orang lain bertindak dan memberi





galakan. Respons terhadap pembangunan profesional guru pula terhadap kepada konstruk Model Pembangunan Profesional RPTIM oleh Wood et.al (1981) yang terdiri daripada peringkat kesediaan, perancangan, latihan, implementasi dan pemantapan. Pembangunan profesional guru mungkin boleh dipengaruhi oleh faktor atau pemboleh ubah- pemboleh ubah yang lain yang tidak diukur dalam kajian ini.

Akhir sekali kajian ini adalah kajian tinjauan deskriptif yang menggunakan instrumen soal selidik. Seterusnya kajian ini akan dianalisis menggunakan perisian SPSS 23.0 dan hanya melibatkan kaedah penganalisan data seperti peratus, min, sisihan piawai, korelasi, ANOVA sehalu dan regresi pelbagai. Oleh itu, segala proses penganalisan data dan dapatan kajian ini adalah berdasarkan kepada kajian yang dilakukan terhadap kumpulan kajian ini iaitu guru-guru prasekolah kebangsaan di negeri Perak. Maka, segala data yang diperoleh dianggap benar untuk menggambarkan situasi sebenar sebagai usaha untuk mencapai objektif dan persoalan kajian.

1.12 Definisi Operasi

Bahagian ini akan menyenaraikan istilah penting yang digunakan dalam kajian ini yang mana definisi yang dinyatakan adalah tertakluk kepada dua pemboleh ubah utama kajian iaitu kepimpinan transformasional guru besar dan pembangunan profesional guru prasekolah. Definisi operasi yang dinyatakan ini juga adalah bersesuaian dengan kerangka konseptual serta bersesuaian dengan tujuan dan objektif kajian.





1.12.1 Guru Besar

Menurut surat pekeliling ikhtisas 19/1998, jawatan guru besar sekolah rendah (Pegawai Perkhidmatan Bukan Siswazah DG5 atau DG4) adalah jawatan kenaikan pangkat. Guru besar berperanan sebagai ketua pentadbir dan mengetuai sekolah rendah. Guru besar bertanggungjawab terhadap pengurusan pentadbiran dan persekitaran sekolah serta diberi autonomi untuk mengurus tadbir sekolah di bawah seliaan mereka sehingga ke tahap tertentu asalkan menepati polisi pendidikan yang telah digariskan (KPM, 2013). Dalam konteks kajian ini, guru besar adalah pemimpin atau ketua sekolah yang bertugas di sekolah kebangsaan di sekitar negeri Perak yang mempunyai program Prasekolah.



1.12.2 Guru Prasekolah



Menurut KPM (2013) guru merupakan pendidik yang berkhidmat di sekolah rendah atau sekolah menengah dan merupakan individu yang bertauliah dalam bidang pendidikan manakala “pendidikan prasekolah” bererti program pendidikan bagi murid yang berumur dan empat hingga enam tahun (Akta Pendidikan 1996). Oleh itu dalam konteks kajian ini, guru prasekolah adalah terdiri daripada individu yang sedang berkhidmat di sekolah rendah KPM di negeri Perak yang menguruskan program pendidikan prasekolah.





1.12.3 Kepimpinan

Kepimpinan adalah proses seorang individu mempengaruhi sekumpulan individu yang lain untuk mencapai matlamat (Northouse, 2016). Gill (2011) menyatakan seorang pemimpin itu perlu menunjukkan jalan kepada pengikutnya dan menggalakkan mereka untuk mencapai matlamat yang telah dirancang. Oleh itu, kepimpinan dapat dirumuskan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya ke arah mencapai matlamat, visi dan misi organisasi.

1.12.4 Kepimpinan Transformasional



Burns (1978) mengatakan bahawa pemimpin transformasional ialah individu yang ideal dan mempunyai nilai moral yang tinggi. Selain itu, konsep kepimpinan transformasional juga menekankan kepada pencapaian matlamat yang berasaskan kepentingan organisasi atau secara berkumpulan dan kepemimpinan yang berkesan perlu dinilai berdasarkan kebolehan pemimpin untuk bersosial dan menjalin hubungan yang baik dengan pengikut bagi meningkatkan tahap motivasi dan moraliti mereka manakala Bass (1985) mentakrifkan kepimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mendapat kepercayaan daripada pengikut. Dari sudut pendidikan pula, Leithwood (1992) menjelaskan bahawa kepimpinan transformasional adalah sangat sesuai dengan peranan pengetua sebagai pucuk pimpinan yang boleh membuat perubahan kepada organisasi sekolah dan secara langsung mahupun tidak langsung mampu mengubah sikap, cara berfikir dan tingkah laku guru-guru yang berada di bawah pentadbirannya.





Bertepatan dengan itu, kepimpinan yang memfokuskan kepada hubungan antara pemimpin dan pengikut boleh dilihat melalui amalan-amalan kepimpinan yang dilakukan dalam memimpin sub-ordinatnya. Kouzes dan Posner (2017) menyatakan cabaran kepimpinan adalah tentang bagaimana pemimpin boleh menggerakkan pengikutnya untuk mencapai pencapaian yang luar biasa dalam sesebuah organisasi serta bagaimana amalan kepimpinan mereka dapat mentransformasikan nilai menjadi tindakan, visi kepada realiti, halangan menjadi inovasi, perpecahan kepada perpaduan dan risiko menjadi ganjaran.

Menurut Kouzes dan Posner (2017) terdapat lima amalan kepimpinan yang menjadi teladan kepada pemimpin transformasional untuk memimpin sub-ordinat mereka iaitu:



i. Menunjukkan teladan

Melalui amalan ini, pemimpin mendapatkan hak dan hormat daripada subordinat untuk memimpin melalui tindakan mereka dengan memfokuskan penglibatan secara langsung daripada subordinat. Pemimpin juga membangunkan prinsip-prinsip dan kepercayaan mereka dan sentiasa mengamalkannya. Amalan ini juga jelas terlihat apabila pemimpin mampu menerapkan nilai-nilai dalam organisasi dengan tindakan yang pemimpin tonjolkan.





ii. Menggalakkan perkongsian visi

Pemimpin membangunkan visi bersama-sama sub-ordinat yang berasaskan visi peribadi dan nilai-nilai organisasi. Visi yang ditetapkan menggambarkan komitmen pemimpin dalam jangka masa panjang dan pemimpin juga menunjukkan bagaimana harapan tersebut dapat direalisasikan dengan melibatkan semua subordinat dalam visi tersebut.

iii. Mencabar proses / kelaziman

Pemimpin memberi tugas yang mencabar dan di luar kebiasaan sub-ordinat bagi meningkatkan kredibiliti dan menggalakkan perubahan serta menggalakkan sub-ordinat untuk lebih berinovasi dan berani untuk mencuba perkara baru.

iv. Membolehkan orang lain bertindak

Pemimpin membina kepercayaan dan mampu membina hubungan kerjasama antara setiap sub-ordinat dengan baik. Pemimpin mendengar pendapat dan menghormati keputusan setiap individu serta memberi sokongan kepada mereka.

v. Memberi galakkan

Pemimpin memberi galakkan dengan memberi ganjaran di atas setiap pencapaian sub-ordinat melalui pelbagai cara seperti pujian, hadiah, serta sokongan dan pengiktirafan. Kesan daripada galakkan ini, pemimpin akan mewujudkan perasaan kepunyaan sub-





ordinat terhadap organisasi dan meningkatkan semangat mereka untuk berkhidmat kepada komuniti.

Bagi menilai tahap kepimpinan transformasional guru besar dalam kajian ini telah merujuk kepada lima amalan kepimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017). Berdasarkan teori kepimpinan transformasional yang telah dibincangkan, maka boleh disimpulkan bahawa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menunjukkan contoh yang baik dan berkebolehan untuk melakukan perubahan kepada organisasi. Selain itu pemimpin transformasional juga mampu mempengaruhi pengikut mereka untuk sentiasa memberi komitmen yang terbaik kepada pencapaian organisasi di samping memberi semangat kepada pengikut mereka untuk menjadi lebih berjaya dan yakin untuk melakukan sesuatu melebihi jangkaan.



1.12.5 Pembangunan Profesional Guru

Pembangunan profesional merupakan perkembangan diri guru dalam pekerjaan mereka dalam pelbagai aspek seperti keyakinan diri, peningkatan kemahiran, mendapatkan pengetahuan secara berterusan dan mendalam mengenai cara pengajaran mereka serta meningkatkan kesedaran kepada guru-guru tentang keperluan mereka untuk membuat pembaharuan di dalam bilik darjah (Perry, 1980). Menurut Kathryn et.al. (2008), pembangunan profesional ialah suatu proses yang intensif, berterusan dan bersistematik yang bertujuan untuk meningkatkan pengajaran, pembelajaran dan suasana sekolah.





Kajian yang dilakukan oleh Wood dan rakan-rakannya pada tahun 1980 dan 1981 memfokuskan kepada pengurusan pembangunan profesional guru mendapati bahawa terdapat 38 amalan pembangunan profesional yang berkesan dan wajar dilaksanakan di sekolah. kesemua amalan tersebut telah membentuk Model Pembangunan Profesional RPTIM iaitu kesediaan (*Readiness*), perancangan (*Planning*), latihan (*Training*), implimentasi (*Implimentation*) dan pemantapan (*Maintenance*).

Pendekatan model ini adalah untuk menjadikan program pembangunan pendidik profesional yang efektif dari sudut perancangan dan implimentasi. Ia juga adalah satu proses untuk mereka bentuk latihan pra-perkhidmatan yang sistematik dan komprehensif. Model ini mengenal pasti apa yang berlaku sebelum, selepas dan semasa perancangan dan latihan, serta menyatakan amalan yang sepatutnya digunakan dalam mereka bentuk program pembangunan profesional (Wood, et.al, 1981). Menurut model RPTIM, pembangunan profesional merupakan satu proses berterusan yang boleh dikenal pasti dalam lima peringkat yang saling berhubung kait seperti berikut:

1. Kesediaan

Pada tahap ini semua kakitangan sekolah mula membina kefahaman tentang keperluan kepentingan pembangunan profesional. Pihak sekolah berperanan untuk menyediakan persekitaran yang mendukung usaha-usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan membina harapan dan komitmen guru, membuat penambahbaikan dan mengenal pasti rancangan aktiviti pembangunan profesional bersesuaian dengan matlamat sekolah serta mendapatkan sokongan dan komitmen daripada semua pihak yang terlibat.





2. Perancangan

Matlamat utama dalam tahap ini juga adalah untuk meningkatkan komitmen dalam kalangan guru-guru. Antara aspek yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah adalah menentukan objektif-objektif yang spesifik, melakukan kajian tentang keperluan warga sekolah, mengenal pasti sumber dan membuat perancangan pembangunan profesional guru dalam jangka masa panjang yang boleh diterima oleh semua pihak. Penglibatan dalam pembangunan pelan yang dirangka adalah berdasarkan kepada keperluan guru prasekolah untuk memastikan mereka dapat mencapai perubahan yang dikehendaki dalam amalan pendidikan.

3. Latihan



Pada tahap ini, pelan yang khusus yang telah dirangka direalisasikan menjadi aktiviti-aktiviti pembangunan profesional bagi mencapai objektif yang ditetapkan. Pengalaman pembelajaran guru prasekolah telah dipilih, dirancang, dijadualkan dan dilaksanakan mengikut matlamat penambahbaikan yang telah dikenal pasti bagi meningkatkan pengajaran guru prasekolah.

4. Implimentasi

Perlaksanaan aktiviti-aktiviti pembangunan profesional yang diterima oleh kakitangan menjadi sebahagian daripada kerangka operasional sekolah. Pada tahap ini guru yang telah menerima latihan pembangunan profesional beralih daripada persekitaran pembelajaran kepada pengaplikasian, pengubahsuaian dan penghayatan terhadap apa





yang telah dipelajari semasa dalam peringkat latihan supaya menjadi sebahagian dalam amalan pendidikan mereka. Guru besar juga perlu memainkan peranan utama untuk menyelaras dan menyediakan sokongan dan bantuan kepada guru jika perlu, menyediakan pengiktirafan dan ganjaran serta menyediakan sumber yang mencukupi kepada guru-guru dalam melaksanakan sesuatu pembaharuan

5. Pemantapan

Amalan-amalan baru hasil daripada tahap guru memurnikan dan mengembangkan amalan profesional yang telah diterima akan menjadi sebahagian daripada perubahan budaya dan amalan profesional di sekolah sehingga dapat memberikan impak yang maksimum kepada prestasi pelajar dan bersesuaian dengan kurikulum. Pemantauan berterusan melalui penyeliaan pengajaran yang sistematik serta membuat penilaian diri bagi memantapkan amalan profesional yang baru, memanfaatkan maklum balas pelajar dan seluruh warga sekolah berkongsi tanggungjawab dalam memastikan kelangsungan amalan atau budaya sekolah yang baharu.

Oleh itu dalam konteks kajian ini pembangunan profesional guru ialah segala bentuk latihan atau aktiviti dan pembelajaran yang dapat memberi kesan kepada pertambahan pengetahuan, kemahiran guru dan sebagai usaha untuk meningkatkan kualiti pengajaran guru-guru prasekolah kebangsaan.



1.11 Rumusan Bab

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2013) menyatakan kecemerlangan sesebuah sekolah bergantung kepada tiga aspek iaitu kepimpinan dan pentadbiran, pembangunan profesionalisme guru serta pengajaran dan pembelajaran. Bertepatan dengan itu, kajian mengenai kepimpinan guru besar serta pengaruhnya terhadap pembangunan profesional guru prasekolah ini wajar untuk dijalankan memandangkan ia melibatkan keberkesanan pengurusan sekolah yang seterusnya boleh memberi impak kepada sistem pendidikan negara.

Secara keseluruhannya, bab ini memberi gambaran awal tentang kajian yang ingin dijalankan. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji pengaruh kepimpinan transformasional guru besar terhadap pembangunan profesional yang hanya berfokuskan kepada guru prasekolah kebangsaan di dalam negeri Perak sahaja. Sehubungan dengan itu, enam objektif dan persoalan kajian serta hipotesis telah dapat dibina yang akan menjadi landasan kepada bab-bab seterusnya dalam kajian ini. Dalam aspek kepimpinan transformasional kajian ini berdasarkan kepada model kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017), manakala bagi pembangunan profesional pula adalah berdasarkan model RPTIM oleh (Wood, McQuirrie, & Thompson, 1981). Kerangka konsep, kepentingan kajian serta istilah operasi juga telah dijelaskan dengan terperinci dalam bab ini