



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
PENGETUA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU**

LOY LIANG HUI

FPP 2002 28

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU**

LOY LIANG HUI

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

2003



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU**

Oleh

LOY LIANG HUI

**Tesis ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Sebahagian Keperluan Untuk
Ijazah Master Sains**

Januari 2003



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk ijazah Master Sains

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU

Oleh

LOY LIANG HUI

Januari 2003

Pengerusi : Foo Say Fooi, Ph.D.

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk meninjau hubungan di antara persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru. Kajian ini melibatkan 241 orang guru terlatih di tiga belas buah sekolah menengah di daerah Bentong, Pahang Darul Makmur. Soal selidik yang digunakan untuk mendapat persepsi guru mengenai kepemimpinan transformasional ialah Transformasional Leadership Behavior Inventory, diubahsuai oleh Aminuddin (1998). Enam dimensi kepemimpinan pengetua dikaji dalam kajian ini iaitu mengenal pasti dan menyatakan visi, membekalkan model yang sesuai, menggalakkan penerimaan matlamat kumpulan, mempunyai jangkaan pencapaian yang tinggi, pertimbangan individu, stimulasi kebijaksanaan. Soal selidik yang digunakan untuk mendapat maklumat mengenai kepuasan kerja guru ialah Job Descriptive Index, diubahsuai oleh Majid Konting (1991). Enam dimensi kepuasan kerja dikaji iaitu keadaan pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja dan keadaan pekerjaan keseluruhan. Setiap soal selidik dibekal dengan skala likert lima markat, di mana 1=sangat tidak

setuju, 2=tidak setuju, 3=tidak pasti, 4=setuju. 5=sangat setuju. Kajian menunjukkan kepemimpinan transformasional pengetua adalah pada tahap sederhana (min=3.16). Tahap kepemimpinan bagi setiap dimensi kepemimpinan transformasional juga pada tahap sederhana. Di samping itu, kepuasan kerja guru adalah pada tahap sederhana (min=2.90). Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan sangat tinggi ($r=0.89$, $p<0.05$) di antara kepemimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru. Adalah dicadangkan pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah harus merangka kursus kepemimpinan dan pengurusan kepada para pengetua untuk memahami cara kepemimpinan yang efektif.

Abstract of thesis presented to the Senate of University Putra Malaysia in fulfilment of the partial requirement for the degree of Master of Science

RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND TEACHERS' JOB SATISFACTION

By

LOY LIANG HUI

January 2003

Chairman: Foo Say Fooi, Ph.D.

Faculty: Educational studies

This study is carried out to determine the relationship between teachers' perception about principals' transformational leadership style and teachers' job satisfaction. Two hundred and forty one trained teachers in thirteen secondary schools in Bentong district in Pahang are involved in this study. The questionnaire used to obtain information about principals' transformational leadership is Transformational Leadership Behavior Inventory, which was modified by Aminuddin (1998). In this research six dimensions of principals' transformational leadership style are studied. The dimensions are identifying and articulating a vision, providing an appropriate model, fostering the acceptance of group goals, high performance expectations, providing individualized supports and intellectual stimulation other. The questionnaire used to obtain information about teachers' job satisfaction is Job Descriptive Index, which was modified by Majid Konting (1991). Six dimensions of teachers' job satisfaction are studied, the

dimensions are the work itself, pay, promotion opportunity, supervision, co-worker and the overall condition of work. Likert scale with five marks are provided in each question, where 1=strongly disagree, 2=disagree, 3=not sure, 4=agree and 5=strongly agree. The finding showed that principals have moderate level of overall transformational leadership (mean=3.16). The level of each dimension of transformational leadership is also moderate. Apart from that, in terms of teachers' job satisfaction, teachers have moderate level of overall job satisfaction (mean=2.90). Overall finding showed that there is strong relationship ($r=0.89$, $p<0.05$) between principals' transformational leadership style and teachers' job satisfaction. It is suggested that The Malaysian Ministry of Education, State Education Department, and District Education Office should formulate courses on leadership and management to all principals so that they can have a better understanding on effective management.

PENGHARGAAN

Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pengerusi penyeliaan yang saya sanjungi, Dr. Foo Say Fooi yang telah banyak memberi dorongan dan tunjuk ajar dalam proses menyiapkan kajian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Zakaria Kasa berkenaan statistik yang digunakan dalam kajian ini dan tunjuk ajar yang telah diberi. Selain itu, saya juga terhutang budi kepada Dr. Jamaliah Abdul Hamid atas kesabaran, dorongan, kritikan dan pandangan membina yang diberikan oleh beliau sepanjang kajian ini. Tidak ketinggalan juga ucapan terima kasih kepada pengetua dan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Bentong yang memberi kerjasama dalam proses pengumpulan data. Ribuan terima kasih juga dihulurkan kepada pensyarah Universiti Putra Malaysia Prof. Madya Dr. Mohd Majid Konting yang banyak memberi bimbingan statistik dan membenarkan saya menggunakan soal selidik beliau. Saya merakamkan setinggi-tinggi rasa terima kasih kepada ibu bapa saya, Loy Ah Sea dan Hang Jong Fong yang banyak memberi sumbangan dan dorongan dalam pelajaran dan kehidupan saya. Tidak lupa juga penghargaan ditujukan kepada Tan Chin Hung dan Law Huong Mei yang telah memberi bimbingan dan dorongan dalam proses menyiapkan tesis ini. Akhir sekali, ucapan terima kasih ditujukan kepada Chee Kien Tiong yang telah banyak memberi sumbangan kepada saya untuk menyiapkan tesis dan bersama-sama saya mengharungi pahit dan manis hidup sepanjang tempoh pelajaran sarjana ini. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan. Budi yang dihulurkan sering dikenang. Terima kasih.

Saya mengesahkan bahawa Jawatankuasa Pemeriksa bagi Loy Liang Hui telah mengadakan pemeriksaan akhir pada 7hb Januari 2003 untuk menilai tesis Master Sains beliau yang bertajuk 'Hubungan Kepemimpinan Transformasional Pengetua Dengan Kepuasan Kerja Guru' mengikut Akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan-peraturan Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Pemeriksa memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahkan ijazah tersebut. Anggota Jawatankuasa Pemeriksa adalah seperti berikut:

Ramleh Hamzah, Ph.D.

Profesor Madya/Ketua Jabatan Pendidikan Sains dan Teknikal
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Foo Say Fooi, Ph.D.

Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Zakaria bin Kasa, Ph.D.

Profesor Madya/Dekan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Jamaliah binti Abdul Hamid, Ph.D.

Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



SHAMSHER MOHAMAD RAMADILI, Ph.D.
Profesor/ Timbalan Dekan,
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 29 JAN 2003

Tesis ini telah diserahkan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi sebahagian keperluan ijazah Master Sains. Anggota Jawatankuasa Penyelia adalah seperti berikut:

Foo Say Fooi, Ph.D.

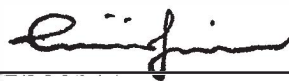
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Zakaria bin Kasa, Ph.D.

Profesor Madya/Dekan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Jamaliah binti Abdul Hamid, Ph.D.

Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



AINI IDERIS. Ph.D.

Profesor
Dekan, Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh : 13 MAR 2003

PENGAKUAN

Saya akui tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang telah diberi penghargaan di dalam tesis. Saya juga mengaku bahawa tesis ini tidak dimajukan untuk ijazah-ijazah lain di Universiti Putra Malaysia.



LOY LIANG HUI

Tarikh: 28.01.2003.

DAFTAR KANDUNGAN

	Halaman
ABSTRAK	2
ABSTRACT	4
PENGHARGAAN	6
LEMBARAN PENGESAHAN	7
PENGAKUAN	9
SENARAI JADUAL	13
SENARAI RAJAH	15
 BAB	
I PENGENALAN	16
Pendahuluan	16
Pernyataan Masalah	20
Objektif Kajian	22
Objektif Umum	22
Objektif Khusus	23
Persoalan	23
Kepentingan Kajian	24
Batasan Kajian	25
Definisi Operasional	26
Kepemimpinan Transformasional	26
Pengetua	26
Kepuasan Kerja	27
 II TINJAUAN LITERATUR	 28
Pendahuluan	28
Teori Yang Dijadikan Asas Dalam Kajian	28
Teori Hirarki Keperluan Maslow	28
Teori Path-Goal	30
Teori Kepemimpinan Transformasional	32
Kajian-kajian Lepas Mengenai Faktor Demografi	38
Kajian-kajian Lepas Mengenai Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja	45
 III METODOLOGI KAJIAN	 55
Pendahuluan	55
Reka Bentuk Kajian	55
Kerangka Konseptual Kajian	56
Tempat Kajian	58
Subjek Kajian	58
Populasi Kajian	58
Sampel Kajian	59
Instrumentasi	62
Bahagian A: Latar Belakang Responden	62
Bahagian B: Kepemimpinan Transformasional	62
Bahagian C: Kepuasan Kerja Guru	63

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Alat Kajian	64
Pengumpulan Data	67
Analisis Data	69
IV DAPATAN KAJIAN	72
Pendahuluan	72
Latar Belakang Responden	72
Jantina Responden	72
Umur Responden	73
Kelulusan Akademik Tertinggi Responden	74
Pengalaman Mengajar Responden	74
Tahap Kepemimpinan Transformasional Pengetua	
Mengikut Persepsi Guru	75
Tahap Setiap Dimensi Kepemimpinan Transformasional Pengetua	76
Tahap Kepuasan Kerja Guru	78
Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Dari Segi Faktor Demografi	80
Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Dari Segi Jantina	80
Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Dari Segi Umur	80
Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Dari Segi Kelulusan Akademik	81
Perbezaan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dari Segi Faktor Demografi	82
Perbezaan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dari Segi Jantina	82
Perbezaan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dari Segi Umur	83
Perbezaan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dari Segi Kelulusan Akademik	84
Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Pengetua Dengan Kepuasan Kerja Guru	84
V RUMUSAN, PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	87
Pendahuluan	87
Rumusan	87
Metodologi Kajian	87
Dapatan Utama	88
Perbincangan	92
Kesimpulan	98
Cadangan	99
Implikasi	101
Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	104
BIBLIOGRAFI	105
LAMPIRAN	111
A. Soal Selidik Kajian	112
B. Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Dari Bahagian Perancangan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia	119
C. Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Dari Jabatan Pendidikan Negeri Pahang	121

D. Surat Kebenaran Menggunakan Soal Selidik JDI	122
E. Surat Perlantikan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan	123
F. Panel Kajian Rintis	124
BIODATA	125

SENARAI JADUAL

Jadual	Halaman
2.1 Model-model komponen tingkah laku kepemimpinan transformasional	34
3.1 Populasi guru terlatih di sekolah menengah kebangsaan di daerah Bentong, Pahang	59
3.2 Sampel guru terlatih di sekolah menengah kebangsaan di daerah Bentong, Pahang	61
3.3 Bilangan item dalam setiap dimensi kepemimpinan transformasional	63
3.4 Bilangan item dalam setiap dimensi kepuasan kerja	64
3.5 Kebolehpercayaan dimensi-dimensi instrumen kepemimpinan transformasional	66
3.6 Kebolehpercayaan dimensi-dimensi instrumen kepuasan kerja	67
3.7 Skala penentu tahap kepemimpinan transformasional pengetua	69
3.8 Skala penentu kepuasan kerja guru	70
3.9 Skala kekuatan korelasi	71
4.1 Taburan responden mengikut jantina	73
4.2 Taburan responden mengikut umur	73
4.3 Taburan responden mengikut kelulusan akademik tertinggi	74
4.4 Taburan responden mengikut pengalaman mengajar	75
4.5 Kekekapan tahap persepsi kepemimpinan transformasional pengetua secara keseluruhan	76
4.6 Tahap persepsi kepemimpinan transformasional pengetua setiap dimensi	77
4.7 Tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhan	78

4.8	Tahap kepuasan kerja terhadap setiap dimensi secara keseluruhan	79
4.9	Ujian t tentang perbezaan kepuasan kerja dari segi jantina	80
4.10	Ujian ANOVA tentang perbezaan kepuasan kerja dari segi umur	81
4.11	Ujian ANOVA tentang perbezaan kepuasan kerja dari segi kelulusan akademik	82
4.12	Ujian t tentang perbezaan persepsi kepemimpinan transformasional dari segi jantina	83
4.13	Ujian ANOVA tentang perbezaan persepsi kepemimpinan transformasional dari segi umur	83
4.14	Ujian ANOVA tentang perbezaan persepsi kepemimpinan transformasional dari segi kelulusan akademik	84
4.15	Pekali korelasi Momen Pearson untuk hubungan persepsi kepemimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru	85
4.16	Pekali korelasi Momen Pearson untuk hubungan setiap dimensi kepemimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru	86

SENARAI RAJAH

Rajah	Halaman
3.1 Hubungan pembolehubah-pembolehubah dalam kajian	57

BAB I

PENGENALAN

Pendahuluan

Sistem pendidikan di Malaysia melalui evolusi yang dinamik sejak kerajaan memperkenalkan Laporan Barnes pada 1951. Laporan-laporan lain seperti Laporan Fem-Wu (1951), Laporan Razak (1956), Ordinan Pendidikan (1957), Laporan Rahman Talib (1960), Akta Pendidikan (1961), Laporan Jawatankuasa Kabinet (1979) dan Akta Pendidikan (1996) telah wujud untuk melahirkan satu sistem pendidikan yang unggul dan mampan. Tindakan menggalakkan reformasi pendidikan untuk menghadapi cabaran baru pada masa-masa akan datang merupakan satu strategi untuk memperbaiki sistem pendidikan yang sedia ada.

Reformasi pendidikan yang utama di Malaysia bermula sejak tahun 1982 apabila kerajaan memperkenalkan Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR) dan seterusnya sebagai kesinambungan, Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) dilaksanakan pada tahun 1988. KBSR memfokuskan kepada 3M iaitu kemahiran mendengar dan lisan, membaca, menulis dan mengira. Kegiatan pengajaran dan pembelajaran serta strategi pengajaran adalah berpusatkan kanak-kanak. Kurikulum ini direkabentuk untuk mewujudkan identiti kebangsaan di kalangan rakyat dan menerapkan

nilai-nilai yang sesuai, di samping memberi pengetahuan dan latihan asas kemahiran serta juga perkembangan individu yang menyeluruh dari segi kognitif, afektif dan psikomotor.

Kadar reformasi dalam pendidikan bertambah cepat setelah wawasan 2020 diilhamkan oleh Perdana Menteri. Struktur dan kurikulum sekolah sedang dimantapkan untuk menyediakan pendidikan umum di tahap pendidikan menengah dengan penekanan kepada aspek-aspek kualitatif seperti dinyatakan dalam Wawasan 2020. Malaysia sedang menuju ke era globalisasi, teknologi dan cuba mencipta sebuah negara tanpa sempadan di pentas dunia (*Borderless World*).

"...BAHAWASANYA tujuan pendidikan adalah untuk membolehkan masyarakat Malaysia menguasai ilmu, kemahiran dan nilai murni yang diperlukan dalam dunia yang berdaya saing tinggi serta bersifat global, kesan daripada perkembangan pesat sains, teknologi dan maklumat...."

Akta Pendidikan 1996

Perkembangan negara dan proses penstrukturan semula rakyat mempunyai hubungan yang langsung dengan sistem pendidikan negara. (Wan Zahid, 1992). Pendidikan secara langsung atau tidak langsung mempunyai tugas melengkapkan Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju sepenuhnya pada tahun 2020. Jadi, keadaan sekolah penting untuk menyuburkan pembangunan intelek dan sosial serta dapat memberi kesejahteraan mental dan fizikal kepada para pelajar. Sekolah merupakan sebuah organisasi formal yang wujud dalam masyarakat untuk menyebarkan ilmu pengetahuan, menyemai budaya bangsa dan memupuk bakat dan membentuk satu rupa bangsa yang boleh menerima dan menghadapi perubahan dan pembaharuan. Oleh itu, pendidikan formal di

sekolah bukan sahaja dilihat dalam bentuk yang global tetapi lebih kepada pembentukan individu, bersesuaian dengan kehendak masyarakat yang berdaya maju, bernilai murni dan merelakan pembangunan masyarakat yang sejahtera.

Menurut Rutter (1998), keberkesanan sesebuah organisasi adalah tanggungjawab seseorang eksekutif. Di dalam organisasi sekolah, keberkesanannya adalah tanggungjawab pengetua sekolah itu sendiri. Menurut Rutter lagi, tidak akan wujud prestasi yang cemerlang tanpa kepemimpinan yang berkesan, yang perlu dikuasai melalui proses pembelajaran. Pengetua yang menjalankan tugas secara nyata dan dilihat oleh guru dianggap mengamalkan amalan pengurusan yang menyumbang kepada keberkesanan sekolah (Leithwood & Jantzi, 1997). Menurut Leithwood et al. (1997) keberkesanan sekolah lazimnya diukur dan dinilai dari segi kejayaan atau pencapaian sekolah dalam peperiksaan di samping pengwujudan rasa kepuasan bekerja (job satisfaction) dalam sesebuah sekolah itu. Kajian Hussein Mahmood (1997) menunjukkan apa yang membezakan keberkesanan sesebuah sekolah dengan sekolah yang lain adalah kepemimpinan sekolah. Kepemimpinan pengetua yang dinamik dan bersungguh-sungguh telah dikenalpasti sebagai satu pembolehubah yang dikatakan membawa kejayaan kepada sesebuah sekolah itu.

Kepemimpinan merupakan kesan interaksi yang melibatkan dua orang atau lebih untuk bertindak bagi mencapai matlamat tertentu yang dirangsang oleh kehendak dan keperluan kedua-dua pihak tersebut (Bass, 1985; Burns, 1978). Terdapat pelbagai nama dan teori tentang konsep

kepemimpinan telah dikemukakan sejak dua dekad yang terakhir dalam abad ke-20. Kouzes dan Posner (1993) telah menyatakan bahawa kepemimpinan merupakan dinamika hubungan yang bertimbal balik antara mereka yang memimpin dan kelompok yang dipimpin untuk mencapai matlamat yang telah dipersetujui. Kepemimpinan dalam organisasi sekolah melibatkan kebolehan pengetua untuk mempengaruhi dan membina keyakinan guru-guru, ahli-ahli di dalam dan luar sekolah untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Lee Ong Kim, 1991). Bagi mengatasi kepelbagaian cabaran dan reformasi pendidikan di Malaysia, pemimpin transformasional telah menunjukkan keyakinan yang tinggi bahawa mereka mampu mengemudikan organisasi mereka untuk menghadapi dan mengatasi masalah (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, 1994).

Kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasional mempunyai korelasi yang tinggi dengan tingkat keberkesanan organisasi yang lebih tinggi (Avolio, Waldman, dan Einstein, 1988). Menurut Black & Porter (2000), contoh bagi pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasional adalah Bill Gates dari syarikat Microsoft, Steve Jobs dari syarikat Apple, Michael Dell dari syarikat Dell Computer Corporation, Jeff Bezos dari syarikat Amazon.com, Lou Gerstner dari syarikat IBM dan Jack Welch dari syarikat General Electric. Menurut Vicky (2001), kepemimpinan transformasional sering kali dihubungkan dengan pencapaian dan kepuasan bekerja pada tahap yang tinggi terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin dan gelagat organisasi. Jason (2000) mengatakan bahawa

pemimpin transformasional berkongsi norma, nilai dan kepercayaan dengan pengikutnya dan sering memotivasi dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin transformasional mempunyai kebolehan untuk menggerakkan dorongan, motivasi, semangat dan tenaga terhadap para pengikutnya. Kajian Chen (1997) mendapati kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan kuat dan positif dengan kepuasan kerja pengikut.

Pernyataan Masalah

Kualiti kepemimpinan dinamik pengetua mempunyai hubungan positif dengan keberkesanan sekolah. Menurut Zaidatol Akmaliah (1990), kejayaan sesebuah organisasi sekolah dan gaya kepemimpinan adalah berkait rapat. Kepemimpinan pengetua memberi kesan kepada pencapaian murid dan kesanggupan guru dan mendorong kepada kejayaan yang lebih (Ibrahim Mamat, 1998). Zainab Abidin (1999) mengatakan bahawa gaya kepemimpinan pengetua sekolah memberi impak yang besar terhadap kepuasan kerja guru dan keberkesanan sekolah.

Namun, masalah yang dihadapi sekarang ialah kepuasan kerja guru di negara kita tidak mencapai tahap yang memuaskan (Wong & Ee, 1993). Kebanyakan guru melaporkan tekanan dalam pekerjaan mereka dan mengalami 'burn-out' pada peringkat tertentu dalam pengalaman pekerjaan mereka (Cormarks, 2000). Guru seringkali mengalami masalah kekurangan masa untuk menyelesaikan kerja mereka. Kebiasaannya, setiap guru terpaksa mengajar lima hingga enam kelas, membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan dan kerja-kerja lain yang berkaitan

dengan pengajaran. Selain kerja rutin, guru juga wajib melaksanakan kerja dan tanggungjawab perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat-penasihat persatuan, permainan, kelas dan sukan (Lim Kwee Ling, 2001).

Menurut Zarinah (2001), selain dibebankan dengan pelbagai tugas, guru-guru menghadapi tekanan daripada masyarakat. Masyarakat sentiasa memberi perhatian terhadap isu-isu pendidikan khususnya berkaitan dengan pencapaian akademik pelajar. Di samping itu, terdapat juga guru yang berasa kecewa dan telah mengambil tindakan di luar kawalan seperti memukul, mengeluarkan kata-kata kesat dan bertindak kurang sopan terhadap pelajar.

Terdapat di kalangan guru yang memohon untuk bersara awal dan meninggalkan perkhidmatan keguruan akibat tidak mencapai kepuasan kerja dalam profesion keguruan (Mohd Musleh, 1996). Menurut laporan dari Kementerian Pendidikan Malaysia, pegawai pendidikan bersara secara pilihan sendiri mencatat angka yang tinggi iaitu 608 orang siswazah dan 3,983 orang bukan siswazah. Di samping itu, Ghazali (1997) menunjukkan bahawa 38.7% guru di Malaysia berada pada tahap kepuasan yang rendah. Mereka sering berasa tertekan dan kurang bersemangat semasa melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Terdapat kajian yang mendapati bahawa kepemimpinan transformasional pengetua mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Kajian Chu (1993) yang dijalankan ke atas 629 guru sekolah tinggi vokasional di Kao-

Hsiung, Taiwan mendapati bahawa kepemimpinan transformasional dan subskalanya mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kajian Chu hanya dijalankan di sekolah vokasional dan ke atas subjek kajian yang mempunyai pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lapan tahun. Persoalannya ialah adakah kepemimpinan transformasional pengetua mempunyai hubungan terhadap tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kerajaan?

Objektif Kajian

Objektif Umum

Secara umumnya, objektif kajian ini mengkaji persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional pengetua dan kepuasan guru di daerah Bentong.

Objektif Khusus

Objektif khusus bagi kajian ini ialah untuk:

1. mengenal pasti persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional pengetua sekolah.
2. menentukan tahap kepuasan kerja guru.
3. mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan dari segi faktor demografi.

4. mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional pengetua yang signifikan dari segi faktor demografi.
5. mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan pengetua dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah.

Persoalan

Berdasarkan objektif kajian di atas, beberapa soalan kajian telah dikemukakan.

1. Apakah tahap kepemimpinan transformasional pengetua mengikut persepsi guru?
2. Sejauh manakah pengetua mengamalkan dimensi kepemimpinan transformasional mengikut persepsi guru?
3. Apakah tahap kepuasan kerja guru?
4. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan di antara guru lelaki dan guru perempuan?
5. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan dari segi umur?
6. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan dari segi kelulusan akademik?
7. Adakah terdapat perbezaan persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional pengetua yang signifikan di antara guru lelaki dan guru perempuan?