

Hubungan Antara Kepimpinan Lestari dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Bai'ah

Khairun Najjat Hussnani¹, Rabiatul-Adawiah Ahmad Rashid²

¹SJKC Hu Yew Seah

²Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
Universiti Sains Malaysia

r_adawiah@usm.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan lestari guru besar dengan prestasi kerja guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah. Kajian ini melibatkan 218 orang guru sekolah jenis kebangsaan cina di daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Pengumpulan data bagi kajian ini adalah dengan menggunakan satu set soal selidik berstruktur. Dapatan kajian mendapati tahap kepimpinan lestari adalah tinggi dengan skor min 4.11. Tahap prestasi kerja guru juga tinggi dengan skor min 4.24. Analisis ujian-t mendapati tidak terdapat perbezaan prestasi kerja guru berdasarkan jantina. Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja dan berdasarkan analisis, didapati terdapat hubungan yang sederhana antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru. Implikasi dan beberapa cadangan penambahbaikan dalam kepimpinan lestari untuk kajian lanjutan turut dikemukakan.

Kata kunci: kepimpinan lestari, prestasi kerja guru, SJKC, sekolah penerima bai'ah, korelasi

1.0 PENGENALAN

Kecemerlangan sekolah khususnya sekolah-sekolah yang menerima bai'ah sering dikaitkan kepimpinan guru besar (Supian, 2012). Bahkan, kepimpinan guru besar merupakan antara indikator kejayaan sesebuah sekolah. Sejak akhir-akhir ini, peningkatan ganjaran untuk sekolah-sekolah yang menerima bai'ah semakin melonjak. Hal ini menunjukkan kepimpinan guru besar dalam mengurus, mentadbir serta mencorak persekitaran sekaligus kecemerlangan sekolah semakin berada ditahap yang membanggakan. Justeru itu, selari dengan pendapat Supian (2012), kepimpinan lestari dilihat sebagai satu model kepimpinan yang

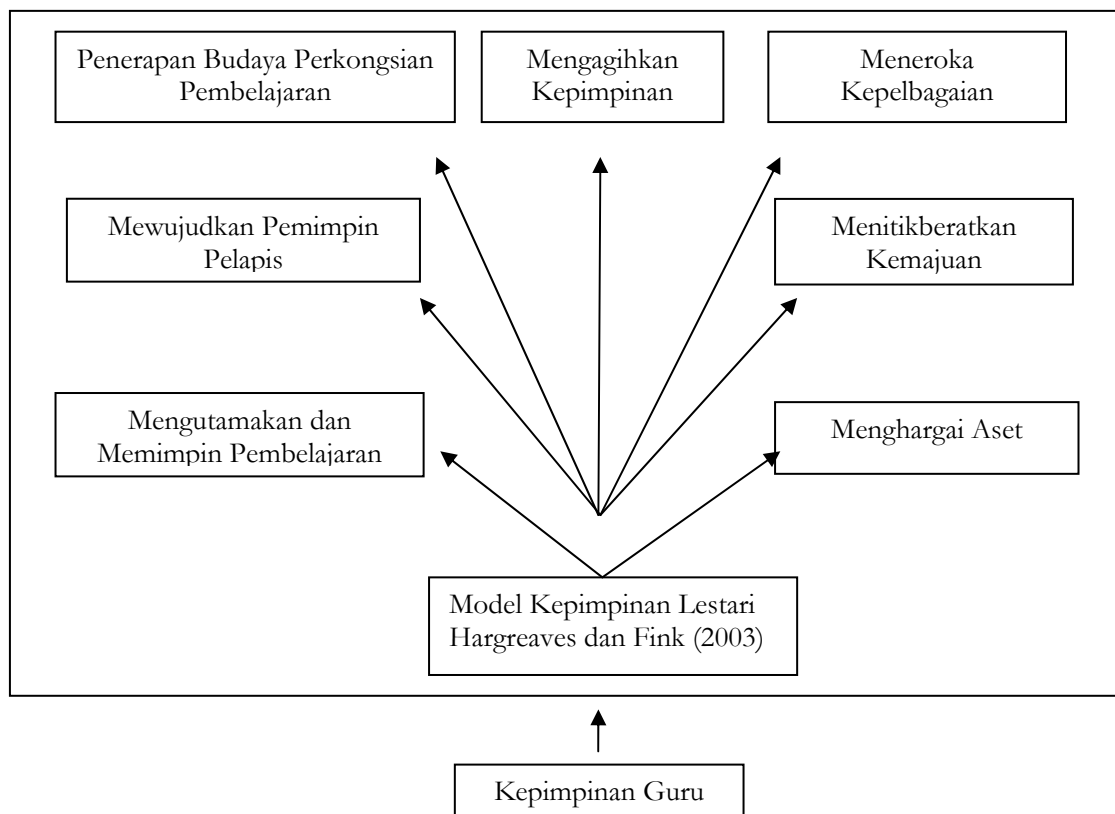
boleh diimplimentasikan serta memberi kesan kepada guru-guru yang berada di kepimpinannya. Guru besar dilihat sebagai peranan utama dalam pengurusan sekolah. Hal ini demikian kerana guru besar yang akan menentukan keutamaan yang perlu dibuat, merancang dan mengurus sumber-sumber untuk diagihkan kepada bahagian-bahagian tertentu.

Menurut Supian (2012), guru besar dilihat tidak mempunyai tahap kompetensi yang mencukupi untuk melaksanakan pengurusan dan pentadbiran secara berkesan. Fried dan Tiegs (1995) juga menjelaskan antara faktor kejayaan sesebuah sekolah ialah pengalaman, latihan dan kemahiran kerja yang dimiliki oleh guru besar. Oleh itu, pentingnya pengurusan yang berkesan serta latihan yang diterima hingga wujudnya penilaian prestasi terhadap guru besar melalui Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM). Menurut Supian (2012) lagi, tahap kompetensi guru besar masih tidak mencukupi untuk mencapai standard yang diharapkan. Hal ini menyebabkan persepsi masyarakat terhadap kualiti pendidikan negara semakin pudar. Menurut Jemaah Nazir sekolah (2007); Supian (2012) menyatakan kecemerlangan akademik sahaja masih tidak mampu memenuhi aspirasi negara. Kepetahan komunikasi, ketokohan sebagai ketua, tingkah laku yang matang dalam mengurus amat diperlukan bagi mencapai anjakan transformasi yang diharapkan pada abad ke-21 ini. Guru besar yang mampu menguasai ciri-ciri yang dinyatakan akan dapat melonjakkan institusi pendidikan ke tahap antarabangsa.

Mengikut laporan TALIS (2009), guru-guru di Malaysia menggunakan cara penyampaian sehalu dalam pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Kemampuan murid dalam menganalisis masalah juga masih berada pada tahap yang rendah berbanding negara-negara lain. Bagi meningkatkan kualiti kecemerlangan murid, sudah tentu prestasi guru juga dinilai sebagai agen utama dalam perubahan pendidikan murid. Pemimpin sekolah atau guru besar juga tidak terlepas daripada situasi ini. Oleh itu melalui NKRA, Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan tawaran baharu kepada semua pemimpin sekolah yang telah membangunkan prestasi dan mencapai tahap yang ditetapkan. Wujudnya tawaran atau bai'ah ini adalah sebagai motivasi dan suntikan kepada pemimpin yang berjaya meningkatkan pencapaian mutu sekolah dengan baik. Sekolah yang menerima bai'ah menjadi penanda aras bagi setiap pemimpin sekolah supaya berusaha lebih gigih untuk meningkatkan prestasi serta bersaing dengan sekolah-sekolah yang telah menerima bai'ah ini. Hal ini demikian kerana melalui anjakan transformasi pendidikan 2013-2025, Kementerian Pendidikan Malaysia akan memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah.

Kepimpinan lestari sangat bersesuaian dengan hasrat kerajaan dalam menjayakan transformasi pendidikan ini. Hasil kajian Supian (2012) menyatakan model kepimpinan lestari masih kurang diamalkan di kebanyakan sekolah, namun begitu model ini mampu memberi kesan kepada pengurusan sekolah dalam jangka masa panjang berteraskan tujuh ciri model kepimpinan lestari oleh Andy Hargreaves dan Fink (2003) yang dinyatakan dalam kepimpinan lestari.

Model Andy Hargreaves dan Fink (2003) ini juga merupakan asas bagi kajian ini. Model ini merujuk kepada model kepimpinan sekolah, iaitu gambaran tentang tingkah laku guru besar dalam membudayakan kepimpinan di sekolah. Terdapat tujuh prinsip kepimpinan lestari yang dibina, iaitu memberi keutamaan kepada aset manusia dan material, mengagihkan kepimpinan kepada orang bawahan, memberi keutamaan kepada matlamat jangka panjang, membina kapasiti dan kepelbagaian persekitaran sekolah yang dapat menyumbang kepada kemajuan sekolah, mengutamakan dan memimpin pembelajaran di sekolah, menitikberatkan faedah dan kemajuan untuk semua pihak di sekolah dan mewujudkan pemimpin pelapis.



Rajah 1: Model Kepimpinan Lestari

Hasil kajian Simon, Elizabeth (2009) pula tentang kepimpinan lestari di sekolah pedalaman di Australia bersetuju dengan pendapat Hargreaves dan Fink (2003) yang mana kepimpinan lestari sebenarnya memerlukan komitmen semua pemimpin sekolah. Kajian Steve (2012) juga melihat persepsi dan implimentasi kepimpinan lestari di kolej ada menjelaskan persepsi mengenai tujuh dimensi kepimpinan lestari mengikut model yang diasaskan oleh Hargreaves dan Fink (2003).

Supian (2012) juga dalam kajiannya mengenai amalan kepimpinan lestari terhadap prestasi kerja guru sekolah yang menerima tawaran baharu di daerah Segamat menyatakan terdapat komponen yang paling kerap dilakukan oleh guru besar ialah pembelajaran berterusan. Hasil kajian Judita, Vlado dan Sandra (2013) mengenai pembinaan perkembangan kepimpinan lestari menjelaskan bahawa kepimpinan lestari memberi fokus kepada keperluan yang sebenar oleh organisasi, masyarakat dan komuniti sekeliling.

Kajian Prabakaran (1998) mengkaji tentang iklim organisasi dan perkaitannya dengan prestasi kerja guru. Kajian mendapati iklim organisasi dengan prestasi kerja mempunyai perkaitan positif yang sederhana. Dapatan kajian juga menjelaskan bahawa tiada perbezaan persepsi guru lelaki dan perempuan berdasarkan jantina. Shea (1999) telah melakukan kajian pengaruh gaya kepimpinan berasaskan aktiviti prestasi kerja individu.

Kajian Salmiah (2004) mengenai hubungan antara kompetensi pekerja dan prestasi kerja dalam kalangan agensi kerajaan elektronik menerangkan bahawa kompetensi pekerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Hasil kajian Kam Boon Lai (2011) mengenai beban kerja, tekanan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan juruteknologi makmal perubatan hospital kerajaan mendapati terdapat hubungan negatif dan signifikan untuk tekanan kerja dengan prestasi kerja, serta hubungan negatif dan signifikan untuk beban kerja dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan emosi serta agihan kerja yang tidak terancang memberi kesan kepada prestasi kerja.

Kajian Indrayani (2012) mengenai pengaruh faktor kepimpinan, budaya organisasi, motivasi dan latihan terhadap prestasi kerja mendapati terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan, budaya organisasi, motivasi dan latihan dengan prestasi kerja pegawai. Kajian juga mendapati tiada perbezaan dalam kategori jantina dan status perkahwinan untuk persepsi pegawai terhadap kepimpinan, budaya organisasi, motivasi dan latihan dengan prestasi kerja.

1.1 Konsep Utama Kajian

Terdapat tiga konsep utama dalam kajian ini, iaitu kepimpinan lestari, prestasi kerja dan bai'ah. Kepimpinan lestari menurut Judita, Vlado dan Sndra (2013) adalah kepimpinan secara langsung untuk generasi akan datang dengan mengambil kira kesejahteraan masyarakat dan alam. Dalam konteks kajian ini, kepimpinan lestari merujuk kepada tingkah laku guru besar dalam membudayakan kepimpinan di sekolah berdasarkan tujuh dimensi kepimpinan lestari model Andy Hargreaves dan Fink (2003) di atas.

Berkaitan dengan konsep prestasi kerja, Robbins (1998) melihat prestasi kerja sebagai keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai matlamat organisasi. Menurut Indrayani (2012) pula, prestasi kerja bermaksud hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai secara kualiti dan kuantiti mengikut tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk kajian ini, prestasi kerja dilihat menerusi pengukuran hasil kerja guru dari aspek kuantiti dan mutu kerja, ketepatan masa, keberkesanan kos (ABM) serta pelaksanaan arahan dalam pentadbiran.

Satu lagi istilah utama dalam kajian ini adalah bai'ah. Secara linguistiknya, perkataan bai'ah bermaksud perjanjian untuk memberi ketaatan. Dalam konteks kajian ini, bai'ah merupakan penilaian ke atas guru besar; dilakukan pada penghujung pusingan tahun penilaian semasa setelah keputusan Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR) diumumkan dan markah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) diisi kedalam portal oleh guru besar. Ia merupakan tawaran baharu (*new deal*) ke atas guru besar yang berjaya mencapai tahap penilaian yang ditetapkan kementerian. Sekolah yang menerima bai'ah ialah sekolah yang menerima insentif yang diberikan kepada guru besar dan guru-guru yang berjaya melonjakkan prestasi dalam kecemerlangan akademik sekolah.

2.0 OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengenal pasti perbezaan prestasi kerja guru berdasarkan jantina.
2. Mengkaji hubungan yang signifikan antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru di sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut, Pulau Pinang.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk kajian tinjauan menggunakan analisis deskriptif dan statistik korelasi. Pemilihan responden pula berdasarkan sampel rawak mudah yang mengambil kira peluang setiap guru untuk terlibat dalam kajian ini. Semua sekolah jenis kebangsaan Cina yang menerima bai'ah pada tahun 2013 terpilih sebagai sekolah kajian. Dalam kajian ini, satu daerah sahaja yang dipilih, iaitu daerah Timur Laut, Pulau Pinang sahaja ekoran daripada faktor jangka masa kajian yang pendek dan kekangan peruntukan kewangan.

Pemilihan responden adalah secara rawak mudah, iaitu guru-guru daripada sekolah-sekolah jenis kebangsaan Cina dalam daerah Timur Laut, Pulau Pinang yang menerima bai'ah. Pemilihan sampel sebanyak 218 dilakukan menggunakan teknik penjadualan atau jadual nombor rawak. Ini bermaksud setiap ahli dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Berdasarkan 10 buah sekolah yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut, Pulau Pinang bilangan populasi adalah sebanyak 505.

Kajian rintis dijalankan dengan tujuan menentukan indeks kebolehpercayaan instrumen untuk mengesahkan kesahan dan kebolehpercayaan sebelum kajian sebenar dijalankan. Bagi memperkukuh kesahihan kajian rintis, sekolah yang terpilih dalam kajian rintis ini tidak terlibat dalam senarai sampel kajian sebenar penyelidikan ini (Mayeng Yeewae, 2011). Seramai 30 orang responden yang mempunyai ciri yang sama dengan populasi sebenar dipilih secara rawak untuk kajian rintis ini.

Data kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 21.0. Ujian Cronbach alpha digunakan dalam menguji kebolehpercayaan semua item.

Jadual 1: Ujian kebolehpercayaan kajian rintis (n=30)

Konstruk	Bil Item	Cronbach Alfa
Kepimpinan Lestari (Keseluruhan)	37	.98
Mengutamakan dan memimpin pembelajaran di sekolah	5	.92
Mewujudkan pemimpin pelapis di sekolah	6	.91
Penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru	6	.94
Mengagih kepimpinan	5	.96
Meneroka kepelbagaian	5	.93
Menitikberatkan kemajuan sekolah	5	.86
Menghargai aset	5	.78

Konstruk	Bil Item	Cronbach Alfa
Prestasi Kerja (keseluruhan)	25	.96
Kuantiti hasil kerja	5	.86
Mutu kerja	5	.92
Ketepatan masa	5	.87
Keberkesanan kos (ABM)	5	.90
Pelaksanaan peraturan & arahan pentadbiran	5	.92

Ringkasan analisis statistik yang digunakan bagi menjawab soalan-soalan kajian ditunjukkan dalam jadual di bawah:

Bil	Soalan Kajian	Analisis Statistik
1	Apakah tahap kepimpinan lestari yang diamalkan oleh guru besar di sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut?	Min dan Sisihan Piawai
2	Apakah tahap prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut?	Min dan Sisihan Piawai
3		Ujian-t

4	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tentang prestasi kerja guru berdasarkan jantina ?	Analisis Korelasi
	Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru di sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut?	

4.0 DAPATAN KAJIAN

Responden kajian terdiri daripada 218 orang guru, iaitu 200 atau 91.7% adalah guru perempuan, manakala responden lelaki hanya seramai 18 orang atau 8.3%. Selain itu, responden yang paling tinggi menjawab soal selidik kajian ini adalah terdiri daripada guru berbangsa cina seramai 209 orang iaitu 95.9%, diikuti guru berbangsa melayu seramai 5 orang, iaitu 2.3% dan guru berbangsa india seramai 4 orang, iaitu 1.8%. Dari aspek umur pula, guru yang berumur antara 31 hingga 40 tahun adalah paling tinggi menjawab soal selidik kajian ini seramai 110 orang, iaitu 50.5%. Seterusnya guru yang berumur antara 51 hingga 60 tahun seramai 45 orang, iaitu 20.6%, diikuti guru yang berumur 21 hingga 30 tahun seramai 37 orang, iaitu 17.0% dan guru yang berumur 41 hingga 50 tahun seramai 26 orang, iaitu 11.9%.

Melihat kepada taraf perkahwinan, kebanyakan responden adalah guru yang berkahwin seramai 135 orang iaitu 61.9%, diikuti guru bujang seramai 80 orang, iaitu 36.7%. Terdapat juga 3 orang guru daripada kategori lain-lain, iaitu 1.4%. Jadual demografi juga menunjukkan guru yang telah berkhidmat di sekolah semasa 75 orang, iaitu 34.4% yang berkhidmat 1 hingga 5 tahun. Seterusnya seramai 53 orang guru, iaitu 24.3% berkhidmat antara 16 hingga 20 tahun diikuti 38 orang guru, iaitu 17.4% bagi tempoh berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun. Seramai 28 orang, iaitu 12.8% guru yang berkhidmat antara 11 hingga 15 tahun manakala seramai 16 orang, iaitu 7.3% berkhidmat antara 21 hingga 25 tahun. 8 orang guru yang berkhidmat di antara 26 hingga 30 tahun.

Kajian menunjukkan responden yang berkelulusan ijazah sarjana muda, iaitu 120 orang atau 55% lebih ramai berbanding responden berkelulusan diploma, iaitu 69 orang atau 31.7%. Seterusnya responden berkelulusan STPM/HSC seramai 23 orang atau 10.6% dan diikuti responden berkelulusan ijazah sarjana seramai 6 orang, iaitu 2.8%.

Aspek yang terakhir dalam bahagian demografi adalah jawatan yang disandang. Responden yang tertinggi menjawab adalah daripada guru akademik biasa seramai 166 orang, iaitu 76.1% manakala responden kedua tertinggi adalah ketua panitia seramai 39 orang, iaitu 17.9%. Sementara itu, responden yang memegang jawatan sebagai penolong kanan kokurikulum pula seramai 6 orang, iaitu 2.8% berbanding penolong kanan pentadbiran seramai 4 orang, iaitu 1.8% dan diikuti penolong kanan hal ehwal murid seramai 3 orang, iaitu 1.4%.

4.1 Dapatan Deskriptif

Analisis deskriptif merangkumi min dan sisihan piawai telah digunakan untuk menjawab persoalan mengenai apakah tahap kepimpinan lestari guru besar, tahap prestasi kerja guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut. Mengikut Mohd Majid (2004), analisis berdasarkan beza julat maksimum dan minimum yang mana boleh dijelaskan pada skor min 1.00 hingga 2.33 ialah tahap rendah, min 2.34 hingga 3.67 ialah tahap sederhana dan 3.68 hingga 5.00 ialah tahap tinggi.

Jadual 2: Tahap Kepimpinan Lestari Guru Besar

	Min	SD
Menggalakkan Pembelajaran Berterusan	4.20	.63
Mewujudkan Pemimpin Pelapis di Sekolah	3.93	.51
Penerapan Budaya dan Perkongsian Pembelajaran Guru	4.21	.57
Mengagih Kepimpinan	4.17	.64
Meneroka Kepelbagaian	4.13	.67
Menitikberatkan Kemajuan Sekolah	4.01	.61
Menghargai Aset	4.09	.62
<i>Jumlah</i>	4.11	.44

Berdasarkan analisis kepimpinan lestari, dimensi penerapan budaya dan perkongsian pembelajaran guru menunjukkan skor min tertinggi, iaitu (min=4.21) berbanding dimensi-dimensi yang lain. Hal ini menjelaskan tahap guru besar melaksanakan budaya dan perkongsian pembelajaran adalah tinggi. Secara keseluruhan, tahap kepimpinan lestari guru besar menunjukkan pada tahap yang tinggi, iaitu 4.11.

Jadual 3: Tahap Prestasi Kerja Guru

	Min	SD
Kuantiti Hasil Kerja	4.22	.50
Mutu kerja	4.20	.49
Ketepatan Masa	4.48	.46
Keberkesanan Kos ABM	4.12	.52
Pelaksanaan Peraturan Arahan Pentadbiran	4.16	.54
<i>Jumlah</i>	4.24	.41

Berdasarkan lima dimensi ini, dimensi ketepatan masa guru menunjukkan skor min yang tinggi berbanding yang lain, iaitu (min=4.48). Keseluruhan prestasi kerja guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah mencatatkan tahap yang tinggi, iaitu 4.24.

Ho 1: Tiada perbezaan yang signifikan prestasi kerja guru berdasarkan jantina.

Jadual 4: Ujian-T Perbezaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Jantina

	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	F	Levene Sig.	t	Sig. (p)
Prestasi Kerja	Lelaki	18	4.23	.445	.239	.625	-.052	.96
	Perempuan		4.24	.407				
	n	200						

Berdasarkan Jadual 4, nilai min guru perempuan berada pada tahap tinggi berbanding guru lelaki terhadap prestasi kerja, iaitu 4.24. Sementara ujian-t pula menerangkan nilai $t = -.052$ dan $p = 0.96$. Nilai ini menunjukkan signifikan lebih besar pada aras keertian 0.05 ($p < 0.05$) maka dengan ini tidak terdapat perbezaan terhadap prestasi kerja guru berdasarkan jantina. Oleh itu, hipotesis no 1 gagal ditolak.

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru

Jadual 5: Ujian Korelasi Pearson Hubungan Antara Kepimpinan Lestari dengan Prestasi Kerja Guru

Pembolehubah	Nilai Pekali Korelasi Pearson (r)	Signifikan (p)
Prestasi Kerja Guru	0.528**	.000

*Signifikan pada aras 0.05

Analisis kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan lestari guru besar dengan prestasi kerja guru. Berdasarkan jadual 5.1, nilai pekali kolerasi r yang positif, iaitu $r=0.528$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana mengikut anggaran kekuatan korelasi. Oleh itu, hipotesis no 1 ditolak kerana $r=0.528$ dan aras kekuatan hubungan tinggi daripada aras yang ditetapkan, iaitu $p<0.05$. Maka, wujudnya hubungan positif yang sederhana antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah.

5.0 PERBINCANGAN

Kepimpinan lestari guru besar di sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah didapati pada tahap yang tinggi, iaitu dengan skor min 4.11. Ini berlawanan dengan dapatan kajian Govinda (2012) yang mana guru besar mengamalkan kepimpinan lestari di sekolah tetapi tahap kepimpinan lestari yang diamalkan hanya pada tahap sederhana. Namun begitu, dapatan ini selari dengan kajian Supian (2012) bahawa tahap kepimpinan lestari guru besar di sekolah rendah yang menerima bai'ah di daerah Segamat berada pada tahap yang tinggi, iaitu skor min 3.77. Begitu juga kajian Syahrul Nizam (2011) mendapati tahap amalan kepimpinan lestari pengetua sekolah agama bantuan kerajaan di daerah Pontian berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 3.91.

Prestasi kerja guru pula memperoleh skor min 4.24, iaitu berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah juga tinggi. Dapatan ini menyokong kajian Supian (2012) mengenai tahap prestasi kerja guru di sekolah rendah yang menerima bai'ah di daerah Segamat, iaitu tahap yang tinggi dengan min 4.08. Prestasi guru-guru di sekolah jenis kebangsaan cina yang menerima bai'ah berada pada tahap yang tinggi berkemungkinan motivasi atau ganjaran yang diberikan Kementerian Pendidikan Malaysia kepada sekolah yang mencapai kriteria sekolah bai'ah. Hadiah berupa bentuk wang memberi motivasi dan galakan

kepada guru untuk terus memberi perkhidmatan yang cemerlang kepada sekolah.

Dapatan kajian ini selari dengan Model Penilaian Kendiri yang dibina oleh Kementerian Pendidikan Malaysia yang mana guru-guru di sekolah jenis kebangsaan ini mempunyai pencapaian tinggi dalam menyiapkan tugas dalam tempoh yang ditetapkan, menekankan kepada mutu kerja, menggunakan kos (ABM) dengan sebaiknya, mengikut arahan dan pelaksanaan pentadbiran sekolah serta melihat kepada kuantiti hasil kerja yang berterusan. Mengikut min dimensi yang tertinggi, guru-guru di sekolah kajian ini lebih menekankan kepada ketepatan masa. Ini bermaksud guru-guru berdisiplin dalam waktu bekerja, menjaga kualiti proses pengajaran dan pembelajaran serta menepati waktu bekerja. Maka, sejajarlah dengan pandangan Indrayani (2012) bahawa prestasi kerja guru melihat kepada tempoh masa melakukan tugas yang dipertanggungjawabkan dengan efektif.

5.1 Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Jantina

Dalam kajian ini, nilai skor min prestasi kerja guru adalah tinggi bagi guru perempuan daripada guru lelaki, iaitu 4.24. Walau bagaimanapun, nilai t yang diperoleh -0.052 , iaitu $p=0.96$ yang tidak signifikan pada paras keertian $p<0.05$. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja guru sekolah jenis kebangsaan Cina yang menerima bai'ah berdasarkan jantina. Ini menyokong dapatan kajian Prabakaran (1998) bahawa tidak terdapat perbezaan antara persepsi guru lelaki dan perempuan berdasarkan jantina. Kajian Indrayani (2012) juga tentang pengaruh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan latihan terhadap prestasi kerja menjelaskan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kategori jantina.

Secara keseluruhan, guru lelaki dan perempuan adalah sama dalam menunjukkan prestasi kerja di sekolah. Tiada perbezaan dalam jantina dan ini merupakan satu persekitaran yang sihat kerana berdasarkan data responden yang diterima, bilangan guru lelaki di sekolah jenis kebangsaan Cina yang menerima bai'ah sedikit jika dibanding dengan guru perempuan, iaitu 18 orang guru lelaki dengan peratusan 8.3%, manakala guru perempuan seramai 200 orang dengan peratusan 91.7%. Ini menjelaskan guru lelaki dan perempuan di sekolah jenis kebangsaan Cina yang menerima bai'ah ini mempunyai peluang yang sama dalam menonjolkan prestasi kerja yang cemerlang.

5.2 Hubungan Kepimpinan Lestari Guru Besar dengan Prestasi Kerja Guru

Dapatan kajian menerangkan korelasi antara kepimpinan lestari dengan prestasi kerja guru adalah sederhana dengan $r = .58$. Pada keseluruhannya, kekuatan hubungan yang signifikan adalah positif sederhana. Dapatan kajian Supian (2012) selari dengan keputusan ini yang menjelaskan hubungan positif yang sederhana di antara kepimpinan lestari guru besar dengan prestasi kerja guru di sekolah rendah yang menerima bai'ah di daerah Segamat.

Pada pandangan pengkaji, guru besar yang berkhidmat sebagai pemimpin sekolah di sekolah yang menerima bai'ah merupakan pemimpin yang sentiasa mengekalkan cara pimpinan yang berkualiti. Ini mungkin rentetan daripada motivasi ganjaran yang diberi oleh kementerian pendidikan, maka guru besar perlu mengekalkan dan meningkatkan kualiti kepimpinan supaya guru-guru dapat memahami matlamat, visi dan misi yang dirancang. Pengkaji juga melihat guru besar pada masa kini seharusnya bersedia dan menjadi contoh teladan kepada seisi warga sekolah bukan sahaja dari aspek sahsiah, malah ilmu dan kemahiran. Guru besar membina suasana persekitaran sekolah yang cintakan ilmu yang dapat diamalkan sepanjang hayat bukan hanya kerana peperiksaan atau sijil semata-mata.

Jika dilihat pada hasil analisis, prestasi kerja guru mempunyai hubungan dengan kepimpinan lestari guru besar. Melalui kepimpinan lestari yang khusus kepada pendidikan yang dikemukakan oleh Andy Hargreaves & Fink sepatutnya menjadi amalan keutamaan dalam mengurus pentadbiran dan kemajuan sekolah. Semakin tinggi pelaksanaan kepimpinan lestari yang dilakukan oleh guru besar, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru di sekolah yang menerima bai'ah ini.

6.0 KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan kepimpinan lestari guru besar di sekolah jenis kebangsaan yang menerima bai'ah secara keseluruhannya berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan wujudnya kepimpinan lestari guru besar di sekolah tersebut. Kajian ini dilaksanakan di sekolah jenis kebangsaan Cina yang menerima bai'ah di daerah Timur Laut. Pengkaji mencadangkan kajian pada masa akan datang agar sampel diperluaskan ke daerah-daerah atau negeri lain supaya kajian akan datang lebih menyeluruh dan dapat diperluaskan ke sekolah-sekolah rendah yang tidak menerima bai'ah. Kajian lanjutan juga diharapkan dapat menggunakan kaedah kualitatif atau gabungan kedua-duanya. Dengan ini,

kaedah kajian akan lebih membantu penyelidik untuk mengenal pasti dimensi-dimensi lain yang mempunyai hubungan dengan variabel.

RUJUKAN

- Fried, Y & Tiegs. R.B. (1995). Supervisors Role Conflict and Role Ambiguity, Differential Relations with Performance Ratings of Subordinates and the Moderating Effect of Screening Ability. *Journal of Applied Psychology*, 80(2): 282-296.
- Govinda. (2012). Principles of Sustainable Leadership: The Case of School Leaders in the Fiji Islands. ISEA. Volume 40.
- Hargreaves & Fink. (2003). *Sustaining Leadership*. Phi Delta Kappan.
- Hargreaves, A. & Fink, D. (2006). Sustainable Leadership. USA: Jossay-bass
- Indrayani. (2012). Pengaruh Faktor Kepemimpinan Budaya Organisasi, Motivasi dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja. PhD Tesis. Universiti Utara Malaysia.
- Judita, Vlado & Sandra. (2013). *Creation of Sustainable Leadership Development*. volume 11. Number 2. Summer 2013.
- Kam Boon Lai. (2011). Beban Kerja, Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja dalam Kalangan Juruteknologi Makmal Perubatan Hospital Kerajaan. PhD Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Mayeng Yeewae. (2011). Pengaruh Amalan Pengurusan Strategik, Sokongan Pengetua dan Perlakuan Inovatif terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Agama Rakyat di Wilayah Yala, Thailand. PhD Thesis. Universiti Sains Malaysia.
- Mohd Majid Konting. (2004). Kaedah Penyelidikan Pendidikan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Prabakaran A/L Raghavan. (1998). Iklim Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah di Ampang. Masters Project Report. Universiti Putra Malaysia.
- Salmiah Mohamad Amin. (2004). Hubungan Antara Kompetensi Pekerja dan Prestasi Kerja di Kalangan Kakitangan Agensi Kerajaan Elektronik. PhD Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Simon Clarke & Elizabeth Stevens. (2009). Sustainable Leadership in small rural schools: Selected Australian Vignettes. *Journal Education Change*.
- Shea, C.M. (1999). The Effects of Transformational Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task. *Journal of Business*.
- Steve Lambert. (2012). The Perception and Implementation of Sustainable Leadership Strategies in Further Education College. *Journal of Leadership Education*. Volume 11.

- Supian Hashim. (2012). Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Tawaran Baharu di daerah Segamat. Universiti Teknologi Malaysia.
- Syahrul Nizam Md Nordin. (2010). Amalan Kepimpinan Lestari (Sustainable Leadership) Guru Besar di Daerah Pontian. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- TALIS-Teaching & Learning International Survey. (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS.

