

**PENGARUH STANDARD PROFESIONALISME
DAN LATIHAN TERHADAP KOMITMEN
PENTADBIR SEKOLAH MENENGAH
TEKNIK DI MALAYSIA**



ABD. HALIM BIN MAT DESA

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

**PENGARUH STANDARD PROFESIONALISME
DAN LATIHAN TERHADAP KOMITMEN
PENTADBIR SEKOLAH MENENGAH
TEKNIK DI MALAYSIA**

ABD. HALIM BIN MAT DESA



UMS

**TESIS YANG DIKEMUKAKAN UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **PENGARUH STANDARD PROFESIONALISME DAN LATIHAN TERHADAP KOMITMEN PENTADBIR SEKOLAH MENENGAH TEKNIK DI MALAYSIA**

IJAZAH: **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

Saya **ABD. HALIM BIN MAT DESA**, Sesi Pengajian **2011-2015**, mengaku membenarkan tesis Doktor Falsafah ini disimpan di Perpustakaan Univesiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

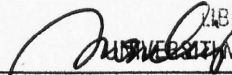
TIDAK TERHAD

Disahkan oleh,



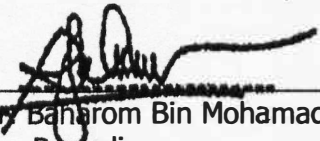
ABD. HALIM BIN MAT DESA
PT20119052

NURULAIN BIN USMAN
PUSKAPUTUSAN



(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh: 01 September 2015

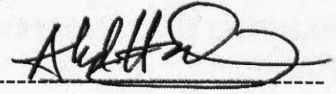


(Prof. Madya Dr. Baharom Bin Mohamad)
Penyelia

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

8 Ogos 2014



Abd. Halim Bin Mat Desa
PT20119052



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **ABD. HALIM BIN MAT DESA**

NO. MATRIK : **PT20119052**

TAJUK : **PENGARUH STANDARD PROFESIONALISME DAN LATIHAN TERHADAP KOMITMEN PENTADBIR SEKOLAH MENENGAH TEKNIK DI MALAYSIA**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

TARIKH VIVA : **8 OGOS 2014**

DISAHKAN OLEH

1. PENYELIA UTAMA

Prof. Madya Dr. Baharom Bin Mohamad

Tandatangan



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



Tandatangan

2. PENYELIA BERSAMA

Dr. Shukri Bin Zain



Tandatangan

PENGHARGAAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadrat Allah subhanahu wata'ala kerana dengan rahmat dan `inayahNya saya dapat menyelesaikan dan menyempurnakan tesis ini.

Bermula dari tarikh bergelar pelajar sehinggalah berakhirnya tempoh pengajian, saya sebenarnya saya tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan dan sokongan dari pelbagai pihak secara langsung ataupun secara tidak langsung. Sesungguhnya Allah sahaja yang mampu membalas setiap bantuan yang dihulurkan.

Pertama sekali, saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Baharom Bin Mohamad dan Dr. Shukri Bin Zain yang bertindak sebagai penyelia tesis ini, Dr. Kamaruzzaman Bin Moidunny, Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa, Dr. Anuar Bin Salleh, Dr. Samsuddeen Bin Abd. Aziz, Dr. Halimah Binti Md. Saad dan Dr. Jailani Bin Idris yang banyak membantu. Tiada ungkapan yang dapat dizahirkan atas segala nasihat, tunjuk ajar, saranan serta perkongsian ilmu dan pengalaman dalam membantu saya sepanjang tempoh pengajian ini. Tidak lupa juga setinggi-tinggi terima kasih kepada seluruh warga akademik dalam memberi pandangan dan saranan bagi menterjemahkan hasil penyelidikan ini. Kepada semua warga pentadbiran yang banyak memberi pertolongan dari peringkat awal pengajian sehinggalah saya menyelesaikan pengajian di Fakulti Psikologi dan Pendidikan Universiti Malaysia Sabah.

Akhir sekali, saya rakamkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada semua ahli keluarga saya, terutamanya bonda Maimunah Bt Mustaffa yang tidak pernah putus-putus mendoakan kejayaan anaknya. Buat isteri tercinta Jamaliah Bt Razali serta anak-anak tersayang Muhamamd Afif, Hanis Syuhada, Hannan Syazana dan Hanis Syafika yang sentiasa mengiringi perjuangan ayah di medan ilmu dengan doa dan harapan serta pengorbanan. Tidak lupa juga untuk semua, ayah dan ibu mertua serta adik-beradik Sabarina, Zakuan, Akhiruddin, Mohd Akmal dan Azimah serta kaum keluarga yang lain yang sentiasa mendoakan dan memberi kekuatan kepada saya untuk menyempurnakan pengajian ini. YA ALLAH, limpahilah rahmat dan kasih sayangMU kepada seluruh hambaMU yang telah berjasa kepada diriku ini Amin.

Abd. Halim Bin Mat Desa
8 Ogos 2014

ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh standard profesionalisme yang telah dilaksanakan oleh pentadbir berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi khususnya dalam elemen-elemen yang berkaitan dengan standard profesionalisme iaitu pengetahuan, nilai, amalan dan latihan. Kajian tinjauan ini melibatkan sampel seramai 235 orang pentadbir Sekolah Menengah Teknik di Malaysia. Pemboleh ubah kajian telah diuji menggunakan statistik deskriptif dan inferensi yang melibatkan korelasi Pearson, regresi linear dan regresi berganda. Kajian ini mendapati bahawa standard profesionalisme mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi serta kaitan dengan latihan yang diterima. Pengetahuan profesionalisme pula telah menyumbang sebanyak 34% terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian juga mendapati bahawa nilai menyumbang 9.2% dan amalan menyumbang sebanyak 2.3% terhadap komitmen organisasi. Analisis lanjut mendapati bahawa komponen latihan merupakan elemen yang penting untuk mencapai tahap komitmen terhadap organisasi. Umumnya latihan perlu mengalami proses penambahbaikan yang berterusan supaya pentadbir dapat input baru dalam mentadbir berdasarkan standard profesionalisme dan pendekatan yang lebih sistematik serta berfokus. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian ini mencadangkan pihak-pihak yang berkenaan dapat mempertimbangkan peluang yang lebih luas kepada pentadbir yang baru berkhidmat untuk mengalami persekitaran pentadbiran dan pengurusan yang dapat membantu mereka membina kepercayaan sendiri.

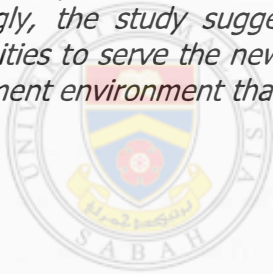


UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

EFFECT OF PROFESSIONALISM AND TRAINING STANDARDS OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS TEKNIK COMMITMENT IN MALAYSIA

The main purpose of this study was to identify the influence of the professional standards that have been implemented by the administrators related to organizational commitment, especially in the elements associated with the professional standards of knowledge, values, practices and drills. The survey involved a sample of 235 Technical School administrators in Malaysia. Variables were tested using descriptive and inferential statistics involving Pearson correlation, linear regression and multiple regression. The study found that professional standards had no significant relationship to organizational commitment and associated with the training received. Professional knowledge also contributed 34% to the commitment of the organization. The study also found that the practice contributes 9.2% and contributed 2.3% to the commitment of the organization. Further analysis found that the training is an essential element to achieve the level of commitment to the organization. Training generally needs to undergo a process of continuous improvement in order to be able to input the new administrator to administer according to professional standards and a more systematic approach and focus. Accordingly, the study suggests that the relevant parties can consider greater opportunities to serve the new administration to experience the administrative and management environment that can help them build self-confidence.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGESAHAN	ii
PENGAKUAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
LAMPIRAN	xviii
BAB 1: PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	5
1.3 Penyataan Masalah	12
1.4 Tujuan Kajian	25
1.5 Objektif Kajian	25
1.6 Soalan Kajian	26
1.7 Hipotesis Kajian	26
1.8 Kepentingan Kajian	27
1.9 Batasan Kajian	29
1.10 Definisi Istilah dan Operasional	29
1.10.1 Pengaruh	29
1.10.2 Standard	29
1.10.3 Profesionalisme	30
1.10.4 Pentadbir	30
1.10.5 Pentadbir yang Profesional	30

1.10.6	Latihan	31
1.10.7	Komitmen Terhadap Organisasi	31
1.11	Rumusan	31
BAB 2: SOROTAN LITERATUR		33
2.1	Pengenalan	33
2.2	Definisi Pentadbiran dan Pengurusan Organisasi	33
2.3	Standard Pentadbir	36
2.3.1	Standard dalam Pendidikan	40
2.3.2	Pandangan Standard Pendidikan dari Sudut Perspektif British	42
2.3.3	Standard Kompetensi Kepentadbiran	43
2.3.4	Kajian Tentang Profesionalisme	46
2.4	Teori dan Model Konseptual Kajian	52
2.4.1	Teori Standard Fullan (1992)	53
2.4.2	Model Bentuk Perubahan Organisasi	56
	a. Pengetahuan Profesionalisme	56
	b. Nilai Profesionalisme	59
	c. Amalan Profesionalisme	61
	d. Latihan Terhadap Profesionalisme	64
2.5	Model Keprofesionalan (2000)	67
2.5.1	Model Pentadbir Profesional	67
2.5.2	Model Perkembangan Profesional	71
2.5.3	Model Pangkalan Pengetahuan Profesional	72
2.5.4	Kesimpulan Model-Model Profesionalisme	74
2.6	Kepentingan Profesionalisme Pentadbir	78
2.6.1	Peralihan Abad	78
2.6.2	Pengiktirafan Profesion Pentadbiran	79
2.6.3	Kesimpulan Kepentingan Profesionalisme	81
2.7	Profil Standard Profesionalisme Pentadbir	82
2.7.1	Pengetahuan Profesional	82
2.7.2	Amalan Profesionalisme	83

2.7.3	Nilai Profesionalisme	84
2.8	Konsep Profesionalisme dan Nilai Profesionalisme	87
2.8.1	Konsep Profesionalisme	87
2.8.2	Perbezaan antara Seorang Profesional dengan Bukan Profesional	88
2.8.3	Pengukuhan Profesionalisme Penjawat Awam	91
2.8.4	Komptensi Pentadbir	92
2.9	Komitmen Terhadap Organisasi	96
2.9.1.	Definisi Komitmen	96
2.9.2	Definisi Komitmen Terhadap Organisasi	104
2.9.3	Konsep Komitmen Organisasi	105
2.9.4	Faktor Komitmen Terhadap Organisasi	106
2.10	Model dan Teori komitmen	112
2.10.1	Model Komitmen Terhadap Organisasi (2002)	112
2.10.2	Model Komitmen Steers (1997)	119
2.10.3	Teori Konflik (1987)	120
2.10.4	Komitmen Pendidik Terhadap Organisasi di Institusi Pendidikan	123
2.10.5	Kajian Komitmen Terhadap Organisasi di Malaysia	124
2.10.6	Kepentingan Komitmen Pentadbir Terhadap Organisasi	127
2.11	Kerangka Konseptual Kajian	127
2.12	Rumusan	128
BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN		129
3.1	Pengenalan	129
3.2	Reka Bentuk Kajian	129
3.3	Definisi Pemboleh ubah-Pemboleh ubah	131
3.4	Populasi dan Pensampelan	132
3.4.1	Responden Soal Selidik	138
3.5	Instrumen Kajian	138
3.5.1	Borang Soal Selidik Kajian	138
3.5.2	Pengukuran Pemboleh ubah Borang Soal Selidik	144

3.6	Kajian Rintis	144
3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	147
3.8	Kaedah Pungutan Data	149
3.9	Penganalisan Data	151
3.9.1	Analisis Deskriptif	152
3.9.2	Analisis Inferensi	153
	a. Analisis Korelasi Pearson 'r'	153
	b. Analisis Regresi Berganda	154
3.10	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	159
3.10.1	Pengesahan Analisis Faktor (<i>Confirmatory Factor Analysis, CFA</i>)	161
3.10.2	Samakan Data Pemboleh ubah Kajian	168
3.10.3	Analisis Faktor	169
3.10.4	Proses Analisis Faktor	170
3.10.5	Ringkasan Keputusan Analisis Faktor	171
3.11	Rumusan	172
BAB 4 : DAPATAN KAJIAN		173
4.1	Pengenalan	173
4.2	Profil Responden	173
4.3	Analisis Demografi Responden	173
4.3.1	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina dan Umur	173
4.3.2	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina dan Jawatan	174
4.3.3	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina dan Tahap Pendidikan	175
4.3.4	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina dan Tahun Berkhidmat	176
4.3.5	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme	177
4.4	Analisa Kenormalan Taburan Skor Data	177

4.5	Taburan Skor Komitmen Terhadap Organisasi Secara Keseluruhan (KTO)	178
4.6	Taburan Skor Standard Profesionalisme dan latihan	179
4.7	Pemeringkatan Tahap Standard Profesionalisme	180
4.8	Pemeringkatan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	180
4.9	Hubungan antara Pengetahuan Profesionalisme dengan Komitmen Terhadap Organisasi	181
4.10	Hubungan antara Nilai Profesionalisme dengan Komitmen Terhadap Organisasi	182
4.11	Hubungan antara Amalan Profesionalisme dengan Komitmen Terhadap Organisasi	182
4.12	Model Persamaan antara Komponen Standard Profesionalisme iaitu Pengetahuan, Nilai dan Amalan dengan Komitmen Terhadap Organisasi	183
4.13	Ujian Analisis Lintasan SEM	185
4.14	Soalan Kajian: Adakah Terdapat Model Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pemboleh Ubah Standard Profesionalisme, Latihan dan Komitmen Terhadap Organisasi	187
4.15	Ringkasan Dapatan Kajian	190
4.15.1	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Pentadbir Sekolah Menengah Teknik	190
4.15.2	Tahap Standard Profesionalisme Dalam Kalangan Pentadbir Sekolah Menengah Teknik	191
4.15.3	Hubungan Antara Pengetahuan, Nilai dan Amalan Profesionalisme dengan Komitmen Terhadap Organisasi	191
4.15.4	Kesesuaian Pengukuran Model Regresi Yang Dibentuk Bagi Mengenalpasti Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung Yang Signifikan Dalam Pemboleh Ubah Standard Profesionalisme latihan dan Komitmen Terhadap Organisasi	191
4.16	Rumusan	191

BAB 5 :RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	194
5.1 Pendahuluan	194
5.2 Rumusan Dapatan Kajian	196
5.3 Perbincangan	197
5.3.1 Tahap Standard Profesionalisme Pentadbir Secara Keseluruhan	197
5.3.2 Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	204
5.3.3 Hubungan Antara Pengetahuan, Nilai dan Amalan dengan Komitmen Terhadap Organisasi	207
a. Hubungan antara pengetahuan Profesionalisme dengan komitmen terhadap organisasi Hubungan antara pengetahuan Profesionalisme dengan komitmen terhadap organisasi	207
b. Hubungan antara nilai profesionalisme dengan komitmen terhadap organisasi	208
c. Hubungan antara amalan profesionalisme dengan komitmen terhadap organisasi	210
5.3.4 Pengaruh Latihan Terhadap Komitmen Organisasi	212
5.3.5 Kesesuaian Pengukuran Model Regresi yang dibentuk Serta Model Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Latihan dan Standard Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi	216
5.4 Implikasi Kajian	218
5.5 Cadangan Kajian Lanjutan	223
5.6 Penutup	227
RUJUKAN	229
LAMPIRAN	270

SENARAI JADUAL

Halaman

Jadual 2.1:	Persamaan dan Perbezaan antara ketiga-tiga Model Keprofesionalan	77
Jadual 3.1:	Formula dan Pengiraan Sampel Kajian	133
Jadual 3.2:	(i) Bilangan sekolah Menengah Teknik Mengikut Zon	136
	(ii) Taburan Responden Kajian Mengikut Demografi	137
Jadual 3.3:	Kategori Zon	138
Jadual 3.4:	Struktur Soal Selidik Kajian	140
Jadual 3.5:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian II	142
Jadual 3.6:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian III	143
Jadual 3.7:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian IV	143
Jadual 3.8:	Skala Bagi Item-Item Bahagian II, III dan IV	144
Jadual 3.9:	Tahap Kebolehpercayaan Instrumen	146
Jadual 3.10:	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian Rintis	146
Jadual 3.11:	Rumus Struktur Bahagian dan Jumlah Soalan Soal Selidik Kajian Selepas Kajian Kesahan dan Kebolehpercayaan	149
Jadual 3.12:	Penganalisan Berpandukan Skor Min	152
Jadual 3.13:	Rumusan Perkaitan Soalan Kajian, Hipotesis Kajian	158
Jadual 3.14:	Rumusan Perkaitan Soalan Kajian, Hipotesis Kajian dan Analisis Statistik	159
Jadual 3.15:	Instrumen Standard Profesionalisme Setelah Dijalankan Pembersihan CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	162
Jadual 3.16:	Instrumen Latihan Setelah Dijalankan Pembersihan CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	164
Jadual 3.17:	Instrumen Komitmen Setelah Dijalankan Pembersihan CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	165
Jadual 3.18:	Kriteria Struktur Lintasan SEM	166
Jadual 3.19:	Menunjukkan Nilai Bartlett's Test dan Nilai KMO Pemboleh Ubah	170

Jadual 3.20:	Keputusan Keseluruhan Analisis Faktor Ke Atas Pemboleh Ubah-Pemboleh Ubah Kajian	172
Jadual 4.1:	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Umur	174
Jadual 4.2:	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Jawatan	175
Jadual 4.3:	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Tahap Pendidikan	176
Jadual 4.4:	Taburan Responden Mengikut Jantina Tahun Berkhidmat	176
Jadual 4.5:	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme	177
Jadual 4.6:	Min, Sisihan Piawai, Kepencongan dan Kutorsis Untuk Skor Komitmen Terhadap Organisasi	179
Jadual 4.7:	Min, Sisihan Piawai, Kepencongan dan Kutorsis Untuk Skor Standard Profesionalisme dan Latihan	179
Jadual 4.8:	Tahap Standard Profesionalisme Keseluruhan	180
Jadual 4.9:	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Keseluruhan	180
Jadual 4.10:	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Secara Terperinci	181
Jadual 4.11:	Analisis Hubungan Pengetahuan dengan Komitmen Terhadap Organisasi	181
Jadual 4.12:	Analisis Hubungan Nilai dengan Komitmen Terhadap Organisasi	182
Jadual 4.13:	Analisis Hubungan Amalan dengan Komitmen Terhadap Organisasi	182
Jadual 4.14a:	Analisis Varians	183
Jadual 4.14b:	Regresi Berganda (<i>Stepwise</i>) Bagi Pemboleh Ubah Bebas yang Mempengaruhi Pemboleh Ubah Bersandar	183
Jadual 4.15	Jadual Unit Pengukuran Indeks Penyesuaian Mutlak	186
Jadual 4.16	Anggaran Parameter (<i>Regression Weight</i>) Bagi Model Yang Telah Diubahsuai (Kesan Keseluruhan)	187
Jadual 4.17	Nilai Beta Bagi Kesan Langsung dan Tidak Langsung	188
Jadual 4.18	Keputusan Pengaruh Mediator Latihan Terhadap Standard Profesionalisme Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	189

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Model Ciri Teras Kerja Hackman dan Oldman	61
Rajah 2.2: Profesionalisme Penjawat Awam	89
Rajah 2.3: Kerangka Konseptual Kajian	128
Rajah 4.1: Model Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Pemboleh ubah Standard Profesionalisme, Latihan, dan Komitmen Organisasi	187



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

AFI	<i>Absolute Fit Index</i>
AMOS	<i>Analysis of Moment Structure</i>
BIL	Bilangan
CFA	<i>Comfirmary Factor Analysis</i>
et al.,	et alia (Latin) " <i>and others</i> " (Penulis-Penulis Lain)
EFA	<i>Error Factor Analysis</i>
ELCC	<i>Educational Leadership Constituent Council</i>
FSK	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
hlm.	Halaman
HEM	Hal Ehwal Murid
IAB	Institut Aminuddin Baki
ICT	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
INTASC	<i>Interstate New Teacher Assessment And Support Consortium</i>
ISLLC	<i>Interstate School Leaders Licensure Consortium</i>
JERIS	Jasmani, Emosi, Intelek Dan Sosial
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
MLE	Model Latihan Elstrand
MI	<i>Modification Indices</i>
NBPTS	<i>National Board Professional Teaching Standards</i>
NCSL	<i>National College for School Leadership</i>
NASPP	<i>National Association of secondary School Principles</i>

NAESP	<i>National of Elementary School Principles</i>
NPBEA	<i>National Policy Boards for educational Administration</i>
NPQL	Sarjana Kepentadbiran
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
QAA	<i>The Quality Assurance Agency for Higher Education</i>
QCA	<i>Questionnaire Commitment Organizational</i>
3R	<i>Relevance, readiness and resources</i>
ODLQC	<i>Open And Distance Learning Quality Council</i>
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SLLA	<i>School Leaders Licensure Assessment</i>
SKKSM	Standard Kompetensi Kepentadbiran Sekolah Malaysia
SMT	Sekolah Menengah Teknik
SPPS	<i>Statistical Package for Social Science</i>



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

LAMPIRAN

- LAMPIRAN A: Borang Soal Selidik 286
- LAMPIRAN B: Senarai Pakar Yang Dirujuk Untuk Pengesahan Soal Selidik
- LAMPIRAN C: Pengesahan Pakar
- LAMPIRAN D: Kelulusan Menjalankan Kajian Daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
- LAMPIRAN E: Kelulusan Menjalankan Kajian Daripada Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional
- LAMPIRAN F: Indeks Kebolehpercayaan Cronbach Alpha Item-Item Soal Selidik
- LAMPIRAN G: Penentuan Saiz Sampel Kajian Berdasarkan Formula Krejcie dan Morgan 1970



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Wawasan 2020, adalah misi nasional ke arah menjadikan Malaysia negara yang berstatus maju menjelang tahun 2020. Secara khusus, Wawasan 2020 adalah hasil cetusan idea dan pemikiran strategik mantan seorang pemimpin negara yang ingin melihat Malaysia bersaing dengan negara maju serta disegani di peringkat global. Secara tidak langsung, Wawasan 2020 memberi gambaran yang jelas bahawa kejayaan sesebuah negara tidak hanya terletak kepada kebijaksanaan pentadbir mencipta wawasan dan gagasan tetapi juga berperanan sebagai agen perubahan dengan menukar paradigm rakyat serta menggerakkan jentera pentadbiran negara ke arah merealisasikan Wawasan 2020. Justeru itu, secara khusus dapatlah dikatakan bahawa pentadbir dan proses kepemimpinan merupakan teraju utama dalam menjadikan matlamat satu realiti, menentukan jatuh–bangun dan kejayaan bukan sahaja kepada sebuah entiti, masyarakat malah kepada sebuah negara (Koontz, H. dan Weihrich, H. 2001; Yukl 2006).

Dalam usaha menggerakkan pentadbiran negara selaras dengan Wawasan 2020, mantan Perdana Menteri, Tun Mahathir (1996) telah menggariskan beberapa ciri kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pentadbir sebagai jentera utama pentadbiran negara. Ciri yang dimaksudkan adalah berwawasan dan berpandangan jauh; berupaya menentukan objektif; mampu menilai kemampuan pengikut; berkemampuan memimpin pengikut ke arah kejayaan. Dalam hal ini juga, Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi (2004) mantan Perdana Menteri Malaysia, melalui ucapan perdananya, turut menyeru pentadbir perkhidmatan awam di Malaysia supaya mempunyai kualiti kepemimpinan yang boleh dijadikan suri teladan kepada staf yang lain di samping merealisasikan wawasan dan pemikiran strategik negara. Dalam konteks ini, pentadbir juga disaran supaya mengamalkan pengurusan yang berkualiti serta responsif kepada keperluan pelanggan yang sentiasa mengharap perkhidmatan terbaik diberikan. Akhir sekali, beliau menyeru kepada pucuk

kepemimpinan sektor awam supaya segera melakukan perubahan ke arah kualiti kepemimpinan yang lebih cekap dan berintegriti.

Dalam bidang pendidikan pula, Kementerian Pendidikan Malaysia mempunyai hasrat untuk meletakkan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan di rantau Asia Tenggara. Dalam merealisasikan matlamat pendidikan negara, kepemimpinan pentadbir sekolah berperanan sebagai tunggak utama kepada pembangunan pendidikan berkualiti iaitu merujuk kepada pengurusan sekolah yang cemerlang dan kemantapan dalam kepemimpinan pendidikan. Dalam erti kata lain, kemantapan kepemimpinan sekolah dilihat sebagai pemacu ke arah penghasilan pendidikan yang berkualiti. Ini bererti, pentadbir selaku ketua jabatan di sekolah diberi amanah untuk merealisasi aspirasi dan pembangunan pendidikan negara (Abas Awang dan Balasundran A. Ramaiah, 2002) dan bertanggungjawab terhadap kecemerlangan dan kejayaan sesebuah sekolah. Sungguhpun demikian, McNulty *et.al.*, (2005) menegaskan bahawa tugas pentadbir di sekolah tidak terhad hanya kepada tugas rutin pentadbiran sahaja malah mereka perlu menggerakkan segala bentuk sumber dan modal insan di bawah tadbirannya terutamanya subordinat supaya mereka dapat menyumbang khidmat dengan komited dan efektif. Drake dan Roe (1999); Ubben *et.al.*, (2001) pernah menyebut bahawa setiap aktiviti yang berlaku di sekolah adalah tanggungjawab pentadbir malah penghasilan sebuah sekolah yang efektif, harmonis serta cemerlang dikatakan berakar umbi daripada kepemimpinan pentadbir yang berkesan.

Pandangan Hughes (1994, 1995, 1999) dan McNulty *et.al.*, (2005) turut disokong oleh Day *et.al.*, (2000) dan Sheilds (2005) yang mengatakan bahawa tugas utama pentadbir tidak terhad hanya melaksanakan peranan fungsional seperti pengelolaan, penyelarasan dan penilaian tetapi perlu menjadi suri teladan atau sumber inspirasi kepada subordinat. Di samping itu, kepemimpinan sekolah juga disaran supaya mengamalkan pengurusan yang lebih mengutamakan nilai kemanusiaan seperti membina hubungan yang harmonis dengan subordinat, bersikap telus, mudah didekati, kerap memberi motivasi, membimbing dan memberi tunjuk ajar kepada subordinat (Hussein Haji Ahmad 2001; Bush 2003). Mengikut Chan Yuen Fook (2000) pula, aspirasi pendidikan negara tidak akan mencapai

matlamat jika kepemimpinan sekolah terlalu tertumpu kepada tugas pentadbiran sahaja sedangkan bidang kepentadbiran hari ini bersifat dinamik, kompleks malah menuntut sesuatu yang lebih tinggi (Speck 1999; Herbert 2006) dalam menyediakan pentadbir yang komited terhadap organisasi sekolah.

Sehubungan dengan itu Mortimore (1995) dan Fullan (2001) juga menyuarakan pendapat mereka tentang ciri-ciri kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pentadbir sekolah dalam era globalisasi. Ciri yang dimaksudkan dikenali sebagai Standard Profesionalisme iaitu merujuk kepada sikap tegas pentadbir dalam membuat keputusan, mempunyai matlamat yang realistik serta menekankan keunggulan sebagai pentadbir sekolah. Di samping itu, pentadbir juga perlu menitikberatkan aspek pembangunan manusia seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Tampoe 1998; Deal dan Peterson 2000; Ghazali Othman 2001). Pendek kata, pentadbir dituntut untuk memberikan keseimbangan antara kecemerlangan dalam pengurusan dengan kepemimpinan yang efektif sebagai komited terhadap sekolah dan profesion.

Menurut Zaidatul Akmaliah (1990), kualiti pentadbiran dan pengurusan meliputi satu aspek yang luas dan diantaranya ialah kemahiran profesionalan pentadbir. Kemahiran ini perlu diberi perhatian kerana pentadbir merupakan modal utama kepada organisasi pendidikan (Al Ramaiah, 1999). Mereka menjadi agen dalam menyalurkan dan menyampaikan maklumat kepada masyarakat melalui cara mengurus dan mentadbir sesebuah organisasi seperti sekolah. Mereka jugalah yang menjadi golongan yang bertanggungjawab menjalankan tugas yang dimanahkan bagi mencapai kemerlangan sesebuah organisasi yang ditadbir iaitu sekolah (Abd. Rahim, 2001). Atas alasan ini negara memerlukan pentadbir yang professional agar dapat menghadapai cabaran dan masalah yang dihadapinya dalam dunia pendidikan yang sentiasa berubah dan mencabar.

Oleh itu isu, cabaran dan harapan yang berkait rapat dengan pengurusan organisasi dan perkhidmatan di Malaysia telah menjadi salah satu topik perbincangan yang selalu diperbahaskan sama ada diperingkat kebangsaan mahupun forum-forum anjuran pihak kerajaan dan bukan kerajaan (Mahathir,1991). Menurut Azizi dan

Shahrin (2008), pengurusan organisasi dan perkhidmatan di Malaysia sebenarnya berkait rapat dengan kemantapan dan kehebatan sistem pendidikan teknik dan vokasional dalam negara. Ini kerana sumber manusia yang terlatih dan berkemahiran adalah nadi penggerak utama dan ianya adalah hasil dari sistem pendidikan yang mantap dan baik.

Secara tidak langsung kemampuan sumber manusia dalam pengurusan organisasi dan perkhidmatan telah mengaitkan sistem Pendidikan Teknik dan Vokasional dengan corak kemajuan dalam sistem pengurusan dan perkhidmatan bagi sesebuah organisasi atau negara khususnya di Malaysia. Oleh yang demikian, jika Malaysia ingin melihat kemajuan dalam sistem pengurusan organisasi dan perkhidmatan maka perlulah ada satu gerakan secara tersusun dan bersepadu di semua peringkat untuk memperkasakan sistem latihan teknik dan vokasional sedia ada. Namun begitu, terdapat beberapa isu yang menjadi cabaran kepada usaha untuk memperkasakan sistem latihan teknik dan vokasional. Ini kerana harapan yang tinggi telah diletakkan oleh segenap lapisan masyarakat bagi melihat kemajuan dalam pengurusan organisasi dan perkhidmatan di Malaysia dapat dicapai secara keseluruhannya.

Pendidikan Teknik dan Vokasional merupakan salah satu cabang pendidikan yang ditawarkan pada masa kini. Ia diwujudkan bagi memberi peluang kepada pelajar yang mempunyai kecenderungan kepada pendidikan Sains dan Teknologi, untuk memenuhi keperluan tenaga kerja di industri di dalam mahupun di luar negara. Bagi merealisasikan program pendidikan teknikal ini, banyak program yang berkaitan telah diwujudkan dan ditawarkan. Sistem latihan juga telah diperkenalkan di peringkat sekolah menengah sehinggalah ke peringkat Universiti. (Hassan, 2001). Usaha-usaha ini adalah bagi membolehkan pelajar-pelajar yang berpotensi dilatih untuk menjadi tenaga kerja profesional dan separa profesional di dalam pelbagai bidang teknologi dan kejuruteraan.

Pendidikan Teknik dan Vokasional ini sebenarnya dapat membantu pelajar tercicir dalam pelajaran bersifat akademik tetapi berpotensi besar untuk menjadi insan yang cemerlang dalam bidang kemahiran dan seterusnya dapat menjana