

AMALAN KEPIMPINAN LESTARI PENGETUA
SEKOLAH AGAMA BANTUAN KERAJAAN
(SABK) DI DAERAH PONTIAN

FAUZI BIN SULEHAN

Universiti Teknologi Malaysia

2013

AMALAN KEPIMPINAN LESTARI PENGETUA
SEKOLAH AGAMA BANTUAN KERAJAAN
(SABK) DI DAERAH PONTIAN

FAUZI BIN SULEHAN

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Pengurusan & Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

DISEMBER 2013

DEDIKASI

Buat isteri dan anakku tersayang

Nazrin Binti Fazri

&

Muhammad Fateh al Aiman

Allahyarham Ayahandaku Hj. Sulehan Bin Kusni
serta Ibundaku Hajjah Hamidah Binti Md Aris
dan ayah dan ibu mertua yang senantiasa mendoakanku

Setinggi penghargaan buat Tn. Hj. Hassan Bin Hushin atas
bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar serta ilmu yang dicurahkan

Teman-teman seperjuangan,
Yang banyak memberi sokongan dan dorongan
Serta doa restu untuk terus tabah sepanjang perjuangan ini
Ketulusan hati dan keindahan budimu
Dikenang abadi dalam ingatan

Robbul Jalil yang Maha Agung lagi Maha Mengasihani
Berkatilah usahaku selama ini serta syukurku yang
Tidak terhingga atas segala rahmat yang Kau limpahkan kepadaku
Kejayaanku adalah restu dan doa kalian
Ribuan terima kasih dan syukur ku ucapkan

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Setinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Allah Robbul Jalil kerana kajian ini dapat disiapkan dengan jayanya. Penyelidikan ini tidak akan dapat disiapkan tanpa bantuan dan sokongan daripada pelbagai pihak. Setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih buat Tn. Hj. Hassan Bin Hushin di atas kesabaran memberikan bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat di sepanjang beliau menyelia penyelidikan ini. Juga sekalung penghargaan buat para pensyarah yang sentiasa bersedia memberikan bantuan dan bimbingan selama saya menjalani pengajian di universiti ini.

Ucapan terima kasih yang teristimewa buat ibu, Hamidah Md Aris yang sentiasa mendoakan kejayaan saya, juga isteri tercinta, Nazrin Fazri yang begitu tabah menghadapi pelbagai dugaan membantu sepanjang pengajian ini, serta sentiasa menjadi azimat pembakar semangat untuk terus berjuang mengapai kejayaan ini. Buat anakku, Muhammad Fateh al Aiman, kejayaan ini adalah pendorong untuk anak baba agar terus menguatkan semangat dan azam untuk mencari ilmu sebanyak mungkin untuk terus mencipta kejayaan.

Tidak dilupakan buat En. Mohd Faizal, En. Bahrin dan En. Nasrun sekeluarga dan warga pentadbiran SK Sungai Bunyi, Pontian dan juga rakan-rakan seperjuangan En. Roszaini, En Mohd Azeman dan En. Hafizuddin yang telah memberikan dorongan, setiakawan dan semangat juang sepanjang dua tahun proses pembelajaran yang penuh suka duka ini. Segala kerjasama dan bantuan yang diperlukan sepanjang kajian ini dijalankan, jasa kalian hanya Allah yang dapat membalasnya. Buat kakitangan fakulti dan tenaga kerja UTM turut tidak dilupakan atas bantuan dan kerjasama yang telah memberikan kepada saya.

***“Ku Doakan Semoga kalian mendapat balasan yang lebih baik di sisi Allah,
Untuk kalian ku hadiahkan kejayaan ini”***

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan lestari (*sustainable leadership*) pengetua dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah agama bantuan kerajaan (SABK) di Daerah Pontian. Pengkaji memilih kepimpinan lestari kerana kepimpinan ini telah diasaskan oleh Hargreaves dan Fink (2006) dan khusus dicipta untuk digunakan dalam arena pendidikan serta tidak diambil atau dipinjam dari mana-mana teori lain. Sampel kajian terdiri daripada 136 orang guru daripada tiga buah SABK. Kajian rintis yang telah dijalankan terhadap 40 orang guru mencatatkan nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach 0.948. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan soal selidik berskala Likert menjadi instrument utama kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan lestari pengetua SABK di Daerah Pontian berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 3.912 manakala tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru SABK juga berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 3.935. Kajian ini juga mendapati terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan jantina guru serta terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru SABK di Daerah Pontian. Implikasi dan beberapa cadangan penambahbaikan dalam amalan kepimpinan lestari untuk kajian lanjutan turut dikemukakan.

ABSTRACT

The main purpose of this study was to identify the relationship between sustainable leadership practices of principals and the level of organizational commitment among teachers of government-aided religious schools (SABK) in the District of Pontian. The researchers choose the sustainable leadership because this leadership was founded by Hargreaves and Fink (2006) and specifically created for use in the educational arena and not taken or borrowed from any other theory The sample consisted of 136 teachers from three SABK. The pilot study was carried out on 40 teachers recorded the Alpha Cronbach 0.948. This study used quantitative methods with a Likert scale questionnaire instrument. The findings indicated that level sustainable leadership of principals in District of Pontian SABK at the high level with the mean score of 3.912, while the level of organizational commitment among teachers SABK are also at high levels with the mean score of 3.935. The findings also found significant differences in the level of commitment to the organization based on the gender of teachers and significant correlation between sustainable leadership practices of principals with the organizational commitment among teachers SABK in Pontian District . Implications and some recommendations for improvement in the practice of sustainable leadership for further research are also presented.

KANDUNGAN

BAB PERKARA	MUKA SURAT
PENGESAHAN TESIS	
PENGESAHAN PENYELIA	i
JUDUL	ii
PENGAKUAN	iii
DEDIKASI	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Masalah	7
1.3 Penyataan Masalah	10
1.4 Objektif Kajian	12
1.5 Persoalan Kajian	13
1.6 Hipotesis Kajian	14
1.7 Kepentingan Kajian	14
1.8 Skop Kajian	15
1.9 Kerangka Teori	16

1.10 Kerangka Kajian	16
1.11 Batasan Kajian	17
1.12 Definisi Konsep dan Operasional	17
1.12.1 Kepimpinan Lestari	18
1.12.2 Pengetua	18
1.12.3 Komitmen	19
1.12.4 Organisasi	19
1.12.5 Sekolah Agama Bantuan Kerajaan	20
1.13 Rumusan	20

2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	21
2.2 Sekolah Agama Bantuan Kerajaan	21
2.2.1 Sejarah Awal Pendidikan Islam	22
2.2.2 Perkembangan Pendidikan Islam	23
2.2.3 Isu dan Cabaran Pendidikan Islam	25
2.3 Kepimpinan Lestari	27
2.4 Teori Kepimpinan Lestari	28
2.4.1 Memberi Keutamaan Kepada Aset Manusia Dan Material	29
2.4.2 Mengagihkan Kepimpinan Kepada Orang Bawahan	30
2.4.3 Memberi Keutamaan Kepada Matlamat Jangka Panjang	32
2.4.4 Membina Kapasiti Dan Kepelbagaian Persekitaran Sekolah Yang Dapat Menyumbang Kepada Kemajuan Sesebuah Sekolah	33

2.4.5	Mengutamakan Dan Memimpin Pembelajaran Di Sekolah	35
2.4.6	Menitikberatkan Faedah Dan Kemajuan Untuk Semua Pihak Di Sekolah	35
2.4.7	Mewujudkan Pemimpin Pelapis	36
2.5	Komitmen Terhadap Organisasi	38
2.6	Teori Komitmen Terhadap Organisasi	40
2.6.1	Teori Tingkah Laku	41
2.6.2	Teori Kategori Kendiri	41
2.7	Kajian Terdahulu	42
2.7.1	Kajian Dalam Negara	42
2.7.2	Kajian Luar Negara	45
2.8	Rumusan	46

3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	47
3.2	Reka Bentuk Kajian	47
3.3	Lokasi Kajian	48
3.4	Populasi Dan Sampel Kajian	48
3.5	Instrumen Kajian	48
3.6	Pengumpulan Data	51
3.7	Analisis Data	51
3.7.1	Pengukuran Amalan Kepimpinan Lestari	53
3.7.2	Pengukuran Komitmen Terhadap Organisasi	53
3.7.3	Analisis Data Kajian	54
3.8	Kajian Rintis	55
3.9	Penutup	56

4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	57
4.2	Demografi	58
4.2.1	Jantina Guru	58
4.2.2	Bangsa Guru	59
4.2.3	Agama Guru	59
4.2.4	Pengalaman Mengajar Guru	60
4.2.5	Kelulusan Akademik Tertinggi Guru	61
4.3	Tahap Amalan Kepimpinan Lestari	62
4.3.1	Menggalakkan Pembelajaran berterusan	62
4.3.2	Mewujudkan Pemimpin Pelapis di Sekolah	65
4.3.3	Penerapan Budaya Perkongsian Pembelajaran	69
4.3.4	Menggalakkan Perkongsian Dengan Organisasi Luar	72
4.3.5	Kepelbagaian	75
4.3.6	Pemeliharaan	78
4.3.7	Analisis Keseluruhan Amalan Kepimpinan Lestari	81
4.4	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	83
4.5	Perbezaan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Jantina	90
4.6	Hubungan Amalan Kepimpinan Lestari Dengan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi SABK Di Pontian	91
4.7	Rumusan	91

5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	93
5.2	Rumusan	93
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	95
5.3.1	Tahap Amalan Kepimpinan Lestari	96
5.3.2	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	100
5.3.3	Perbezaan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Jantina	104
5.3.4	Hubungan Amalan Kepimpinan Lestari Dengan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi SABK Di Pontian	106
5.4	Cadangan Kajian	109
5.4.1	Cadangan Tindakan	109
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	112
5.5	Penutup	113
	BIBLIOGRAFI	114
	LAMPIRAN	122

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Taburan Soalan Berkaitan Tahap Amalan Kepimpinan Lestari Pengetua	49
Jadual 3.2	Taburan Soalan Berkaitan Dengan Faktor Yang Menyumbang Ke Arah Komitmen Kerja Guru Terhadap Organisasi	50
Jadual 3.3	Objektif Kajian Dan Kaedah Analisis	51
Jadual 3.4	Ukuran Tahap Amalan Kepimpinan Lestari Pengetua SABK	53
Jadual 3.5	Ukuran Tahap Keberkesanan Komitmen Terhadap Organisasi	54
Jadual 3.6	Garis Panduan Guilford Berkaitan Penggunaan Ujian Korelasi Pearson	55
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina Guru	58
Jadual 4.2	Taburan Bilangan Responden Mengikut Kaum	59
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Agama	60
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	60

Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	61
Jadual 4.6	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Menggalakkan Pembelajaran Berterusan	62
Jadual 4.7	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Mewujudkan Pemimpin Pelapis Di Sekolah	65
Jadual 4.8	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Penerapan Budaya Perkongsian Pembelajaran	69
Jadual 4.9	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Menggalakkan Perkongsian Dengan Organisasi Luar	72
Jadual 4.10	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Kepelbagaian	75
Jadual 4.11	Taburan Responden Amalan Kepimpinan Lestari Mengikut Dimensi Pemeliharaan	78
Jadual 4.12	Analisis Keseluruhan Amalan Kepimpinan Lestari	81
Jadual 4.13	Analisis Keseluruhan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru SABK di Pontian	83

Jadual 4.14	Analisis Ujian-T Terhadap Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru SABK Mengikut Jantina	90
Jadual 4.15	Kolerasi Antara Amalan Kepimpinan Lestari Dengan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru SABK Di Pontian	91

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Kerangka Teori	16
Rajah 1.2	Kerangka Konsep Kajian Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Johor	16

SENARAI LAMPIRAN

NO. LAMPIRAN	KETERANGAN	MUKA SURAT
A	Surat permohonan menjalankan kajian	122
B	Borang soal selidik kajian	123
C	Dapatan Ujian SPSS	131

SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN	KETERANGAN
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	Pejabat Pelajaran Daerah
SMAN	Sekolah Menengah Agama Negeri
SMAR	Sekolah Menengah Agama Rakyat
SK	Sekolah Kebangsaan
SABK	Sekolah Agama Bantuan Kerajaan
SAR	Sekolah Agama Rakyat
SRA	Sekolah Rendah Agama
SMA	Sekolah Menengah Agama
PIBG	Persatuan Ibu Bapa dan Guru
PMR	Penilaian Menengah Rendah
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia

STU	Sijil Tinggi Agama
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
STAM	Sijil Tinggi Agama Malaysia
PDRM	Polis DiRaja Malaysia
SMKA	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama
JKR	Jabatan Kerja Raya
BPDPP	Bahagian Perancangan Dasar Dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD)
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science for Windows</i>
OCQ	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
UTK	Undang-Undang Tubuh Kerajaan Negeri Johor

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Penubuhan Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) merupakan satu usaha murni pihak kerajaan untuk membantu dan memperkasakan pelaksanaan sekolah aliran agama di Malaysia (KPM, 2005). Sebelum dikenali sebagai SABK, sekolah aliran agama di Malaysia dikenali sebagai Sekolah Agama Rakyat atau SAR. SAR telah berkembang di Malaysia sejak dari abad ke-20 lagi. Sepanjang masa penubuhan ini, SAR telah menjadi sebutan masyarakat kerana telah berjaya melahirkan ramai pelajar yang berkemahiran dalam bidang agama di samping turut cemerlang dalam bidang akademik. Serentak dengan kejayaan itu, ibu bapa mula sedar akan kepentingan untuk anak-anak mereka menguasai ilmu agama di samping ilmu akademik yang dibawa oleh SAR. Justeru, menjadi suatu 'trend' di mana kini, ibu bapa berlumba-lumba untuk menghantar anak mereka ke SAR dalam persaingan pendidikan masa kini.

Menurut Mohd. Arif (1998), fenomena ini boleh dianggap sebagai petanda positif dalam pembangunan pendidikan negara kerana ia menunjukkan tahap kesedaran yang tinggi dalam kalangan ibu bapa atau penjaga tentang kepentingan pendidikan agama untuk anak mereka. Menurut Abdul Monir (2003) pula, terdapat

beberapa fakta mengapa ibubapa memilih anak-anak mereka ke sekolah agama. Antaranya ialah kesedaran pendidikan agama kepada anak-anak mereka, kelebihan menguasai pelajaran umum dan agama secara serentak, peluang untuk memilih bidang adalah lebih luas, sistem pendidikan sekolah agama yang tidak menyekat masa hadapan anak mereka, pengiktirafan kerajaan terhadap lulusan sekolah agama dan sistem pendidikan di sekolah agama adalah lebih bersepadu. Semua kelebihan ini jelas menunjukkan tahap keyakinan masyarakat terutamanya ibu bapa terhadap sistem pendidikan agama di sekolah agama yang mendorong meningkatnya permintaan kemasukan ke sekolah agama.

Namun begitu SAR juga tidak terlepas dari pelbagai isu termasuklah mengenai isu gaya kepimpinan yang rata-rata wujud di semua institusi. Corak kepimpinan pada masa kini kian mencabar dan menduga jiwa seseorang pemimpin selari dengan perubahan zaman serba canggih dan maju kini yang menyumbang kepada persekitaran bercampur-baur dengan anasir-anasir luar yang tidak sepatutnya wujud.

Menurut Sapora (2006) bahawa sesuatu masalah sering timbul apabila guru tidak menghormati pemimpin sekolah disebabkan isu peribadi ataupun tidak selesa dengan kepimpinan di sesebuah sekolah. Selain itu, tahap pendidikan guru mungkin lebih tinggi daripada pemimpin sekolah dan ini menyebabkan mereka tidak menghormati pemimpin mereka dengan anggapan mereka lebih bagus.

Isu kepimpinan ini menjadi agenda utama yang sering diketengahkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Inovasi dalam kepimpinan mampu membantu pemimpin dalam mengharungi cabaran mengurus dan membangunkan dunia pendidikan pada zaman ini. Oleh itu, pemimpin-pemimpin di sekolah harus menonjolkan diri melangkah menyangkut segala cabaran dan dugaan dalam mendukung pendidikan negara dalam masa yang sama tidak melupakan segala kerjasama dari kakitangan sekolah.

Menurut Supian (2012) Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) dan peraturan-peraturan terpilih mentafsirkan guru besar dan pengetua sebagai seorang pegawai dalam Perkhidmatan Pelajaran yang dilantik oleh Ketua Pengarah Pelajaran yang akan dipertanggungjawabkan untuk mentadbir dan mengurus sesebuah sekolah. Peranan guru besar adalah umpama nakhoda dalam sesebuah organisasi dan diberi mandat untuk menguruskan sekolah. Jatuh bangunnya prestasi sesebuah sekolah bergantung kepada guru besar kerana hala tuju sesebuah sekolah bergantung kepada pentadbirnya. Walau pun setiap guru besar di sekolah mempunyai bidang tugas yang telah digariskan oleh KPM, namun yang membezakan kecemerlangan antara mereka adalah gaya pengurusan kepimpinan yang diamalkan.

Dalam situasi ini, pengetua sering bertukar ganti berikutan peringkat umur yang dibenarkan bekerja dalam sektor kerajaan. Oleh itu, guru besar baru akan dilantik bagi menggantikan guru besar yang sudah berpencen. Justeru, setiap pentadbir yang sudah berpencen pastinya akan meninggalkan legasi dan kesannya yang tersendiri. Legasi dan kesan ini yang akan digunapakai sementara menunggu kehadiran pentadbir baru.

Pendapat ini disokong oleh Sufian (2012) bahawa kepimpinan guru besar dan pengetua membawa kesan yang berbeza-beza kepada sekolah khususnya para guru. Segala tindak tanduk yang ditunjukkan melalui kepimpinan guru besar akan membawa kesan yang besar kepada seluruh warga sekolah. Organisasi sekolah pada dasarnya merupakan organisasi yang beroperasi secara birokrasi yang menjadi kelaziman guru besar mengamalkan kepimpinan tradisional secara sedar atau sebaliknya.

Di zaman serba canggih ini wujud pelbagai gaya kepimpinan baru bagi menggantikan kepimpinan tradisional yang sedia ada yang kurang berkesan digunakan sejajar dengan perubahan masa. Kenyataan ini disokong oleh Sarvinder (2008) bahawa pemimpin organisasi pendidikan perlu mengenali gaya kepimpinan

yang bersesuaian untuk membolehkan mereka menguruskan orang bawahan dalam menangani isu-isu yang timbul.

Kepimpinan Lestari antara salah satu gaya kepimpinan baru yang dipraktikkan oleh pentadbir dalam sesebuah sekolah. Kepimpinan ini telah diasaskan oleh Hargreaves dan Fink (2006) dan khusus dicipta untuk digunakan dalam arena pendidikan. Teori kepimpinan ini diasaskan oleh pemikir sarjana dalam kepimpinan pendidikan. Oleh itu teori ini tidak diambil atau dipinjam dari mana-mana teori lain.

Di dalam teori kepimpinan lestari ini terdapat tujuh prinsip yang telah digariskan dan boleh dipraktikkan oleh pentadbir sekolah ketika memimpin atau mentadbir sekolah. Menurut Lokman et.al (2009) antara tujuh prinsip teori kepimpinan lestari ialah:

- i. Memberi keutamaan kepada aset manusia dan material
- ii. Mengagihkan kepimpinan kepada orang bawahan
- iii. Memberi keutamaan kepada matlamat jangka panjang
- iv. Membina kapasiti dan kepelbagaian persekitaran sekolah yang dapat menyumbang kepada kemajuan sesebuah sekolah
- v. Mengutamakan dan memimpin pembelajaran di sekolah
- vi. Menitikberatkan faedah dan kemajuan untuk semua pihak di sekolah
- vii. Mewujudkan pemimpin pelapis.

Pengkaji telah menggunakan ketujuh-tujuh prinsip ini sebagai dimensi bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan lestari di sekolah. Berdasarkan dimensi ini kemudiannya, pengkaji turut telah mengenal pasti dimensi yang sering digunakan dalam kepimpinan pentadbiran di sekolah.

Dalam kajian Supian (2012) yang mengkaji kepemimpinan lestari dan hubungannya prestasi kerja guru di Segamat menunjukkan dimensi “membudayakan pembelajaran” memperoleh nilai yang paling tinggi berbanding enam dimensi kepemimpinan lestari yang lain. Dapatan ini menunjukkan bahawa majoriti guru besar di daerah Segamat secara keseluruhannya memberi keutamaan kepada budaya pembelajaran sebagai strategi melestarikan sistem pengurusan dan pentadbiran di sekolah. Budaya pembelajaran yang diamalkan ini bukan sahaja berpusat kepada guru besar semata-mata tetapi turut digalakkan kepada semua guru dan kakitangan demi memastikan semua pihak akan memperoleh manfaat bukan sahaja kepada pihak sekolah khususnya, namun juga kepada perkembangan kerjaya masing-masing.

Kejayaan sesebuah organisasi tidak dapat dicapai jika hanya pentadbir yang bersungguh-sungguh mempraktikkan pelbagai gaya kepemimpinan tanpa ada komitmen daripada organisasi. Kakitangan yang memberi sepenuh komitmen merupakan aset yang terpenting dalam pembentukan kejayaan sesebuah organisasi. Organisasi yang berkesan mempunyai kakitangan yang komited dan bertanggungjawab terhadap tugas. Oleh itu komitmen terhadap organisasi menjadi antara faktor terbesar di sebalik kejayaan sesebuah organisasi. Kanter (1968) menyatakan bahawa setiap organisasi amat memerlukan pekerja yang sentiasa berusaha dengan penuh dedikasi demi kelangsungan hidup (*survival*) organisasi tersebut.

Menurut Rusniyati (2009) komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dan organisasi kerja. Individu juga mempunyai keyakinan diri terhadap nilai dan tujuan organisasi, rela untuk berusaha bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk menjadi sebahagian daripada organisasi kerja. Ini kerana organisasi sangat memerlukan pekerja yang memberi komitmen yang tinggi bagi menjayakan misi dan visi organisasi.

Komitmen boleh ditakrifkan sebagai suatu proses yang melibatkan kepercayaan, keyakinan dan sokongan yang jitu dan menyeluruh terhadap organisasi yang disertai dan diamalkan secara berterusan. Komitmen terhadap organisasi berkait

rapat dengan tahap efektif dan efisyennya sesebuah organisasi. Menurut Salancik (1978) dalam Zaniah Ahmad (1998), komitmen adalah satu hubungan sikap antara pekerja dan juga organisasi. Nail (1996) mentakrifkan komitmen merujuk kepada perasaan, sikap, nilai, amalan dan pelaksanaan idea pekerja terhadap organisasi.

Menurut Mayer & Allen (1991) dalam Rusniyati (2009) pula, komitmen boleh diertikan sebagai penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta keupayaan individu untuk berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan dalam sesebuah organisasi tersebut.

Salancik (1978) dalam Zaniah Ahmad (1998) turut mendefinisikan komitmen sebagai satu hubungan sikap antara pekerja dan juga organisasi. Nail (1996) mentakrifkan komitmen merujuk kepada perasaan, sikap, nilai, amalan dan pelaksanaan idea pekerja terhadap organisasi.

Bagi sesetengah pekerja, mereka merasakan kejayaan organisasi adalah kejayaan diri mereka juga. Mereka telah menjadi sebahagian daripada organisasi. Dalam kajian Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Gnana Sekaran (2007), mereka menjelaskan bahawa faktor komitmen kepada organisasi terbahagi kepada dua; iaitu ciri-ciri demografi (peribadi) dan organisasi. Ciri-ciri demografi yang memberi impak kepada komitmen adalah di antaranya termasuklah jantina, umur, tempoh bekerja di organisasi, taraf pendidikan, serta pendapatan. Ciri-ciri organisasi pula antaranya termasuklah berkaitan dengan pekerjaan, struktur organisasi, penyeliaan, peluang latihan serta peluang pembangunan diri.

Terdapat dua teori yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi yang telah diguna pakai dalam kajian ini. Antaranya ialah Teori Tingkahlaku (*Behavioral Theories*) dimana ianya lebih menekankan kepada tingkahlaku ataupun sikap (*Attitude*) seseorang diantara seseorang pekerja dan rakannya dalam sesebuah organisasi pekerjaan. Salancik (1978) dalam Zaniah (1998) menyatakan bahawa

komitmen kepada organisasi dilihat sebagai satu hubungan sikap antara pekerja dengan organisasi. Teori kedua pula ialah Teori Kategori Kendiri (*Self-Categorization Theory*) yang dasaskan oleh John Turner (1987) yang menjelaskan kepada pembinaan hubungan dalam organisasi antara manusia dan boleh dilihat dari beberapa peringkat.

Justeru, dengan adanya beberapa teori berkaitan dengan kepimpinan lestari dan komitmen terhadap organisasi maka telah dapat melengkapikan kajian yang telah dijalankan dalam mengenal pasti amalan kepimpinan lestari pengetua dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi Sekolah Agama Bantuan Kerajaan Johor.

1.2 LatarBelakang Masalah

Saban hari peranan guru di sekolah semakin lama semakin mencabar. Ini kerana zaman serba canggih ini menyediakan pelbagai maklumat yang bercampur antara positif dan negatif yang menjadikan seseorang pelajar itu lebih maju berbanding umur mereka. Hal ini merunsingkan ibu bapa kerana gejala sosial dalam kalangan pelajar semakin berleluasa umpama tumbuhnya cendawan selepas waktu hujan. Ini kerana penghayatan Islam dan akhlak dalam diri mereka tidak seperti yang diharapkan.

Ahmad Zabidi (2006) mendapati bahawa penghayatan akhlak tertentu seperti pendedahan aurat, melakukan hubungan seks bebas dan meminum arak menunjukkan tahap penghayatan yang sangat membimbangkan khususnya apabila melibatkan golongan anak-anak remaja yang masih berada dibangku sekolah.

Sekolah Agama Rakyat (SAR) masih lagi mendapat tempat dan kepercayaan di hati ibu bapa kerana sumbangannya kepada masyarakat dalam pembangunan kerohanian dan sahsiah pelajar. Oleh itu ibu bapa menyerahkan sepenuhnya tanggungjawab membangunkan kerohanian kepada pihak sekolah SAR. Pendapat ini disokong oleh Hairuddin (2012) bahawa kepercayaan ini adalah berdasarkan keinginan ibu bapa menghantar anak-anak ke sekolah agama dan SAR demi untuk melihat anak mereka mempelajari, memahami dan menghayati amalan agama dengan lebih baik.

Maka dengan itu tugas guru pula menjadi semakin berat di samping beban kerja pengkeranian yang semakin meningkat dan dalam masa sama mereka perlu membimbing pelajar supaya mengikut landasan yang betul. Walau pun begitu, guru-guru harus bijak mengatur strategi dalam memberikan panduan dan didikan secukupnya bagi mengelakkan pelajar mudah hanyut di arena teknologi ini.

Salwa (1996) mendapati bahawa kebanyakan guru terutamanya di sekolah menengah melaksanakan tugas-tugas bukan akademik melebihi daripada tugas-tugas akademik terutama sekali semasa cuti penggal atau semester persekolahan. Dapatan ini membuktikan bahawa guru terpaksa bekerja secara serampang dua mata untuk mancapai kedua-dua matlamat iaitu membangunkan sahsiah pelajar di samping menyelesaikan tugas yang diberi oleh pihak atasan.

Dengan bebanan tugas yang ditanggung, pihak pentadbir perlu menggunakan kepimpinan yang lebih relevan supaya guru-guru tidak mudah hilang komitmen terhadap organisasi. Ini kerana gaya kepimpinan yang dibawa menentukan tahap kesediaan guru untuk menerima tugas dan seterusnya mengekalkan tahap komitmen guru terhadap sekolah. Menurut Sovyia Desianty (2005) bahawa dalam memelihara komitmen organisasi, peranan seorang pemimpin sangat diperlukan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama

Kepimpinan lestari merupakan gaya kepemimpinan baru yang khusus untuk sektor pendidikan yang diasaskan untuk membugarkan dunia pendidikan daripada lesu dengan asakan isu-isu yang akan sedikit demi sedikit menghakis semangat guru-guru untuk berjuang membentuk anak bangsa.

Oleh itu, untuk mengekalkan momentum sekolah mencapai kejayaan, pemimpin lestari diperlukan kerana bukan semua pentadbir mampu mengekalkan kejayaan yang dikecapi. Pendapat ini disokong oleh Supian (2012) menyatakan bahawa tanpa melestarikan legasi kepemimpinan guru besar ini, sudah pasti keunggulan sesuatu sekolah tidak dapat dikekalkan dan akhirnya lenyap menjadi sejarah.

Tambahan lagi dalam kajian ini guru-guru yang menjadi responden terpaksa menggalas banyak tugas kerana latar belakang mereka yang berbeza dengan sekolah lain. Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) mempunyai dua aliran yang perlu diikuti oleh semua pelajarnya iaitu aliran “Dinniah” dan akademik. Menurut Azmi (2012), kewujudan sekolah agama lahir daripada tuntutan masyarakat yang menginginkan sekolah berorientasikan agama dan dalam masa yang sama turut memberikan perhatian kepada pendidikan akademik. Seperti sekolah aliran kebangsaan, SABK juga ditawarkan peperiksaan awam seperti Penilaian Menengah Rendah (PMR) dan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) selain ditambah dengan peperiksaan agama seperti Sijil Rendah Agama (SRA) dan Sijil Menengah Agama (SMA).

Oleh itu, semua pihak harus memandang kepentingan perkara ini (kepemimpinan lestari) kerana bukan mudah untuk mengekalkan sesuatu kejayaan tanpa komitmen dan kepemimpinan cemerlang yang terurus secara berterusan.

1.3 Pernyataan Masalah

Gaya kepimpinan pentadbir menjadi tonggak kepada jatuh bangunnya sesebuah sekolah. Guru yang komited adalah guru yang mampu menumpukan seluruh kayakinan dan kepercayaan terhadap organisasi dan menerima segala apa tugas yang diberi. Menurut Hassan et.al (2008) profesion perguruan adalah satu kerjaya yang memerlukan komitmen dan kesungguhan yang tinggi dalam usaha melahirkan modal insan yang berguna kepada masyarakat dan negara.

Oleh itu, pengetua tidak mampu bergerak sendiri dalam menjalankan aktiviti tanpa penyertaan daripada guru. Kesediaan penyertaan guru dalam memberi komitmen kepada sekolah bergantung kepada gaya kepimpinan pentadbir. Ini kerana gaya kepimpinan yang betul akan melahirkan rasa seronok di dalam jiwa guru untuk bekerja. Pendapat ini disokong oleh Adnan et.al (2008) bahawa komitmen guru-guru terhadap tugas yang diamanahkan kepada mereka adalah bermula dengan keselesaan dan keseronokan mereka bekerja. Semua tindakan mereka ini berpunca daripada beberapa faktor yang membuatkan wujudnya suasana dan persekitaran kerja mereka di sekolah termasuklah gaya kepimpinan pengurus sekolah.

Terdapat kajian yang mengatakan bahawa terdapat perbezaan komitmen antara lelaki dan perempuan. Perkara ini sudah bukan menjadi asing lagi kerana dunia zaman sekarang didedahkan dengan komitmen pekerja perempuan adalah lebih tinggi berbanding dengan pekerja lelaki. Pendapat ini disokong dengan kajian Oshagbemi (2000), dalam kajiannya tentang perbezaan jantina dengan komitmen kerja pensyarah universiti di United Kingdom menunjukkan pensyarah perempuan lebih mempunyai komitmen dengan organisasi berbanding lelaki yang sejawatan dengannya. Buktinya, pengkaji menyatakan min skor bagi pensyarah perempuan ($x=4.7$) dan pensyarah lelaki ($x= 4.2$).

Kajian Oshagbemi (2000) dari aspek umur pula menunjukkan semakin tinggi tingkat umur semakin tinggi komitmen terhadap pekerjaan. Kajian ini menunjukkan umur 55 tahun ke atas, min skor paling tinggi iaitu ($x=4.3$) berbanding umur kurang daripada 35 tahun min skornya adalah paling rendah iaitu ($x=4.2$). Pensyarah perempuan juga didapati lebih berpuas hati terhadap pendapatan berbanding lelaki. Manakala pensyarah lelaki ($x=4.4$) lebih berpuas hati dengan suasana kerja berbanding pensyarah perempuan min skornya ($x=4.1$). Namun tidak terdapat perbezaan komitmen organisasi yang besar antara lelaki dan wanita dalam aspek kenaikan pangkat.

Di dalam arena pendidikan sekarang guru sering dibebani dengan pelbagai jenis tugas terutama kerja-kerja pengkeranian. Tanpa kepimpinan yang berkesan, guru-guru tidak akan bersedia untuk bekerja memandangkan arus cabaran yang kian meningkat. Begitu juga yang terjadi kepada SABK apabila ramai ibu bapa yang menghantar anak mereka ke sekolah ini kerana mereka inginkan anak-anak mereka seimbang dari segi akhirat dan duniawi. Maka dengan itu, tanggungjawab guru-guru di SABK semakin bertambah kerana ibu bapa meletakkan sepenuh tanggungjawab itu kepada mereka. Mereka bukan sahaja perlu mengajar bidang akademik malahan perlu mendidik pelajar tentang kerohanian, di samping melakukan tugas-tugas di luar bidang mereka.

Menurut Amran (1993) bahawa peluang untuk mempelajari ilmu pengetahuan Islam di sekolah agama adalah lebih baik kerana anak-anak mereka dapat memahami dan menghayati Al-Quran dan mengetahui kejadian semasa wahyu diturunkan di samping meletakkan harapan yang tinggi agar anak-anak mereka dapat membina peribadi cemerlang ketika berada di SAR.

Fenomena menghantar anak ke SAR ini semakin digemari oleh ibu bapa zaman kini berikutan matlamat yang diketengahkan oleh SAR menepati dengan cabaran masa kini. Berbeza dengan sistem pendidikan kebangsaan yang kurang

menitikberatkan pembangunan sahsiah dengan lebih memberi perhatian kepada pencapaian akademik pelajar-pelajar.

Menurut Khadijah (1988) dalam Azmi (2012), sistem sekolah agama mempunyai matlamat yang lebih luas daripada sistem sekolah kebangsaan seperti pembentukan sahsiah individu dan hubungan manusia dengan penciptanya sebagai matlamat, selain menyentuh mengenai perhubungan kemasyarakatan, kemahiran dalam bidang akademik, pendidikan seumur hidup dan garis panduan untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Namun sebaliknya, kajian ke atas sekolah kebangsaan (SK) bahkan sekolah-sekolah lain yang diperjuangkan oleh kerajaan pula menunjukkan beberapa kelemahan, khususnya dalam pembangunan kerohanian dan keagamaan pelajar.

Maka dengan itu terbukti bahawa komitmen guru-guru di SAR amat ditagih berikutan tanggungjawab dan harapan ibu bapa yang perlu dipikul mereka. Oleh itu, untuk melahirkan komitmen tersebut, kepimpinan yang terbaik perlu diamalkan supaya guru-guru ini tidak akan berada di bawah tekanan ketika bekerja. Ini kerana tugas mendidik bukan semudah yang disangka.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti amalan kepimpinan lestari yang diamalkan oleh pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Johor dan melihat hubungannya dengan komitmen guru terhadap organisasi. Objektif kajian ini secara kesimpulannya adalah seperti berikut:

- 1.4.1 Untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan lestari pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian.
- 1.4.2 Untuk mengenal pasti tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian.
- 1.4.3 Untuk mengenal pasti perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian mengikut jantina.
- 1.4.4 Untuk mengenal pasti hubungan amalan kepimpinan lestari dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian.

1.5 Persoalan Kajian

Beberapa persoalan boleh ditimbulkan susulan dari pernyataan masalah yang telah dijelaskan. Antara persoalan yang ditimbulkan dan telah dijawab oleh pengkaji dalam kajian ini adalah:

- i) Apakah tahap bagi amalan kepimpinan lestari pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian?
- ii) Apakah tahap bagi komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian?

- iii) Apakah terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian berdasarkan jantina?
- iv) Apakah terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Pontian?

1.6 Hipotesis Kajian

Ekoran dari sorotan kajian mengenai amalan dan teori kepimpinan lestari, konsep komitmen terhadap organisasi serta sorotan kajian terhadap kajian masa lalu, hipotesis yang dibentuk untuk kajian ini adalah seperti berikut:

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan kepada jantina responden di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan.

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Johor.

1.7 Kepentingan Kajian

Guru merupakan seorang Pegawai Pendidikan Professional yang diberi tanggungjawab menguruskan kemenjadian dan kecemerlangan pelajar di sekolah sejajar dengan keperluan sumber manusia dalam negara. Sekolah pula dapat diumpamakan sebagai jentera pengeluar untuk mengeluarkan dan melahirkan pelajar

yang berkualiti setelah melalui proses kemenjadian. Justeru, komitmen yang tinggi daripada guru amat penting bagi memastikan segala proses pengajaran dan pembelajaran berjalan lancar di samping kepimpinan pengetua yang berkesan.

Menurut Hussein (1993) dalam Tinah (2007) dalam banyak hal, pengetua sekolah ialah individu yang paling penting dan berpengaruh di sesebuah sekolah. Dia ialah orang yang bertanggungjawab terhadap semua aktiviti yang berlaku di sekolah. Kepimpinan pengetualah yang menetapkan nada sekolah, iklim pembelajaran, tahap profesionalisme dan moral guru serta darjat keperihatinan terhadap masa depan pelajar. Kepentingan utama kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap amalan dan tingkahlaku pengetua dalam mengamalkan kepimpinan lestari di sekolah. Selain itu hubungan amalan kepimpinan lestari dengan komitmen guru terhadap organisasi dengan juga turut dikaji.

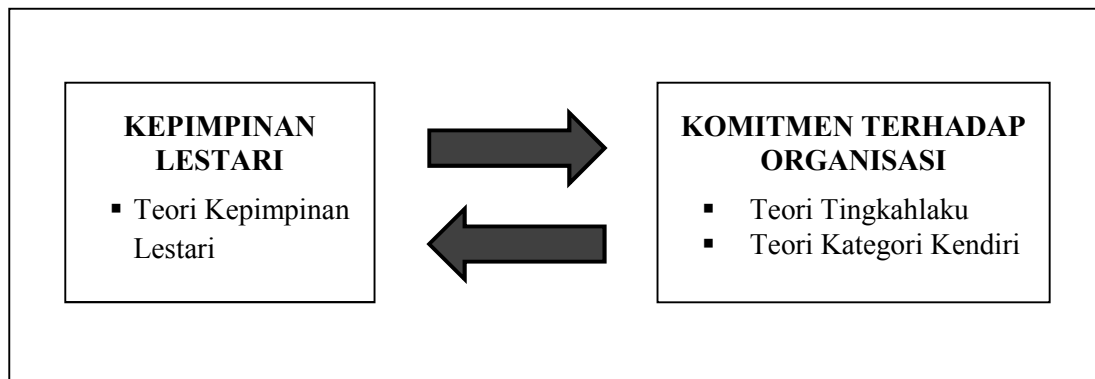
Dapatan analisa daripada kajian ini kelak dijangka berupaya memberi senario yang perlu diberi tumpuan bagi memastikan amalan kepimpinan lestari dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru-guru Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) bertambah baik serta dapat dipertingkatkan bagi memastikan pembangunan insan di sekolah yang dikaji dapat dilaksanakan dengan jayanya.

1.8 Skop Kajian

Skop kajian tertumpu kepada guru yang mengajar di tiga buah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di daerah Pontian sahaja. Guru-guru yang terlibat pula terdiri daripada guru siswazah dan bukan siswazah yang mengajar bidang akademik dan dinniah di sekolah tersebut manakala kakitangan bukan guru dikecualikan daripada kajian ini.

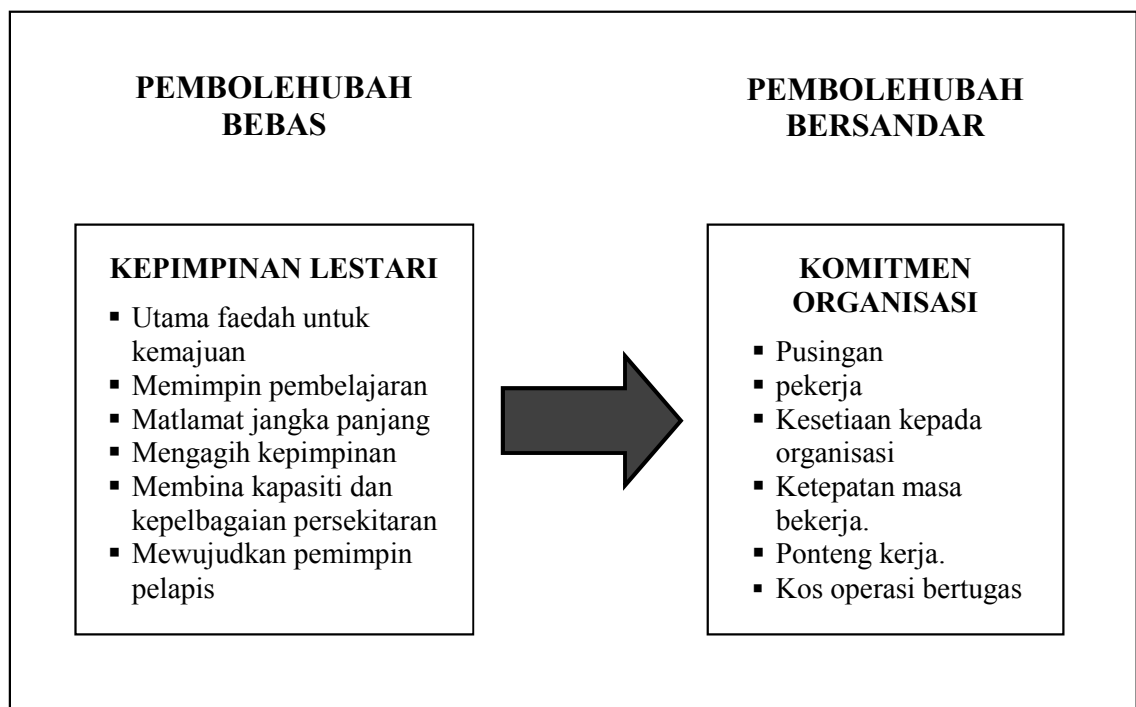
1.9 Kerangka Teori

Teori-teori yang telah digunakan dalam kajian ini kelak dapat disimpulkan seperti mana kerangka teori dibawah ini:



Rajah 1.1: Kerangka Teori

1.10 Kerangka Kajian



Rajah 1.2 : Kerangka Konsep Kajian Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Johor

1.11 Batasan Kajian

Kajian yang telah dijalankan ini bertumpu kepada perhubungan antara amalan kepimpinan lestari dan komitmen terhadap organisasi di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) sahaja dan hasil daripada kajian ini kelak tidak meliputi guru-guru sekolah rendah dan menengah biasa. Selain dari itu, hasil dapatan kajian ini terbatas kepada tiga buah sekolah agama di daerah Pontian sahaja dimana pemilihan sekolah untuk dijalankan kajian adalah dipilih berdasarkan kepada pemilihan secara rawak dan tidak dilakukan kepada keseluruhan sekolah agama negeri ini.

Sebanyak tiga buah sekolah yang telah mewakili populasi guru sekolah menengah agama di negeri Johor. Maka ianya sedikit sebanyak diharap dapat memberikan sedikit gambaran mengenai dapatan kajian tetapi tidak menggambarkan ketepatan pandangan keseluruhan guru sekolah agama di negeri Johor.

1.12 Definisi Konsep dan Operasional

Kajian ini melibatkan penggunaan beberapa istilah seperti Kepimpinan Lestari, pengetua, komitmen, organisasi dan Sekolah Agama Bantuan Kerajaan. Penjelasan istilah-istilah adalah berikut:

1.12.1 Kepimpinan Lestari

Konsep kepimpinan lestari yang dinyatakan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2003) adalah : *“Sustainable leadership matters, spreads and lasts. It is a shared responsibility, that does not unduly deplete human or financial resources, and that cares for and avoids exerting negative damage on the surrounding educational and community environment. Sustainable leadership has an activist engagement with the forces that affect it, and builds an educational environment of organizational diversity that promotes cross-fertilization of good ideas and successful practices in communities of shared learning and development”*.

Takrifan yang disimpulkan oleh Lokman (2009) mendapati bahawa kelestarian tidak merujuk kepada pengekalannya kepada konsep kekal dalam tempoh waktu yang singkat malahan konsep kelestarian sebagai elemen kekal dan dapat diperbaharui untuk kebaikan semua pada masa hadapan termasuk komuniti dan persekitaran.

1.12.2 Pengetua

Menurut Kamus Dewan (1992) menyatakan bahawa pengetua bermaksud orang yang mengetuai kepada satu jawatan dalam struktur organisasi sekolah menengah yang merupakan ketua eksekutif dan pemimpin sekolah bagi menjalankan tugas mengurus, memimpin dan mentadbir sekolah menengah. Dalam kajian ini pengetua merujuk kepada ketua sebuah sekolah menengah yang dipertanggungjawabkan untuk mentadbir dan mengurus sekolah selaras dengan hala tuju yang dikehendaki oleh KPM. Pengetua juga dirujuk kepada Pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan di Johor yang telah dikaji dalam kajian ini.

1.12.3 Komitmen

Robbins & Coulter (2003) dalam Yaakob Daud (2007) menyatakan komitmen organisasi merujuk kepada orientasi guru terhadap organisasi daripada segi kesetiaan dan penglibatan dalam organisasi. Dalam kajian ini, komitmen organisasi bermaksud individu atau guru yang mempunyai kepercayaan dan keyakinan kuat terhadap objektif dan hala tuju organisasi, kesanggupan dalam melaksanakan tugas demi organisasi, dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk kekal di dalam organisasi. Komitmen akan menjadi kuat apabila keyakinan dan kepercayaan sepadu dan kukuh.

1.12.4 Organisasi

Sebuah organisasi yang terdiri daripada pelbagai ahli bekerjasama mencapai matlamat yang diberikan. Melalui organisasi ini wujudnya hubungan sosial antara ahli dan hubungan ini dibina berdasarkan komunikasi yang terbentuk dalam organisasi. Individu yang mengambil bahagian dalam organisasi dikira sebagai ahli anggota yang bertanggungjawab terhadap amanah yang dipikul. Mereka mempunyai kemahiran yang berbeza namun bersama-sama bekerja untuk mencapai matlamat yang sama. Organisasi dalam kajian ini dirujuk kepada guru-guru yang terlibat dalam proses kemenjadian murid dan juga anggota dalam jabatan yang mematuhi kehendak pentadbir. Oleh itu, guru dan pentadbir merupakan organisasi yang berada di dalam sekolah yang terlibat dengan kajian ini.

1.12.5 Sekolah Agama Bantuan Kerajaan

Konsep Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) dapat diuraikan sebagai Program Pendaftaran Sekolah Agama Rakyat (SAR) dan Sekolah Agama Negeri adalah satu usaha murni kerajaan untuk membantu dan memperkasakan sekolah-sekolah agama di Malaysia. Program ini pernah dicadangkan pada tahun 2002 oleh YB Menteri Pelajaran dan dicadangkan semula oleh Jawatankuasa Khas Tan Sri Murad pada Ogos 2004 (KPM, 2005).

1.13 Rumusan

Di dalam bab ini telah selesai membincangkan gambaran pengenalan berkenaan kajian, latar belakang kajian, pernyataan masalah yang diketengahkan, objektif dan persoalan kajian yang ditimbulkan, skop kajian dan batasan kajian. Bab seterusnya membincangkan berkenaan tinjauan literatur yang meliputi aspek yang hendak dikaji. Kajian-kajian lepas juga disertakan sebagai sokongan kepada kajian ini.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Munir Yaacob. (2003). Pelaksanaan Perundangan Islam Di Malaysia : Satu Penilaian. *Jurnal Fiqh*. 6, 1-20.
- Abdul Rahman Bin Abdul Majid. (2010). *Kepimpinan Dan Penyeliaan Instruksional Dari Perspektif Pendidikan*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Abdul Rahman Abdul Majid Khan. (2009). *Kepimpinan Penyeliaan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Sdn.Bhd.
- Ahmad Bin Esa dan Sarvinder Singh. (2008). *Kepimpinan Dalam Menghadapi Isu-Isu Semasa Pendidikan*. Kertas Kerja Dibentangkan Dalam Prosiding Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan, 16 Oktober 2008, UTHM
- Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2006). Ciri Iklim Sekolah Berkesan : Implikasinya Terhadap Motivasi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*. 31, 3-19.
- Al Ramaiah. (1995). *Penyeliaan : Satu Beban atau Kemudahan*. Kuala Lumpur: Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Alimuddin Mohd. Dom. (2006). *Pengetua Dan Guru Besar Cemerlang. Titian: Sisipan Khas Kementerian Pelajaran Malaysia*. Utusan Malaysia: 30 November 2006.
- Aminah Hassan. (2007). *Kepuasan Kerja Guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kota Bharu Kelantan* , Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Amran Kasimin. (1993). *Masalah Sosial Dan Hubungannya Dengan Didikan Agama*, Kuala Lumpur: Dinie Publishers.

Ashraf, S.A. dan Husai, S.S. (1989). *Krisis Dalam Pendidikan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Atan Long, Ishak Rejab, Abdul Aziz Sultan, Mohd Nor Long, Mohd Sahari Nordin, Nik Ahmad Hisham Ismail, Ratnawati Ashraf & Rosnani Hashim. (1991). *Faktor-faktor yang menyumbang kepada peningkatan kemajuan sekolah. Kertas Kerja Seminar Latihan Mengajar antara Universiti Kali Ke-7*. Kuala Lumpur : Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.

Azizi Umar, Hairudin Mohd Amin, Asyraf Isyraqi Jamil. (2012). *Pelaksanaan MoU Pendaftaran Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di Negeri Pantai Timur: Kajian Penerimaannya dari Aspek Perlantikan Pengetua*. Prosiding Seminar Penyelidikan Pendidikan IPG; Vol 1, No 1.

Azizi Hj Yahaya, Shahrin Hashim, Mohammed Najib Abd Ghafar, Yusof Boon. (2008). *Isu-Isu Kepengetuaan Dan Pengurusan Sekolah*, Skudai: Penerbit UTM.

Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon, Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.

Azlin Norhaini Mansor. (2004). *Amalan Pengurusan Pengetua: Satu Kajian Kes*. Kertas Kerja Dibentangkan Dalam Prosiding Seminar Nasional Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan Ke-12, 6-9 Disember 2004. Genting Highlands: IAB.

Bahrin Abdullah. (2012). *Hubungan Beban Tugas Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam Sekolah Rendah Gred A Zon Bandar Daerah Pontian, Johor*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.

- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Florence Fletcher. (2007). *Hubungan Tahap Kecerdasan Emosi Dengan Tahap Kepuasan Kerja Dan Tahap Komitmen Kerja Di Kalangan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Bandaraya Kuching, Sarawak*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Chrysanti Widayastuti, Hana. (2009). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*, Tesis Ijazah Sarjana Muda, Universitas Diponegoro.
- Fleet, J.K. (1995). *Lifetime Guide to Success With People*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gnana Sekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan Tekanan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Organisasi : Satu kajian di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*, Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Hafizuddin Md Shakhiah. (2013). *Hubungan Beban Tugas Guru Besar Dan Amalan Penyeliaan Berkesan Sekolah Kebangsaan Gred A Zon Bandar Daerah Pontian Johor*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Hassan Bin Hushin, Adnan Bin Hussin. (2008). *Hubungan Kepuasan Kerja Guru-Guru Dengan Gaya Kepimpinan Guru Besar Di Sekolah Daerah Besut, Terengganu*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Hargreaves, A. dan Fink, D. (2006). "*Sustainable Leadership*". USA: Jossey-Bass.
- Iskandar, Rohaty Mohd. Majzub, Zuria Mahmud. (2009). Kecerdasan Emosi dan Komitmen Pekerjaan dalam Kalangan Pensyarah Universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 34 (1): 173-186 (Unpublished).

- Jamaliah Abdul Fatah. (1998). *Masalah Disiplin Yang Dilakukan Oleh Pelajar Sekolah Menengah*. Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana.
- Juhana Zailah. (2007). *Hubung Kait Kesibukan Pengetua Dengan Tahap Kepimpinan Pengajaran Yang Diamalkan Di Sek. Men. Di Zon Bandar Muar*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Pendidikan.
- Kamus Dewan , (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kanter, R.M. (1968). Measurement Of Job And Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67, 341-349.
- Kamarul Azmi Jasmi, Mohd Hairudin Amin. (2011). *Sekolah Agama: Penjana Generasi Berakhlak*, Johor Bahru : UTM Press.
- Kamarul Azmi Jasmi, Mohd Hairudin Amin. (2012). *Sekolah Agama Di Malaysia : Sejarah, Isu Dan Cabaran*, Johor Bahru : UTM Press.
- Laila Hassan. (2000). *Tekanan Dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Kota Bharu, Kelantan*, Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Lokman Mohd Tahir. (2008). *Analisis Kepimpinan Pengetua Sekolah Menengah di Johor*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Lokman Mohd. Tahir, Robiah Sidin. (2008). Orientasi Kepemimpinan Pengetua Sekolah Menengah Di Johor: Satu Analisis. *Jurnal Teknologi*. 48 (E) : 85-97.
- Lokman Mohd Tahir, Khadijah Daud, Mohd Anuar Abdul Rahman, Ahmad Marzuki Mohamad. (2009). *Teori dan Model Kepimpinan Dalam Pendidikan*, Johor Bahru: Desktop Publisher.
- Mohd Arif Kasmoo. (1998). Pembangunan Akhlak Pelajar di Sekolah Agama. *Jurnal Pendidikan*. 19 (1), 27-35.

- Mohd Faizal Mohd Yunus, (2010). *Kerja Sepasukan dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Daerah Pontian*, Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2004). *Amalan Kepimpinan Pengajaran Pengetua Sekolah Menengah Luar Bandar*. Serdang: UPM.
- Mohamad Najib dan Jamaliah Jalaludin, (2011). *Komitmen Guru-Guru Terhadap Pengurusan Kokurikulum Di Sekolah-Sekolah Kebangsaan Negeri Johor*. Universiti Teknologi Malaysia, unspecified . pp. 1-11. (Unpublished).
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., (1982). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.M., and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York Academic Press.
- Nail, A.H.K. Awamleh. (1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers In Jordan: A Field Study. *Journal of Management Development*. 15.
- Noor Fadhilah Razali. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Kemahiran Hidup Di Daerah Kota Bharu, Kelantan, *Jurnal Penyelidikan Ilmiah Fakulti Pendidikan Teknik dan Vokasional Pendidikan Kemahiran Hidup*, Universiti Pendidikan Sultan Idris (Unpublished).
- Oshagbemi. (2000). T. Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Review*. 15, 331-343.
- Rahimah Abdul Aziz. (1997). *Pembaratan Pemerintahan Johor (1800-1945): Suatu Analisis Sosiologi Sejarah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Ramaiah (1999). *Kepimpinan Pendidikan : Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya : IBS Buku Sdn. Bhd.
- Rasidah Arshad, Suryati Ahmad Zawawi. (2010). *Tanggapan Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja: Peranan Politik Organisasi Sebagai Perantara*. *Jurnal Pengurusan*. 31 83-92 (Unpublished).
- Robiah Sidin. (1990). *Asas Penfadbiran Pendidikan*. Kuala Lumpur :Pustaka Cipta Sdn. Bhd.
- Rusniyati Mahiyaddin. (2009). *Hubungan Etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi : Kajian dikalangan Lembaga Urusan Tabung Haji* , Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Sapora Sipon (2006). *Pengurusan stres Kerja Guru Melalui Keberkesanan Kaunseling Kelompok*. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan* 16 (02), (13-28).
- Salwa Abu Bakar. (1996). *Kajian mengenai Beban Tugas guru sekolah menengah di Daerah Johor Bahru, Johor* , Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia,
- Sharifah Baharum, Joki Perdani Sawai, R.Balan. (2010). *Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Komitmen Kerja*, Tesis Sarjana, Universiti Malaysia Sabah.
- Shahril@Chairil Marzuki. (2000). *Ciri-ciri kepimpinan pengetua/guru besar berkesan yang dapat menghadapi cabaran dan harapan pada abad ke-21 ini*. *Jurnal Institut Pengetua*, 2, 7-16.

- Shek Kwai Fun. (2007). *Keberkesanan kerja berpasukan dan kepuasan kerja Ketua Panitia dalam Jabatan Bahasa Melayu dan Sains Sosial di sekolah menengah Daerah Pontian* , Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia,
- Siti Sarah Yahya. (1998). *Kajian Terhadap Tahap Komitmen Di Kalangan Pegawai, Staf Teknikal dan Sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Sovya Desianty. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 2 (1), 69-84
- Supian Bin Hashim. (2012). *Amalan Kepimpinan Lestari Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat*, Tesis Sarjana Universiti Teknologi Malaysia.
- Syahrul Nizam Md Nordin. (2011). *Amalan Kepimpinan Lestari (Sustainable Leadership) Guru Besar Di Daerah Pontian*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Tinah Naim. (2007). *Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Hubungannya Dengan Stres Guru Di Sebuah Daerah Di Negeri Johor*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S., (1987). *Rediscovering The Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Woo Yoke Ling. (2007). *Kepuasan Kerja Guru-Guru Aliran Pendidikan Teknikal Dan Vokasional Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim*, Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Yaakob Daud. (2007). *Budaya Sekolah Rendah : Hubungannya dengan kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Pencapaian Akademik* , Tesis Kedoktoran , Universiti Sains Malaysia.

Zulkifli Bin Kamaruddin. (2008). *Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi Dan Komitmen Kerja*, Tesis Sarjana, Universiti Sains Malaysia.

Zaniah Ahmad. (1998). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia), Universiti Putra Malaysia.

Zulkifli Md. Razali, (2002). *Kepuasan kerja : Satu Kajian Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Zon Utara*, Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Utara Malaysia.