

**KAITAN ANTARA KEPIMPINAN KERJA BERPASUKAN PENGETUA
DENGAN KEPUASAN KERJA KETUA PANITIA
DI DAERAH KLUANG**

TAY SIOK BENG

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

**Falkulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

NOVEMBER 2007

DEDIKASI

Buat Suamiku,
Goh Men Chin

Bapa, ibu, bapa mertua dan ibu mertua yang sentiasa dalam kenangan

Prof. Madya Dr Mohamed Najib Bin Abdul Ghafar

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
Tuhan yang dikasihi
Berkatilah ushaku selama ini serta syukurku yang
Tidak terhingga atas segala rahmat yang kau limpahkan kepadaku
Kejayaanku adalah restu dan doa kalian
Ribuan terima kasih kuucapkan

PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia saya Prof. Madya Dr. Mohamed Najib Bin Abdul Ghafar di atas segala bimbingan, kesabaran, galakan dan teguran yang membina sehingga kajian ini dapat disiapkan.

Penghargaan juga dirakamkan kepada semua pensyarah Falkulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia , Prof. Dr. Abu Bakar Bin Hj. Hashim, Dr. Hamdan Bin Said, Prof. Madya Dr. Hussein Bin Mahmood, Prof. Madya Hazil Bin Abd. Hamid, En. Hassan Bin Hushin, Prof. Madya Syed Mohamed Shafeq Bin Syed Mansor, Prof. Madya Dr. Hj. Abdul Hafidz Bin Hj. Omara, Prof. Madya Dr. Hj. Shaharom Bin Noordin, Dr. Yusof Bin Boon dan Dr. Hj. Anuar Bin Abdul Rahman yang telah memberikan ilmu pengetahuan. Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada Dr. M. Al-Muzammil Bin Mohd. Yassin, sebagai penyelaras program atas segala bantuan dan sokongan sepanjang program pengajian ini.

Penghargaan diberikan kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia, Pegawai Pelajaran Daerah Kluang, Johor, Pegawai Jabatan Pelajaran Negeri Johor, Pengetua-pengetua dan guru-guru yang terlibat kerana membenarkan kajian ini dijalankan.

Akhir sekali, saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan di atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan sepanjang tempoh program pengajian ini.

ABSTRAK

Penyelidikan kuantitatif ini bertujuan melihat kaitan kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia di sekolah menengah di daerah Kluang, Johor. Bagi mengukur kepimpinan kerja berpasukan, soal selidik Teamwork KSA (Stevens, 1993) yang telah digunakan oleh Shamsuddin (2002) dan telah diubahsuaikan serta Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1966) telah digunakan. Kajian rintis melibatkan 25 orang ketua panitia di SMK Canossian Convent, Kluang, Johor telah dijalankan bagi menentukan konsistensi dalaman instrumen. Seramai 300 responden dari 20 buah sekolah menengah di daerah Kluang yang terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan kepimpinan kerja berpasukan pengetua berada pada tahap sederhana tinggi. Daripada kelima-lima ciri kepimpinan kerja berpasukan, ciri komunikasi adalah tertinggi, nilai min 3.72. Diikuti oleh ciri penetapan matlamat dan pengurusan prestasi, nilai min 3.70, penyelesaian masalah secara kolaboratif (3.60), penyelesaian konflik (3.45) dan perancangan dan penyelarasan tugas (3.39). Dapatan kajian menunjukkan terdapat kaitan antara kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between teamwork leadership among principals and the job satisfaction of the head of panels in Kluang, Johor. Two sets of questionnaires were modified from Teamwork KSA Test (Stevens, 1993) used by Shamsuddin (2002) and the Theory Two Factor founded by Herzberg (1966). A number of 25 head of panels from SMK Canossian Convent, Kluang, Johor were involved in the pilot study to determine the instrument internal consistency which showed a high level of reliability with the Alpha Cronbach value of 0.9728. 300 head of panels from 20 secondary schools in the district of Kluang were involved in this study. The research findings revealed that the teamwork leader possessed relatively average high level of Teamwork KSA. From five aspects teamwork leadership, the communication aspect showed a mean of 3.70, followed by aspect goal setting and performance management (3.70), aspect collaborative problem solving (3.60), conflict resolution (3.45) and planning and task coordination (3.39). Another finding showed that the teamwork leadership among principals were significantly related with job satisfaction of head of panels.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	HALAMAN PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	HALAMAN KANDUNGAN	vii
	HALAMAN SENARAI JADUAL	xii
	HALAMAN SENARAI RAJAH	xiv
	HALAMAN SENARAI LAMPIRAN	xv
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Objektif Kajian	5

1.5	Hipotesis Kajian	6
1.6	Rasional Kajian	6
1.7	Kepentingan Kajian	7
1.8	Batasan Kajian	7
1.9	Definisi Istilah	8
1.9.1	Kerja Berpasukan	8
1.9.2	Pemimpin Pasukan	8
1.9.3	Teamwork KSA	9
1.9.4	Kepuasan Kerja	9
1.10	Kerangka Konsep Kajian	10

BAB II SOROTAN PENULISAN

2.1	Pengenalan	11
2.2	Konsep Kerja Berpasukan	11
2.2.1	Pembentukan Pasukan Kerja	14
2.2.2	Peringkat Perkembangan Pasukan	15
2.2.3	Jenis-jenis Pasukan Kerja	16
2.2.3.1	Pasukan Fungsi	16
2.2.3.2	Pasukan Merentas Fungsi	17
2.2.3.3	Pasukan Terarah Kendiri	18
2.2.4	Ciri-ciri Pasukan kerja Yang Berkesan	19
2.3	Model Pembinaan Pasukan dalam Organisasi	21
2.4	Perlaksanaan Kerja Berpasukan Di Sekolah	22
2.5	Teamwork KSA	27
2.5.1	Fokus Penilaian Instrumen Teamwork KSA	28

2.6	Kepuasan kerja	31
2.7	Kajia-kajian Lepas	33

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	38
3.2	Reka Bentuk Kajian	38
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	39
3.4	Tempat Kajian	41
3.5	Instrumen Kajian	41
3.5.1	Bahagian A: Latar Belakang Responden	42
3.5.2	Bahagian B: Teamwork KSA	43
3.5.3	Bahagian C: Kepuasan Kerja	44
3.6	Kajian Rintis	44
3.7	Analisis Data	46
3.7.1	Analisis Deskriptif	46
3.7.2	Analisis Statistik Inferensi	47
3.8	Prosedur Kajian	48
3.9	Takwim Penyelidikan	56

BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	59
4.2	Latar belakang Responden	59
4.3	Analisis Data Berdasarkan Persoalan Kajian	63
4.3.1	Kepimpinan Kerja Berpasukan Pengetua	63
4.3.2	Kepuasan Kerja Ketua Panitia	65

4.4	Analisis Dapatan Berdasarkan Hipotesis Kajian	65
4.4.1	Ho1 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Penyelesaian Konflik Dengan Kepuasan Kerja	66
4.4.2	Ho2 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Penyelesaian Masalah Secara Kolaboratif Dengan Kepuasan Kerja	67
4.4.3	Ho3 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja	68
4.4.4	Ho4 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Penetapan Matlamat Dan Pengurusan Prestai Dengan Kepuasan Kerja	69
4.4.5	Ho5 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Perancangan Dan Penyelarasan Tugas Dengan Kepuasan Kerja	70
4.4.6	Ho6 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Kepimpinan Kerja Berpasukan Pengetua Dengan Kepuasan Kerja Ketua Panitia	71

BAB V RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	73
5.2	Rumusan Kajian	73
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	77
5.3.1	Kepimpinan Kerja Berpasukan Pengetua	77
5.3.2	Hubungan Antara Kepimpinan Kerja	82

Berpasukan Pengetua Dengan Kepuasan
Kerja Ketua Panitia

5.4	Implikasi Dapatan kajian	84
5.5	Cadangan Tindakan	86
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	87
5.7	Kesimpulan	88
	Rujukan	91
	Lampiran	97

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Perbandingan kemahiran yang perlu berdasarkan keutamaan	4
2.1	Perbandingan antara kerja berpasukan dengan kerja berkumpulan	13
2.2	Peringkat-peringkat perkembangan pasukan	15
3.1	Senarai nama sekolah daripada Pejabat Pelajaran Daerah Kluang, Johor	40
3.2	Skala instrumen soal selidik kajian berdasarkan aras keamatan	42
3.3	Bahagian B : taburan item Teamwork KSA	43
3.4	Bahagian C : taburan item kepuasan kerja	44
3.5	Bilangan responden berdasarkan jantina dalam kajian rintis	45
3.6	Jadual interpretasi skor min	47
3.7	Kekuatan nilai pekali korelasi	48
3.8	Statistik bagi setiap item dan hipotesis	48
3.9	Takwim penyelidikan	58
4.1	Taburan responden mengikut sekolah di daerah Kluang, Johor	60
4.2	Taburan responden ketua panitia menurut jantina	60

4.3	Taburan responden menurut umur	61
4.4	Taburan responden menurut kaum	61
4.5	Taburan responden menurut pengalaman menjadi guru	62
4.6	Taburan responden menurut pengalaman menjadi ketua panitia	62
4.7	Analisis statistik item	63
4.8	Analisis min bagi ciri kepimpinan Teamwork pengetua	64
4.9	Analisis statistik min bagi domain kepimpinan Teamwork pengetua	65
4.10	Analisis min kepuasan kerja ketua panitia	65
4.11	Hubungan ciri kerja berpasukan dengan kepuasan kerja ketua panitia	66
4.12	Hubungan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja ketua panitia	66
4.13	Hubungan penyelesaian masalah secara kolaboratif dengan kepuasan kerja ketua panitia	67
4.14	Hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja ketua panitia	68
4.15	Hubungan penetapan matlamat dan pengurusan prestasi dengan kepuasan kerja ketua panitia	69
4.16	Hubungan perancangan dan penyelarasan tugas dengan kepuasan kerja ketua panitia	70
4.17	Hubungan kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia	71

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka konsep kajian	10
2.1	Elemen penting bagi suatu pasukan kerja yang asas	14
2.2	Ciri-ciri pasukan kerja yang berkesan	19
2.3	Perlaksanaan kerja berpasukan di sekolah	26
2.4	Faktor kebersihan atau 'hygiene factor' dan faktor pendorong atau 'motivator factor' dalam Teori Herzberg	32
3.1	Rajah isi kandungan tesis	54
3.2	Carta aliran proses penyelidikan	55

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang soal selidik	97
B	Surat kebenaran Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan	103
C	Surat kebenaran Jabatan Pelajaran Negeri Johor	106
D	Data analisis statistik deskriptif dan inferensi	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pendidikan di Malaysia telah mengalami dan menghadapi pelbagai perubahan dari segi kurikulum, kaedah pengajaran dan kegiatan kokurikulum, sebagai usaha menyahut harapan masyarakat dan negara yang semakin mencabar. Oleh itu, kepemimpinan pengetua adalah penting bagi memastikan kejayaan dan kecemerlangan pengurusan sekolah. Peranan utama pengetua sekolah adalah sebagai pentadbir, pengurus dan pemimpin. Sebagai seorang ketua dalam organisasi sekolah, yang dilantik secara formal, pengetua diharapkan dapat menjalankan fungsi dan tugas yang telah diamanahkan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dengan berkesan.

Dalam kajian dan tulisan beberapa tokoh dalam bidang pengurusan seperti Sergiovanni (1987), dan Edmonds (1979) telah menunjukkan bahawa kepimpinan memainkan peranan yang penting untuk menentukan kelicinan, kecekapan dan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi seperti sekolah di negara ini umpamanya telah mengalami dan menghadapi pelbagai perubahan sebagai usaha menyahut harapan masyarakat dan negara yang semakin mencabar.

Hussein (1993) menyatakan kebanyakan kajian mengenai sekolah efektif menunjukkan bahawa kejayaan sesebuah sekolah terletak dalam tangan pengetua. Mengikut Gray (1990), tiada bukti yang menunjukkan bahawa sekolah efektif diterajui

oleh kepimpinan yang lemah. Faktor kepimpinan pengetua merupakan faktor terpenting menentukan sebuah sekolah itu berkesan, maju dan cemerlang. Levin dan Lockheed (1991) dan Edmonds (1987) membuktikan bahawa “ ... principals can make a difference. “ Oleh itu, pengetua juga boleh menjadikan guru-guru sebagai pemimpin yang berjaya di sekolah.” Bagi mencapai tujuan ini, kepimpinan pengetua perlu berlandaskan pada faktor wawasan sekolah, kemahiran, kualiti peribadi, kepemimpinan kurikulum, program atau kursus kepimpinan, ilmu pengetahuan, budaya sekolah yang positif, daya kreativiti, motivasi, kerja berpasukan, pembangunan staf dan benchmark.

Menurut Zaidatol Akmaliah (1990), setiap organisasi perlu dikelolakan dengan rapi, sempurna dan teratur supaya setiap kakitangannya dapat berhubung dan bertindak satu sama lain untuk mencapai matlamat pendidikan yang ditentukan selaras dengan Falsafah Pendidikan Negara. Sehubungan dengan itu, pengetua mesti faham dan mahir dalam memainkan peranan yang pelbagai semasa mereka mengurus sekolah agar selaras dengan hasrat serta matlamat-matlamat Falsafah Pendidikan Negara (Hussein, 1993).

Dalam pengurusan sekolah, proses penyelesaian masalah dan membuat keputusan tidak lagi hanya tertumpu kepada pengurusan atasan, sebaliknya pasukan kerja diberi kuasa dan tanggungjawab untuk menyelesaikan sebarang masalah yang timbul dalam organisasi dan membuat keputusan tertentu terutama yang melibatkan operasi kerja bagi memastikan matlamat pasukan kerja dan organisasi tercapai (Lussier & Achua, 2000). Oleh itu, kerja berpasukan sangat penting untuk mencapai kejayaan organisasi di akhir-akhir ini. Visi, misi dan wawasan sesebuah organisasi akan dapat dicapai dengan efektif melalui kerja berpasukan. Selain itu, kerja berpasukan juga dapat meningkatkan semangat, kepuasan dan motivasi ahli-ahli organisasi.

1.2 Latar Belakang Masalah

Menurut Burnham (1997) dalam Tengku Abd. Aziz (2004), pasukan yang berkesan sudah mula dianggap sebagai salah satu ciri penting organisasi kualiti dan mungkin menjadi faktor utama melaksanakan perubahan sesebuah organisasi. Beliau menyatakan lagi walaupun kebanyakan penekanan ke atas kerja berpasukan menjadi perkara biasa dalam tulisan pengurusan, sekolah nampaknya enggan membentuk organisasi berasaskan pasukan. Keadaan ini berpunca daripada faktor-faktor yang berkaitan. Faktor tersebut adalah struktur organisasi dan corak kerjaya pendidikan yang berbentuk hierarki. Selain daripada itu, konsep autonomi profesional menguatkan lagi alasan bekerja seorang diri dan perasaan tanggungjawab peribadi.

Manakala Shamsuddin (2002) menyatakan amalan pengurusan di sekolah kurang pentingkan kerja berpasukan. Biasanya pasukan atau kumpulan yang wujud di sekolah adalah lebih ke arah bentuk pasukan fungsi. Kumpulan tersebut wujud adalah untuk memenuhi tuntutan struktur organisasi. Di antaranya adalah seperti panitia mata pelajaran, bidang mata pelajaran atau dalam bentuk jawatan kuasa, unit hal ehwal pelajar, majlis sukan sekolah dan sebagainya. Oleh yang demikian, guru-guru di sekolah menjalankan tugas masing-masing sahaja tanpa ada semangat kerja berpasukan.

Pengetahuan dan kemahiran kepimpinan kerja berpasukan kurang didedahkan kepada guru-guru. Di antara contoh kemahiran dan pengetahuan tersebut seperti kemahiran bekerja secara berpasukan, membuat keputusan, menjalin hubungan interpersonal, menyalurkan komunikasi, mengurus konflik dan sebagainya.

Jadual 1.1. di bawah menunjukkan dapatan kajian yang dibuat oleh Creative Education Foundation (1990) yang dijalankan ke atas 500 syarikat di Amerika tentang perbezaan kemahiran yang diperlukan pada era komunikasi kini berbanding pada era industri 1970.

Jadual 1.1: Perbandingan Kemahiran Yang Perlu Berdasarkan Keutamaan

Bil	Kemahiran Yang Diperlukan	2000	1970
1	Kerja Berpasukan	1	10
2	Penyelesaian Masalah	2	12
3	Kemahiran Interpersonal	3	13
4	Komunikasi Lisan	4	4
5	Kemahiran Mendengar	5	5
6	Pembangunan Kerjaya Individu	6	6
7	Pemikiran Kreatif	7	7
8	Kepimpinan	8	8
9	Penetapan Matlamat/Motivasi	9	9
10	Kemahiran Menulis	10	1
11	Keberkesanan Organisasi	11	11
12	Kemahiran Mengira	12	2
13	Kemahiran Membaca	13	3

Sumber : Creative Education Foundation (1990) “ Fortune 500 Company Job-skills Required For The 21st Century.”

Berdasarkan kajian tersebut, pada era industri 1970, kerja berpasukan merupakan kemahiran yang kurang penting dan menduduki tempat kesepuluh. Manakala pada tahun 2000, kerja berpasukan merupakan kemahiran yang terpenting berbanding dengan kemahiran-kemahiran yang lain. Perubahan tersebut menunjukkan kepentingan kerja berpasukan pada tahun 2000. Oleh itu, kemahiran dan pengetahuan kerja berpasukan perlu disalurkan kepada pemimpin pasukan kerja dan bakal pemimpin pasukan kerja. Ini bertujuan memanfaatkan warga sekolah demi melancarkan pelaksanaan program atau menjalankan aktiviti jawatankuasa.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Seseorang akan berasa puas hati apabila faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik dapat dipenuhi. Di sekolah, ketidakpuasan kerja yang

dialami guru-guru akan menimbulkan sikap-sikap negatif. Di antara sikap-sikap negatif adalah seperti cepat marah, tidak suka pekerjaannya dan tidak suka ke sekolah. Sikap-sikap negatif yang berlanjutan akan mengakibatkan ketegangan mental dan fizikal guru-guru. Kepuasan kerja ketua panitia penting dalam penentuan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah.

1.3 Pernyataan Masalah

Penyelidikan ini menguji kaitan kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia di daerah Kluang, Johor. Kepimpinan kerja berpasukan ini menggunakan Teamwork KSA Test (Stevens, 1993) yang telah digunakan oleh Shamsuddin (2002) dalam kajian penyelidikannya dan telah diubahsuai oleh penyelidik. Manakala kepuasan kerja ketua panitia menggunakan Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1966).

1.4 Objektif Kajian

Di antara objektif-objektif kajian adalah seperti berikut :

- i. Mengenalpasti tahap kepimpinan kerja berpasukan pengetua berdasarkan persepsi ketua panitia.
- ii. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja ketua panitia dalam kepimpinan kerja berpasukan.
- iii. Meninjau kaitan antara kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia.

1.5 Hipotesis Kajian

Ho 1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja.

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan penyelesaian masalah secara kolaboratif dengan kepuasan kerja.

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan kepuasan kerja.

Ho 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan penetapan matlamat dan pengurusan prestasi dengan kepuasan kerja.

Ho 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan perancangan dan penyelarasan tugas dengan kepuasan kerja.

Ho 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia.

1.6 Rasional Kajian

Rasional pemilihan tajuk ini ialah bertujuan membentuk gaya kepimpinan kerja berpasukan sekolah yang lebih efektif. Gaya kepimpinan kerja berpasukan yang efektif akan membawa kepada pencapaian tahap sekolah yang berkualiti. Keberkesanan kepimpinan kerja berpasukan bergantung kepada keupayaan dan keberkesanan pemimpin pasukan dalam memimpin ahli pasukannya. Oleh itu, pengetahuan dan kemahiran kepimpinan kerja berpasukan penting dalam membentuk pemimpin kerja berpasukan yang berkualiti. Kajian ini dilaksanakan bagi memupuk cara keberkesanan

dalam pengurusan sekolah demi mencapai Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan seterusnya mencapai wawasan 2020.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian yang dijalankan ini bertujuan mengenal pasti pengaruh kepimpinan pasukan kerja dan kepuasan kerja ketua panitia di sekolah. Justeru itu hasil kajian ini dijangka boleh dijadikan panduan dan kayu ukur oleh pihak yang terlibat dengan perancangan, penggubalan dan pelaksanaan dasar program latihan dan pembangunan staf di Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah dan sekolah. Selain daripada itu juga penting dalam menentukan input yang perlu diberikan kepada pemimpin pasukan di sekolah.

1.8 Batasan Kajian

Dari segi sampelnya kajian ini hanya dijalankan ke atas ketua panita di sekolah menengah daerah Kluang, Johor. Oleh yang demikian, kajian ini hanya terhad kepada ketua panitia di sekolah menengah sahaja. Sampel adalah terdiri daripada ketua panitia sebagai ahli pasukan. Ketua panitia yang menilai kepimpinan kerja berpasukan pengetua di sekolahnya. Ketua panitia juga akan menilai kepuasan kerja dirinya di sekolah. Hasil kajian tidak mewakili keseluruhan populasi guru-guru sekolah menengah di Negeri Johor dan Malaysia. Kajian ini tidak mengawal faktor luar seperti latar belakang keluarga, pengaruh persekitaran dan penglibatan aktiviti sosial di luar sekolah yang akan mempengaruhi keberkesanan pemimpin kerja berpasukan di sekolah.

1.9 Definisi Istilah

Beberapa definisi istilah yang diuraikan dalam kajian ini adalah seperti berikut :

1.9.1 Kerja Berpasukan

Woodcock (1993), mendefinisikan sebagai kumpulan manusia yang berkongsi objektif-objektif yang sama dan perlu bekerja sama untuk mencapainya. Kerja berpasukan bukanlah satu perjumpaan sosial, yang bertemu untuk mencari keseronokan serta bukan berkumpul untuk mendengar dan belajar. Kelab juga bukanlah suatu kumpulan kerja, kerana mereka terdiri dari manusia yang mewakili kumpulan yang berbeza kerana mereka hanya berkongsi, sebahagian minat yang sama tetapi kurang bersatu dalam menjalankan sesuatu tindakan. Dalam penyelidikan ini, kerja berpasukan bererti kepimpinan pengetua di sekolah.

1.9.2 Pemimpin Pasukan

Neck dan Manz (1998) menyatakan bahawa pemimpin pasukan kerja ialah mereka yang terlibat dengan proses mempengaruhi ahli-ahli pasukan kerjanya melalui dorongan, sokongan dan pengupayaan untuk menyumbangkan pengetahuan dan kebolehan mereka yang unik kepada pasukan kerja yang mereka sertai secara konstruktif.

Dalam kajian ini, pemimpin pasukan bermaksud pengetua yang mengetuai pengurusan sekolah.

1.9.3 Teamwork KSA

Teamwork KSA merupakan singkatan bagi *teamwork knowledge, skills and ability*. Stevens (1993) dalam Shamsuddin (2002) menyatakan bahawa Teamwork KSA merupakan aspek pengetahuan, kemahiran dan kebolehan tertentu yang perlu ada pada seseorang untuk melaksanakan kerja secara berpasukan. Dalam kajian ini, Teamwork KSA bermaksud aspek pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pengetua memimpin ketua panitia di sekolahnya.

Oleh yang demikian, kajian ini hanya menumpukan kepada lima ciri utama Teamwork KSA iaitu :

- (a) penyelesaian konflik
- (b) penyelesaian masalah secara kolaboratif
- (c) penyaluran komunikasi
- (d) penetapan matlamat dan pengurusan prestasi
- (e) perancangan dan penyelarasan tugas

1.9.4 Kepuasan Kerja

Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu tindakan efektif seseorang terhadap kerjanya melalui ciri-ciri kerja yang positif, yang menggambarkan seseorang puas hati dengan pekerjaannya sementara sikap negatif pula menerangkan ketidakpuasan terhadap kerja. Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada sikap ketua panitia di sekolah.

1.10 Kerangka Konsep Kajian



Rajah 1.1: Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konsep kajian bagi penyelidikan ini dapat digambarkan dalam Rajah 1.1. Berdasarkan kerangka kajian tersebut, dua aspek penting yang dikaji dalam penyelidikan ini ialah kaitan kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia. Dalam aspek kepimpinan kerja berpasukan pengetua terdapat ciri-ciri kerja berpasukan pengetua, penyelesaian masalah secara kolaboratif, penyaluran komunikasi, penetapan matlamat dan pengurusan prestasi dan perancangan dan penyelarasan tugas.

Manakala ciri-ciri kepuasan kerja panitia pula termasuklah kualiti penyeliaan, gaji, polisi syarikat, persekitaran fizikal, hubungan antara rakan kerja, peluang kenaikan pangkat, peluang memajukan diri, pengiktirafan, tanggungjawab kerja dan pencapaian kerja. Penyelidikan ini akan menguji samada kepimpinan kerja berpasukan pengetua akan menentukan kepuasan kerja ketua panitia di sekolah.