

Perbandingan antara Gaya Pengurusan Pendidikan Semasa Bertugas di Luar Pejabat dengan Gaya Pengurusan Pendidikan Rutin di Kalangan Guru Besar

oleh

Mohd Yusop bin Ab. Hadi
Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Malaysia

ABSTRAK

Tujuan kajian ini dijalankan ialah untuk melihat perbezaan gaya pengurusan pendidikan pentadbir sekolah semasa berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja. Skop kajian meliputi tugas dan tanggungjawab merancang, memimpin, menyatu dan mengawal aktiviti Rancangan Tahunan Sekolah. Responden kajian terdiri daripada kalangan guru-guru besar berjumlah 76 orang yang sedang mengikuti Program Khas Pensiswazahan Guru Besar (PKPGB) di salah sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) Malaysia. Di samping mengikuti program ini, pelajar-pelajar tidak dibenar melepaskan jawatan mereka sebagai guru besar. Mereka akan meninggalkan tugas pengurusan pendidikan sekolah secara berterusan selama tidak kurang daripada 60 hari dalam satu semester. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik melalui skala Likert untuk mendapatkan maklumat dan data. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara gaya pengurusan Rancangan Tahunan Sekolah semasa guru besar bertugas di lokasi tempat kerja dengan bertugas di luar lokasi tempat kerja ($t = -4.664$ $df = 75$ $p < 0.05$). Walau bagaimanapun daripada 42 atribut mengenai gaya pengurusan pendidikan terdapat 32 atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa di lokasi tempat kerja yang tidak mempunyai perbezaan dengan gaya pengurusan semasa guru besar berada di luar lokasi sekolah. Dengan ini menunjukkan bahawa guru besar mempunyai gaya tertentu dalam pengurusan pendidikan bagi memastikan Rancangan Tahunan Sekolah dilaksanakan dan mencapai matlamatnya walaupun ketiadaan mereka di lokasi tempat kerja.

PENDAHULUAN

Kementerian Pelajaran Malaysia sedang dalam usaha untuk menempatkan semua guru besar di sekolah rendah mempunyai kelulusan sekurang-kurangnya ijazah sarjana muda. Sehubungan dengan ini bagi mempercepatkan pencapaian matlamat Kementerian Pelajaran Malaysia melalui Institut Aminudin Baki telah memperkenalkan program pensiswazahan guru besar di kalangan guru besar. Mereka yang memenuhi kriteria dan syarat yang ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dan Institusi Pengajian Tinggi Awam akan ditawarkan untuk mengikuti program Sarjana Muda Pendidikan (Pengurusan Pendidikan) di IPTA terpilih di Malaysia. Di samping mengikuti program ini yang mengambil masa antara tiga hingga empat tahun, pelajar-pelajar tidak melepaskan jawatan mereka sebagai guru besar. Mereka akan meneruskan peranan sebagai guru besar di samping memainkan peranan sebagai pelajar institut pengajian tinggi. Untuk memastikan terdapat peruntukan masa yang cukup dalam memainkan kedua-dua peranan ini, Kementerian Pelajaran Malaysia dan universiti telah menyusun jadual waktu pembelajaran yang mewajibkan pelajar-pelajar mengikuti pembelajaran

di kampus secara berterusan selama sebulan sebanyak 2 kali dalam satu semester. Ini bermakna guru-guru besar akan meninggalkan tugas sebagai guru besar sekolah selama tidak kurang daripada 60 hari dalam satu semester. Selain daripada masa itu mereka akan berada di sekolah untuk menjalankan tugas sebagai pentadbir sekolah.

Latar Belakang Masalah

Keputusan kerajaan mengekalkan guru besar di sekolah rendah selepas memperoleh ijazah pertama disifatkan pelbagai pihak petanda positif ke arah pensiswazahan guru sepenuhnya di kalangan guru besar (Syuhada Choo Abdullah, 2003).

Keputusan yang diambil oleh kerajaan ini dijangkakan akan merangsang dan memotivasikan guru-guru besar mempertingkatkan taraf akademik mereka sekurang-kurangnya kepada tahap ijazah sarjana muda dan sekali gus menukar kedudukan mereka daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Bukan Siswazah kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah.

Pengekalan guru besar yang mengikuti program sarjana muda pendidikan sebagai guru besar selepas tamat pengajian dijangka akan membantu mempercepatkan pelaksanaan dasar pensiswazahan 50 peratus guru sekolah rendah menjelang 2010 dan juga mengelakkan konflik perjawatan ekoran pelaksanaan dasar ini yang bermula pada tahun 2007.

Sebelum ini guru besar mungkin ragu-ragu untuk menyambung pengajian ke peringkat ijazah kerana selepas tamat pengajian mereka diperlukan untuk memohon kenaikan ke Gred DG3 (Gred DG41 di bawah Sistem Saraan Malaysia) kerana peraturan terdahulu, mensyaratkan mereka untuk melepaskan jawatan di sekolah rendah sebaliknya akan ditukarkan ke sekolah menengah sebagai guru biasa selepas mendapat ijazah.

Pengalaman guru besar sebagai pentadbir sekolah rendah akan hilang dan tidak dapat dimantapkan lagi sekiranya mereka ditukar untuk berkhidmat sebagai guru biasa di sekolah menengah. Sewajarnya pengetahuan yang diperolehi dalam pengajian dan pembelajaran di peringkat sarjana muda digabungkan dengan pengalaman bertugas sebagai guru besar sebelum mengikuti pengajian di institut penajian tinggi untuk menghasilkan pola pengurusan dan pentadbiran yang lebih cemerlang dan berkesan di sekolah rendah. Kelicinan dan keberkesanan pengurusan dan pentadbiran sekolah rendah amat diperlukan dalam membina dan menyumbang kecemerlangan akademik pelajar kerana asas pendidikan diberi kepada pelajar-pelajar sewaktu mereka berada di sekolah rendah.

Kalangan guru-guru besar yang sedang mengikuti Program Khas Pensiswazahan Guru Besar (PKPGB) di salah Institusi Pengajian Tinggi Awam tidak dibenar melepaskan jawatan mereka sebagai guru besar. Mereka akan meninggalkan tugas pengurusan pendidikan sekolah secara berterusan selama tidak kurang daripada 60 hari dalam satu semester.

Gaya pengurusan pendidikan ditafsirkan sebagai bentuk pengurusan pendidikan yang dipraktikkan oleh pengurus dalam pentadbiran organisasinya. Secara amnya pengurusan pendidikan akan meliputi tugas dan tanggungjawab merancang, memimpin, menyatu dan mengawal aktiviti perancangan yang ingin dicapai dalam satu-satu masa oleh organisasi.

Sesuatu yang perlu untuk diketahui adakah wujud perbezaan yang signifikan antara gaya pengurusan pendidikan semasa seseorang pengurus berada di persekitaran organisasinya

dengan gaya pengurusan semasa mereka tiada di lokasi organisasi terutamanya apabila berada di luar lokasi tempat kerja dalam tempoh jangka masa yang agak panjang.

Responden kajian terdiri daripada guru-guru besar yang sedang mengikuti Program Khas Pensiswazahan Guru Besar yang diperkenalkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia sebagai usaha untuk menempatkan semua guru besar di sekolah rendah mempunyai sekurang-kurangnya ijazah sarjana muda. Mereka yang memenuhi kriteria dan syarat yang ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dan Institusi Pengajian Tinggi Awam ditawarkan untuk mengikuti Program Sarjana Muda Pendidikan (Pengurusan Pendidikan) di IPTA. Di samping mengikuti program ini yang mengambil masa antara tiga hingga empat tahun, pelajar-pelajar tidak dibenarkan melepaskan jawatan mereka sebagai guru besar. Untuk memastikan terdapat peruntukan masa mereka memainkan kedua-dua peranan ini Kementerian Pelajaran Malaysia dan universiti telah menyusun jadual waktu pembelajaran yang mewajibkan pelajar-pelajar mengikuti pembelajaran di kampus secara berterusan selama sebulan sebanyak 2 kali dalam satu semester. Ini bermakna guru-guru besar akan meninggalkan tugas sebagai guru besar sekolah selama tidak kurang daripada 60 hari dalam satu semester.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk deskriptif. Data-data diperolehi melalui soal selidik.

Kajian ini menekankan kepada empat parameter yang berkaitan dengan gaya pengurusan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah:

- Merancang
- Memimpin
- Menyatu dan
- Mengawal aktiviti pelaksanaan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah.

Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan ialah untuk melihat perbezaan gaya pengurusan pendidikan pentadbir sekolah semasa berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja dalam pengurusan Rancangan Tahunan Sekolah.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini ialah untuk mengetahui perbezaan gaya pengurusan pendidikan pentadbir sekolah rendah dalam merancang, memimpin, menyatu dan mengawal aktiviti Rancangan Tahunan Sekolah.

Responden Kajian

Responden kajian terdiri daripada kalangan guru-guru besar berjumlah 76 orang yang sedang mengikuti Program Khas Pensiswazahan Guru Besar dalam bidang Pengurusan Pendidikan.

Kaedah Pungutan Data

Responden diminta menyatakan gaya pengurusan pendidikan mereka semasa bertugas di lokasi tempat kerja dan gaya pengurusan pendidikan di luar lokasi tempat kerja dengan memilih salah satu daripada skala yang ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 1.

Data-data yang diperolehi daripada responden dianalisis dengan menggunakan statistik min dan sisihan piawai. Tafsiran statistik mengenai tahap min gaya pengurusan pendidikan di lokasi tempat kerja dan di luar lokasi tempat kerja ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 2.

DAPATAN KAJIAN

Perbezaan antara gaya pengurusan pendidikan guru besar di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja.

Ujian t telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan antara gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa mereka berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja. Hasil ujian t ini ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 3.

Daripada Jadual 1 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja dengan gaya pengurusan guru besar semasa berada di luar lokasi tempat kerja ($t = 3.910$, $df = 75$, $p < 0.05$)

Tahap amalan atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja didapati lebih tinggi daripada tahap amalan atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja. Perbezaan min tahap kedua-dua gaya pengurusan pendidikan ini ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 4.

Perbezaan Atribut Gaya Pengurusan Pendidikan Guru Besar Semasa di Lokasi Tempat Kerja Dengan di Luar Lokasi Tempat Kerja

Kajian ini telah menyediakan 42 atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar. Daripada 42 atribut gaya pengurusan pendidikan ini didapati 10 atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja mempunyai perbezaan dengan gaya pengurusan pendidikan semasa berada di luar lokasi tempat kerja. Ujian t telah digunakan dalam menentukan perbezaan atribut-atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar di dalam dan di luar lokasi tempat kerja. Lampiran Jadual 5 menunjukkan atribut-atribut gaya pengurusan guru besar yang mempunyai perbezaan antara gaya pengurusan di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja.

Perbandingan antara nilai min atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja ini ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 6.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Kajian ini telah menggunakan 42 atribut gaya pengurusan untuk melihat perbezaan antara gaya pengurusan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja dengan di lokasi tempat kerja. Daripada kajian ini telah dibuktikan terdapat perbezaan yang signifikan gaya pengurusan guru besar untuk melaksanakan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah semasa mereka berada di lokasi tempat kerja dan di luar lokasi tempat kerja ($t = 3.910$, $df = 75$, $p < 0.05$).

Perbezaan atribut gaya pengurusan pendidikan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja memberi kesan kepada Rancangan Kerja Tahunan sekolah yang dihasilkan. Perbezaan gaya pengurusan antara keduanya diwujudkan oleh guru besar adalah sebagai daya usaha untuk memastikan supaya Rancangan Kerja Tahunan Sekolah dapat dilaksanakan dengan jayanya walaupun tanpa kehadiran guru besar di lokasi tempat kerja. Ini dibuktikan melalui dapatan kajian yang menunjukkan kedua-dua atribut gaya kepemimpinannya adalah pada tahap tinggi tetapi mempunyai perbezaan yang signifikan akan atribut gaya pengurusannya seperti yang ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 7.

Dalam situasi guru besar bekerja di lokasi tempat kerja didapati tahap atribut gaya pengurusan pendidikan 'Siapkan RKT secara adhoc' adalah rendah (min 2.2162) dan apabila guru besar bertugas di luar lokasi tempat kerja tahap atribut gaya pengurusan 'Siapkan RKT secara adhoc' masih lagi pada tahap rendah (min 2.432) tetapi menjadi lebih tinggi tahapnya daripada atribut gaya pengurusan 'Siapkan RKT secara adhoc' semasa guru besar berada di lokasi tempat kerja. Ini menunjukkan bahawa kemungkinan untuk menyiapkan Rancangan Kerja Tahunan secara adhoc adalah lebih tinggi sekiranya guru besar bertugas di luar lokasi sekolah.

Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap atribut gaya pengurusan 'Bina RKT secara berseorangan' semasa guru besar berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja. Didapati atribut gaya pengurusan 'Bina RKT secara berseorangan' semasa guru besar berada di lokasi sekolah (min 1.5833) lebih rendah daripada tahap atribut gaya pengurusan semasa guru besar berada di luar lokasi tempat kerja (min 1.6944). Walau bagaimanapun kedua-dua tahap atribut gaya pengurusan ini adalah pada tahap rendah. Ini menunjukkan bahawa kecenderungan guru besar untuk menyediakan RKT sekolah secara berseorangan adalah lebih apabila guru besar berada di luar lokasi tempat kerja.

Selain daripada itu terdapat kecenderungan gaya pengurusan pendidikan guru besar untuk mengurangkan kepentingan sekolah apabila menyediakan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah semasa berada di luar lokasi tempat kerja. Ini diperolehi melalui dapatan kajian yang menunjukkan nilai min tahap atribut gaya pengurusan 'RKT ambil kira kepentingan sekolah' semasa guru besar berada di lokasi sekolah (min 4.8056) lebih tinggi daripada tahap atribut gaya pengurusan semasa bertugas di luar lokasi tempat kerja (min 4.6667). Walau bagaimanapun kedua-duanya adalah pada tahap sangat tinggi. Ini menunjukkan bahawa semasa menyiapkan Rancangan Kerja Sekolah sama ada semasa bertugas di lokasi tempat kerja atau di luar lokasi tempat kerja guru besar tetap menekankan kepada kepentingan sekolah tetapi menurun tahapnya apabila guru besar bertugas di luar lokasi tempat kerja.

Dengan ini bagi tujuan mengurangkan kemungkinan berlakunya 'guru besar menyiapkan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah secara adhoc', 'membina RKT bersedirian' dan kurang mengambil kira kepentingan sekolah dalam menyediakan RKT sekolah adalah dicadangkan supaya guru besar meneliti terlebih dahulu jadual pembelajaran di universiti dan jadual

pembelajaran individu serta menggunakan kedua-dua jadual ini untuk mengurus Rancangan Kerja Tahunan Sekolah.

Melalui kajian ini juga dapat dilihat akautabiliti staf mempunyai perbezaan dalam menjalankan tugas semasa guru berada di lokasi tempat kerja dengan guru besar di luar lokasi tempat kerja. Hasil daripada gaya pengurusan guru besar terhadap akauntabiliti staf mengikut persepsi guru besar ini ditunjukkan dalam Lampiran Jadual 8.

Mengikut persepsi guru besar, semasa guru besar bertugas di lokasi tempat kerja tahap 'Staf tidak ambil tindakan tanpa berbincang dengan guru besar' adalah tinggi (min 4.0556) tetapi tahap ini menurun kepada tahap min 3.5278 apabila guru besar tiada di lokasi tempat bekerja. Begitu juga tahap guru besar 'menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT' semasa berada di lokasi tempat kerja (min 4.4167) menurun kepada tahap min 4.1389 semasa guru besar bertugas di luar lokasi sekolah. Seterusnya semasa ketiadaan guru besar di lokasi tempat kerja tahap 'Staf laksana tugas yang diberi dengan sempurna' adalah tinggi (min 4.2500) tetapi menurun apabila guru besar bertugas di luar lokasi tempat kerja (min 3.9722).

Alasan yang mungkin diberi oleh staf ialah mereka tidak dapat berkomunikasi secara langsung dengan guru besar apabila guru besar bertugas di luar tempat kerja. Dengan ini staf akan mengambil sesuatu tindakan tanpa berbincang dengan guru besar dan tidak merujuk guru besar semasa melaksana Rancangan Tahunan Sekolah. Akan tetapi agak membimbangkan jika tanpa ada guru besar di lokasi tempat kerja tahap staf melaksana tugas yang diberi dengan sempurna' menurun jika guru besar berada di luar lokasi tempat kerja. Seolah-olah prestasi kerja staf akan menurun sekiranya guru besar bertugas di luar lokasi tempat kerja.

Sehubungan dengan ini bagi guru besar yang terlibat dengan aktiviti bertugas di luar lokasi tempat kerja terutamanya dalam tempoh yang agak panjang, adalah dicadangkan supaya guru besar mengagih-agihkan tugas mengikut kepakaran yang dimiliki oleh staf. Agihan beban tugas juga dibuat secara adil dan diterima oleh staf tanpa prasangka diskriminasi. Selain daripada itu guru besar harus memastikan setiap Rancangan Kerja yang diberikan kepada staf mempunyai Carta Jadual Kerja. Berdasarkan jadual kerja ini pelaksanaan tugas staf akan dipantau. Walaupun berada di luar lokasi tempat kerja guru besar memaklumkan bahawa pemantauan juga boleh dibuat melalui telefon atau melalui internet. Mohamad A. Rahman (1999) menegaskan bahawa sekolah cemerlang dapat dibentuk melalui pembolehkan proses pengurusan berikut,

Perancangan bersama: Bagi menyediakan perancangan aktiviti atau program sekolah hendaklah dijemput sama guru-guru dan kaki staf sekolah mengambil bahagian agar mereka tahu untuk melaksanakannya dan usaha-usaha lebih dijalankan oleh staf: pengurus sekolah mesti mempercayai stafnya menjalankan kerja mereka. Tugas pengurus ada lah menyelia, mengawal dan membantu. Pengurus sekolah mesti perihatin bila membuat 'delegation of power' (Mohamad A.Rahman 1999, muka surat 5)

Antara skop Rancangan Kerja Tahunan Sekolah untuk ditadbir oleh guru besar ialah Aktiviti Komuniti: Seperti Persatuan Ibu Bapa Guru dan Sekolah Angkat., Aktiviti Kerohanian: Seperti Ceramah keagamaan, aktiviti oleh mesjid, Aktiviti Kebajikan Pelajar: Seperti Bantuan Kepada Pelajar Miskin, Aktiviti Keceriaan Kawasan Sekolah, Aktiviti Pembangunan dan Pelaksanaan Kurikulum: Seperti Inovatif Metodologi, Inovatif dalam pengajaran, Kelas Tambahan, Bimbingan Peperiksaan dan Kelas Permulihan, Aktiviti Pembangunan dan Penyelidikan: Seperti Kajian Kes, Reformasi dalam pendidikan dan Aktiviti Kokurikulum: Merancang aktiviti peringakt sekolah, daerah dan negeri.

Contoh Carta Jadual Kerja untuk membantu memudahkan guru besar memantau progress pelaksanaan Rancangan Kerja Tahunan Sekolah oleh jawatankuasa yang dipertanggungjawabkan ialah seperti dalam Lampiran Jadual 9.

RUMUSAN DAN PENUTUP

Kajian yang dijalankan ini menunjukkan terdapat perbezaan antara gaya pengurusan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja dengan gaya pengurusan pendidikan semasa berada di luar lokasi tempat kerja. Atribut-atribut gaya pengurusan yang berbeza antara gaya pengurusan pendidikan semasa guru besar berada di lokasi tempat kerja dengan gaya pengurusan semasa di luar lokasi tempat kerja ialah

- Siapkan RKT secara adhock
- Bina RKT secara berseorangan
- RKT ambil kira kepentingan sekolah
- Staf akan ambil tindakan setelah berbincang dengan guru besar
- Menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT
- Staf laksana tugas yang diberi dengan sempurna
- Terdapat sifat kepimpinan yang disenangi
- Dapat mengawal selia staf melaksana RKT
- Terdapat RKT yang tidak disempurnakan oleh staf
- Situasi sekolah berubah jika ketiadaan guru besar

Hussein Mahmad (1991) mengaskan bahwa fungsi pengurusan pendidikan sekolah merangkumi pembolehkan berikut:

1. Pengurusan sekolah
Pengurusan sekolah mestilah terancang, teratur, kemas kini dan difahami oleh semua pihak yang terlibat dengannya iaitu satu pengurusan yang telus dan bertanggungjawab.
2. Kepemimpinan pengajaran
Pengurus adalah 'Instructional leader' yang boleh membantu guru-gurunya pada bila-bila masa yang diperlukan dalam pelbagai bidang.
3. Program akademik yang rigorous, Program akademik sekolah sentiasa menjadi cabaran kepada setiap guru dan pelajar tidak static dan konservatif.
4. Tempat kerja yang baik untuk guru-guru dan pelajar-pelajar termasuk bilik-bilik berhawa dingin dan lain-lain.
5. Kestabilan staf: Guru-guru tidak boleh ditukar sewenang-wenangnya. Bilangan koutanya mesti mencukupi setiap masa. Bila berlaku kekosongan guru tindakan menggantinya dibuat serta merta.
6. Staf yang berkualiti: Mana-mana staf yang tidak berkualiti diberi kursus segera atau dipanggil untuk pendedahan peningkatan mutu kerja.

7. Artikulasi kurikulum dan organisasi: Pelaksanaan kurikulum mesti jelas dan berkembang supaya pembelajaran bermakna dan bertujuan.
8. Penglibatan ibu bapa: Untuk mendapat kepakaran dan bantuan tertentu ibu bapa boleh dilibatkan kalau mereka bersetuju.
9. Perhubungan staf menyeluruh di sekolah: Pengurusan organisasi sekolah hendaklah dirancang agar guru-guru mempunyai banyak peluang untuk berinteraksi sesama mereka.
10. Penghargaan kepada kerjaya: Guru-guru perlu dihargai dan diberi pengiktirafan di atas jasa-jasa mereka.
11. Memaksimumkan masa kerja: Tenaga guru-guru dan kaitangan digunakan secara sepenuhnya semasa bekerja. Ruangkan masa untuk relax.
12. Sokongan daerah: Sokongan dari berbagai agensi peringkat daerah untuk memajukan sekolah perlu dicari dan dijemput.

Dengan ini diharapkan gaya pengurusan pendidikan guru besar walaupun terdapat perbezaan antara gaya pengurusan semasa guru besar berada di lokasi tempat kerja dengan gaya pengurusan semasa berada di luar tempat bertugas *out come* kepada pengurusan harus mencapai matlamat fungsi pengurusan pendidikan di sekolah.

BIBLIOGRAFI

- Hussein Mahmad (1991). Ke Arah Kecemerlangan Sekolah. Kertas Kerja di bentang dalam Persidangan Pengetua-Pengetua Sekolah di Negeri Sembilan.
- Jeanne H. Ballantine (1997). *The Sociology of Education. A Systematic Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mohamad A. Rahman (1999). *Cermin Pengurusan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Pustaka Ilmi.
- Rohana Man (2003). Pensiswazahan–Kelayakan Umur Guru Besar Perlu Dilanjutkan. <http://www.tutor.com.my> diakses pada 29/6/2007
- Snowdown & Gorton, R. A. (2002). *School Leadership & Administration*. New York: Mc Graw-Hill.
- Syuhada Choo Abdullah (2003). Lebih Ramai Guru Besar Dijangka Miliki Ijazah. <http://myschoolnet.ppk.kpm.m> diakses pada 29/6/2007
- William D. B dan Murray T. C. (1977). *Managing Organisation*. California: Clencoe Press.
- Yulk, G. A. (1998). *Leadership in Organizations*. (4th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

LAMPIRAN

Jadual 1. Skala Pernyataan Gaya Pengurusan Pendidikan

	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
Skala	1	2	3	4	5

Jadual 2. Tafsiran Tahap Gaya Pengurusan Pendidikan

Julat min	Tafsiran tahap
>4.5 hingga ≤ 5	Sangat Tinggi
>3.5 hingga ≤ 4.5	Tinggi
>2.5 hingga ≤ 3.5	Sederhana
>1.5 hingga ≤ 2.5	Rendah
1 hingga ≤ 1.5	Sangat Rendah

Jadual 3. Hasil Ujian t pengurusan pendidikan guru besar di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja

Paired Samples Test

	Paired Differences				T	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference			
				Lower	Upper		
101.Gaya pengurusan di lokasi	.1136	.25330	.02906	.0557	.1715	3.91075	.000
102.Gaya pengurusan di luar lokasi							

Jadual 4. Perbezaan Min Tahap Gaya Pengurusan Pendidikan Semasa Guru Besar di Lokasi Tempat Kerja dan di Luar Lokasi Tempat Kerja

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean

101. Gaya pengurusan di lokasi	3.6610	76	.23794	.02729
102. Gaya pengurusan di luar lokasi	3.5474	76	.29261	.03356
Perbezaan min	.1136		.25330	.02906

Jadual 5. Atribut Gaya Pengurusan Guru Besar Yang Terdapat Perbezaan Nilai Min

Paired Samples Test

	<i>Paired Differences</i>					<i>t</i>	<i>Df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>				
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>			
14. Siapkan RKT secara adhock	-.2162	.88007	.10231	-.4201	-.0123	-2.113	75	.038
17. Bina RKT secara berseorangan -	-.1111	.46134	.05437	-.2195	-.0027	-2.044	75	.045
22. RKT ambil kira kepentingan sekolah	.1389	.34826	.04104	.0571	.2207	3.384	75	.001
28. Staf tidak ambil tindakan tanpa berbincang dengan guru besar	.5278	.80443	.09480	.3387	.7168	5.567	75	.000
29. Menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT	.2778	.69651	.08209	.1141	.4415	3.384	75	.001
31. Staf laksa tugas yang diberi dengan sempurna -	.2778	.96739	.11401	.0505	.5051	2.436	75	.017
33. Terdapat sifat kepimpinan yang disenangi	.3103	1.12713	.14800	.0140	.6067	2.097	75	.040
43. Dapat mengawal selia staf melaksana RKT	.2941	.67046	.08131	.1318	.4564	3.617	75	.001
48. Terdapat RKT yang tidak disempurnakan oleh staf	-.1471	.55354	.06713	-.2810	-.0131	-2.191	75	.032
53. Situasi sekolah berubah jika ketiadaan guru besar	.1471	.60507	.07338	.0006	.2935	2.004	75	.049

Jadual 6. Perbandingan Antara Nilai Min Atribut Gaya Pengurusan Pendidikan

Paired Samples Statistics

		<i>Mean</i>	<i>N</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
<i>Pair 2</i>	14. Siapkan RKT secara adhock	2.2162	76	1.12591	.13088
	56. Siapkan RKT secara adhock	2.4324	76	1.11135	.12919
<i>Pair 5</i>	17. Bina RKT secara berseorangan	1.5833	76	.55029	.06485
	59. Bina RKT secara berseorangan	1.6944	76	.57259	.06748
<i>Pair 10</i>	22. RKT ambil kira kepentingan sekolah	4.8056	76	.39855	.04697
	64. RKT ambil kira kepentingan sekolah	4.6667	76	.47471	.05595
<i>Pair 16</i>	28. Staf tidak ambil tindakan tanpa berbincang dengan guru besar	4.0556	76	.78523	.09254
	70. Staf akan ambil tindakan setelah berbincang dengan guru besar	3.5278	76	1.02052	.12027
<i>Pair 17</i>	29. Menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT	4.4167	76	.49647	.05851
	71. Menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT	4.1389	76	.58876	.06939
<i>Pair 19</i>	31. Staf laksana tugas yang diberi dengan sempurna	4.2500	76	.55029	.06485
	73. Staf laksana tugas yang diberi dengan sempurna	3.9722	76	.83872	.09884
<i>Pair 21</i>	33. Terdapat sifat kepimpinan yang disenangi	3.0000	76	1.54466	.20282
	75. Terdapat sifat kepimpinan yang disenangi	2.6897	76	1.67758	.22028
<i>Pair 31</i>	43. Dapat mengawal selia staf melaksana RKT	4.1471	76	.49670	.06023
	85. Dapat mengawal selia staf melaksana RKT	3.8529	76	.73839	.08954
<i>Pair 36</i>	48. Terdapat RKT yang tidak disempurnakan oleh staf	2.0294	76	.57226	.06940
	90. Terdapat RKT yang tidak disempurnakan oleh staf	2.1765	76	.75194	.09119
<i>Pair 41</i>	53. Situasi sekolah berubah jika ketiadaan guru besar	2.2941	76	.89874	.10899
	95. Situasi sekolah berubah jika ketiadaan guru besar	2.1471	76	1.06875	.12961

Jadual 7. Perbezaan atribut gaya pengurusan dalam menghasilkan RKT semasa guru besar berada di lokasi tempat kerja dengan di luar lokasi tempat kerja

	Min gaya pengurusan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja	Min gaya pengurusan guru besar semasa berada di luar lokasi tempat kerja	Hasil Ujian t
Siapkan RKT secara adhock	min 2.2162	min 2.432	(t=-2.113, df=75, p<0.05)
Bina RKT secara berseorangan	min 1.5833	min 1.6944	(t=-2.044, df=75, p<0.05)
RKT ambil kira kepentingan sekolah	min 4.8056	min 4.6667	(t=3.384, df=75, p<0.05)

Jadual 8. Perbezaan akauntabiliti staf kerana gaya pengurusan guru besar di lokasi tempat kerja dan di luar lokasi tempat kerja

	Min gaya pengurusan guru besar semasa berada di lokasi tempat kerja	Min gaya pengurusan guru besar semasa berada di luar lokasi tempat kerja	Hasil Ujian t
28. Staf tidak ambil tindakan tanpa berbincang dengan guru besar	min 4.0556	min 3.5278	(t=5.567, df=75, p<0.05)
29. Menjadi tempat rujukan staf semasa melaksana RKT	min 4.4167	min 4.1389	(t=3.383, df=75, p<0.05)
31. Staf laksana tugas yang diberi dengan sempurna	min 4.2500	min 3.9722	(t=2.436, df=75, p<0.05)

Jadual 9. Contoh Jadual Kerja Pelaksanaan Aktiviti Rancangan Kerja Tahunan Sekolah

	Bulan											
Aktiviti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mesyuarat Staf												
Mesyuarat Jawatankuasa Kerja												
Edar surat perlantikan												
Membina tugas dan tanggungjawab AJK												
Perlaksanaan dan pemantauan												
Postmortem												