

INSTRUMEN PENILAIAN KEPIMIMPIN GURU MALAYSIA

NOREDAYU BINTI ARIFF

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024

INSTRUMEN PENILAIAN KEPIMPINAN GURU MALAYSIA

NOREDAYU BINTI ARIFF

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024



Sila tanda (√)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah



INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 09 (hari bulan) Januari (bulan) 2024

i. Perakuan pelajar :

Saya, Noredayu Binti Ariff, P20201000067, Fakulti Pengurusan dan Ekonomi (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan se jelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Prof. Madya Dr. Mahaliza binti Mansor (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Doktor Falsafah (SLA NYATAKAN NAMAIJAZAH).

5/2/2024

Tarikh

Tandatangan Penyelia



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title : Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia
 No. Matrik / Matric's No. : P20201000067
 Saya / I : Noredayu Binti Ariff
 (Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.

4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

SULIT / CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

TERHAD / RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

(Tandatangan Pelajar / Signature)

Tarikh : 5/2/2024

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

Associate Professor Dr. Mahaliza Mansor
 Faculty of Management and Economics
 Universiti Pendidikan Sultan Idris
 35900 Tanjung Malim
 Perak Darul Ridzuan

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor
 & (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, dengan izin-Nya tesis ini berjaya disiapkan. Dalam usaha mengumpul bahan-bahan kajian, penyelidikan, dokumentasi telah mendapat bantuan secara langsung dan tidak langsung daripada individu-individu berikut; PM Dr. Mahaliza Binti Mansor sebagai Penyelia Utama dan PM Dr. Jamal @ Nordin Bin Yunus sebagai Penyelia Bersama yang banyak memberikan ilmu dan bimbingan berterusan sepanjang pengajian.

Saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan Malaysia atas peluang dan kepercayaan yang diberikan kepada saya melalui penajaan biasiswa dan cuti belajar. Saya terutang budi dan tidak lupa kepada pensyarah-pensyarah, semua panel penilai, staf sokongan Fakulti Pengurusan dan Ekonomi serta pihak Institut Pengajian Siswazah di Universiti Pendidikan Sultan Idris yang banyak membantu dan semua pihak yang memberikan bantuan secara langsung atau tidak langsung sepanjang pengajian saya.

Selain itu, saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada ibu bapa dan keluarga yang sentiasa memberikan galakkan dan sokongan yang tidak terhingga kepada diri ini dan tesis ini didedikasikan teristimewa buat mereka kerana memberikan kasih sayang dan sokongan yang tidak berbelah bahagi. Tidak lupa kepada rakan-rakan seperjuangan yang masih dalam pengajian dan telah tamat pengajian, rakan-rakan guru yang terlibat sebagai subjek kajian rintis dan sebenar, serta semua yang terlibat di dalam kajian ini.

Akhir sekali, diharapkan pengalaman dan pengetahuan yang diperolehi melalui kajian ini dapat memberikan idea dan sumbangan dalam memajukan sistem pendidikan di Malaysia.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk membina dan menghasilkan satu instrumen bagi menilai ciri-ciri kepimpinan guru dan mengesahkan instrumen yang dibina. Model pembinaan instrumen Miller, Lovler, dan McIntire (2013) diadaptasi sebagai landasan panduan dalam proses membina instrumen dengan membahagikan kepada tiga fasa utama. Fasa yang pertama melibatkan proses pembentukan konstruk dan pembinaan item. Fasa ini menggunakan analisis tinjauan literatur sistematik yang melibatkan elemen komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi berkaitan kepimpinan guru dengan bersandarkan Teori Komitmen Guru Firestone dan Rosenblum (1988), Teori Kompetensi Spencer dan Spencer (1993) dan Teori Kecerdasan Emosi Goleman (1995). Manakala Teori Kepimpinan Guru Katzenmeyer dan Moller (2009) dan Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan dijadikan sebagai garis panduan dalam perincian pernyataan prestasi yang patut dicapai oleh guru. Sebanyak 110 item dibina berdasarkan proses konseptualisasi, operasionalisasi dan pemetaan Jadual Penentuan Item. Penentuan nilai minimum I-CVI ditetapkan melebihi ≥ 0.80 bagi instrumen yang baharu dibina. Pada fasa ini, satu item dengan nilai I-CVI 0.50 digugurkan. Fasa kedua ialah fasa menjalankan kajian rintis. Pra Rintis atau Preliminary Item Tryout dilakukan dahulu kepada 10 orang guru dengan 109 item. Manakala kajian rintis melibatkan 50 orang guru dengan instrumen yang juga mempunyai 109 item. Persampelan pada fasa ini dipilih secara persampelan rawak mudah. Pemeriksaan kefungsiannya bagi instrumen dalam dapatan kajian rintis menggunakan Model Rasch mengekalkan 92 item justeru 17 item digugurkan. Fasa ketiga ialah fasa kajian sebenar dan pengesahan yang melibatkan seramai 413 orang guru daripada 46 buah sekolah rendah dan menengah daerah Petaling Perdana di negeri Selangor dengan bilangan item yang diuji ialah 92 item menggunakan skala likert 5 mata. Pada fasa ini, Model Rasch sekali lagi digunakan untuk pemeriksaan kefungsiannya item. Analisis mengekalkan 70 item dan 22 item digugurkan. Kesimpulannya, kajian ini telah berjaya menghasilkan satu instrumen yang mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi dalam menilai ciri-ciri kepimpinan guru. Disamping itu, kajian ini membuktikan konstruk yang bersifat unidimensi ini disahkan sebagai faktor bagi mengukur ciri-ciri kepimpinan guru. Implikasinya, Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) wajar dijadikan alat pengukuran bagi menilai ciri-ciri kepimpinan guru dan seterusnya dapat melahirkan guru yang berkualiti selari dengan Standard Guru Malaysia yang menjadi garis panduan kompetensi profesional seorang guru bagi mencapai matlamat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025.

ASSESSMENT INSTRUMENT FOR MALAYSIAN TEACHER LEADERSHIP

ABSTRACT

This study aimed to develop and create an instrument for assessing teacher leadership characteristics and also validating the newly constructed instrument. The instrument development model proposed by Miller, Lovler, and McIntire (2013) served as the foundational framework for this three-phase instrument development process. The first phase involved the formulation of constructs and the development of items. This process entailed an analysis of systematic literature review that encompassed elements of teacher commitment, teacher competence, and emotional intelligence related to teacher leadership. This analysis drew upon Firestone and Rosenblum's (1988) Teacher Commitment Theory, Spencer and Spencer's (1993) Competence Theory, and Goleman's (1995) Emotional Intelligence Theory. Additionally, Katzenmeyer and Moller's (2009) Teacher Leadership Theory and the Continuous Professionalism Development Model (CPD) served as guiding principles for articulating the performance statements that teachers were expected to achieve. A total of 110 items were generated through the conceptualization, operationalization, and mapping processes outlined in the Item Determination Table. The minimum I-CVI value was established at ≥ 0.80 for the newly constructed instrument. In this phase, one item with I-CVI value of 0.50 has been removed. The second phase encompassed the pilot study stage. A Pre-Pilot or Preliminary Item Tryout was initially conducted toward 10 teachers using 109 items, followed by a pilot study of 50 teachers with 109 items' instrument. In this phase, simple random sampling has been used as a technique to select the participants. The analysis of item functionality for the instruments in the pilot study utilized the Rasch Model, resulting the retention of 92 items and 17 items have been removed. The third phase involved the actual study and validation stage, which encompassed a total of 413 teachers from 46 primary and secondary school in the Petaling Perdana district, Selangor. In this phase, 92 items have been tested using a 5-point Likert scale. In this phase, the Rasch Model has been used again for the item functionality analysis. The analysis retained 70 items and 22 items have been removed. In conclusion, this study has produced an instrument characterized by high reliability and validity in assessing teacher leadership characteristics. Besides that, the study confirms the validation of this unidimensional construct as a key factor for measuring teacher leadership characteristics. The implication, the Malaysian Teacher Leadership Assessment Instrument (IPKGM) can be used as a measurement tool to assess the characteristics of teacher leadership and subsequently be able to producing quality teachers parallel with Standard Guru Malaysia which has been the professional competencies guidelines by a teacher in order to achieve the goal of the Malaysia Education Blueprint 2013-2025.

KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xvi
SENARAI RAJAH	xx
SENARAI SINGKATAN	xxi
SENARAI LAMPIRAN	xxii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Penyataan Masalah	12
1.4 Tujuan dan Objektif Kajian	22
1.4.1 Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item	22
1.4.2 Fasa II: Kajian Rintis	22
1.4.3 Fasa III: Kajian Sebenar dan Pengesahan	23
1.5 Soalan Kajian	23
1.5.1 Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item	23
1.5.2 Fasa II: Kajian Rintis	23

1.5.3	Fasa III: Kajian Sebenar dan Pengesahan	24
1.6	Kerangka Teori Kajian	24
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	26
1.8	Definisi Operational	28
1.8.1	Instrumen Penilaian	28
1.8.2	Kepimpinan Guru	30
1.8.3	Komitmen Guru	30
1.8.3.1	Komitmen Guru terhadap Profesion	31
1.8.3.2	Komitmen Guru terhadap Sekolah	31
1.8.3.3	Komitmen Guru terhadap Pengajaran dan Pembelajaran	32
1.8.3.4	Komitmen Guru terhadap Murid	32
1.8.4	Kompetensi Guru	33
1.8.4.1	Kompetensi Guru dalam Pengetahuan	34
1.8.4.2	Kompetensi Guru dalam Kemahiran	34
1.8.4.3	Kompetensi Guru dalam Nilai Peribadi	35
1.8.5	Kecerdasan Emosi	35
1.8.5.1	Kesedaran Diri	36
1.8.5.2	Pengawalan Kendiri	36
1.8.5.3	Motivasi Kendiri	37
1.8.5.4	Empati	37
1.8.5.5	Kemahiran Sosial	37
1.9	Kepentingan Kajian	38
1.9.1	Model/Teori	38
1.9.2	Dasar	39

1.9.3	Amalan	39
1.10	Batasan Kajian	40
1.11	Rumusan	42
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR		
2.1	Pengenalan	43
2.2	Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan	44
2.3	Kepimpinan Guru	46
2.3.1	Teori Kepimpinan Katzenmeyer dan Moller (2009)	48
2.3.2	Elemen Kepimpinan Guru	53
2.3.3	Kajian Kepimpinan Guru	57
2.4	Instrumen Berkaitan Kepimpinan Guru	68
2.4.1	<i>Teacher Leadership School Survey (TLSS) (2001)</i>	69
2.4.2	<i>Teacher Leadership Program Readiness Surveys (2016)</i>	72
2.4.3	<i>Teacher Leadership: An Assessment Framework for an Emerging Area of Professional Practice (2010)</i>	74
2.4.4	<i>Teacher Leader Self-Assessment (2009 dan 2018)</i>	77
2.4.5	Rumusan Instrumen Berkaitan Pemimpin Guru	78
2.5	Komitmen Guru	81
2.5.1	Komitmen Guru Firestone dan Rosenblum (1988)	85
2.5.2	Elemen Komitmen Guru	89
2.5.2.1	Komitmen Guru Terhadap Profesion	90
2.5.2.2	Komitmen Guru Terhadap Sekolah	91
2.5.2.3	Komitmen Guru Terhadap Pengajaran dan Pembelajaran Murid	92
2.5.2.4	Komitmen Guru Terhadap Murid	93

2.6	Kompetensi Guru	94
2.6.1	Teori Kompetensi Spencer dan Spencer (1993)	103
2.6.2	Elemen Kompetensi Guru	107
	2.6.2.1 Kompetensi Guru dalam Pengetahuan	108
	2.6.2.2 Kompetensi Guru dalam Kemahiran	109
	2.6.2.3 Kompetensi Guru dalam Nilai Peribadi	110
2.7	Kecerdasan Emosi Guru	111
2.7.1	Teori Kecerdasan Emosi Goleman	115
2.7.2	Elemen Kecerdasan Emosi Guru	123
	2.7.2.1 Kesedaran Diri Guru	124
	2.7.2.2 Pengawalan Kendiri Guru	125
	2.7.2.3 Motivasi Kendiri Guru	125
	2.7.2.4 Empati Guru	126
	2.7.2.5 Kemahiran Sosial Guru	126
2.8	Pengukuran Konstruk	126
2.8.1	Konseptualisasi	127
2.8.2	Operasionalisasi	129
2.9	Pembinaan Instrumen	132
2.9.1	Model Miller	136
2.9.2	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan Pembinaan Instrumen	137
2.10	Teori Pengukuran	141
2.10.1	Teori Ujian Klasikal (<i>Classical Test Theory - CTT</i>)	142
2.10.2	Teori Respons Item (<i>Item Response Theory - IRT</i>)	145
2.11	Model Pengukuran Rasch	149

2.12	Rumusan	152
------	---------	-----

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	154
-----	------------	-----

3.2	Reka bentuk kajian	155
-----	--------------------	-----

3.2.1	Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item	159
-------	---	-----

3.2.1.1	Menentukan Tujuan dan Sasaran Instrumen	161
---------	---	-----

3.2.1.2	Mengenal Pasti dan Mentakrif Konstruk dan Item	162
---------	--	-----

3.2.1.3	Jadual Penentuan Item dan Penulisan Item	164
---------	--	-----

3.2.1.4	Kesahan Kandungan dan Muka	165
---------	----------------------------	-----

3.2.1.5	Membaiki Item	167
---------	---------------	-----

3.2.1.6	Pra rintis atau <i>Preliminary Item Tryout</i>	167
---------	--	-----

3.2.1.7	Membaiki dan Menyediakan Item untuk Kajian Rintis	168
---------	---	-----

3.2.2	Fasa II: Kajian Rintis	169
-------	------------------------	-----

3.2.2.1	Penyediaan IPKGM Untuk Kajian Rintis	169
---------	--------------------------------------	-----

3.2.2.2	Menjalankan Kajian Rintis	169
---------	---------------------------	-----

3.2.2.3	Analisis Data-Aplikasi Model Rasch	170
---------	------------------------------------	-----

3.2.2.4	Menyemak, Membaiki dan Menyediakan Item Kajian Sebenar	171
---------	--	-----

3.2.3	Fasa III: Fasa Kajian Sebenar dan Pengesahan	172
-------	--	-----

3.2.3.1	Penyediaan IPKGM	172
---------	------------------	-----

3.2.3.2	Menjalankan Kajian Sebenar	173
---------	----------------------------	-----

3.2.3.3	Analisis Data-Aplikasi Model Pengukuran Rasch	173
---------	---	-----

3.3	Prosedur Pengumpulan Data	174
-----	---------------------------	-----

3.3.1	Sorotan Literatur Sistemik	174
-------	----------------------------	-----

3.3.2	Kesahan Muka dan Kandungan	177
3.3.3	Pra Rintis atau <i>Preliminary Item Tryout</i>	180
3.3.4	Kajian Rintis	180
3.3.5	Kajian Sebenar	181
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	182
3.4.1	Kajian Sebenar	183
3.5	Instrumen Kajian	192
3.5.1	Instrumen untuk Pra Rintis atau <i>Preliminary Item Tryout</i>	192
3.5.2	Instrumen untuk Kajian Rintis	193
3.5.3	Instrumen untuk Kajian Sebenar	196
3.6	Kaedah Penganalisan Data	199
3.6.1	Tinjauan Literatur Sistemik <i>Systematik Literature Review (SLR)</i>	200
3.6.2	Kesahan Kandungan dan Muka	201
3.6.3	Analisis Data Pra Rintis atau <i>Preliminary Item Tryouts</i>	201
3.6.4	Analisis Data Model Pengukuran Rasch	202
3.6.4.1	Kajian Rintis dan Kajian Sebenar	202
3.6.5	Ringkasan Penganalisan Data	216
3.7	Rumusan	218
BAB 4 DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	220
4.2	Dapatan Persoalan Kajian Pertama (1a)	221
4.2.1	Pembentukan Konstruk dan Item	221
4.2.1.1	Dapatan Konstruk dan Item Awal Kajian	233

4.2.1.2	Komitmen Guru dalam Kepimpinan Guru	243
4.2.1.3	Kompetensi Guru dalam Kepimpinan Guru	257
4.2.1.4	Kecerdasan Emosi Guru dalam Kepimpinan Guru	266
4.3	Dapatan Persoalan Kajian Pertama (1b)	280
4.3.1	Dapatan Kesahan Muka dan Kandungan Pakar	280
4.3.2	Analisis Maklum Balas Pakar	284
4.3.3	Analisis Maklum Balas Pra rintis	291
4.3.4	Rumusan Konstruk dan Item	293
4.3.5	Ringkasan Dapatan Kajian Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item	295
4.4	Dapatan Persoalan Kajian Kedua	296
4.4.1	Kebolehpercayaan Item-Responden	297
4.4.2	Indeks Pengasingan Item-Responden	298
4.4.3	Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam	300
4.4.4	Polariti Item	300
4.4.5	Kesesuaian <i>fit</i> Item	302
4.4.6	Korelasi Residual Terpiawai Item	304
4.4.7	Peta Item-Individu	305
4.4.8	<i>Differential Item Functioning</i> DIF	308
4.4.9	Ringkasan Dapatan Kajian Rintis	309
4.5	Dapatan Persoalan Kajian Ketiga	311
4.5.1	Latar Belakang Responden	311
4.5.2	Kebolehpercayaan Item dan Responden	315
4.5.3	Indeks Pengasingan Item dan Responden	317
4.5.4	Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam	318

4.5.5	Polariti Item	319
4.5.6	Kesesuaian (<i>fit</i>) Item	321
4.5.7	Korelasi Residual Terpiawai Item	328
4.5.8	Peta Item-Individu	329
4.5.9	<i>Differential Item Functioning</i> (DIF)	334
4.5.10	Kefungsian Struktur Kategori Skala Pengukuran	337
4.5.11	Unidimensi	340
4.5.12	Ringkasan Dapatan Kajian Sebenar dan Pengesahan	343

BAB 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	345
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	346
5.2.1	Rumusan Dapatan Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item	346
5.2.2	Rumusan Dapatan Fasa II: Kajian Rintis	350
5.2.3	Rumusan Dapatan Fasa III: Kajian Sebenar	352
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	357
5.3.1	Pembentukan Konstruk dan Sub konstruk	358
5.3.2	Pembentukan Item	367
5.3.3	Pengujian dan Pemeriksaan Kefungsian Item	370
5.3.3.1	Kebolehpercayaan Item dan Responden	371
5.3.3.2	Indeks Pengasingan Item dan Responden	372
5.3.3.3	Kebolehpercayaan Ketekalan Dalaman	374
5.3.3.4	Polariti Item	374
5.3.3.5	Kesesuaian <i>fit</i> Item	376
5.3.3.6	Korelasi Residual Terpiawai Item	378

5.3.3.7	Peta Item-Individu	379
5.3.3.8	<i>Differential Item Functioning</i> (DIF)	381
5.3.3.9	Kefungsian Struktur Kategori Skala Pengukuran	383
5.3.3.10	Unidimensi	384
5.4	Kesimpulan Kajian	385
5.5	Implikasi Kajian	387
5.5.1	Implikasi Teoritikal	387
5.5.2	Implikasi Praktikal	391
5.6	Sumbangan Kajian Terhadap Teori	395
5.6.1	Sumbangan Kajian Terhadap Teori Kepimpinan Guru Katzenmeyer dan Moller (2009)	396
5.6.2	Sumbangan Kajian Terhadap Komitmen Guru Firestone dan Rosenblum (1988)	398
5.6.3	Sumbangan Kajian Terhadap Teori Spencer dan Spencer (1993)	400
5.6.4	Sumbangan Kajian Terhadap Teori Kecerdasan Emosi	401
5.7	Cadangan Kajian	403
5.7.1	Cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia	404
5.7.2	Cadangan kepada Pentadbir Sekolah	405
5.7.3	Cadangan kepada Guru	407
5.8	Cadangan untuk Kajian Lanjutan	408
5.9	Penutup	409

RUJUKAN	412
----------------	-----

LAMPIRAN	
-----------------	--

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
2.1	Ringkasan Elemen Kepimpinan Guru dalam Literatur 59
2.2	Hubungan Ciri-Ciri Kepimpinan Guru dikaitkan dengan Tiga Elemen 62
2.3	Kajian Tiga Elemen yang dikaji dengan Kepimpinan Guru dan Lain-Lain 65
2.4	Elemen yang dikaji dalam Penilaian Kepimpinan Guru melalui Soal Selidik 79
2.5	Istilah Alat Pengukuran 133
3.1	Garis Panduan PRISMA 176
3.2	Bilangan Pakar yang Terlibat dalam Kajian 179
3.3	Jumlah guru di Negeri Selangor mengikut Daerah 185
3.4	Parameter Sampel Kajian 187
3.5	Persampelan Sistematis dalam Pemilihan Sekolah 188
3.6	Taburan Item Mengenai Demografi Responden 193
3.7	Taburan Item Mengenai Konstruk Komitmen Guru dalam Kepimpinan Guru 194
3.8	Taburan Item Mengenai Konstruk Kompetensi Guru dalam Kepimpinan Guru 195
3.9	Taburan Item Mengenai Konstruk Kecerdasan Emosi Guru dalam Kepimpinan Guru 195
3.10	Taburan Item Mengenai Demografi Responden 197
3.11	Taburan Item Mengenai Konstruk Komitmen Guru dalam Kepimpinan Guru 197
3.12	Taburan Item Mengenai Konstruk Kompetensi Guru dalam Kepimpinan Guru 198

3.13	Taburan Item Mengenai Konstruk Kecerdasan Emosi Guru dalam Kepimpinan Guru	198
3.14	Ringkasan Penganalisan Data	216
4.1	Hasil Dapatan Berkaitan Kepimpinan Guru	225
4.2	Ciri-Ciri Mempengaruhi Kepimpinan Guru	228
4.3	Dapatan Awal Konstruk Komitmen Guru	234
4.4	Dapatan Awal Konstruk Kompetensi guru	238
4.5	Dapatan Awal Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	241
4.6	Definisi Elemen Komitmen Guru dalam Kepimpinan Guru oleh Penyelidik Lepas	251
4.7	Jadual Penentuan Item bagi Konstruk Komitmen Guru	255
4.8	Definisi Elemen Kompetensi Guru dalam Kepimpinan Guru oleh Penyelidik Lepas	262
4.9	Jadual Penentuan Item Konstruk Kompetensi Guru	265
4.10	Definisi Elemen Kecerdasan Emosi Guru dalam Kepimpinan Guru oleh Penyelidik Lepas	274
4.11	Jadual Penentuan Item Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	278
4.12	Nilai I-CVI Bagi Konstruk dan Item Komitmen Guru	281
4.13	Nilai I-CVI Bagi Konstruk dan Item Kompetensi Guru	282
4.14	Nilai I-CVI Bagi Konstruk dan Item Kecerdasan Emosi Guru	283
4.15	Analisis Maklum Balas Panel Pakar Terhadap Instrumen Kajian	284
4.16	Item Dibaiki/Digugurkan bagi Konstruk Komitmen Guru	288
4.17	Item Dibaiki/ Digugurkan bagi Konstruk Kompetensi Guru	290
4.18	Item Dibaiki/Digugurkan bagi Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	290
4.19	Maklum Balas Sampel Kajian <i>Preliminary Item Tryout</i>	292
4.20	Kesahan Kandungan IPKGM oleh Guru dalam Kajian <i>Preliminary Item Tryout</i>	293

4.21	Bilangan Item dan Pemilihan Skala	295
4.22	Nilai Kebolehpercayaan Item dan Responden Setiap Konstruk Item IPKGM: Kajian Rintis	297
4.23	Nilai Kebolehpercayaan Item dan Responden Bagi Keseluruhan Konstruk IPKGM: Kajian Rintis	298
4.24	Nilai Pengasingan Item dan Responden Bagi Setiap Konstruk IPKGM: Kajian Rintis	299
4.25	Nilai Pengasingan Item dan Responden Bagi Keseluruhan Konstruk IPKGM: Kajian Rintis	300
4.26	Nilai Point Measure Correlation Bagi Semua Item: Kajian Rintis	301
4.27	<i>Polariti</i> Item IPKGM: Kajian Rintis	302
4.28	Nilai MNSQ bagi kesesuaian (fit) item IPKGM: Kajian Rintis	303
4.29	Korelasi Residual Terpiawai IPKGM: Kajian Rintis	304
4.30	Julat Aras Kesukaran Item dan Persetujuan Responden: Kajian Rintis	306
4.31	Dapatan Analisis DIF Item IPKGM: Kajian Rintis	308
4.32	Ringkasan Pemeriksaan Kefungsian Item IPKGM: Kajian Rintis	310
4.33	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Jantina	312
4.34	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Bangsa	312
4.35	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Umur	313
4.36	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Gred Jawatan	313
4.37	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Tempoh Perkhidmatan	314
4.38	Taburan Bilangan dan Peratusan Guru Mengikut Jenis Sekolah	315
4.39	Nilai Kebolehpercayaan Item dan Responden Setiap Konstruk Item IPKGM: Kajian Sebenar	316
4.40	Nilai Kebolehpercayaan Item dan Responden Bagi Keseluruhan Konstruk IPKGM: Kajian Sebenar	316
4.41	Nilai Pengasingan Item dan Responden Bagi Setiap Konstruk IPKGM: Kajian Sebenar	317

4.42	Nilai Pengasingan Item dan Responden Bagi Keseluruhan Konstruk IPKGM: Kajian Sebenar	318
4.43	Nilai Point Measure Correlation Bagi Semua Item: Kajian Sebenar	319
4.44	<i>Polariti</i> Item IPKGM: Kajian Sebenar	321
4.45	Nilai MNSQ bagi kesesuaian (fit) item konstruk Komitmen Guru	322
4.46	Nilai MNSQ bagi kesesuaian (fit) item konstruk Kompetensi Guru	323
4.47	Nilai MNSQ bagi kesesuaian (fit) item konstruk Kecerdasan Emosi Guru	324
4.48	Nilai MNSQ bagi kesesuaian (fit) item IPKGM: Kajian Sebenar	325
4.49	Korelasi Residual Terpiawai IPKGM: Kajian Sebenar	328
4.50	Julat Aras Kesukaran Item dan Persetujuan Responden: Kajian Sebenar	330
4.51	Dapatan Analisis DIF Item IPKGM: Kajian Sebenar	335
4.52	Penggunaan Struktur Kategori dan <i>Step Calibration/Threshold</i> Item	338
4.53	Analisis PCAR Keseluruhan Konstruk	340
4.54	Analisis PCAR Konstruk Komitmen Guru	341
4.55	Analisis PCAR Konstruk Kompetensi Guru	341
4.56	Analisis PCAR Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	342
4.57	Ringkasan Pemeriksaan Kefungsian Item IPKGM: Kajian Sebenar	344

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	26
2.1	Kerangka Standard Guru Malaysia 2.0	44
2.2	Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan	55
2.3	Realiti Kepimpinan Guru di Malaysia berdasarkan Dasar Kerajaan	57
2.4	Model Kompetensi Iceberg Spencer dan Spencer (1993)	105
3.1	Kerangka Reka Bentuk Kajian	158
3.2	Populasi dan Sampel Guru yang Digunakan dalam Kajian	186
4.1	Carta Alir Proses Tinjauan Literatur Bersistematik PRISMA	224
4.2	Taburan Item dan Persetujuan bagi Instrumen IPKGM Mengikut Konstrak Kajian Rintis	307
4.3	Peta Taburan Item Dan Persetujuan Responden Bagi IPKGM Dalam Kajian Sebenar	331
4.4	Peta Taburan Item Mengikut Konstrak IPKGM yang Dikaji Kajian Sebenar	332
4.5	Taburan Aras Kebolehan Responden	333
4.6	<i>Category Probabilities</i> kategori 5 mata.	339

SENARAI SINGKATAN

CTT	<i>Classical Test Theory</i> Teori Ujian Klasikal
ICT	<i>Information and Communications Technology</i>
IPKGM	Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia
IRT	<i>Item Response Theory</i> Teori Respons Item
JPI	Jadual Penentuan Item
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PdPC	Pembelajaran dan Pemudahcaraan
PIPPK	Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan
SLR	<i>Systematic Literature Review</i>
TS25	Program Transformasi Sekolah 2025
UK	<i>United Kingdom</i>
USA	<i>United States of America</i>

SENARAI LAMPIRAN

- A Surat Pengesahan Pelajar
- B Surat Kebenaran EPRD
- C Surat Kelulusan Etika
- D Surat Kelulusan JPN
- E Surat Pemohonan Pakar Penilai
- F Senarai Nama Pakar
- G Kesahan Kandungan Pakar
- H Kesahan Pakar Bahasa
- I Soal Selidik Pengukuran Skala
- J Kesahan Skala Pengukuran Pakar
- K Soal Selidik Pra Rintis atau *Preliminary Item Tryouts*
- L Soal Selidik Kajian Rintis
- M Data Kajian Rintis
- N Makluman Kajian Sebenar di Sekolah
- O Soal Selidik Kajian Sebenar
- P Data Kajian Sebenar
- Q Instrumen Penilaian Pemimpin Guru (IPKGM)
- R Sijil Hak Cipta Myipo
- S Analisis Bibliometrik



BAB 1

PENGENALAN



Kepimpinan guru ialah seorang guru yang mengawal keadaan di dalam dan di luar bilik darjah, memberi sumbangan kepada komuniti murid, rakan sejawat dan masyarakat ke arah amalan pendidikan yang lebih baik (Katzenmeyer & Moller, 2009). Kepimpinan guru menjadi tunjang menentukan sesebuah kejayaan dalam organisasi pendidikan seperti sekolah dan kejayaannya adalah bergantung kepada guru yang memikul tanggungjawab sebagai seorang pendidik (Lin et al., 2023). Kenyataan ini boleh mencerminkan bahawa sekolah yang mencapai tahap pencapaian yang cemerlang adalah berpunca daripada sikap guru itu sendiri. Malah, kepimpinan guru memainkan peranan yang amat penting dalam menentukan hala tuju kejayaan sesebuah sekolah dan boleh menentukan jatuh bangunnya sesebuah sekolah itu (Wenner & Campbell, 2017).





Langdon Warren (2021) menyatakan bahawa, kepimpinan guru dilihat sebagai bahagian penting untuk kejayaan sekolah yang berkesan. Ini kerana seorang guru tidak dapat bekerja sendiri untuk membuat perubahan yang diperlukan untuk memenuhi keperluan sekolah yang sentiasa berubah dan perlu ada yang menghargai dan menyokong. Shen et al. (2020) menegaskan kepimpinan guru juga perlu mencapai matlamat peribadi, sekolah, aspirasi profesional dan keperluan moral dalam perhubungan murid dan guru. Selain itu, kepimpinan guru di sekolah meliputi pengajaran dan pembelajaran serta kerjasama antara sekolah dan komuniti bagi memajukan misi sosial dan kualiti hidup dalam masyarakat (Nguyen et al., 2020). Dengan ini, kewibawaan dan kemampuan guru diri guru itu sendiri akan mengiktiraf profesion mereka di sekolah.



untuk memastikan sistem pendidikan di Malaysia mencapai aras pendidikan yang berkualiti. Warga pendidik adalah golongan yang sangat penting dalam membantu sistem pendidikan menjadi lebih berkualiti, baik dan bertaraf dunia. Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 11 anjakan yang digubal untuk menambahbaik sistem pendidikan diantaranya ialah mengubah profesion keguruan menjadi profesion pilihan utama dan transformasi kepada kebolehan dan keupayaan penyampaian dalam pendidikan (Rahayu et al., 2022). Tanggungjawab ini pastinya dimatlamatkan kepada guru yang memikul tanggungjawab di luar dan di dalam bilik darjah dan mekanisme ini terdapat dalam anjakan ke-4.



Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia Gelombang 3 2021-2025 memberi penekanan kepada kepimpinan guru bagi mewujudkan perubahan sosial dalam penyusunan semula masyarakat melalui pendidikan. Oleh hal yang sedemikian, guru yang berada dalam dunia pendidikan diharapkan mempunyai kelayakan yang mencapai standard kualiti yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia yang mampu menggalas tanggungjawab ini. Secara tidak langsung, ia merupakan cabaran kepada bidang pendidikan dan profesion keguruan. Oleh itu, guru perlu jelas tentang peranan dan tanggungjawab bagi mencapai standard kepimpinan guru yang direncanakan.

Sungguhpun begitu, kepimpinan guru memerlukan masa dan anjakan paradigma yang sesuai dengan situasi dalam sekolah. Sebelum guru bertindak sebagai kepimpinan guru, mereka perlu membentuk diri dalam peningkatan ilmu pengetahuan, sikap dan minat serta status profesionalisme mereka sebagai guru Malaysia yang mempunyai kualiti tinggi (Hoogsteen, 2020). Ciri-ciri guru dalam kepimpinan guru yang berbeza mampu membuat perubahan dalam perhubungan bersama murid, rakan sejawat, pihak pentadbir dan masyarakat. Berfokuskan pendidikan yang paksinya bermula di sekolah bukanlah tunjang utama hanya kepada bidang akademik, malah ia lebih menjurus kepada pelbagai aspek iaitu pengajaran, pembelajaran dan kepimpinan guru. Untuk meningkatkan kecemerlangan pendidikan, guru sendiri perlu menampilkan ciri-ciri dari segi kepimpinan.

Oleh itu, guru perlu mengubah diri ke arah haluan, tindakan atau tingkah laku dan inisiatif untuk melengkapkan diri memperkukuhkan lagi cara penyampaian yang terkini demi mempertingkatkan keupayaan dan prestasi dalam bidang kerjaya yang

kian mencabar ini (Dakhi et al., 2020). Sehubungan dengan itu, guru merupakan golongan yang bertanggungjawab bagi merealisasikan matlamat kepimpinan guru dalam kalangan guru di sekolah. Kepimpinan guru menjadi semakin penting dan popular sejajar dengan peningkatan tuntutan terhadapnya. Kajian Wenner dan Campbell (2017) menunjukkan bahawa kepimpinan guru memudahkan tindakan berprinsip untuk memupuk kejayaan seluruh sekolah.

Namun demikian, ia bukan sesuatu yang mudah untuk mencapai kepimpinan guru di sekolah. Hal ini kerana, kepimpinan guru perlu mempunyai komitmen dalam organisasi untuk keberkesanan pengajaran dan pembelajaran malah dalam menghasilkan produktiviti guru (Sun, 2015). Webber dan Okoko (2021) menegaskan kepimpinan guru pada asasnya memerlukan kuasa dan autoriti yang membolehkan guru mempengaruhi orang lain terutamanya murid-murid mereka. Sawalhi dan Chaaban (2022) menyatakan peranan guru akan memberi manfaat sekiranya guru itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap hubungan yang dijalinan oleh guru dengan golongan yang dipimpin iaitu murid dan rakan sejawat. Oleh yang demikian, karisma seorang guru sebagai kepimpinan guru dituntut untuk memberi impak besar kepada pembangunan modal insan yang seimbang dan kecemerlangan sekolah (Adam Carswell, 2021).

1.2 Latar Belakang Kajian

Kepimpinan guru merupakan usaha setiap guru iaitu guru yang mengajar, guru yang berkemahiran dan memahami pedagogi yang diperlukan oleh murid untuk memberi



tindak balas yang secukupnya kepada tuntutan masa yang cepat berubah dalam pengurusan pendidikan (Wenner & Campbell 2017); (Katzenmeyer & Moller 2009) dan (York-Barr & Duke 2004). Menurut Bond (2022) kepimpinan guru yang berkesan mempunyai beberapa langkah dan penilaian merangkumi beberapa aspek. Ini adalah kerana sehingga kini, kepimpinan guru selalunya melihat pentadbir sekolah sebagai pengurus, malah guru sebagai pekerja dan murid sebagai bahan yang di uji (Zhang & Henderson, 2018). Malah, terdapat tanggapan kepimpinan guru adalah guru yang mempunyai kuasa dan peringkat yang tertinggi dalam sistem pentadbiran di sekolah seperti pengetua dan guru besar (Goddard et al., 2015).

Hakikatnya, kepimpinan guru melibatkan golongan guru kerana guru dapat meningkatkan prestasi sekolah secara umum, guru secara individu atau berkumpulan dapat mempengaruhi rakan sejawat, pengetua dan anggota komuniti sekolah yang lain untuk meningkatkan amalan pengajaran dan pembelajaran dengan tujuan peningkatan pembelajaran dan pencapaian pelajar (York-Barr & Duke, 2004). Ini bertepatan dengan kepimpinan guru yang diperlukan oleh seorang guru. Schott et al. (2020) juga menyatakan kepimpinan guru mendapat perhatian dalam beberapa tahun kebelakangan ini sebagai sesuatu yang baharu dalam pendidikan dan peningkatan instruksional yang dapat dicapai melalui penilaian untuk para guru. Oleh itu, sangat penting bagi seorang guru untuk memahami peranan dan kepentingan kepimpinan guru kerana kepimpinan guru adalah sebahagian perjalanan pembangunan profesional guru dan dapat memberi kesan peningkatan pencapaian di sekolah.

Situasi ini menunjukkan profesion keguruan ini memerlukan kepimpinan guru, membina kepimpinan guru dan melahirkan kepimpinan guru yang berterusan bermula



peringkat pra perkhidmatan, awal perkhidmatan dan pemantapan kerjaya seperti yang terdapat dalam Kerangka Pembangunan Profesionalisme Keguruan (Aizat & Kamarudin, 2020). Malah, guru perlu berperanan positif untuk memimpin murid dalam usaha menelusuri arus cabaran ini terutama dalam bidang pendidikan (Baker, 2021). Dengan keadaan sedemikian, tugas dan peranan profesion keguruan merupakan faktor dalaman dalam mencapai maklumat sekolah.

Walau bagaimanapun, keperluan kepimpinan guru, membina kepimpinan guru dan melahirkan kepimpinan guru dalam diri guru bukan sesuatu yang mudah. Ia memerlukan pendekatan yang berbeza mengikut tahap profesional seseorang guru itu. Katzenmeyer dan Moller (2009) menjelaskan kepimpinan guru perlu digalakkan kepada guru tetapi mesti diurus dengan baik. Seorang kepimpinan guru perlu dibentuk, bukan dilahirkan secara semulajadi. Jadi guru perlu mempersiapkan diri dari segi mental dan fizikal dan bersedia untuk mengambil tanggungjawab dan mengubah profesionalisme mereka untuk membentuk kepimpinan guru (Kim et al., 2019). Malah ia memerlukan satu penilaian sendiri dengan menerapkan beberapa elemen untuk mengenal pasti ciri-ciri kepimpinan guru yang terdapat dalam diri guru tersebut (Bas & Tabancali, 2020).

Oleh itu, kepimpinan guru merupakan aspek penting dalam keperluan guru untuk memantapkan lagi profesion keguruan (Butler-Henderson & Joseph Crawford, 2020). Satu daripada kriteria yang mendominasi aspek kepimpinan guru ialah personaliti atau ciri-ciri keperibadian guru itu sendiri (Yow et al., 2021). Malah bukan itu sahaja, ciri-ciri kepimpinan guru ini boleh dikenalpasti dengan pelbagai prosedur, kaedah, strategi, penilaian dan pengukuran (Lukman et al., 2021). Hal ini



sememangnya membawa kepada kepentingan dalam kepimpinan guru terutamanya kepada murid, sekolah dan rakan sejawat apabila guru mempunyai ciri-ciri kepimpinan guru.

Menurut O'Brien et al. (2022) ciri-ciri kepimpinan guru yang baik dan berkesan ialah guru mengetahui dan faham tentang peranan mereka sebagai kepimpinan guru dan melaksanakan peranan serta tanggungjawab tersebut dengan berkesan. Kualiti kepimpinan guru yang tinggi adalah penting untuk menjalankan peranan dan tanggungjawab sebagai kepimpinan guru di sekolah (Yusof et al., 2021). Dalam konteks pengajaran guru di sekolah, kepimpinan guru bertanggungjawab untuk mengaplikasikan pengetahuan pedagogi guru sebagai salah satu fokus utama dalam kepimpinan guru (Brady & Wilson, 2020).



Berdasarkan Andrade (2019) untuk mengenal pasti ciri-ciri kepimpinan guru ialah dengan melakukan penilaian kepada guru tersebut. Satu instrumen penilaian guru yang dibina oleh Yuet et al. (2016) dalam kajian pembangunan dan pengesahan skala kompetensi kepimpinan guru. Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengembangkan *Teacher Leadership Competency Model* (TLCM) yang disahkan secara empirik yang akan meningkatkan kompetensi kepimpinan guru sekolah menengah di Malaysia. Kajian ini menyasarkan sejumlah 928 orang guru dalam perkhidmatan yang terlatih dari 58 sekolah menengah berprestasi tinggi di Malaysia. Hasil kajian Yuet et al. (2016) menunjukkan *Teacher Leadership Competency Model* (TLCM) didapati sebagai model yang sesuai dan boleh dipercayai dengan semua kesesuaian statistik dengan melepasi nilai threshold. Hasil ini memberikan satu langkah baharu dalam



melaksanakan kepemimpinan guru di sekolah dengan meletakkan kompetensi guru sebagai salah satu elemen dalam mencapai kepemimpinan guru.

Dalam kajian profil kepemimpinan guru untuk menentukan tahap keselarasan guru di Asia Tenggara melalui SEAMEO INNOTECH SEA Competency Framework (SEAMEO Innotech Regional Education Program, 2010) untuk guru abad ke-21 ini, mendapati bahawa terdapat jurang yang besar tentang kepemimpinan guru dan jurang kompetensi guru di antara guru-guru di Asia Tenggara dan mengesyorkan bagaimana strategi atau kaedah jurang ini dapat diatasi.

Kompetensi guru ini dimaksudkan untuk menjadi asas kepada identiti, refleksi, bimbingan dan inspirasi untuk membentuk kepemimpinan guru (Falloon, 2020).

Majoko (2019) menjelaskan kompetensi guru melengkapkan struktur untuk kepemimpinan guru dalam mengembangkan profesion keguruan ke arah yang lebih cemerlang dari masa ke semasa. Oleh itu, perkara utama ke arah kepemimpinan guru adalah dengan menekankan kompetensi guru bagi pemupukan kepemimpinan guru secara menyeluruh adalah amat di sarankan (Hamzah, 2013; Mohd Sukri Zainol & Hamzah, 2015).

Dalam kepemimpinan guru, guru boleh menggunakan kompetensi ini sebagai indikator atau panduan dalam diri setiap guru untuk mempelajari tentang kepercayaan, kecenderungan dan bakat dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan pelaksanaan pembelajaran dan pemudahcaraan dalam memahami peranan guru dalam profesion keguruan (Rosni, 2021). Malah Sulaiman dan Ismail (2020) menjelaskan kompetensi guru adalah kemahiran dan pengetahuan yang



mbolehkan seseorang guru berjaya menjadi kepimpinan guru dalam mentransformasikan diri guru itu sebagai perancang, pengawal, pembimbing, pendorong dan penilai seperti yang di terdapat dalam Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2 (SKPMg2) Standard 4.

Untuk memastikan kepimpinan guru dilaksanakan oleh guru, guru yang terlibat dalam proses pelaksanaan tersebut mesti mempunyai komitmen dalam melaksanakannya (Cansoy et al., 2022). Komitmen guru dalam kepimpinan guru merupakan salah satu ciri-ciri kepimpinan guru yang berkesan kerana, mengikut pendapat Ahad et al. (2021), kepimpinan guru ialah guru yang berkomitmen dan sanggup untuk berkorban masa demi profesion untuk memastikan organisasi, pengajaran dan murid memperoleh manfaat daripada perngorbanan guru. Kepimpinan guru yang ideal juga perlu mempunyai minat yang tinggi terhadap profesion yang semakin penting dalam mencapai visi dan misi sekolah (Woo et al., 2022).

Leithwood et al. (2017), Shi et al. (2020) dan Devos et al. (2014) menjelaskan komitmen guru memberi kesan kepada kepimpinan guru. Hasil kajian Ling et al. (2013) juga guru memberikan pandangan mengenai bagaimana komitmen guru mempengaruhi kepimpinan guru. Dengan kata lain, komitmen guru diperlukan dalam kepimpinan guru untuk memperoleh kualiti guru yang dianggap sangat penting dalam mengubah budaya sekolah. Tambahan pula, guru perlu mempunyai komitmen guru untuk memberikan ilmu kepada murid malah dapat menentukan maju atau mundur sesebuah negara dengan kemenjadian murid (Yusoff, 2017).





Merujuk kepada Evans (2022) kepimpinan guru sentiasa menjadi tumpuan murid sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah kerana guru sentiasa bersama-sama dengan murid semasa di dalam atau di luar kelas serta menjadi rujukan dan juga sebagai tempat mendapatkan maklumat dan nasihat oleh rakan sejawat. Oleh yang demikian, kepimpinan guru perlu menjadi contoh teladan yang baik kepada murid dan rakan sejawat kerana menurut Mei Kin et al. (2018) untuk pemupukan kepimpinan guru ini, guru perlu mempunyai kompetensi guru.

Jika diperhalusi, kepimpinan guru ini sememangnya tanggungjawab dan amanah yang diberikan amat berat kepada guru. Tanggungjawab ini terbina atas dasar kepercayaan guru terhadap diri guru itu sendiri dan rasa guru sentiasa berpegang kepada Falsafah Pendidikan Kebangsaan, Falsafah Pendidikan Negara dan Falsafah Pendidikan Guru sebagai garis panduan dalam profesion keguruan (Salleh, 2022). Namun, ia bukanlah mudah, kerana ia melibatkan kestabilan fizikal, mental dan emosi kerana guru merupakan seorang manusia biasa yang masih memerlukan ruang masa yang cukup untuk segala pengurusan tugas di sekolah.

Mayer dan Geher (1996) melihat perkara ini sangat penting bagi seorang guru. Beliau menjelaskan bagi mengimbangi situasi pengurusan tugas guru di sekolah yang perlu ada pada seorang guru itu iaitu *soft skills* dan *hard skills*. *Soft skills* lebih menggunakan pendekatan *Emotional Intelligence* ataupun kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemahiran yang diperlukan oleh dunia pekerjaan masa kini. Mayer dan Salovey (1993) menerangkan kecerdasan emosi melibatkan kebolehan





seseorang memahami perasaan diri sendiri dan orang sekeliling serta mampu berkomunikasi dan menyesuaikan diri dengan suasana kerja dengan lebih efektif.

Guru berpotensi menjadi agen sosialisasi yang penting bagi murid, rakan sejawat, organisasi dan masyarakat. Kepimpinan guru juga mampu mempengaruhi motivasi terhadap tingkah laku dan pencapaian murid. Namun begitu, seperti yang diujahkan oleh Katzenmeyer dan Moller (2011) mencadangkan bahawa kepimpinan guru mementingkan guru yang menyumbang kepada pembelajaran murid atau pembaharuan sekolah yang berlaku di dalam atau di luar kelas, menolong orang lain terutamanya rakan sekerja dengan meningkatkan amalan profesional mereka dan menyumbang idea dalam komuniti.



pendidikan justeru hasil dasar polisi pendidikan juga dapat memberi manfaat kepada murid berdasarkan tindakan guru (Shirrell et al., 2019). Malah, guru menjadi *role model* kepada murid kerana sering menjadi contoh dan suri teladan kepada muridnya. Sampaleng et al. (2021) dalam kajiannya menyatakan seorang guru yang mempunyai kepimpinan guru yang baik sentiasa berusaha untuk meningkatkan amalan serta berusaha memperbaiki diri. Hal ini bersangkut paut dengan konsep pembelajaran abad ke-21, di mana suasana pembelajaran semakin berubah kerana pencapaian murid-murid turut mula dititikberatkan (Boholano, 2017). Dengan ini, bukan sahaja penglibatan murid dalam aktiviti pembelajaran akan difokuskan, malah kesediaan guru untuk memimpin turut memainkan peranan penting.



1.3 Penyataan Masalah

Kepimpinan guru banyak bersandar pada kriteria ciri-ciri peribadi dalaman guru seperti aspek personaliti dan keperibadian yang mencakupi aspek personal, sosial, moral dan tingkah laku (Wenxia & Jinheng, 2022). Dengan keadaan sedemikian, adalah wajar pelaksanaan kepemimpinan guru dipraktikkan. Ia bagi mencapai hasrat dan dasar yang ditetapkan oleh KPM yang bagi melahirkan kepemimpinan guru yang dapat menjamin kualiti akademik murid dan sekolah. Melihat kepada cabaran IR 4.0, memerlukan guru-guru yang mempunyai ciri-ciri kepemimpinan agar dapat mencapai inisiatif IR 4.0 dalam pendidikan peringkat rendah dalam membentuk murid berkeupayaan berfikir secara kritis, patuh pada nilai murni dan protokol serta ciri kerohanian dan mampu mengekalkan identiti bangsa Malaysia.

Namun terdapat beberapa isu dan permasalahan dalam kepemimpinan guru dan penilaian terhadap kepemimpinan guru. Antaranya, persepsi orang awam terhadap pemimpin di sekolah hanya terletak pada bidang kuasa pentadbir sekolah (Norashikin et al., 2015). Selain itu, isu hanya terdapat seorang pemimpin di sesebuah sekolah dan kedudukan pemimpin adalah sama dengan ketua atau pentadbir adalah antara faktor yang menyebabkan guru-guru tidak melabelkan diri mereka menjadi pemimpin guru dan lebih rela menjadi pengikut sahaja (Katzenmeyer & Moller, 2009). Guru-guru juga beranggapan bahawa tugas mereka hanya mengajar murid dengan mengikut sukatan mata pelajaran yang ditetapkan oleh pihak kementerian (Mohd et al., 2017).

Melalui kajian awal yang dilakukan terhadap guru berkaitan kepemimpinan guru menunjukkan terdapat permasalahan yang timbul dari istilah kepemimpinan guru yang di

perolehi melalui maklum balas dan reaksi yang diberikan oleh guru. Dalam isu peranan kepimpinan guru, guru tidak jelas dengan kepimpinan guru seterusnya mengimplementasikan tugas guru berdasarkan fahaman mereka sahaja dan menganggap mereka hanya guru biasa dan tugas yang mereka lakukan bukan tergolong dalam kepimpinan guru. Antara maklum balas yang diperoleh ialah,

“Kepimpinan guru itu merujuk kepada pengetua, saya hanya guru biasa...”

(Guru 1)

“Tugas saya sebagai seorang guru terlalu banyak, hingga menyebabkan saya terlebih masa di sekolah. Selain mengajar saya sering membantu rakan guru yang lain juga serta anak murid yang meminta tolong untuk belajar. Walaupun saya mengajar di sekolah pagi, tetapi pulang ke rumah jam 5.00 petang”

(Guru 2)

“Kepimpinan guru ni memerlukan komitmen yang tinggi di sekolah, ada masa perlu stay di sekolah untuk menyelesaikan banyak tugas melibatkan kelas, pengurusan murid, menyiapkan rancangan pengajaran harian”

(Guru 3)

“Tidak pasti.. saya ni mempunyai kepimpinan guru atau tidak, kerana tiada penilaian yang dilakukan oleh pihak KPM berkaitan kepimpinan guru, kalau ada mungkin boleh saya tahu diri saya mempunyai ciri kepimpinan guru”

(Guru 4)

Isu ini menjelaskan bahawa guru mempunyai konflik identiti sebagai kepimpinan guru. Oppi dan Eisenschmidt (2022) menjelaskan sememangnya kepimpinan guru telah lama dilaksanakan oleh guru-guru sebagai usaha untuk memberi nilai tambah kepada kemahiran mengajar guru terutama dalam bilik darjah dan demi memastikan murid dapat mencapai keputusan yang cemerlang. Tindakan ini menggambarkan bahawa guru sememangnya mempunyai kepimpinan guru. Mansyur (2021) menegaskan guru bersedia melibatkan diri dalam kepimpinan guru kerana berpengaruh dalam membuat keputusan kepada murid di dalam bilik darjah. Ia juga merupakan asas untuk merealisasikan hasrat kerajaan bagi mencemerlangkan sistem pendidikan negara serta melahirkan guru yang kompeten dan generasi yang proaktif sekaligus meningkatkan kualiti guru.

Selain dari itu, pengetua turut memberikan pandangan mereka terhadap kepimpinan guru, berdasarkan pengalaman mereka seperti:

“Seharusnya guru perlu mengetahui mereka terlibat dengan kepimpinan guru, kerana tugas mereka melibatkan pengurusan di dalam dan luar bilik darjah”

(Pengetua 1)

“Perlu ada satu penilaian terhadap cara untuk kenal pasti ciri-ciri kepimpinan kepada guru di bawah saya, kerana mereka tidak tahu bawa mereka melibatkan diri dalam kepimpinan guru”

(Pengetua 2)

“Awak bina satu instrumen untuk penilaian kepimpinan guru, nanti saya guna intrumen itu untuk menilai guru saya”

(Pengetua 3)

Penilaian terhadap guru dalam kepimpinan guru adalah perlu kerana terdapat kepentingan dalam mengenal pasti sama ada guru tersebut memiliki ciri-ciri kepimpinan guru yang sepatutnya (Firestone & Donaldson, 2019). Malah guru juga berasa bimbang untuk melibatkan diri dalam kepimpinan guru kerana tugas yang diamanahkan tidak boleh diambil ringan dan dilakukan dengan sambal lewa sahaja kerana ia akan memberikan kesan buruk terhadap dunia pendidikan dan menjejaskan imej profesionalisme keguruan (Keiler, 2018). Sementara itu, guru-guru juga khuatir akan pemantauan kerja dan tugas mereka dalam bilik darjah dan di luar bilik darjah.

Hal ini dipersetujui oleh Aslan et al. (2020) yang berpendapat bahawa kebanyakan guru yang mengajar di dalam bilik darjah tidak menyedari akan peranan mereka yang sebenar. Ini menyebabkan guru-guru lebih memberi keutamaan kepada aspek pengurusan bilik darjah berbanding dengan aspek kepimpinan guru.

Oleh hal yang demikian, satu penilaian guru dinilai melalui penilaian prestasi yang memberi tumpuan utama kepada pengukuran pencapaian individu guru di sekolah iaitu Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan atau dikenali sebagai PBPPP. PBPPP telah diluluskan untuk menggantikan Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) kepada semua Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) bermula Januari 2016. Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) adalah satu kaedah penilaian yang menilai kompetensi dan potensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) berdasarkan konsep Tugas dan Tempat Bertugas

(Job-Based and Work Place) mengikut standard prestasi yang ditetapkan selaras dengan Program Transformasi Kerajaan (GTP 2.0) dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Namun, penilaian PBPPP adalah penilaian yang dilakukan oleh pihak pengurusan dipengaruhi oleh ketidakadilan, faktor-faktor kognitif dan dorongan dalaman atau agenda tersembunyi pihak pentadbir sekolah itu sendiri (Mei et al., 2017). Keadaan menjadi lebih parah apabila pihak pentadbir sekolah menggunakan piawai yang berbeza dalam mengukur prestasi individu guru yang mengakibatkan berlakunya ketidakkonsistenan, ketidakbolehpercayaan dan ketidaksesahan dalam membuat keputusan berkaitan dengan pekerja (Ravago & Mapa, 2020). Akibat daripada tindakan ini menyebabkan berlakunya ketidakadilan dalam pengagihan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) kepada individu guru tersebut.

Sebagai lanjutan daripada Anugerah Perkhidmatan Cemerlang ini, statistik daripada Jabatan Pendidikan Negeri Selangor menunjukkan jumlah guru di Selangor adalah seramai 61,426 orang guru. Jumlah guru yang mendapat Anugerah Perkhidmatan Cemerlang pada tahun 2019 ialah seramai 2079 orang guru bagi kategori sekolah menengah dengan jumlah guru seramai 25,498 orang. Ini menunjukkan satu jumlah yang agak rendah. Situasi ini seolah-olah menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh pentadbir memberi satu gambaran yang dapat memberikan ketidakadilan kepada penilaian yang dilakukan. Meskipun, terdapat guru-guru yang masih berkecukupan untuk menerima pengagihan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) tersebut.

Dalam isu yang lain pula, statistik Perbelanjaan Kewangan Jabatan Akauntan Malaysia, di bawah Perbelanjaan Kementerian Pendidikan Malaysia pada tahun 2017 Program 5 iaitu Pembangunan Profesionalisme (Prestasi Outcome Program) menunjukkan Hasil 1 berkaitan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) yang kompeten dan berprestasi tinggi di bawah petunjuk prestasi utama peratusan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang melepasi tahap kompetensi dalam Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) adalah sebanyak 81 peratus. Peratusan ini menunjukkan bahawa guru mempunyai tahap kompeten yang tinggi.

Sungguhpun statistik menunjukkan tahap kompeten yang tinggi, tetapi isu tentang kualiti guru masih dipertikaikan (Singh et al., 2019). Tambahan pula, ia menjurus kepada penilaian kompetensi dan penilaian keberhasilan. Merujuk kepada garis panduan PBPPP, penilaian kompetensi adalah seperti nilai profesional, pengurusan aktiviti, sumbangan dan juga kemahiran profesional pengajaran dan pembelajaran. Manakala penilaian keberhasilan adalah seperti keberhasilan pengajaran dan pembelajaran, keberhasilan kaunseling dan keberhasilan kejurulatihan. Namun tidak melihat kepada ciri-ciri kepimpinan guru yang dicadangkan oleh beberapa pelopor kepimpinan guru seperti (Darling-Hammond & Richardson, 2009; Harris, 2015; Ingersoll & Smith, 2003; Lambert, 2003; Muijs & Harris, 2006; York-Barr & Duke, 2004).

Antara ciri-ciri yang dicadangkan oleh pelopor kepimpinan guru seperti di atas ialah kepimpinan guru memerlukan elemen komitmen, kompetensi dan kecerdasan emosional guru. Jika dilihat secara dasarnya, elemen ini telah di kaji dalam bidang yang lain namun mempunyai hubungan dengan kepimpinan guru (Geraci et al., 2023).



Kajian lampau menunjukkan bahawa kerjaya guru di Malaysia memberikan tekanan kepada guru. Keadaan ini dapat memberi kesan kepada kecerdasan emosi guru (Talip & Malinkun, 2020). Shi dan Du (2020) menyatakan kelakuan obsesif dan cetusan emosi negatif yang berlaku dalam kalangan guru menggambarkan tahap kestabilan dan kematangan emosi guru tersebut. Kesan perubahan dalam pendidikan yang sering berlaku menyebabkan tanggungjawab guru semakin banyak di samping menunjukkan komitmen sosial bagi melaksanakan dasar kerajaan dan memenuhi jangkauan ibu bapa dan masyarakat terhadap profesion ini. Guru berhadapan dengan pelbagai bentuk perubahan sama ada dalam atau luar profesionnya (Graham et al., 2020).

Dalam kajian yang dilakukan oleh Anuar dan Husin (2019) menunjukkan hubungan yang signifikan diantara beban tugas guru dan kecerdasan emosi guru. Walaupun ia bukan merujuk kepada kepimpinan guru secara dasarnya, namun kepimpinan guru memerlukan guru melakukan tugas di dalam bilik darjah. Bradford et al., (2021) menjelaskan mereka memimpin melalui teladan dalam cara mereka bertindak, bercakap dan berkelakuan. Mereka memimpin murid melalui pembelajaran dan pengajaran beserta aktiviti serta refleksi untuk mendapatkan hasil pembelajaran yang terbaik. Kemudian, tugas guru di luar bilik darjah yang merangkumi aktiviti, acara dan program kokurikulum untuk membina budaya sekolah yang positif dan sering memerlukan sokongan kepimpinan tambahan daripada guru (Rahman & Ikhlas, 2022). Peluang akademik dan sosial yang tidak berkesudahan untuk murid di sekolah mendapat manfaat daripada inisiatif guru dan keupayaan kepimpinan.





Natijahnya, isu kecerdasan emosi menjadi antara punca yang boleh menjejaskan kepimpinan seseorang guru (Chamizo-Nieto et al., 2021). Bukan itu sahaja, isu kecerdasan emosi dalam kalangan guru perlu dipandang serius berikutan ia memberi pelbagai kesan dalam kepimpinan guru (Abiodullah et al., 2020). Guru mempunyai peranan besar dalam proses pendidikan murid malah sentiasa menjadi pakar rujuk kepada rakan sejawat serta masyarakat. (Parinussa et al., 2023). Perkara ini tidak boleh dipandang enteng dan usaha untuk mengesan, mencegah dan bertindak balas perlu dilaksanakan secara serius. Daripada 9 teras Dasar Keselamatan Negara 2021-2025, isu kecerdasan emosi ini merujuk kepada Teras yang ke-8 iaitu Keselamatan Rakyat dan salah satu daripada 153 item dalam Matriks Keselamatan Negara adalah Pengukuhan Kesihatan Minda dan Ketahanan Rakyat.



Merujuk kepada pernyataan Darling-Hammond dan Richardson, guru yang



mempunyai komitmen harus diambil, dikekalkan dan disokong untuk meningkatkan pencapaian murid. Jika diteliti dengan lebih mendalam, aspek komitmen terbahagi kepada tiga, iaitu penerimaan dan kepercayaan kepada nilai dan matlamat sesebuah sekolah, kesungguhan seseorang guru berusaha meningkatkan prestasi diri demi sekolah dan kegigihan seseorang guru untuk kekal lama dalam sekolah (Awang et al., 2022). Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa memastikan dirinya dapat mencapai objektif yang telah ditetapkan di sekolah dengan mengorbankan tenaga dan masa (Aftab et al., 2020). Hal ini memang sejajar dengan tugas guru yang mementingkan komitmen malah guru sentiasa menunjukkan kesediaan untuk menerapkan pendekatan pembelajaran yang berbeza dalam merancang arahan yang sesuai dengan pelbagai kekuatan, bakat dan kebolehan murid dalam konteks pembelajaran tempatan dan global (Liu & Watson, 2020).





Melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, kerajaan telah menekankan kepimpinan guru penting untuk guru bagi melahirkan golongan murid yang produktif tinggi, mahir dalam komunikasi, serta penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Namun dalam kajian Osman dan Warner (2020) mengulas bahawa guru tidak bersedia dalam kepimpinan guru dan guru tidak mengetahui selama ini tugas yang mereka lakukan ialah kepimpinan guru. Hal ini dibuktikan apabila penyelidik bertanya kepada guru-guru berkaitan kepimpinan guru seperti yang dinyatakan pada awal pernyataan masalah. Ketiadaan kompetensi guru dalam kalangan guru mampu menyebabkan kepimpinan guru tidak dapat dilaksanakan walaupun guru itu mempunyai tugas guru yang pelbagai (Darling-Hammond, 2015).



kepimpinan guru sebagai pengukuran keberkesanan bagi memenuhi kriteria kepimpinan guru (Akram & Zepeda, 2015). Malah, perkembangan sistem penilaian juga semakin berkembang pada masa kini (Fallon et al., 2023). Bukan sahaja dalam menilai prestasi murid, tetapi penilaian terhadap guru berdasarkan kriteria tertentu juga dapat diukur berdasarkan ciri yang terdapat dalam diri guru selari dengan aspek kepimpinan guru (Aldosari et al., 2023). Hal ini juga seiring dengan hasrat kerajaan untuk meningkatkan kualiti guru berdasarkan perubahan dan perkembangan pendidikan di negara-negara maju waima pemantapan kepimpinan guru dalam kalangan guru dilihat sebagai usaha bagi meningkatkan profesionalisme guru.

Oleh itu, keperluan pembinaan instrumen bagi penilaian ciri-ciri kepimpinan guru dilaksanakan dalam konteks Malaysia agar pihak sekolah dan KPM mempunyai





guru yang berpotensi, berkualiti tinggi dan tergolong dalam guru yang berkepimpinan sekaligus mencapai dasar-dasar yang digubal untuk peningkatan kepimpinan guru. Dengan penilaian ini, kepimpinan guru mula menjadi satu keutamaan. Hal ini kerana, guru adalah aset negara yang berharga dan semua guru seharusnya bersedia menerima kepimpinan guru. Kepelbagaian tanggapan sarjana dan sorotan kajian terhadap kepimpinan guru ini juga membawa kembali kepentingan instrumen untuk menilai elemen baharu dalam penilaian ciri-ciri kepimpinan guru iaitu komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi guru.

Daripada penerangan di atas jelaslah bahawa, keperluan IPKGM bagi menilai ciri-ciri kepimpinan guru berdasarkan elemen komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi guru ini perlu dibina. Dalam setiap elemen, guru dapat meneroka kompetensi asas dan lanjutan berdasarkan pengalaman tahap semasa dalam peranan kepimpinan guru. Guru dapat menggunakan IPKGM untuk menilai ciri-ciri kepimpinan guru dan mengembangkan laluan kerjaya mereka untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi cabaran dalam dunia pendidikan. Sekiranya penilaian kepimpinan guru tidak dilakukan pada peringkat ini, penentuan ciri-ciri kepimpinan guru dalam diri guru tidak dapat nilai dengan sebaiknya. Keperluan pembinaan instrumen ini juga memastikan guru sedia ada yang mempunyai kepimpinan guru bagi menjalankan tugas sebagai seorang guru yang sempurna dan menjadi model yang terbaik untuk kesemua murid, rakan sejawat dan masyarakat.



1.4 Tujuan dan Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk membina dan menghasilkan IPKGM dengan membangun dan mengesahkan item instrumen bagi menilai ciri-ciri kepimpinan guru dalam kalangan guru. Objektif kajian ini secara khususnya dijalankan dalam tiga fasa seperti yang berikut:

1.4.1 Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item

1a) Membentuk konstruk dan item bagi membina Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM).

1b) Menentukan kesahan kandungan melalui analisis CVI bagi item Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM).

1.4.2 Fasa II: Kajian Rintis

1) Menguji kefungisian item Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) menggunakan pengukuran Rasch pada peringkat kajian rintis.



1.4.3 Fasa III: Kajian Sebenar dan Pengesahan

- 1) Menguji kefungsian item Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) menggunakan pengukuran Rasch pada peringkat kajian sebenar.

1.5 Soalan Kajian

1.5.1 Fasa I: Pembentukan Konstruk dan Pembinaan Item

- 1a) Apakah konstruk dan item Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) untuk menilai ciri-ciri kepimpinan guru dalam kalangan guru?

- 1b) Apakah item Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) mempunyai kesahan kandungan melalui analisis CVI yang boleh di terima?

1.5.2 Fasa II: Kajian Rintis

- 1) Bagaimanakah kefungsian item bagi Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) berdasarkan pengukuran Rasch pada peringkat kajian rintis?



1.5.3 Fasa III: Kajian Sebenar dan Pengesahan

- 1) Bagaimanakah kefungasian item bagi Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM) berdasarkan pengukuran Rasch pada peringkat kajian sebenar?

1.6 Kerangka Teori Kajian

Dalam membina IPKGM, penyusunan sesuatu alat ukur itu penting dengan menentukan tujuan dan konsep yang akan diukur. IPKGM mengukur atribut dalam ilmu psikologi yang bersifat abstrak mengikut langkah-langkah penyusunan yang melibatkan proses konseptualisasi dan operasionalisasi daripada konsep. Berdasarkan konseptualisasi dan operasionalisasi, penyelidik menyusun item-item yang ingin diukur dalam IPKGM.

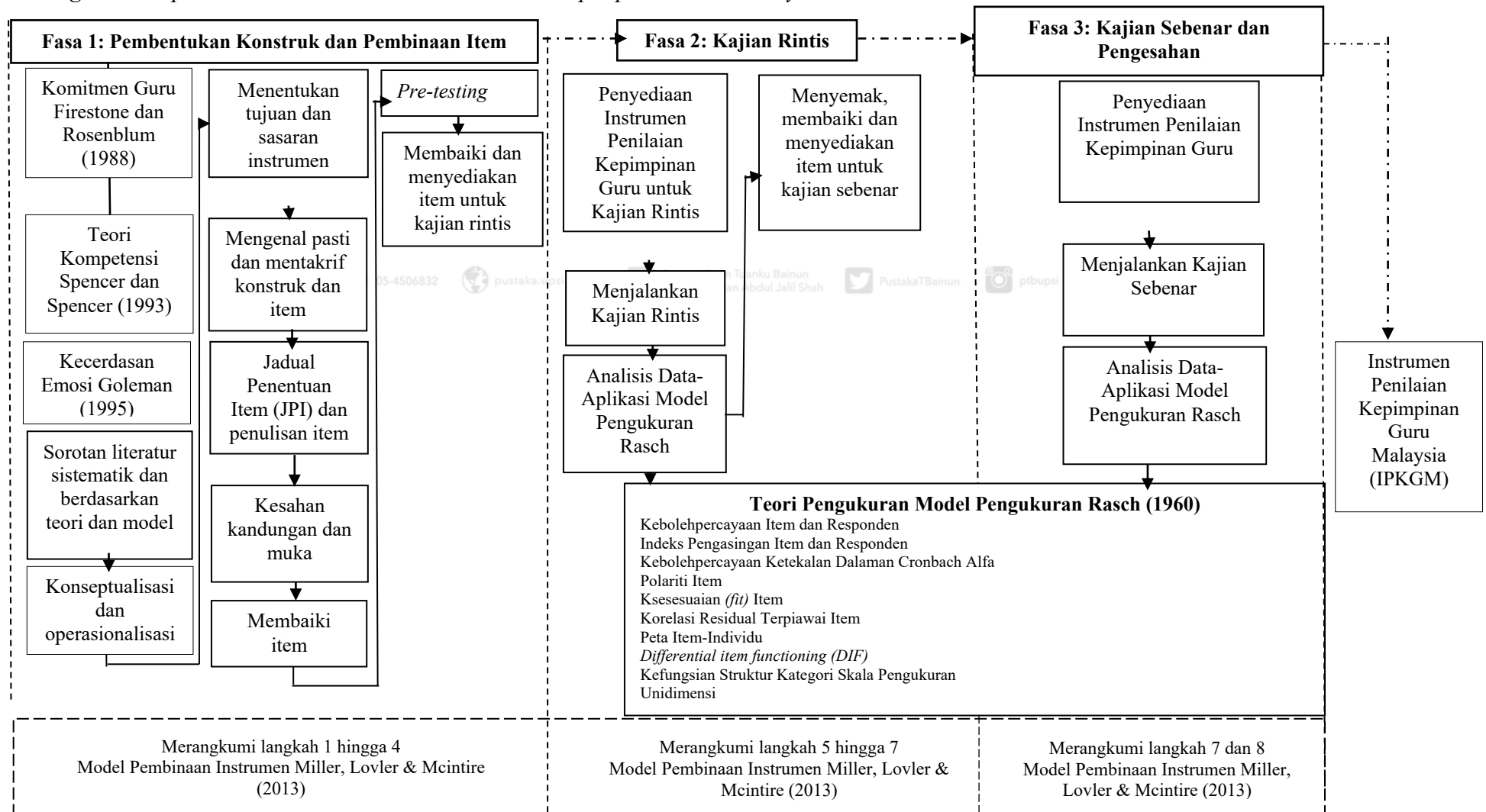
Dalam kajian ini, penyelidik membina konstruk dan item untuk guru mengenal pasti dan menilai ciri-ciri kepimpinan guru yang wujud dalam diri guru tersebut. Teori dan model sandaran yang digunakan ialah Komitmen Guru Firestone dan Rosenblum (1988), Teori Kompetensi Spencer dan Spencer (1993) dan Teori Kecerdasan Emosi Goleman (1995) sebagai sumber pengetahuan berkaitan tiga elemen utama. Manakala Teori Kepimpinan Guru dan Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan dijadikan sebagai garis panduan dalam perincian pernyataan prestasi yang patut dicapai oleh seseorang guru. Seterusnya model pembinaan instrumen Miller, Lovler & Mcintire (2013) telah diadaptasikan oleh penyelidik sebagai landasan panduan dalam

proses pembinaan IPKGM. Konstruk, sub konstruk dan item dalam IPKGM diuji melalui dalam Model Pengukuran Rasch.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Rajah 1.1

Kerangka Konseptual Pembinaan Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia





Kajian yang dijalankan ini merupakan pembinaan IPKGM bagi guru mengenal pasti dan menilai ciri-ciri kepimpinan guru yang wujud dalam diri guru tersebut. Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian yang mengadaptasi model Miller, Lovler & Mcintire (2013) sebagai landasan panduan dalam proses pembinaan Instrumen Penilaian Kepimpinan Guru Malaysia (IPKGM).

Model Miller, Lovler & Mcintire (2013) yang asas mencadangkan 10 langkah proses pembinaan instrumen iaitu langkah 1: mentakrif konstruk, menentukan tujuan dan sasaran instrumen; langkah 2: mereka bentuk intrumen; langkah 3: membina item instrumen; langkah 4: menyediakan arahan pentadbiran dan penskoran instrumen; langkah 5: mengendalikan kajian rintis; langkah 6: melakukan analisis item; langkah 7: menyemak instrumen; langkah 8: menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen; langkah 9: menentukan norma dan langkah 10: menyediakan manual.

Namun penyelidik menggugurkan dua langkah iaitu langkah kesembilan dan langkah kesepuluh kerana ia adalah delimitasi kajian ini kerana fokus kajian ini hanya melibatkan pengesahan item sahaja. Selain itu, kajian ini adalah membina instrumen yang menilai ciri-ciri kepimpinan guru yang berbentuk soal selidik. Menurut Neukrug dan Fawcett (2019) penilaian ciri-ciri ini adalah penilaian afektif yang menilai sikap dan personaliti. Dalam pada itu, langkah kesembilan bersesuaian untuk pembinaan ujian yang membandingkan pencapaian seseorang murid dengan murid yang lain. Manakala langkah kesepuluh bagi menyediakan manual adalah prosedur penyediaan, pelaksanaan dan pengendalian bagi sesuatu ujian.



Kesemua lapan langkah pembinaan instrumen bagi kajian ini adalah diadaptasi oleh penyelidik daripada model Miller, Lovler & Mcintire (2013) sebagai landasan panduan dalam proses pembinaan IPKGM. Bagi mengaplikasikan model pembinaan instrumen tersebut, Rohaya (2009) dan Azman (2012) mencadangkan kaedah tiga fasa bagi memudahkan proses pembinaan IPKGM. Tiga peringkat dalam kajian ini ialah Fasa I iaitu pembentukan konstruk dan pembinaan item, Fasa II ialah kajian rintis dan Fasa III ialah kajian sebenar dan pengesahan.

1.8 Definisi Operasional

Terdapat definisi operasional penting yang perlu diberikan pengertian dalam kajian pembinaan IPKGM dalam kalangan guru agar arah tujuan kajian ini dilaksanakan dan difahami. Definisi yang dinyatakan adalah elemen IPKGM dalam kajian ini dan definisi lain yang bersesuaian dengan tujuan dan objektif kajian dijalankan.

1.8.1 Instrumen Penilaian

Berdasarkan Abell et al. (2009), instrumen adalah alat yang digunakan untuk memperoleh, mengukur dan menganalisis data dari subjek kajian pada keseluruhan bidang penyelidikan. Terdapat pelbagai instrumen yang digunakan namun ia berdasarkan jenis kajian yang dijalankan dengan menggunakan sama ada kaedah kuantitatif, kualitatif atau campuran. Namun instrumen dalam kajian ini ialah soal selidik untuk mengukur konstruk dan item yang dibina oleh penyelidik berdasarkan



sorotan literatur dan pengesahan pakar yang bertujuan untuk menilai ciri-ciri pimpinan guru dalam kalangan guru sekolah.

Manakala penilaian guru ditakrifkan sebagai prosedur sistematik untuk mengkaji prestasi guru di dalam kelas dan menganalisis tinjauan untuk memberikan maklum balas yang membina untuk perkembangan profesional guru. Perincian penilaian terhadap guru adalah berbeza-beza mengikut dasar atau pekeliling Kementerian Pendidikan negara masing-masing. Kebiasaannya pengetua dan kakitangan pentadbiran secara asasnya terlibat dalam menilai seorang guru di sekolah berdasarkan beberapa aspek seperti prestasi murid dari segi tugas, kerja perekodan markah ujian atau peperiksaan yang dikendalikan oleh guru, rancangan pelajaran harian atau mingguan dan lain-lain dipertimbangkan semasa menilai seorang guru.



Namun dalam kajian ini, penyelidik ingin menguji elemen komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi guru bagi guru mengenal pasti dan menilai ciri-ciri kepimpinan guru yang wujud dalam diri mereka dan penilaian ini adalah dari guru itu sendiri berdasarkan beberapa item yang dibina oleh penyelidik. Instrumen penilaian ini adalah salah satu pengukuran yang penting untuk perkembangan kerjaya guru secara menyeluruh dalam menjaga kualiti pendidikan. Instrumen penilaian ini dapat menyumbang kepada prestasi kerja yang baik dalam kepimpinan guru untuk mencapai penilaian prestasi bagi menepati standard pencapaian yang berkualiti.





1.8.2 Kepimpinan Guru

Katzenmeyer dan Moller (2009) mengemukakan bahawa kepimpinan guru adalah satu tugas yang unik yang diperolehi daripada guru yang lebih berfokus kepada situasi guru yang menjalankan tugas di dalam bilik darjah dan luar bilik darjah, berkolaborasi bersama murid, rakan sejawat, sekolah dan masyarakat untuk menggalas tanggungjawab dan tugas yang diamanahkan dalam profesion keguruan. Kepimpinan guru ini juga mempunyai satu set kemahiran yang tidak hanya membenarkan mereka menguasai tugas di dalam kelas tetapi juga untuk memberi pengaruh di luar bilik darjah mereka dengan memiliki ciri-ciri kepimpinan guru. Dalam kajian ini kepimpinan guru menjadi garis panduan dalam perincian pernyataan pembinaan IPKGM berdasarkan tiga elemen yang berkaitan dengan kepimpinan guru iaitu



komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi guru.

1.8.3 Komitmen Guru

Komitmen guru adalah kesungguhan dan kesanggupan yang ditunjukkan oleh guru terhadap kerjaya mereka mereka. Dengan itu, guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dapat memberi impak terhadap pembelajaran dan pencapaian murid mereka. Guru yang komited bekerjasama dengan sekolah tempat mereka bekerja dan berkorban dari segi masa dan tenaga dalam membangunkan sekolah mereka (Hong & Matsko, 2019). Dalam kajian ini, konstruk komitmen guru dioperasikan oleh empat elemen iaitu komitmen guru terhadap profesion, komitmen guru terhadap sekolah, komitmen guru terhadap pengajaran dan pembelajaran dan komitmen guru terhadap



murid. Elemen ini dikaitkan dengan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang berkesan di mana murid dapat meningkatkan kebolehan mereka untuk pencapaian yang cemerlang. Selain itu, komitmen guru adalah kekuatan dalaman dalam diri seorang guru yang mendorong diri guru itu sendiri untuk meningkatkan profesionalisme dalam profesion keguruan.

1.8.3.1 Komitmen Guru terhadap Profesion

Dalam kajian ini, komitmen guru terhadap profesion didefinisikan sebagai satu tahap kualiti yang mewujudkan peluang struktur kerjaya untuk menjadikan seorang guru lebih profesion dan berkualiti dalam menentukan tahap kecekapan guru dengan sentiasa memajukan diri dengan menyertai program untuk pembangunan profesionalisme berterusan. Guru sentiasa mengamalkan amalan terbaik dan menunjukkan minat dalam profesion keguruan serta memahami dan mendalami falsafah berkaitan dengan pendidikan yang telah digubal.

1.8.3.2 Komitmen Guru terhadap Sekolah

Dalam kajian ini, komitmen guru terhadap sekolah didefinisikan sebagai satu tindakan afektif terhadap tujuan dan nilai sekolah diwujudkan dalam meningkatkan prestasi sekolah dengan mempunyai kepentingan diri dalam sekolah mengikut tahap komitmen guru itu sendiri dalam menerima kepimpinan guru yang berkesan melangkaui prinsip pengurusan tugas guru di sekolah. Komitmen juga

menunjukkan tahap perjanjian individu dengan satu set tingkah laku dan motivasi guru untuk bertindak terhadap sekolah. Guru yang mempunyai komitmen cenderung memberikan perhatian terhadap kepentingan organisasi yang lebih luas termasuk prestasi, kelangsungan hidup dan kejayaan berterusan yang menghasilkan kejayaan kepada sekolah.

1.8.3.3 Komitmen Guru terhadap Pengajaran dan Pembelajaran

Dalam kajian ini, komitmen guru terhadap pengajaran dan pembelajaran didefinisikan sebagai menunjukkan pengetahuan guru tentang kesediaan dalam bidang pedagogi untuk menerapkan pendekatan pengajaran dan pembelajaran yang berbeza dalam merancang set induksi yang sesuai dengan pelbagai kekuatan, bakat dan kebolehan murid dalam konteks pembelajaran. Dalam konteks kepimpinan guru menunjukkan ciri kepimpinan guru yang mementingkan kecemerlangan dalam konteks instruksional dan terus berkembang ketika mereka mengambil peranan sebagai kepimpinan guru.

1.8.3.4 Komitmen Guru terhadap Murid

Dalam kajian ini, komitmen guru terhadap murid didefinisikan sebagai guru menggunakan strategi komunikasi yang berkesan untuk membina hubungan dan membantu murid untuk mencapai kecemerlangan. Kesungguhan guru dalam memastikan murid berjaya dan sentiasa memberikan galakan yang positif kepada mereka adalah ciri yang seharusnya ada pada guru. Mereka komitmen menjadi pakar

pendengar yang menggunakan kemahiran teknikal mereka untuk memudahkan perhubungan terjalin secara kolaboratif bersama dengan murid. Mereka memahami latar belakang murid dan menghormati murid dalam semua perspektif.

1.8.4 Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemahiran, pengetahuan dan nilai yang membolehkan seseorang guru berjaya. Ketiga-tiga elemen ini mempengaruhi tingkah laku yang memainkan peranan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam lain perkataan, keupayaan seseorang guru untuk mengaplikasi atau menggunakan pengetahuan, kemahiran, kebolehan, tingkah laku dan ciri peribadi untuk melaksanakan tugas yang sukar dalam peranan dan jawatan tertentu (Bartram et al., 2008).

Untuk memaksimumkan pembelajaran murid, guru perlu mempunyai kepakaran dalam pelbagai kecekapan dalam persekitaran yang sangat kompleks di mana pelbagai keputusan penting perlu dibuat setiap hari. Gore et al. (2004) ada menyatakan bahawa kompetensi guru merangkumi empat perkara ini iaitu 1) penyampaian pengajaran, 2) pengurusan kelas, 3) penilaian formatif dan 4) kompetensi peribadi (kemahiran insaniah).

Namun di dalam kajian ini, kompetensi guru didefinisikan sebagai kompetensi yang melibatkan penglibatan guru dalam mencapai pelaksanaan kepimpinan guru seperti yang diharapkan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dalam Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) iaitu skop perkembangan



kerjaya guru ini tidak terbatas kepada pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran (PdP) sahaja. Konstruksi komitmen guru dioperasikan oleh tiga elemen iaitu kompetensi guru dalam pengetahuan, kompetensi guru dalam kemahiran dan kompetensi guru dalam nilai peribadi.

1.8.4.1 Kompetensi Guru dalam Pengetahuan

Kompetensi guru dalam pengetahuan didefinisikan sebagai satu set ilmu yang diperlukan untuk melakukan sesuatu. Guru memerlukan pengetahuan mengenai teori dalam penyampaian pengajaran mereka. Masyarakat hari ini, menuntut pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti dari guru. Guru harus mempunyai banyak pengetahuan berkaitan dengan amalan pengajaran dan penilaian untuk memenuhi tuntutan dan standard pendidikan berkualiti. Untuk mengembangkan pengetahuan guru pada abad ke-21 ini, guru harus menerapkan strategi pembelajaran pengajaran yang berkesan yang dapat mengembangkan pengetahuan pedagogi dan kandungan guru itu sendiri.

1.8.4.2 Kompetensi Guru dalam Kemahiran

Kompetensi guru dalam kemahiran didefinisikan sebagai guru berkebolehan dalam melakukan sesuatu tugas secara fizikal dan mental dengan baik. Kepimpinan guru perlu memiliki satu set kemahiran yang perlu kembangkan dari masa ke masa dengan latihan untuk penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran dalam pengurusan





kurikulum. Kepimpinan guru dapat meneraju serta memberi inspirasi dan memotivasi orang lain untuk memperbaiki diri dan menjadi lebih baik melalui tindakan mereka. Mereka dapat berkomunikasi dengan murid, rakan sekerja dan komuniti dengan berkesan dapat menyokong visi dan misi untuk sekolah.

1.8.4.3 Kompetensi Guru dalam Nilai Peribadi

Kompetensi guru dalam nilai didefinisikan sebagai ciri-ciri atau sifat yang berkesan ke atas konsep sendiri dan mempunyai kesan dalam peranan guru kepimpinan guru. Nilai peribadi dapat dilihat sebagai penilaian terhadap diri guru itu sendiri seperti identiti dan personaliti. Nilai peribadi ini juga menunjukkan tingkah laku seseorang terhadap tugas yang dilakukan dengan cara yang tersendiri sehingga mampu mempengaruhi prestasi dalam tugas sebagai kepimpinan guru.

1.8.5 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi guru merujuk kepada kemahiran kecerdasan emosi dan meningkatkan kecekapan dalam setiap empat cabang kecerdasan emosi iaitu a) mengenal pasti emosi, b) menggunakan emosi untuk memudahkan pemikiran, c) memahami emosi dan d) menguruskan emosi untuk mendorong perkembangan diri sendiri. Dalam kajian ini, kecerdasan emosi guru didefinisikan sebagai asas bagi perkembangan sosial antara guru bersama murid, rakan sejawat dan pentadbir. Kecerdasan emosi guru diperoleh apabila kecerdasan emosi guru konsisten dan dapat





diramal bagi memenuhi keperluan sosial dan berusaha untuk mewujudkan budaya sekolah yang kolaboratif serta melibatkan semua guru dalam pelbagai pengalaman pembelajaran dan kepimpinan. Konstruk kecerdasan emosi guru dioperasikan oleh lima elemen kecerdasan emosi iaitu kesedaran diri, pengawalan sendiri, motivasi sendiri, empati dan kemahiran sosial.

1.8.5.1 Kesedaran Diri

Kesedaran diri didefinisikan sebagai tanggapan guru dalam mengenal pasti dan memahami emosi diri sendiri dengan tepat. Pemahaman dan amalan kemahiran asas dalam kesedaran diri sendiri yang baik agar berjaya menjalin hubungan dengan murid, rakan sejawat dan masyarakat. Malah guru juga dapat menguruskan emosi dan fahaman kekuatan dan kelemahan diri serta memahami perasaan sendiri.

1.8.5.2 Pengawalan Kendiri

Pengawalan sendiri didefinisikan sebagai kebolehan mengurus emosi diri dengan cara yang sesuai dalam pelbagai situasi agar dapat memudahkan sesuatu tugas. Kecekapan untuk mengawal dan mengurus emosi diri itu bergantung kepada kesedaran diri sendiri.





1.8.5.3 Motivasi Kendiri

Motivasi sendiri didefinisikan sebagai keupayaan menggunakan kekuatan peribadi dalam diri untuk mempengaruhi murid, rakan sejawat dan masyarakat dalam meningkatkan dan mencapai sesuatu matlamat, komitmen terhadap matlamat atau kesediaan guru untuk bertindak berdasarkan peluang yang ada. Proses bertindak dalam mencapai sesuatu matlamat ini datang dari faktor dalaman diri atau luaran diri.

1.8.5.4 Empati

Empati didefinisikan sebagai sikap yang sensitif dan prihatin kepada emosi orang lain terutama kepada murid dan rakan sejawat. Seorang guru mampu memahami perasaan murid dan rakan sejawat melalui bahasa bukan lisan seperti tutur bicara, gerak geri dan gambaran wajah mereka.

1.8.5.5 Kemahiran Sosial

Kemahiran sosial didefinisikan sebagai satu interaksi dua hala yang diperlukan terutama dalam kerja berpasukan. Kemahiran sosial memupuk hubungan yang mempunyai kemahiran interpersonal yang baik. Guru juga dapat berasa selesa dengan orang lain dengan mudah. Guru yang mempunyai sikap sebegini cenderung untuk mempunyai murid yang meminati mereka dan rakan guru yang mudah mesra dengan mereka.





1.9 Kepentingan Kajian

Bahagian ini membincangkan kepentingan kajian dari aspek teori, dasar dan amalan kajian dilaksanakan. Kepentingan kajian dari aspek teori membincangkan hasil kajian IPKGM ini dapat menyumbang kepada perkembangan teori sedia ada di Malaysia. Seterusnya, kepentingan dari aspek dasar adalah dapatan kajian ini mempunyai hubungan dengan dasar-dasar pendidikan negara yang dilaksanakan oleh KPM. Selain itu, kepentingan kajian dari aspek amalan pula membincangkan hubungan dapatan kajian ini dengan kepimpinan guru dan penilaian guru di sekolah. Perincian kepentingan kajian ini adalah seperti yang berikut:



1.9.1 Model/Teori



Berdasarkan hasil sorotan kajian ke atas Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan, Teori Kepimpinan Guru Katzenmeyer dan Moller (2009), Komitmen Guru Firestone dan Rosenblum (1988), Teori Kompetensi Spencer dan Spencer (1993) dan Kecerdasan Emosi Goleman (1995), asas pembinaan IPKGM adalah untuk guru mengenal pasti dan menilai ciri-ciri kepimpinan guru yang wujud dalam diri guru tersebut. Justeru, pembinaan instrumen ini dimantapkan lagi melalui kesahan dan kebolehpercayaan terhadap konstruk-construct IPKGM. Seterusnya, konstruk-construct IPKGM yang dicadangkan dalam instrumen ini digunakan sebagai asas rujukan teori dan model kepada penyelidik lain berkenaan penilaian ciri-ciri kepimpinan guru. IPKGM ini juga sesuai dijadikan pengukuran dalam penilaian ciri-ciri kepimpinan guru berdasarkan konteks Malaysia.





1.9.2 Dasar

Dapatan kajian ini juga dapat memberi tambahan perkara baharu kepada pelaksana dasar bagi Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) adalah satu kaedah penilaian yang menilai kompetensi dan potensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) berdasarkan konsep tugas dan tempat bertugas *Job-Based and Work Place*. Pembinaan IPKGM ini juga dapat dijadikan panduan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dalam menambah instrumen penilaian dalam menilai guru. Seterusnya pembinaan IPKGM ini juga adalah menyokong dasar pendidikan negara, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM) dan Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB). Malah, kualiti guru juga harus selari dengan mendepani cabaran dalam Revolusi Industri 4.0 yang melakukan perubahan transformasi dalam mempersiapkan kemenjadian murid.

1.9.3 Amalan

Berdasarkan sorotan kajian yang dijalankan, kajian mengenai pembinaan IPKGM dalam konteks Malaysia kurang dilaksanakan. Justeru, instrumen yang dibina ini dapat memberi maklum balas penilaian ciri-ciri kepimpinan guru berdasarkan konteks Malaysia. Dalam pada itu, guru berpeluang untuk mengetahui dan mengenal pasti sama ada diri mereka mempunyai ciri-ciri seorang kepimpinan guru daripada penilaian diri melalui IPKGM dalam kajian ini bagi menambah baik tahap kepimpinan guru mereka.



Oleh yang demikian, kepimpinan guru boleh dilihat sebagai satu keperluan yang perlu ada kepada guru sekolah untuk mengekalkan kualiti dan profesionalisme guru. Kesedaran semua pihak terhadap perubahan pesat sistem pendidikan serta peranan yang dimainkan oleh guru untuk menginovasi diri sendiri sesuai dengan perubahan masa. Keperluan kepimpinan guru bukan sahaja kepada rakan sekerja dan murid malah mewujudkan hubungan yang erat antara pihak sekolah, persatuan ibu bapa dan guru dan pihak badan bukan kerajaan (NGO).

1.10 Batasan Kajian

Berdasarkan kajian yang dilaksanakan ini, penyelidik telah menentukan skop dan batasan kajian terhadap perkara tertentu sahaja supaya skop kajian adalah lebih tertumpu dan berfokus serta tidak terlalu luas. Antara perkara yang dikaji dan ditinjau hanyalah terbatas kepada pelaksanaan kajian ini dilakukan kepada guru dalam perkhidmatan di Daerah Petaling Perdana negeri Selangor sahaja. Jumlah sekolah di Daerah Petaling Perdana negeri Selangor ialah sebanyak 139 buah sekolah dengan jumlah guru seramai 11,175 orang guru. Sekolah di Daerah Petaling Perdana sahaja di pilih kerana sewaktu kajian ini dijalankan, negara sedang menghadapi Perintah Kawalan Pergerakan Malaysia 2020-2021 dan negara masih belum sepenuhnya Covid-19 dan untuk melakukan kajian di sekolah memerlukan *Standard Operating Procedure* atau Tatacara Pengendalian Piawai yang ketat.

Kesemua guru yang dipilih untuk menjalani kajian ini adalah guru dalam perkhidmatan. Limitasi kajian ini adalah kepada semua guru dan tidak



menggambarkan keseluruhan tahap grad guru di sekolah rendah dan sekolah menengah di Malaysia. Responden kajian yang dipilih melibatkan sampel yang terdiri daripada guru dalam kalangan pegawai perkhidmatan pendidikan siswazah (PPPS) dan pegawai perkhidmatan pendidikan bukan siswazah (PPPBS) sekolah di Daerah Petaling Perdana Selangor.

Penyelidik memberi fokus kepada elemen komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi dalam menilai ciri-ciri kepimpinan guru kerana guru adalah suri teladan bagi murid, maka guru merupakan penggerak utama dalam membangunkan sahsiah murid dalam membangunkan modal insan yang bersahsiah dan berakhlak mulia. Oleh itu, sebelum guru membentuk sahsiah murid, guru terlebih dahulu perlu mempunyai ciri-ciri kepimpinan guru yang baik untuk dicontohi oleh murid dan juga masyarakat kerana profesion keguruan adalah satu profesion yang mempunyai tanggungjawab yang luas dan mencabar menjurus agar guru lebih berkepimpinan, kompeten, komitmen dan mempunyai ketahanan emosi yang tinggi bagi mengungguli pendidikan bertaraf dunia.

Kajian ini melibatkan tiga fasa iaitu fasa satu iaitu pembentukan konstruk dan pembinaan item, fasa dua ialah kajian rintis dan fasa ketiga ialah kajian sebenar dan pengesahan. Limitasi pembinaan instrumen adalah berdasarkan sorotan literatur sistematik, teori dan model serta konseptualisasi dan operasionalisasi tentang konstruk dan item IPKGM yang diperolehi. Oleh itu, pembinaan instrumen yang dihasilkan sebagai cadangan pembinaan IPKGM dalam kalangan guru kepada Bahagian Pendidikan Guru, Institut Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Institut Pendidikan Tinggi Awam yang melatih guru dan bakal guru di Malaysia



manakala limitasi kajian bagi fasa kesahan instrumen ini pula hanya melibatkan pengukuran Rasch yang mengukur konstruk dan item yang dibina.

1.11 Rumusan

Secara keseluruhan bab satu ini membincangkan tentang beberapa perkara utama yang dibincangkan pada peringkat awal sesebuah kajian. Pendahuluan kajian telah memperlihatkan tentang situasi pendidikan dunia dan senario pendidikan semasa di Malaysia. Seterusnya perbincangan melibatkan pelaksanaan kepemimpinan guru di sekolah secara umum dalam usaha melahirkan guru yang mempunyai ciri-ciri kepemimpinan guru selari dengan penyusunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Dalam pernyataan masalah dinyatakan isu-isu guru yang berlaku di sekolah dan kemudian menjurus kepada tujuan kajian ini dilaksanakan. Definisi operasi bagi setiap elemen pembinaan instrumen yang mengukur ciri-ciri kepemimpinan guru berdasarkan elemen komitmen guru, kompetensi guru dan kecerdasan emosi guru juga diberi untuk memperjelaskan aspek pengukurannya.