



**PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU TERHADAP
KEPIMPINAN GURU GENERASI X DAN Y DI
SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH
KERIAN, PERAK.**



MUHAMMAD HANIF BIN SHAHABUDIN

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2026



**PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU TERHADAP KEPIMPINAN GURU
GENERASI X DAN Y DI SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH KERIAN,
PERAK.**

MUHAMMAD HANIF BIN SHAHABUDIN

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN
PENDIDIKAN) (MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2026



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 17 (hari bulan) MAC (bulan) 2026

i. Perakuan pelajar:

Saya, MUHAMMAD HANIF BIN SHAHABUDIN, M20221001063, FPE (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU TERHADAP KEPIMPINAN GURU GENERASI X DAN Y DI SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH KERIAN, PERAK. 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 sejelasnya dan secukupnya.


Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF. MADYA DR. KHALIP BIN MUSA (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU TERHADAP KEPIMPINAN GURU GENERASI X DAN Y DI SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH KERIAN, PERAK. (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah SARJANA PENGURUSAN PENDIDIKAN (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

16/4/2026

Tarikh



Tandatangan Penyelia



UPSI/IPS-03/BO31
Pind:02 m/s: 1/1



INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH / INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

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

Tajuk / Title: PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU TERHADAP KEPIMPINAN GURU GENERASI X DAN Y
DI SEKOLAH KEBANGSAAN DAERAH KERIAN, PERAK

No. Matrik /
Matric's No.: M20221001063

Saya / I am: MUHAMMAD HANIF BIN SHAHABUDIN
(Nama Pelajar / Student's Name)

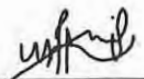
mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana) ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut: -
acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows: -

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik Universiti Pendidikan Sultan Idris.
The Thesis/Dissertation/Project Paper is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris.
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat Salinan untuk tujuan rujukan dan pendidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and education.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The library has the right to make copies of the thesis/Dissertation/Project Paper for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below: -

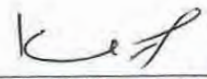
/	AKSES TERBUKA OPEN ACCESS	Saya bersetuju bahawa Tesis/Disertasi/Kertas Projek boleh diterbitkan sebagai salinan fizikal atau akses terbuka dalam talian. I agree that the Thesis/Dissertation/Project Paper may be published as a physical copy or open access online.
	*TERHAD *LIMITED	Mengandungi maklumat terhad seperti yang dinyatakan oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan dijalankan. (Perpustakaan akan menyekat akses sehingga ____ tahun). Contains restricted information as specified by the organization/institution where the research was conducted. (Library will restrict access until ____ years).
	*SULIT *CONFIDENTIAL	Mengandungi maklumat sulit di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972. Contains confidential information under the Official Secrets Act 1972.
	EMBARGO	Tesis/Disertasi/Kertas Projek ini tertakluk kepada tempoh embargo selama 2 tahun atas sebab-sebab berikut: This Thesis/Dissertation/Project Paper is subject to an embargo period of 2 years for the following reasons:

*Nota / *Notes:

- i. Jika tiada pilihan yang ditandai, pilihan pertama akan dilaksanakan secara automatik.
If no option is marked, the first option will be automatically implemented.
- ii. Jika Tesis/Disertasi/Kertas Projek ini dikategorikan sebagai SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat dari pihak berkuasa/organisasi yang berkaitan dengan menyatakan alasan dan tempoh tesis ini perlu diklasifikasikan sebagai TERHAD atau SULIT. / If the Thesis/Dissertation/Project Paper is categorized as CONFIDENTIAL or LIMITED, kindly attach a letter from the relevant authority/organization stating the reason and duration for the thesis should be classified as LIMITED or CONFIDENTIAL.


(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh/Date: 17 MAC 2026


(Tandatangan Penyelia/ Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi/Name & Official Stamp)
DR. KHALID MUSA
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Tarikh/Date: 16/4/2026



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya kepada Allah SWT di atas kurnia-Nya yang tidak terhingga serta izin-Nya saya dapat menyiapkan kajian ini. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Khalip bin Musa atas nasihat, tunjuk ajar, bimbingan dan teguran kepada saya sepanjang tempoh pengajian dan penyediaan disertasi ini. Terima kasih juga kepada semua pensyarah dan staf Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) khususnya Fakulti Pengurusan dan Ekonomi serta Institut Pengajian Siswazah (IPS) atas bantuan, khidmat nasihat dan perkongsian ilmu serta kepakaran kepada semua pelajar pasca siswazah. Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) terutamanya Bahagian Tajaan Pendidikan kerana memberi kepercayaan dan peluang kepada saya untuk mengikuti program Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) dalam bidang Kepimpinan dan Pengurusan Pendidikan. Seterusnya ucapan terima kasih kepada Jabatan Pendidikan Negeri Perak, Pejabat Pendidikan Daerah Kerian, Guru Besar dan guru-guru sekolah terlibat atas kebenaran, kerjasama dan bantuan yang diberikan sepanjang proses pelaksanaan kajian. Dedikasi khas ini juga saya tujukan kepada keluarga tercinta khususnya isteri Pn. Hannan bt Abdul Rahman, emak Hajah Solihah bt Abu Hasan dan permata hati tersayang Muhammad Hadif Amjad, Hanis Zinnirah, Hasya Hanania dan Hafiyya Ilmuna atas iringan doa, sokongan, motivasi dan kasih sayang tanpa henti yang menyuntik semangat kepada saya untuk terus berusaha dan berjuang menamatkan pengajian. Akhir kata, semoga Allah membalas jasa dan budi mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan pengajian dan penyelidikan saya ini. Semoga segala ilmu yang diperoleh mendapat keberkatan daripada Allah SWT seterusnya dapat memberi manfaat kepada saya dan semua yang terlibat dalam bidang pendidikan. Al-Fatihah buat arwah ayah, Haji Shahabudin bin Ahmad.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru Generasi X dan Y. Kaedah kajian adalah kuantitatif dengan reka bentuk tinjauan menggunakan soal selidik untuk mendapatkan data. Kajian ini melibatkan 297 orang guru dari 43 buah sekolah kebangsaan di daerah Kerian dengan populasi guru seramai 1279 orang. Kaedah persampelan rawak berstrata telah digunakan dalam memilih sampel kajian. Analisis statistik deskriptif dan inferensi digunakan untuk analisis data. Dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi sendiri guru pada tahap yang tinggi (min = 4.23, SP = .461) dan kepimpinan guru juga berada pada tahap yang tinggi (min = 4.21, SP = .513). Berdasarkan analisis ujian t, tiada perbezaan signifikan tahap efikasi sendiri guru dan kepimpinan guru di antara Generasi X dan Y. Berdasarkan analisis analisis regresi mudah, nilai $R^2=0.418$ menunjukkan efikasi sendiri guru telah mempengaruhi kepimpinan guru sebanyak 41.8 peratus pada aras signifikan ($p=0.000$). Kesimpulannya efikasi sendiri guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepimpinan guru di sekolah daerah Kerian, Perak. Implikasi kajian ini menegaskan bahawa kepentingan meningkatkan efikasi sendiri guru secara berterusan mampu mengembangkan kepimpinan guru seterusnya dapat meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran.



THE INFLUENCE OF TEACHERS' SELF-EFFICACY ON TEACHER LEADERSHIP AMONG GENERATION X AND Y IN NATIONAL SCHOOLS IN THE KERIAN DISTRICT, PERAK

ABSTRACT

This study aims to test the influence of teacher self-efficacy on the leadership of Generation X and Y teachers. The study methodology use is quantitative with a survey design using a questionnaire to obtain data. This study involved 297 teachers from 43 national schools in the Kerian district with a teacher population of 1279 people. Stratified random sampling method was used in selecting the study sample. Descriptive and inferential statistical analysis was used to analyze the data. The findings showed that the level of teacher self-efficacy was at a high level (mean = 4.23, SP = .461) and teacher leadership was also at a high level (mean = 4.21, SP = .513). Based on t-test analysis, there was no significant difference in the level of teacher self-efficacy and teacher leadership between Generation X and Y. Based on simple regression analysis, the $R^2=0.418$ showed that teacher self-efficacy had influenced teacher leadership by 41.8 percent at a significant level ($p=0.000$). Conclusion study shows that teacher self-efficacy has a significant influence on teacher leadership. The implications of this study conclude that it is important for teachers to continuously improve teacher self-efficacy to develop teacher leadership which will directly increase the effectiveness of teaching and learning.



ISI KANDUNGAN

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	6
1.3 Permasalahan kajian	11
1.4 Objektif Kajian	15
1.5 Persoalan Kajian	16
1.6 Hipotesis Kajian	16
1.7 Kerangka Teori Kajian	17
1.8 Kerangka Konseptual Kajian	19





1.9	Definisi Operasional	20
1.9.2	Strategi pengajaran	21
1.9.3	Pengurusan bilik darjah	21
1.9.4	Penglibatan murid dalam aktiviti	21
1.9.5	Kepimpinan Guru	22
1.9.6	Kesedaran diri	22
1.9.7	Memimpin perubahan	23
1.9.8	Komunikasi	23
1.9.9	Kepelbagaian	23
1.9.10	Kemahiran instruksional dan kepimpinan	24
1.9.11	Penambahbaikan berterusan	24
1.9.12	Organisasi sendiri	24
1.9.13	Definisi Generasi X	25
1.9.14	Definisi Gerenasi Y	25
1.10	Batasan Kajian	26
1.11	Kepentingan Kajian	28
1.12	Kesimpulan	33
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR		
2.1	Pengenalan	34
2.2	Definisi Efikasi Kendiri Guru	35
2.3	Teori dan Model Efikasi Kendiri Guru	36
2.3.1	Model Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran & Hoy	37
2.3.2	Teori Kognitif Sosial Bandura	38
2.3.3	Model Efikasi Kendiri Guru Gibson dan Dembo	40
2.4	Definisi Kepimpinan	41



2.5	Definisi Kepimpinan Guru	42
2.6	Model Kepimpinan Guru	46
2.6.1	Model Pembangunan Kepimpinan Guru atau Leadership Development for Teachers Model (LDT)	46
2.6.2	Teacher Leader Model Standards (TLMS, 2011)	50
2.6.3	Teacher Leadership Competency Model (TLCM) (2015)	52
2.7	Teori Generasi X dan Y	56
2.8	Kajian Lepas Yang Berkaitan	58
2.8.1	Kajian Lepas Berkaitan Efikasi Kendiri Guru	58
2.8.2	Kajian Lepas Berkaitan Kepimpinan Guru	60
2.8.3	Kajian Lepas Berkaitan Generasi X dan Generasi Y	63
2.9	Kesimpulan	65

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	66
3.2	Reka Bentuk Kajian	67
3.3	Populasi Kajian	69
3.4	Persempelan	71
3.4.1	Teknik Pensempelan	72
3.5	Instrumen Kajian	73
3.5.1	Pecahan Bahagian dan Sumber Rujukan Instrumen	74
3.5.2	Skala Efikasi Kendiri Guru (Teachers' Efficacy Scale (TSES)	75
3.5.3	Instrumen Kepimpinan Guru	75
3.6	Kesahan Instrumen Kajian	76
3.6.1	Kesahan muka	77
3.7	Kajian Rintis	78
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	82



3.9	Kaedah Penganalisisan Data	83
3.9.1	Analisis Deskriptif	83
3.9.2	Analisis Inferensi	85
3.9.2.1	Analisis Ujian-t	86
3.9.2.2	Ujian Regresi Mudah	87
3.10	Jadual Penganalisisan Data	88
3.11	Rumusan	89
BAB 4 ANALISIS DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	90
4.2	Pra Analisi Dapatan Kajian	92
4.2.1	Analisis Ujian Normaliti	92
4.2.2	Analisi Ujian Lineariti	94
4.2.3	Analisi Ujian Multikolineariti (multicollinearity)	96
4.2.4	Latar Belakang Responden Kajian	97
4.2.4.1	Analisis Responden Kajian	98
4.3	Analisis Deskriptif	99
4.3.1	Persoalan Kajian 1: Mengenal Pasti Tahap Efikasi Kendiri Guru	100
4.3.1.1	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Strategi Pengajaran	102
4.3.1.2	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Pengurusan Bilik Darjah	103
4.3.1.3	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Penglibatan Murid Dalam Aktiviti	105
4.3.2	Persoalan Kajian 2: Mengenal Pasti Tahap Kepimpinan Guru	106
4.3.2.1	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Kesedaran Diri	108
4.3.2.2	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Memimpin Perubahan	109
4.3.2.3	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Komunikasi	111





4.3.2.4	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Kepelbagaian	112
4.3.2.5	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Amalan Pengajaran dan Kepimpinan	114
4.3.2.6	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Penambahbaikan Berterusan	116
4.3.2.7	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Organisasi Kendiri	118
4.4	Analisis Inferens	120
4.4.1	Persoalan Kajian 3: Perbezaan tahap efikasi sendiri guru Generasi X dan sekolah kebangsaan di daerah Kerian	122
4.4.2	Persoalan Kajian 4: Perbezaan tahap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian	124
4.4.3	Persoalan Kajian 5: Pengaruh signifikan efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru Generasi X dan Generasi Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.	127
4.5	Rumusan	131

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN KAJIAN



5.1	Pengenalan	133
5.2	Ringkasan Kajian	134
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	136
5.3.1	Tahap Efikasi Kendiri Guru	136
5.3.2	Tahap Kepimpinan Guru	137
5.3.3	Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri dalam kalangan guru Generasi X dan Y	139
5.3.4	Perbezaan Tahap Kepimpinan Guru dalam kalangan guru Generasi X dan Generasi Y	140
5.3.5	Pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru dalam kalangan guru-guru Generasi X dan Generasi Y	141
5.4	Cadangan dan Implikasi Kajian	143
5.4.1	Cadangan dan Implikasi Efikasi Kendiri Guru	143
5.4.1.1	Cadangan kepada Guru	144
5.4.1.2	Cadangan kepada Sekolah	144





5.4.1.3	Cadangan kepada PPD/JPN/KPM	145
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	146
5.5	Kesimpulan Kajian	147
5.6	Rumusan	148
RUJUKAN		150
LAMPIRAN		162





SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Senarai Sekolah Kebangsaan di Daerah Kerian	69
3.2	Mengenal Pasti Saiz Sampel Dari Sekumpulan Populasi	71
3.3	Nilai Cronbach's Alpha bagi Dimensi Efikasi Kendiri Guru	80
3.4	Nilai Cronbach's Alpha bagi Dimensi Kepimpinan Guru	81
3.5	Julat Tahap Min bagi Instrumen Efikasi Kendiri Guru	84
3.6	Julat Tahap Min bagi Instrumen Kepimpinan Guru	84
3.7	Jadual Penganalisisan Data	88
4.1	Nilai min, median dan mod serta ujian skewness dan kuortosis.	94
4.2	Ujian multikolineariti antara Kepimpinan Guru dengan Efikasi Kendiri Guru	97
4.3	Analisis Data Ciri Demografi Responden: Jantina	98
4.4	Analisis Data Ciri Demografi Responden: Umur	98
4.5	Analisis Data Ciri Demografi Responden: Kaum	99
4.6	Interpretasi Skor Min	100
4.7	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Keseluruhan Dimensi Efikasi Kendiri Guru	101
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Strategi Pengajaran	102
4.9	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Pengurusan Bilik Darjah	103
4.10	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Penglibatan Murid Dalam Aktiviti	105
4.11	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Guru	107



4.12	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Kesedaran Diri	108
4.13	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Memimpin Perubahan	110
4.14	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Komunikasi	111
4.15	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Kepelbagaian	113
4.16	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Amalan Pengajaran dan Kepimpinan	114
4.17	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Penambahbaikan Berterusan	116
4.18	Skor Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Organisasi Kendiri	119
4.19	Ujian Homogeniti Varians Tahap Efikasi Kendiri Guru	123
4.20	Ujian-t Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Faktor Generasi	124
4.21	Ujian Homogeniti Varians Tahap Kepimpinan Guru	125
4.22	Ujian-t Kepimpinan Guru Berdasarkan Faktor Generasi	126
4.23	Model Regrasi Berganda bagi Efikasi Kendiri Guru dan Kepimpinan Guru	128
4.24	ANOVA bagi Efikasi Kendiri Guru dan Kepimpinan Guru	129
4.25	Pemboleh Ubah Bersandar Kepimpinan Guru	129
5.1	Rumusan Keputusan Analisis SPSS bagi Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	135

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Kerangka Konseptual Kajian	20
3.1 Formula Pengiraan Julat Skor. Diadaptasi daripada, Ramlee, Jamal &Marinah, 2016	84
4.1 Graf Q-Q Plot	93
4.2 Normal P-P plot dan Scatterplot bagi pemboleh ubah Kepimpinan Guru dan Efikasi Kendiri Guru	96



SENARAI SINGKATAN

AKEPT	Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi
CVI	<i>Content Validity Index</i>
EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
FCC	<i>Fostering a Collaborative Culture (FCC) Performing as Referral Leader</i>
FIES	<i>Facilitating Improvement and Establishing Standards</i>
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LDT	Leadership Development for Teacher Model
MLAS	<i>Modeling Leadership Attributes and Skills</i>
MRSM	Maktab Rendah Sains Mara
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PdPc	Pengajaran dan Pemudahcaraan
POD	<i>Participating in Organizational Development</i>
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PRL	<i>“Performing as Referral Leader</i>
RMIC	Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences (SPSS).</i>
SRJKC	Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina
TES	<i>Teaching Efficacy Scale’</i>



TLCM	<i>Teacher Leadership Competency Model</i>
TLCS	<i>Development and Validation of The Teacher Leadership Competency Scale</i>
TLEC	<i>Teacher Leadership Exploratory Consortium</i>
TLMS	<i>Teacher Leader Model Standards</i>
TLSA	<i>Teacher Leadership Self-Assessment</i>
TS25	Program Transformasi Sekolah 2025
TSES	Skala Efikasi Kendiri Guru (Teachers' Efficacy Scale)
TSES	<i>Teacher Self-Efficacy Theory</i>
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris



SENARAI LAMPIRAN

Lampiran	Muka Surat
A Soal Selidik EKG dan KG	164
B Surat Pengesahan Pelajar Untuk Membuat Penyelidikan	173
C Analisis SPSS (Analisis Demografi)	174
D Analisis SPSS (Analisis Deskriptif)	177
E Analisis SPSS (Analisis Inferens)	183



BAB 1

PENGENALAN

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025 yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) merupakan satu inisiatif transformasi sistem pendidikan negara yang bermatlamat mempersiapkan generasi abad ke-21 (KPM, 2013). Bagi merealisasikan aspirasi ini, peranan guru dan pemimpin sekolah amat signifikan sebagai pemacu perubahan, selaras dengan penekanan yang diberikan dalam Bab 5 pelan tersebut. Dalam Gelombang Ketiga PPPM (2020–2025), KPM menekankan keperluan untuk mewujudkan budaya profesionalisme cemerlang dalam kalangan guru dan pemimpin pendidikan melalui amalan kolaboratif seperti bimbingan rakan sekerja, pembentukan mentor serta perkongsian amalan terbaik di sekolah.



Kecemerlangan berterusan sekolah bergantung kepada keupayaan kepimpinan yang wujud pada semua lapisan organisasi pendidikan. Kepimpinan sekolah tidak seharusnya hanya terletak di bahu pentadbir seperti guru besar dan penolong kanan, sebaliknya perlu diperkasakan di peringkat guru kerana setiap guru mempunyai potensi untuk menyumbang kepada hala tuju dan kejayaan sekolah (Sergiovanni, 2001). Maka, kompetensi dan kepakaran guru amat diperlukan bagi mengukuhkan elemen kepimpinan di peringkat sekolah..

Jackson et al. (2010) serta York-Barr dan Duke (2004) menjelaskan bahawa kepimpinan guru merujuk kepada satu proses yang menyokong peningkatan dalam kualiti pengajaran dan pembelajaran melalui pengaruh positif terhadap rakan sekerja dan komuniti sekolah, dengan hasrat utama untuk mempertingkatkan keberkesanan PdPc serta pencapaian murid. Walaupun konsep ini telah lama wujud, ia masih sering disalah anggap sebagai peranan bersifat pentadbiran semata-mata, seperti ketua panitia atau penyelarasan kurikulum, yang lebih menjurus kepada pelaksanaan tugas dan bukan kepimpinan sebenar (Lieberman & Miller, 2004).

Abdullah Sani, Abdul Rashid dan Abdul Ghani (2007) pula menekankan bahawa pelibatan guru secara kolektif dalam tanggungjawab bersama memberi impak positif kepada sekolah melalui kerjasama dalam perkongsian kepakaran, sumber serta penyelesaian isu pendidikan. Sehubungan dengan perkembangan semasa dalam bidang pendidikan, guru digalakkan untuk terus memperkasa diri dengan pelbagai pengetahuan dan kemahiran yang bersesuaian sebagaimana yang disarankan oleh Hamidah, Muhammad Nur Salam dan Mohd Asri (2016).





Penstrukturan semula kepimpinan dalam organisasi sekolah dilihat sebagai langkah signifikan untuk melahirkan pelajar yang mampu bersaing dalam suasana global yang sentiasa berubah. Justeru, penglibatan aktif guru dalam aspek kepimpinan pendidikan adalah penting, terutamanya dalam memberi pengaruh positif kepada rakan sejawat serta murid demi meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sekolah. Barth (2001) menyatakan bahawa konsep kepimpinan masa kini telah beralih kepada model kepimpinan distributif yang memberi ruang kepada penyertaan guru secara langsung. Dalam landskap pendidikan masa kini, kepimpinan dalam kalangan guru—sama ada secara rasmi atau tidak rasmi—semakin diperlukan (Fanny, Hamidah & Syed Ismail, 2015). Guru yang memikul tanggungjawab sebagai pemimpin lazimnya menunjukkan tahap kecekapan profesional yang tinggi di samping memberi fokus kepada pembangunan diri serta peningkatan profesionalisme secara berterusan (Azhar et al., 2016).



Bandura (1977) mentakrifkan efikasi sendiri sebagai kepercayaan individu terhadap kebolehan dirinya dalam mengatasi cabaran serta melaksanakan sesuatu tugas dengan berkesan. Dalam konteks pendidikan, konsep ini sering dikaitkan dengan kebolehan guru untuk mempengaruhi proses pembelajaran murid secara positif, termasuk murid yang mempunyai pencapaian akademik yang rendah. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi kebiasaannya mampu memberikan impak yang besar terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran serta pencapaian pelajar. Selain itu, kajian oleh Maulod dan rakan-rakan (2016) turut menggariskan bahawa tahap keyakinan guru terhadap kebolehan diri mereka sendiri merupakan antara elemen utama dalam merealisasikan matlamat pendidikan serta meningkatkan kecemerlangan sekolah.





Tschannen et al. (1998) mendefinisikan efikasi sendiri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk merancang serta melaksanakan tindakan secara berkesan. Dalam konteks profesion perguruan, guru yang memiliki tahap efikasi sendiri yang kukuh lazimnya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas, meskipun berhadapan dengan pelbagai rintangan. Sehubungan itu, dalam menghadapi perubahan berterusan dalam sistem pendidikan, keutuhan efikasi sendiri dalam kalangan guru amat penting agar pelbagai dimensi kepimpinan dapat diterapkan secara menyeluruh.

Dalam konteks generasi pula, Kupperschmidt (2000) mendefinisikan generasi sebagai sekumpulan individu yang mempunyai persamaan dari segi tahun kelahiran, peringkat perkembangan serta pengalaman sejarah. Sementara itu, Mannheim (1953) menghuraikan bahawa generasi terbentuk hasil daripada perkongsian pengalaman sosial dan latar sejarah dalam tempoh masa yang hampir sama..

Kajian ini memfokuskan kepada dua kohort generasi iaitu Generasi X dan Generasi Y. Generasi X terdiri daripada individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980 dan dibesarkan dalam konteks perubahan ekonomi serta teknologi yang pantas. Mereka sering digambarkan sebagai lebih berdikari dan skeptikal terhadap sistem sedia ada (Strauss & Howe, 1991; Pew Research Center, 2019). Generasi ini juga menyaksikan perkembangan teknologi maklumat dan pengenalan internet, menjadikan mereka pengguna teknologi yang cukup berpengalaman (Bursch, 2014). Mereka turut dibentuk dalam persekitaran organisasi yang menekankan struktur hierarki dan sistem kerja berasaskan kerjasama (Egbert & Pérez-Mercader, 2016).





Generasi Y pula merangkumi individu yang dilahirkan antara tahun 1981 hingga 1996, yang turut dikenali sebagai Generasi Milenium. Generasi ini tumbuh dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi digital, menjadikan mereka lebih terbuka terhadap perubahan serta berorientasikan teknologi dan komunikasi moden (Howe & Strauss, 2000; Pew Research Center, 2014). Mereka memandang tinggi nilai pendidikan dan bersemangat untuk terus belajar sepanjang hayat (Mujtaba, 2010), di samping mempunyai jangkaan tinggi terhadap ganjaran kerja dan persekitaran kerja yang menyokong kesejahteraan diri.

Menurut Bursch (2014), Generasi Y dikenali sebagai generasi paling pelbagai dari segi sifat, budaya dan tingkah laku, serta terbiasa dalam persekitaran yang berhubung secara digital sepanjang masa. Hal ini memberi impak kepada gaya kerja mereka yang lebih fleksibel, pantas dan menitikberatkan keseimbangan antara kehidupan peribadi dan kerjaya. Namun, mereka juga cenderung untuk bertukar pekerjaan jika keperluan dan jangkaan mereka tidak dipenuhi.

Dalam kalangan warga pendidik masa kini, terdapat kepelbagaian generasi seperti Generasi X dan Generasi Y, yang masing-masing membawa kelebihan serta cabaran tersendiri. Generasi X dilihat sedang menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi, namun kecekapan dalam mengintegrasikan teknologi secara menyeluruh dalam proses pengajaran dan pembelajaran masih berada pada tahap yang agak rendah. Sebaliknya, Generasi Y menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk menggunakan teknologi secara kreatif dan inovatif dalam konteks pendidikan (Erkutlu, 2011). Laporan oleh PricewaterhouseCoopers Malaysia (2009) menunjukkan peningkatan ketara dalam kemasukan Generasi Y ke dalam profesion keguruan, dan





golongan ini dijangka memainkan peranan strategik dalam membentuk arah tuju pembangunan negara pada masa akan datang.

Sehubungan itu, kepimpinan pendidikan perlu bersikap peka dan bijak dalam menguruskan perbezaan antara generasi supaya potensi setiap kumpulan dapat dimanfaatkan secara optimum (Behrstock & Clifford, 2009). Ini penting bagi mengelakkan konflik dan sebaliknya mewujudkan kerjasama berkesan dalam kalangan guru merentas generasi (Smola & Sutton, 2002; Raines, 2003; Fernandez, 2009). Pendekatan pengurusan yang inklusif serta berpaksikan kepakaran individu diyakini mampu memperkukuh budaya profesional dalam persekitaran sekolah.

Secara keseluruhan, peningkatan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran serta pencapaian murid dapat dicapai melalui penglibatan aktif guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi dalam kepimpinan pendidikan. Peranan guru sebagai pemimpin dalam konteks pendidikan membolehkan mereka memastikan tahap kualiti sistem pendidikan sentiasa terpelihara dan berdaya saing secara berterusan. Dalam hal ini, keyakinan terhadap keupayaan diri menjadi faktor penggerak utama ke arah pencapaian kecemerlangan sekolah secara menyeluruh.

1.2 Latar Belakang Kajian

Perhatian terhadap konsep efikasi sendiri dalam kalangan pendidik mula timbul dalam bidang psikologi susulan daripada kajian awal yang dijalankan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. Dalam kajiannya, Bandura menegaskan bahawa keyakinan individu





terhadap kebolehan diri sendiri merupakan komponen utama yang mempengaruhi corak tingkah laku serta tahap pencapaian dalam pelbagai domain, termasuk bidang pendidikan (Bandura, 1977). Individu yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi lazimnya berupaya menetapkan matlamat yang jelas dan berusaha dengan komitmen tinggi untuk mencapai kejayaan.

Dalam bidang pendidikan, kajian awal berkaitan konsep efikasi sendiri dalam kalangan guru telah dikemukakan oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001). Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara tahap efikasi sendiri guru dengan keberkesanan proses pengajaran serta pencapaian pelajar. Guru yang memiliki keyakinan terhadap kebolehan mengajar cenderung untuk menggunakan pendekatan pengajaran yang berkesan, sekali gus memberi impak positif terhadap prestasi akademik pelajar.



Selaras dengan perkembangan kajian dalam bidang ini, penyelidikan terkini turut mengaitkan efikasi sendiri dengan aspek kepimpinan guru. Sebagai contoh, Hallinger (2011) menegaskan bahawa guru yang berada dalam persekitaran sekolah yang menyokong kepimpinan profesional lazimnya memperlihatkan tahap efikasi sendiri yang lebih tinggi, yang akhirnya berupaya mempertingkatkan kualiti pengajaran mereka. Oleh itu, kepimpinan guru dilihat sebagai elemen penting dalam membina persekitaran pembelajaran yang kondusif dan berkesan.

Selain itu, efikasi sendiri dan kepimpinan guru turut dikenalpasti sebagai faktor yang menyumbang kepada keberkesanan dan kecemerlangan institusi pendidikan secara menyeluruh. Menurut Masturah dan Khalip Musa (2018), tahap efikasi sendiri





dalam kalangan guru memberi pengaruh yang signifikan terhadap tahap kesediaan guru pra perkhidmatan untuk mengambil tanggungjawab kepimpinan. Penemuan ini mengukuhkan pandangan bahawa keyakinan terhadap kebolehan diri sendiri merupakan pemangkin kepada pembentukan ciri-ciri kepimpinan dalam kalangan pendidik.

Kepimpinan guru berpaksikan kepada pengagihan tanggungjawab. Sehubungan itu, penyelidikan yang dijalankan oleh M. Puspanathan dan Mahaliza Mansor (2020) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif, pembentukan komuniti pembelajaran profesional dan tahap efikasi sendiri dalam kalangan guru. Penemuan ini turut disokong oleh kajian Sinirah Ahmad dan Aida Hanim A. Hamid (2021) yang mendapati terdapat korelasi positif pada tahap sederhana antara pendekatan kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru prasekolah. Seterusnya, kajian oleh Nor Lizana Kamaruzaman dan Khalip Musa (2022) mendapati bahawa terdapat hubungan positif pada tahap sederhana antara gaya kepimpinan distributif yang diamalkan oleh pengetua dan tahap kepimpinan guru di sekolah. Penemuan ini memberikan asas yang kukuh untuk meneroka dengan lebih mendalam kaitan antara efikasi sendiri dan pelaksanaan kepimpinan dalam kalangan guru di persekitaran pendidikan Malaysia. Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa model kepimpinan yang berasaskan kepada pengagihan tanggungjawab mampu meningkatkan keyakinan guru terhadap kebolehan profesional mereka.

Rosnarizah (2015) menjelaskan bahawa efikasi sendiri dalam kalangan guru merujuk kepada kepercayaan individu terhadap kebolehan diri untuk mencapai hasil





yang diinginkan dalam proses pengajaran. Antara faktor yang dikenal pasti dapat menyumbang kepada peningkatan efikasi sendiri termasuklah sokongan institusi, penglibatan dalam latihan pembangunan profesional yang berterusan, serta persekitaran kerja yang menyokong. Dalam kajian lanjutan, Sinirah dan Aida Hanim (2021) turut mengetengahkan kepentingan elemen psikososial seperti sokongan rakan sekerja, iklim sekolah yang positif dan persepsi sendiri guru sebagai aspek utama yang mempengaruhi tahap efikasi sendiri mereka.

Seterusnya, Azhar et al. (2016) melaporkan bahawa pelaksanaan strategi kepimpinan tertentu seperti penggunaan penilaian formatif secara berterusan, penggalakan kolaborasi dalam kalangan warga sekolah, serta penyediaan bimbingan individu kepada pelajar memberi impak yang ketara terhadap pencapaian keseluruhan sekolah. Kajian tersebut menekankan keperluan membangunkan keupayaan kepimpinan dalam kalangan guru sebagai usaha penting ke arah peningkatan hasil pembelajaran murid.

Hasil kajian yang dijalankan oleh Mohammad Azri dan Crispina (2020) menunjukkan bahawa faktor demografi guru seperti jantina, usia dan kelayakan akademik tidak memberikan pengaruh yang ketara terhadap pengamalan pengajaran berteraskan abad ke-21. Sebaliknya, Muhammad Nur Asnawi dan Rosnah Ishak (2021) melaporkan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat antara kewujudan organisasi pembelajaran dan amalan kepimpinan guru dalam konteks sekolah luar bandar. Dapatan ini menekankan peranan penting budaya organisasi dalam memperkukuhkan kapasiti kepimpinan dalam kalangan pendidik.





Menurut Smith et al. (2021), terdapat hubungan positif yang berterusan antara tahap efikasi sendiri guru dengan keberkesanan mereka dalam melaksanakan peranan kepimpinan. Guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi cenderung menunjukkan ciri-ciri kepimpinan yang menyokong perkembangan potensi pelajar, memberikan motivasi secara berkesan dan memahami keperluan individu pelajar dengan lebih mendalam, selaras dengan prinsip yang terkandung dalam model kepimpinan transformasional seperti yang dikemukakan oleh Bass (1985).

Walau bagaimanapun, pembentukan efikasi sendiri dalam kalangan guru tidak terlepas daripada pelbagai kekangan, termasuk tekanan kerja yang tinggi, kekurangan sokongan daripada pihak pengurusan serta suasana sekolah yang kurang kondusif (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Justeru, peranan pihak pentadbiran amat penting dalam menyediakan sokongan berbentuk bimbingan profesional, latihan berterusan dan sistem sokongan yang menyeluruh bagi memperkukuh keyakinan sendiri guru.

Kajian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara efikasi sendiri dan amalan kepimpinan dalam kalangan guru. Fokus utama diberikan kepada sejauh mana efikasi sendiri mempengaruhi gaya kepimpinan guru. Sokongan emosi dan sosial yang diterima daripada pihak pengurusan sekolah serta rakan sekerja telah dikenal pasti sebagai elemen yang berpotensi untuk meningkatkan tahap efikasi sendiri dalam kalangan guru. Peningkatan efikasi sendiri ini seterusnya boleh memberi impak positif terhadap keberkesanan pengajaran dan pencapaian murid (Johnson & Lee, 2023). Selain itu, mekanisme pemantauan yang berterusan serta penyampaian maklum balas





yang konstruktif adalah pendekatan penting dalam membantu guru mengenal pasti kekuatan dan kelemahan dalam aspek kepimpinan mereka (Smith et al., 2021).

Secara keseluruhan, kajian yang mengkaji hubungan antara efikasi sendiri dan kepimpinan guru telah memberikan sumbangan yang bermakna dalam memahami bagaimana aspek psikologi individu pendidik mempengaruhi pendekatan pengajaran dan pelaksanaan kepimpinan di peringkat sekolah. Guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi bukan sahaja menunjukkan keupayaan pengajaran yang unggul, tetapi juga memperlihatkan tahap motivasi dan kepuasan kerja yang lebih mantap (Johnson & Lee, 2023). Akhirnya, ciri-ciri ini menyumbang kepada peningkatan keseluruhan kualiti pendidikan melalui pelaksanaan kepimpinan guru yang efektif (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001; Bass, 1985).



Kesimpulannya, kajian yang meneliti pengaruh efikasi sendiri terhadap kepimpinan guru amat signifikan dalam usaha meningkatkan kecekapan pengajaran, mempertingkatkan prestasi profesional, memperkukuh kepuasan kerja serta menyokong pembangunan berterusan dalam bidang pendidikan.

1.3 Permasalahan kajian

Peranan guru sebagai pemimpin merupakan komponen teras yang menyumbang kepada keberkesanan sistem pengurusan sekolah secara menyeluruh.. Oleh itu, usaha ke arah memperkukuh dimensi kepimpinan guru wajar diberi penekanan yang sewajarnya. Keperluan tersebut selari dengan aspirasi yang telah dirumuskan dalam dokumen Pelan





Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013–2025), yang mengutamakan pengukuhan peranan kepimpinan dalam kalangan pendidik, terutamanya mereka yang memegang jawatan tertentu di institusi pendidikan. Namun begitu, sistem pendidikan di Malaysia masih berdepan cabaran ketara berhubung penglibatan guru dalam aspek kepimpinan. Salah satu cabaran utama yang dikenal pasti ialah tahap penglibatan guru yang rendah dalam memikul peranan kepimpinan di peringkat sekolah, yang berpotensi menjejaskan pembangunan institusi pendidikan serta menurunkan tahap keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Antara punca yang menyumbang kepada permasalahan ini ialah kekaburan terhadap peranan serta skop tanggungjawab kepimpinan yang seharusnya digalas oleh guru di peringkat sekolah. Menurut Abdul Rahman et al. (2021), ketiadaan maklumat yang jelas berkenaan peranan dan beban kerja yang perlu ditanggung oleh pemimpin sekolah mengurangkan daya tarikan jawatan kepimpinan dalam kalangan guru. Selain itu, kebimbangan terhadap aspek kesejahteraan kerja turut dikenal pasti sebagai penyumbang kepada kekangan penglibatan guru dalam bidang ini. Kajian oleh Lim dan Tan (2023) melaporkan bahawa isu berkaitan kesejahteraan, khususnya dari segi kesihatan mental dan fizikal, menjadi antara halangan utama kepada penglibatan guru dalam melaksanakan tanggungjawab kepimpinan yang lebih mencabar dan kompleks.

Selain itu, wujud persepsi dalam kalangan sesetengah guru bahawa tanggungjawab profesional mereka terhad kepada penyampaian pengajaran berdasarkan sukatan pelajaran, yang seterusnya menyumbang kepada keengganan untuk melibatkan diri dalam urusan kepimpinan dan pentadbiran sekolah. Kajian oleh Abdullah et al. (2020) mengesahkan bahawa masih ada guru yang memberikan





keutamaan sepenuhnya kepada pelaksanaan kurikulum, tanpa mengambil kira keperluan untuk turut serta dalam aspek pengurusan institusi pendidikan. Penemuan ini disokong oleh sorotan literatur oleh Jamaluddin dan Ismail (2022) yang menegaskan bahawa tahap kesedaran yang rendah terhadap fungsi guru sebagai ejen perubahan dalam sistem pendidikan telah membentuk tanggapan sempit tentang peranan sebenar guru di peringkat sekolah.

Tanggapan bahawa usaha guru tidak diiktiraf atau kurang mendapat sokongan daripada pihak pengurusan juga menjadi antara sebab guru kurang berminat terhadap peranan kepimpinan. Dalam hal ini, Abdullah dan Nordin (2019) menegaskan bahawa penghargaan terhadap guru sering kali hanya diberikan berdasarkan pencapaian akademik pelajar, tanpa mengambil kira usaha guru dalam membentuk pelajar secara holistik. Tambahan lagi, menurut Nerlino (2020), ramai guru tidak menyedari bahawa peranan mereka melebihi sekadar penyampaian kandungan kurikulum. Menurut Mohd Azli et al. (2020), ketiadaan sokongan serta pengiktirafan yang mencukupi daripada pihak pentadbiran sekolah berpotensi menimbulkan rasa tidak dihargai dalam kalangan guru, yang akhirnya menyumbang kepada penurunan tahap motivasi mereka untuk melibatkan diri dalam aktiviti kepimpinan.

Terdapat juga guru yang berpandangan bahawa penglibatan dalam kepimpinan sekolah akan menambah beban tugas sedia ada, terutamanya apabila mereka sudah dibebani dengan pelbagai tanggungjawab pengajaran. Yusof et al. (2019) melaporkan bahawa guru sering mengalami tekanan disebabkan jumlah kerja yang banyak, yang akhirnya menyukarkan mereka untuk menyertai aktiviti kepimpinan. Tanggapan sedemikian turut memberikan impak terhadap prestasi guru secara individu serta





pencapaian institusi pendidikan secara keseluruhan. Abdullah dan Nordin (2019) dalam kajian mereka melaporkan bahawa guru yang berhadapan dengan tekanan akibat bebanan tugas yang melebihi kebiasaan berpotensi mengalami penurunan dalam aspek motivasi, kepuasan kerja serta tahap komitmen terhadap profesion perguruan. Keadaan ini secara tidak langsung boleh menjejaskan pencapaian akademik pelajar serta menimbulkan kesan negatif terhadap proses pembangunan sekolah.

Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK, 2023), keupayaan sendiri guru perlu diperkukuh melalui penyediaan sumber pembelajaran dan bahan bantu mengajar yang berkualiti tinggi. Laporan tersebut turut mengemukakan cadangan agar pelbagai bentuk program latihan, seperti bengkel dan kursus, dirancang dan dilaksanakan dengan fokus utama terhadap pembangunan kemahiran profesional. Antara kemahiran yang ditekankan termasuklah pengurusan bilik darjah, kebolehan berkomunikasi secara berkesan, serta penerapan strategi pengajaran yang bersifat inovatif. Kegagalan untuk menangani isu berkaitan efikasi sendiri secara menyeluruh berpotensi memberi kesan yang signifikan terhadap mutu pendidikan negara. Menurut Hassan (2018), guru yang gagal membina tahap efikasi sendiri yang kukuh berkemungkinan besar mengamalkan kaedah pengajaran tradisional yang kurang efektif, sekali gus memberi kesan negatif terhadap perkembangan potensi pelajar.. Dalam hal ini, Lau dan Lai (2019) turut menyatakan bahawa kurang keyakinan terhadap keupayaan profesional menyebabkan guru menghadapi kesukaran untuk memperkembangkan kreativiti dan kebolehan pelajar secara optimum.



Sebagai rumusan, beberapa isu telah dikenalpasti berkaitan kepimpinan guru seperti kekaburan peranan kepimpinan guru, kebimbangan menjejaskan kesejahteraan diri dikalangan guru jika berperanan sebagai pemimpin, menghadkan tugas profesionalisme guru setakat bilik darjah, ketiadaan sokongan dan pengiktirafan dari pihak pentadbir, dan tanggapan bahawa menjadi pemimpin sebagai beban telah mendorong kajian ini.

1.4 Objektif Kajian

Dalam kajian ini, beberapa objektif kajian telah ditetapkan. Berikut adalah objektif kajian yang ditetapkan :



- i. Menenalpasti tahap efikasi sendiri guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.
- ii. Menenalpasti tahap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.
- iii. Menenalpasti perbezaan tahap efikasi sendiri guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.
- iv. Menenalpasti perbezaan tahap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.
- v. Menenalpasti pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru dalam kalangan guru-guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.





1.5 Persoalan Kajian

Dalam kajian ini, beberapa persoalan kajian dinyatakan untuk mencapai objektif yang bertepatan dengan tujuan kajian ini. Beberapa persoalan yang telah dikenal pasti ialah:

- i. Apakah tahap efikasi sendiri guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian?
- ii. Apakah tahap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian?
- iii. Adakah terdapat perbezaan tahap efikasi sendiri guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian?
- iv. Adakah terdapat perbezaan tahap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian?
- v. Adakah terdapat pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru Generasi X dan Y sekolah kebangsaan di daerah Kerian?



1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan soalan kajian yang diatas, hipotesis kajian adalah seperti berikut :

- i. H_{01} - tidak terdapat perbezaan signifikan tahap efikasi sendiri guru generasi x dan generasi y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.
- ii. H_{02} - tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kepimpinan guru generasi x dan generasi y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.





- iii. H_{03} - tidak terdapat pengaruh signifikan efikasi sendiri guru terhadap kepimpinan guru generasi x dan generasi y sekolah kebangsaan di daerah Kerian.

1.7 Kerangka Teori Kajian

Dalam sesebuah penyelidikan, teori berfungsi sebagai asas penting yang menyokong proses pengumpulan serta pentafsiran data bagi memastikan sesuatu fenomena dapat difahami secara lebih mendalam (Azizi Yahaya et al., 2018). Kerangka teori bertindak sebagai asas konseptual yang membantu penyelidik menetapkan konteks dan hala tuju kajian, selain menjadi rujukan utama sepanjang pelaksanaan penyelidikan (Ravitch & Carl, 2016).



Bagi konstruk efikasi sendiri guru, kajian ini menggunakan model yang diperkenalkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) sebagai kerangka utama dalam menilai tahap efikasi sendiri dalam kalangan pendidik. Model ini menggariskan tiga komponen utama, iaitu: (1) penggunaan strategi pengajaran, (2) pengurusan bilik darjah, dan (3) penglibatan murid dalam proses pembelajaran. Komponen pertama, iaitu strategi pengajaran, merujuk kepada keyakinan guru terhadap keupayaan mereka untuk merancang dan melaksanakan sesi pengajaran yang berkesan serta bersesuaian dengan keperluan pelajar. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dalam dimensi ini kebiasaannya mampu mereka bentuk pendekatan pengajaran yang pelbagai dan memberi impak yang positif.





Dimensi kedua dalam model ini merujuk kepada pengurusan bilik darjah, yang mencerminkan sejauh mana guru mempercayai keupayaan mereka dalam mengendalikan pelbagai situasi dan cabaran yang timbul semasa proses pembelajaran. Ini termasuk kecekapan dalam mengurus tingkah laku pelajar serta menjalin interaksi yang berkesan dalam suasana bilik darjah. Dimensi ketiga pula menumpukan perhatian terhadap kepercayaan guru terhadap keupayaan mereka dalam memupuk motivasi serta menggalakkan penglibatan aktif murid dalam aktiviti pembelajaran. Guru yang memiliki tahap efikasi sendiri yang tinggi dalam dimensi ini kebiasaannya mampu mewujudkan persekitaran pembelajaran yang menyokong dan merangsang, sekali gus mendorong pelajar untuk terus berusaha mencapai tahap pencapaian yang cemerlang.

Bagi konstruk kepimpinan guru, kajian ini berpandukan Model Pembangunan

Kepimpinan Guru atau *Leadership Development for Teachers (LDT)* yang diperkenalkan oleh Katzenmeyer dan Moller (2009). Model ini dirangka bagi menyokong pembangunan profesionalisme guru serta memperkasa mereka untuk melaksanakan peranan kepimpinan dengan lebih berkesan. Berdasarkan model tersebut, proses pembentukan kepimpinan dalam kalangan guru bermula dengan peningkatan kesedaran terhadap diri sendiri, seterusnya dikembangkan melalui kerjasama dengan rakan sejawat, dan akhirnya diaplikasikan dalam konteks sekolah secara menyeluruh. Guru yang mempunyai pemahaman jelas tentang kekuatan dan potensi diri mereka cenderung untuk merancang serta melaksanakan tugas kepimpinan dengan lebih yakin dan berkesan. Katzenmeyer dan Moller (2009) turut menegaskan bahawa seseorang guru boleh dianggap sebagai pemimpin apabila mereka berupaya mewujudkan budaya kolaboratif bersama warga sekolah, termasuk rakan sekerja dan murid.





1.8 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual merupakan elemen penting dalam sesebuah kajian kerana ia berperanan menjelaskan serta memperincikan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Dalam konteks kajian ini, kerangka konseptual dibentuk bagi menelusuri dan memahami sejauh mana efikasi sendiri dalam kalangan guru mempengaruhi aspek pelaksanaan kepimpinan oleh pendidik. Efikasi sendiri guru merujuk kepada keyakinan individu guru terhadap keupayaannya dalam melaksanakan tugas pengajaran secara berkesan, seperti yang diuraikan oleh Bandura (1997). Sementara itu, kepimpinan guru ditakrifkan sebagai keupayaan seseorang guru untuk membimbing, memberi dorongan serta mempengaruhi pelajar dan rakan sejawat ke arah pencapaian matlamat pendidikan yang telah digariskan (Leithwood, 2004).

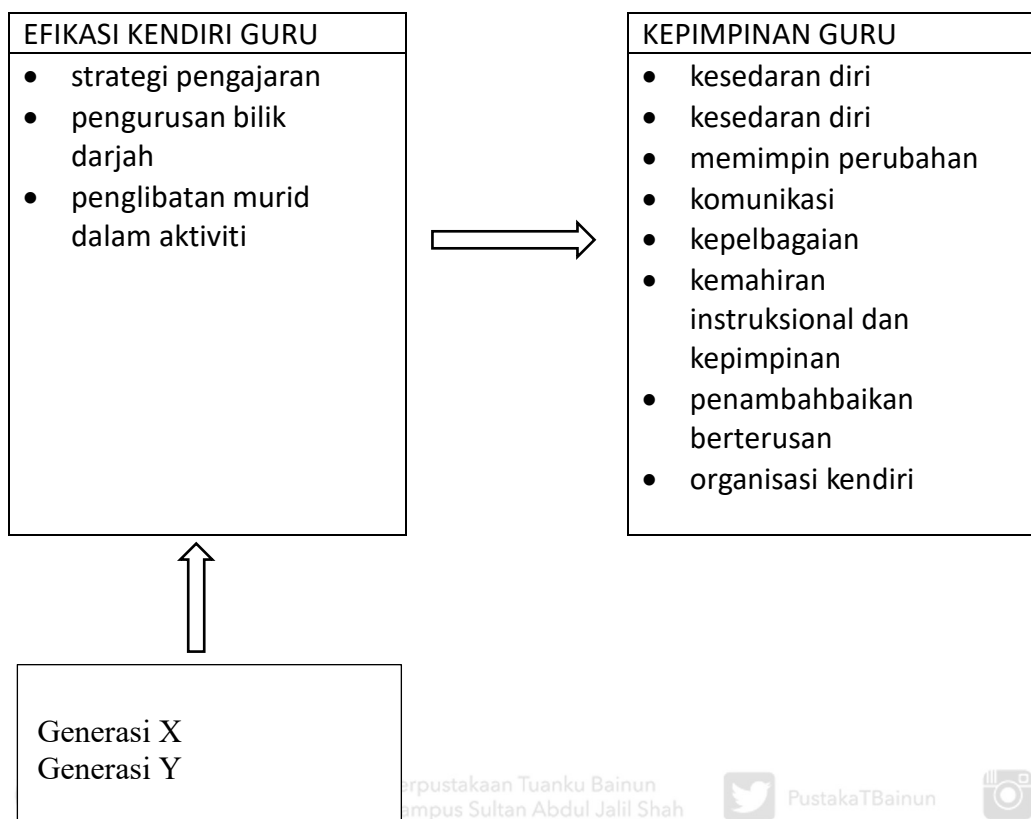


Rajah 1.1 mempersembahkan kerangka kajian yang telah dibentuk bagi memberikan gambaran menyeluruh mengenai hala tuju penyelidikan serta hubungan antara pemboleh ubah yang terlibat. Kajian ini mengenal pasti dua pemboleh ubah utama, iaitu efikasi sendiri guru sebagai pemboleh ubah bebas dan kepimpinan guru sebagai pemboleh ubah bersandar. Fokus kajian ditumpukan kepada guru yang tergolong dalam Generasi X dan Generasi Y sebagai populasi sasaran. Melalui interaksi antara kedua-dua konstruk tersebut, penyelidik telah membangunkan satu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai asas dalam meneliti serta menghuraikan pengaruh efikasi sendiri guru terhadap pelaksanaan kepimpinan mereka di peringkat sekolah. Justeru, Rajah 1.1 dijadikan panduan utama bagi keseluruhan pelaksanaan kajian ini.



Rajah 1.1

Kerangka Konseptual Kajian



1.9 Definisi Operasional

Takrif operasional bagi setiap konstruk yang digunakan dalam kajian ini dijelaskan seperti berikut :-

1.9.1 Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri dalam kalangan pendidik merujuk kepada sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh guru terhadap kebolehan mereka untuk menghasilkan kesan positif dalam proses pengajaran dan pembelajaran, walaupun menghadapi pelbagai cabaran seperti tahap motivasi pelajar yang rendah atau pengaruh luaran yang sukar dikawal. Guru

yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi meyakini bahawa mereka berupaya mengurus dan mengarahkan perjalanan pengajaran ke arah keberhasilan tanpa terlalu bergantung kepada faktor persekitaran (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

1.9.2 Strategi pengajaran

Strategi pengajaran merujuk kepada keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam merancang, melaksanakan, serta menyesuaikan pelbagai pendekatan, kaedah, dan teknik pengajaran bagi memastikan keberkesanan proses pembelajaran dalam kalangan pelajar (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

1.9.3 Pengurusan bilik darjah

Pengurusan bilik darjah merujuk kepada keyakinan guru terhadap kebolehan diri dalam mengawal suasana pembelajaran yang kondusif, mengatur interaksi antara pelajar, serta menyusun pelaksanaan aktiviti pembelajaran secara tersusun bagi mencapai matlamat pengajaran yang telah ditetapkan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

1.9.4 Penglibatan murid dalam aktiviti

Penglibatan murid dalam aktiviti merujuk kepada keyakinan guru terhadap kebolehan mereka dalam merancang serta melaksanakan aktiviti pembelajaran yang berupaya

menarik minat dan menggalakkan pelajar untuk turut serta secara aktif sepanjang sesi pengajaran berlangsung (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

1.9.5 Kepimpinan Guru

Kepimpinan dalam kalangan guru merujuk kepada kebolehan seseorang pendidik untuk menjalankan peranan sebagai pemimpin dengan memberi pengaruh serta galakan kepada pelajar, rakan sejawat, dan seluruh komuniti sekolah dalam usaha mencapai matlamat yang telah dipersetujui bersama (Katzenmeyer & Moller, 2009).

1.9.6 Kesedaran diri

Kesedaran sendiri merujuk kepada keupayaan seseorang guru mengenal pasti aspek kekuatan dan kelemahan diri serta memahami bagaimana ciri-ciri tersebut memberi kesan terhadap interaksi sosial dan proses membuat keputusan secara berkesan. Pendidik yang memiliki tahap kesedaran sendiri yang tinggi berupaya melakukan penilaian terhadap diri sendiri secara rasional serta bersikap terbuka terhadap maklum balas yang diterima (Katzenmeyer & Moller, 2009).



1.9.7 Memimpin perubahan

Aspek memimpin perubahan merujuk kepada kebolehan guru dalam mengenal pasti keperluan untuk melakukan penambahbaikan, merancang pelaksanaan strategi yang sesuai serta menangani halangan yang muncul sepanjang proses perubahan dalam konteks persekitaran sekolah (Katzenmeyer & Moller, 2009).

1.9.8 Komunikasi

Komunikasi ditakrifkan sebagai kecekapan guru dalam menyampaikan maklumat dengan jelas dan berkesan kepada pelbagai pihak seperti pelajar, rakan sekerja dan komuniti sekolah. Keupayaan ini melibatkan kemahiran mendengar secara aktif, bertutur, menulis serta penggunaan teknologi komunikasi dengan berkesan (Katzenmeyer & Moller, 2009).

1.9.9 Kepelbagaian

Kepelbagaian merujuk kepada keupayaan pendidik dalam mengenal pasti, menghargai dan mengintegrasikan pelbagai perspektif, budaya serta latar belakang individu dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Guru yang memberi penekanan terhadap elemen ini berupaya membina persekitaran pembelajaran yang bersifat inklusif dan responsif terhadap keperluan pelajar daripada pelbagai latar belakang (Katzenmeyer & Moller, 2009).





1.9.10 Kemahiran instruksional dan kepimpinan

Kemahiran dalam instruksional dan kepimpinan melibatkan keupayaan seseorang guru untuk merancang, melaksanakan dan menilai sesi pengajaran secara berkesan, di samping berperanan sebagai pembimbing serta penyokong kepada rakan sejawat dalam usaha mempertingkatkan kualiti penyampaian pengajaran di peringkat sekolah. Ini termasuk pengetahuan tentang teori pengajaran, strategi pengajaran, dan teknik penilaian (Katzenmeyer & Moller, 2009).

1.9.11 Penambahbaikan berterusan

Penambahbaikan berterusan merujuk kepada komitmen guru untuk sentiasa mencari cara untuk meningkatkan diri dan amalan pengajaran mereka. Ini termasuk refleksi sendiri, pembelajaran profesional berterusan, dan penggunaan data untuk membuat keputusan yang berasaskan bukti (Katzenmeyer & Moller, 2009).

1.9.12 Organisasi sendiri

Organisasi sendiri merujuk kepada kebolehan guru dalam mengurus masa, tugas dan sumber secara terancang serta berkesan. Keupayaan ini merangkumi kemahiran merancang, menyusun jadual secara efisien dan membina persekitaran kerja yang menyokong peningkatan kecekapan serta produktiviti (Katzenmeyer & Moller, 2009).



1.9.13 Definisi Generasi X

Generasi X merujuk kepada kumpulan individu yang lahir dalam lingkungan tahun 1965 hingga 1980. Mereka dibesarkan dalam suasana sosial yang menyaksikan perkembangan pesat ekonomi, kemajuan teknologi yang ketara serta perubahan signifikan dalam sistem nilai masyarakat. Generasi ini lazimnya dikaitkan dengan sifat-sifat seperti bersikap skeptikal terhadap institusi konvensional, lebih mementingkan keperibadian individu, dan cenderung menyeimbangkan antara komitmen kerja dengan gaya hidup peribadi (Strauss & Howe, 1991).

1.9.14 Definisi Gerenasi Y

Generasi Y merujuk kepada golongan yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, yang secara umumnya membesar dalam era perkembangan pesat teknologi digital dan mengintegrasikan penggunaannya dalam kehidupan harian. Kumpulan ini menunjukkan kecenderungan untuk terlibat secara aktif dalam interaksi sosial melalui platform dalam talian serta bersikap terbuka terhadap perubahan dan memiliki pandangan yang optimis terhadap masa depan (Howe & Strauss, 2000; Pew Research Center, 2014).



1.10 Batasan Kajian

Kajian ini menumpukan kepada dua pemboleh ubah utama, iaitu efikasi sendiri dan kepimpinan dalam kalangan guru sekolah rendah yang berkhidmat di daerah Kerian, Perak. Untuk memastikan ruang lingkup penyelidikan lebih terarah dan terkawal, kajian ini dihadkan kepada 43 buah sekolah kebangsaan di kawasan tersebut. Oleh itu, keputusan kajian ini tidak mewakili keseluruhan populasi guru sekolah rendah di negeri Perak dan tidak sesuai untuk digeneralisasikan kepada semua daerah dalam negeri tersebut.

Selain itu, kajian ini hanya melibatkan institusi pendidikan di peringkat rendah dan tidak mengambil kira konteks sekolah menengah atau institusi pendidikan lain.

Pemilihan ini dibuat berasaskan perbezaan ketara dalam persekitaran pembelajaran, tahap perkembangan murid, serta keperluan profesional antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah (OECD, 2018). Justeru, hasil kajian ini lebih sesuai untuk diaplikasikan dalam konteks pendidikan di peringkat rendah sahaja.

Dari sudut pendekatan penyelidikan, kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan pengumpulan data soal selidik. Responden terdiri daripada guru-guru sekolah rendah yang telah dipilih bagi mewakili populasi sasaran kajian. Walau bagaimanapun, ketepatan maklumat yang diperoleh amat bergantung kepada kejujuran dan komitmen responden dalam memberikan jawapan yang lengkap serta ikhlas terhadap setiap item dalam soal selidik. Oleh itu, kemungkinan berlakunya bias dalam respons tidak dapat dielakkan sepenuhnya dan berpotensi memberi kesan terhadap tahap kesahan dapatan kajian.





Bagi konstruk efikasi sendiri guru, penyelidikan ini memberi tumpuan kepada tiga dimensi utama seperti yang diketengahkan oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001), iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah, dan penglibatan murid dalam aktiviti pembelajaran. Walaupun ketiga-tiga dimensi ini dianggap signifikan, kajian lepas menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru sebenarnya merangkumi skop yang lebih luas, termasuk keupayaan menyesuaikan pendekatan pedagogi, penggunaan teknologi secara berkesan, dan pelaksanaan penilaian yang menyeluruh. Oleh itu, penumpuan kepada dimensi-dimensi terpilih ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keseluruhan konsep efikasi sendiri dalam konteks yang lebih menyeluruh.

Dalam meneliti aspek kepimpinan guru, kajian ini mengadaptasi tujuh dimensi yang dicadangkan oleh Katzenmeyer dan Moller (2009). Namun begitu, dimensi yang diterokai ini masih belum mencerminkan keseluruhan bentuk kepimpinan pendidikan yang kompleks dan sentiasa berubah. Beberapa bentuk kepimpinan seperti transformasional, instruksional dan distributif turut dianggap penting dalam konteks pendidikan masa kini (Leithwood et al., 2004), tetapi tidak dilibatkan dalam kajian ini. Oleh itu, pengukuran terhadap kepimpinan guru masih bersifat terhad dan memerlukan peluasan skop bagi membolehkan penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi sekolah, interaksi sosial dalam kalangan pendidik, serta tahap kolaborasi profesional dapat dijalankan dengan lebih menyeluruh.





1.11 Kepentingan Kajian

Kepimpinan dalam kalangan guru merupakan elemen penting yang mempengaruhi pembentukan iklim sekolah yang kondusif serta keberkesanan proses pembelajaran (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008). Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara efikasi sendiri dan kepimpinan guru membolehkan pihak pentadbiran sekolah serta pembuat dasar merangka program pembangunan profesional yang lebih bersasar dan berkesan. Penyelidikan terdahulu menunjukkan bahawa guru yang memiliki tahap efikasi sendiri yang tinggi cenderung untuk bertindak lebih proaktif dalam melaksanakan peranan kepimpinan serta menunjukkan kesediaan yang tinggi dalam menangani cabaran pengajaran (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).



Selain itu, penyelidikan dalam bidang ini turut memberi sumbangan signifikan kepada usaha memperkukuh pembangunan profesional guru. Program latihan yang efektif harus mempertimbangkan faktor psikologi seperti efikasi sendiri bagi memastikan guru dilengkapi dengan kemahiran serta keyakinan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawab kepimpinan dengan berkesan (Guskey, 2002). Melalui kajian ini, strategi yang berpotensi meningkatkan efikasi sendiri dalam kalangan guru dapat dikenal pasti, sekali gus memperkukuhkan peranan mereka sebagai pemimpin dalam konteks pendidikan.

Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan berguna kepada golongan pendidik, khususnya guru, dalam usaha mempertingkatkan mutu profesionalisme serta mengamalkan kepimpinan secara berkesan dalam melaksanakan tugas harian. Di samping itu, hasil kajian ini dijangka dapat memberi nilai tambah kepada pihak





pentadbiran sekolah dalam usaha memperkukuh kualiti pengurusan institusi pendidikan. Manfaat kajian ini turut dijangka meluas ke peringkat Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) bagi tujuan merancang dan melaksanakan program latihan kepimpinan yang lebih sistematik dan berfokus kepada keperluan sebenar guru.

Selain itu, kajian ini juga berpotensi menjadi pemangkin kepada penyelidikan lanjutan dalam bidang kepimpinan guru, khususnya dari aspek pengujian kesahan instrumen dan pendekatan yang digunakan. Ini penting bagi memastikan guru mampu memainkan peranan sebagai pemimpin yang berwibawa, sama ada dalam konteks pengajaran di bilik darjah mahupun pengurusan di peringkat sekolah. Dapatan kajian dijangka dapat memberikan gambaran jelas kepada guru mengenai tahap pemahaman mereka terhadap konsep kepimpinan guru, di samping membantu barisan pentadbir serta komuniti sekolah memahami kedudukan dan kepentingan peranan kepimpinan dalam kalangan guru secara lebih menyeluruh.

Pelaksanaan pelbagai program dan inisiatif ke arah peningkatan kualiti pendidikan di sekolah menuntut keterlibatan guru yang bersedia memikul peranan sebagai pemimpin. Kementerian Pendidikan sewajarnya melihat kepimpinan guru sebagai peluang untuk memperkukuh kolaborasi profesional dan pembelajaran berterusan yang berperanan sebagai pemangkin kepada perubahan positif di peringkat bilik darjah, sekolah dan komuniti. Justeru, adalah wajar bagi konsep kepimpinan guru ini diperkenalkan seawal fasa latihan perguruan. Selain itu, pelaksanaan konsep ini juga harus diperluas kepada guru novis mahupun guru berpengalaman kerana keberkesanananya berpotensi membawa implikasi positif kepada pelajar, guru, sekolah





dan masyarakat secara keseluruhan. Sehubungan itu, sokongan dalam bentuk peruntukan kewangan dan sumber yang mencukupi perlu disediakan oleh pihak kementerian bagi memperkukuh pelaksanaan program yang berteraskan kepimpinan guru.

Kecemerlangan sesebuah sekolah lazimnya terhasil daripada kepimpinan guru yang dinamik serta komitmen kolektif warga sekolah dalam merealisasikan visi dan misi institusi tersebut. Sebagai contoh, kepimpinan yang bersifat telus dan berintegriti seperti amalan berkongsi maklumat, pandangan serta tanggungjawab dapat memupuk hubungan kerja yang erat antara guru, pentadbir dan komuniti setempat. Kepimpinan guru yang aktif juga mampu menjana penyelesaian yang lebih efektif terhadap permasalahan sekolah menerusi komunikasi dua hala dan keterbukaan dalam berkongsi idea. Tambahan pula, pelaksanaan kepimpinan guru berupaya meringankan beban tugas pentadbir apabila tanggungjawab diagihkan secara strategik kepada guru berdasarkan kecekapan masing-masing. Kepercayaan yang diberikan kepada guru dalam memikul tanggungjawab tertentu turut mengukuhkan lagi hubungan profesional dalam kalangan warga sekolah.

Secara keseluruhannya, kepimpinan guru merupakan komponen penting dalam pembentukan persekitaran sekolah yang kondusif serta peningkatan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008). Kefahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara efikasi sendiri dan kepimpinan guru dapat membantu pihak pengurusan sekolah dan penggubal dasar merangka program pembangunan profesional yang lebih fokus dan berimpak tinggi. Kajian terdahulu juga mendapati bahawa guru yang memiliki tahap efikasi sendiri yang tinggi lebih





cenderung untuk melibatkan diri dalam aktiviti kepimpinan dan menunjukkan keupayaan yang tinggi dalam menangani pelbagai cabaran pedagogi (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).

Penyelidikan dalam bidang ini amat signifikan dalam menyokong pembangunan profesional guru secara menyeluruh. Bagi memastikan program latihan benar-benar berkesan, aspek psikologi dalaman seperti efikasi sendiri perlu diberi perhatian, selain daripada kemahiran teknikal. Ini kerana efikasi sendiri dapat memperkukuh keyakinan guru untuk melaksanakan tanggungjawab kepimpinan secara proaktif (Guskey, 2002). Kajian ini diharapkan dapat mengenal pasti pendekatan-pendekatan yang berkesan dalam meningkatkan tahap efikasi sendiri guru, seterusnya memperkukuh pelibatan mereka dalam kepimpinan pendidikan.



Di samping itu, hasil penyelidikan ini dijangka memberi manfaat langsung kepada guru dalam usaha meningkatkan mutu pengajaran serta mengaplikasikan elemen-elemen kepimpinan dalam amalan seharian. Penemuan kajian juga berpotensi menyumbang kepada pengurusan sekolah melalui penyediaan data empirikal dan panduan praktikal dalam merangka strategi pentadbiran yang lebih mantap. Pada peringkat sistemik seperti Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), dapatan kajian ini boleh dimanfaatkan untuk membentuk program latihan kepimpinan yang lebih sesuai dengan keperluan guru masa kini.

Selain itu, kajian ini dijangka dapat merangsang minat dalam kalangan penyelidik untuk meneruskan eksplorasi dalam bidang kepimpinan guru serta menilai kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan. Hal ini penting bagi





memastikan guru benar-benar bersedia memikul peranan kepimpinan, sama ada dalam konteks pengajaran di bilik darjah mahupun dalam aspek pengurusan sekolah. Secara keseluruhan, penemuan kajian ini diharapkan dapat meningkatkan kesedaran guru terhadap peranan mereka sebagai pemimpin pendidikan dan memberikan pandangan yang berguna kepada pentadbir serta komuniti pendidikan mengenai kepentingan dan kedudukan kepimpinan dalam kalangan guru.

Dalam melaksanakan pelbagai inisiatif pendidikan berteraskan transformasi, adalah penting bagi Kementerian Pendidikan untuk mengiktiraf kepimpinan guru sebagai satu bentuk pembelajaran profesional yang bersifat kolaboratif, berstrategi dan berterusan. Usaha pembudayaan elemen ini perlu dimulakan sejak fasa awal latihan perguruan dan diteruskan sepanjang tempoh perkhidmatan, melibatkan guru novis serta guru berpengalaman. Pendekatan ini diyakini mampu memberi kesan positif terhadap pelajar, bilik darjah, guru itu sendiri, institusi sekolah, dan juga masyarakat secara keseluruhan. Sehubungan itu, kementerian disaran agar menyediakan peruntukan kewangan serta sumber sokongan yang mencukupi bagi memperkukuh pelaksanaan program yang berteraskan kepimpinan guru.

Kejayaan sesebuah institusi pendidikan turut dipengaruhi oleh kecekapan kepimpinan guru serta tahap kerjasama seluruh warga sekolah dalam merealisasikan visi dan misi yang telah digariskan. Kepimpinan yang efektif, yang menekankan kepada perkongsian idea, pembahagian tugas secara adil, dan hubungan profesional yang kukuh, dapat memupuk budaya kerja yang positif dan produktif. Apabila guru diberikan tanggungjawab serta kepercayaan oleh pihak pentadbiran, mereka akan lebih terdorong untuk menyumbang secara aktif, yang sekali gus membantu mengurangkan beban tugas





pentadbir sekolah. Amalan sebegini juga berperanan dalam membentuk persekitaran kerja yang harmoni dan menyokong pencapaian matlamat pendidikan secara holistik.

1.12 Kesimpulan

Kepimpinan guru ditakrifkan sebagai kebolehan pendidik untuk mengagihkan tanggungjawab dan kuasa secara terancang bagi membina budaya kerjasama dan kolaborasi dalam kalangan semua warga sekolah. Peranan ini amat penting dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas harian serta pencapaian matlamat institusi pendidikan secara holistik. Guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi lazimnya menunjukkan tahap komitmen yang teguh, bersedia menerima pembaharuan, dan mampu melaksanakan pendekatan pengajaran yang lebih kreatif dan berinovasi, seterusnya memperkukuh keupayaan kepimpinan mereka.

Kajian yang meneliti hubungan antara efikasi sendiri guru dan aspek kepimpinan pendidik mempunyai peranan penting dalam konteks pengurusan sekolah. Penyelidikan dalam bidang ini bukan sahaja berpotensi mempertingkatkan keberkesanan kepimpinan dalam kalangan guru, malah turut menyumbang kepada pembangunan profesional yang berterusan, peningkatan prestasi akademik pelajar, pengurangan tekanan dalam profesion perguruan, serta pembentukan dasar pendidikan yang lebih menyeluruh dan responsif. Oleh yang demikian, penyelidikan berkaitan wajar diberikan perhatian serius oleh semua pihak berkepentingan bagi memperkasa amalan semasa dan menyokong penambahbaikan sistem pendidikan negara.

