



PEMBINAAN MODEL KOMPETENSI GURU SAINS SEKOLAH MENENGAH  
DI PERAK

ZURAIMI BIN MD. ROZDI



TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH  
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENDIDIKAN BIOLOGI)

FAKULTI SAINS DAN MATEMATIK  
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2017





## ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan membina model kompetensi guru sains sekolah menengah di Perak. Pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk kajian tinjauan digunakan dalam kajian ini. Sampel kajian terdiri daripada 415 orang guru sains sekolah menengah kebangsaan di seluruh Perak. Empat instrumen diadaptasi dan digunakan untuk mengumpul data kajian iaitu Standard Guru Malaysia, *Effective Professional Development For Teachers*, *Perceived Organizational Support* dan *Teacher Efficacy*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Statistik deskriptif menjelaskan demografi dan tahap kompetensi guru sains. Manakala statistik inferensi menggunakan analisis multivariat iaitu Permodelan Persamaan Berstruktur. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pembangunan profesional, sokongan organisasi dan efikasi guru adalah merupakan faktor yang membentuk model kompetensi guru sains. Kajian juga mendapati kompetensi guru, pembangunan profesional, sokongan organisasi dan efikasi guru berada pada tahap tinggi. Pembangunan profesional, sokongan organisasi dan efikasi guru mempunyai kesan yang signifikan terhadap kompetensi guru sains. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa efikasi guru adalah pengantara yang signifikan terhadap hubungan antara pembangunan profesional dan sokongan organisasi terhadap kompetensi guru sains. Kesimpulannya, kajian ini berjaya membangunkan model kompetensi guru sains dan ini adalah model pertama dicipta sebagai penanda aras kompetensi guru sains di Malaysia. Model kompetensi guru sains ini menyumbang kepada program peningkatan kompetensi guru yang merupakan pemangkin kepada pembentukan guru berkualiti. Oleh itu, model ini boleh diaplikasi dalam program pembangunan kompetensi guru sains di sekolah dan memantapkan latihan perguruan di institut perguruan bagi memartabatkan profesion keguruan dan bidang pendidikan amnya. Implikasinya, model boleh menjadi panduan keberhasilan, kesetaraan kualiti, rujukan pelaksanaan dan amalan terbaik dalam sistem pembangunan kompetensi guru sains di Malaysia.





## DEVELOPMENT MODEL OF COMPETENCY FOR SECONDARY SCHOOL SCIENCE TEACHERS IN PERAK

### ABSTRACT

This study is aims to develop the competency model for secondary school science teachers in Perak. A quantitative approach with a survey study design was used in this study. The sample of this study consisted of 415 secondary school science teachers throughout Perak. Four instruments have been adapted and used to collect data namely *Standard Guru Malaysia*, Effective Professional Development For Teachers, Perceived Organizational Support and Teacher Efficacy. The data were analyzed by using descriptive and inferential analyses. Descriptive statistics describe the demographics and competencies of science teachers. While the inference statistics were analyzed using multivariate analysis ie Structural Equation Modeling. The findings showed that professional development, organizational support and teacher efficacy are factors that shape the science teacher competency model. The study also found that teachers' competence, professional development, organizational support and teacher efficacy were at high levels. Professional development, organizational support and teacher efficacy have a significant impact on the competence of science teachers. The findings also showed that teacher efficacy is a significant mediator of the relationship between professional development and organizational support towards the competence of science teachers. In conclusion, this study has successfully developed the science teacher competency model and this is the first model that has been created as a benchmark for the competence of science teachers in Malaysia. This science teacher competency model contributes to the teacher competence improvement program which catalyst for the development of quality teachers. Therefore, this model can be applied in the science teacher competency development program at the school and strengthens teacher training at institute of teaching to uphold the teaching profession and the field of general education. The implication of this model can be guide to success, quality equality, implementation reference and best practice in science teacher competence development system in Malaysia.



## KANDUNGAN

### Muka Surat

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| <b>PENGAKUAN</b>         | ii    |
| <b>PENGHARGAAN</b>       | iii   |
| <b>ABSTRAK</b>           | iv    |
| <b>ABSTRACT</b>          | v     |
| <b>KANDUNGAN</b>         | vi    |
| <b>SENARAI JADUAL</b>    | ix    |
| <b>SENARAI RAJAH</b>     | xiv   |
| <b>SENARAI SINGKATAN</b> | xvi   |
| <b>SENARAI LAMPIRAN</b>  | xviii |

### BAB 1 PENGENALAN

|      |                        |    |
|------|------------------------|----|
| 1.1  | Pendahuluan            | 1  |
| 1.2  | Latar Belakang Masalah | 3  |
| 1.3  | Pernyataan Masalah     | 7  |
| 1.4  | Objektif Kajian        | 14 |
| 1.5  | Persoalan Kajian       | 15 |
| 1.6  | Hipotesis Kajian       | 16 |
| 1.7  | Kerangka Konsep Kajian | 19 |
| 1.8  | Kepentingan Kajian     | 21 |
| 1.9  | Batasan Kajian         | 27 |
| 1.10 | Definasi Operasi       | 28 |
| 1.11 | Rumusan                | 32 |

**BAB 2 SOROTAN KAJIAN**

|     |                                          |    |
|-----|------------------------------------------|----|
| 2.1 | Pendahuluan                              | 33 |
| 2.2 | Perkembangan Kompetensi Guru di Malaysia | 34 |
| 2.3 | Teori dan Model Kajian                   | 44 |
| 2.4 | Justifikasi Pemboleh Ubah Kajian         | 60 |
| 2.5 | Rumusan                                  | 91 |

**BAB 3 PEMBANGUNAN MODEL DAN HIPOTESIS**

|     |                                 |     |
|-----|---------------------------------|-----|
| 3.1 | Pendahuluan                     | 92  |
| 3.2 | Pembangunan Model dan Hipotesis | 93  |
| 3.3 | Rumusan                         | 107 |

**BAB 4 METODOLOGI**

|      |                                    |     |
|------|------------------------------------|-----|
| 4.1  | Pendahuluan                        | 108 |
| 4.2  | Reka Bentuk Kajian                 | 109 |
| 4.3  | Populasi Kajian                    | 113 |
| 4.4  | Pensampelan Kajian                 | 114 |
| 4.5  | Instrumen Kajian                   | 120 |
| 4.6  | Tatacara Pengumpulan Data          | 128 |
| 4.7  | Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan | 130 |
| 4.8  | Kajian Rintis                      | 138 |
| 4.9  | Teknik Analisa Data                | 141 |
| 4.10 | Ringkasan Analisis Data            | 195 |
| 4.11 | Rumusan                            | 200 |



**BAB 5 DAPATAN DAN ANALISIS DATA**

|     |                                         |     |
|-----|-----------------------------------------|-----|
| 5.1 | Pendahuluan                             | 201 |
| 5.2 | Maklum balas Kajian                     | 202 |
| 5.3 | Pemprosesan dan Pembersihan Data        | 203 |
| 5.4 | Penyediaan Data Untuk Analisis Data SEM | 208 |
| 5.5 | Data Deskriptif                         | 212 |
| 5.6 | Dapatan Kajian                          | 217 |
| 5.7 | Analisis Statistik Inferensi            | 227 |
| 5.8 | Rumusan                                 | 268 |

**BAB 6 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN**

|     |                             |     |
|-----|-----------------------------|-----|
| 6.1 | Pendahuluan                 | 271 |
| 6.2 | Ringkasan Kajian            | 272 |
| 6.3 | Perbincangan Dapatan Kajian | 275 |
| 6.4 | Kesimpulan Dapatan Kajian   | 295 |
| 6.5 | Implikasi Dapatan Kajian    | 299 |
| 6.6 | Cadangan                    | 307 |
| 6.7 | Cadangan Kajian Lanjutan    | 313 |
| 6.8 | Rumusan                     | 315 |

|                |     |
|----------------|-----|
| <b>RUJUKAN</b> | 316 |
|----------------|-----|



## SENARAI JADUAL

| No. Jadual                                                           | Muka Surat |
|----------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.1 Ringkasan Objektif, Persoalan dan Hipotesis Kajian               | 17         |
| 2.1 Ringkasan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 | 36         |
| 2.2 Kategori Kompetensi Individu                                     | 64         |
| 4.1 Bilangan Sekolah dan Guru Sains Negeri Perak-Populasi Kajian     | 114        |
| 4.2 Bilangan Sekolah dan Guru Sains Negeri Perak-Kajian Rintis       | 117        |
| 4.3 Bilangan Sekolah dan Guru Sains Negeri Perak-Kajian Lapangan     | 118        |
| 4.4 Jadual Pemilihan Saiz Sampel berdasarkan Populasi Kajian         | 119        |
| 4.5 Perincian Item dan Dimensi Kompetensi Guru                       | 123        |
| 4.6 Perincian Item dan Dimensi Pembangunan Profesional               | 124        |
| 4.7 Perincian Item dan Dimensi Sokongan Organisasi                   | 125        |
| 4.8 Perincian Item dan Dimensi Efikasi Guru                          | 126        |
| 4.9 Ringkasan Sumber Item Soal Selidik Kajian                        | 127        |
| 4.10 Skala Persetujuan CVI                                           | 137        |
| 4.11 Indeks Kesahan Kandungan Keseluruhan Instrumen                  | 138        |
| 4.12 Pelaksanaan Kajian Rintis                                       | 139        |
| 4.13 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan                                | 140        |
| 4.14 Garis Panduan Skor Min                                          | 142        |
| 4.15 Kebolehfaktor Matrik Korelasi                                   | 145        |

|      |                                                                              |     |
|------|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.16 | Nilai Kritikal Khi Kuasa Dua EFA                                             | 147 |
| 4.17 | Nilai Jarak Mahalonobis EFA                                                  | 148 |
| 4.18 | Penunjuk Ujian Ketepatan Padanan Model bagi Analisis Faktor Penerokaan (EFA) | 149 |
| 4.19 | Ujian KMO dan Bartlett's Konstruk Kompetensi Guru                            | 150 |
| 4.20 | Jumlah Varian Kompetensi Guru                                                | 151 |
| 4.21 | Matrik Putaran Komponen Kompetensi Guru                                      | 152 |
| 4.22 | Ciri-Ciri Konstruk Kompetensi Guru                                           | 154 |
| 4.23 | Nilai Kebolehpercayaan Komponen Kompetensi Guru                              | 156 |
| 4.24 | Ujian KMO dan Bartlett's Konstruk Pembangunan Profesional                    | 156 |
| 4.25 | Jumlah Varian Pembangunan Profesional                                        | 157 |
| 4.26 | Matrik Putaran Komponen Pembangunan Profesional                              | 158 |
| 4.27 | Ciri-Ciri Konstruk Pembangunan Profesional                                   | 159 |
| 4.28 | Nilai Kebolehpercayaan Komponen                                              | 160 |
| 4.29 | Ujian KMO dan Bartlett's Konstruk Sokongan Organisasi                        | 161 |
| 4.30 | Jumlah Varian Sokongan Organisasi                                            | 161 |
| 4.31 | Matrik Putaran Komponen Sokongan Organisasi                                  | 162 |
| 4.32 | Ciri-Ciri Konstruk Sokongan Organisasi                                       | 163 |
| 4.33 | Nilai Kebolehpercayaan Komponen                                              | 164 |
| 4.34 | Ujian KMO dan Bartlett's Konstruk Efikasi Guru                               | 165 |
| 4.35 | Jumlah Varian Efikasi Guru                                                   | 166 |
| 4.36 | Matrik Putaran Komponen Efikasi Guru                                         | 166 |



|      |                                                       |     |
|------|-------------------------------------------------------|-----|
| 4.37 | Ciri-Ciri Konstruk Efikasi Guru                       | 168 |
| 4.38 | Nilai Kebolehppercayaan Komponen Efikasi Guru         | 170 |
| 4.39 | Ringkasan Item yang Digugurkan Melalui Analisis EFA   | 171 |
| 4.40 | Rumusan Instrumen Soal Selidik Kajian Fasa 2          | 172 |
| 4.41 | Penunjuk Indeks Ketepatan Padanan Model Kajian        | 182 |
| 4.42 | Penunjuk Ujian Kesahan Konvergen                      | 187 |
| 4.43 | Ringkasan Syarat Penentuan Pengantaraan Penuh         | 193 |
| 4.44 | Ringkasan Syarat Penentuan Pengantaraan Separa        | 194 |
| 4.45 | Kriteria Pengujian Bootstrapping Pengantara Penuh     | 195 |
| 4.46 | Kriteria Pengujian Bootstrapping Pengantara Separa    | 195 |
| 4.47 | Senarai Semak Pengujian Analisis Data                 | 196 |
| 5.1  | Nilai Kritikal Khi Kuasa Dua CFA                      | 207 |
| 5.2  | Nilai Jarak Mahalanobis CFA                           | 208 |
| 5.3  | Skewness, Kurtosis dan Koefisien Mardia Item Konstruk | 209 |
| 5.4  | Multikolinearan Antara Konstruk                       | 212 |
| 5.5  | Taburan Responden Mengikut Jantina                    | 213 |
| 5.6  | Taburan Responden Mengikut Bangsa                     | 214 |
| 5.7  | Taburan Responden Mengikut Umur                       | 214 |
| 5.8  | Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar        | 215 |
| 5.9  | Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik         | 216 |
| 5.10 | Kekerapan Mengikuti Kursus Pembangunan Profesional    | 216 |
| 5.11 | Frekuensi dan Peratus Tahap Kompetensi Guru           | 217 |

|      |                                                                               |     |
|------|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.12 | Skor Min Kompetensi Guru                                                      | 218 |
| 5.13 | Frekuensi dan Peratus Tahap Pembangunan Profesional                           | 220 |
| 5.14 | Skor Min Pembangunan Profesional                                              | 220 |
| 5.15 | Frekuensi dan Peratus Tahap Sokongan Organisasi                               | 222 |
| 5.16 | Skor Min Sokongan Organisasi                                                  | 223 |
| 5.17 | Frekuensi dan Peratus Tahap Efikasi Guru                                      | 225 |
| 5.18 | Skor Min Efikasi Guru                                                         | 225 |
| 5.19 | Analisis Ketepatan Padanan Model –Kompetensi Guru                             | 231 |
| 5.20 | Analisis Ketepatan Padanan Model –Pembangunan Profesional                     | 235 |
| 5.21 | Analisis Ketepatan Padanan Model –Sokongan Organisasi                         | 239 |
| 5.22 | Analisis Ketepatan Padanan Model –Efikasi Guru                                | 244 |
| 5.23 | Analisis Faktor Pengesahan (CFA) Peringkat Kedua Model Pengukuran Keseluruhan | 250 |
| 5.24 | Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminan Konstruk Kajian                          | 254 |
| 5.25 | Ringkasan Kebolehpercayaan dan Kesahan                                        | 257 |
| 5.26 | Penilaian Indeks Kesepadanan Model Struktural                                 | 258 |
| 5.27 | Keputusan Hipotesis 1                                                         | 260 |
| 5.28 | Keputusan Hipotesis 2                                                         | 261 |
| 5.29 | Keputusan Hipotesis 3                                                         | 261 |
| 5.30 | Pengujian Hipotesis Kajian                                                    | 262 |
| 5.31 | Pengujian Hipotesis 4                                                         | 263 |
| 5.32 | Dapatan Hipotesis 4                                                           | 264 |



|      |                                     |     |
|------|-------------------------------------|-----|
| 5.33 | Keputusan Bootstrapping Hipotesis 4 | 265 |
| 5.34 | Pengujian Hipotesis 5               | 266 |
| 5.35 | Dapatan Hipotesis 5                 | 267 |
| 5.36 | Keputusan Bootstrapping Hipotesis 5 | 268 |
| 5.37 | Rumusan Dapatan Hipotesis Kajian    | 269 |
| 6.1  | Ringkasan Dapatan Kajian            | 297 |





## SENARAI RAJAH

| No. Rajah                                                                                              | Muka Surat |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.1 Kerangka Konsep Kajian                                                                             | 21         |
| 1.2 Konstruk Kajian                                                                                    | 22         |
| 2.1 Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986)                                                              | 45         |
| 2.2 Penyesuaian Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986) dengan konstruk                                  | 49         |
| 2.3 Teori Tindakan dan Prestasi Kerja (Boyatzis 1982; 2008)                                            | 51         |
| 2.4 Teori Prestasi Kerja (Mitchell, 1982)                                                              | 52         |
| 2.5 Model Kompetensi Guru (Borros & Elia, 1974)                                                        | 54         |
| 2.6 Model Kompetensi Guru (Koster & Dengerink, 2008)                                                   | 56         |
| 2.7 Model Kompetensi Guru (Kamil, 2014)                                                                | 58         |
| 2.8 Model Kompetensi 'Iceberg' (Mestry dan Grobler, 2004)                                              | 63         |
| 3.1 Model Kompetensi Pembangunan Kompetensi Guru (Kamil, 2014)                                         | 96         |
| 3.2 Model Kompetensi Guru (Koster & Dengerink, 2008)                                                   | 96         |
| 3.3 Model Kompetensi Guru                                                                              | 96         |
| 3.4 Hubungan Antara Pembangunan profesional dengan Kompetensi Guru                                     | 99         |
| 3.5 Hubungan Antara Sokongan Organisasi dengan Kompetensi Guru                                         | 101        |
| 3.6 Hubungan Antara Efikasi Guru dengan Kompetensi Guru                                                | 103        |
| 3.7 Hubungan Antara Pembangunan Profesional dengan Kompetensi Guru dan Efikasi Guru sebagai Pengantara | 105        |



|     |                                                                                                |     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.8 | Hubungan Antara Sokongan Organisasi dengan Kompetensi Guru dan Efikasi Guru sebagai Pengantara | 107 |
| 4.1 | Pendekatan Pengujian SEM Enam Langkah (Hair et al., 2010)                                      | 112 |
| 4.2 | Skala Likert Tanpa Label                                                                       | 128 |
| 4.3 | Ringkasan Proses <i>Back to Back Translation</i> Instrumen                                     | 134 |
| 4.4 | Ujian Lineariti                                                                                | 146 |
| 4.5 | Kaedah Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM) Empat Tahap                                      | 174 |
| 4.6 | Kaedah Pengujian Kesan Pengantara                                                              | 192 |
| 4.7 | Kerangka Pelaksanaan Keseluruhan Kajian                                                        | 197 |
| 5.1 | Model Analisis Faktor Pengesahan (CFA) Kompetensi Guru                                         | 230 |
| 5.2 | Model Analisis Faktor Pengesahan (CFA) Pembangunan Profesional                                 | 234 |
| 5.3 | Model Analisis Faktor Pengesahan (CFA) Sokongan Organisasi                                     | 238 |
| 5.4 | Model Analisis Faktor Pengesahan (CFA) Efikasi Guru                                            | 243 |
| 5.5 | CFA Model Pengukuran Keseluruhan Kompetensi Guru                                               | 249 |
| 5.6 | Model Struktural ( <i>Standardized Regression Weight</i> )                                     | 259 |
| 5.7 | Kesan Langsung dan Tidak Langsung Pembangunan Profesional terhadap Kompetensi Guru             | 263 |
| 5.8 | Kesan Langsung dan Tidak Langsung Sokongan Organisasi terhadap Kompetensi Guru                 | 266 |
| 6.1 | Model Kompetensi Guru                                                                          | 285 |

**SENARAI SINGKATAN**

|         |                                                                  |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| AFI     | <i>Absolute Fit Index</i>                                        |
| AMOS    | <i>Analysis of Moment Structures</i>                             |
| AVE     | <i>Average Variance Extracted</i> (purata varians terekstrak)    |
| CFA     | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (Analisis Faktor Pengesahan) |
| CFI     | <i>Bentler comparative fit Index</i>                             |
| CMIN/df | <i>Parsimonious Fit Measure</i>                                  |
| CR      | <i>Composite Reliability</i> (Kebolehpercayaan komposit)         |
| CVI     | <i>Content Validation Index</i>                                  |
| EFA     | <i>Exploratory Factor Analysis</i> (analisis faktor penerokaan)  |
| EG      | Efikasi Guru                                                     |
| GFI     | <i>Goodness of Fit Index</i>                                     |
| IFI     | <i>Incremental Fit Index</i>                                     |
| JNJK    | Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti                                 |
| JPNPk   | Jabatan Pendidikan Negeri Perak                                  |
| KBAT    | Kemahiran Berfikir Aras Tinggi                                   |
| KG      | Kompetensi Guru                                                  |
| KMO     | <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>                                        |
| KPM     | Kementerian Pendidikan Malaysia                                  |
| LADAP   | Latihan Dalam Perkhidmatan                                       |
| MI      | <i>Modification Index</i> (indeks pengubahsuaian)                |
| MLE     | <i>Maximum Likelihood Estimation</i>                             |
| NFI     | <i>Normed Fit Index</i>                                          |
| PCA     | <i>Principal Component Analysis</i>                              |
| PdP     | Pengajaran dan pembelajaran                                      |





|       |                                                                         |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|
| PFI   | <i>Parsimonious Fit Index</i>                                           |
| PISA  | <i>Programmed for International Student Assessment</i>                  |
| PLC   | <i>Professionnal Learning Community</i>                                 |
| PP    | Pembangunan Profesional                                                 |
| PPD   | Pejabat Pendidikan Daerah                                               |
| PPPB  | Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan                            |
| PPPM  | Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia                                   |
| $R^2$ | <i>Squared Multiple Correlation</i>                                     |
| RMSEA | <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>                          |
| SCT   | <i>Social Cognitive Theory</i>                                          |
| SEM   | <i>Structural Equation Modelling</i> (Permodelan Persamaan Berstruktur) |
| SGM   | Dokumen Standard Guru Malaysia                                          |
| SKPM  | Standard Kualiti Pendidikan Malaysia                                    |
| SO    | Sokongan Organisasi                                                     |
| TFI   | <i>Tucker-Lewis Fit Index</i>                                           |
| TIMSS | <i>Trends in International Mathematics and Science Study</i>            |





## SENARAI LAMPIRAN

|   |                                                                                                                       |     |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| A | Soal Selidik Fasa 1                                                                                                   | 339 |
| B | Soal Selidik Fasa 2                                                                                                   | 347 |
| C | Soal Selidik Fasa 3                                                                                                   | 354 |
| D | Soal Selidik                                                                                                          | 361 |
| E | Kesahan Instrumen Kajian                                                                                              | 367 |
| F | Surat Kebenaran daripada Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia | 376 |
| G | Surat Kebenaran daripada Jabatan Pelajaran Negeri Perak untuk Menjalankan Kajian                                      | 377 |







## BAB 1

### PENGENALAN



#### 1.1 Pendahuluan

‘Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB) dibangunkan untuk memantapkan dan mengukuhkan ilmu pengetahuan guru bagi meningkatkan kualiti diri dan kompetensi dalam profesion seiring dengan aspirasi negara.’

[YAB Menteri Pendidikan Malaysia: Teks Ucapan sempena Hari Guru ke-43, (KPM, 2014c)]

Peranan guru boleh disamaertikan sebagai agen pembangunan negara. Guru mempunyai peranan yang besar kerana di bawah jagaannya adalah sekumpulan anak muda yang akan diasuh dan dididik supaya menjadi anggota masyarakat yang progresif





dan berguna. Justeru, fokus guru adalah lebih daripada konsep pengajaran dan pembelajaran (PdP). Tugas guru membangunkan pelajar adalah meliputi segala aspek dari segi pembangunan mental, fizikal, emosi, sosial dan psikologi. Guru harus berperanan untuk mengenal pasti dan membangunkan potensi diri setiap pelajar didikannya (KPM, 2001). Peranan yang dimainkan oleh guru ini amat penting dalam menentukan corak pembangunan sesebuah negara.

Kualiti guru merupakan faktor paling signifikan dalam menentukan keberhasilan pelajar. Cabaran guru dalam dunia internet hari ini adalah berbeza kerana pelajar mempunyai akses kepada maklumat di hujung jari, hasil perkembangan pesat teknologi maklumat dan komunikasi (Kiper, 2012). Para guru perlu sedar bahawa PdP ilmu mesti berlaku secara aktif dengan melibatkan sumbangan pelajar dalam proses perkongsian ilmu. Guru bukan lagi berperanan penyampai isi kandungan semata-mata tetapi mesti berperanan sebagai pembimbing dan fasilitator yang berkesan (Guzey & Roehrig, 2012). Peranan guru mesti selaras dengan aspirasi Falsafah Pendidikan Negara yang menekankan pembelajaran berpusatkan pelajar dan peningkatan kemahiran berfikir sebagai teras pendekatan pedagogi guru pada masa ini.

Guru seharusnya bertindak sebagai pemangkin untuk pelajar membina daya pemikiran yang analitikal, kritis dan kreatif bagi membentuk individu-individu yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang berlaku di sekeliling mereka. Oleh yang demikian, penguasaan kemahiran dan pengetahuan yang terkini mesti menjadi keutamaan kepada guru bagi menjalankan tugas mereka. Justeru, guru harus meningkatkan profesionalisme diri masing-masing. Profesionalisme diri merupakan hasil daripada suatu proses pemikiran profesional dan tindakan dalam





pembelajaran sepanjang hayat. Profesionalisme diri membolehkan guru menyemak semula, membaharui dan melanjutkan komitmen mereka sebagai agen perubahan terhadap tujuan pendidikan, menguasai dan memperkembangkan secara kritikal dari segi pengetahuan, kemahiran serta kecerdasan pelbagai yang diperlukan dalam proses PdP (Widodo, 2013).

Walau bagaimanapun, sehingga kini masih banyak lagi yang perlu diambil kira mengenai elemen-elemen dan program latihan guru yang terbaik serta mampu untuk membangunkan guru supaya mempunyai kompetensi tinggi. Pelbagai program dan aktiviti terancang perlu dijalankan untuk memimpin dan merangsang guru bagi proses peningkatan kualiti guru. Oleh yang demikian, suatu usaha perlu dirancang secara teliti dan bersepadu selaras dengan hasrat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, iaitu untuk melahirkan guru yang berkualiti.



## 1.2 Latar Belakang Kajian

Pendidikan merupakan wadah yang mampu mencorakkan kemajuan dan kejayaan bangsa serta negara pada masa hadapan. Kunci kepada kejayaan program pendidikan adalah guru yang berkualiti. Peranan guru sebagai agen pelaksana dasar pendidikan mestilah jelas dan terarah. Oleh itu, matlamat dan cita-cita tersebut hanya boleh diperoleh melalui guru yang mempunyai keupayaan dan kebolehan menyampaikan hasrat negara secara maksimum. Guru yang berkualiti secara tidak langsung mempunyai kompetensi tinggi mampu merealisasikan keberhasilan mutu pendidikan.





Kecekapan atau kompetensi ialah satu siri pengetahuan berkaitan sikap dan kemahiran yang mempengaruhi tugas seseorang, berhubungan dengan prestasi kerja dan diukur mengikut piawai tertentu. Model “*iceberg*” yang diasaskan oleh Mestry dan Grobler, 2004 menyatakan bahawa pengetahuan dan kemahiran lebih mudah dibangunkan dan dikenal pasti berbanding personaliti yang sukar untuk dikenal pasti. Walau bagaimanapun, personaliti merupakan faktor terpenting dalam melahirkan individu cemerlang yang memiliki pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan. Bertitik tolak daripada definisi dan model kompetensi “*iceberg*”, dapatlah dirumuskan bahawa kompetensi guru dalam PdP merupakan gabungan domain pengetahuan, kemahiran serta sikap dan personaliti guru dalam melaksanakan amalan pengajaran secara berkesan.



dengan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi, menangani masalah disiplin dan gejala sosial, pengurusan sekolah yang berkesan serta harapan menggunung masyarakat (Bourgonje & Tromp, 2011). Justeru, Guru-guru mestilah terdiri dari golongan yang tinggi aspirasi perjuangannya dan sentiasa bersedia untuk mengadaptasi diri dengan perubahan yang berlaku. Persoalannya, adakah tahap guru Malaysia cukup kompeten dalam menangani cabaran-cabaran ini? Adakah perubahan sistem pendidikan yang melibatkan dasar dan hala tuju serta kejayaan yang dicapai dalam dunia pendidikan mahupun kekurangan yang sering menjadi isu dapat memberikan penunjuk kepada tahap kompetensi guru-guru di Malaysia? Paparan di media massa sering kali mengutarakan kritikan terhadap kalangan guru yang didapati masih belum mencapai tahap kompetensi mendidik pelajar secara berkesan dan kurang memiliki karisma sebagai guru moden (NIE, 2012).





Adakah benar tanggapan masyarakat bahawa kompetensi guru masih di tahap rendah dan belum mampu menyaingi perubahan dunia pendidikan moden? Adakah benar bahawa kompetensi guru daripada aspek pengetahuan, kemahiran serta sikap dan personaliti guru masih belum mencapai tahap yang disasarkan oleh kementerian pendidikan Malaysia? Secara realitinya, tidak dinafikan masih ada segelintir guru yang masih tidak mencapai kompetensi yang dikehendaki, namun tidak bermakna, semua guru boleh diadili sebegitu secara keseluruhannya.

Guru adalah peneraju utama pembentukan anak bangsa untuk menjadi insan yang berketrampilan, sihat dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek. Oleh yang demikian, guru perlu mempunyai kecenderungan dan minat untuk berkongsi ilmu pengetahuan serta rasa tanggungjawab yang tinggi untuk melahirkan insan yang berjaya. Ciri-ciri yang dinyatakan perlu diimbangi dengan kecekapan ataupun kompetensi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan cemerlang. Kualiti PdP guru bukan hanya bergantung terhadap kepakaran guru dalam pengetahuan kurikulum semata-mata, malah guru juga sewajarnya mempunyai kemahiran pedagogi, kecekapan mengurus, empati serta refleksi terhadap pelajar (Carlyon, 2014).

Lanjutan daripada huraian yang telah dinyatakan di atas, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Faktor dominan yang mempengaruhi pembentukan kompetensi guru adalah faktor intrinsik dan luaran. Faktor intrinsik ataupun yang bersifat dalaman meliputi komitmen dan motivasi sendiri dimiliki oleh setiap individu. Faktor luaran pula terdiri daripada kemahiran yang dimiliki, sokongan organisasi dan latihan yang diperoleh untuk meningkatkan kecekapannya. Faktor





intrinsik dan luaran perlu seiring dan mempunyai hubungkait antara satu sama lain untuk menyumbang kepada peningkatan kompetensi guru.

Menyedari kepentingan faktor dalaman dan luaran ini, perubahan dasar pembangunan guru perlu dilakukan untuk meningkatkan kualiti dan kebolehan guru selaras dengan tuntutan masyarakat dan negara. Kajian Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD, 2011) membuktikan bahawa kualiti guru merupakan faktor yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan pelajar. Oleh itu, untuk mencapai hasrat ini maka guru perlu kompeten dengan tugas yang telah diamanahkan kepada mereka seperti mana kata Sufean Hussin (1996), ‘Guru pada ketika yang sama adalah pelajar. Oleh yang demikian, guru juga perlu sentiasa belajar untuk mempertingkatkan ilmu pengetahuan dan kemahirannya bagi menjadi pendidik yang profesional, cekap, berkesan dan humanistik’.



Bertitik tolak daripada perbincangan ini, kajian ini meletakkan faktor dalaman iaitu efikasi guru dan faktor luaran iaitu pembangunan profesional dan sokongan organisasi sebagai pemangkin kepada kompetensi guru. Kesemua faktor iaitu kesan pembangunan profesional, sokongan organisasi dan efikasi ke atas kompetensi guru dikaji secara serentak melalui sebuah model struktural yang dibentuk oleh penyelidik. Pembinaan model tersebut adalah berpandukan teori-teori dalam bidang pendidikan dan kajian-kajian lepas (Fakhra & Mahar, 2014; Goodwin & Kosnik, 2013; Nur, 2013; Beltran, Zachariou, Liarakou & Flogaitis, 2013; Dilshad & Dilshat, 2013; Cannon, Tenut & Kitchel, 2013; Ahmed & Ahmad, 2014; Aksu, Kasalak & Apaydin, 2014; Dixon, Yssel, McConnel & Hardin, 2014; Chinomona & Sandada, 2014; Sadaf, Khurram & Habib, 2014; Juraifa & Mafuzah, 2013).





Kajian terhadap faktor dalaman dan luaran yang mempengaruhi kompetensi guru secara serentak memberikan dapatan kajian yang lebih bermakna dengan membekalkan gambaran yang luas tentang fenomena berlaku. Dapatan kajian ini diharapkan dapat menjelaskan gambaran kompetensi guru daripada yang umum dan terpisah kepada situasi yang lebih khusus. Hal ini boleh difahami dengan lebih jelas apabila hasil penyelidikan menggabungkan pelbagai dapatan untuk membentuk satu himpunan pengetahuan yang padu dan saling berkait. Model kompetensi guru yang dibentuk diharapkan dapat mewakili semua faktor-faktor penting dan menunjukkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempunyai saling hubung antara satu sama lain.

Kesimpulannya, melalui kajian ini diharapkan agar satu rangka kerja yang lengkap dan bersepadu dapat dibentuk untuk melakukan penambahbaikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Keberhasilan pendidikan melalui pembangunan modal insan ditentukan oleh kualiti guru maka fokus kajian ini adalah untuk membangunkan model kompetensi guru berdasarkan faktor pembangunan profesional, sokongan organisasi dan efikasi guru.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Matlamat utama Kementerian Pendidikan Malaysia adalah untuk mewujudkan sistem pendidikan yang bertaraf dunia serta menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan di rantau ini. Pelbagai dasar dan hala tuju pendidikan diperkenalkan bagi memastikan hasrat tersebut boleh dicapai. Sehubungan itu, para guru merupakan barisan hadapan yang bertindak sebagai penggerak utama kepada misi





tersebut. Oleh yang demikian, guru yang berkualiti untuk membentuk generasi akan datang bukan lagi satu pilihan sebaliknya satu kemestian.

Bertitik tolak daripada kenyataan di atas, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM) dilancarkan dengan objektif untuk mencapai lima keberhasilan pendidikan Malaysia secara keseluruhan iaitu akses, kualiti, equiti, perpaduan dan kecekapan (KPM, 2012a). Aspek kualiti guru merupakan antara tunggak utama keperluan yang ingin dicapai dan sangat diberi perhatian dalam penggubalan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM-2013-2025). Guru yang berkualiti bukan sahaja mempunyai tahap profesional keguruan yang cemerlang, pengetahuan serta kemahiran pedagogi terbaik malah mempunyai keghairahan dan kesungguhan yang tinggi dalam memastikan pelajar mampu bersaing untuk berjaya di peringkat alam persekolahan serta pekerjaan (Looney, 2011; Berry & Van Driel, 2012).



Profesion keguruan pada abad ke-21 mendedahkan guru kepada pelbagai cabaran yang berbentuk tuntutan kerja, intelektual, ideologi baharu dan isu-isu yang berkaitan penerimaan masyarakat (Kereluik, Mishra, Fahnoe & Terry, 2013; Guo, 2014). Cabaran ini menuntut seseorang guru mempunyai tahap ketahanan psikologi yang tinggi daripada segi mental dan fizikal. Pelbagai kajian dijalankan untuk mengetahui sejauh mana latihan, pengetahuan, sikap dan pengalaman guru mampu mendepani cabaran tersebut. Kebelakangan ini, sorotan literatur terhadap kajian-kajian bidang sains sosial menunjukkan peningkatan penyelidikan terhadap pengaruh elemen psikologi positif seperti sokongan organisasi (Nasurdin & Driscoll, 2012; Sadaf et al., 2014; Benton & McGill, 2012), keseronokan bekerja (Stearns, Banerjee, Mickelson & Moller, 2014; Ferguson, Frost & Hall, 2012), efikasi sendiri (Ahmed & Ahmad, 2014;

