

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU  
BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN  
LATIHAN BAGI GURU SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI TERENGGANU**

**ALIAS BIN MUSA**

**FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYA  
KUALA LUMPUR**

**2017**

PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS  
KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU SEKOLAH KEBANGSAAN DI  
TERENGGANU

ALIAS BIN MUSA

TESIS DISERAHKAN SEBAGAI MEMENUHI SEBAHAGIAN KEPERLUAN BAGI  
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYA  
KUALA LUMPUR

2017

**UNIVERSITI MALAYA**

**PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Nama: **ALIAS BIN MUSA**

No. Pendaftaran/Matrik: **PHB 070038**

Nama Ijazah: **IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

Tajuk Tesis : **PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU SEKOLAH KEBANGSAAN DI TERENGGANU.**

Bidang Penyelidikan: **PENGURUSAN, PERANCANGAN DAN POLISI PENDIDIKAN**

Saya dengan sesungguhnya dan sebenarnya mengaku bahawa:

- (1) Saya adalah satu-satunya pengarang/penulis Hasil Kerja ini;
- (2) Hasil Kerja ini adalah asli;
- (3) Apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hakcipta 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 hakcipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya dan satu pengiktirafan tajuk hasil kerja tersebut dan pengarang/penulisnya telah dilakukan di dalam Hasil Kerja ini;
- (4) Saya tidak mempunyai apa-apa pengetahuan sebenar atau patut semunasabahnya tahu bahawa penghasilan Hasil Kerja ini melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain;
- (5) Saya dengan ini menyerahkan kesemua dan tiap-tiap hak yang terkandung di dalam hakcipta Hasil Kerja ini kepada Universiti Malaya ("UM") yang seterusnya mula dari sekarang adalah tuan punya kepada hakcipta di dalam Hasil Kerja ini dan apa-apa pengeluaran semula atau penggunaan dalam apa jua bentuk atau dengan apa juga cara sekalipun adalah dilarang tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis dari UM;
- (6) Saya sedar sepenuhnya sekiranya dalam masa penghasilan Hasil Kerja ini saya telah melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain sama ada dengan niat atau sebaliknya, saya boleh dikenakan tindakan undang-undang atau apa-apa tindakan lain sebagaimana yang diputuskan oleh UM.

Tandatangan Calon

Tarikh

Diperbuat dan sesungguhnya diakui di hadapan,

Tandatangan Saksi

Tarikh

Nama:

Jawatan:

## ABSTRAK

Pembangunan profesionalisme guru diperlukan bagi melonjakkan kecemerlangan institusi sekolah ke arah penambahbaikan yang berterusan dan sistematik. Proses transformasi dan inovasi yang dihasratkan oleh Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 agar mampu merealisasikan sistem pendidikan Malaysia yang bertaraf dunia. Kajian ini bertujuan mengkaji pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi sekolah kebangsaan di Terengganu. Sebanyak tujuh persoalan kajian dikemukakan dalam kajian ini. Responden kajian yang terlibat seramai 450 orang guru sekolah kebangsaan dari 331 buah sekolah kebangsaan di Terengganu. Kajian ini menggunakan soal selidik yang dibangunkan sendiri oleh pengkaji bagi mendapatkan data. Persampelan rawak berstrata digunakan dalam pemilihan responden kajian. Kaedah analisis data kajian iaitu menggunakan statistik deskriptif dan inferensi dengan bantuan perisian *Statistical Package for the Social Science Version 22 (SPSS)* dan *Partial Least Square of Structural Equation Modelling (Smart – PLS 3)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, ujian- t, ujian analisis varians (ANOVA), dan model persamaan stuktural bagi menentukan kepentingan analisis keperluan yang sistematik dan berterusan serta membangunkan model pembangunan profesionalisme guru. Kesahan konstruk dan item soal selidik diperolehi melalui ujian pengesahan faktor analisis iaitu Analisis Faktor Penerokaan (EFA) dan Analisis Pengesahan Faktor (CFA). Kajian ini membuktikan tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian juga menemui bahawa pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan masih tidak dilaksanakan secara berterusan dan sistematik di sekolah. Selain itu, dapatan juga membuktikan bahawa terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi bagi sekolah kebangsaan di Terengganu. Seterusnya tidak terdapat pengaruh halangan sebagai moderator kepada pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Dapatan akhir kajian ini telah berjaya menghasilkan satu model pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Pengkaji mengharapkan supaya dapatan kajian ini dijadikan sebagai garis panduan bagi semua pihak berkepentingan untuk melaksanakan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan.

## **The Development of Teachers' Professionalism Based on Analysis of Training Needs for National School Teachers In Terengganu.**

### **ABSTRACT**

The development of teachers' professional is needed in educational institutions to accelerate towards a continuous and systematic improvement. The process of transformation and innovation is intended by the Malaysian educational development blueprint 2013-2025 in order to realize the Malaysian educational system is excellent. This study was conducted to investigate the development of teachers' professionalism based on the training needs analysis for national schools in Terengganu which has focused on the teachers at national schools as respondent. Respondents involved in this study are 450 peoples from 331 Terengganu national schools. This study uses a questionnaire has been developed by myself to obtain the data. Stratified random sampling was used in selecting respondents. Methods of data analysis using descriptive and inference statistics by using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 22 and Partial Least Square of Structural Equation Model (Smart – PLS 3). The techniques of data analysis used in this study consist of descriptive statistics analysis, t-test, analysis of variance (ANOVA), and Structural Equation Model to determine the importance of training needs analysis and development model of teachers systematically. For the construct validity and questionnaire instrument is performed by using the analysis factor i.e. exploratory (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). This study shows that the level of implementation for training need analysis on the development of teacher's professionalism is high. Finding in this study indicates the training need analysis to the development of teacher's professionalism still not applied by sustainable and systematics at the School. In addition, this study was found that there are the differences the level of development of teacher's professionalism by demography factor in the Terengganu national schools. Furthermore, there is no effect of restriction variable as moderator to the development of teacher's professionalism. Finally, this study has been established the model of development of teacher's professionalism based on the training need analysis for the teacher's national schools in Terengganu. The researcher is expecting that the finding of this study can be becoming a guideline for all parties to study the training need analysis toward teacher's professionalism.

## PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia Ilahi dapat pengkaji menyempurnakan penulisan tesis ini bagi memenuhi sebahagian syarat penganugerahan Ijazah Kedoktoran (Ph.D) di Universiti Malaya. Terlebih dahulu pengkaji ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada Datuk Professor Dr. Abdul Rahman bin Idris, selaku penyelia kerana telah memberikan terlalu banyak bimbingan dan pandangan, berkongsi kepakaran dan tunjuk ajar sepanjang perjalanan menyempurnakan pengajian ini. Kesabaran, komitmen, dorongan dan kalimat hikmat yang diberikan secara berterusan bagi menyelesaikan kajian ini. Semoga Allah mengganjarkan pahala yang berterusan kepada beliau.

Jutaan terima kasih juga kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu, Pejabat Pendidikan Daerah dalam negeri Terengganu, para pentadbir sekolah dan guru-guru yang terlibat sebagai responden kajian atas kerjasama erat dalam merealisasikan matlamat kajian ini. Ribuan terima kasih kepada pihak Jabatan Pengurusan, Perancangan dan Polisi Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya. Pensyarah-pensyarah khususnya Dr. Ahmad Zabidi bin Abdul Razak, Dr. Muhammad Sani bin Ibrahim dan Dr. Norfariza binti Mohd Radzi sebagai panel pembaca seminar satu dan seminar dua yang telah mengutarakan komen dan pandangan yang konstruktif dalam memantapkan kajian ini.

Tidak lupa kepada Datin Haninah binti Awang (kak Mah) yang banyak membakar semangat ketika pengkaji berkunjung ke rumah bagi perbincangan bersama Datuk Professor Dr. Abdul Rahman. Semoga Allah mengurniakan kesihatan dan penjagaan yang berkekalan kepada Datin dan keluarga. Rakan seperjuangan dan sepercarian ilmu Dr. Jumadil Saputra yang mempunyai kepakaran dalam bidang statistik kajian dan banyak juga membantu menyelesaikan kajian ini. Semoga Allah memudahkan urusan dan merahmati anda.

Penghargaan yang tiada tandingannya kepada isteri tercinta, Puan Aslin binti Ali serta permata hati kesayangan abah Ahmad Ikmal Lutfi kerana sangat memahami kesukaran, perit jerih abah dalam menyempurnakan tesis ini. Tiada kalimat yang

mampu dituturkan atas sokongan, pengorbanan dan doa kalian. Tidak lupa pengorbanan ibu dan ayah tersayang, Hajah Fatimah binti Ismail dan Haji Musa bin Abdul Rahman yang sentiasa mendoakan kesejahteraan dan kejayaan anakanda. Begitu juga mak dan abah mertua tersayang Hajah Nik kamariah Andin Bakri dan Almarhum Haji Ali bin Mat yang tidak jemu menyuntik semangat bagi meneruskan perjuangan ini. Akhirnya kepada kedua insan yang membesarkan serta mendidik pengkaji dari kecil Allahyarham Haji Sulong bin Abdul Rahman dan Allahyarham Hajah Esah binti Ismail. Terima kasih kerana mendewasakan anakanda. Hanya Allah sahaja yang dapat membalas jasa-jasa kalian dan semoga berbahagia di alam abadi. Semoga tesis ini akan menjadi pemangkin dalam usaha untuk mempertingkatkan dan memperkasa budaya ilmu dalam kehidupan. Semoga kita semua mendapat rahmat dan redha Ilahi. Amin ya Rabbal Alamin.

University of Malaya

## SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
Abstrak .....	ii
Abstract.....	iii
Penghargaan .....	iv
Senarai Kandungan .....	vi
Senarai Rajah .....	xiv
Senarai Jadual.....	xv
Senarai Akronim .....	xix
Senarai Lampiran .....	xx

## BAB 1 PENGENALAN

Pendahuluan .....	1
Latar Belakang Kajian.....	1
Pernyataan Masalah .....	12
Objektif Kajian.....	21
Soalan Kajian .....	22
Hipotesis Kajian.....	23
Kepentingan Kajian.....	24
Limitasi Kajian.....	26
Justifikasi Sekolah Kebangsaan .....	28
Kepentingan Teori Terhadap kajian.....	29
Teori -Teori Pembelajaran .....	30
Teori Pembelajaran Orang Dewasa .....	31
Teori Berasaskan Ciri – Ciri Orang Dewasa .....	34
Teori Berasaskan Situasi Hidup Orang Dewasa .....	35
Teori Berasaskan Perubahan Kesedaran .....	37
Teori Kitaran Pembelajaran.....	40



Teori Pembelajaran Pengalaman .....	41
Teori - Teori Motivasi Pembangunan Profesionalisme Guru .....	42
Teori X Dan Teori Y .....	43
Teori Hiraki Keperluan Maslow .....	45
Teori Dua Faktor Herzberg .....	47
Rumusan Terhadap Teori –Teori Kajian .....	49
Model-Model Analisis Keperluan Latihan .....	50
Model Analisis Tiga Tahap Keperluan Latihan .....	51
Model Pendekatan Mudah Penilaian Keperluan Latihan (SATNA) .....	66
Model Pendekatan Latihan Sistemik ( SAT) .....	68
Kerangka Konseptual Kajian .....	69
Definisi Operasional Pemboleh ubah .....	72
Analisis Keperluan Latihan .....	72
Analisis Keperluan Organisasi .....	73
Analisis Keperluan Tugas Guru .....	74
Analisis Keperluan Individu Guru .....	74
Pembangunan Profesionalisme Guru .....	75
Rumusan .....	77

## BAB 2 SOROTAN KAJIAN

Pengenalan .....	78
Pembangunan Profesionalisme Guru .....	82
Kepentingan Analisis Keperluan Latihan .....	89
Merancang Pelaksanaan Analisis Keperluan Latihan .....	92
Impak Terhadap Prestasi Guru Dan Prestasi Sekolah .....	94
Kajian-kajian yang berkaitan .....	97
Kajian Berkaitan di Malaysia .....	97

Kajian Berkaitan di Luar Negara .....	101
Kajian Berkaitan Faktor Demografi .....	103
Rumusan Sorotan Kajian Yang Berkaitan .....	104
Standard Kompetensi Guru Malaysia .....	110
Rumusan.....	112

### BAB 3 METODOLOGI

Pengenalan .....	114
Rekabentuk Kajian .....	115
Epistemologi dan Ontologi .....	117
Lokasi Kajian .....	121
Populasi dan Sampel Kajian.....	122
Alat kajian .....	126
Soal Selidik Kajian .....	127
Kesahan Instrumen Kajian.....	129
Kebolehpercayaan Instrumen Kajian.....	131
Kajian Rintis .....	133
Kajian Sebenar .....	135
Pengumpulan Data Kajian.....	136
Prosedur Pengumpulan Data .....	137
Prosedur Pengurusan Soal Selidik.....	137
Prosedur Pembinaan Instrumen Kajian .....	137
Semakan dan Persetujuan Pakar .....	140
Pengumpulan Data Soal Selidik .....	142
Analisis Data Kajian .....	142
Analisis Data Soal Selidik .....	144
Analisis Pengesahan Faktor .....	145

Ujian Normaliti .....	145
Kekerapan dan Kecenderungan Memusat .....	146
Sukatan dan Serakan .....	146
Ujian Perbandingan Min .....	147
Model Struktural .....	147
Pelaporan Data .....	148
Rumusan.....	148

#### BAB 4 DAPATAN KAJIAN

Pengenalan .....	150
Penapisan Data .....	150
Analisis Kehilangan Data .....	151
Analisis Data Terpencil .....	151
Ujian Andaian Multivariat .....	155
Ujian Kenormalan Data .....	155
Ujian Kelinearan.....	158
Ujian Homoskedastisiti .....	159
Ujian Multikolinearan.....	160
Analisis Faktor .....	164
Analisis Faktor Eksploratori (EFA).....	165
Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) .....	169
Statistik Deskriptif .....	170
Analisis Demografi Responden .....	171
Tahap Analisis Keperluan Organisasi Sekolah.....	172
Kekerapan Analisis Keperluan Organisasi Sekolah .....	174
Tahap Analisis Keperluan Individu Guru.....	174
Kekerapan Analisis Keperluan Individu Guru .....	176

Tahap Analisis Keperluan Tugas Guru.....	176
Kekerapan Analisis Keperluan Tugas Guru .....	178
Budaya Organisasi Sekolah .....	180
Iklim Sekolah.....	181
Sokongan dan Komitmen Sekolah.....	182
Sumber Organisasi Sekolah.....	183
Faktor Luaran Sekolah.....	184
Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru .....	185
Pengukuran Prestasi Pembangunan Profesionalisme Guru .....	187
Prestasi Sekolah.....	187
Prestasi Guru.....	189
Pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian.....	190
Aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu. ....	191
Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Demografi .....	195
Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Kelayakan Akademik.....	196
Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur.....	198
Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat.....	201
Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina .....	204
Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Gred Sekolah.....	205
Model Pengukuran .....	207

Kesahan Dalaman .....	208
Kesahan Konstruk.....	209
Model Stuktural.....	215
Hipotesis kajian .....	215
Common Method Bias.....	225
Rumusan.....	228

## BAB 5 PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Pengenalan .....	229
Perbincangan dan Rumusan Kajian .....	229
Perbincangan Dapatan Objektif yang Pertama .....	231
Tahap Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru .....	231
Tahap Analisis Keperluan Organisasi .....	231
Tahap Analisis Keperluan Individu .....	233
Tahap Analisis Keperluan Tugas .....	233
Perbincangan Dapatan Objektif Kedua.....	235
Aspek Analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu. ....	235
Perbincangan Objektif yang Ketiga .....	238
Aspek Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru Yang Diamalkan Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu. ....	238
Perbincangan Objektif Keempat .....	240
Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Demografi.....	240
Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Kelayakan Akademik.....	237

Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur.....	238
Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat.....	239
Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina.....	240
Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Gred Sekolah.....	241
Perbincangan Objektif Kelima.....	246
Pengaruh Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru .....	246
Pengaruh Analisis Keperluan Individu Guru Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru .....	246
Pengaruh Analisis Keperluan Tugas Guru Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru .....	248
Pengaruh Analisis Keperluan Organisasi Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru .....	249
Hubungkait Ketiga-Tiga Tahap Analisis Keperluan Latihan .....	250
Perbincangan Objektif keenam .....	251
Pengaruh Halangan Sebagai Pemboleh ubah Moderator Kepada Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu.....	251
Perbincangan Objektif Ketujuh.....	253
Membangunkan Model Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu.....	253
Penemuan Utama Kajian .....	254
Implikasi Kajian.....	256
Implikasi Terhadap Amalan (praktikal).....	257
Implikasi Terhadap Teoritikal .....	258

Implikasi Terhadap Dasar Pendidikan.....	259
Implikasi Terhadap Pentadbir Sekolah.....	259
Implikasi Terhadap Metodologi .....	261
Cadangan Kajian Lanjutan.....	261
Rumusan.....	263
RUJUKAN .....	264

University of Malaya

## SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 1.1. Aliran Proses Pembangunan Profesionalisme Guru .....	11
Rajah 1.2. Kitaran Pembelajaran David Kolb's (1984) .....	40
Rajah 1.3. Kitaran Pembelajaran Pengalaman Jones dan Pfetter (1980) .....	42
Rajah 1.4. Hirarki keperluan Maslow .....	47
Rajah 1.5. Teori Dua Faktor Herzberg .....	49
Rajah 1.6. Model Analisis Tiga Tahap Keperluan .....	52
Rajah 1.7. Proses Analisis Tugas Guru .....	60
Rajah 1.8. Model Penilaian Prestasi dalam Proses Analisis Keperluan .....	64
Rajah 1.9. Intergrasi Tiga Analisis Keperluan Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah .....	65
Rajah 1.10. Model Pendekatan Latihan Sistemik .....	68
Rajah 1.11. Kerangka Konseptual Kajian .....	70
Rajah 4.1. Histogram Pengujian Kenormalan Data .....	157
Rajah 4.2. Pengujian Kelinearan .....	158
Rajah 4.3. Pengujian Homoskedastisiti .....	159
Rajah 4.4. Model Pembangunan Profesionalisme Guru .....	223



## SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1 Andaian Teori X dan Teori Y .....	45
Jadual 1.2 Analisis Keperluan Sumber di Sekolah .....	58
Jadual 3.1 Dua paradigma Yang Mendasari Kajian Dengan Andaian Asas Berbeza .....	120
Jadual 3.2 Bilangan Sekolah Rendah Mengikut PPD dalam Negeri Terengganu ...	122
Jadual 3.3 Penentuan Responden Kajian .....	125
Jadual 3.4 Instrument Soal Selidik Kajian .....	128
Jadual 3.5 Interpretasi Skor Min .....	144
Jadual 4.1 Nilai $R^2$ Sebelum Pembuangan Data Terpencil .....	152
Jadual 4.2 Nilai $R^2$ Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Pertama .....	153
Jadual 4.3 Nilai $R^2$ Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Kedua .....	153
Jadual 4.4 Nilai $R^2$ Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Ketiga .....	155
Jadual 4.5 Pengujian Kenormalan Data .....	156
Jadual 4.6 Ujian Kenormalan Data Kolmogorov- Smirnov dan Shapiro-Wilk .....	157
Jadual 4.7 Fornell-Larcker Criterion.....	162
Jadual 4.8 Ujian Multikolinearan Menggunakan Statistik (VIF) Variance Inflation Faktor .....	164
Jadual 4.9 Pengujian Kecukupan Sampel Menggunakan Kriteria Kaiser-Mayer-Olkin .....	165
Jadual 4.10 Pengujian Analisis Faktor (Cross Loading) .....	166
Jadual 4.11 Pengujian Konsistensi Dalaman .....	170
Jadual 4.12 Profil Demografi Responden .....	172
Jadual 4.13 Tahap Analisis Keperluan Organisasi Sekolah.....	173

Jadual 4.14 Kekerapan Analisis Organisasi Sekolah .....	174
Jadual 4.15 Deskriptif Item Analisis Keperluan Individu Guru .....	175
Jadual 4.16 Kekerapan Analisis Keperluan Individu Guru.....	176
Jadual 4.17 Deskriptif Item Analisis Keperluan Tugas Guru .....	177
Jadual 4.18 Kekerapan Analisis Keperluan Tugas Guru .....	178
Jadual 4.19 Deskriptif Item Menetapkan Matlamat Sekolah.....	179
Jadual 4.20 Deskriptif Item Budaya Organisasi Sekolah.....	180
Jadual 4.21 Deskriptif Item Iklim Sekolah .....	182
Jadual 4.22 Deskriptif Item Sokongan dan Komitmen Sekolah .....	183
Jadual 4.23 Deskriptif Item Sumber Organisasi Sekolah.....	184
Jadual 4.24 Deskriptif Item Faktor Luaran Sekolah .....	185
Jadual 4.25 Deskriptif Item Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru .....	186
Jadual 4.26 Deskriptif Item Pengukuran Prestasi Pembangunan Profesionalisme Guru .....	187
Jadual 4.27 Deskriptif Item Prestasi Sekolah.....	188
Jadual 4.28 Deskriptif Item Prestasi Guru .....	189
Jadual 4.29 Deskriptif Item Bagi setiap Pemboleh ubah .....	190
Jadual 4.30 Pernah Mengikuti Kursus/Seminar/Taklimat Tentang Analisis Keperluan Latihan.....	192
Jadual 4.31 Adakah Aspek Analisis Keperluan Latihan Dijalankan Secara Sistematik di Sekolah.....	193
Jadual 4.32 Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan Secara Sistematik di Sekolah.....	193

Jadual 4.33 Adakah aspek Analisis Keperluan latihan Dijalankan Secara Berterusan di Sekolah.....	194
Jadual 4.34 Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan Secara Berterusan di Sekolah .....	195
Jadual 4.35 Deskriptif Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut kelayakan Akademik .....	197
Jadual 4.36 Analisis Varians .....	198
Jadual 4.37 Deskriptif Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Umur .....	199
Jadual 4.38 Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur .....	199
Jadual 4.39 Pengujian Perbandingan Berganda .....	200
Jadual 4.40 Deskriptif Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat.....	202
Jadual 4.41 Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat.....	202
Jadual 4.42 Pengujian Perbandingan Berganda .....	203
Jadual 4.43 Deskriptif Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina .....	204
Jadual 4.44 Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina .....	205
Jadual 4.45 Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Katogori Sekolah.....	206
Jadual 4.46 Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Kategori Sekolah.....	207

Jadual 4.47 Cronbach Alpha dan Composite Reliabiliti .....	208
Jadual 4.48 Average Variance Extracted (AVE) .....	209
Jadual 4.49 Perbezaan Item Cross Loading .....	211
Jadual 4.50 Pengujian Hipotesis .....	217
Jadual 4.51 Pengujian Kesan Moderator Dalam Model Pembangunan Profesionalisme Guru.....	221
Jadual 4.52 Latent konstruk correlation .....	227

University of Malaya

## SENARAI AKRONIM

ANOVA	: Analisis Varians
CFA	: <i>Confirmatory factor analysis</i>
EFA	: <i>Exploratory Factor Analysis</i>
EPRD	: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan
GB	: Guru Besar
GPK	: Guru Penolong Kanan
INTAN	: Institut Tadbiran Awam Negara
JPN	: Jabatan Pelajaran Negeri
KPM	: Kementerian Pendidikan Malaysia
LADAP	: Latihan dalam Perkhidmatan
MMI	: Melindungi Masa Instruksional
NKRA	: Bidang Keberhasilan Utama Negara
P&P	: Pengajaran dan Pembelajaran
PIPP	: Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PKG	: Pusat Kegiatan Guru
PPD	: Pejabat Pendidikan Daerah
PPG	: Pembangunan Profesionalisme Guru
PPPM	: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SATNA	: <i>Simple Approach To Training Needs Assessment</i>
SK	: Sekolah Kebangsaan
SKA	: Kemahiran, Pengetahuan dan Pengupayaan
SMART PLS	: <i>Partial Least Square of Structural Equation Modelling</i>
SPLG	: Sistem Pengurusan Latihan Guru
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Science</i>
SSM	: Sistem Saraan Malaysia
VIF	: Variance Inflation Faktor
KMO	: Kaiser Mayer Olkin

## SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Borang Kaji Selidik .....	290
Lampiran 2: Pengesahan Soal Selidik Oleh Pakar .....	302
Lampiran 3: Senarai Nama Panel Pakar Penilai Soal Selidik .....	311
Lampiran 4: Surat Sokongan Penyelia .....	312
Lampiran 5: Surat Kebenaran Bahagian Perancangan & Pendidikan Dasar Pendidikan.....	313
Lampiran 6: Surat kebenaran Jabatan pendidikan Negeri Terengganu .....	314
Lampiran 7: Surat Lantikan Sebagai Panel Pakar .....	315
Lampiran 8: Bukti Pengesahan Panel Pakar .....	321
Lampiran 9: Hasil Analisis Dapatan Kajian Menggunakan Perisian SPSS Dan SEM – PLS .....	326

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **Pendahuluan**

Bab ini menyatakan dengan terperinci mengapakah kajian ini perlu dilaksanakan dengan cara menerangkan matlamat dan objektif kajian berasaskan penelitian terhadap pernyataan masalah kajian. Kajian ini akan menjelaskan secara terperinci kepentingan aspek pembangunan profesionalisme guru di sekolah berdasarkan analisis keperluan latihan. Analisis keperluan latihan yang berterusan dan sistematik mengikut model analisis keperluan latihan iaitu melalui tiga tahap analisis, analisis organisasi sekolah (*organization analysis*) analisis tugas (*operation analysis*) dan analisis individu guru (*man analysis*) berasaskan kepada teori-teori dan model-model yang berkaitan. Bab ini juga akan menjelaskan latar belakang kajian, pemboleh ubah kajian, pernyataan masalah, objektif dan soalan-soalan kajian, kepentingan menjalankan kajian dan skop yang mencakupi kajian, limitasi kajian serta definisi operasional yang menggambarkan keseluruhan kajian yang berkaitan.

#### **Latar Belakang Kajian**

Pembangunan dan kemajuan negara pada masa hadapan bergantung kepada sistem pendidikan dan rupa bentuk pelajar yang dihasilkan. Perubahan dan keberkesanan sistem pendidikan serta profesion keguruan seringkali dikaitkan dengan kecemerlangan kepimpinan dan kualiti guru-guru di sesebuah sekolah (Yahya Don, Aziah Ismail dan Yaakub Daud, 2007). Profesion keguruan sejak

zaman dahulu diangkat oleh masyarakat sebagai kerjaya yang mulia yang tiada tolok bandingan nilainya kepada sumbangan pembangunan anak bangsa. Biarpun penghargaan itu masih kekal, namun perubahan semasa yang menuntut daya usaha serta komitmen lebih tinggi kini jelas mencipta cabaran besar kepada guru dalam dunia pendidikan (Muhyiddin, 2011).

Pendidikan merupakan suatu bidang yang dinamik. Oleh hal yang demikian, sebagai seorang guru perlu memastikan mereka menguasai pengetahuan dan pertumbuhan ledakan ilmu yang begitu drastik. Di samping perubahan dan inovasi serta reformasi pendidikan yang menuntut para guru menjadikan diri mereka efektif dan proaktif dalam profesion perguruan. Kementerian Pendidikan Malaysia (2001) menegaskan bahawa usaha pembangunan insan dengan bimbingan guru secara menyeluruh, bersepadu dan seimbang selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan mestilah direalisasikan dengan bersungguh-sungguh serta berterusan di semua peringkat organisasi pendidikan.

Guru dipandang tinggi sebagai pemangkin pembangunan negara, pembentuk generasi yang menjadi asas kemajuan pembangunan negara, menjadi asas kemajuan pendidikan negara di samping memacu kejayaan rakyat. Guru yang melengkap diri dengan kualiti dan Standard Guru Malaysia diakui mampu menjamin keberhasilan negara, antaranya guru yang inovatif dan kreatif teras kejayaan wawasan, guru berkesan pendidikan cemerlang, guru berkualiti pemangkin kegemilangan dan guru cemerlang negara terbilang (Yahya Don et al., 2007).

Di samping itu, Muhammad Sani, Ahmad Zabidi, Husaina Banu Kenayathula (2015) menegaskan bahawa jika potensi guru-guru ini dikembangkan, sekolah akan berfungsi dengan lebih efektif dan akan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh itu, pihak sekolah perlu memberikan tumpuan yang lebih kepada memotivasikan guru-



guru, perasaan dan keperluan mereka untuk berkembang dan membangun serta mengadakan peluang-peluang untuk mereka memperkembang potensi masing-masing supaya mereka boleh memberi sumbangan yang lebih bermakna kepada masyarakat dan persekitaran pendidikan.

Masyarakat dan persekitaran pendidikan mengalami perubahan dengan pesat bukan sahaja di negara barat malah di serantau Asia-Pasifik. Oleh itu, matlamat pendidikan menjadi keutamaan, ekspektasi daripada pihak awam semakin meningkat, dan akauntabiliti sekolah menjadi semakin berat kepada masyarakat. Dalam menghadapi cabaran ini, pihak penggubal polisi dan guru-guru sedar tentang perlunya pembangunan profesionalisme guru dilaksanakan dengan penuh potensi (Muhamammad Sani et al., 2015). Seterusnya, Mohd Salleh (2002) pula, menyatakan bahawa pembangunan profesionalisme guru merupakan arah tindakan yang dirangka terlebih dahulu sebagaimana pemacu arah kepada usaha-usaha pembangunan yang akan dijalankan oleh sesebuah organisasi dalam satu jangkmasa tertentu.

Pembangunan profesionalisme guru menjadi isu yang membimbangkan kerana tanggapan negatif terhadap pembangunan profesionalisme guru bahawa pelaburan tersebut tidak mendatangkan hasil yang memberangsangkan. Oleh itu, analisis keperluan bagi mengenalpasti pengetahuan, kemahiran dan keupayaan guru menjadi suatu kemestian. Oleh hal yang demikian, dengan menjalankan analisis keperluan latihan pastinya dapat mengelakkan pembaziran (Zainal Abidin, 2007). Alaf ke-21 menyaksikan pembangunan profesionalisme guru semakin mencabar dan memerlukan insan guru yang berkemahiran dan berpengetahuan selaras dengan perkembangan globalisasi. Justeru, pembangunan profesionalisme guru perlu diuruskan dengan sistematik, berterusan, cekap dan berkesan serta bersesuaian dengan perkembangan dan tranformasi pendidikan semasa. Pembangunan

profesionalisme guru yang berterusan dan sistematik penting bagi membolehkan sekolah menangani sebarang masalah yang wujud di samping menyediakan guru-guru untuk menghadapi cabaran yang semakin kritikal (Amin, 2008). Guru merupakan aset yang bernilai dalam sesebuah sekolah kerana prestasi sekolah banyak bergantung kepada kualiti guru yang menjadi nadi dan penggerak utama dalam membantu sekolah mencapai matlamat serta menangani pelbagai masalah yang wujud (Syed Ismail & Ahmad Subki, 2010).

Kementerian Pendidikan Malaysia (2001) telah melaksanakan pelbagai usaha untuk melahirkan guru yang berkualiti dan memastikan mereka yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara serta kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan. Pelbagai langkah yang telah diusahakan termasuklah memantapkan latihan perguruan, menambahbaik sistem pemilihan calon guru, melonjakkan kecemerlangan institusi latihan perguruan, dan menambahbaik laluan kerjaya serta kebajikan guru. Blank (2014) menyatakan proses pembelajaran guru bukan hanya terhenti setakat pendidikan di peringkat ijazah dasar tetapi berterusan sehingga menghadiri pembangunan profesionalisme guru seperti latihan, taklimat, kursus dan bengkel apabila mereka telah berkhidmat di sekolah.

Bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah perlunya kepada transformasi daripada guru-guru. Oleh itu, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013) dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan perancangan jangka panjang yang bermatlamatkan pembangunan bersepadu sekolah dalam memartabatkan sekolah terbaik di dunia. Malaysia terlibat dalam program penilaian antarabangsa seperti *Programme for International Student Assessment* atau *PISA* bagi mengenalpasti kemajuan pendidikan negara berbanding dengan negara maju (Hussein Ahmad, 2012; Hussein Mahmood, 2008). Oleh yang

demikian, kerajaan telah menetapkan sasaran dalam Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) pendidikan untuk menghasilkan guru dan pemimpin sekolah yang cemerlang (KPM, 2015). Pembangunan profesionalisme guru yang berfokus kepada bidang tugas berdasarkan kenaikan pangkat dan menambahbaik kebolehan pengajaran guru bagi melahirkan guru berkualiti dan cemerlang (Muhammad Faizal & Crow, 2013).

Menurut Chong (2014) menyatakan pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan di Malaysia disebabkan keperluan kepada pengajaran dan pembelajaran alaf ke -21. Cabaran dan dugaan di alaf ke -21 dalam tranformasi pendidikan ini memerlukan pembelajaran dan pembangunan profesionalisme guru dari semasa ke semasa bagi melengkapkan guru-guru dengan pengetahuan, kemahiran, keupayaan dan sikap yang bersesuaian serta terkini (Ayob Jantan, 2005). Peningkatan profesionalisme guru merupakan agenda mentransformasikan profesion keguruan menjadi profesion pilihan.

Menurut Bartlett-Bragg (2010) pula beliau menyenaraikan antara ciri-ciri guru alaf ke -21 iaitu seseorang guru perlu menguasai kandungan kurikulum, mahir dan berketerampilan dalam pedagogi ketika sesi pengajaran dan pembelajaran, memahami perkembangan murid dan menyayangi mereka, memahami psikologi pembelajaran, memiliki kemahiran kaunseling dan menggunakan teknologi terkini dalam dan di luar sesi pengajaran dan pembelajaran. Pembangunan profesionalisme guru yang berkesan akan mengurangkan jurang perbezaan antara individu guru supaya kecekapan lebih terserlah.

Pembangunan profesionalisme guru merupakan intervensi yang berkesan bagi menyediakan guru yang dapat mengikut rentak perubahan pendidikan yang dinamik. Pengetahuan merupakan asas mengenai konsep dan prinsip yang berkaitan dengan

pengajaran dan pembelajaran. Kemahiran pula merupakan perkara yang perlu dimiliki oleh guru untuk melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan dengan berkesan dan mudah. Manakala keupayaan pula bermakna kemampuan guru melakukan fungsi fizikal atau mental yang diperlukan dalam tugas sebagai seorang guru di sekolah (Esah, 2004). Pembangunan profesionalisme guru mampu meningkatkan keterampilan guru dan peningkatan prestasi dalam organisasi sekolah (Muhamammad Sani et al., 2015).

Pencapaian matlamat sekolah amat berkait rapat dengan kualiti guru-guru dan kecemerlangan kepimpinan serta peningkatan prestasi dalam organisasi sekolah (Kantrowitz dan Wingert, 2000). Sekolah yang cemerlang terdiri daripada guru-guru yang sentiasa bersikap adaptif, berkolaborasi secara efektif, sentiasa aktif meningkatkan kecemerlangan sekolah dan murid serta sama-sama berkongsi maklumat dan matlamat sekolah. Pembangunan profesionalisme guru merupakan suatu proses pembelajaran yang formal yang seharusnya dijalankan berasaskan sekolah bagi menyediakan guru dengan pengetahuan dan kemahiran serta keupayaan yang berkaitan bidang tugas utama guru iaitu pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai visi dan misi sekolah (Ayob Jantan, 2005).

Permintaan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang berkesan semakin mendesak pada masa kini berbanding dengan masa lampau kerana dunia kini berada di era teknologi dan globalisasi serta tranformasi yang amat mencabar (Hoy dan Miskel, 2008). Dalam konteks perubahan yang pesat ini, pembangunan profesionalisme guru melalui sistem pendidikan perlu dipertingkatkan dan diperkasakan (Hargreaves, 2007). Sistem pendidikan akan mewujudkan budaya bimbingan rakan sejawat untuk meningkatkan kecemerlangan profesionalisme

menerusi pementoran, pembangunan dan perkongsian amalan terbaik, serta meningkatkan kebertanggungjawaban rakan sejawat dalam memenuhi standard profesionalisme kerjaya (PPPM 2013-2025).

Profesionalisme yang dimaksudkan ialah seseorang yang sentiasa berterusan belajar agar dapat mengadaptasi kepada perubahan yang sentiasa berlaku (Carpenter, 2009). Sementara Hord dan Sommers (2008) merujuk kepada Webster yang mentakrifkan profesionalisme sebagai seorang yang mempunyai ciri-ciri yang disusun berasaskan pengetahuan, mereka sentiasa konsisten melakukan kajian untuk mencari makna baru agar dapat meningkatkan keberkesanan organisasi sekolah. Semua guru dan pihak pengurusan sekolah serta warga sekolah berkongsi maklumat, nilai, visi dan misi, mereka akan memahami betapa pentingnya peranan guru untuk memastikan semua murid belajar dengan berkesan hasil dari sikap guru-guru yang mengambil berat, kompetensi dengan tugas dan komitmen yang tinggi.

Di samping itu, anjakan keempat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013) menyatakan transformasi keguruan menjadi profesion pilihan dengan mengemukakan kajian antarabangsa menunjukkan bahawa kualiti guru merupakan faktor berasaskan sekolah yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan murid. Kajian 2011 (KPM) mendapati bahawa hanya 50 peratus pengajaran disampaikan dengan berkesan. Statistik ini menunjukkan cabaran yang besar yang dihadapi kerana lebih kurang 60 peratus guru pada hari ini akan terus mengajar bagi tempoh 20 tahun lagi.

Anjakan ini juga menjadikan profesion keguruan akan lebih berprestij dan elit apabila pengambilan calon dibuat hanya dalam kalangan graduan 30 peratus terbaik dalam negara untuk menceburi bidang perguruan. Mereka akan mendapat latihan sebaik mungkin bermula dengan latihan perguruan, semasa menjadi guru sehingga

mereka bersara. Mereka juga memperolehi peluang pembangunan kerjaya guru yang menarik berasaskan prestasi dan kompetensi bukan bergantung kepada tempoh perkhidmatan. Selain itu, guru-guru perlu sentiasa meningkatkan ilmu pengetahuan umum, tugas penyelidikan dan ilmu-ilmu pendidikan profesionalisme ke suatu tahap yang selari dengan perkembangan semasa, kemajuan dan inovasi dalam masyarakat (McCotter, 2001).

Berbeza di negara-negara maju, seperti Amerika Syarikat dan Britain keperluan pembangunan profesionalisme guru menjadi prasyarat untuk memperbaharui lesen mengajar di sekolah. Selain itu, pelbagai usaha telah dilaksanakan dengan pembinaan beberapa model yang menepati keperluan semasa (Jasper, 2006). Menurut Speck dan Knipe (2005) di Amerika Syarikat, dapatan kajian telah membantu pihak sekolah mengadakan pembangunan profesionalisme guru yang berkualiti tinggi dan berterusan. Tambahan pula, guru-guru disediakan dengan peluang untuk mengamalkan teori yang dipelajari, melaksanakan kajian dan refleksi (Sparks, 2012). Mereka juga dilatih untuk bekerja secara kolaboratif bagi mencapai matlamat pembangunan profesionalisme guru.

Dalam konteks Malaysia, perkembangan dan penambahbaikan juga mewajibkan kakitangan perkhidmatan awam khususnya guru-guru menghadiri program dan latihan pada peringkat tertentu merupakan natijah yang baik dalam pembangunan profesionalisme guru (Kerajaan Malaysia, 2002). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan awam secara menyeluruh dan merupakan reformasi dalam pengurusan sumber manusia untuk mewujudkan tenaga kerja yang berpengetahuan, kompeten dan mewujudkan perkhidmatan cemerlang. Bagi mencapai hasrat tersebut analisis keperluan latihan guru perlu dilaksanakan.

Analisis keperluan latihan merupakan satu langkah yang sangat penting dalam merekabentuk pembangunan profesionalisme guru di sekolah bagi memastikan pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan oleh sekolah lebih strategik dan berkesan. Analisis keperluan latihan perlu dilaksanakan bagi melihat apakah keadaan yang sedang berlaku dan apakah keadaan yang diharapkan berlaku (Castetter Yong, 2000). Analisis keperluan latihan amat mempengaruhi ketepatan keputusan dan pendekatan yang diambil dalam merancang langkah-langkah yang seterusnya. Sebarang usaha pembangunan profesionalisme guru mestilah didahului dengan analisis keperluan latihan. Pendapat ini diutarakan oleh (Goldstein dan Ford, 2002; Palmer, 1999; Taylor dan O'Driscoll, 1998; Reid dan Barrington, 1997). Manakala Tung-Chung (2001) menyatakan hasil kajian beliau mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara keberkesanan pembangunan profesionalisme guru dan analisis keperluan latihan.

Menurut Goldstein dan Ford (2002) beliau mengemukakan empat faktor utama perlunya sesebuah sekolah melaksanakan analisis keperluan latihan sebelum dilaksanakan pembangunan profesionalisme guru. Antaranya ialah dapat mengenalpasti masalah secara berfokus dalam kalangan guru-guru di sekolah. Semua pihak mestilah dilibatkan dalam merekabentuk pembangunan profesionalisme guru yang akan dijalankan supaya guru-guru dapat memahami tujuan pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan bagi memperbaiki prestasi sekolah dan prestasi guru (Kamaruddin, Zulkifli, 2007). Selain itu, dengan melaksanakan analisis keperluan latihan juga dapat melihat keutamaan keperluan guru-guru di sesebuah sekolah. Ini akan dapat meningkatkan motivasi diri guru apabila permasalahan mereka diambil berat oleh pengurusan di sekolah.

Seterusnya, faktor kedua ialah memberikan keyakinan kepada pihak pengurusan sekolah mengenai tujuan pembangunan profesionalisme guru dilaksanakan. Hal ini kerana kebanyakan pihak pengurusan dan pentadbir di sekolah masih sangsi dengan implikasi positif pembangunan profesionalisme guru tersebut. Mereka juga beranggapan dengan mengadakan pembangunan profesionalisme guru ini tidak memberikan apa-apa impak kepada murid, guru dan pembangunan sekolah (Kamaruddin, Zulkifli, 2007). Pihak pengurusan sekolah sewajarnya bertanggungjawab dan berusaha menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Apabila sesuatu pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan mendapat sokongan dan persetujuan daripada pihak pengurusan pasti lebih berkesan dan berjaya.

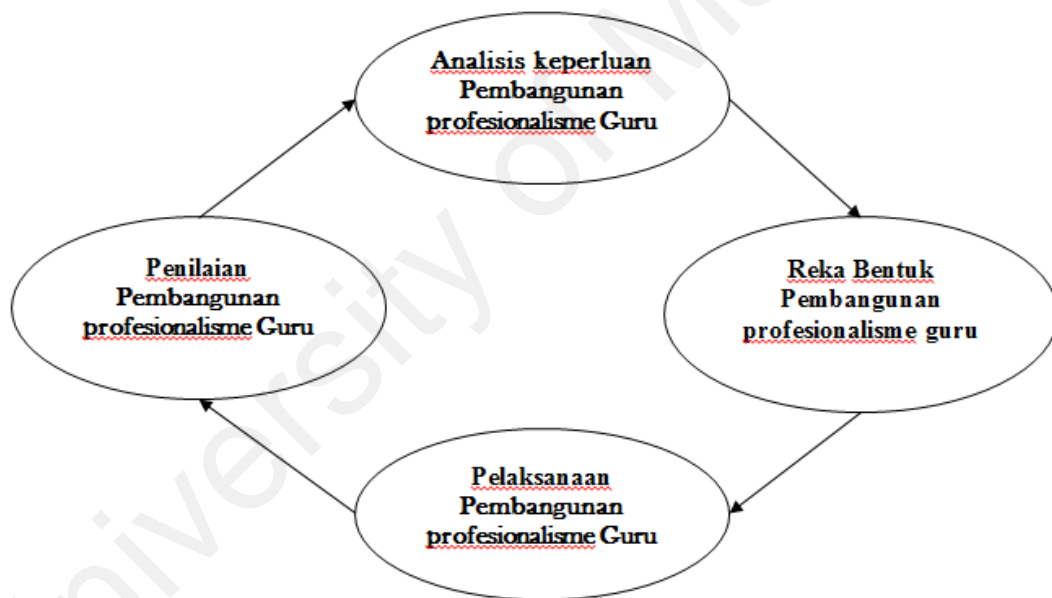
Faktor ketiga pula, analisis keperluan latihan perlu mendapatkan dan menganalisis data kehadiran kursus guru-guru tersebut sepanjang tahun. Data ini bermanfaat kerana keberkesanan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan bukti perubahan perlu dinyatakan agar pengetahuan, kemahiran dan keupayaan dapat dilihat dengan jelas. Seterusnya faktor keempat pula, memberikan keyakinan kepada pihak pengurusan sekolah tentang faedah-faedah yang diperolehi apabila pembangunan profesionalisme guru dijalankan.

Selain meningkatkan motivasi guru terhadap tugas harian, dapat meningkatkan prestasi sekolah dan prestasi murid. Seandainya wujud permasalahan dalam kalangan guru akibat kekurangan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan serta prestasi murid-murid menurun, maka pembangunan profesionalisme guru adalah alternatif yang terbaik bagi membantu meningkatkan kembali prestasi guru dan murid di sekolah tersebut (Amin, 2008). Namun, dalam pelaksanaan



pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan mestilah melalui beberapa prosedur.

Prosedur pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah melibatkan empat langkah utama, iaitu analisis keperluan latihan, pembentukan dan pembangunan, pelaksanaan dan penilaian. Kesemua langkah ini perlu mengikut turutan dan aturan. Pelaksanaan yang mengikut prosedur ini akan menghasilkan suatu pembangunan profesionalisme guru yang berkesan. (Blanchard dan Thacker, 2003; Goldstein dan Ford, 2002; dan Noe, 2005). Hal ini digambarkan dengan jelas dalam rajah 1.1 di bawah.



Rajah 1.1. Aliran Proses Pembangunan Profesionalisme Guru

Sumber : Goldstein dan Ford, 2002

Fokus utama tahap analisis keperluan latihan ini ialah bagi menentukan apakah jenis pembangunan profesionalisme guru yang bersesuaian akan dilaksanakan terhadap kumpulan sasaran iaitu guru-guru di sekolah. Setelah mengenalpasti persoalan tersebut, Prosedur ini seterusnya melalui tahap rekabentuk

iaitu mengenalpasti pembangunan profesionalisme guru secara spesifik dengan menyediakan modul dan menentukan kaedah penyampaian yang berkesan. Aspek pelaksanaan pula untuk memantau pembangunan profesionalisme guru yang dirancang supaya berjalan mengikut perancangan. Akhir sekali, menilai keberkesanan pembangunan profesionalisme guru dengan melihat objektif yang perlu dicapai dalam pembangunan profesionalisme guru tersebut. Rentetan perbincangan pada bahagian latar belakang kajian di atas maka seterusnya kajian ini akan membincangkan pernyataan masalah secara spesifik.

### **Pernyataan Masalah**

Perubahan dalam persekitaran pendidikan lazimnya berlaku selaras dengan perkembangan teknologi, desakan akauntabiliti pihak awam, perkembangan kurikulum, kepelbagaian kualiti pelajar dan kepelbagaian kualiti guru. Peranan sekolah turut berubah dan guru-guru perlu memperkembang domain ilmu pengetahuan mereka dan menguasai beberapa keterampilan baru bagi memastikan kualiti guru tidak terjejas (Muhammad Sani et al., 2015). Kualiti guru-guru memberi kesan kepada kejayaan sesebuah sekolah dalam meningkatkan prestasi murid. Oleh itu, analisis keperluan latihan adalah penting untuk membangunkan profesionalisme guru. Hal yang demikian merupakan prasyarat bagi menghasilkan peningkatan prestasi bagi membentuk kompetensi guru-guru di sekolah.

Tidak ramai yang menyedari betapa pentingnya analisis keperluan latihan dalam pembangunan profesionalisme guru untuk mewujudkan peningkatan tahap profesionalisme guru dan keberkesanan sekolah. Oleh kerana itu, jika pembangunan profesionalisme guru tidak dilaksanakan berdasarkan analisis keperluan latihan untuk memperbaiki kualiti pendidikan (Kamaruddin & Zulkifli 2007; Muhammad Sani et

al., 2015) guru-guru tidak mungkin dapat mempertahankan kredibiliti tanpa menunjukkan ciri-ciri profesionalisme guru tersebut. Guskey (2012) menggambarkan bahawa hampir kesemua kajian lampau mengenai sekolah berkesan menemui proses penambahbaikan dalam pendidikan tidak pernah berlaku tanpa kewujudan pembangunan profesionalisme guru. Dengan kata lain, pembangunan profesionalisme guru merupakan mekanisme utama untuk memenuhi keperluan perubahan dalam sistem pendidikan. Kredibiliti ini akan tercapai apabila guru bersedia untuk terus memajukan diri dan organisasi sekolah. Guru-guru dan pihak pengurusan sekolah tidak seharusnya bersendirian dalam usaha mencapai hasrat mewujudkan peningkatan tahap profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan.

Analisis keperluan latihan tidak dapat dijalankan dengan jayanya jika guru-guru tidak dapat merasakan kepentingan pembangunan profesionalisme guru. Oleh itu, sokongan dan komitmen guru mestilah terlebih dahulu perlu dimantapkan sebelum melaksanakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan. Perkara ini disokong oleh Goldstein dan Ford (2002). Pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru tanpa dijalankan analisis keperluan latihan begitu ketara dalam kalangan organisasi kecil seperti sesebuah sekolah berbanding dengan pihak pejabat pendidikan daerah dan jabatan pendidikan negeri. Hal ini disokong oleh kajian yang menunjukkan komitmen sesebuah organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru dipengaruhi oleh saiznya (Tung-Chung, 2001; Vinten, 2000). Selain itu, organisasi yang bersaiz besar menawarkan lebih banyak latihan dengan kadar kekerapan yang tinggi berbanding organisasi sekolah yang kecil.

Dewasa ini, analisis keperluan latihan dalam kalangan warga pendidik tidak mendapat perhatian yang sewajarnya daripada pihak pengurusan sekolah dan dalam kalangan guru-guru (Amin 2008; Zapeda 2008). Hal ini menjadikan analisis keperluan latihan semakin lemah dan tidak berkesan yang pastinya akan mengakibatkan implikasi yang besar terhadap pembangunan profesionalisme guru. Seterusnya akan menyebabkan kerumitan berlaku terhadap kelancaran dan keberkesanan pembangunan profesionalisme guru. Hulum J (2002) telah menyenaraikan mengapa guru tidak menghargai pembangunan profesionalisme guru adalah kerana analisis keperluan latihan guru dan idea guru seringkali diabaikan dalam perancangan dan pelaksanaan, guru-guru yang berpengalaman telah menjadi bosan dengan pengulangan kandungan dan kemahiran dalam pembangunan professional guru dan kebanyakan pembangunan profesionalisme guru tidak dinilai dan tidak mempunyai maklumbalas tentang perkembangan mereka.

Guskey (2000) menyatakan bahawa alasan yang sering dipetik sebagai penyebab kepada tidak berkesannya pembangunan profesionalisme guru adalah perancangan yang tidak sensitif kepada analisis keperluan latihan, khusus tentang organisasi sekolah dan keperluan sebenar gurunya, kurangnya komitmen serta penglibatan guru dan pihak pengurusan sekolah serta ketiadaan kaitan antara kandungan pembangunan profesionalisme guru dan situasi sebenar sekolah.

Analisis keperluan latihan perlu dilaksanakan dengan penuh ketelitian dan sistematik agar pembangunan profesionalisme guru yang akan dijalankan lebih berkesan dan mencapai objektif. Menurut Blanchard dan Thacker (2003) analisis keperluan latihan adalah untuk mengenalpasti kekurangan pengetahuan, kemahiran, keupayaan dan sikap yang diperlukan bagi melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Menurut Guskey (2000) pula, beliau menjelaskan bahawa mereka bentuk

pembangunan profesionalisme guru merupakan satu proses menyesuaikan analisis keperluan latihan dengan sumber yang ada melalui kaedah penyampaian yang berkesan. Masalah seringkali ditimbulkan ialah pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan tidak memberikan kesan positif terhadap guru-guru (Kamaruddin, Zulkifli. 2007). Hal ini dianggap sebagai pelaburan yang membazir kerana harapan sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan guru tidak tercapai.

Mohammed Sani dan Mohd Izham (2012) berpendapat bahawa walaupun pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai pembangunan profesionalisme guru, masalah yang dihadapi guru masih belum dapat diatasi dan kurang keberkesanannya. Masalah tersebut melibatkan proses perancangan dan pelaksanaan yang lemah sebagaimana yang dilaporkan oleh kajian Rhodes, Stokes dan Hampton (2004) serta O'Sullivan (2011) bahawa negara sedang membangun masih menggunakan kaedah tradisional untuk menilai pembangunan profesionalisme guru. Selain itu, Opfer dan Pedder (2011) pula menyatakan permasalahan tersebut berpunca daripada proses perancangan yang kurang teratur sebagai contoh menggunakan model negara maju tanpa diubahsuai mengikut konteks tempatan.

Hal ini kerana disebabkan oleh pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan tanpa didahului analisis keperluan latihan. Selain itu, pihak pengurusan sekolah yang tidak memahami kehendak organisasi sekolah, tugas guru-guru dan keperluan individu guru juga merupakan faktor kegagalan pembangunan profesionalisme guru (Amin, 2008; Mohd Zairi Husain, 2007). Di samping itu, perkara yang penting bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru ialah komitmen, sokongan dan kerjasama daripada semua pihak dan peringkat di sesebuah

sekolah. Malangnya perkara-perkara inilah yang merupakan halangan yang kerap dihadapi oleh guru yang melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Rossilah et al., 2006).

Halangan yang seringkali dihadapi iaitu tentang analisis keperluan latihan yang dijalankan di sekolah secara tidak sistematik dan tidak berterusan akan memberi impak negatif kepada pihak pengurusan sekolah dalam menentukan pembangunan profesionalisme guru yang diperlukan (Ishak, 2013). Hal ini terjadi apabila penawaran pembangunan profesionalisme guru hanya semata-mata bergantung kepada pihak kementerian pendidikan dan jabatan pendidikan negeri serta pejabat pendidikan daerah sahaja.

Pihak pengurusan sekolah tanpa meneliti data analisis keperluan latihan guru-guru terus mencalonkan nama guru tersebut tanpa berpandu kepada keperluan kursus dan kemahiran yang diperlukan oleh guru tersebut. Sewajarnya pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan merupakan kesinambungan daripada pihak atasan iaitu pihak Kementerian Pendidikan Malaysia melalui pihak jabatan pendidikan negeri dan seterusnya pihak pejabat pendidikan daerah kepada pihak sekolah. Kegagalan menjalankan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan merupakan titik tolak bermulanya kerumitan dan kesukaran kepada sebarang pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Amin, 2008; Azman, dan Nurul Inani, 2010).

Analisis keperluan latihan merupakan suatu perkara yang sukar dan sangat kompleks. Kesukaran ini bermula dengan analisis keperluan latihan yang dijalankan tidak secara komprehensif dan berterusan (Amin, 2008). Pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan secara tidak terancang tidak mampu meninstitutionkan pembangunan profesionalisme guru supaya berkekalan dan efektif.

Di samping itu, Konsep pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan mestilah relevan dan efektif dengan keperluan di sekolah (Ishak, 2013). Kegagalan dalam melaksanakan analisis keperluan latihan mengakibatkan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru yang tidak sistematik, tidak relevan dan pastinya tidak efektif.

Situasi ini terjadi disebabkan oleh kebanyakan pihak sekolah mengabaikan faktor input dan analisis keperluan latihan guru-guru dalam merancang dan melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Amin, 2008). Walaupun saban tahun, setiap individu guru diminta mengisi borang Sasaran Kerja Tahunan bagi peningkatan kemahiran yang diperlukan. Namun, tiada siapa yang cakna dan ambil peduli keperluan latihan tersebut. Oleh itu, kajian pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah dikenalpasti dapat mengatasi masalah tersebut. Pembangunan profesionalisme guru di sekolah melalui pembelajaran sepanjang hayat dan sentiasa berkerjasama dengan lebih kolaboratif dalam kalangan guru-guru bagi mendapatkan formula membantu menambahbaikan proses pengajaran dan pembelajaran guru serta peningkatan pencapaian prestasi murid dan meningkatkan keberkesanan dan penambahbaikan sekolah (Hord & Sommers, 2008; Harris et al., 2003).

Di Malaysia, pembangunan profesionalisme guru masih mendapat kritikan daripada pakar, antara kritikan tersebut pembangunan profesionalisme guru tidak mempunyai objektif yang jelas, kurangnya tindakan susulan, kurang menepati keperluan sebenar guru dan kekurangan model tempatan yang boleh dijadikan panduan (Amin, 2008). Sistem pendidikan di Malaysia memerlukan kepada satu pendekatan bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan, pendekatan tersebut boleh dalam bentuk model dan pencapaian

pembangunan profesionalisme guru yang telah dilaksanakan (Muhammad Faizal dan Abd. Khalil, 2015). Di samping itu, faktor kegagalan pembangunan profesionalisme guru, seseorang guru tidak diberikan peluang dan ruang untuk mengemukakan pandangan dan idea dalam menyediakan perancangan dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

Ini selari dengan kenyataan oleh Zapeda.S (2012) iaitu pembangunan profesionalisme guru cenderung menemui kegagalan adalah disebabkan guru-guru yang menjadi sasaran tidak dilibatkan secara total dalam perancangan dan analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru. Menurut Harris (2003) beliau mengutarakan pandangan iaitu guru seharusnya terlibat dalam membuat keputusan, mempunyai rasa perkongsian matlamat, terlibat dengan kerja secara kolaboratif dan menerima tanggungjawab atas hasil kerja mereka. Hal ini disokong oleh Joyce dan Shower (2008) yang menyifatkan pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan sebagai kurang perancangan iaitu tanpa melihat kepada analisis keperluan latihan, bersifat kelam-kabut, tidak relevan dengan suasana dan tidak berkesan.

Perkembangan Kementerian Pendidikan Malaysia (2012) dalam Sistem Pengurusan Latihan Guru, guru-guru perlu mengikuti pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah bagi Melindungi Masa Instruksional (MMI) guru-guru. Selain itu, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (2012) telah mewajibkan semua guru untuk mengisi soal selidik analisis keperluan latihan secara atas talian. Setelah guru-guru mengisi soal selidik tersebut maka keputusan analisis keperluan latihan akan dipaparkan di dalam sistem tersebut. Apa yang menjadi permasalahan ialah sejauhmanakah keputusan kajian soal selidik tersebut digunapakai oleh pihak sekolah khususnya setiausaha latihan dalam



perkhidmatan (LADAP) di sekolah mengambilkira bagi membangunkan pembangunan profesionalisme guru kepada guru-guru mereka. Hal ini tentunya melibatkan kepakaran, masa dan peruntukan kewangan bagi mengadakan pembangunan professional guru di sekolah.

Pembangunan profesional guru ini dijalankan di sekolah untuk membantu guru-guru memperbaharui kemahiran dan ilmu serta pengetahuan bagi membangunkan diri dan organisasi sekolah. Ishak (2013) menyatakan bahawa analisis keperluan latihan guru-guru dan perbezaan di antara keperluan kemahiran kecenderungan guru sekolah terhadap sesuatu pembangunan profesionalisme guru yang akan dijalankan merupakan perkara asas pembinaan pembangunan profesionalisme guru yang sistematik dan berterusan di sekolah. Namun tanpa disangkal lagi, analisis keperluan latihan elemen penting kerana walaupun tanggungjawab pembangunan diri telah diletakkan di atas bahu guru, namun pihak pengurusan sekolah masih perlu meneliti keperluan kemahiran dan pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan oleh seseorang guru (Joyce dan Shower, 2008).

Pembangunan profesionalisme guru juga mendapat kritikan walaupun terdapat perancangan yang baik meliputi analisis keperluan latihan guru yang dibuat, namun sudut pelaksanaan adakah dilaksanakan seratus peratus sebagaimana yang dirancang. Ini akan memberikan impak yang serius terhadap suksesnya pembangunan profesionalisme guru. Kejayaan sebenar pembangunan profesionalisme guru adalah bergantung kepada tahap keupayaan, kebolehan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku guru yang dapat diaplikasikan bagi membangunkan sahsiah diri dan meningkatkan prestasi pelajar serta mencapai misi dan visi sekolah. Kesedaran semua pihak tentang kepentingan pembangunan profesionalisme guru dapat meningkatkan motivasi guru supaya menjadikan

pembangunan profesionalisme guru menjadi suatu pelaburan yang bermanfaat bagi sekolah (Joyce dan Shower, 2008).

Menurut Amin (2008) pembangunan profesionalisme guru menjadi komponen kritikal dalam membentuk guru-guru yang berkelayakan tinggi dan beriltizam. Oleh sebab itu, pembangunan profesionalisme guru telah diakui sebagai komponen teras sebarang perubahan dalam pendidikan khususnya usaha-usaha meningkatkan prestasi sekolah dan meningkatkan prestasi guru dan juga murid-murid. Menjadi satu persoalan kenapa pembangunan profesionalisme guru telah dilaksanakan di sekolah dengan peruntukan tertentu namun masih terdapat guru-guru yang tidak mempunyai kompetensi dengan tugas di sekolah dan tiada komitmen.

Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk menganalisis isu-isu di sebalik perancangan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di peringkat sekolah kebangsaan. Walaupun pembangunan profesionalisme guru dilaksanakan di sekolah, namun terdapat beberapa lompong kelemahan yang ditinggalkan dari pelbagai sudut. Oleh itu, sebuah kajian khusus pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan diperlukan bagi menilai status perancangan dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru yang sistematik dan berterusan bagi menjamin kejayaan organisasi sekolah. Pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan seharusnya dibangunkan secara sistematik dan berterusan di sekolah.

Namun demikian, bukan mudah menzahirkan sekolah yang membudayakan pembangunan profesionalisme guru berasaskan kepada analisis keperluan latihan sebenar, berikutan terdapatnya faktor-faktor penghalang seperti isu peningkatan akauntabiliti, kepelbagaian keperluan murid, pengasingan guru dan *burn out* (Hipp

dan Huffman, 2000) kekurangan masa untuk berinteraksi dan kolaborasi (Eaker dan DuFour 2002) kekurangan fokus dan guru juga lebih suka bekerja secara bersendirian (Walters, 2009). Berpandukan pernyataan masalah tersebut, pengkaji meletakkan beberapa objektif kajian bagi mencari titik penyelesaian pembangunan profesionalisme guru yang lebih efektif.

### **Objektif Kajian**

Antara objektif kajian yang ingin diperolehi dalam kajian ini ialah seperti berikut:

1. Untuk mengenalpasti tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.
2. Untuk mengkaji aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu.
3. Untuk mengkaji aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu.
4. Untuk mengenalpasti perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi di sekolah kebangsaan di Terengganu.
5. Untuk mengenalpasti pengaruh analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu.
6. Untuk mengkaji halangan berperanan sebagai moderator kepada analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.

7. Untuk membangunkan satu model pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

### **Soalan Kajian**

Berdasarkan konteks perbincangan di atas, kajian ini mengutarakan beberapa soalan kajian bagi mengkaji dan mendapatkan jawapan kepada permasalahan dalam pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Soalan-soalan kajian yang dikemukakan sebagai asas bagi mencapai objektif kajian ini:

1. Apakah tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu?
2. Apakah aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu?
3. Apakah aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu?
4. Apakah terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi di sekolah kebangsaan di Terengganu?
5. Apakah analisis keperluan latihan mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu?
6. Apakah halangan berperanan sebagai moderator kepada analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu?

7. Apakah model pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi guru sekolah kebangsaan di Terengganu?

### **Hipotesis Kajian**

Bagi menjawab soalan dan untuk mencapai objektif kajian ini, beberapa hipotesis kajian dikemukakan:

- Ha1: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik.
- Ha2: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut umur.
- Ha3: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh berkhidmat.
- Ha4: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor Jantina.
- Ha5: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut Gred Sekolah.
- Ha6: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha7: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap prestasi guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha8: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap prestasi sekolah di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha9: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha10: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap prestasi guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.

- Ha11: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap prestasi sekolah di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha12: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha13: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap prestasi guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha14: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap prestasi sekolah di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha15: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan tugas guru terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha16: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan individu guru terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.
- Ha17: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Setelah dijalankan pemformulasian hipotesis dalam kajian ini, maka seterusnya pengkaji akan membincangkan tentang kepentingan kajian.

### **Kepentingan Kajian**

Menurut Zaidatol Akmaliah dan Foo Say Fook (2003) sekolah merupakan sebuah institusi terpenting dalam sistem sosial masyarakat. Murid-murid merupakan aset yang tidak ternilai kepada kesejahteraan negara. Mereka akan mencorakkan

masa depan negara. Seandainya murid-murid ini berkualiti dan menepati Falsafah Pendidikan Kebangsaan, maka hasrat untuk mencapai cita-cita dalam wawasan 2020 akan menjadi realiti. Bertitik tolak daripada hakikat inilah, maka pembangunan profesionalisme guru perlu diperkasa bagi melahirkan murid yang cemerlang. Pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan yang sistematik dan berterusan akan melahirkan guru-guru yang berketrampilan dan seterusnya dapat memberikan didikan terbaik kepada murid-murid di sekolah (Linda Lambert, 2010).

Dapatan kajian ini diharapkan dapat memberikan garis panduan dalam membantu dan memenuhi tuntutan pihak yang berkepentingan dalam pendidikan seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan pihak pengurusan di sekolah, khususnya Guru Besar dan guru penolong kanan, dan guru-guru bagi merefleksikan tanggungjawab mereka terhadap prestasi dan kualiti pengajaran dan pembelajaran yang akan membawa impak positif kepada murid-murid dalam meningkatkan prestasi.

Kajian ini dilaksanakan kerana menyedari kepentingan meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran kepada murid-murid melalui pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sesebuah sekolah demi mencapai impak yang positif terhadap peningkatan kualiti guru, murid dan prestasi organisasi sekolah tersebut. Di samping itu, pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan ini khususnya analisis keperluan latihan di peringkat sekolah dengan tidak meninggalkan pandangan sarjana lain bagi meningkatkan kualiti pendidikan negara dan khususnya institusi sekolah (Zaidatol Akmaliah dan Foo Say Fooi, 2003). Selain itu, kajian ini juga dapat memberikan garis panduan dalam aspek analisis keperluan latihan bagi merancang dan merangka

aktiviti serta pembangunan profesionalisme guru yang mempunyai tahap kecekapan dan keberkesanan berasaskan kepada keperluan sebenar organisasi sekolah mereka bertugas dan juga keperluan guru-guru.

Kajian ini juga penting kepada pelbagai pihak untuk dijadikan sebagai garis panduan bagi merancang dan merangka aktiviti pembangunan profesionalisme guru terutamanya kepada, i) Masyarakat terutamanya pihak ibu bapa supaya melahirkan keyakinan terhadap pengurusan sekolah dan guru-guru yang akan melahirkan modal insan yang seimbang selaras keperluan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. ii) Pihak penggubal dasar di Kementerian Pendidikan Malaysia bagi merekabentuk pembangunan profesional guru berdasarkan analisis keperluan sebenar yang lebih sistematik dan berterusan di sekolah. iii) Pihak pengurusan di jabatan pendidikan negeri dan pejabat pendidikan daerah agar dapat meningkatkan kompetensi guru dan impak yang positif kepada prestasi murid. iv) Para pentadbir di sekolah dan seterusnya dalam kalangan guru-guru yang mengimplimentasikan pembangunan profesionalisme guru dengan berjaya. Setelah mengetahui kepentingan kajian ini. Selanjutnya, pengkaji akan membincangkan limitasi kajian.

### **Limitasi Kajian**

Sesuatu kajian itu, tidak mampu untuk menghuraikan semua perkara yang berkaitan bidang yang dikaji (Rudestam & Newton, 1992; Johnson dan Christensen, 2008; Noraini, 2010). Kajian ini juga tidak terkecuali sebagaimana kajian-kajian yang terdahulu mempunyai limitasi dan batasan dalam menjalankan kajian. Limitasi kajian ini berfokuskan kepada pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan dijalankan sekolah kebangsaan sahaja di Terengganu. Generalisasi dapatan kajian terhadap pembangunan profesionalisme guru



berdasarkan analisis keperluan latihan ini di peringkat sekolah menengah pula mungkin akan menyebabkan ralat dari sudut konsep dan konteks.

Beberapa limitasi kajian yang lain dikenalpasti dalam kajian ini. Pengkaji berhadapan dengan masalah peningkatan kos kewangan lantaran responden kajian yang ramai bagi mendapatkan data (Sidek Noah, 2002). Kekadang berlakunya cetakan semula borang soal selidik, kemungkinan berlakunya data yang rosak dan peningkatan kos penghantaran soal selidik. Selain itu, kekangan masa dan berlakunya birokrasi ketika kajian dijalankan. Birokrasi menyebabkan berlaku perubahan pada jadual dan prosedur kajian. Sebelum kajian dijalankan memerlukan persetujuan daripada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu, pejabat pendidikan daerah di setiap daerah kajian dan persetujuan dan ketetapan masa sekolah-sekolah yang terlibat. Pengkaji juga berhadapan dengan perubahan penetapan masa bagi pentadbir di sekolah yang menyebabkan jadual pemungutan data seringkali akan berubah.

Dalam kajian ini juga, pengkaji berhadapan dengan halangan-halangan yang tidak boleh dikawal semasa menjalankan kajian (Rudestan & Newton, 1992; Noraini, 2010). Berhadapan dengan situasi ini, pengkaji beranggapan bahawa perkara tersebut berlaku sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan kajian ini, pengkaji membuat anggapan semua responden yang terlibat menjawab soal selidik secara jujur dan benar. Selain itu, pengumpulan data soal selidik, pengkaji mendapat kerjasama daripada pejabat pendidikan daerah dan pentadbir di sekolah yang terpilih sebagai lokasi kajian. Mereka akan mengagihkan borang soal selidik tersebut sebagaimana panduan persampelan yang dibekalkan kepada responden kajian. Anggapan dan harapan pengkaji semua responden yang terpilih menerima dan menjawab sendiri soal selidik tersebut dengan ikhlas, jujur dan amanah.

Akhirnya, pengkaji berhadapan dengan responden kajian yang sentiasa sibuk dengan tugas harian di sekolah dan agak sukar meluangkan masa bagi menjawab kajian soal selidik. Halangan sedemikian sedikit sebanyak merupakan kekangan bagi pengkaji mendapatkan data kajian ini. Namun semua mehnah dan halangan dalam kajian ini tidak sedikit pun melemahkan semangat pengkaji bagi meneruskan kajian hingga ke destinasi. Pengkaji sentiasa berusaha, berdoa dan bertawakkal semoga segalanya dimudahkan oleh Allah SWT. Setelah pengkaji mengenalpasti limitasi terhadap kajian ini, pengkaji membuat justifikasi sekolah kebangsaan sebagai lokasi kajian berdasarkan kajian ini.

### **Justifikasi Sekolah Kebangsaan**

Sekolah kebangsaan menjadi pilihan pengkaji kerana sekolah kebangsaan merupakan peringkat asas kepada pendidikan yang menentukan kejayaan dan kecemerlangan di masa hadapan. Di samping itu, transformasi dan pembaharuan yang ingin di bawa oleh pengurus sekolah seharusnya bermula diperingkat sekolah dan bilik darjah iaitu yang sangat berkait rapat dengan proses pengajaran dan pembelajaran (Hord dan Sommers, 2008; Linda Lambert, 2010; Amin, 2008 dan Fullan, 1991). Di peringkat sekolah kebangsaan ini juga merupakan titik permulaan pembentukan kecemerlangan dan sahsiah murid-murid bagi melahirkan insan yang akan menjadi pemimpin di masa akan datang.

Di samping itu, tumpuan sepenuhnya oleh ibu bapa terhadap pendidikan awal dicurahkan diperingkat sekolah kebangsaan berbanding di peringkat menengah. Oleh itu, guru-guru di peringkat sekolah kebangsaan mestilah mempunyai kompetensi yang jitu dalam tugas, menjalankan tugas dengan penuh integriti dan profesionalisme (Hoy, Wayne K & Miskel, 2001).

Di samping mengamalkan nilai-nilai murni dan sahsiah yang mulia, terutama sikap penyayang kepada anak didik mereka. Di sekolah kebangsaan juga, guru merupakan penggerak, pendorong dan pembimbing secara total terhadap murid-murid (Hussein Mahmood, 1997). Ini kerana di peringkat sekolah kebangsaan murid tidak mampu berdikari tanpa bimbingan guru. Oleh itu, guru yang mempunyai kompetensi diperlukan untuk mendidik bermula di awal usia persekolahan. Selain itu, pemilihan sekolah kebangsaan di Terengganu pula kerana keputusan dalam Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR) telah mencatatkan kecemerlangan dengan mengekalkan prestasi terbaik di peringkat kebangsaan dalam peperiksaan UPSR selama sebelas tahun berturut-turut (JPNT 2011). Apabila pengkaji telah menjustifikasikan sekolah kebangsaan sebagai sekolah kajian, seterusnya pengkaji pula membincangkan kepentingan teori terhadap kajian yang dijalankan.

### **Kepentingan Teori Terhadap kajian**

Kajian merupakan suatu tugas saintifik yang membawa berbagai-bagai cabaran. Antara cabaran tersebut ialah bagi menghasilkan dapatan kajian yang sesuai dan memperlihatkan keupayaan pengkaji dari sudut akademik (Azizi, Shahrin, Jamaluddin, Yusof dan Abdul Rahim, 2007). Teori amat penting dalam mendasari sesuatu kajian. Menurut Punch (2000) menyatakan bahawa bermula dengan pernyataan masalah, kerangka teori telah dibentuk bagi merujuk kepada sesuatu paradigma atau perspektif yang akan menjelaskan perkaitan kajian. Kajian-kajian berasaskan tingkah laku manusia banyak menggunakan teori-teori tertentu, sehinggakan teori tersebut memberikan impak yang tersendiri dalam bidang kajian. Kepentingan teori-teori ini dapat membantu pengkaji bagi memahami tingkah laku manusia. Berdasarkan *Ensiklopedia Encasta* dalam Azizi et al., (2007) memberikan

takrif kepada teori ini sebagai satu andaian atau sistem bagi membuat sesuatu andaian berlainan. Hal ini termasuklah prinsip berasaskan maklumat, kaedah menjalankan analisis, membuat jangkaan dan bagaimana menjelaskan sesuatu fenomena semulajadi tingkah laku manusia serta memberikan konsep abstraknya.

Manakala, Kerlinger (2000) pula berpendapat bahawa teori merupakan satu set yang saling berkait rapat bagi menjelaskan sesuatu fenomena dengan mengenalpasti perkaitan antara pemboleh ubah yang sesuai. Kerlinger & Howard (2000) menyatakan bagi memahami sesuatu teori dan hubungannya dengan kajian memerlukan satu proses dan daya usaha. Memahami teori adalah merasai keajaiban yang orang lain tidak nampak sebelumnya dan dijadikan supaya orang lain dapat memahami kemudiannya. Namun, apa yang penting dalam membicarakan teori ini adalah kompenen yang terkandung di dalamnya iaitu hubungan antara konsep-konsep, konstruk-konstruk dan pendapat kepada sesuatu teori. Sebagai rumusnya teori merupakan suatu prosedur yang sistematik bagi membuat andaian-andaian yang mampu menjelaskan fenomena tingkah laku dan meneroka pengetahuan baru. Teori-teori yang dibincangkan dalam kajian ini termasuklah teori-teori pembelajaran dan teori-teori motivasi.

### **Teori -Teori Pembelajaran**

Pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan banyak bergantung kepada aktiviti dan proses pembelajaran guru-guru yang dilaksanakan dengan tekun dan teliti. Walaubagaimanapun kaedah pembelajaran guru-guru berbeza dengan kaedah pembelajaran murid-murid di sekolah. Pembelajaran guru-guru tertumpu kepada kaedah pembelajaran orang dewasa. Penelitian terhadap pemilihan teori pembelajaran, prinsip pembelajaran,

pembelajaran orang dewasa dan pengalaman pembelajaran dapat memperbaiki kualiti pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Amin, 2008). Seterusnya pengkaji membincangkan kaedah dan teori-teori yang berkaitan kaedah pembelajaran orang dewasa khususnya dalam pembangunan profesionalisme guru dan beberapa teori sokongan bagi memantapkan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Teori Pembelajaran Orang Dewasa**

Teori pembelajaran orang dewasa yang telah dipelopori oleh Knowles (1984; Hilton & Swanson, 2005) membicarakan tentang suatu seni dan sains bagi membantu golongan dewasa meneruskan pembelajaran. Mereka juga cuba bagi mengembangkan konsep pembelajaran dewasa yang sebelumnya dibangunkan oleh Edward Linderman dalam tahun 1885-1953 dalam karyanya *The Meaning of Adult Learning* yang membicarakan tingkahlaku guru-guru sebagai golongan dewasa. Teori Pembelajaran orang dewasa pasti dapat membantu pembangunan profesionalisme guru apabila ciri-ciri keunikan pembelajaran dewasa dipertimbangkan dalam merangka aktiviti-aktiviti atau pengalaman pembelajaran mereka. Dengan berlakunya sedikit penambahbaikan dan penyesuaian terhadap caragaya pembelajaran dewasa ini diharap dapat melahirkan guru-guru yang lebih efektif.

Menurut Blackburn (2000) beliau telah mengkategorikan ciri-ciri pembelajaran dewasa kepada lima tema yang utama iaitu pertamanya sebagai orang dewasa yang matang, mereka suka pembelajaran berbentuk arahan sendiri. Ini kerana orang dewasa melihat diri mereka sebagai bebas, bertanggungjawab dan berkemampuan mengarah dan menilai pembelajaran sendiri. Pembelajaran hanya

berkesan apabila mereka terlibat dalam memilih dan membina kandungan pembelajaran kerana mereka mengetahui keperluan pembelajaran untuk mereka. Di samping itu, orang dewasa juga terdorong dengan faedah dan manfaat yang mereka perolehi dalam pengalaman pembelajaran dan hanya memilih untuk terlibat jika kandungan pembelajaran itu bermakna untuk mereka.

Kedua, pengalaman merupakan asas pembelajaran bagi orang dewasa. Mereka mempunyai pengalaman yang luas dan mempunyai asas pengetahuan yang tertentu yang boleh dimanfaatkan dalam pembelajaran. Pembelajaran mereka lebih tertumpu kepada peranan dalam kehidupan seharian mereka. Di samping itu, kebanyakan orang dewasa mempunyai kepakaran dan pengalaman dalam pelbagai bidang dan mereka gembira belajar dengan berkesan jika kepakaran dan pengalaman mereka diiktiraf.

Ketiga, pembelajaran dewasa amat berkesan apabila berpusatkan kepada dunia realiti. Hal ini bermakna pembangunan profesionalisme guru mestilah berubah penekanannya daripada fakta kepada manusia iaitu dengan mengaitkan kepada kehidupan realiti seharian. Orang dewasa secara umumnya memilih pembelajaran yang dihasilkan daripada keperluan pembelajaran yang dijana berdasarkan peristiwa kehidupan seharian dan akan memfokuskan bagi menyelesaikan tugas yang mempunyai matlamat khusus ke arah penyelesaian masalah yang mereka alami atau yang berkaitan dengan pekerjaan seharian. Mereka juga ingin mempelajari kemahiran dan memperoleh pengetahuan yang dapat mereka aplikasikan terus ke dalam realiti kehidupan semasa.

Keempat, pembelajaran yang berkesan bagi orang dewasa jika berada dalam persekitaran yang bersesuaian. Pembelajaran dewasa berkesan memilih orientasi pertumbuhan dan menyediakan pendekatan pembelajaran yang aktif dan *hand-on*.

Teknik “mengalami” sendiri seperti penyelesaian masalah dan perbincangan lebih berkesan kepada orang dewasa jika dibandingkan dengan teknik tradisional seperti kuliah dan syarahan. Penerimaan kepada pembelajaran akan semakin tinggi dalam situasi yang memberikan keselesaan secara fizikal dan psikologikal. Oleh kerana itu, pembelajaran orang dewasa mempunyai kecenderungan gaya pembelajaran yang berbeza, mereka dapat belajar secara sendiri dan secara kolaboratif yang membuka peluang saling bantu-membantu sesama mereka semasa proses pembelajaran. Mereka memerlukan idea-idea yang praktikal dan relevan yang direkabentuk memenuhi keperluan mereka.

Di samping itu, mereka juga belajar dengan baik jika maklumat baru dapat dikaitkan dan dibina berasaskan pengetahuan sedia ada serta pengalaman mereka. Pembelajaran dewasa berkesan jika mereka berpeluang melakukan refleksi terhadap prestasi mereka dengan ketrampilan baru seterusnya diberikan sokongan dan aktiviti-aktiviti susulan selepas sesuatu pembangunan profesionalisme dilaksanakan. Akhirnya, motivasi kritikal dalam pembelajaran orang dewasa ialah keinginan dan kemahuan untuk mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat. Bagi orang dewasa kombinasi faktor dalaman diri seperti keyakinan dan harga dalaman diri dan faktor luaran seperti kenaikan gred dan gaji bulanan merupakan motivasi kepada mereka. Oleh itu, untuk mendorong orang dewasa faktor-faktor ini perlu difahami.

Menurut Brookfield (1995) melihat guru sebagai pelajar dewasa dan memberi fokus tentang bagaimana mereka membuat keputusan dalam sebarang tindakan secara kritikal dan bagaimana mereka mengubah tindakan berikutnya, selepas mempertimbangkan iktibar daripada tindakan sebelumnya. Pembelajaran orang dewasa mengalami situasi, masalah dan perubahan yang dapat memberi peluang dan asas pembelajaran untuk pembangunan diri (Amin, 2008). Maka dari

perspektif tradisi pembelajaran orang dewasa, bagi membantu corak pembelajaran yang unik ini perlulah menjadi asas penting dalam pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Menurut Merriam dan Caffarella (1991) teori pembelajaran dewasa boleh dikategorikan kepada tiga teori iaitu berasaskan ciri-ciri orang dewasa, berdasarkan situasi hidup orang dewasa dan berfokuskan perubahan kesedaran orang dewasa.

**Teori Berasaskan Ciri-ciri Orang Dewasa.** Knowles (1990) merupakan pengasas kepada perspektif teori ini telah membuat andaian bahawa androgogi yang merupakan ciri-ciri pelajar dewasa ini kepada enam andaian utama. Pertamanya ialah keinginan orang dewasa untuk mengetahui faedah dan manfaat sesuatu pelajaran tersebut sebelum mempelajarinya. Keduanya ialah apabila seseorang itu bertambah matang maka konsep sendiri akan bertanggungjawab bagi memilih pembelajaran yang bersesuaian dengan situasi diri mereka. Selain itu, dengan memiliki pengalaman yang luas juga boleh menjadi sumber pembelajaran dan pembangunan profesionalisme mereka. Di samping itu, orang dewasa mempunyai keperluan belajar yang berkait rapat dengan perubahan peranan sosialnya supaya mereka dapat menangani kehidupan sebenar mereka dengan efektif. Selain itu, ciri-ciri pembelajaran orang dewasa juga berorientasikan penyelesaian masalah dan mereka berminat kepada aplikasi terus pengetahuan yang diperolehi dan mereka terdorong oleh faktor dalaman yang kuat untuk belajar berbanding faktor luaran (persekitaran).

Secara khususnya, androgogi sememangnya mempunyai perbezaan dengan pedagogi. Model pedagogi direkabentuk untuk tahap kanak-kanak dan guru dipertanggungjawabkan sepenuhnya untuk membuat keputusan berkaitan isi



pengajaran, kaedah, masa dan penilaian pembelajaran. Sebagai pelajar berperanan pasif sebagai penerima dalam model pedagogi. Hal ini berlaku sebaliknya dalam semua keadaan dalam model androgogi (Amin, 2008). Berdasarkan andaian Knowles (1990) di atas, beliau juga mencadangkan supaya suasana pembelajaran orang dewasa hendaklah menggambarkan “kedewasaan” secara fizikal dan psikologikal. Suasana kondusif pembangunan profesionalisme guru mesti dibentuk dengan perasaan terasa keberadaan, dihormati dan di sokong serta lahirnya semangat saling memahami antara pengajar dan pelajar.

**Teori Berasaskan Situasi Hidup Orang Dewasa.** Teori berasaskan situasi hidup orang dewasa ini pula dikemukakan oleh dua orang sarjana iaitu Alan Knox (1980) dan Jarvis (1987). Berdasarkan pandangan Alan Knox (1980) sekurang-kurangnya terdapat dua perbezaan yang ketara dalam pembelajaran orang dewasa. Pertamanya pembelajaran yang berpusatkan prestasi apabila mereka melaksanakan peranan yang dipikulnya pada ketika itu. Keduanya, terdapat hubungkait di antara pembelajaran dan tindakan selepas mereka mengikuti pembangunan profesionalisme. Oleh kerana itu, Alan Knox (1980) mengemukakan teori pembelajaran dewasa berteraskan perbezaan jurang di antara tahap kecekapan semasa dan tahap kecekapan yang dikehendaki. Kecekapan semasa yang beliau maksudkan ialah *the capability to perform satisfactorily if given the opportunity* (Knox, 1980: pg378). Prestasi tersebut melibatkan kombinasi sikap, kemahiran dan pengetahuan. Di samping itu, konsep ini juga dapat membantu menjelaskan motivasi pencapaian orang dewasa dalam aktiviti pembangunan profesionalisme dan hubungkait dalam realiti kehidupan sebenar.

Model yang mewakili teori pembelajaran dewasa Alan Knox (1980) mengandungi komponen interaktif antaranya persekitaran umum, ciri-ciri masa lalu

dan semasa, prestasi, aspirasi diri, perbezaan kemahiran dan pengetahuan, persekitaran yang khusus dan aktiviti pembangunan profesionalisme serta peranan seseorang guru. Sebagai rumusannya, konsep yang digarapkan oleh Alan Knox (1980) ini berfokuskan kepada mengembangkan kecekapan dan peningkatan pembangunan profesionalisme guru.

Seterusnya, teori pembelajaran yang diajukan oleh Jervis (1987) mengasaskan gagasan bahawa semua pembelajaran bermula dengan pengalaman termasuklah *miseducative experience* kerana pengalaman juga boleh dianggap sebagai pengalaman pembelajaran. Di samping itu, ciri penting teori pembelajaran dewasa Jervis (1987) ialah semua pengalaman berlaku dalam situasi sosial. Sesuatu kehidupan dapat dikonseptualisasikan sebagai satu fenomena berterusan yang berlaku dalam konteks sosial budaya yang dibatasi dengan kelahiran dan kematian. Dalam kehidupan ini, seseorang guru berhadapan dengan situasi sosial kepada sesuatu situasi sosial yang berbeza yang kadang-kala disedari dan tanpa disedari. Oleh hal yang demikian, Jervis (1987) berpandangan proses pembelajaran itu bermula apabila seseorang memasuki situasi sosial yang memberikan pengalaman pembelajaran. pengalaman pembelajaran tersebut menghasilkan pembangunan profesionalisme.

Sebagai rumusannya, teori yang dikemukakan oleh Jervis (1987) ini tidaklah hanya menumpukan terhadap perbincangan pembelajaran semata-mata. Beliau juga menjelaskan bagaimana seseorang itu memberikan tindak balas terhadap pengalaman yang dilalui. Selain itu, beliau juga meletakkan pembelajaran dalam konteks sosial sebagai fenomena interaktif dan bukannya proses yang berasingan. kategori yang terakhir ialah teori berasaskan perubahan kesedaran.

**Teori Berasaskan Perubahan Kesedaran.** Teori berasaskan perubahan pula lebih fokus kepada kognitif dengan memberikan perhatian kepada pengalaman dan pembentukan mental dan makna dalaman. Sarjana yang mempelopori perspektif teori ini ialah Mezirow (1981) dan Freire (1970). Kedua-dua sarjana ini mempunyai dua asas teori yang sama. Pertama, pembelajaran dewasa harus membawa kepada pemberdayaan diri. Kedua, mereka menggunakan pendekatan konstruktivis dalam pembelajaran dewasa, yang bermaksud pengetahuan bukannya berada berasingan untuk ditemui tetapi dibina melalui tafsiran dan penafsiran semula berdasarkan pengalaman baru. Teori perubahan perspektif yang diajukan oleh Mezirow (1981) adalah antara teori pembelajaran dewasa yang mantap (Amin, 2008).

Ciri-ciri pembelajaran orang dewasa yang unik dan menonjol menurut Mezirow (1981) ialah apabila mereka melakukan refleksi secara kritikal terhadap kehidupan dan akhirnya sedar kenapa mereka memberikan makna tertentu terhadap realiti tersebut khususnya yang berkaitan peranan dan perhubungan mereka (Amin, 2008). Oleh yang demikian, Mezirow (1990) menegaskan bahawa pembelajaran orang dewasa bukanlah sekadar apa yang telah diketahui tetapi pembelajaran yang baru dapat merubah pengetahuan sedia ada kepada perspektif yang baru dan membawa kepada pemberdayaan diri. Akhirnya, hasil sebenar pembelajaran jenis ini ialah menyedari bahawa andaian budayalah mempengaruhi peraturan, peranan, persetujuan dan harapan sosial yang seterusnya menentukan cara kita melihat, berfikir dan bertindak.

Beberapa komponen asas yang membentuk proses berterusan dalam pembelajaran perubahan perspektif yang digariskan oleh Mezirow (1990). Pertama, proses ini bermula dengan “*disorienting dilemma*” apabila pola respon lama

seseorang itu tidak lagi berkesan. Seterusnya dia akan melakukan refleksi kritikal dan menilai semula andaian yang mereka telah buat terhadap diri dan dunianya. Hal ini terjadi kerana mereka menyedari wujud sesuatu yang tidak konsisten dengan pegangan yang mereka anggap benar selama ini. Ketiga mereka akan terlibat dalam wacana reflektif yang bermaksud seseorang itu akan berbincang dengan orang lain bagi mengesahkan sesuatu yang baharu diperolehinya. Akhirnya mereka bertindak terhadap perspektif yang baharu itu.

Jikalau Mezirow (1981) menekankan kepentingan pemikiran rasional dan refleksi dalam proses pembelajaran transformatif seseorang. Freire (1970) pula memberikan fokus kepada orientasi perubahan sosial. Walaubagaimanapun teori yang dikemukakan oleh Freire (1970) itu lebih tepat kerana Freire beranggapan pendidikan sesuatu yang *neutral*, pendidikan sama ada menindas atau membebaskan (Amin, 2008). Oleh yang demikian, pendidikan ini sepatutnya dimanfaatkan untuk membebaskan seseorang melalui peningkatan kesedaran atau "*conscientization*". Peningkatan kesedaran seseorang terhadap situasinya melibatkan tahap kesedaran paling rendah kepada tahap kesedaran kritikal yang paling tinggi. Seseorang yang tidak mempunyai kefahaman bagaimana suatu kuasa itu membentuk kehidupannya menjadi berubah dengan melihat dunia dan memahami dengan cara yang berbeza. Akhirnya dengan perspektif baru seseorang itu mampu bertindak merubah dunia.

Teori pendidikan perubahan sosial gagasan Freire terdapat komponen penting yang relevan dengan situasi pembelajaran dewasa. Beliau membezakan antara kaedah "*banking*" dengan kaedah "*problem posing*" dalam pendidikan. Kaedah "*banking*" bermaksud pengetahuan didepositkan dalam pemikiran pelajar. Manakala dalam kaedah "*problem posing*" perubahan hubungan di antara guru dan pelajar berlaku.

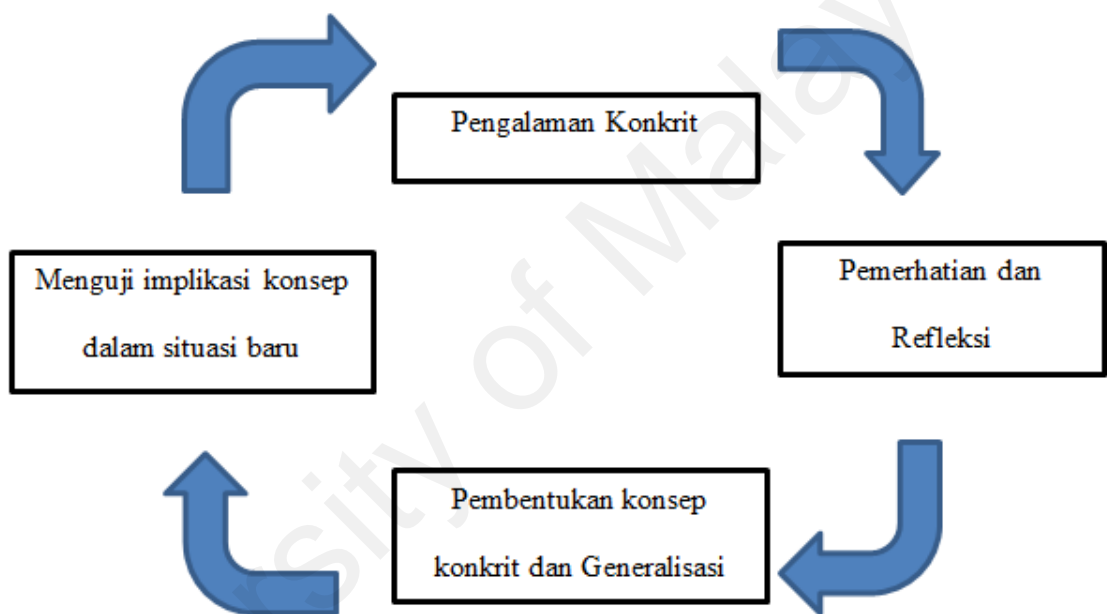
Secara keseluruhannya dapatlah disimpulkan (Amin, 2008) bahawa perbincangan teori pembelajaran orang dewasa dapat meluaskan pemahaman dalam beberapa aspek. Sewajarnya, teori pembelajaran orang dewasa juga dilihat secara holistik. Mereka bukanlah mesin kongnitif untuk memproses maklumat tetapi mempunyai minda, ingatan, emosi dan imaginasi yang kesemuanya berinteraksi dengan pembelajaran yang baru. Seterusnya proses pembelajaran lebih daripada sekadar memperoleh dan menyimpan maklumat bahkan membina makna hidup dan tranformasikan apa yang dipelajari. Akhirnya konteks berlakunya pembelajaran menjadi lebih penting kerana banyak faktor yang membentuk konteks dan seterusnya pembangunan profesionalisme yang akan berlaku.

Menurut Wood dan Thompson (1980) menegaskan bahawa pihak pengurusan sekolah dan guru-guru hendaklah memahami serta menjadikan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa sebagai asas dalam merancang khususnya pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Orang dewasa akan bermotivasi apabila mereka melihat wujud hubungan terus antara keperluan mereka dengan pembangunan profesionalisme guru dan aktiviti pembelajaran. Guru sewajarnya berpeluang memilih sendiri objektif pembangunan profesionalisme guru kerana mereka lebih bertanggungjawab terhadap pembangunan dirinya dan cenderung terlibat dalam pembangunan profesionalisme guru sepanjang kariernya (Amin, 2008).

Perubahan dalam asas pengetahuan dan konteks praktikal pengajaran dalam kalangan guru di sekolah yang memerlukan kepada pembelajaran sepanjang hayat menjadi aspek teras dan penting dalam pembangunan profesionalisme guru. Selain teori pembelajaran orang dewasa, teori kitaran pembelajaran juga menyokong pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

## Teori Kitaran Pembelajaran

Motivasi para guru yang akan menjalani pembangunan profesionalisme guru perlu ditingkatkan, dicabar dengan kepelbagaian aktiviti. Aktiviti permainan dan pertandingan dalam kumpulan yang menjadikan mereka lebih kreatif dan rasional. Kolb's (1984) telah menyediakan kerangka persekitaran pembelajaran bagi memudahkan proses pembelajaran guru-guru di sekolah.



Rajah 1.2. Kitaran Pembelajaran David Kolb's (1984)

Sumber: Abd Aziz, 2010

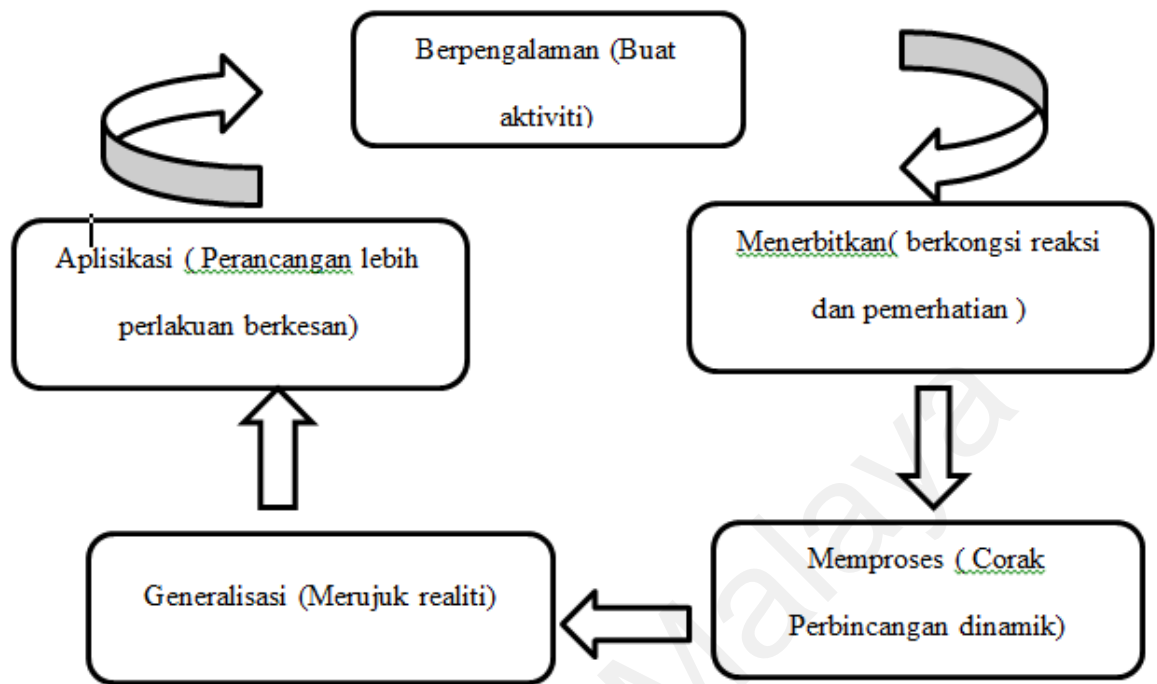
Teori ini menekankan pembelajaran melalui pengalaman menerusi refleksi, perbincangan dalam kumpulan dan pemerhatian. Namun, terdapat juga gaya pembelajaran individu yang berbeza. Gaya pembelajaran juga dipengaruhi oleh karakternya sendiri iaitu gaya refleksi, gaya sensasi, gaya teori dan gaya konkrit. Dengan itu, kerangka teoritikal kitaran pembelajaran David Kolb's (1984) dapat dianggap suatu model yang bermanfaat untuk mengaktifkan proses pengajaran dan

pembelajaran dalam kalangan guru-guru di sekolah. Tahap keaktifan ini dapat diperhatikan menerusi sesi perbentangan aktiviti pembelajaran, maklumbalas dan kesan pemindahan pembelajaran dalam organisasi sekolah. Teori kitaran pembelajaran ini pasti dapat mendorong dan mampu menggalakkan perkembangan idea supaya proses pembelajaran guru-guru lebih seronok, berkesan dan meninggalkan impak yang positif terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Teori Pembelajaran Pengalaman**

Pembelajaran pengalaman merujuk kepada pendekatan pembelajaran yang melibatkan guru dalam aktiviti yang disusun bagi faedah mereka sendiri. Pembelajaran pengalaman berlaku semasa individu beraksi, melihat kembali aktiviti secara kritikal, membuat analisis berguna dan menghasilkan tugas yang terbaik. Proses pembelajaran ini juga dikenali sebagai proses pembelajaran berbentuk induktif.

Pembelajaran pengalaman melibatkan beberapa fasa maklumat yang digunakan, fasa transformasi tindakan tugas dan fasa penilaian hasil (Barlow, 1985). Setiap fasa pengalaman yang dilalui oleh seseorang bergantung kepada tahap perolehan, tahap penyimpanan maklumat dan tahap mendapatkan semula maklumat (Witting, 1981). Setiap fasa dan tahap tersebut berlaku secara spontan bagi menggambarkan perubahan perilaku kognitif, afektif dan psikomotor seseorang guru. Dalam pembelajaran pengalaman ini guru-guru dilibatkan sepenuhnya dalam setiap aktiviti (rujuk Rajah 1.3).



Rajah 1.3. Kitaran Pembelajaran Pengalaman Jones dan Pfetter (1980)

Sumber: Abd Aziz, 2010

Kandungan dan proses pembelajaran seharusnya dikuasai oleh guru dan matlamat pengajaran pengalaman ini bagi menyedarkan dan memuhasabah diri sendiri. Di samping itu, setiap guru akan diberikan kebebasan untuk menentukan tahap penglibatan berdasarkan kesediaan dan keperluan pembelajaran individu guru. Setelah memperincikan teori-teori pembelajaran untuk pembangunan profesionalisme guru, pengkaji membincangkan pula teori-teori motivasi bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Teori - Teori Motivasi Pembangunan Profesionalisme Guru**

Guru merupakan elemen penting sesuatu organisasi sekolah. Organisasi sekolah bergerak, dan berkembang selari dengan gerakan, pembangunan dan perkembangan guru-guru yang menjadi tenaga utama dalam menjana operasi



organisasi sekolah (Abd. Aziz Yusof, 2010). Justeru, pengurusan sumber yang berkesan akan memastikan tenaga kerja yang mampu untuk menjana aktiviti organisasi dengan cekap dan berkesan dalam usaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Bagi mencapai matlamat, misi dan visi organisasi sekolah. Pihak pengurusan sekolah perlu memastikan segala kekuatan dan potensi yang ada pada individu guru mampu dibangunkan, digembeling dan diselaraskan dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan keinginan, menyediakan haluan, dan memastikan ketabahan dalam tindakan secara sukarela untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Kreitner dan Kinicki, 1998; Abdullah dan Ainon, 2008). Manakala Robbins (2005) pula menyatakan bahawa motivasi merupakan kuasa yang akan membangkitkan, mendorong, dan mempengaruhi guru-guru di sekolah. Guru adalah entiti hidup yang unik, mereka akan melakukan sesuatu tugas berdasarkan dorongan yang nyata atau tersirat. Guru yang mempunyai tahap dorongan kerja yang tinggi akan lebih produktif dan secara tidak langsung akan memberi pulangan lebih bermakna kepada kejayaan sekolah. Justeru, menjadi tanggungjawab individu guru berusaha bagi memastikan sentiasa mempunyai dorongan menjalankan tugas untuk terus meningkatkan usaha mencapai matlamat sekolah. Kajian ini mengemukakan beberapa teori mengenai dorongan dan motivasi bagi menjalankan tugas guru-guru di sekolah.

### **Teori X Dan Teori Y**

Douglas McGregor memperkenalkan teori X dan Y. McGregor menyatakan bahawa terdapat dua pandangan yang berbeza mengenai guru iaitu pandangan teori X dan teori Y. Dalam pandangan Teori X mengandaikan bahawa seseorang guru adalah

pemalas, tidak suka bekerja, tidak suka pada tanggungjawab dan sentiasa dipaksa menjalankan sesuatu tugas di sekolah. Guru-guru akan menolak tanggungjawab kecuali setelah mendapat perintah yang formal dari pihak pengurusan sekolah. Mereka tidak menunjukkan cita-cita dan keazaman yang tinggi tetapi sebaliknya apa yang lebih utama jaminan yang diperolehi daripada pengurus sekolah. Pihak pengurusan sekolah yang menyakini terhadap teori X ini akan beranggapan bahawa guru-guru mempunyai sikap cuba mengelakkan diri daripada melaksanakan tugas yang diamanahkan. Oleh itu, mereka perlu dipaksa, dikawal dan kadangkala diugut dengan hukuman bagi memastikan mereka menjalankan tugas (Abd Aziz, 2010). Selain itu, guru-guru teori X ini meletakkan keselamatan dan keselesaan sebagai faktor terpenting berbanding dengan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tugas tersebut.

Pengamal teori Y pula mengandaikan guru-guru berminat untuk melakukan sesuatu tugas, sentiasa bersedia menggunakan kreativiti sendiri dan bertanggungjawab serta bersedia menjalankan tugas dengan pengawalan yang minimum. Mereka beranggapan tugas merupakan perkara rutin harian dan sebagai tugas suatu ibadah, sentiasa bersedia dengan komitmen yang tinggi bagi mencapai matlamat dan objektif (Abd Aziz, 2010). Selain itu, mereka juga mempunyai matlamat dan hala tuju dan berupaya mengawal diri, jika mereka sudah komited dengan matlamat dan visi sekolah. Mereka juga mampu mengeluarkan idea yang bernas supaya dapat melaksanakan sesuatu keputusan dengan berjaya. Kebanyakan guru Y ini bersedia untuk belajar dan menerima tugas dengan baik. Melalui teori ini juga, seseorang guru itu amat dipengaruhi oleh persekitaran dan iklim sekolah. Ini kerana setiap insan yang lahir sememangnya dibekalkan dengan sikap rajin dan malas untuk menjalankan tanggungjawab. Dengan memahami situasi dan motivasi

serta dorongan dalam menjalankan tugas akan dapat memberikan tindak balas yang positif dalam organisasi di sekolah.

Jadual 1.1

*Andaian Teori X dan Teori Y*

<b>TEORI X SIKAP GURU</b>	<b>TEORI Y SIKAP GURU</b>
Tidak suka tanggungjawab atau aktiviti dan cuba mengelakkannya	Tanggungjawab merupakan aktiviti
Mesti dipaksa dan dikawal untuk mencapai matlamat sekolah	Lebih suka mengawal diri untuk mencapai matlamat organisasi
Sukar mematuhi arahan dan banyak alasan	Akan menerima arahan secara gembira
Tiada cita-cita dan mahukan keselamatan dan keselesaan	Suka mencari penyelesaian masalah secara kreatif

Sumber: Abd Aziz, 2010

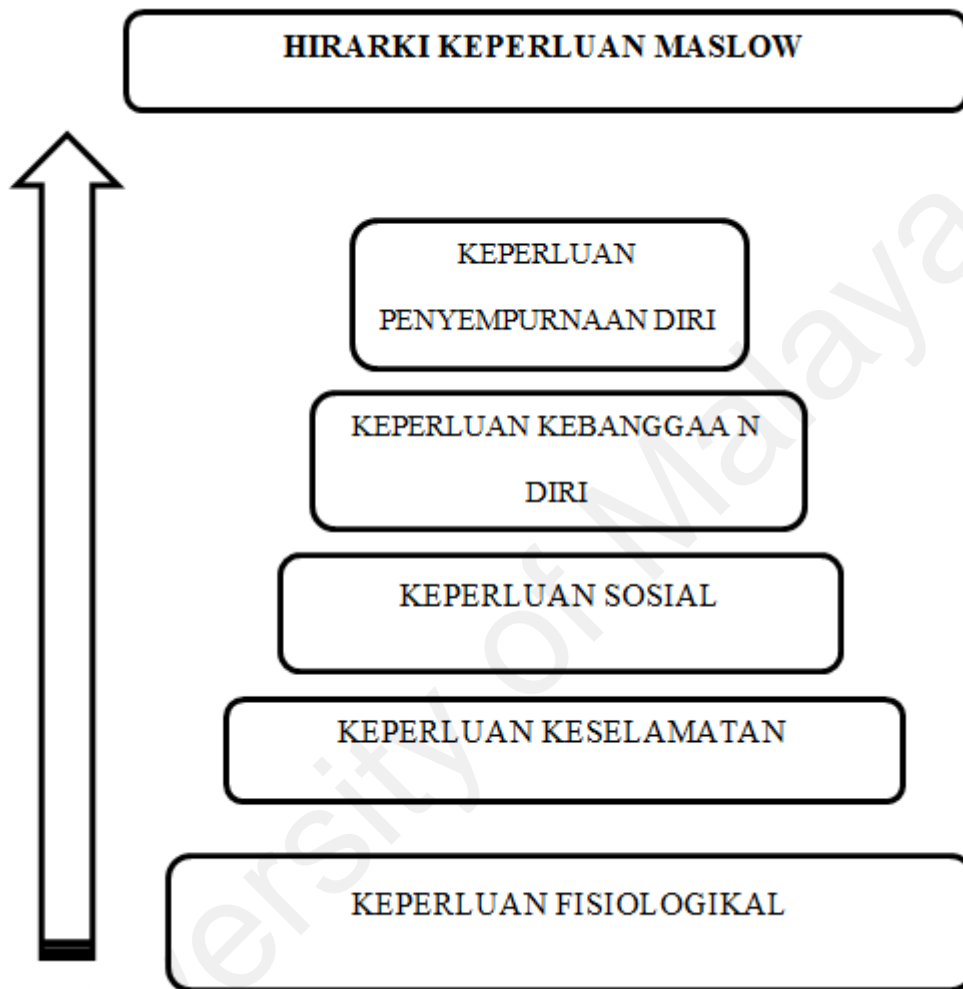
### **Teori Hiraki Keperluan Maslow**

Abraham Maslow (1954) telah memperkenalkan teori ini berasaskan pemikirannya tentang keperluan-keperluan manusia. Beliau telah membuat andaian keperluan manusia dibahagikan kepada lima peringkat. Teori ini mempunyai banyak implikasinya terhadap prestasi guru di sesebuah sekolah. Maslow (1954) berpandangan bahawa apabila seseorang guru yang telah memenuhi keperluan diperingkat yang lebih rendah mereka akan berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi. Keperluan yang lebih tinggi akan menggerakkan suatu motivasi bagi mencapai tahap yang diidamkan itu. Begitulah seterusnya sehingga berjaya kepada tahap yang paling tinggi iaitu keperluan penghormatan diri (*self-actualization*). Teori ini juga menekankan guru-guru dan organisasi sekolah akan sentiasa mengalami perubahan dari semasa ke semasa.

Pada peringkat pertama keperluan psikologikal iaitu keperluan asas untuk hidup seperti gaji asas guru, keselesaan di tempat kerja dan teknologi terkini dapat diaplikasikan dalam tugas seharian. Guru seharusnya memenuhi keperluan asas terlebih dahulu sebelum memenuhi keperluan di peringkat yang lebih tinggi. Peringkat kedua pula, keperluan kepada keselamatan yang meliputi perlindungan dan keselamatan persekitaran di sekolah, mendapat faedah-faedah tertentu dan jaminan tugas dan pekerjaan sama ada secara fizikal atau emosi. Di samping itu, kini guru-guru terdedah dengan faktor ancaman keselamatan daripada ibu bapa murid-murid dan masyarakat. Seringkali guru-guru didakwa dalam pelbagai dimensi demi mendidik anak bangsa. Hal ini perlu dipertimbangkan dengan sewajarnya supaya guru dilindungi dengan akta dan peraturan yang menyelamatkan guru demi mendidik anak bangsa serta memberikan jaminan keselamatan kepada guru-guru.

Pada peringkat ketiga pula, keperluan sosial iaitu keinginan untuk diterima oleh orang lain, disayangi, berkawan, bekerja secara kolaboratif dan rasa diperlukan terutamanya oleh masyarakat setempat. Guru merupakan kerjaya mulia yang sepatutnya dipandang mulia oleh masyarakat (Abd. Aziz, 2007). Pada peringkat keempat, guru inginkan penghargaan diri iaitu rasa dihormati dan mempunyai jati diri yang positif. Oleh itu, pengiktirafan kerjaya guru diperlukan dalam memartabatkan sistem pendidikan negara. Begitu juga dengan peningkatan status dan pangkat dan tanggungjawab. Pada peringkat yang kelima, kejayaan diri dengan mencapai kecemerlangan diri dan penghormatan diri dalam bidang yang diceburi. Merealisasikan cita-cita seorang guru untuk memajukan diri sendiri, murid-murid dan organisasi sekolah. Selain itu, meningkatkan potensi diri dan memenuhi hasrat diri dengan wujudnya peluang untuk menjalani latihan dan pembangunan

profesionalisme guru, kenaikan pangkat dan pembangunan kerjaya dan kreativiti. Selanjutnya, rajah 1.4 di bawah menerangkan Hirarki Keperluan Maslow tersebut.



Rajah 1.4. Hirarki keperluan Maslow

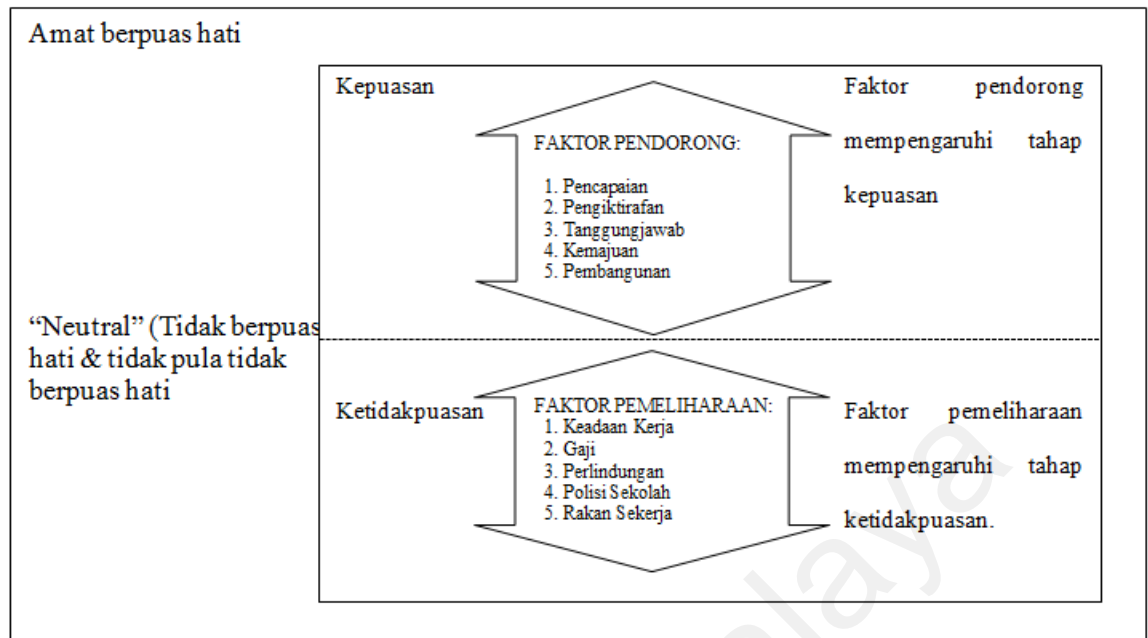
Sumber: Abd Aziz, 2010

### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori ini dihasilkan berasaskan kepada suatu kajian yang di buat oleh Frederick Herzberg, Mousper dan Snyderman (1959) di Amerika Syarikat. Teori ini mengemukakan dua faktor situasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja dalam sesebuah organisasi khususnya di sekolah. Faktor tersebut dikenali faktor-faktor

pendorong (*motivators*) dan faktor-faktor pemeliharaan (*Hygiene Factor*). Faktor pendorong terdiri daripada pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, kemajuan dan prestasi kerja, kenaikan pangkat dan penerimaan tanggungjawab. Frederick Herzberg (1959) menyatakan sekiranya seseorang guru diberikan galakan dan dorongan, semua faktor pemeliharaan hanya berperanan melicinkan suasana dan sebagai penghalang kepada rasa ketidakpuasan terhadap tugas. Kehadiran faktor pemeliharaan seperti emolumen, dasar organisasi sekolah, penyeliaan oleh pengurusan sekolah, keselamatan ketika menjalankan tugas, suasana di sekolah dan rakan-rakan guru akan mempengaruhi prestasi kerja. Frederick Herzberg (1959) juga beranggapan bahawa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap tanggungjawab dan tugas merupakan dua perkara yang berbeza. Ini juga disebabkan oleh fenomena-fenomena yang berlainan dalam persekitaran tugas guru di sekolah.

Pihak sekolah berperanan untuk menghapuskan ketidakpuasan guru dengan menyediakan faktor-faktor pemeliharaan yang berupaya memenuhi keperluan asas seseorang guru. Seterusnya menjadikan faktor-faktor pendorong bagi memenuhi keperluan peringkat atas guru agar mereka akan terus berusaha ke arah pencapaian dan kepuasan yang lebih tinggi. Secara asasnya, teori ini mempunyai kaitan dengan Teori Hairaki Keperluan Maslow. Faktor pendorong mempunyai persamaan dengan keperluan di tahap tertinggi dalam Teori Maslow iaitu keperluan penghormatan diri. Sekiranya faktor *hygein* gagal dipenuhi maka seseorang guru akan hilang motivasi terhadap tanggungjawab dan tugas di sekolah. Ini pastinya akan menimbulkan masalah terhadap keperluan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.



Rajah 1.5. Teori Dua Faktor Herzberg

Sumber: Daft, 1997

### Rumusan Terhadap Teori –Teori Kajian

Sebagai rumusan terhadap perbincangan teori-teori pembelajaran dewasa dan teori-teori motivasi ini. Bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah, pengkaji cenderung melihat dan mengaplikasikan teori-teori pembelajaran orang dewasa bagi pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Hal ini kerana guru-guru merupakan suatu golongan yang sudah dewasa dan kadangkala beranggapan bahawa orang dewasa ini sudah tidak perlu kepada pembangunan profesionalisme guru. Mereka menganggap ilmu pengetahuan dan kemahiran yang pernah dipelajari ketika di maktab perguruan dan semasa di universiti dahulu telah pun mencukupi dan memadai. Namun hakikatnya ilmu, pengetahuan, kemahiran perlu sentiasa diperbaharui dari semasa ke semasa. Selari dengan pandangan Cobb, McClain, Lamberg dan Dean (2003) guru-guru sememangnya memerlukan maklumat sebagai sokongan bagi melaksanakan proses penambahbaikan dalam tugas guru.

Selain itu, pembelajaran orang dewasa perlu kepada motivasi diri untuk meneruskan pembelajaran yang berterusan sehingga akhir hayat. Oleh hal yang demikian, pengkaji juga mengutarakan teori-teori motivasi bagi melengkapi proses pembelajaran yang semakin mencabar itu. Menurut Abdullah dan Ainon (2008) suasana dan persekitaran sekolah adalah pendorong yang lebih besar pengaruhnya ke atas psikologi guru-guru. Hal ini juga mempengaruhi tingkah laku dan motivasi guru. Motivasi menjadi kritikal terhadap tiga kelompok guru iaitu guru permulaan, guru-guru yang berada dalam kumpulan jawatan pertengahan dan mereka yang tidak berpeluang naik pangkat ataupun peluang perkembangan diri (Abdullah dan Ainon, 2008). Pendekatan sumber manusia yang memperkenalkan konsep “manusia menyeluruh” yang menganggap manusia itu bersifat kompleks dan dapat dimotivasikan oleh pelbagai faktor.

Dalam konteks organisasi sekolah, pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan dapat menjadi pemangkin kepada guru untuk lebih aktif dan efektif dengan kesanggupan berusaha pada tahap yang maksimum ke arah pencapaian matlamat organisasi sekolah, individu guru dan tugas guru di sekolah. Setelah memahami kepentingan teori-teori pembelajaran dan teori-teori motivasi, kajian ini juga mengkaji beberapa model analisis keperluan latihan untuk dijadikan kerangka bagi menjalankan kajian.

### **Model-Model Analisis Keperluan Latihan**

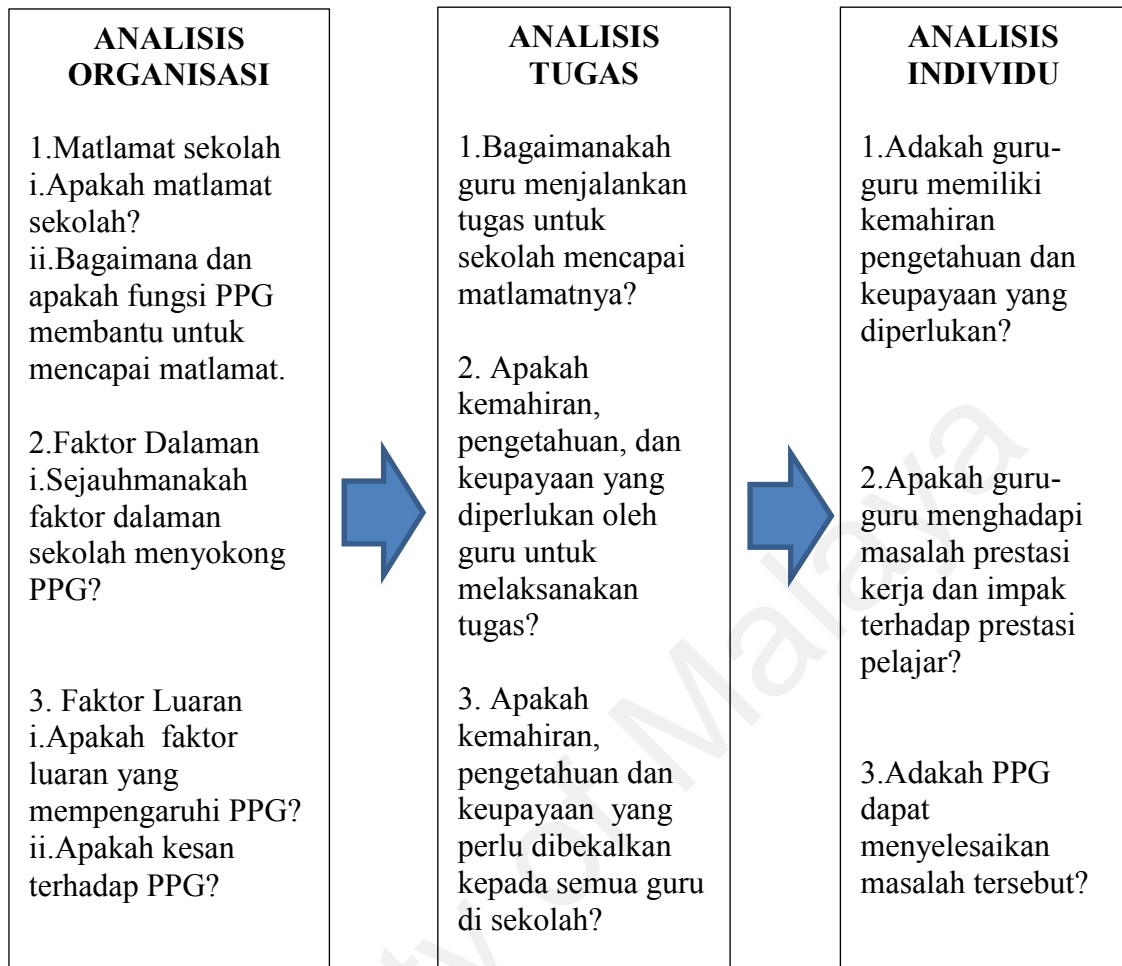
Kajian ini akan meneliti beberapa model analisis keperluan latihan bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Setiap model analisis keperluan latihan menjelaskan tindakan yang perlu diambil bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru. Di samping itu, terdapat beberapa model yang



boleh digunapakai sebagai panduan dalam menjalankan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Model-model tersebut ialah model analisis tiga tahap keperluan latihan, model pendekatan mudah penilaian keperluan latihan dan model pendekatan latihan sistematik.

### **Model Analisis Tiga Tahap Keperluan Latihan**

Model Analisis Tiga Tahap Keperluan Latihan merupakan antara model terawal yang dicadangkan oleh McGehee dan Thayer pada tahun 1961. Mereka telah memperkenalkan model tiga tahap analisis yang merangkumi analisis organisasi (*organization analysis*), analisis operasi atau tugas (*operation analysis*) dan analisis individu (*man analysis*). Mereka berdua telah banyak menyumbangkan kepada kerangka Model Tiga Tahap Keperluan tersebut untuk dijadikan asas oleh kebanyakan penulis lain dalam model analisis keperluan latihan (Goldstein dan Ford, 2002). Rajah 1.6 di bawah menunjukkan tiga tahap utama yang perlu dianalisis bagi menentukan keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru bagi sesebuah organisasi sekolah. Penerangan terperinci bagi setiap tahap adalah seperti berikut:



Rajah 1.6. Model Analisis Tiga Tahap Keperluan

Sumber: Ubahsuai, McGehee dan Thayer, 1961.

**Analisis Organisasi Sekolah.** Analisis organisasi sekolah bertujuan mengkaji matlamat keseluruhan organisasi sekolah bagi mengenalpasti sama ada terdapat keperluan-keperluan terhadap pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Tahap ini akan menganalisis faktor-faktor dalaman dan luaran (persekitaran) di sekolah untuk mengetahui kesan dan natijah terhadap perancangan pembangunan profesionalisme guru.

## **Matlamat Sekolah**

Matlamat yang ingin dicapai oleh sesebuah sekolah akan menjadi panduan bagi merancang dan melaksanakan segala tindakan dan aktiviti pembangunan profesionalisme guru. Hala tuju sekolah secara jangka pendek dan jangka panjang perlu jelas dan boleh dicapai. Keselarasan ini akan memastikan setiap pendekatan yang diambil mempunyai fokus strategik mengikut keperluan sesebuah sekolah. Pembangunan profesionalisme guru adalah bergantung kepada analisis keperluan latihan di sekolah. Justeru, matlamat sekolah merupakan dokumen terpenting yang perlu dianalisis sebelum sebarang keputusan mengenai pembangunan profesionalisme guru yang akan dijalankan.

Ini termasuklah visi, misi, dan objektif sesebuah sekolah. Fokus pembangunan profesionalisme guru bukan sahaja bagi menyelesaikan masalah prestasi sekolah bahkan yang lebih penting menyediakan guru-guru dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan dalam menjalankan tugas.

## **Faktor Dalaman Sekolah**

Menurut (Blanchard dan Thacker, 2003; Baldwin dan Ford; 1988 dalam Noe, 2005) menyatakan perancangan terhadap aspek dalaman sekolah penting kerana pemindahan pembangunan profesionalisme guru bukan hanya bergantung pada individu guru dan rekabentuk latihan, bahkan juga dipengaruhi oleh persekitaran dalaman sekolah. pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan terhadap faktor dalaman ini juga akan memastikan pembangunan profesionalisme guru yang dirancang berjalan lancar, mengelakkan sebarang masalah serta menjadi panduan kepada pihak pengurusan sekolah menjalankan pembangunan profesionalisme guru dengan lebih berkesan. Faktor dalaman sekolah yang perlu

diberi perhatian ialah budaya sekolah, iklim sekolah, tahap sokongan dan komitmen sekolah dan sumber yang boleh diperolehi di sekolah.

### **Budaya sekolah**

Budaya sekolah merujuk kepada nilai, kebiasaan, pemikiran, norma dan kepercayaan yang dikongsi oleh semua warga sekolah. Apabila semua warga sekolah yakin dan percaya bahawa budaya sekolah adalah penting pastinya menjadikan budaya itu lebih utuh, berkongsi keyakinan dan mempunyai tahap komitmen yang tinggi dalam segala tindakan sekolah selaras dengan budaya (Rossilah, 2008). Budaya sekolah juga seringkali diterapkan dalam falsafah, misi dan visi sekolah yang dipamerkan di seluruh kawasan sekolah dan diberi penekanan dalam mesyuarat guru-guru. Budaya ini banyak mempengaruhi kejayaan proses pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Budaya yang positif dan proaktif di sekolah akan lebih mudah bagi menjalankan pembangunan profesionalisme guru.

Budaya sebegini selalunya menekankan pembangunan profesionalisme guru secara realiti melalui pelbagai aspek seperti peruntukan kewangan, pendekatan sistematik, wujudnya jawatankuasa khas untuk menganalisis pembangunan profesionalisme guru berdasarkan keperluan latihan dan mengamalkan penilaian prestasi guru yang menyeluruh bersesuaian dengan matlamat strategik sesebuah sekolah. Analisis organisasi mudah dilaksanakan di sekolah yang mempunyai budaya penglibatan guru-guru yang menyeluruh, memberikan sokongan dan komitmen. Selain itu, guru-guru yang mengetahui kepentingan analisis keperluan latihan adalah penting kerana bagi menjalankan analisis keperluan latihan terhadap budaya sekolah yang kurang menekankan pembangunan profesionalisme guru lebih mencabar. Oleh

yang demikian, dalam aspek analisis organisasi sekolah ini, pengkaji perlu terlebih dahulu membuat penyelidikan yang mendalam terhadap budaya sekolah. Ini kerana budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan pendekatan yang bersesuaian bagi merancang dan menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Faktor dalaman yang setrusnya merupakan iklim sekolah.

### **Iklim Sekolah**

Iklim sekolah merujuk kepada tahap perhubungan, komunikasi dan kepercayaan dalam kalangan guru-guru. Iklim yang positif bermaksud semua warga sekolah dapat berinteraksi dengan baik dan saling mempercayai serta berkerjasama, manakala iklim negatif adalah sebaliknya. Menurut Rahmad Shukor (2005) iklim merujuk kepada beberapa aspek perhubungan sosial yang terdapat dalam kawasan sekolah, keadaan fizikal, sistem pentadbiran, prestasi pelajar dan persekitaran sekolah. Sekolah yang mempunyai murid dan guru yang memiliki nilai kecemerlangan akademik akan mewujudkan iklim yang kondusif ke arah kecemerlangan akademik.

Terdapat tiga aspek utama dalam iklim sesebuah sekolah. Pertamanya ialah hubungan pihak pengurusan sekolah dengan guru-guru. Ini termasuklah penglibatan guru dalam memberikan idea dan buah fikiran bagi menjalankan sesuatu aktiviti di sekolah. Kelazimannya pihak pengurusan mengamalkan proses penurunan kuasa kepada guru-guru. Keduanya, proses interaksi yang harmonis dan berkesan. Ini menjadikan interaksi lebih efektif dan berkesan bagi melahirkan sikap saling percaya dan mempercayai serta hormat-menghormati dalam kalangan guru. Sikap sedemikian akan meningkatkan lagi pencapaian dan prestasi murid dan sekolah. Akhirnya ialah proses afektif iaitu berkaitan emosi dan perasaan. Pihak pengurusan akan

menyediakan kepakaran dan dorongan inspirasi serta bimbingan bagi peningkatan pencapaian sekolah.

Ambrose, Bridges, Dipieto dan Lovett (2010) mendefinisikan iklim sekolah sebagai suasana sekolah yang baik, persekitaran yang selesa, tenteram, mesra, emosi riang yang mendukung pola pembelajaran murid. Mortimore (1995) pula mendefinisi iklim sekolah sebagai "*The Human environment within an organization*" "*employees do their work*". Iklim merupakan suasana persekitaran yang berbeza dipengaruhi oleh individu atau personal yang berada dalam organisasi tersebut. Proses pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan menjadi sukar jika guru-guru sukar untuk berkerjasama, berkongsi maklumat dan mempunyai persepsi negatif terhadap pihak pengurusan. Selain itu, pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan dianggap sebagai satu tekanan dan ugutan yang mencabar guru dalam melaksanakan tugas. pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan organisasi yang dijalankan juga sepatutnya menjernihkan atau memperbetul situasi iklim di sekolah sebelum merangka dan melaksanakan sesuatu pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Komitmen dan Sokongan**

Kejayaan perancangan dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan juga banyak bergantung kepada sokongan dan komitmen yang ditunjukkan oleh pihak pengurusan dan guru-guru sendiri. Sokongan dan komitmen berkait rapat dengan budaya dan iklim sesebuah sekolah. Hal ini boleh dilihat daripada aspek tahap kepercayaan yang diberikan kepada pihak pengurusan sekolah bagi mengendalikan pembangunan profesionalisme guru, jumlah

peruntukan kewangan serta kerjasama yang diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru.

Aspek ini amat dititiberatkan oleh Goldstein dan Ford (2002) yang menyarankan supaya proses analisis keperluan latihan dimulakan dengan mendapatkan komitmen dan sokongan daripada semua pihak di sekolah. Oleh itu, pengkaji perlu mengenalpasti dan memastikan bahawa pihak pengurusan dan guru-guru percaya dan yakin dengan fungsi serta natijah pembangunan profesionalisme guru ini terhadap profesion perguruan serta memberikan kerjasama.

### **Sumber Organisasi**

Bagi memastikan kelancaran analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru. Pengkaji perlu juga menganalisis sumber-sumber yang ada di sekolah yang telah disediakan oleh pihak pejabat pendidikan daerah, jabatan pendidikan negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia seperti yang ditunjukkan di dalam jadual 1.2 di bawah. Analisis sumber ini meliputi lima perkara iaitu kewangan, masa, tenaga, kepakaran dan fizikal. Penganalisaan terhadap sumber tersebut supaya pendekatan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan organisasi lebih praktikal untuk dilaksanakan dan berkesan.

Jadual 1.2

*Analisis Keperluan Sumber di Sekolah*

No	Jenis sumber	Implikasi
1	Peruntukan kewangan Pembangunan Profesionalisme Guru	Menentukan jumlah dan jenis PPG yang akan dilaksanakan. Ganjaran daripada sekolah kepada guru yang menguasai kemahiran yang ditetapkan.
2	Peruntukan masa Pembangunan Profesionalisme Guru	Menentukan pendekatan bagi memenuhi keperluan sekolah dan menentukan pendekatan dalam proses pengumpulan data empirikal untuk menentukan keperluan pembangunan profesionalisme guru
3	Guru yang memerlukan Pembangunan Profesionalisme Guru	Menentukan pendekatan yang diambil dalam proses pembangunan profesionalisme guru
4	Kepakaran dalam kalangan guru di sekolah	Mempunyai guru yang berkebolehan bagi memberikan input dalam pembangunan profesionalisme guru
5	Kemudahan fizikal sekolah	Membekalkan guru dengan kemudahan yang bersesuaian bagi mengaplikasikan pembangunan profesionalisme guru dan menentukan kaedah yang boleh diambil bagi pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru

Sumber: Ubahsuai, Rosillah, 2008

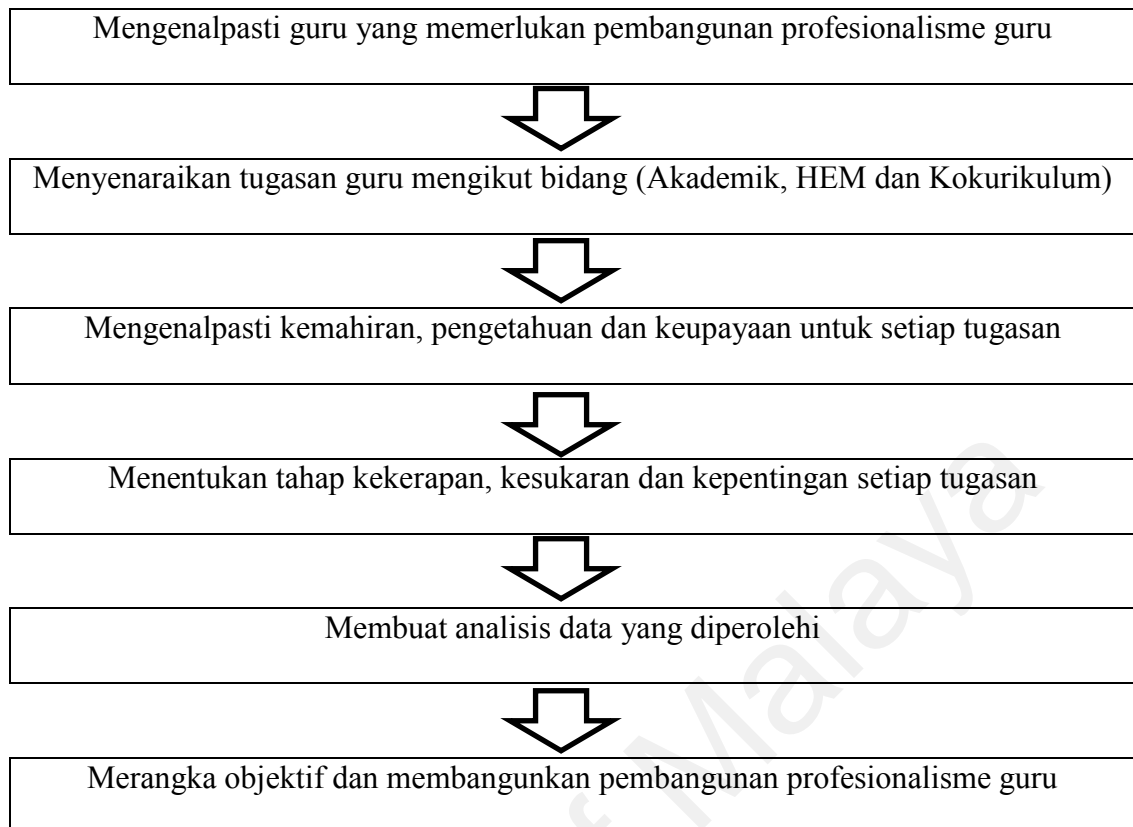
**Faktor Luaran Sekolah**

Faktor luaran atau persekitaran mestilah bersifat proaktif dalam membangunkan profesionalisme guru di sekolah. Sekolah mestilah sentiasa bersedia dengan segala perubahan dan cabaran dalam sistem pendidikan. Sehubungan dengan itu, analisis keperluan latihan bagi organisasi sekolah bukan sahaja menilai faktor



dalam sekolah malah melibatkan juga faktor luaran dan persekitaran sekolah yang memberikan kesan secara langsung dan tidak langsung kepada organisasi sekolah. Hal ini merupakan satu proses mengumpul dan menganalisis maklumat dengan cabaran globalisasi dalam pendidikan yang begitu pesat dengan kemudahan teknologi bagi membantu sekolah merancang tindakan memperkasakan guru-guru dan sekolah selari dengan perkembangan tersebut. Faktor-faktor luaran ini akan memberikan impak secara langsung kepada pembangunan prestasi sekolah dan guru-guru. Setelah pengkaji membincangkan analisis organisasi sekolah, seterusnya pengkaji melihat kepada analisis tugas guru di sekolah.

**Analisis Tugas Guru.** Tahap ini akan memfokuskan kepada mengenalpasti kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan oleh guru-guru untuk melaksanakan tugas dengan efisien agar dapat mencapai matlamat, visi, misi organisasi sekolah. Segala maklumat yang diperolehi daripada analisis tugas guru ini juga akan menentukan kandungan dalam merangka pembangunan profesionalisme guru. Maklumat ini sangat penting untuk digunakan membangunkan pembangunan profesionalisme guru yang bersesuaian dengan keperluan sebenar guru-guru di sekolah. Analisis tugas guru boleh dijalankan melalui proses dalam sebagaimana Rajah 1.7 di bawah ini:



*Rajah 1.7. Proses Analisis Tugas Guru*

Sumber: Ubahsuai, Rosillah, 2008

### **Mengenalpasti Guru Yang Memerlukan Pembangunan Profesionalisme Guru**

Langkah pertama yang perlu dijalankan ialah mengenalpasti guru yang memerlukan pembangunan profesionalisme guru. Setiap tugas guru di sekolah biasanya mempunyai dokumen diskripsi tugas yang menyenaraikan tanggungjawab dan tugas asas jawatan yang dipegang oleh guru di sekolah. Dokumen ini dijadikan sebagai rujukan bagi melaksanakan aktiviti dan pembangunan profesionalisme guru. Pengemaskinian maklumat dokumen diskripsi tugas perlulah dijalankan bagi mengenalpasti kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan oleh guru-guru dan juga bagi menentukan kandungan pembangunan profesionalisme guru.

### **Menyenarai Tugas Secara Spesifik**

Bagi mengenalpasti secara spesifik tugas bagi jawatan yang dipegang oleh guru memerlukan kerjasama pakar yang merupakan guru sumber dalam sesuatu bidang. Guru sumber ini mempunyai kepakaran, berkemahiran dan berpengalaman dalam sesuatu bidang. Kaedah yang boleh digunapakai bagi pengenalpastian tugas guru dengan temubual guru, borang soal selidik tugas, pemerhatian ke atas kerja yang dilakukan oleh guru serta mengadakan perbincangan berfokus bersama guru tersebut. Selain pendekatan yang dinyatakan itu, mengenalpasti tugas juga boleh dijalankan dengan menggunakan kaedah *stimulus-response feedback*, *time sampling*, *liner sequencing*, *critical incident technique*, *job inventories* dan *future oriented job analysis* (Wexly dalam Latham, 1991).

Kaedah *stimulus-response feedback* dan *time sampling*, mengambil masa yang lama untuk memerhati dan merekod tindakan seseorang menjalankan tugas. Kaedah *critical incident technique* melibatkan catatan peristiwa penting sama ada positif atau negatif. Melalui kaedah *job inventories* dengan menyenaraikan semua tugas yang terlibat dan mengedarkan senarai tersebut bagi menentukan kepentingan setiap tugas. Akhir sekali, *future oriented job analysis* iaitu melihat tugas yang perlu dilakukan pada masa akan datang.

### **Mengenalpasti Kemahiran, Pengetahuan dan Keupayaan Melaksanakan Tugas**

Dengan mengenalpasti kemahiran, pengetahuan dan keupayaan seseorang guru dalam menjalankan tugas dapat menyediakan seseorang guru dengan pembangunan profesionalisme guru yang bertepatan keperluan semasa berdasarkan analisis keperluan latihan. Pelbagai kemahiran dan pengetahuan terkini diperlukan oleh guru sebagai contoh kemahiran komunikasi, intrapersonal dan kemahiran

mengurus di sekolah. Selain itu, guru perlu mengikuti transformasi dalam pendidikan dari semasa ke semasa yang sentiasa mengalami perubahan menuntut guru berada dan bertindak dalam menangani perubahan tersebut. Bukannya guru menjadi golongan yang tertinggal dengan perubahan yang drastik itu.

### **Menentukan Tahap Kekerapan, Kesukaran dan Kepentingan Tugas**

Tahap kekerapan, kesukaran dan kepentingan tugas guru di sekolah boleh dikenalpasti melalui pelbagai kaedah, antaranya kaedah tinjauan dan soal selidik. Soal selidik ini digunakan dalam program Sistem Pengurusan Latihan Guru (e-SPLG) di dalam kalangan guru. Dengan mengisi borang soal selidik di atas talian ini secara langsung dapat mengenalpasti bentuk latihan dan keperluan kursus dari aspek individu guru. Hal ini memudahkan pihak pengurusan sekolah mengenalpasti sebahagian analisis keperluan latihan bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Menganalisis Data**

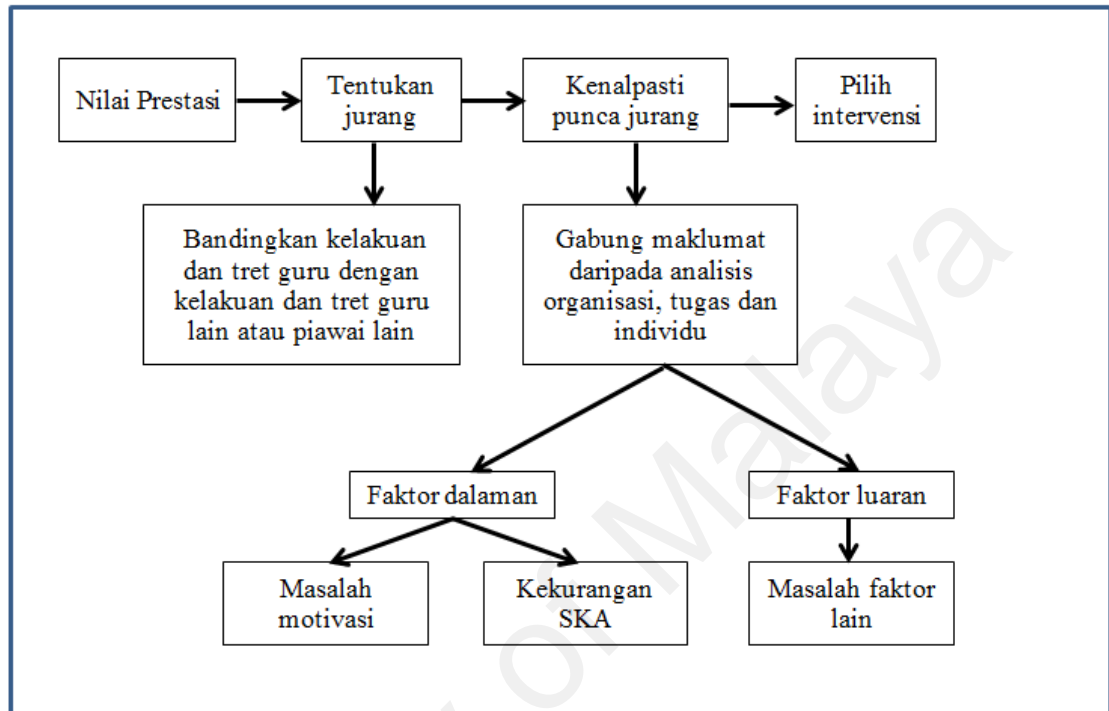
Menganalisis data merupakan perkara yang penting setelah mendapatkan maklumat daripada guru-guru. Data ini akan dianalisis bagi mendapatkan kekerapan, kesukaran dan kepentingan setiap jawatan dan tugas guru di sekolah. Purata markah akan menentukan gambaran menyeluruh guru terhadap aspek pelaksanaan sesuatu tugas. Selain itu, data yang diperolehi juga dapat menentukan jurang keperluan terhadap pelaksanaan tugas dan pastinya berdasarkan data tersebut jurang itu dapat dirapatkan dengan mengadakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan.

## **Merangka Objektif dan Membangunkan Pembangunan Profesionalisme Guru**

Pembangunan profesionalisme guru dibina berdasarkan analisis keperluan latihan yang diperolehi daripada pelbagai aspek yang dinyatakan di atas. Penekanan terhadap analisis keperluan latihan guru dari aspek yang dikatakan kritikal akan mendapat keutamaan. Objektif pembangunan profesionalisme guru untuk menyediakan guru dengan set kemahiran, pengetahuan dan keupayaan supaya dapat memperkasakan guru yang berkesan dan pelajar yang mempunyai prestasi yang memberangsangkan. Kadangkala pembangunan profesionalisme guru boleh juga dijalankan secara berkala ataupun secara bersiri. Ini kerana untuk mengekalkan prestasi guru perlunya dijalankan secara berterusan dan sistematik. Di samping itu rekabentuk pembangunan profesionalisme guru, jurulatih dan media pengajaran perlulah dikenalpasti bagi memberikan impak yang berkesan setiap pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan.

**Analisis Individu Guru.** Analisis individu guru adalah untuk mengetahui dan menilai guru-guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan keupayaan melaksanakan tugas dengan efisien. Jurang prestasi juga akan dikenalpasti bagi merangka keputusan untuk merekabentuk pembangunan profesionalisme guru supaya jurang prestasi tersebut dapat dirapatkan. Herbert dan Doverspike (1990) berpendapat keperluan terhadap pembangunan profesionalisme guru boleh ditentukan daripada penilaian prestasi dengan beberapa syarat. Objektif mengenalpasti analisis keperluan latihan mestilah terlebih dahulu dikenalpasti sebelum sistem penilaian prestasi dibentuk dan dilaksanakan. Penilaian prestasi individu guru boleh dijadikan instrumen berkesan bagi menentukan keperluan pembangunan profesionalisme guru jika pendekatan dan kaedah adalah betul dan

sesuai. Herbert dan Doverspike (1990) menyarankan pelaksanaan penilaian prestasi dengan mengikut proses dalam rajah 1.8 di bawah.



Rajah 1.8. Model Penilaian Prestasi dalam Proses Analisis Keperluan

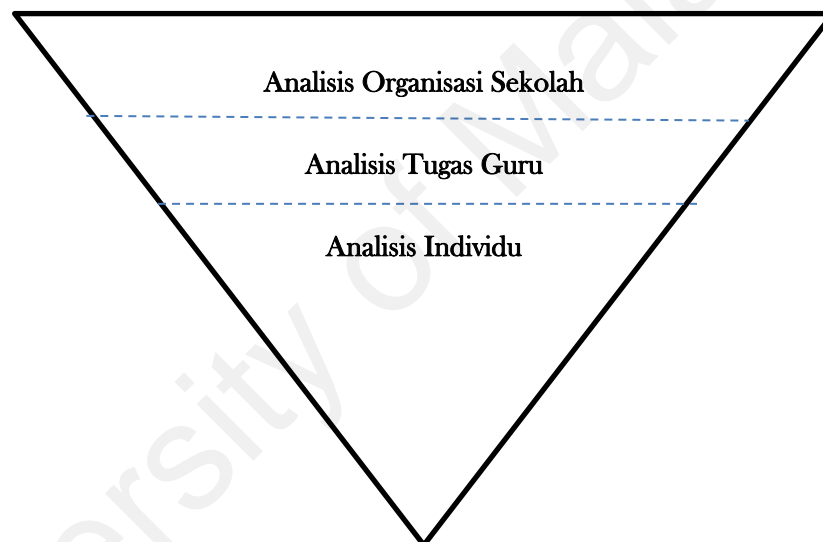
Sumber: Herbert dan Doverspike, (1990) – diubahsuai

Selain memenuhi syarat yang disarankan oleh Herbert dan Doverspike (1990) ketepatan penentuan keperluan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah juga dapat ditingkatkan jika maklumat dikumpul daripada pelbagai sumber dan melalui pelbagai kaedah. Pendekatan *trigulasi* membolehkan analisis yang lebih menyeluruh ke atas masalah prestasi yang dihadapi oleh guru-guru.

### **Hubungkait Antara Tahap-Tahap Analisis Keperluan Latihan**

Ketiga-tiga tahap analisis keperluan latihan saling berkaitan, analisis organisasi seharusnya didahulukan diikuti analisis tugas dan analisis individu. Visi

dan misi serta objektif sesebuah sekolah berperanan sebagai indikator analisis keperluan di sekolah. Keperluan sekolah menentukan jenis dan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada guru. Analisis organisasi melihat keseluruhan keperluan sekolah bagi mencapai matlamat. Manakala analisis tugas merupakan persoalan yang dikaji lebih spesifik bagi memenuhi matlamat sekolah. Seterusnya fokus tahap analisis individu ialah peranan setiap guru yang akan mempengaruhi keberkesanan sekolah. Rajah 1.9 dibawah mengilustrasikan intergrasi ketiga-tiga analisis keperluan latihan tersebut.



*Rajah 1.9.* Intergrasi Tiga Analisis Keperluan Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah.

Sumber: Ubahsuai, Rosillah, 2008

Keperluan organisasi sekolah akan menentukan jenis dan bagaimana sesuatu tugas perlu dilaksanakan untuk merealisasikan matlamat, visi dan misi organisasi. Penentuan bagaimana setiap tugas perlu dilaksanakan merupakan suatu piawaian bagi mengukur prestasi sebenar seseorang guru di sekolah. Pelaksanaan proses

analisis keperluan latihan yang tidak mengikut urutan menyebabkan pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan tidak memenuhi matlamat sekolah.

Analisis tugas guru merupakan analisis yang paling penting dalam pembentukan pembangunan profesionalisme guru. Matlamat sekolah ialah mencapai kecemerlangan akademik, justeru segala tindakan yang dijalankan mengambil kira faktor tersebut. Ini kerana tugas guru banyak mempengaruhi kecemerlangan akademik di sekolah. Di samping itu, beban tugas guru yang semakin serius perlu di perhatikan. Analisis organisasi pula melihat kehendak organisasi secara menyeluruh serta isu-isu yang mempengaruhi operasinya. Di tahap analisis tugas, persoalan yang dikaji lebih spesifik iaitu pembentukan setiap tugas bagi memenuhi keperluan organisasi sekolah. Fokus individu pula melihat peranan yang perlu dimainkan oleh setiap guru yang mempengaruhi keberkesanan sekolah. Kajian ini juga mengutarakan beberapa model sokongan bagi menganalisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Model Pendekatan Mudah Penilaian Keperluan Latihan (SATNA)**

Terdapat banyak kaedah yang boleh digunakan untuk menentukan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Kaedahnya dengan menggunakan teknik pemerhatian, soal selidik, konsultasi, media cetak, temu bual, perbincangan kumpulan, ujian, laporan, rakaman dan juga sampel tugas (Asmah Ahmad, 2002). Fokus analisis keperluan latihan boleh dilaksanakan secara makro dan juga mikro. Penggunaan kaedah mikro lebih efektif dari segi kos, masa dan lebih mudah. Pendekatan Mudah Penilaian Keperluan Latihan atau *Simple Approach To Training Needs Assessment* (SATNA) dapat



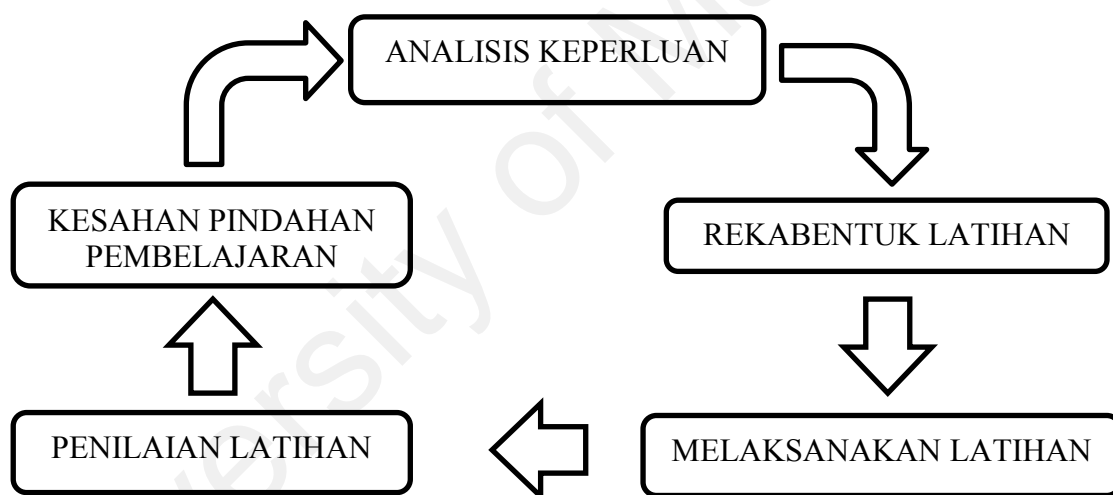
membentuk kandungan program pembangunan profesionalisme guru yang bersesuaian dengan kehendak dan keperluan sebenar guru-guru.

Fokus utama Pendekatan Mudah Penilaian Keperluan Latihan bagi mengenalpasti masalah guru di sekolah dengan menyelidik dan mendapatkan keterangan tugas, permasalahan guru, tahap pengetahuan, tingkah laku dan emosi serta keupayaan menjalankan tugas dan mengetahui jurang kemahiran di antara guru-guru. Analisis keperluan organisasi akan membuat pertimbangan pembangunan profesionalisme guru di samping menentukan kesesuaian pembangunan profesionalisme guru dengan meneliti visi, misi dan matlamat sekolah. Jika sikap dan kelakuan guru dan pihak pengurusan sekolah tidak menunjukkan sokongan, pastinya guru tidak menggunakan kandungan pembangunan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas (R.A. Noe, 2000).

Analisis keperluan individu merupakan penentuan individu guru yang memerlukan pembangunan profesionalisme guru hasil daripada kekurangan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan menjalankan tugas. Manakala analisis tugas guru pula termasuklah mengenalpasti tugas yang penting yang melibatkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan tugas. Analisis tugas guru mestilah mengikuti diskripsi SOP (*Standing Operation Procedures*) yang ditetapkan. Analisis keperluan latihan guru atau sumber manusia hendaklah berdasarkan rekod perkhidmatan sebelum dan semasa dalam perkhidmatan. Rekod akan memaparkan kelayakan, kepakaran dan pengalaman seseorang guru dengan jelas dan tepat. Selain daripada analisis di atas, analisis keperluan latihan juga menilai keseluruhan pencapaian sekolah dan perbandingan prestasi di antara sekolah yang lain dalam daerah yang sama. Oleh itu, pihak pengurusan sekolah perlu sentiasa peka dengan keperluan sekolah berdasarkan faktor dalaman dan faktor luaran.

### Model Pendekatan Latihan Sistemik ( SAT)

Model Pendekatan Latihan Sistemik (SAT) merupakan konsep yang popular (Atkin 1983; dalam Buckley dan Aple 1990) menjelaskan bahawa pendekatan sistem merupakan interaksi subsistem yang sedia wujud dalam organisasi sekolah yang saling bergantung. Pendekatan ini menyediakan kecelikan dalaman melihat dan kegunaan fungsi pembangunan profesionalisme guru yang berkaitan konteks dan isu-isu berkaitan. Model ini juga memfokuskan terhadap perancangan sesebuah pembangunan profesionalisme guru. Model ini dapat dijelaskan dalam rajah 1.10 di bawah.



Rajah 1.10. Model Pendekatan Latihan Sistemik

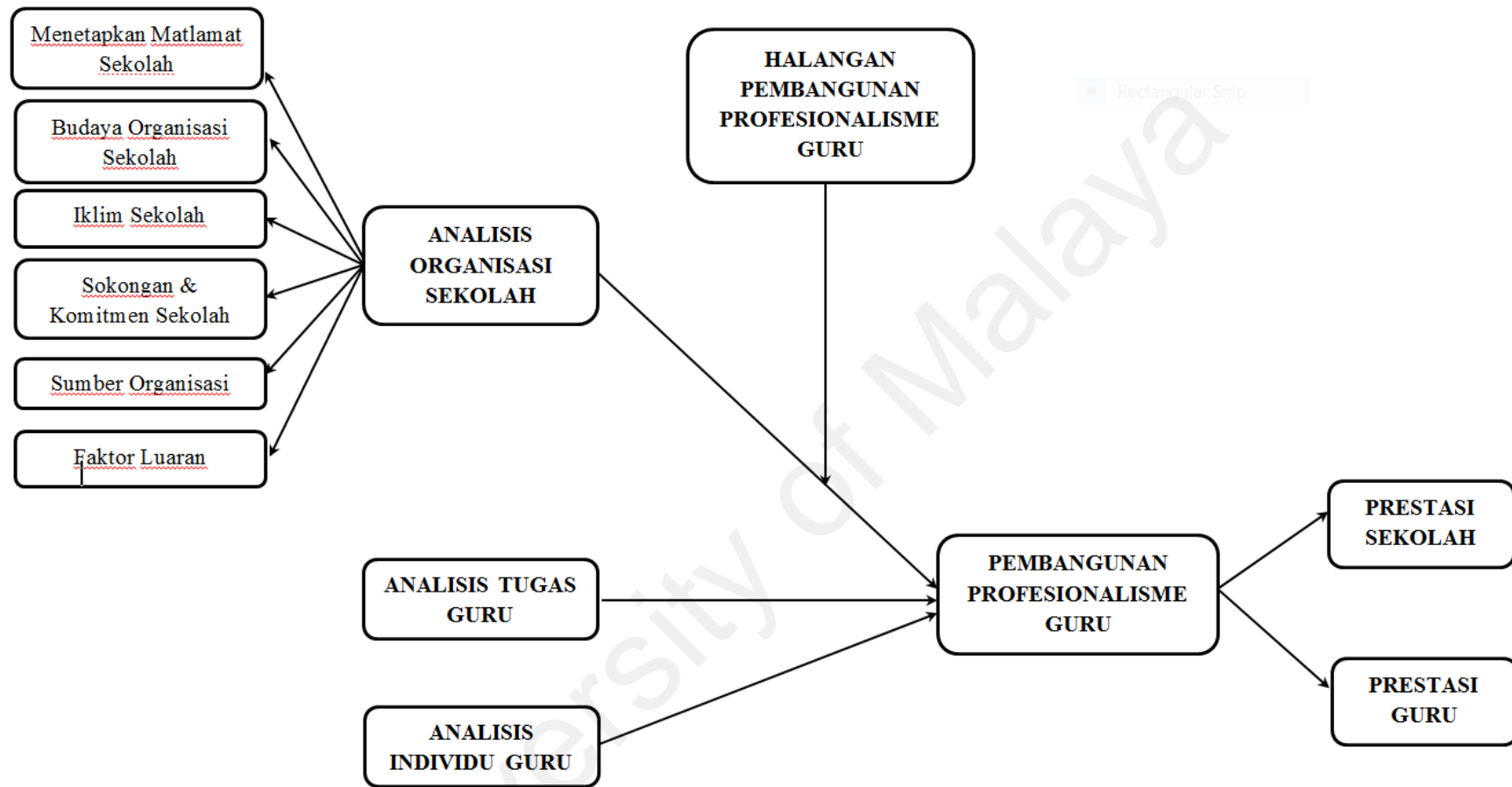
Sumber: Buckley dan Aple, 1990

Model Pendekatan Latihan Sistemik memberikan fokus terhadap keperluan diagnosis masalah sebenar di sekolah yang kemudian guru dilatih bagi menghasilkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan menjalankan tugas guru. Keistimewaan Model Pendekatan Latihan Sistemik dengan menganalisis keperluan bermula di peringkat input, proses, output dan impak latihan serta dapat memahami situasi

sebenarnya dalam tanggungjawab individu guru. Seterusnya pengkaji mengadakan teori-teori dan model-model yang berkaitan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah dalam suatu kerangka konseptual kajian yang menjadi garis panduan bagi pengkaji menjalankan kajian ini.

### **Kerangka Konseptual Kajian**

Kerangka konseptual bagi memandu kajian ini supaya lebih berfokus untuk mencapai objektif dan matlamat serta menjawab semua soalan kajian. Kerangka konseptual kajian merupakan hasil integrasi di antara teori-teori dan model-model analisis keperluan terhadap pembangunan profesionalisme guru di samping dapat membantu pengkaji mengenalpasti prosedur dan proses sepanjang kajian ini dijalankan. Kerangka konseptual merupakan perspektif pengkaji mengenai bagaimana konsep dan pemboleh ubah dalam kajian ini saling berkaitan (Sabitha 2006). Terdapat dua jenis kerangka dalam kajian iaitu kerangka konseptual dan kerangka teoritikal. Kedua-dua bentuk kerangka tersebut menerangkan konsep dan pemboleh ubah yang dikaji serta saling berhubungan antara pemboleh ubah yang membina konseptual. Kerangka konseptual merujuk kepada satu set konsep yang berkaitan antara satu sama lain dengan cara yang logik berhubung dengan fenomena yang dikaji (Sabitha 2006). Istilah kerangka konseptual diberi kerana ia merujuk kepada teori yang belum diuji. Menurut Norwood (2000) kebiasaannya kerangka konseptual lebih bersifat tentatif dan belum dibangunkan sepenuhnya jika dibandingkan dengan kerangka teori. Kerangka konseptual ini boleh dibina sendiri oleh pengkaji berdasarkan pengalaman lepas melalui suatu penghujahan yang logik (Sabitha 2006). Pengkaji mengutarakan kerangka konseptual kajian di dalam rajah 1.11 di bawah:



Rajah 1.11. Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian mestilah diasaskan kepada teori tertentu. Lunenburg dan Ornstein (2000) menyatakan teori akan menentukan bilangan dan jenis fenomena yang sesuai untuk dikaji. Menurut beliau lagi, sesuatu teori itu mampu memberitahu pengkaji apa yang perlu diperhatikan serta apa yang perlu diabaikan. Kerangka konseptual kajian ini dibina dengan menggabungkan teori-teori motivasi dan teori-teori pembelajaran serta model-model analisis keperluan latihan yang telah dibincangkan. Hal ini kerana bidang tersebut amat berkaitan di antara satu sama lain bagi menjamin pembangunan profesionalisme guru terhadap analisis keperluan latihan yang berkesan. Di samping itu, teori-teori tersebut bersesuaian dengan konsep pembelajaran seseorang guru di sekolah dan menepati budaya pendidikan di Malaysia.

Pengkaji telah merekabentuk suatu kerangka konseptual perancangan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Rajah 1.11 tersebut menggambarkan secara jelas bahawa analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru dilaksanakan berasaskan kepada tiga analisis yang utama iaitu analisis organisasi, analisis tugas dan analisis individu. Setiap analisis tersebut mempunyai fokus yang berbeza iaitu bagi analisis organisasi memfokuskan kepada menentukan matlamat dan hala tuju sesebuah sekolah. Bagi analisis tugas pula memfokuskan kepada keupayaan guru melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan dan analisis individu pula menekankan kehendak dan keinginan individu guru bagi menjayakan hasrat dan matlamat individu dan organisasi sekolah.

Apabila semua fokus tersebut dipenuhi maka pembangunan profesionalisme guru dirancang dengan penuh ketelitian berdasarkan dapatan analisis keperluan latihan yang dilaksanakan. Kejayaan dan natijah pembangunan profesionalisme guru boleh diukur dengan hasilan terhadap peningkatan prestasi guru dan prestasi sekolah. Dengan

memahami kerangka konseptual kajian, maka pengkaji memberikan definisi operational terhadap pemboleh ubah kajian berdasarkan kajian yang dijalankan.

### **Definisi Operasional Pemboleh ubah**

Pada bahagian ini, pengkaji akan mendefinisikan setiap pemboleh ubah bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Secara umumnya pengkaji menggunakan pandangan pengkaji terdahulu untuk dijadikan asas bagi menentukan definisi operational pemboleh ubah kajian ini. Definisi operational dalam kajian ini dibina sendiri oleh pengkaji dengan melakukan beberapa pengubahsuaian daripada pandangan dan hasil kajian pengkaji-pengkaji terdahulu. Beberapa terminologi khusus digunakan dalam konteks kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca agar memahami interpretasi dengan betul dan tepat bagi setiap pemboleh ubah. Beberapa definisi pemboleh ubah kajian adalah seperti berikut:

#### **Analisis Keperluan Latihan**

Analisis keperluan latihan merupakan satu proses sistematik yang dijalankan oleh pihak pengurusan sekolah untuk mengenalpasti perkara-perkara penting yang harus dilaksanakan berkenaan pembangunan profesionalisme guru bagi membolehkannya mencapai matlamat, visi dan misi sekolah sama ada jangka pendek mahupun jangka panjang (Rossilah, 2008). Matlamat analisis keperluan latihan untuk meningkatkan kebolehan melaksanakan tugas dan memperbaiki kompetensi guru bagi mencapai prestasi yang cemerlang. Hal itu dapat dicapai sekiranya guru-guru mempunyai kemahiran, pengetahuan dan komitmen (Faizah, 2003). Ketiga-tiga perkara tersebut tidak dapat tercapai tanpa adanya sebuah analisis keperluan latihan.

Witkin (1997) mentakrifkan bahawa analisis keperluan latihan merupakan suatu kaedah yang digunakan untuk mengenalpasti jurang antara kemajuan keadaan semasa dan sasaran. Manakala McKillip (1997) pula menyatakan bahawa analisis keperluan merupakan suatu usaha untuk menilai sesebuah kumpulan tertentu yang menghadapi masalah dan memerlukan kepada penyelesaian. Oleh yang demikian, definisi operational bagi analisis keperluan latihan dalam kajian ini merupakan suatu usaha untuk mengkaji isu-isu dan permasalahan guru yang berkaitan dengan organisasi, individu dan tugas guru serta membekalkan guru-guru dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan di sekolah.

Kajian ini melibatkan tiga tahap analisis keperluan latihan yang utama iaitu analisis keperluan organisasi, analisis keperluan tugas dan analisis keperluan individu guru (Rossilah, 2008). Seterusnya, pengkaji akan menghurai definisi operasional bagi setiap elemen-elemen tersebut iaitu analisis keperluan organisasi, analisis keperluan tugas dan analisis keperluan individu guru.

**Analisis Keperluan Organisasi.** Analisis keperluan organisasi bertujuan untuk mengenalpasti matlamat dan misi organisasi sekolah bagi meningkatkan pembangunan profesionalisme guru (Rossilah, 2008). Analisis keperluan organisasi diwujudkan sebagai satu sistem yang terbuka menjadikan seluruh komponen dalaman organisasi adalah saling berkaitan antara satu sama lain serta berinteraksi dengan persekitaran luarannya (Robbins, 2005). Kajian ini mengambilkira elemen analisis keperluan organisasi sekolah sebagai asas bagi menilai beberapa faktor seperti faktor dalaman dan faktor luaran iaitu persekitaran organisasi sekolah. Hal itu dilaksanakan bagi memastikan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan memberikan impak positif kepada guru-guru.

**Analisis Keperluan Tugas Guru.** Analisis keperluan tugas dikenali juga sebagai analisis operasi ( Rossilah, 2008). Fokus analisis keperluan tugas ini adalah untuk mengenalpasti kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dengan berkesan agar mencapai matlamat sekolah. Maklumat yang diperolehi daripada analisis keperluan tugas ini dijadikan garis panduan bagi menentukan kandungan sesuatu pembangunan profesionalisme guru terutamanya berkaitan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan guru-guru melaksanakan tugas dengan lebih efisien. Maklumat yang bersesuaian dengan keperluan guru-guru (analisis keperluan tugas) ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

**Analisis Keperluan Individu Guru.** Analisis keperluan individu berfokuskan pada kekuatan individu guru yang dilengkapi dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang ditetapkan bagi melaksanakan tanggungjawab seorang guru dengan berkesan. Kemahiran, pengetahuan dan keupayaan guru akan dibandingkan dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan dan ditentukan berdasarkan analisis keperluan tugas guru (Rossilah, 2008). Analisis keperluan individu guru akan dinilai untuk mengenalpasti sama ada wujud jurang prestasi sebenar guru dengan prestasi sepatutnya dicapai. Sehubungan dengan itu, pembangunan profesionalisme guru diperlukan bagi merapatkan jurang prestasi guru.

Di samping itu, untuk mengenalpasti kewujudan jurang prestasi dan keperluan individu guru bagi meningkatkan pembangunan profesionalisme guru. Maka pihak pengurusan sekolah perlu mengukur prestasi guru-guru dengan teknik dan kaedah yang bersesuaian. Penilaian prestasi merupakan instrumen yang berkesan bagi menentukan tahap pembangunan profesionalisme guru. Di samping itu, penilaian prestasi juga



digunakan untuk melengkapkan keperluan mereka dalam pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Pembangunan Profesionalisme Guru**

Pembangunan profesionalisme guru merupakan sarana penyediaan latihan secara formal dan informal untuk menambahbaik kompetensi guru (Joyce & Showers, 2008). Seterusnya, Fullan at al., (2006) menyatakan bahawa pembangunan profesionalisme guru pula merujuk kepada pembelajaran harian guru secara individu dan kolaboratif yang berterusan dan berfokus. Selain itu, Muhammad Sani (2000) pula menyatakan bahawa pembangunan profesionalisme guru merupakan proses yang terdiri daripada pelbagai aktiviti yang membantu guru belajar dan memperkembangkan diri masing-masing untuk menjadi individu efektif dan menjadi kumpulan efektif dalam proses pengajaran dan pembelajaran, mengurus proses persekolahan dan membantu pihak sekolah secara keseluruhan supaya menjadi efektif bagi menghadapi persekitaran pendidikan yang sentiasa mengalami perubahan yang dinamik.

Oleh yang demikian, kajian ini melihat pembangunan profesionalisme guru merupakan pelaksanaan satu set aktiviti yang sistematik bagi memenuhi keperluan peribadi, kehendak dan keperluan guru-guru serta pada masa yang sama memenuhi hasrat dan matlamat organisasi sekolah (Warren-Piper & Glatte 1997 dalam Rosli 2005). Kajian ini, pembangunan profesionalisme guru didefinisikan sebagai suatu amalan yang mampu memenuhi keperluan peribadi dan profesionalisme guru bagi memperbaiki dan mempertingkatkan prestasi dan kualiti guru ke arah pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan dan memberi impak positif terhadap prestasi murid. Selain itu, pembangunan profesionalisme guru juga merupakan proses penambahbaikan secara individu atau berkumpulan bagi meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan

keupayaan serta nilai bagi membentuk paradigma, perancangan dan amalan guru yang berkesan.

**Prestasi Sekolah.** Teras keenam PPPM (2006-2010) serta teras kelima Misi National yang memberi fokus terhadap memperkasakan kapasiti institusi dan kapasiti pelaksanaan. Oleh yang demikian, pembangunan kapasiti kepimpinan sekolah merupakan satu cabaran baru bagi memenuhi keperluan untuk meningkatkan prestasi sekolah secara berterusan dan seterusnya menghasilkan sekolah berprestasi tinggi (Muhammad Sani at. al., 2015). Prestasi sekolah diukur dengan menggunakan beberapa elemen iaitu menilai keperluan pembelajaran murid, guru akan menjalankan kajian tindakan, melakukan kolaborasi sesama guru bagi merancang kaedah dalam program pengajaran dan pembelajaran termasuk proses refleksi selepas setiap kali pengajaran, bahan bacaan guru-guru yang berkualiti dan terkini. Selain itu, reformasi dan perubahan terhadap susun atur bilik darjah dan saling bantu-membantu dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran dalam kelas selari dengan pengajaran alaf ke 21.

**Prestasi Guru.** Alaf ke 21 menyaksikan sistem pendidikan Malaysia bergerak sejajar dengan reformasi yang di bawa oleh arus pemodenan dan globalisasi. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) keperluan untuk mengukuhkan kualiti dan prestasi guru merupakan tunjang utama kepada sistem pendidikan. Prestasi guru merupakan perkara yang diperolehi dan patut diperbaiki dari semasa ke semasa hasil daripada usaha individu guru bagi mencapai matlamat sekolah. Wright dan Noe (1996) mendefinisikan prestasi guru sebagai sikap atau kelakuan yang berhubung dengan matlamat sekolah. Prestasi guru boleh diukur melalui kecekapan individu guru atau tahap sumbangan individu guru tersebut terhadap sekolah.

Seterusnya, Shahabuddin, Rohizani & Mohd Zohir, (2007) menyatakan bahawa prestasi merujuk kepada keupayaan seseorang dalam mencapai matlamat yang hendak dicapai. Pencapaian objektif sekolah merupakan peranan penting bagi semua guru di sesebuah sekolah sebagai penentuan sama ada objektif sudah tercapai atau sebaliknya. Kajian ini mendefinisikan prestasi guru sebagai sikap dan keupayaan guru dalam mengaplikasikan pengetahuan dalam bilik darjah, memperoleh maklum balas murid untuk mengenalpasti tahap prestasi murid, menjadikan bilik darjah dalam keadaan yang kondusif dan melakukan pengubahsuaian pengajaran dan pembelajaran mengikut tahap kompetensi murid.

### **Rumusan**

Dalam bab satu ini, pengkaji telah menghuraikan dengan terperinci tentang pengenalan kajian, latar belakang kajian, kerangka konseptual kajian, tujuan kajian, hipotesis kajian dan limitasi kajian ini. Begitu juga dengan permasalahan kajian yang dibincangkan dengan jelas menyebabkan kajian ini perlu dilaksanakan bagi mencari jawapan yang pasti untuk menyelesaikan masalah berasaskan sekolah. Pernyataan objektif kajian akan menjadi garis panduan bagi pengkaji mengumpulkan data kajian.

Di samping soalan kajian yang berfokus bagi memudahkan kajian ini mencapai matlamat. Selain itu, pengkaji juga membincangkan kerangka konseptual kajian yang berasaskan kepada teori-teori dan model-model yang berkaitan untuk merangka dan meneroka jawapan bagi kajian ini. Dengan memahami limitasi kajian bertujuan agar pengkaji sentiasa bersedia bagi mengadaptasi segala halangan dan masalah untuk menjadikannya satu peluang keemasan.

## BAB 2

### SOROTAN KAJIAN

#### Pengenalan

Dalam bab ini pengkaji membincangkan karya dan dapatan kajian yang lepas berkaitan dengan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan melibatkan pemboleh ubah yang telah disebutkan dan diuraikan dalam bab terdahulu. Ulasan dan karya kajian berkaitan yang lalu dibentangkan merangkumi sumber kajian di Malaysia dan kajian luar negara. Perbincangan dalam bab ini berdasarkan beberapa topik yang berkaitan dan dimulakan dengan pengenalan yang turut membincangkan latar belakang masalah yang menjadi kajian.

Pembangunan profesionalisme guru merupakan suatu usaha bagi memudahkan guru-guru meneruskan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi individu guru dan prestasi sekolah serta murid-murid. Pembangunan profesionalisme guru ini bukan sahaja dilaksanakan terhadap guru-guru baru, malahan semua guru yang sedang berkhidmat secara berkala dan sistematik supaya mereka mempunyai pengetahuan dan kemahiran serta keupayaan yang terkini bagi menjalankan tugas yang semakin mencabar (Muhammad Sani et al., 2015).

Walter (2009) menyatakan pandangan bahawa guru-guru amat mengharapkan murid-murid sentiasa meneruskan pembelajaran untuk masa hadapan tetapi tidak melihat dirinya sendiri perlu untuk meneruskan pembelajaran. Perkembangan semasa berhubungan dengan teknik dan pedagogi pengajaran terkini memerlukan setiap guru sentiasa berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan tahap kemahiran dan

profesionalisme mereka agar sentiasa berada di hadapan dan tidak ketinggalan melengkapkan diri mereka sebagai guru yang berpengetahuan dan berkemahiran.

Merujuk Akta Pembangunan Sumber Manusia (1992) telah menggalakkan pihak pengurusan membudayakan latihan dan pembangunan bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan menjalankan tanggungjawab. Pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru terlebih dahulu mestilah melalui proses mengenalpasti masalah sebenar iaitu melalui analisis keperluan latihan kemudian di diagnosis dengan teliti dan pelan tindakan yang terbaik akan dikemukakan. Di samping itu, menjadi hasrat Pembangunan Pendidikan 2001-2010 (KPM 2001) memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh bagi melahirkan insan yang seimbang, mewujudkan dan meningkatkan kreativiti dan inovasi dalam kalangan murid, menggalakkan dan meningkatkan budaya ilmu, membudayakan sains dan teknologi, membudayakan pendidikan sepanjang hayat serta menyediakan sistem pendidikan yang cekap dan bertaraf dunia untuk membolehkan Malaysia menjadi pusat kecemerlangan pendidikan. Justeru, bagi mencapai hasrat tersebut profesion keguruan perlu dimartabatkan supaya dapat melahirkan guru-guru yang berwibawa.

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan Malaysia (KPM, 2015) teras yang kelima iaitu memartabatkan profesion keguruan dan matlamat Rancangan Malaysia Ke-9 yang memfokuskan kepada pembinaan modal insan. Hal ini merujuk kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2015) untuk melahirkan guru-guru yang berkualiti tinggi iaitu guru-guru yang benar-benar kompeten dalam bidang ilmu pengetahuan (*content knowledge*), amalan pedagogi (*pedagogical skill*), *soft-skills* dan memahami matlamat pendidikan negara serta dapat mempraktikkan *best classroom practices* dalam pengajaran dan pembelajaran melalui pemantapan latihan perguruan (Garis Panduan LDP, KPM 2009).

Menurut Fullan (2002) dan Sarason (1996) menyatakan tanpa kesediaan guru untuk menghadapi perubahan maka usaha reformasi pendidikan akan menghadapi kegagalan. Pembangunan profesionalisme guru yang berterusan dan sistematik akan melahirkan sikap penerimaan dan keterbukaan yang merupakan syarat utama untuk berlaku perubahan. Oleh itu, guru harus bersedia dari segi mental, emosi serta fizikal untuk menghadapi segala cabaran.

Pembangunan profesionalisme guru yang cekap dan berkesan merupakan satu elemen yang penting bagi sesebuah organisasi khususnya sekolah. Pembangunan profesionalisme guru yang cekap dan berkesan memerlukan perancangan yang teliti dan sempurna terutama dalam aspek analisis keperluan latihan guru-guru. Matlamat dan objektif pembangunan profesionalisme guru mampu mendatangkan kesan yang positif seandainya disesuaikan dengan analisis keperluan latihan terhadap profesionalisme guru. Menurut Chan (1996) dan Markonah (1997) guru-guru hanya berminat untuk menyertai pembangunan profesionalisme guru ialah yang benar-benar sesuai dengan keperluan mereka. Pembangunan profesionalisme guru yang efektif memerlukan kumpulan sasar yang dikenalpasti secara teratur kerana perkara tersebut akan menjadi landasan kepada penetapan objektif dan aktiviti pembangunan profesionalisme guru. Dalam analisis keperluan latihan beberapa prinsip dan prosedur seharusnya diberi perhatian.

Oldroyd dan Hall (1991) menekankan kepada beberapa prinsip dan prosedur tersebut antaranya ialah setiap pembangunan profesionalisme guru ini mestilah mempunyai perkaitan yang rapat dengan pembangunan sesebuah sekolah. Selain itu, guru-guru sewajarnya dilibatkan secara total dalam perancangan iaitu menjalankan analisis keperluan latihan sebelum melaksanakan pembangunan profesionalisme guru tersebut.

Selain itu, prinsip dan prosedur ini perlu juga diperhatikan terhadap sensitiviti kumpulan sasar dengan memberikan penekanan kepada usaha pembangunan profesionalisme guru bukannya untuk pemulihan sikap dan akhlak guru semata-mata. Akhir sekali kehendak yang dikenalpasti seharusnya dianalisis untuk mendapatkan keutamaan dalam merekabentuk pembangunan profesionalisme guru.

Pelbagai kaedah bagi analisis keperluan latihan individu guru atau pun organisasi sekolah. O'Sullivan (2011) telah menyenaraikan kaedah-kaedah tersebut. Bagi mengenalpasti analisis keperluan latihan individu guru, kaedah yang boleh digunakan ialah penilaian sendiri berdasarkan senarai semak, soal selidik, melalui perbincangan bersama dengan guru besar, permintaan terhadap penambahbaikan profesionalisme guru dan melalui temuduga yang formal.

Manakala bagi analisis keperluan organisasi sekolah pula, kaedah yang boleh digunakan ialah pengumpulan senarai semak penilaian sendiri guru, pengumpulan soal selidik, perancangan perkembangan kurikulum, sistem temuduga secara terbuka, perundingan dan perbincangan serta melalui setiausaha latihan di sekolah menurut garis panduan latihan yang dikeluarkan oleh Bahagian Perkembangan Kurikulum, KPM (1992) keutamaan analisis keperluan latihan perlu mengambilkira faktor-faktor berhubung strategi sekolah, kewangan, peraturan atau undang-undang, politik organisasi dan kepakaran pemudahcara.

Muhammad Sani (1992) telah menjalankan kajian berkenaan analisis keperluan latihan bagi guru-guru di sekolah dan beliau mengemukakan empat bidang yang paling menarik minat guru iaitu, pengetahuan tentang kandungan bidang, perancangan kemahiran asas, pengajaran individu dan disiplin teknik pengajaran. Seterusnya, Partington dan Brown (1997) juga mengemukakan bahawa pembangunan profesionalisme guru dapat membantu individu, kumpulan dan

organisasi untuk memahami, membangunkan dan memilih pendekatan dalam tugas mereka terhadap perubahan yang berlaku dan yang akan berlaku.

### **Pembangunan Profesionalisme Guru**

Transformasi pendidikan merupakan suatu yang dinamik. Hal ini akan menyebabkan pengetahuan dan kemahiran yang telah dipelajari dan dikuasai ketika dahulu tidak lagi relevan pada masa sekarang dan masa hadapan. Ini selari dengan pandangan yang diungkapkan oleh Muhammad Sani at al., (2012) iaitu pembangunan profesionalisme guru perlu dilakukan oleh guru sendiri dengan tidak mengandaikan wujudnya kekurangan pengetahuan atau kemahiran sebaliknya mengandaikan kepada keperluan untuk lebih maju di masa hadapan. Gagasan pembangunan profesionalisme guru perlu diperhebat dan diperluaskan.

Oleh itu suatu peranan dan tanggungjawab yang berat dipikul di bahu pihak pengurusan dan guru-guru di sekolah. Pihak pengurusan sekolah perlu mengenalpasti keperluan sebenar guru-guru, dengan menjalankan analisis keperluan latihan terlebih dahulu, perancangan, memantau dan menilai pembangunan profesionalisme guru di sekolah mereka. Berdasarkan gagasan ini akan dapat membawa perubahan positif terhadap matlamat dan visi di sekolah.

Tiga aspek menjadi keutamaan dalam usaha memartabatkan pembangunan profesionalisme guru, pertamanya ialah budaya sekolah yang menekankan profesionalisme dan orientasi pengguna berasaskan pengetahuan. Aspek kedua yang menekankan pengajaran dan pembelajaran dengan meletakkan nilai yang tinggi terhadap pembangunan profesionalisme guru dan aspek ketiga menekankan hubungan baik dan saling bekerjasama dalam kalangan warga sekolah. (Darling-Hammond, 1990; Louis et al., 1996; Toole & Seashore Louis, 2002). Oleh yang



demikian, pembangunan profesionalisme guru merupakan platform yang boleh digunakan secara optimum oleh pengurusan sekolah supaya membangunkan potensi guru-guru sepenuhnya. Selaras dengan pandangan Dressler (1997) pembangunan profesionalisme guru merupakan usaha untuk memperbaiki prestasi semasa atau masa hadapan secara menyeluruh melalui penyampaian ilmu, perubahan sikap serta mempertingkatkan kemahiran.

Hal ini ditegaskan pula oleh Mohammad Sani (2001) guru yang profesional merupakan guru yang mempunyai ilmu pengetahuan tentang kandungan pengajaran, mempunyai kemahiran dan ketrampilan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dan lebih penting guru itu mestilah mempunyai sahsiah yang boleh menjadi contoh teladan dan ikutan kepada golongan yang dipimpin. Melalui pembangunan profesionalisme guru, penekanan mestilah diberikan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran dengan merekabentuk pelbagai kaedah dan usaha meningkatkan ilmu pengetahuan serta menanamkan perasaan cinta kepada ilmu pengetahuan. Penguasaan ilmu pengetahuan ini secara langsung membantu meningkatkan motivasi diri, membantu keberkesanan pengajaran dan pembelajaran yang akan dapat mengukuhkan tahap profesionalisme dan sahsiah guru.

Pembangunan profesionalisme guru yang relevan dan memenuhi keperluan profesional perguruan sewajarnya bermula di sekolah. Adalah menjadi harapan pengkaji bahawa kepelbagaian model atau kaedah analisis keperluan latihan yang diperbincangkan akan membuka lembaran baru yang lebih terbuka dalam merekabentuk pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan yang berkesan. Menurut Guskey (2000) pembangunan profesionalisme guru merupakan proses untuk mengembangkan prestasi guru melalui pembelajaran dan latihan yang terancang dalam tempoh masa yang ditentukan.

Pembangunan profesionalisme guru menjadi fokus utama penggerak kepada organisasi sekolah khususnya pengajaran dan pembelajaran dan mengeratkan hubungan di antara guru-guru dengan pihak pengurusan sekolah serta sesama guru dalam usaha meningkatkan pembangunan profesionalisme guru dan sekolah. Eston (2004) menyatakan bahawa penekanan ilmu dan idea tentang pengajaran dan pembelajaran adalah sesuatu yang tiada penghujung dan sentiasa berkembang mengikut perubahan zaman. Justeru, guru akan keluar daripada amalan pengajaran dan pembelajaran di tahap yang lama apabila mereka telah didedahkan dengan pengetahuan dan kemahiran pedagogi yang terkini dalam pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

Pandangan ini disokong pula oleh Vivi Lanch (2009) menyatakan bahawa perubahan yang dinamik dan cepat dalam pengajaran dan pembelajaran guru di bilik darjah telah menimbulkan banyak isu-isu kritikal yang membelenggu pengajaran dan pembelajaran guru. Pembangunan profesionalisme guru merupakan usaha terancang bagi membantu guru meningkatkan keberkesanan mutu dan kualiti pengajaran dan perkhidmatan. Usaha-usaha ini mestilah dirancang dengan jitu iaitu dengan melaksanakan analisis keperluan latihan, berterusan dan berkesinambungan serta mengambil tindakan susulan yang bersistematik (Ferguson, 2009).

Pembangunan profesionalisme guru haruslah dilaksanakan secara holistik, menekankan pembangunan ilmu pengetahuan, kemahiran, keupayaan menjalankan tugas, model intelektual dan juga pembudayaan sikap progresif serta nilai dan moral yang tinggi bagi memartabatkan sistem pendidikan Malaysia di persada dunia. Fenomena guru yang hilang semangat kerja (*burnout*) akibat tekanan kerja, bebanan waktu mengajar dan tugas pengkeranian yang banyak semakin menjadi-jadi. Hal ini dibuktikan oleh kajian Pastored dan Judd, 1992; Lim dan Leong, 1999 dalam Tang

Keow Nang (2005) telah membuktikan bahawa sebahagian guru memang mengalami tekanan perasaan, rasa berang, murung dan lantas mengambil keputusan untuk bersara lebih awal. Ini menunjukkan betapa professional perguruan yang dianggap mulia kini menghadapi masalah. Oleh itu, pelbagai idea mestilah direncanakan termasuklah menjalankan analisis keperluan yang sistematik dan berterusan sebelum merancang pembangunan profesionalisme guru.

Kekurangan latihan dan pembangunan profesionalisme guru dalam kalangan guru merupakan antara faktor yang dikenalpasti menyukarkan pelaksanaan inovasi kurikulum dan menemui pelbagai masalah dalam pelaksanaannya (Joyce dan Shower, 2008). Pembangunan profesionalisme guru telah banyak diperkatakan dan diperdebatkan tentang definisi khusus. Namun menurut Blackburn (2000) tidak terdapat satu pun definisi yang persetujui. Ini disebabkan amalan dan proses perkembangan yang sangat pantas dalam bidang pembangunan profesionalisme guru telah mempengaruhi penggunaan istilah dan makna.

Namun, menurut Evan (2002) biarpun tidak terdapat satu definisi yang tepat tentang pembangunan profesionalisme guru ini, sekurang-kurangnya lahirnya satu tafsiran yang jelas tentang pembangunan professional guru ini supaya usaha-usaha dalam bidang ini dapat dikategorikan. Secara umumnya kajian tentang perkembangan profesionalisme guru ini bermula seawal tahun 1980-an dan kajian terus berkembang kepada alaf 21. Pelbagai kajian dan penyelidikan yang telah dijalankan ini memperlihatkan satu reformasi untuk memperkembangkan lagi peranan dan pelan strategik yang diamalkan dalam menguruskan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

Dalam mengkaji pembangunan profesionalisme guru ini, pengkaji telah memilih pembangunan profesionalisme guru yang digambarkan berdasarkan kepada

rumusan kajian yang telah dijalankan oleh Sparks dan Hirsh (1999). Hasil kajian mereka mendapati terdapat perubahan-perubahan daripada program dalam perkhidmatan kepada pembangunan profesional guru. Maka kajian ini menggunakan sedikit pengubahsuaian dan penambahbaikan berdasarkan konteks semasa untuk memberikan definisi pembangunan profesionalisme guru yang akan dikaji.

Pembangunan profesionalisme guru ini bukan sahaja melihat kepada pembangunan individu guru itu semata-mata, termasuklah aspek sahsiah, sikap dan sebagainya. Namun kajian ini akan melihat secara holistik dan kolaboratif iaitu dengan menggabungkan aspek individu guru dengan pembangunan yang diimpikan oleh sekolah dalam memajukan dan meningkatkan prestasi para pelajar dengan memperkasakan analisis keperluan latihan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pembangunan profesionalisme guru.

Selain itu, kajian ini akan lebih memberikan tumpuan kompetensi guru di sesebuah sekolah. Ini kerana pastinya kemahiran dan pengetahuan serta kompetensi seseorang individu guru berbeza. Oleh itu, pembangunan profesionalisme guru mestilah berasaskan analisis keperluan di sekolah bukannya kepada skop yang lebih luas. Pembangunan profesionalisme guru yang memfokuskan kepada analisis keperluan guru terutama guru yang menguruskan latihan pembangunan di sekolah dan pengurusan sekolah dan impak kepada proses pembelajaran. Di samping juga membina perubahan dalam pengajaran guru dalam bilik darjah dan seterusnya natijah terhadap prestasi murid.

Aspek ini penting kerana apa pun perancangan yang dibuat dalam pembangunan profesionalisme ini mestilah terlebih dahulu melihat kepada analisis keperluan latihan dan sumbangan serta natijah kepada sekolah, guru-guru dan murid-murid. Berbekalkan keazaman untuk berubah dalam pengajaran dan pembelajaran

yang lebih berkesan dalam bilik darjah. Di samping itu, guru-guru amat digalakkan untuk membuat kajian sendiri bagi mendalami dan memahami kaedah pengajaran yang akan menyumbangkan peningkatan prestasi guru-guru, organisasi sekolah dan prestasi akademik murid. Guru juga perlu disarankan menjalankan kajian tindakan bagi menyelesaikan sesuatu masalah dalam pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, secara tidak langsung guru akan belajar daripada proses pembelajaran tersebut.

Pembangunan profesionalisme guru dalam sudut pengendalian latihan akan melibatkan kepelbagaian bentuk pembelajaran seharian sebagai seorang guru. Isu-isu yang dibangkitkan tidak terkeluar daripada skop pembelajaran dan pengajaran guru. Di samping memberikan fokus kepada kombinasi kemahiran-kemahiran generik dan kandungan yang khusus. Selain itu, pihak pengurusan sekolah merupakan pihak bertanggungjawab sepenuhnya dalam merangka pembangunan profesionalisme guru ini. Tanggungjawab ini meliputi sebagai jurulatih dan pengendali serta pelaksana pembangunan profesionalisme guru, pemudahcara, merancang dan sebagainya.

Perkembangan pembangunan profesionalisme guru merupakan satu tanggungjawab bagi memastikan pendidikan dan asuhan murid ke arah kedewasaan lebih bermakna dan bermanfaat. Justeru, pembangunan profesionalisme guru penting dilaksanakan di sekolah berdasarkan analisis keperluan latihan. Bantuan dan sokongan perlu diberikan kepada guru-guru untuk mengekalkan mereka supaya sentiasa berada dalam keadaan kemaskini dengan iklim pendidikan terkini. Menurut Al Ramaiah (1999) kursus dan latihan perguruan asas di institusi perguruan dan universiti tidak dapat melengkapkan para guru dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan projek, program dan kurikulum baru kerana perubahan dan pembaharuan yang berterusan. Kenyataan di atas di sokong oleh

Joyce dan Showers (2008) yang menyatakan bahawa latihan yang diterima oleh guru-guru pelatih merupakan asas dalam pendidikan. Guru-guru baru berkhidmat seharusnya menjadikan belajar berterusan dan sistematik sebagai satu budaya bagi meningkatkan profesionalisme seseorang guru.

Pembangunan profesionalisme guru merupakan proses kerjaya yang panjang dan berterusan. Pembangunan profesionalisme guru bermula sejak seseorang mula menjadi guru pelatih sehinggalah seseorang guru berkhidmat dan bersara. Ramaiah (1999) juga menyatakan bahawa pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru meliputi tiga dimensi yang mempengaruhinya iaitu dimensi teknikal, antara perseorangan dan budaya. Dimensi teknikal adalah terdiri daripada prosedur dan sumber yang membantu guru serta pentadbir menyempurnakan tugas mereka. Ini meliputi bimbingan kurikulum, prosedur pendaftaran pelajar dan penyeliaan guru. Lebih utama ialah merekabentuk sesebuah pembangunan profesionalisme guru setelah menjalankan analisis keperluan guru-guru.

Dimensi antara perseorangan berkaitan pola komunikasi, sokongan bantuan dan kerjasama dalam kalangan guru di sesebuah sekolah. Pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru akan lebih berkesan jika mendapat dokongan dan sokongan daripada semua guru di sekolah. Dimensi budaya sekolah pula berkaitan dengan nilai, kepercayaan dan idea yang dipegang dan dikongsi oleh semua warga sekolah, norma-norma dan simbol-simbol budaya sekolah menentukan konteks dan titik mula sesebuah pembangunan profesionalisme guru.

Sebagai rumusannya, tidak dapat dinafikan lagi bahawa pembangunan profesionalisme guru sentiasa mengalami evolusi dari dahulu sehingga kini. Setiap perubahan tersebut akan mengalami penambahbaikan bagi memastikan kualiti guru-guru dipertingkatkan seterusnya dapat melonjakkan prestasi sekolah dan prestasi

murid. Namun, perkara utama dalam pembangunan profesionalisme guru mestilah dijalankan dengan penuh berhemat berdasarkan analisis keperluan latihan. Hal demikian supaya setiap pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan memberikan impak positif yang semaksima mungkin kepada guru-guru dan sekolah. Seterusnya pengkaji juga mengkaji kepentingan menjalankan analisis keperluan latihan secara terperinci.

### **Kepentingan Analisis Keperluan Latihan**

Guru merupakan aset negara yang bernilai, guru juga melahirkan generasi berilmu, berketerampilan dan bersahsiah mulia, jatuh dan banggunya sesebuah negara bergantung kepada keberkesanan dan kompetensi guru (Day, Elliot & Kingston, 2005). Oleh itu, pembangunan profesionalisme guru amat perlu dilaksanakan berdasarkan analisis keperluan latihan demi memastikan kualiti pendidikan di sekolah dan seterusnya pendidikan negara terjamin. Usaha reformasi dan menstruktur semula pendidikan kini berlaku dengan pesatnya. Hal ini kerana pendidikan merupakan kunci kepada kemakmuran dan kesejahteraan negara (Easton, 2004).

Pelaksanaan tranformasi pendidikan, reformasi dan kejayaannya adalah bergantung kepada kemahiran, pengetahuan dan keupayaan para guru menjalankan tugas mendidik di sekolah. Namun bagi menentukan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan guru adalah berdasarkan analisis keperluan guru terhadap pembangunan profesionalisme guru. Melatih dan melahirkan guru-guru yang berkualiti adalah sinonim dengan memberikan pendidikan yang berkualiti dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Ferguson, 2006). Pendidikan guru berdasarkan analisis

keperluan latihan, kecekapan dan keberkesanan serta kompetensi masih menjadi tunjang dalam memartabatkan pembangunan profesionalisme guru.

Menurut Goldstein (2002) menyatakan bahawa aspek analisis keperluan latihan adalah untuk mengetahui sama ada perancangan dan pengawalan pembangunan profesionalisme guru itu berjalan mengikut objektif, adakah pembangunan profesionalisme guru itu benar-benar berkesan dan berguna kepada guru, dan adakah pembangunan profesionalisme guru itu *cost-effective*. Menurut DeSimone dan Harris, (1998) kepentingan menjalankan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru ialah untuk:

- a. Mengenalpasti matlamat sekolah dan keberkesananannya dalam mencapai matlamat dan visi sekolah.
- b. Mengenalpasti jurang di antara kemahiran sedia ada dalam kalangan guru dengan kemahiran yang diperlukan oleh pihak sekolah bagi mencapai prestasi yang ingin dicapai.
- c. Mengenalpasti kemahiran semasa dengan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan berkesan dan berjaya pada masa hadapan.
- d. Mengenalpasti keadaan dan prosedur pembangunan profesionalisme yang dilaksanakan di sekolah.

Menurut Blanchard dan Thacker (1999) pula, kepentingan analisis keperluan adalah merupakan garis pandu bagi menentukan terdapatnya kekurangan kemahiran, pengetahuan, keupayaan menjalankan tugas serta sikap yang menjadi tuntutan dalam menjalankan tanggungjawab dalam sesebuah sekolah. Analisis keperluan latihan yang sistematik dan berterusan akan meninggalkan kesan yang lebih baik terhadap



pembangunan profesionalisme guru yang akan berjaya diaplikasikan kepada semua guru di sekolah.

Walaupun analisis keperluan latihan sangat penting untuk dilaksanakan di sekolah, namun terdapat banyak sekolah yang masih menganggap analisis keperluan latihan ini sesuatu yang tidak perlu dan merupakan suatu pembaziran masa dan kewangan (Ibrahim, 2003). Oleh itu, bagi membuktikan bahawa anggapan itu tidak benar, maka satu analisis keperluan latihan dengan cara yang sistematik, teliti dan tepat perlu dilakukan oleh pihak pengurusan sekolah.

Oleh yang demikian, hasil dapatan kajian ini diharapkan dapat memberikan pencerahan kepada pihak pengurusan sekolah tentang peri pentingnya analisis keperluan latihan dilaksanakan sebelum pembangunan profesionalisme guru dijalankan. Pembangunan profesionalisme guru merupakan suatu aset yang bernilai lagi menguntungkan dalam membangunkan sumber manusia sesebuah sekolah. Namun perancangan dengan penuh ketelitian dalam melaksanakan analisis keperluan latihan menjadi prasyarat utama menentukan kejayaan sesuatu pembangunan profesionalisme guru tersebut.

Menurut Tan (1995) terdapat empat faktor kepentingan analisis keperluan sebelum menjalankan pembangunan profesionalisme guru. Kepentingan tersebut ialah:

- a. Mengenalpasti masalah bidang khusus dalam sesebuah sekolah. Sebelum merangka pembangunan profesionalisme guru mestilah terlebih dahulu menyesuaikan dengan masalah yang dihadapi. Seandainya guru memerlukan kemahiran menggunakan aplikasi komputer maka pembangunan profesional guru lebih memfokuskan terhadap kemahiran tersebut. Ini akan menjimatkan pelaburan dan mengoptimumkan hasil serta memotivasikan guru-guru.

- b. Mendapatkan kerjasama seluruh warga sekolah. Pihak pengurusan sekolah seharusnya peka dan memahami impak pembangunan profesionalisme guru terhadap sekolah. Analisis keperluan latihan menjadikan pihak pengurusan lebih yakin dengan objektif pembangunan profesionalisme guru sebelum dilaksanakan dan ini membuktikan kepentingan analisis keperluan latihan. Pasti pihak pengurusan lebih mudah merestui pembangunan profesionalisme guru yang akan dijalankan.
- c. Setiausaha latihan di sekolah perlu memperolehi data yang menyeluruh dan tepat untuk semua guru. Data ini penting supaya analisis keperluan latihan dapat dilaksanakan. Keberkesanan pembangunan profesionalisme guru amat bergantung kepada analisis keperluan latihan supaya perubahan selepas pembangunan profesionalisme guru dapat diperhatikan dengan jelas dan telus.
- d. Mengenalpasti impak daripada pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru. Analisis keperluan latihan dapat menjelaskan kebaikan pembangunan profesionalisme guru di samping mempertingkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan menjalankan tugas sebagai guru yang berkalibar.

Sebelum perancangan pelaksanaan analisis keperluan dilaksanakan, seharusnya kepentingan analisis keperluan latihan dikenalpasti terlebih dahulu. Apabila kepentingan analisis keperluan latihan dapat difahami oleh guru-guru. Maka langkah seterusnya ialah merancang pelaksanaan analisis keperluan latihan.

### **Merancang Pelaksanaan Analisis Keperluan Latihan**

Proses analisis keperluan latihan memerlukan kerjasama dalam kalangan guru dan pelbagai pihak dalaman dan luaran sekolah (persekitaran) serta melibatkan

pelbagai bentuk sumber. Perancangan yang teliti diperlukan sebelum analisis keperluan latihan dijalankan. Hal ini kerana pelbagai masalah akan timbul yang akan menjejaskan kualiti dan kejayaan analisis keperluan latihan dilaksanakan (Robbins, 2005). Penyediaan pelan perancangan dan kepentingan untuk mendapatkan sokongan pihak pengurusan sekolah adalah beberapa perkara yang menjadi fokus dalam menyediakan proses melaksanakan analisis keperluan latihan (Rossilah, 2008).

Perkara yang menjadi fokus dalam merancang pelaksanaan analisis keperluan latihan ialah penyediaan pelan perancangan dan kepentingan mendapatkan sokongan semua pihak di sekolah serta menyentuh tentang tanggungjawab terhadap pelaksanaan analisis keperluan di sekolah. Selain itu, Perancangan pembangunan profesionalisme guru yang disokong dengan data empirikal memiliki peringkat kesahan dan kebolehpercayaan yang lebih tinggi. Perkara ini pernah diutarakan oleh Muhammad Najib (2004) dengan menyatakan bahawa sesebuah organisasi dibangunkan berdasarkan kajian tindakan dan analisis keperluan latihan yang sistematik dan berkesan.

Proses analisis keperluan latihan yang sistematik dan berkesan memerlukan perancangan yang baik. Amin (2008) menekankan betapa pentingnya aspek perancangan proses analisis keperluan latihan dengan menjelaskan bahawa perancangan yang dilakukan dengan teliti dan jelas bukan sekadar berperanan untuk memastikan kejayaan analisis keperluan latihan yang dilaksanakan. Perancangan juga memberi panduan dalam segala aktiviti yang terlibat dalam proses analisis keperluan latihan. Kepentingan melakukan perancangan sebelum memulakan analisis keperluan latihan ialah bagi memastikan pengkaji memilih pendekatan yang terbaik dan supaya analisis keperluan latihan tidak terpesong dan menyeleweng daripada

matlamat asal serta dapat memenuhi keperluan, pengetahuan, keupayaan, kemahiran, nilai dan budaya di sekolah (Stout, 1995).

Di samping itu, perancangan tersebut dapat memastikan sumber-sumber seperti masa, tenaga, wang serta kemudahan fizikal digunakan secara optimum. Ketelitian dalam perancangan menggambarkan kepentingan dan viabiliti proses tersebut serta menjadi kayu pengukur dalam menilai keberkesanan keseluruhan proses analisis keperluan. Perancangan yang teliti akan menentukan kejayaan atau kegagalan sesuatu analisis keperluan latihan. Sebagai kesimpulannya, pelaksanaan analisis keperluan latihan yang sistematik dan berterusan akan meninggalkan impak terhadap prestasi guru dan prestasi sesebuah sekolah.

### **Impak Terhadap Prestasi Guru Dan Prestasi Sekolah**

Analisis keperluan latihan yang dilaksanakan dengan sistematik sebelum sesuatu pembangunan profesionalisme guru dijalankan pastinya akan menghasilkan natijah yang berkesan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah dan memberikan impak positif kepada peningkatan prestasi murid (Easton, 2004). Berdasarkan Robin S.P, (2005) terdapat tiga komponen impak pembangunan profesionalisme guru terhadap perkembangan individu guru. Komponen tersebut ialah peningkatan kemahiran, peningkatan pengetahuan dan peningkatan motivasi dalam menjalankan tugas. Pengkaji akan memfokuskan impak terhadap peningkatan pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran yang secara langsung akan meninggalkan kesan kepada peningkatan prestasi sekolah. Di samping itu, kajian ini juga melihat kesan perubahan sikap, dan pengupayaan terhadap setiap tugas yang dipertanggungjawabkan serta peningkatan keyakinan dan motivasi kepada guru.

## **Peningkatan Pengetahuan Dan Kemahiran Pengajaran Dan Pembelajaran**

Walaupun setiap guru dibekalkan dengan ilmu pendidikan semasa menuntut di institusi perguruan, namun ilmu, pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi itu tidak memadai untuk berhadapan dengan cabaran tranformasi pendidikan kini. Pembangunan profesionalisme guru memainkan peranan yang besar bagi memperkasakan pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran guru di sekolah. Menurut Ramaiah (1999) menyatakan bahawa kursus dan latihan asas di instutusi pendidikan tidak mampu melengkapkan guru-guru dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan kurikulum yang bersifat dinamik.

Byron (1990) menyatakan hasil dapatan kajian kepada guru-guru di Trinidad dan Tabago mendapati 87 peratus responden menyatakan setuju dan amat setuju bahawa bengkel yang diadakan memenuhi keperluan dalam meningkatkan pembangunan profesionalisme guru. Walaupun kajian Byron (1990) telah lama dijalankan, namun dapatan kajian beliau masih relevan dan selari dengan kajian yang terkini. Kajian beliau disokong oleh Zapeda (2012) yang telah melaksanakan program “ *Staff Development for school improvement*” majoriti peserta telah menunjukkan peningkatan dalam kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Manakala Gordon (2004) mendapati hasil kajian beliau terhadap program pembangunan profesionalisme guru meninggalkan kesan peningkatan pengetahuan dan kemahiran dalam pengajaran dan pembelajaran guru di sekolah.

## **Peningkatan Sikap dan Pengupayaan Tugas**

Hassel (2013) berpendapat guru-guru yang mempunyai sikap yang positif dan pengupayaan dalam tugas yang tinggi cenderung mencuba teknik-teknik dan strategi baru, termasuklah perkara yang mereka perolehi dalam pembangunan

profesionalisme guru. Gordan (2004) menyimpulkan bahawa pembangunan profesionalisme guru diperingkat sekolah lebih berkesan dalam mempengaruhi perubahan tingkah laku dan sikap guru dalam menjalankan tugas di sekolah. Ecoff (1992) pula menjalankan pembangunan profesionalisme guru terhadap enam orang guru sekolah rendah yang berputus asa kerana kurang pengetahuan dalam mengendalikan pelajar yang bermasalah. Dapatan beliau menunjukkan kadar putus asa menurun dan guru-guru tersebut mampu membantu diri sendiri dan guru-guru lain menghadapi pelajar bermasalah. Ini merupakan bukti pembangunan profesionalisme guru membantu meningkatkan sikap dan pengupayaan menjalankan tugas.

### **Peningkatan Keyakinan dan Motivasi Kepada Guru**

Pembangunan profesionalisme guru dianggap sebagai pencetus dan pembakar motivasi dan keyakinan untuk meneruskan kerjaya sebagai seorang guru. Pembangunan profesionalisme guru sebegini akan meningkatkan keyakinan dan motivasi guru-guru dan seterusnya peningkatan pelajar dalam akademik. Menurut Gordon (2004) mendapati bahawa guru-guru berpendapat pembangunan profesionalisme guru dapat membantu melaksanakan tugas professional dengan lebih berkesan dan menambakan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pembangunan profesionalisme guru memberikan impak yang positif kepada guru-guru dan prestasi sekolah. Selain dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan menjalankan tugas sebagai guru, Pembangunan profesionalisme guru juga dapat membentuk sahsiah diri guru yang unggul dan memberikan keyakinan serta menjadi pendorong kepada guru-guru. seterusnya pengkaji akan membuat soratan kajian yang berkaitan di Malaysia dan luar negara.

## **Kajian-kajian yang berkaitan**

Terdapat beberapa kajian yang berkaitan dengan kajian ini di Malaysia dan luar negara. Kajian-kajian tersebut dijadikan sandaran dalam pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Kajian-kajian berkaitan ialah:

### **Kajian Berkaitan di Malaysia**

Pengkaji telah menemui beberapa kajian yang berkaitan yang telah dijalankan di Malaysia. Kajian yang dijalankan oleh Che Rokiah (2000) mendapati bahawa tahap pengurusan pembangunan profesionalisme di sekolah berada pada tahap yang tinggi. Namun berbeza dengan kajian Lee (1998) pula merumuskan bahawa objektif pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru tercapai tetapi penyeliaan dan aktiviti susulan yang berterusan dan sistematik tidak dilaksanakan dengan berkesan. Seterusnya kajian yang dilakukan oleh Kasthuri A/P Veratharaju (2015) merupakan kajian di peringkat kedoktoran yang mengkaji keperluan pembangunan profesionalisme guru bahasa Inggeris di sekolah menengah mendapati bahawa keperluan pembangunan profesionalisme guru sangat berkait rapat berdasarkan keperluan para pelajar dan keperluan guru-guru.

Selain itu, dapatan kajian beliau juga membuktikan pembangunan profesionalisme guru menyumbang kepada proses pembelajaran pelajar di sekolah. Dapatan beliau mengesahkan guru-guru bahasa Inggeris tidak sepenuhnya bersetuju bahawa mereka mendapat manfaat daripada amalan, ikut serta dalam pembangunan profesionalisme guru bahasa Inggeris dan mereka tidak berpuas hati dengan sistem sokongan dan penyertaan dalam pembangunan profesionalisme guru. Oleh kerana itu, pembangunan profesionalisme guru perlu diperkemas dan dilaksanakan dengan

sistematik dan berterusan. Seterusnya, dapatan kajian Kasthuri (2015) ini juga mendapati bahawa keperluan pembangunan profesionalisme guru bahasa Inggeris wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan keperluan pembangunan profesionalisme guru-guru lelaki.

Kajian yang dilaksanakan oleh Koh Lee Chin (2014) pula berkenaan ciri-ciri organisasi mengikut persepsi guru di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Dapatan kajian beliau menunjukkan bahawa dimensi pembangunan profesionalisme guru mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan prestasi murid berbanding dengan ciri-ciri dimensi yang lain. Hal ini menjelaskan bahawa kepentingan pembangunan profesionalisme guru tidak dapat dinafikan lagi dan sangat diperlukan oleh guru-guru. Terutamanya apabila pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan berdasarkan analisis keperluan latihan secara sistematik dan berterusan.

Di samping itu, kajian yang dijalankan di peringkat kedoktoran oleh Roslee Talip (2012) pula yang mengkaji pengaruh pembangunan staf terhadap pemantapan profesionalisme keguruan guru di negeri Sabah. Hasil dapatan kajian Roslee Talip (2012) pula mendapati bahawa pembangunan staf telah menyumbang terhadap pemantapan profesionalisme keguruan di sekolah menengah di negeri Sabah. Selain itu, Roslee Talip (2012) juga menyatakan empat kategori pemantapan profesionalisme keguruan iaitu latihan, pelaksanaan, kesediaan dan penambahbaikan menyumbang kepada peningkatan profesionalisme guru khususnya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Di samping itu, kajian itu memberikan cadangan supaya pembangunan profesionalisme guru perlu mengalami proses penambahbaikan yang berterusan dan sistematik supaya pendekatan yang digunakan lebih berfokus. Selain itu, penglibatan guru-guru dalam pembangunan profesionalisme guru mestilah bersifat menyeluruh



tanpa mengira lokasi dan gred jawatan yang di sandang oleh guru-guru. Akhirnya, kajian Roslee Talip (2012) mendapati bahawa perlunya penstrukturan semula pembangunan profesionalisme guru terutama di peringkat sekolah (*School Wide Development*) dengan pembangunan kapasiti sekolah dan perkembangan bilik darjah.

Kajian di peringkat kedoktoran dijalankan oleh Humaid (2013) yang telah mengkaji keberkesanan pembangunan profesionalisme pentadbir sekolah di Muscat, Oman. Hasil dapatan Humaid (2013) mendapati bahawa pembangunan profesionalisme guru sangat penting untuk dilaksanakan di sekolah dan merupakan suatu pelaburan yang menguntungkan dan tidak membuang masa. Di samping itu, dapatan kajian tersebut menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan yang menyokong peserta perempuan dalam pembangunan profesionalisme guru di Muscat, Oman. Selain itu, dapatan kajian Humaid (2013) juga beranggapan bahawa perlunya menjalankan aspek pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan untuk supaya lebih berkesan dan mencapai kejayaan.

Di samping itu, kajian peringkat kedoktoran yang dijalankan oleh Parwazalam (2011) yang mengkaji pembangunan profesionalisme guru berasaskan sekolah-sekolah menengah di negeri Selangor. Hasil kajian tersebut, Parwazalam (2011) mendapati bahawa pengurusan pembangunan profesionalisme guru di sekolah dan budaya sekolah berada pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian Parwazalam (2011) juga mendapati pengurusan pembangunan sekolah mempengaruhi pemilihan model pembangunan profesional guru dan pengajaran guru. Seterusnya hasil kajian beliau menunjukkan hanya dua model pembangunan profesional guru yang memberi kesan signifikan terhadap amalan pengajaran guru. Dapatan Parwazalam (2011) yang penting ialah budaya sekolah boleh menjadi pemboleh ubah moderator bagi

menghubungkan antara pengurusan profesional dengan amalan pengajaran guru di bilik darjah.

Kajian Mohd Zairi Husin (2007) telah mengenalpasti keperluan latihan pengetua dan guru-guru penolong kanan di sekolah menengah Zon Pasir Gudang berdasarkan analisis tugas guru. Hasil dapatan kajian Mohd Zairi Husin (2007) tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara analisis keperluan latihan dengan semua latar belakang yang dikaji termasuk dari segi jantina, umur, tempoh perkhidmatan, status perkahwinan, pendapatan dan kelayakan akademik.

Di samping itu, kajian Mohd Zairi Husin (2007) juga mendapati responden kajian memerlukan latihan kepimpinan melebihi tugas-tugas pengurusan. Hal ini kerana bidang tugas yang sentiasa berhubungan dengan guru-guru bagi memantau dan membimbing mereka. Selain itu, Mohd Zairi Husin (2007) juga merumuskan dapatan kajian beliau dengan menyatakan analisis keperluan latihan khususnya keperluan analisis tugas amat perlu dan penting bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan guru melaksanakan tugas di sekolah.

Seterusnya kajian yang dijalankan oleh Amin (2005) mengkaji hubungan pengurusan pembangunan profesionalisme guru sekolah dengan model pembangunan profesionalisme guru serta pengaruh terhadap pengajaran guru di sekolah-sekolah menengah di negeri Sabah. Kajian Amin (2005) memberikan fokus kepada aspek pengurusan pembangunan profesionalisme berasaskan sekolah. Dapatan kajian Amin (2005) ialah pembangunan profesionalisme guru berasaskan sekolah diakui penting oleh komuniti sekolah, walau bagaimanapun pengurusan dan amalan pembangunan profesional di sekolah lebih bersifat *ad hoc* kerana ketiadaan struktur pengurusan dan perancangan yang sistematik, serta kajian keperluan dan prosedur pelaksanaan. Selain itu, dapatan lain daripada Amin (2005) itu, pembangunan profesionalisme

guru dilihat lebih cenderung menggunakan model *defisit* yang cuba memperbaiki kelemahan dan kekurangan guru, kebanyakan program berorientasikan kurikulum yang berbentuk reaktif kepada perkembangan semasa dalam kurikulum kebangsaan.

### **Kajian Berkaitan di Luar Negara**

Terdapat beberapa kajian yang berkaitan telah dijalankan di luar negara. Kajian tersebut ialah kajian yang dijalankan oleh Pearson (2000) yang berkaitan penilaian sejauhmana tahap amalan-amalan pembangunan profesionalisme guru telah dilaksanakan di sekolah rendah dan menengah rendah di Utara Carolina. Dapatan kajian Pearson (2000) menunjukkan tahap pengamalan pembangunan profesionalisme guru di sekolah mereka hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Persico (2001) memberikan perhatian terhadap pengaruh gaya kepimpinan sekolah terhadap amalan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Dapatan kajian Persico (2001) ialah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepimpinan pengetua dengan amalan pembangunan profesionalisme guru. Selain itu, pembangunan profesionalisme guru sangat berkait rapat dengan penilaian guru terhadap kepimpinan pengetua di sekolah.

Kajian yang berkaitan dengan pengaruh pembangunan profesionalime guru berasaskan sekolah terhadap amalan guru telah dijalankan oleh Cansdale (2001). Dapatan kajian Cansdale (2001) ialah secara keseluruhannya guru-guru menunjukkan kemajuan yang ketara dalam pengajaran dan pembelajaran apabila mereka mengikuti pembangunan profesionalisme guru yang berkaitan kandungan subjek, strategi pengajaran dan pembelajaran serta amalan pedagogi terkini.

Seterusnya kajian yang dijalankan oleh Liguori (2000) yang mengkaji kesan pembangunan profesionalisme guru menggunakan beberapa indikator tertentu.

Indikator tersebut ialah perubahan dalam pengetahuan, kemahiran dan amalan bilik darjah, persepsi guru terhadap pembelajaran murid dan perubahan dalam kepercayaan dan sikap guru sebagai asas penilaian. Berdasarkan responden kajian seramai 228 orang menjawab soal selidik, kajian Liguori (2000) merumuskan bahawa guru-guru yakin pembangunan profesionalisme sangat penting dan berfaedah kepada semua guru. Sebaliknya, kajian beliau juga mendapati pembangunan profesionalisme guru masih lagi dipengaruhi oleh kelemahan-kelemahan dalaman yang mengakibatkan pembangunan profesionalisme guru tidak efektif. Liguori (2000) juga menyatakan kurangnya kaedah bagi menentukan impak pembangunan profesionalisme guru.

NuttiyaTantranout (2009) yang menjalankan kajian terhadap pembangunan profesionalisme yang berterusan terhadap guru-guru di Thailand. Kajian NuttiyaTantranout (2009) menunjukkan bahawa pembangunan profesionalisme yang berterusan kepada guru-guru akan melahirkan guru-guru yang berkualiti di sekolah dan seterusnya dapat meningkatkan kualiti pendidikan bagi negara Thailand. Selain itu, dapatan NuttiyaTantranout (2009) juga menunjukkan bahawa guru-guru di Thailand sangat menghargai peluang yang diberikan bagi pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Mereka menganggap pembangunan profesionalisme ini sangat istimewa kepada guru-guru yang pastinya dapat meningkatkan prestasi sekolah dan pelajar secara keseluruhannya. Di samping itu, NuttiyaTantranout (2009) menyatakan dengan tegas bahawa dengan peningkatan harapan guru-guru yang berkecenderungan di semua sekolah di Thailand diwajibkan mengikuti pembangunan profesionalisme guru di sekolah bagi meningkatkan prestasi dan kualiti pendidikan negara Thailand.

## **Kajian Berkaitan Faktor Demografi**

Isu perbezaan mengikut faktor demografi dalam pelbagai aspek kehidupan telah dikaji oleh banyak pengkaji di seluruh dunia. Dalam konteks pendidikan, perbezaan jantina, umur, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat dan kategori sekolah masih menjadi isu yang menarik untuk dikaji. Tinjauan oleh Tinklin, Croxford, Frame & Ducklin (2000) berkaitan dengan prestasi yang berkaitan dengan gender. Beliau berpendapat prestasi pelajar perempuan lebih baik berbanding dengan pelajar lelaki adalah satu fenomena yang menyeluruh dan berlaku di banyak negara di dunia seperti di Scotland, England, Perancis, Jerman, Jepun, Australia dan New Zealand.

Bahagian ini akan membincangkan berkenaan sorotan kajian yang pernah dijalankan dengan mempertimbangkan faktor demografi. Penggunaan faktor demografi dalam kajian adalah bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbezaan di antara kelompok-kelompok yang dikenal pasti oleh pengkaji. Norhannan Ramli & Jamaliah Abdul Hamid (2006), menjalankan kajian berkaitan gaya kepimpinan pengetua wanita dan hubungannya dengan tahap motivasi guru sekolah menengah. Kajian mereka menggunakan kategori umur, taraf pendidikan, pengalaman mengajar dan tempoh mengajar. Kajian mereka mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan persepsi guru terhadap gaya kepimpinan pengetua wanita berdasarkan faktor-faktor demografi guru. Begitu juga dengan persepsi guru terhadap tahap motivasi guru, tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor-faktor demografi guru, kecuali faktor umur.

Seterusnya, Noorshazrina Faustine & Mohd Izham Mohd Hamzah (2016), mengkaji tentang amalan kepimpinan instruktusional guru dan hubungannya dengan komitmen kerja guru. Kajian yang mereka jalankan menggunakan sebanyak tiga

pemboleh ubah demografi iaitu kategori pegawai perkhidmatan, kategori umur dan tempoh perkhidmatan. Kajian mereka mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen kerja berdasarkan kategori pegawai perkhidmatan. Manakala amalan kepimpinan instruksional guru didapati terdapat perbezaan mengikut kategori pegawai perkhidmatan. Selain itu, hasil kajian mereka juga mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen kerja dan amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan guru berdasarkan faktor umur. Seterusnya, kajian mereka turut mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen kerja dalam kalangan guru berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Elangkumaran Davarajoo (2017) telah menjalankan kajian berkaitan hubungan antara kepimpinan pengajaran Guru Besar dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja guru sekolah rendah. Kajian beliau menggunakan pemboleh ubah demografi iaitu kategori sekolah untuk mengkaji perbezaan kepimpinan pengajaran guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan ujian ANOVA, kajian beliau mendapati bahawa wujudnya perbezaan signifikan dalam kepimpinan pengajaran guru besar mengikut kategori sekolah rendah SK, SJKC dan SJKT. Oleh yang demikian, seperti kajian-kajian sebelum ini, kajian ini turut mengambilkira pemboleh ubah demografi yang terdiri daripada kategori sekolah, perbezaan jantina, kategori umur dan tempoh berkhidmat untuk menentukan adakah terdapat perbezaan pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi guru.

### **Rumusan Sorotan Kajian Yang Berkaitan**

Berdasarkan perbincangan sorotan kajian yang berkaitan di Malaysia dan luar negara di atas, berikut adalah beberapa rumusan dapatan yang dapat pengkaji

simpulkan. Terdapat beberapa kajian yang melihat kepada pembangunan profesionalisme guru di pelbagai peringkat iaitu kebanyakan di peringkat sekolah menengah dan universiti. Oleh hal yang demikian, jarang sekali kajian tersebut melihat pembangunan profesionalisme dikaji di peringkat sekolah rendah. Oleh itu, pengkaji berminat untuk membuat kajian pembangunan profesionalisme guru di peringkat sekolah kebangsaan iaitu sekolah rendah.

Di samping itu, terdapat pelbagai kajian berkaitan bagi melihat pembangunan profesionalisme guru dari sudut keberkesanan dan pemantapan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru. Terdapat juga kajian melihat tentang penilaian dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru. Namun pengkaji melihat sudut yang berbeza dan lebih penting iaitu aspek perancangan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan bagi organisasi sekolah, individu guru dan tugas guru di sekolah. Selain itu, kajian terdahulu juga melihat kepada aspek prestasi murid sahaja apabila dilaksanakan pembangunan profesionalisme guru. Dalam kajian ini, pengkaji juga mengkaji impak moderator kajian iaitu halangan bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Di samping itu, prestasi guru dan prestasi murid juga dinilai setelah pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan pandangan guru-guru.

Sorotan kajian lalu lebih tertumpu kepada melihat hubungan pengurusan profesional guru dengan model-model pembangunan profesionalisme guru seperti yang dijalankan oleh Amin (2005). Namun, kajian ini memfokuskan kepada pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan yang merupakan masalah yang agak kritikal di Malaysia. Kajian ini juga melihat beberapa pemboleh ubah penting dalam melaksanakan pembangunan profesionalisme guru

berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah yang pastinya menyumbang kepada pembangunan dalam penyelidikan pendidikan di negara kita. Pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan dilihat mampu menambahbaik sistem pendidikan bagi membantu guru-guru mengekalkan kualiti dan komitmen dalam melaksanakan tugas yang semakin hari semakin mencabar. Anjakan paradigma pendidikan dilaksanakan menerusi tranformasi pendidikan negara dilaksanakan bagi memastikan sistem pendidikan di Malaysia merupakan yang terbaik di dalam kalangan terbaik.

### **Pembangunan Kapasiti Guru di Sekolah**

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013) berhasrat untuk menjayakan proses tranformasi dan inovasi dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan di Malaysia akan menghadapi pelbagai perubahan besar yang melibatkan perubahan struktur organisasi pengurusan pendidikan di semua peringkat melalui proses tranformasi dan inovasi yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Muhammad Sani at al., 2015).

Tranformasi pendidikan negara menjadi agenda utama Kementerian Pendidikan Malaysia. Anjakan paradigm dijadikan misi dan visi serta matlamat dalam menghadapi perubahan demi perubahan penambahbaikan sistem pendidikan negara. Mohd Majid (2003) menyatakan tranformasi pendidikan ini amat berkait rapat dengan aspek perancangan yang melibatkan keseluruhan perubahan dalam pendidikan terutamanya membangunkan kapasiti guru. Manakala Fullan pula (1991) berpandangan membangunkan kapasiti guru aspek utama ialah melakukan perubahan terhadap budaya dalam bilik darjah, sekolah, pejabat pendidikan daerah, universiti dan Kementerian Pendidikan Malaysia.



Pengalaman adalah guru yang paling baik. Jika ungkapan itu benar lebih lama seseorang guru itu berkhidmat lebih banyak ilmu dan pengalaman yang diperolehi. Namun realitinya kenyataan ini tidak seratus peratus benar. Hitchcock dan Hughes (1995) menyatakan sesetengah individu lebih lama berkhidmat lebih membosankan, kadar pembelajaran juga semakin menurun. Guru-guru yang berpengalaman juga memerlukan pembangunan profesionalisme guru. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Hitt, Miller dan Colella (2006) sekiranya organisasi sekolah berjaya mengembling seluruh warga sekolah melaksanakan pembangunan profesionalisme guru dengan sistematik dan berterusan. Guru-guru tersebut pastinya mampu melahirkan perkhidmatan yang berkualiti tinggi, perkhidmatan terbaik dalam meningkatkan prestasi.

Persekolahan dan pembelajaran pada masa kini berdepan dengan pelbagai cabaran yang semakin kompleks berbanding masa lampau. Perkembangan pantas teknologi maklumat dan kepesatan perkembangan sistem pendidikan di Malaysia menuntut seseorang guru supaya giat berusaha bagi meningkatkan profesionalisme guru secara bersepadu, personal dan organisasi sekolah. Persediaan awal ini mampu menjadikan guru berhadapan dengan realiti perubahan dunia pendidikan dan bersedia membawa pendidikan Malaysia ke arah lebih baik. Seterusnya melahirkan modal insan yang berkualiti dan mempunyai jati diri.

Konsep pendidikan guru yang bersepadu menyarankan pembangunan profesionalisme guru yang berterusan semestinya bermula dari peringkat latihan, pengurusan pra perkhidmatan, pembangunan profesionalisme guru sewaktu guru mula ditempatkan sehinggalah guru tersebut bersara (Mohammad Sani, 2002). Pembangunan professional guru berdasarkan analisis keperluan latihan memberikan kesan positif dari sudut pengetahuan dan ilmu serta amalan seseorang guru itu.

Seterusnya yang lebih utama menyumbang kepada peningkatan prestasi murid (David et al., 2003).

Menurut Amin (2008) pembangunan profesionalisme guru hendak dijalankan secara berterusan supaya dapat menyediakan guru yang melibatkan diri secara aktif dalam masyarakat dan berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan yang semakin mencabar. Muhammad Sani (2000) berpendapat penilaian dan modifikasi ke atas apa yang telah dipelajari akan menjadikan profesion perguruan sentiasa mengalami proses perkembangan. Menurut Muhammad Sani (2000) banyak kajian mengenai pendidikan guru dalam perkhidmatan telah dijalankan di Malaysia, namun sedikit sahaja daripada kajian itu melihat kepada kepentingan analisis keperluan latihan yang akan dijalankan bagi merancang membangunkan kapasiti guru.

Selain itu, perkembangan pembangunan profesionalisme guru yang berkesan juga dilihat daripada aspek pengajaran dan pembelajaran guru termasuklah penyuburan diri guru, peningkatan dan pengukuhan keyakinan diri, memupuk kemahiran, mengemaskini pengetahuan secara berterusan, mendalami dan memahami dengan meluas mengenai apa yang diajar dan menambah kesedaran (Perry, 1980 dlm. Mohammad Sani, 1992). Oleh yang demikian, bagi mencapai impak membangunkan kapasiti guru yang berkesan sudah pasti menagih usaha gigih dan jitu dalam mempersiapkan diri guru supaya mampu menangani iklim pembelajaran yang semakin mencabar.

Di samping itu, bagi membangunkan kapasiti guru. Guru-guru perlu mempersiapkan diri dengan mengamalkan budaya reflektif dan sentiasa menyediakan diri dengan pembelajaran sepanjang hayat dan berusaha memperbaiki kecekapan serta meningkatkan pengetahuan dan kemahiran selaras dengan perkembangan pendidikan masa kini (Spark 2012). Pembangunan profesionalisme

guru di sekolah melalui pembelajaran sepanjang hayat dan sentiasa berkerjasama dengan lebih kolaboratif dalam kalangan guru-guru bagi membantu menambahbaik proses pengajaran dan pembelajaran guru. Peningkatan pencapaian prestasi murid dan prestasi sekolah menunjukkan keberkesanan dalam membangunkan kapasiti guru (Du Four dan Marzano, 2009; Hord & Sommers, 2008; Harris et al., 2003).

Seseorang guru sewajarnya sentiasa meningkatkan pengetahuan dan kemahiran masing-masing selaras dengan perkembangan yang dinamik dalam dunia pendidikan. Setiap guru memerlukan bimbingan bagi mengaplikasikan semua ilmu pengetahuan yang ada secara lebih berkesan kerana kualiti pengajaran guru merupakan penyumbang utama kepada pembelajaran murid dalam meningkatkan prestasi (Laura et al., 2006). Teras kepada pendidikan yang berkesan adalah pembinaan daya berfikir, dalam kalangan murid untuk membolehkan mereka mengaplikasikan dalam kehidupan yang sebenar (Mohd Khairudin, 2003).

Al Ramaiah (1999) berpendapat latihan dan perkhidmatan berpusatkan pembaharuan, menekankan terhadap keperluan guru-guru dan yang berterusan perlu diatur dan dilaksanakan untuk meningkatkan lagi keberkesanan dan kecekapan membangunkan kapasiti guru profesionalisme di sekolah. Selari dengan pandangan yang diutarakan oleh DuFour (2005) menyatakan guru bukan sekadar untuk memastikan apa yang perlu diajar kepada murid-murid, tetapi sejauh mana setiap murid itu menguasai pembelajaran mereka dan bagaimana guru seharusnya bertindak balas kepada murid yang menghadapi kesukaran untuk menguasai pembelajaran. Hal ini merupakan titik tolak bagi menggerakkan semua guru supaya sentiasa bersedia membangunkan kapasiti diri dengan mengamalkan budaya pembelajaran yang

berterusan yang bertepatan dengan dasar latihan sumber manusia bagi memastikan guru-guru bertanggungjawab terhadap profesion perguruan.

### **Standard Kompetensi Guru Malaysia**

Guru merupakan pelaksana kurikulum dan menjadi teras dalam menentukan standard, mutu dan keberkesanan sistem pendidikan di Malaysia (Muhammad Sani et al., 2015). Guru memainkan peranan utama bagi menyalurkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat melalui institusi sekolah. Ilmu pengetahuan menjadi penyuluh bagi kehidupan di dunia dan akhirat. Persekitaran yang sentiasa berubah dan penuh ketidakpastian, guru-guru perlu sentiasa meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi yang diperlukan sebagai asas pengajaran agar sentiasa relevan dengan peredaran masa (Fullan & Mascal, 2000). Di samping itu, pembentukan sahsiah dan akhlak generasi diwarisi oleh para guru. Begitulah mulianya kerjaya seorang guru.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 telah memperkenalkan satu pakej kerjaya guru dalam usaha memartabatkan keguruan sebagai profesion pilihan termasuklah kaedah memberi ganjaran sepanjang tempoh kerjaya sebagai guru. Guru juga merupakan sumber untuk membina daya pemikiran yang analitikal, kritikal dan kreatif bagi membentuk individu yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku di sekeliling mereka selaras dengan hala tuju sistem pendidikan negara (Muhamammad Sani et al., 2015).

Guru pada ketika yang sama adalah pelajar. Guru perlu sentiasa memperbaharui ilmu pengetahuan dan kemahiran supaya menjadi guru yang profesional, cekap dan berkesan. Sehubungan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkemas perancangan dan pembangunan sumber manusia dengan memberi fokus ke arah melahirkan guna tenaga yang kompeten dan kompetitif

(Dasar Pendidikan Kebangsaan 2012). Dasar Pendidikan Kebangsaan 2012 menerangkan bahawa latihan dalam perkhidmatan merupakan sebahagian daripada usaha kerajaan untuk melaksanakan pembangunan profesional secara berterusan di sekolah. Pembangunan profesional secara berterusan dianggap sebagai alat penambahbaikan kualiti guru sepanjang masa. Guru-guru diberi latihan ataupun kursus mengenai pengetahuan, kemahiran baru agar dapat meningkatkan keupayaan guru tersebut untuk mengajar dengan lebih berkesan. Ini kerana guru yang berkemahiran dapat meningkatkan kualiti pembelajaran murid (KPM,2012).

Menurut INTAN (1997) dasar pendidikan merupakan pernyataan tentang usaha kerajaan secara komprehensif bagi menghadapi serta mengatasi isu dan masalah demi meningkatkan kebajikan pendidik. Dasar juga lazimnya mengandungi matlamat dan strategi dan setiap strategi pula mengandungi rancangan, program, projek dan aktiviti bagi mencapai matlamat yang dihasratkan dalam pernyataan dasar. Menurut Hustler, McNamara, Jarvis, Londra & Campell, (2003) peningkatan ilmu pengetahuan dan kemahiran ini akan membawa perubahan sikap dan dapat menangani perubahan dan transformasi yang sentiasa berlaku dalam pendidikan Negara.

Easton (2004) pula mengutarakan beberapa matlamat utama pembangunan profesionalisme guru daripada perspektif sekolah dan individu guru. Matlamat daripada perspektif sekolah ialah dengan menyediakan persekitaran yang kondusif yang diperlukan bagi menghadapi segala tuntutan tugas dan perubahan teknologi yang begitu pesat. Selain itu, melahirkan lebih ramai guru yang berkemahiran dan berpengetahuan untuk merealisasikan dasar, inovasi dan transformasi sistem pendidikan. Perspektif individu guru pula, pembangunan profesionalisme guru bermatlamat untuk menyediakan guru-guru dengan matlamat dan objektif, misi dan

visi sekolah (Burnham & Sullivan, 2010). Di samping itu, proses mengorientasikan guru-guru yang baru ditempatkan di sesebuah sekolah dengan budaya dan iklim sekolah. Akhirnya merupakan wadah untuk guru-guru terus maju ke hadapan serta membangunkan diri dan sekolah pada masa-masa hadapan.

Sehubungan itu, pembangunan profesionalisme guru merupakan perkara dasar bagi membangunkan potensi guru yang sedang dalam perkhidmatan supaya sentiasa aktif dan mampu memberi sumbangan yang terbaik kepada masyarakat (Fullan & Mascal, 2000). Di samping itu, guru juga merupakan sebahagian besar daripada kakitangan awam kerajaan. Oleh itu, guru menggalas dasar-dasar kerajaan untuk membangunkan masyarakat melalui pendidikan yang berkualiti.

## **Rumusan**

Secara keseluruhannya pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan berdasarkan analisis keperluan latihan yang sistematik dan berterusan menghasilkan natijah keberkesanan dalam meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan pengupayaan menjalankan tanggungjawab sebagai seorang guru. Guskey (2015) menegaskan bahawa guru-guru seharusnya menjadikan pembelajaran berterusan dan sistematik sebagai suatu budaya untuk membangunkan diri dan organisasi sekolah supaya dapat menghadapi pelbagai bentuk dan corak yang sering mengalami perubahan.

Oleh hal yang demikian, tidak dapat dinafikan lagi kepentingan sorotan kajian ini. Berdasarkan sorotan kajian pengkaji dapat membina permasalahan penyelidikan serta melaksanakan kajian ini. Selain itu, sorotan kajian ini juga dapat membantu pengkaji mengukuhkan lagi dapatan kajian dan dapat melihat saling menyokong antara dapatan kajian tersebut. Kajian ini juga akan menjadi lebih bermakna dan dapat meningkatkan pengetahuan dan percambahan ilmu serta

memberi sumbangan terhadap kedinamikan ilmu dalam bidang pengurusan pendidikan.

University of Malaya

## BAB 3

### METODOLOGI

#### Pengenalan

Penyelidikan merupakan satu aktiviti akademik yang mempunyai tahap dan prosedur yang menjurus kepada pengumpulan maklumat primer dan skunder, penetapan (*explanation*) atau pembenaran (*confirmation*) mengenai sesuatu masalah yang dikaji. Matlamat dan objektif kajian merupakan fokus bagi menentukan metodologi yang menjadi pilihan pengkaji untuk memastikan keputusan yang diperolehi lebih bermakna. Perbincangan dalam bab ini akan melihat prosedur dan kaedah bagi menjalankan kajian. Prosedur kajian dan kaedah ini untuk menganalisis data berpandukan kepada objektif dan soalan kajian. Dalam bab ini juga akan membincangkan rekabentuk kajian yang digunakan, populasi, sampel kajian yang dipilih, rasional pemilihan sampel, isu epistemologi dan ontologi kajian, lokasi kajian, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian, pentadbiran instrumen kajian, prosedur pengumpulan dan analisis serta pelaporan data kajian.

Kajian ini melibatkan populasi guru sekolah kebangsaan di Terengganu Darul Iman. Secara umumnya kajian ini menggunakan rekabentuk tinjauan secara rentasan yang menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya. Teknik persampelan rawak berstrata digunakan dalam menjalankan kajian ini, manakala saiz sampel ditentukan menggunakan formula penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science Version 22* (SPSS) dan *Partial Least Square of Structural Equation*



*Modelling* (Smart PLS 3) yang melibatkan kedua-dua statistik deskriptif dan statistik inferensi seperti pengiraan peratus, nilai min, sisihan piawai, ujian-t, ujian analisis varian (ANOVA) dan regresi linear pelbagai.

### **Rekabentuk Kajian**

Rekabentuk kajian merupakan kerangka rujukan mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan persampelan, pengukuran dan analisa data (Sabitha Marican, 2005). Manakala Creswell (2008) memperincikan rekabentuk kajian merupakan satu prosedur khusus yang melibatkan tiga langkah proses membuat kajian iaitu pengumpulan data, penganalisan data, dan pelaporan data kajian. Oleh yang demikian, rekabentuk kajian merupakan satu kaedah khusus yang digunakan bagi mendapatkan jawapan kepada setiap soalan kajian dan menerangkan kewujudan yang berlaku terhadap sesuatu pemboleh ubah kajian.

Kajian ini dijalankan melalui kaedah kajian tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik sepenuhnya bagi mengumpulkan data. Kajian ini bertujuan mengkaji pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Dalam kajian ini juga pengkaji memilih untuk membuat penganalisan secara deskriptif dan penganalisan secara inferensi. Ini kerana kajian deskriptif amat berperanan dalam menghuraikan dan menjelaskan sesuatu perkara atau keadaan pada satu-satu masa dan data yang diperolehi daripada kajian deskriptif juga boleh membantu mengenalpasti dan seterusnya menambahbaikkan sesuatu dapatan (Chua, 2006).

Menurut Chua (2006) menyatakan bahawa kaedah kajian tinjauan merupakan satu kaedah yang sering digunakan dan popular dalam bidang kajian sains sosial. Ini kerana terdapat ciri-ciri yang istimewa dalam rekabentuk ini antaranya ialah

penggunaannya yang menyeluruh dan boleh digunakan untuk mengutarakan pelbagai jenis soalan seperti isu dan masalah dari pelbagai perspektif terutamanya dalam menghuraikan sikap, pandangan, kepercayaan, perasaan, tingkahlaku dan sebagainya. Di samping itu, cara pengendalian kajian tinjauan juga mudah dengan mentadbir hanya soal selidik. Selain itu, data-data dapat diperolehi dengan cepat dan dapat dianalisa dengan mudah dalam masa yang singkat.

Saiz sampel yang besar dan tidak dapat dilaksanakan dalam kajian berbentuk eksperimental boleh dilaksanakan dengan kaedah kajian tinjauan. Maklumat terus diperolehi daripada responden dalam jangka masa yang singkat tanpa menunggu lama dan berkeupayaan dapatan digeneralisasikan kepada populasi adalah tepat dan berkesan. Berdasarkan kelebihan pada ciri-ciri kajian tinjauan, pengkaji mendapati adalah amat sesuai rekabentuk kajian ini menggunakan kajian tinjauan bagi memperoleh data-data yang bersifat saintifik, logik dan khusus.

Bagi menjalankan kajian pendidikan ini, terdapat dua pendekatan iaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif (Mohd Yusri, 2010). Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif sahaja. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui borang soal selidik bagi mengumpulkan semua data premier yang dikehendaki. Manakala data skunder pula, pengkaji menggunakan pendekatan kajian perpustakaan dan semakan dokumen untuk menerokai khazanah maklumat yang berkaitan dengan kajian. Rekabentuk kajian kuantitatif dalam kajian ini adalah bagi mencapai matlamat kajian iaitu menganalisis responden guru-guru yang mengajar di sekolah kebangsaan di Terengganu mengenai aspek perancangan yang berfokus terhadap pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan dalam kalangan guru di sekolah.

Kaedah kuantitatif dipilih dan soal selidik sebagai alat untuk mengumpul maklumat-maklumat kerana soal selidik ini merupakan instrumen yang telah digunakan secara meluas, cekap serta menjimatkan masa dan kewangan dalam proses pengumpulan maklumat daripada subjek kajian (Punch, 2009; Cohen, Manion & Morrison, 2007; McMillan dan Schumacher, 2006; Dooley, 2001; Neuman 2000). Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang menekankan kepada fenomena objektif dan di kawal melalui pengumpulan dan analisis data (Chua, 2006; Frankle, 2007). Kajian ini juga merupakan kajian yang melibatkan pengukuran pemboleh ubah kajian dengan menggunakan instrumen kajian yang saintifik. Penggunaan ujian statistik terhadap sesuatu kajian merupakan usaha bagi menerangkan, menjelaskan dan mencari perhubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini. Dalam kajian ini juga, untuk melihat aspek-aspek pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah kebangsaan di Terengganu.

### **Epistemologi dan Ontologi**

Perbincangan tentang falsafah penyelidikan kuantitatif dan kualitatif pada tahap epistemologi merupakan "*the paradigm wars*" (Bryman, 2006). Epistemologi dan ontologi merupakan suatu andaian asas yang akan mendasari kajian ini. Andaian asas ini juga dikenali sebagai "andaian falsafah" atau "falsafah penyelidikan" (Aini Hassan, 2007). Perbincangan tentang epistemologi dan ontologi merupakan perkara yang sangat penting kerana perkara tersebut adalah asas dan mempengaruhi kajian yang akan dilaksanakan. Hal ini bertepatan yang diutarakan oleh Creswell (2003) beliau menyatakan walaupun idea-idea falsafah sebahagian besarnya "tersembunyi" dalam penyelidikan, "*they still influence the practice of research and need to be identified*". Menurut Easterby Smith, Thorpe & Lowe (2002) pula menegaskan

bahawa kegagalan memahami isu falsafah dalam kajian akan memberikan impak yang besar terhadap kualiti kajian tersebut. Di samping itu, tiga alasan kepentingan untuk mengetahui dan memahami isu falsafah kajian ini iaitu pertamanya dengan memahami isu ini dapat menjelaskan rekabentuk kajian yang akan dijalankan. Selain itu, pengkaji dapat mengetahui dan memilih sama ada rekabentuk kualitatif atau kuantitatif yang lebih sesuai dan yang akhirnya pengkaji dapat memilih dan menjelaskan rekabentuk kajian berdasarkan pengalaman pengkaji sendiri (Easterby Smith et al., 2002).

Andaian asas yang mendasari kajian ini iaitu melibatkan tiga perkara utama iaitu andaian asas tentang sifat realiti itu sendiri, andaian asas tentang pengetahuan yang dihasilkan oleh kajian ini, dan andaian asas tentang kaedah atau metodologi yang digunakan untuk menghasilkan pengetahuan tentang realiti ini (Smith et al., 2010). Andaian asas tentang sifat realiti itu sendiri kerap kali merujuk sebagai isu ontologi atau metafizik. Berdasarkan kenyataan bahawa semua kajian tentang manusia berkaitan aspek kajian sosial yang bertujuan untuk memahami realiti atau fenomena sosial. Hal ini bermakna pengkaji akan membuat andaian tertentu tentang sifat asas atau intipati fenomena sosial yang sedang dikaji ini.

Pihak berpandangan bahawa realiti sosial berada di luar individu, bersifat objektif dan wujud “di luar sana” iaitu dalam dunia. Ini merupakan pandangan golongan positivis, kaedah saintifik dan pendekatan kuantitatif yang juga dikenali dengan golongan positivis saintifik kuantitatif (Aini Hassan, 2007). Bagi golongan ini mengandaikan ciri-ciri fenomena sosial mempunyai realiti objektif, iaitu ciri-ciri ini wujud bebas dan terasing daripada individu yang membentuknya atau yang memerhatikannya. Manakala satu pihak lagi menganggap realiti merupakan hasil daripada kesedaran individu itu sendiri, dihasilkan oleh kognisi individu dan

dibentuk oleh pemikiran individu. Golongan ini dikaitkan dengan golongan interpretif humanistik kualitatif (Smith et al., 2010).

Di samping itu, andaian asas tentang pengetahuan yang dihasilkan oleh pengkaji pula kerap dirujuk sebagai isu epistemologi. Epistemologi adalah merupakan satu daripada cabang falsafah yang memberikan fokus kepada persoalan tentang asas-asas pengetahuan, iaitu merangkumi sifat dan bentuknya dan bagaimana pengetahuan itu boleh didapati dan proses untuk menyebarkan kepada orang lain. Oleh kerana semua kajian akan menghasilkan pengetahuan dan beberapa persoalan yang timbul berhubung dengan sifat pengetahuan itu sendiri (Cohen, Manion dan Morrison, 2005).

Pihak yang berpandangan bahawa pengetahuan itu bersifat kaku dan objektif serta nyata mahukan pengkaji memainkan peranan sebagai pemerhati dan berpegang kepada kaedah sains semulajadi atau natural. Pegangan sedemikian dikaitkan dengan golongan positif saintifik kuantitatif. Manakala sebaliknya, pihak yang melihat pengetahuan sebagai bersifat peribadi, subjektif dan unik dan melibatkan pengkaji sebagai subjek kajian dan menolak kaedah saintis natural. Golongan ini pula dikaitkan dengan golongan interpretif humanistik kualitatif.

Seterusnya, andaian asas tentang kaedah yang digunakan untuk menghasilkan pengetahuan tentang realiti itu pula kerap dirujuk sebagai metodologi. Kedua-dua andaian asas tentang realiti dan pengetahuan yang dibincangkan di atas mempunyai implikasi langsung terhadap pertimbangan metodologi yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini (Aini Hassan, 2007). Golongan positif saintifik kuantitatif yang melihat dunia sosial sama seperti dunia semulajadi, iaitu menganggap realiti sebagai kaku, lahiriah dan objektif akan menjalankan penyelidikan saintifik yang bertujuan menemui "*relationships and regularities between selected factors in in that world*"

(Cohen et al., 2007, hlm 7). Oleh yang demikian pendekatan metodologi yang digunakan adalah kuantitatif dan *nomothetic* iaitu suatu pendekatan yang dicirikan oleh prosedur dan kaedah yang direkabentuk bagi menemui hukum universal (Cohen et al., 2005).

Sebaliknya, golongan interpretif humanistik kualitatif pula berpegang kepada pandangan alternatif tentang realiti sosial yang memberi penekanan terhadap kepentingan pengalaman subjektif individu bagi membentuk, mengubahsuai dan menginterpretasikan dunianya. Oleh itu metodologi yang digunakan bersifat kualitatif dan menekankan sifat relativistik dunia sosial yang juga dikenali dengan penekanan pemahaman perlakuan manusia secara khusus dan individu ini dinamakan *idiographic* (Cohen et al., 2005). Perbezaan andaian asas yang dibincang dapat dirumuskan dalam Jadual 3.1 di bawah.

Jadual 3.1

*Dua paradigma Yang Mendasari Kajian Dengan Andaian Asas Berbeza*

<b>Isu</b>	<b>Golongan positif saintifik kuantitatif</b>	<b>Golongan Interpretif- Humanistik- Kualitatif</b>
Ontologi	Realiti sosial eksternal kepada individu : bersifat objektif dan wujud „di luar sana“ iaitu dalam dunia.	Realiti sosial adalah produk kesedaran individu; hasil daripada kognisi individu; dan dibentuk oleh pemikiran individu.
Epistemologi	Kaku, sebenar dan boleh disampaikan dalam bentuk nyata (pengkaji sebagai pemerhati).	Lebih lembut, lebih subjektif, peribadi dan unik (pengkaji terlibat dalam kajian)
Metodologi	Pemerhatian dan pengukuran berhati-hati, pencarian hukum universal yang menjelaskan dan mengawal realiti yang sedang diperhati dan data dalam bentuk angka dan kuantitatif.	Pemahaman tentang cara individu membentuk, mengubahsuai dan menginterpretasi dunia. Data dalam bentuk perkataan dan kualitatif.

Perbincangan tentang andaian asas yang berbeza di dalam jadual di atas menunjukkan terdapat dua paradigma yang bertentangan. Hal ini telah diketengahkan oleh Paul dan Marfo (2001). *“paradigms differ in thier assumptions about what is real, the nature of the relationship between the one who knows and what is know, and how the knower goes about discovering or constructing knowledge”* (halaman 532).

Kajian dalam bidang pendidikan telah berkembang dengan dinamik dalam dua dekad yang lalu dan kini terbuka dengan luas. Pengkaji telah memilih untuk menggunakan kaedah kajian kuantitatif sepenuhnya (Cohen et al., 2005; Aini Hassan, 2007; Smith et al., 2010). Hal ini kerana dengan mengambil kira andaian asas yang mendasari kaedah kuantitatif ini. Tambahan pula metodologi yang digunakan dalam kajian ini tidak terpisah daripada andaian pengkaji tentang realiti yang hendak dikaji dan tentang pengetahuan yang akan dihasilkan oleh kajian yang akan dijalankan.

### **Lokasi Kajian**

Kajian ini dilaksanakan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah kebangsaan dalam Terengganu. Jumlah keseluruhan sekolah kebangsaan di Terengganu ialah sebanyak 331 buah sekolah yang dibahagikan kepada tujuh daerah dalam negeri Terengganu (JPNT, 2015). Kajian ini meliputi seluruh daerah iaitu melibatkan daerah Dungun, Kemaman, Marang, Kuala Terengganu, Hulu Terengganu, Setiu dan Besut. Seterusnya jumlah bilangan guru-guru mengikut PPD dalam negeri Terengganu dapat dilihat pada paparan Jadual 3.2 dibawah ini:

Jadual 3.2

*Bilangan Sekolah Rendah Mengikut PPD dalam Negeri Terengganu*

PPD	GRED SEK		JUMLAH	GURU		JUMLAH
	A	B		L	P	
Dungun	22	22	44	472	1022	1494
Kemaman	32	9	41	481	1209	1690
Marang	21	7	28	364	704	1068
Kuala Terengganu	63	14	77	963	248	3210
Hulu Terengganu	24	23	47	389	642	1031
Setiu	19	24	43	435	564	999
Besut	39	12	51	607	1186	1793
<b>JUMLAH</b>	<b>220</b>	<b>111</b>	<b>331</b>	<b>2896</b>	<b>5696</b>	<b>11285</b>

Sumber: Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu, 2015

### Populasi dan Sampel Kajian

Pemilihan sampel merupakan suatu perkara yang penting dalam kajian. Persampelan merupakan satu proses dalam memilih sebilangan subjek daripada satu populasi untuk dijadikan sebagai responden dalam sesuatu kajian (Fraenkel & Wallen, 2006; Kerlinger & Lee, 2000). Sekiranya pemilihan sampel tidak tepat, secara tidak langsung akan menjejaskan kesahan dan kebolehpercayaan kajian. Dengan merancang persampelan akan dapat memudahkan pengkaji dalam mengumpul data dan seterusnya dapat mengurangkan ralat pengukuran. Prosedur persampelan dalam kajian ini dijalankan dengan menetapkan kerangka persampelan terlebih dahulu dan seterusnya diikuti dengan memilih sampel kajian daripada kerangka persampelan tersebut (Chua, 2006).

Memandangkan kajian ini merupakan kajian tinjauan, jumlah sampel yang agak besar diperlukan. Sebelum pengkaji menentukan persampelan kajian, pengkaji



perlu menentukan saiz sampel terlebih dahulu dengan mengenalpasti faktor yang mempengaruhi saiz sampel, pertimbangan antara ketepatan, kos, jenis ujian statistik, ciri-ciri pemboleh ubah dan saiz populasi. Pemilihan sampel dilaksanakan kajian ini secara rawak berstrata bagi memberikan peluang kepada subjek dalam populasi untuk dipilih sebagai responden kajian (Mohd Majid Konting 2000; Chua, 2006).

Frankel dan Vallen (2006) mencadangkan bahawa subjek kajian perlu dipilih daripada individu yang mewakili populasi dan berupaya menjawab persoalan kajian. Oleh itu, Vierra, Pollock dan Andgoles (1998) berpendapat kuasa perwakilan sesuatu sampel kajian kepada populasi amat bergantung kepada soalan-soalan kajian yang dikemukakan. Persempelan merupakan satu unit populasi yang membolehkan pengkaji membuat generalisasi. Menurut Wiersma (2000) terdapat empat kriteria yang mempengaruhi pemilihan sampel kajian yang baik, iaitu berorientasikan matlamat, pemilihan sampel hendaklah selaras dengan rekebentuk kajian dan objektif kajian.

Seterusnya sampel tersebut memenuhi ukuran iaitu pemilihan sampel dapat mengemukakan data memenuhi kehendak proses analisis keperluan latihan. Selain itu, sampel yang praktikal iaitu pemilihan sampel yang bersesuaian dengan keadaan dan akhirnya bersifat *economical* iaitu pemilihan sampel kajian juga bersesuaian dengan peruntukan kewangan bagi melaksanakan kajian.

Terdapat tiga faktor bagi menentukan saiz sampel iaitu sifat populasi, jenis kajian dan darjah ketepatan yang diinginkan. Kemudian pengkaji memilih rekebentuk sampel yang mempunyai ketepatan yang dikehendaki pada kos yang minimum (Van Dalen, 1993). Menurut Frankel dan Vallen (2006) juga bagi menghasilkan sampel yang bersifat mewakili (*representative*) pengkaji hendaklah memilih dengan cara sistematik setiap unit melalui cara yang ditetapkan iaitu; (a)

mendefinisikan populasi, (b) mendapatkan senarai tepat dan lengkap tentang unit-unit dalam populasi, (c) mencabut unit-unit yang mewakili daripada senarai dan (d) mendapatkan sampel yang cukup besar bagi mewakili ciri-ciri populasi. Pengkaji telah memilih secara rawak berstrata guru-guru sekolah kebangsaan tersebut bagi menjalankan kajian ini.

Meskipun terdapat pelbagai pandangan untuk menentukan saiz sampel kajian tinjauan, namun pandangan Airasian dan Gray (2003) serta Mohd Majid (2000) mengatakan bilangan sampel sebanyak 10 hingga 20 peratus daripada jumlah populasi adalah sudah mencukupi. Dalam kajian ini, saiz sampel ditentukan berdasarkan formula penentuan sampel Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan bilangan populasi guru seramai 11285 orang, bilangan sampel ditentukan seperti berikut :

$$S = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)}$$

Di mana S = Saiz sampel

N = Jumlah sampel

P = Nisbah populasi dilihat pada 0.5

D = Darjah ketepatan dalam popilasi 0.05

X<sup>2</sup> = Nilai khai kuasa dua pada paras keyakinan 0.05 iaitu 3.841

Berdasarkan formula tersebut, saiz sampel , S bagi kajian ini ialah :

$$S = \frac{3.845(11,285)(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2(11,285-1) + 3.845(0.5)(1-0.5)}$$

$$= 371 \text{ orang}$$

Berpandukan jadual penentuan sampel yang dikemukakan, didapati jumlah sampel yang maksimum bagi kajian tinjauan adalah 500 orang. Kajian ini secara tidak langsung menepati pandangan Sekaran (2000) yang mengatakan saiz sampel yang melebihi 500 boleh menyebabkan kesilapan mentafsir keputusan kajian dan berpandangan saiz sampel yang sesuai dalam kebanyakan kajian adalah dalam julat 30 hingga 500 orang sahaja. Berpandukan pandangan ini, pengkaji cenderung menetapkan bilangan sampel bagi kajian ini seramai 450 orang responden guru. Penentuan responden kajian ini boleh dilihat pada paparan rajah 3.3 di bawah.

Jadual 3.3

*Penentuan Responden Kajian*

PPD	GRED			GURU			GURU		
	A	B	JUM	L	P	JUM	L	P	JUM
Dungun	22	22	44	472	1022	1494	19	41	60
Kemaman	32	9	41	481	1209	1690	19	48	67
Marang	21	7	28	364	704	1068	15	28	43
Kuala Terengganu	63	14	77	963	2248	3210	38	90	128
Hulu Terengganu	24	23	47	389	642	1031	16	26	41
Setiu	19	24	43	435	564	999	17	22	40
Besut	39	12	51	607	1186	1793	24	47	71
<b>JUMLAH</b>	<b>220</b>	<b>111</b>	<b>331</b>	<b>2896</b>	<b>5696</b>	<b>11285</b>	<b>148</b>	<b>302</b>	<b>450</b>

Kajian ini melibatkan guru sekolah kebangsaan di Terengganu sebagai unit analisis kajian, responden yang dipilih bagi tujuan kaedah tinjauan (*survey*). McMillan Dan Schumacher (2006) dan Neuman (2000) berpendapat kaedah persempelan secara rawak berstrata ini adalah diterima untuk semua situasi tertentu sama ada bagi kajian kuantitatif mahupun kajian kualitatif. Individu yang dipilih berdasarkan kepakaran dan pengetahuan mereka terhadap isu yang dikaji (Leedy &

Ormrod, 2001) dan kepentingan responden tersebut sebagai sumber yang kaya dengan maklumat dengan isu yang dikaji (Wiersma, 2000).

Responden yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada individu guru yang mempunyai pengetahuan tentang pembangunan profesionalisme guru dan terlibat secara langsung atau tidak secara langsung dalam proses merangka dan membangunkan pembangunan profesional guru di sesebuah sekolah. Kajian ini mengambil kira tujuh daerah dalam negeri Terengganu iaitu daerah Dungun, Kemaman, Marang, Kuala Terengganu, Hulu Terengganu, Setiu dan Besut. Kemudian pengkaji membahagi populasi kajian mengikut strata iaitu gred sekolah (gred A dan gred B) dan mengikut jantina (lelaki dan perempuan).

Seterusnya, jumlah keseluruhan populasi kajian iaitu seramai 11,285 orang. Dengan menggunakan formula krejcie dan Morgan (1970) dengan mempertimbangkan (*rule of thumb*) dicadangkan responden kajian diambil seramai 371. Sehubungan itu, pengkaji turut mengambil kira cadangan Hair et al., 2013 berkaitan data terencil dan kehilangan data maka pengkaji menentukan minimum sampel kajian seramai 450 responden. Seterusnya, pengkaji memutuskan mengedarkan sebanyak 500 borang selidik.

### **Alat Kajian**

Alat kajian merupakan satu medium yang digunapakai oleh pengkaji bagi mendapatkan maklumat daripada responden untuk menjawab persoalan kajian (Mohd Yusri, 2010; Cohen et al., 2007). Berdasarkan kepada pandangan yang diutarakan oleh Creswell (2008) pula bahawa alat kajian yang boleh digunakan ialah alat kajian sedia ada, alat kajian yang diubah suai, alat kajian yang digabungkan

dan alat kajian yang dibina sendiri. Kajian ini menggunakan soal selidik kajian sebagai medium untuk memperolehi maklumat tersebut.

### **Soal Selidik Kajian**

Soal selidik kajian yang digunakan dalam kajian ini akan menggambarkan dengan jelas tentang pengamalan prosedur pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Menurut Cohen et al., (2007) kaedah soal selidik akan dapat membantu pengkaji menjimatkan masa dalam mengumpul data terhadap responden yang ramai tanpa bersemuka dengan responden. Soal selidik merupakan satu alat yang membantu pengkaji mendapatkan data secara langsung dari subjek kajian (Cohen et al., 2007; McMillan & Schumacher, 2006; Airasian & Gay, 2003; Sidek, 2002).

Di samping itu, pengumpulan data melalui soal selidik adalah lebih pantas, menjimatkan kos dan melibatkan subjek kajian yang besar (Punch, 2009; Cohen et al., 2007; McMillan & Schumacher, 2006; Dolley, 2001). Pembinaan soal selidik kajian amat penting dalam sesuatu kajian. Memandangkan kajian ini menggunakan kaedah tinjauan, penggunaan borang soal selidik adalah alat kajian terbaik digunakan. Dalam kajian ini, soal selidik digubal berdasarkan objektif dan soalan kajian yang telah ditetapkan dan dibahagikan kepada beberapa bahagian atau konstruk. Pembinaan item soal selidik kajian ini berdasarkan pandangan dan maklum balas pakar dalam bidang kajian ini yang membantu pembinaan item soal selidik kajian ini.

Persepsi dan pendapat tidak dapat diukur melalui bentuk kuantitatif, namun begitu asas yang dibangunkan melalui kajian berbentuk kuantitatif iaitu dalam bentuk pertanyaan (Hair, 2013). Oleh hal demikian, alat kajian yang digunakan

mengandungi item-item berbentuk pernyataan dan pilihan jawapan yang diberikan dalam bentuk skala Likert iaitu 1 hingga 5 iaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju (3) Tidak Pasti (4) Setuju (5) Sangat Tidak Setuju. Pemilihan skala Likert dalam kajian ini lebih mudah diurus dan dijawab oleh responden. Selain itu, kebolehpercayaan data yang diperolehi lebih tinggi dan mudah digeneralisasikan kepada populasi (Chua, 2006). Set borang soal selidik untuk guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu dibahagikan kepada enam bahagian, seperti dalam jadual 3.4 di bawah.

Jadual 3.4

*Instrument Soal Selidik Kajian*

<b>BAHAGIAN</b>	<b>INSTRUMEN KAJIAN</b>
BAHAGIAN A	Faktor Demografi
BAHAGIAN B	Analisis Keperluan Organisasi Sekolah
BAHAGIAN C	Analisis Keperluan Tugas Guru
BAHAGIAN D	Analisis Keperluan Individu Guru
BAHAGIAN E	Halangan menjayakan analisis keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru
BAHAGIAN F	Pengukuran Prestasi Sekolah dan Prestasi Guru

Bahagian A bertujuan bagi mendapatkan maklumat tentang profail latar belakang responden yang terdiri daripada guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Bahagian B pula bertujuan untuk mendapatkan maklumat tentang berkaitan dengan analisis keperluan organisasi sekolah berkenaan. Bahagian ini penting kerana maklumat responden menggambarkan matlamat dan visi serta hala tuju organisasi sekolah. Bahagian C, pula bertujuan untuk mendapatkan gambaran sebenar analisis keperluan tugas seseorang guru di sekolah. Bahagian ini mengandungi soalan tentang deskripsi tugas guru di sekolah yang akan menentukan keperluan terhadap pembangunan profesionalisme guru.

Bahagian D pula, bertujuan mendapatkan maklumat sebenar analisis keperluan individu guru di sekolah. Hasil analisis keperluan individu ini juga menyumbang kepada perancangan dengan penuh ketelitian terhadap pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah dan seterusnya dapat menyumbang kepada kecemerlangan guru dan peningkatan prestasi murid. Bahagian E pula merupakan halangan menjayakan analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru dan bahagian terakhir iaitu bahagian F, merupakan pengukuran prestasi sekolah dan prestasi guru.

Pembinaan item soal selidik kajian adalah berasaskan kepada buku-buku rujukan, pandangan penyelia dan pandangan pakar dalam kajian pendidikan serta sorotan kajian yang terdahulu. Soal selidik dibina oleh pengkaji dengan membangunkan soalan-soalan yang mengkaji pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan. Item-item soal selidik yang dibina jelas menerangkan konsep yang berkaitan dengan tajuk dan persoalan kajian. Pengkaji juga menjalankan proses pemurnian sebelum diedarkan kepada responden. Proses penyemakkan dijalankan melalui sesi perbincangan bersama penyelia dan pakar-pakar yang berkaitan. Item-item soal selidik melalui kajian rintis sebelum digunakan untuk mengumpul data.

### **Kesahan Instrumen Kajian**

Kesahan merujuk kepada keupayaan suatu pengukuran yang dilakukan untuk mengukur nilai sebenar konsep kajian. Kesahan dikatakan tinggi jika instrumen yang dibina benar-benar mengukur konsep penyelidikan (Chua, 2006a). Kesahan instrumen melibatkan kesahan kandungan yang merujuk kepada sejauhmana sesuatu

ujian yang dikatakan mengukur sesuatu bidang kandungan membolehkan interpretasi atau inferensi yang tepat dibuat berkenaan kandungan itu.

Kesahan sesuatu alat ukuran merupakan perkara penting dalam sesuatu kajian. Kesahan sesuatu instrumen kajian dapat memberi gambaran sejauhmanakah kajian tersebut dilaksanakan dengan betul dan instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang harus diukur apabila ditadbir dengan seragam dan tepat. Kesahan merupakan kebenaran atau ketepatan pengukuran yang dijalankan dan instrumen yang digunakan dalam kajian dapat mengukur apa yang ingin diukur (Oppenheim 1997; Sabitha Marican, 2005). Kesahan sesuatu instrumen perlu berlandaskan sejauhmana instrumen dapat mengukur gagasan atau sesuatu pemboleh ubah yang hendak diukur. Hal ini merujuk kepada sejauhmanakah jawapan yang diberikan oleh responden merupakan kebenaran dan mengukur apa yang diharapkan oleh pengkaji (Khalid Johari, 2004).

Manakala Chua (2006) pula mendefinisikan kesahan sebagai nilai kolerasi di antara pengukur dan nilai sebenar sesuatu pemboleh ubah. Jika pengukuran yang dibuat tepat pada nilai sebenar sesuatu pemboleh ubah, nilai kolerasinya adalah tinggi dan kajian yang dijalankan mempunyai kesahan yang tinggi juga. Kerlingger dan Lee (2000) menyatakan bahawa kesahan merujuk kepada kesesuaian, ketepatan, kebergunaan dan kebergunaan sesuatu data yang diperolehi oleh seseorang pengkaji dan merupakan suatu proses mengumpul dan menganalisis bukti bagi menyokong inferensi.

Maklumat berkaitan instrumen kajian merupakan satu komponen yang amat penting dalam merancang kaedah kajian bagi tujuan mengumpul data (Cresswell, 2004,2008). Instrumen kajian inilah yang akan membantu pengkaji bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk menjawab persoalan kajian yang



dikemukakan. Instrumen kajian adalah medium yang digunapakai oleh pengkaji untuk mendapatkan maklumat bagi menjawab persoalan kajian (Cohen et al., 2007; McMillan & Schumacher, 2006; Airasian & Gray, 2003; Punch, 2009; Dooley, 2001; Neuman, 2000; Mohd Majid 2000). Di samping itu, pembinaan instrumen kajian merujuk kepada pandangan Cresswell (1998; 1994; Airisan dan Gray, 2003; Punch, 2009) yang menyatakan untuk sesuatu kajian, alat kajian boleh digunakan ialah instrumen sedia ada, yang diubahsuai, yang digabungkan, dan instrumen yang dibina sendiri.

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik yang dibangunkan oleh pengkaji sendiri. Dalam kajian ini, pengkaji telah mendapatkan khidmat pakar dalam menentukan kesahan konstruk dan kesahan kandungan dalam instrumen kajian. Seramai lima orang pakar telah dipilih yang terdiri daripada kalangan ahli akademik yang mempunyai kepakaran dalam bidang bahasa, statistik dan kepakaran dalam bidang kajian ini. Pengkaji telah mengaplikasikan instrumen tersebut kepada responden melalui ujian awal (*pre-test*) dan kajian rintis (*pilot test*). Hal ini bertujuan untuk menentusahkan bahawa instrumen-instrumen yang dibina memenuhi syarat kesahan dan kebolehpercayaan sehingga dapat digunakan dalam kajian sebenar nanti.

### **Kebolehpercayaan Instrumen Kajian**

Kebolehpercayaan merujuk kepada konsesi atau stabiliti data yang diperolehi melalui prosedur pengumpulan data yang telah dijalankan (Johnson & Christensen, 2008; Neuman, 2000). Sekiranya prosedur pengumpulan data yang dijalankan boleh dipercayai sudah pasti menghasilkan keputusan yang sama dalam setiap keadaan yang sama (Johnson & Christensen, 2008). Kesahan pula merujuk kepada penilaian

yang dibuat terhadap kesesuaian dalam terjemahan dan tindakan yang dilakukan terhadap skor-skor kajian (Johnson & Christensen, 2008). Menurut Neuman (2000) kesahan berkaitan dengan kebenaran dan merujuk kepada kesesuaian antara pembinaan atau cara pengkaji mengkonsepsikan idea dalam mendefinisikan sesuatu konsep dan sesuatu pengukuran. kesahan juga merujuk sejauhmanakah sesuatu idea mengenai realiti bertepatan dengan realiti sebenar.

Kebolehpercayaan instrumen kajian ditentukan melalui analisis konsistensi dalaman dengan menggunakan perisian program SPSS. Pekali Alpha Cronbach yang membolehkan instrument kajian ini digunakan ditetapkan dalam julat di antara 0.65 hingga 0.95. Nilai Alpha yang menghampiri 1 menunjukkan bahawa instrumen kajian tersebut boleh digunapakai dalam kajian tersebut.

Menurut McMillan dan Schumacher (2006) menjelaskan bahawa kesahan sesuatu tujuan bergantung kepada kebolehpercayaan ujian itu. Alat ukur yang boleh memberi bacaan yang konsisten sahaja akan membantu alat tersebut memberi ukuran yang sah. Alpha Cronbach merupakan indeks yang tepat untuk menguji kebolehpercayaan antara item bagi sesebuah instrumen soal selidik yang menggunakan skala Likert (Sakaran, 2000; McMillan dan Schumacher, 2006; Mohd Yusri, 2010). *Alpha Cronbach* ialah koefisien realibiliti yang memberikan gambaran satu set item mempunyai hubungan yang positif antara satu sama lain. Semakin nilai *a (alpha)* menghampiri 1, menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi, manakala nilai *alpha* <0.60 menunjukkan kebolehpercayaan yang lemah.

Alat taksiran yang mengukur apa yang patut diukur adalah sah. Sesuatu alat pengukur tidak mempunyai kesahan untuk semua tujuan. Pengkaji perlu menunjukkan bukti yang boleh memberi keyakinan bahawa ujian yang digunakan mengukur dengan tepat ciri-ciri ujian berkenaan direkabentuk untuk diukur

(McMillan dan Schumacher, 2006). Bukti tersebut boleh ditunjukkan dengan kajian rintis.

### **Kajian Rintis**

Kajian rintis telah ditadbir bagi mendapatkan dan menentukan kesahan dan kebolehpercayaan item-item soal selidik yang dibina oleh pengkaji. Ini kerana kajian yang dijalankan mementingkan hasil dapatan yang sah dan boleh dipercayai (Merriam, 2001). Sehubungan dengan itu, kesahan dan kebolehpercayaan merupakan dua perkara yang penting dan perlu dititikberatkan dalam proses pengumpulan data kajian rintis ini. Kebolehpercayaan dan kesahan penting kerana pengetahuan yang disumbangkan dapat dipercayai dan yang lebih penting memberikan sumbangan kepada disiplin ilmu yang sedia ada.

Menurut Sabitha (2006) menyatakan bahawa kajian rintis perlu dilakukan kerana tiga sebab utama iaitu untuk mengetahui reaksi responden, untuk menentukan sama ada sesuatu soalan difahami atau sebaliknya oleh responden dan untuk menentukan masa yang diperuntukkan bagi menyelesaikan soal selidik tersebut. Manakala menurut Sakaran, 2000; McMillan dan Schumacher, (2006) pula kajian rintis perlu dilaksanakan bagi mengurangkan kekeliruan dalam format dan perkataan yang digunakan dalam soal selidik. Menurut McMillan dan Schumacher (2006) bilangan sampel untuk kajian rintis mesti melebihi 20 orang responden. Dalam kajian ini, pengkaji hanya menjalankan kajian rintis ditadbir kepada 40 orang responden di sekolah kebangsaan dalam daerah Dungun, Terengganu.

Selain itu, bagi menentukan indek kesahan dan kebolehpercayaan item soalan soal selidik kajian, kajian rintis juga dilaksanakan bagi pengkaji membiasakan diri dalam mentadbir kajian yang melibatkan saiz responden yang lebih ramai. Pengkaji

yakin dan percaya kesukaran yang ditempuhi dalam kajian rintis ini bermula dengan pengagihan borang soal selidik sehinggalah proses menganalisis data yang akan menjadikan pengalaman berguna semasa menjalankan kajian sebenar nanti (Sidek Noah, 2002).

Perkara yang perlu diberikan perhatian dalam kajian rintis ini ialah masa yang diambil oleh responden bagi menjawab semua item soal selidik. Maklum balas secara lisan oleh responden juga telah diberi perhatian untuk memastikan jika terdapat item yang sukar difahami oleh responden. Setelah pengkaji mengenalpasti punca kekeliruan, pengkaji membuat pembetulan terhadap susunan ayat dan beberapa item yang terlibat. Setelah pembetulan dibuat, pengkaji menunjukkan sekali lagi pengubahsuaian tersebut kepada responden yang membuat teguran secara lisan sebelumnya. Selepas itu, pengkaji membuat pengubahsuaian dalam soal selidik yang akan digunapakai dalam menjalankan kajian sebenar.

Jadual 3.5 menunjukkan dapatan kajian rintis, hasil analisis kajian rintis mendapati bahawa semua pemboleh ubah dalam soal selidik mencapai tahap pekali Cronbach Alpha yang dikehendaki iaitu melebihi nilai yang dicadangkan oleh pakar adalah 0.60 dan ke atas (Hair et al., 2013). Nilai Cronbach Alpha terbesar adalah 0.947 bagi pemboleh ubah halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Seterusnya diikuti pula oleh pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru iaitu 0.858 bagi dan .856 bagi sokongan dan komitmen sekolah.

Berdasarkan huraian di atas, dapat dirumuskan bahawa pemboleh ubah dalam kajian rintis ini menunjukkan nilai kebolehpercayaan instrumen melebihi 0.60 atau dengan kata lain, termasuk dalam kategori tinggi. Ini bermakna instrumen yang dibina dapat mengukur apa yang sepatutnya diukur dan secara tidak langsung item yang dibina boleh diaplikasikan dan mampu mengukur konstruk yang dibina. Nilai

Cronbach Alpha bagi setiap pemboleh ubah dalam kajian rintis secara terperinci dipaparkan pada jadual 3.5 di bawah:

Jadual 3.5

*Nilai Cronbach Alpha Bagi Pembolehubah Dalam Kajian Rintis*

<b>Pembolehubah</b>	<b>Bilangan Item</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Analisis Keperluan Individu Guru	10	0.794
Analisis Keperluan Tugas Guru	10	0.858
Budaya Organisasi Sekolah	10	0.798
Faktor Luaran	4	0.746
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	9	0.947
Iklim Sekolah	8	0.842
Menetapkan Matlamat Sekolah	10	0.87
Prestasi Guru	8	0.831
Prestasi Sekolah	8	0.786
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	6	0.856
Sumber Organisasi	7	0.817

### **Kajian Sebenar**

Sebaik selesai menjalankan kajian rintis, kajian sebenar dilaksanakan di tujuh daerah di Terengganu seperti yang telah dirancang. Walau bagaimanapun, sebelum kajian dilaksanakan sepenuhnya di setiap lokasi sebenar, beberapa langkah yang diambil bagi memastikan kajian dapat dilaksanakan tanpa sebarang masalah. Antara langkah-langkah sebelum menjalankan kajian sepenuhnya di setiap lokasi kajian ialah:

- i. Melampirkan surat sokongan daripada penyelia ( Lampiran 4);
- ii. Melampirkan surat kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia (Lampiran 5);
- iii. Melampirkan surat kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu (Lampiran 6) ;
- iv. Melampirkan beberapa ringkasan maklumat yang berkaitan dengan kajian seperti masalah kajian, tujuan kajian, objektif kajian dan soalan-soalan kajian bersama-sama dengan borang soal selidik (Lampiran 1);
- v. Menyertakan sampul surat berselem dan beralamat pengkaji agar memudahkan responden mengembalikan soal selidik tersebut dan;
- vi. Menghantar surat ingatan kepada responden setelah seminggu soal selidik diedarkan kepada responden.

### **Pengumpulan Data Kajian**

Pengumpulan data kajian akan dapat menentukan kemampuan pengkaji untuk mengumpul semua maklumat yang diperlukan bagi menjawab soalan kajian dan memenuhi kriteria objektif kajian yang ditetapkan (Airisan dan Gay, 2003). Pengumpulan data merupakan satu langkah yang penting dalam sesebuah kajian pendidikan (Neuwman, 2000; Sidek Noah, 2002). Bagi memastikan data kajian dapat dikumpul secara maksimum dan berkesan pengkaji telah membuat perancangan dengan teliti dalam aspek pengumpulan data ini. Oleh hal yang demikian, pengkaji akan mengikuti setiap prosedur pengumpulan data yang telah ditetapkan.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data premier dalam kajian ini akan melibatkan kajian sebelum dijalankan di sekolah. Langkah awal pengkaji telah memohon kebenaran menjalankan kajian di sekolah daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), selanjutnya pengkaji juga mendapatkan kebenaran menjalankan kajian ini daripada Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu dan Pejabat Pendidikan Daerah terlebih dahulu sebelum kajian dilaksanakan. Seterusnya pengkaji juga memohon kebenaran daripada pihak pengurusan sekolah-sekolah yang terlibat bagi mendapatkan kerjasama guru-guru bagi melicinkan prosedur mendapatkan data kajian ini.

### **Prosedur Pengurusan Soal Selidik**

Prosedur pengurusan soal selidik dibuat dengan dua cara iaitu cara borang soal selidik dihantar melalui pos dan pengkaji telah pergi sendiri ke sekolah yang berdekatan berserta dengan surat iringan yang mengandungi kebenaran menjalankan kajian daripada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu dan Pejabat Pendidikan Daerah, tujuan kajian dijalankan, sampul surat berselem sebagai maklumat dan tindakan lanjut responden. Ini bertujuan supaya responden mempunyai masa yang mencukupi bagi menjawab soal selidik tersebut.

### **Prosedur Pembinaan Instrumen Kajian**

Proses pembinaan Instrumen pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan melibatkan tiga peringkat iaitu pertama, mengenalpasti konstruk utama, kedua ialah pembinaan item dalam setiap konstruk dan ketiga menjalankan ujian awal (*pre-test*), dan kajian rintis (*pilot test*) bagi mengesahkan

item yang telah dibangunkan supaya bersesuaian dengan konstruk yang dicadangkan. Tiga peringkat ini juga digunakan dalam kajian terdahulu oleh Walker dan Fraser (2005).

Peringkat Pertama: Mengenalpasti konstruk utama, terdapat empat langkah yang digunakan untuk mengenalpasti dan seterusnya membina konstruk utama berkenaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan. Langkah pertama ialah mengkaji literatur yang berkaitan dengan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan. Kajian literatur ini meliputi penelitian terhadap pembacaan jurnal dan artikel kajian-kajian terdahulu yang dijalankan sama ada di dalam atau di luar negara. Langkah ini penting untuk mengenalpasti komponen utama yang terdapat dalam pembangunan profesionalisme guru, analisis keperluan latihan dan faktor halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru.

Langkah kedua ialah mengkaji instrumen-instrumen pembangunan profesionalisme guru dan analisis keperluan latihan berkaitan yang pernah dibina sebelum ini. Hal ini bertujuan untuk mengenalpasti konstruk dan item yang telah dibina tersebut memenuhi syarat kesahan dan kebolehpercayaan atau sebaliknya serta memastikan item tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur (Hair et al., 2013). Hal ini penting kerana sekiranya terdapat konstruk atau item yang kurang bersesuaian. Konstruk atau item itu boleh diubahsuai dengan penambahbaikan mengikut kesesuaian dengan konteks kajian ini.

Seterusnya, langkah ketiga, kajian ini melibatkan sesi perbincangan bersama guru besar, guru penolong kanan dan guru-guru yang berpengalaman bagi memperolehi maklumat, pendapat dan idea berkaitan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan dan faktor halangan bagi menjayakan



pembangunan profesionalisme guru. Hal ini menguatkan lagi dapatan bagi pembinaan konstruk di bawah analisis keperluan latihan, faktor halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru dan pembangunan profesionalisme guru. Langkah keempat pula melibatkan pemilihan dan penentuan konstruk utama dalam analisis keperluan latihan, faktor halangan bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru dan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan hasil dapatan sebelumnya (tinjauan literatur, instrumen sedia ada dan perbincangan dengan pakar).

Sehubungan dengan itu, konstruk yang telah ditentukan sebagai mewakili aspek fizikal dalam bilik darjah ialah perabot, kemudahan, ruang, pencahayaan, kualiti udara dalaman dan warna. Peringkat Kedua: Pembinaan item dalam setiap konstruk peringkat kedua ini melibatkan tiga langkah. Langkah pertama yang dilakukan adalah mengadaptasi beberapa item yang bersesuaian daripada instrumen persekitaran pembelajaran yang telah sedia ada untuk dimasukkan sebagai item dalam instrumen yang baru. Selain itu, item-item yang baru juga dibina berdasarkan literatur dan perbincangan untuk setiap konstruk yang telah dikenalpasti.

Berdasarkan langkah-langkah yang telah dijalankan tersebut, kajian ini berjaya membina sebanyak 90 item soalan untuk lima pemboleh ubah dan terbahagi kepada lapan konstruk yang telah ditentukan seperti pemboleh ubah analisis keperluan latihan (menetapkan matlamat sekolah, budaya organisasi, iklim sekolah, sokongan dan komitmen sekolah, sumber organisasi dan faktor luaran) manakala bagi pemboleh ubah pembangunan profesionalisme guru mempunyai dua konstruk iaitu prestasi sekolah dan prestasi guru.

Seterusnya, kajian ini melibatkan proses penyemakan instrumen yang telah dibina tersebut oleh pakar bagi memastikan kesahan instrumen yang telah dibina itu.

Pakar-pakar yang telah dipilih adalah seramai lima orang iaitu terdiri daripada pensyarah Universiti Malaya, Universiti Malaysia Terengganu dan Institut Pendidikan Guru (IPG). Mereka adalah pakar dalam bidang berkaitan seperti bidang pengurusan pendidikan, persekitaran pembelajaran dan pembinaan instrumen. Pakar-pakar ini telah bersetuju untuk mengesahkan instrumen setelah menyemak item-item ini menggunakan borang semakan item yang disediakan. Borang semakan item mengandungi skala Likert 5 mata. Penempatan item dalam konstruk ditetapkan dengan mengikut Skala Persetujuan Cohen Kappa (Cohen, 1968).

Menurut Skala Persetujuan Cohen Kappa, nilai Kappa 0.81 hingga 1.00 adalah sangat baik dan bermakna item tersebut mengukur konstruk yang dibina. Nilai 0.61 hingga 0.80 pula menunjukkan bahawa item adalah baik dan item ini boleh dikekalkan dengan sedikit pengubahsuaian perkataan dan ayat. Nilai 0.41 hingga 0.60 menunjukkan bahawa item adalah sederhana, ini bermakna item tersebut hendaklah diperbaiki agar ia dapat mengukur konstruk yang dibina. Nilai 0.40 dan ke bawah menunjukkan item tersebut kurang dapat mengukur konstruk yang dibina dan item ini kebiasaannya digalakkan untuk dibuang.

### **Semakan dan Persetujuan Pakar**

Item soal selidik perlu memperolehi persetujuan dan semakan daripada pakar untuk meningkatkan kesahan fungsi dan item dalam soal selidik untuk mengukur pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Bagi pemilihan pakar, pengkaji telah menggunakan beberapa kaedah antaranya mendapatkan cadangan dan pandangan daripada Fakulti Pendidikan Universiti Malaya. Di samping itu, pengkaji juga mengadakan perbincangan dengan penyelia dan pensyarah yang dikenali serta menyemak senarai kepakaran pensyarah

tersebut. Pensyarah yang mempunyai kepakaran dalam bidang pengurusan dan pembangunan profesionalisme guru dan bidang bahasa serta bidang statistik yang dipilih sebagai senarai pakar rujukan dalam kajian ini. Setelah senarai pakar tersebut diperolehi pengkaji akan terus menghubungi menggunakan media telefon dan e-mail. Pengkaji menerangkan objektif kajian dan borang soal selidik bagi proses memperolehi persetujuan dan pengesahan tersebut. Apabila pensyarah pakar tersebut telah bersetuju untuk menjadi pakar rujukan untuk kajian ini, pengkaji akan mengirimkan borang persetujuan pakar untuk disemak dan menyatakan persetujuan dan borang tersebut dikembalikan kepada pengkaji dengan kadar segera.

Berdasarkan hasil semakan pakar, terdapat sebanyak 18 instrumen yang perlu ditambahbaik untuk memastikan item tersebut memenuhi syarat kesahan. Terdapat 7 item yang perlu ditambahbaik dari aspek ayat dan maksud ayat tersebut, Item-item tersebut berada di bawah pemboleh ubah pembangunan profesionalisme guru (konstruk prestasi guru dan prestasi sekolah). Seterusnya, terdapat 11 item lagi yang perlu diubahsuai dan dibuat penambahbaikan di bawah pemboleh ubah analisis keperluan latihan iaitu 4 di bawah konstruk menetapkan matlamat sekolah, 3 dibawah budaya organisasi 4 dibawah iklim sekolah. Berdasarkan cadangan yang dikemukakan oleh pakar-pakar, pengkaji telah melakukan pengubahsuaian terhadap item-item tersebut dan menjalankan ujian awal dengan membahagikan kepada seramai 7 orang responden iaitu guru besar dan guru-guru penolong kanan di sekolah. Setelah itu, berdasarkan hasil daripada ujian awal, pengkaji membuat penambahbaikan berdasarkan cadangan-cadangan guru besar dan guru-guru penolong kanan tersebut. Langkah seterusnya pengkaji menjalankan kajian rintis.

### **Pengumpulan Data Soal Selidik**

Setelah pengkaji mendapatkan persetujuan daripada Guru Besar (GB) ataupun Guru Penolong Kanan (GPK) di sekolah untuk mendapatkan responden di sekolah tersebut. Borang soal selidik akan diagihkan secara terus kepada responden. Namun sebahagiannya diagihkan oleh pihak pengurusan sekolah mengikut pecahan dan bilangan responden yang telah ditetapkan oleh pengkaji. Pengkaji memberikan tempoh seminggu kepada responden untuk mengisi dan memulangkan semula borang soal selidik kajian. Pengkaji mengharapkan sekurang-kurangnya 80 peratus borang soal selidik yang diedarkan ini akan dikembalikan dengan lengkap. Hal ini berdasarkan kepada pandangan Cohen dan Manion (2007) yang menyatakan bahawa kadar pulangan soal selidik antara 70 peratus hingga 80 peratus adalah memadai dan mencukupi. Manakala kerlinger (2000) pula berpendapat kadar pulangan soal selidik melebihi 80 peratus adalah kadar pulangan yang memuaskan.

Di samping itu, pengkaji telah mencatatkan pada setiap borang soal selidik dengan nombor siri bagi memudahkan pengkaji mengetahui bilangan soal selidik yang dipulangkan. Jika sekiranya soal selidik belum dipulangkan lagi, maka pengkaji akan menghubungi responden meminta supaya responden memulangkan dengan kadar segera. Tindakan susulan ini selari dengan pandangan Barbie (2001) yang mencadangkan pengkaji menghubungi responden sekiranya soal selidik yang diedarkan tidak dipulangkan.

### **Analisis Data Kajian**

Statistik merupakan alat bantu yang utama digunakan oleh pengkaji bagi menghurai dan memahami perkaitan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini (Chua Yan Piaw, 2006). Penganalisaan data bertujuan untuk menghasilkan

data mentah. Data mentah ini akan dianalisis dan dikaji bagi mendapatkan jawapan kepada setiap persoalan kajian (Sabitha Marican, 2005). Kajian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi bagi menghuraikan ciri-ciri pemboleh ubah. Selain itu, statistik deskriptif menggunakan petunjuk seperti nilai min, sisihan piawai, median dan mod untuk menyatakan ciri-ciri sesuatu pemboleh ubah.

Statistik inferensi pula digunakan untuk membuat generalisasi keputusan kajian yang diperolehi daripada sampel kajian kepada populasi kajian. Sehubungan itu, statistik inferensi juga digunakan untuk membuat kesimpulan tentang ciri-ciri populasi berdasarkan ciri-ciri responden. Statistik inferensi menggunakan ujian-ujian seperti ujian- t, ujian ANOVA, ujian korelasi Pearson dan sebagainya (Chua Yan Piaw, 2006). Sebagai rumusannya, kajian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi bagi memperolehi data mentah untuk proses penganalisan data. Kepentingan penganalisan data mentah bagi mendapatkan jawapan kepada persoalan kajian.

Data-data kuantitatif bagi kajian ini telah dikumpulkan menerusi kaedah tinjauan dengan soal selidik sebagai alat ukur kajian. Data-data kuantitatif yang telah dikumpulkan telah dianalisis menggunakan perisian SPSS (*Statistic Packages For Sosial Science*) versi 22. Ujian statistik *non* parametrik dan parametrik digunakan untuk menganalisis data yang menggunakan skala Likert 5 point kerana menurut Kerlinger (2000) dan Uebersax (2000) data tersebut adalah boleh diandaikan sebagai „*equal interval*” yang membolehkan ia dianalisis menggunakan ujian statistik parametrik.

Ujian Statistik SPSS yang digunakan dalam kajian ini ialah analisis statistik deskriptif seperti taburan kekerapan, min, dan sisihan piawai. Selain itu, analisis korelasi untuk melihat perkaitan antara dua pemboleh ubah dan analisis ANOVA

sehala untuk melihat perbezaan antara pemboleh ubah dan kumpulan dalam sesuatu pemboleh ubah. Penggunaan kaedah analisis kajian tersebut bagi menjawab semua persoalan kajian ini. Di samping itu, bagi tujuan menganalisis tahap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru, tahap pengukuran seperti jadual 3.5 interpretasi skor min di bawah telah digunakan hasil pengubahsuaian terhadap pandangan Pallant (2007).

Jadual 3.5

*Interpretasi Skor Min*

<b>Skor Min</b>	<b>Interpretasi (Tahap)</b>
1.00 hingga 2.33	Tahap Rendah dan tidak memuaskan
2.34 hingga 3.66	Tahap Sederhana dan agak memuaskan
3.67 hingga 5.00	Tinggi dan sangat memuaskan

**Analisis Data Soal Selidik**

Menurut Mohd Majid (2000) soal selidik ini dianalisis bagi memberikan makna kepada data yang dikumpul oleh pengkaji. Data soal selidik bagi kajian ini dianalisis menggunakan perisian SPSS dan Smart PLS 3. Menurut Gay, L.R dan Airasian (2003) statistik merupakan satu set prosedur bagi menghurai, mensintesis, menganalisis dan menginterpretasi data-data kuantitatif. Kedua-dua jenis statistik iaitu statistik deskriptif dan infrensi digunakan untuk menganalisis data kuantitatif kajian ini. Statistik digunakan untuk mengukur responden manakala statistik infrensi pula bagi mengukur parameter bagi menganggar atau membuat generalisasi kepada populasi kajian (Mohd Majid, 2000).

**Analisis Pengesahan Faktor.** Dalam kajian ini pemboleh ubah kajian diwakili oleh item dan fungsi-fungsi tertentu. Sebelum analisis data dijalankan, fungsi dan pemboleh ubah ini perlu menjalani analisis pengesahan faktor bagi mengesahkan sesuatu fungsi atau pemboleh ubah tersebut disumbangkan oleh item-item seperti yang dicadangkan (Gamst dan Guarino, 2006). Terdapat dua jenis analisis faktor iaitu Analisis Faktor Penerokaan (EFA) dan Analisis Pengesahan Faktor (CFA) (Chua, 2009). Analisis faktor EFA digunakan untuk mengfaktorkan semua item kepada beberapa faktor baru. Faktor-faktor ini adalah faktor baru yang belum ditentukan (Chua, 2009). Analisis faktor CFA pula digunakan untuk mengesahkan faktor yang dicadangkan sebelum ini. CFA juga digunakan untuk membuat pengesahan terhadap sesuatu soal selidik asal atau soal selidik yang diubahsuai (Meyers, Gamst dan Guarino, 2006). Dalam kajian ini pengkaji menggunakan analisis pengesahan faktor (CFA) yang dianalisis menggunakan bantuan perisian Smart PLS 3.

**Ujian Normaliti.** Kajian ini, pengkaji menjalankan ujian normaliti bagi membolehkan analisis parametrik serta pengujian hipotesis dapat dijalankan. Bagi melaksanakan analisis parametrik data kajian mestilah berada dalam taburan normal (Park, 2008 ; Chua, 2008; Bhasah, 2007). Di samping itu, terdapat beberapa kaedah yang boleh digunapakai bagi menentukan jenis taburan data kajian. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan ujian *skewness*, ujian *Kurtosis*, ujian *Kolmogorov-Smirov* serta *Plot Normal Q-Q* bagi menentukan sama terdapat data kajian berada dalam keadaan normal atau tidak. Data tersebut berada dalam keadaan taburan normal apabila nilai *skewness* dan nilai *kurtosis* menghampiri nilai sifar iaitu nilai min, median dan mod berada pada tempat yang sama (Chua, 2008; Bhasah, 2007).

Namun data yang mempunyai nilai *skewness* dan *kurtosis* dalam julat kurang dan lebih dari 2.0 masih boleh dianggap berada pada taburan normal (Chua, 2008). Data tersebut dianggap bertabur secara normal juga apabila taburan data signifikan iaitu statistik *kolmogorov- Smirnov* menunjukkan nilai melebihi 0.05 (Park, 2008; Bhasah, 2007; Gravetter & Wallnau, 2000). Selain itu, mereka masih menganggap data bertabur secara normal jika *plot normal Q-Q* menunjukkan garisan lurus dan *plot Detrended Q-Q* menunjukkan data tidak terkumpul secara kluster dan kebanyakan data bertabur pada garisan sifar.

**Kekerapan dan Kecenderungan Memusat.** Kekerapan frekuensi atau peratus digunakan dalam kajian ini. Peratus digunakan untuk menentukan taburan responden mengikut lokasi sekolah, gred sekolah, jantina, kelayakan akademik, kategori umur dan tempoh berkhidmat di sekolah tersebut. Peratus dipilih untuk menentukan sukatan kecenderungan memusat bagi semua pemboleh ubah tersebut kerana semua pemboleh ubah tersebut berada pada skala pengukuran nominal (Mohd Majid, 2000). Manakala Nilai min juga digunakan selain penggunaan peratus bagi menentukan sukatan kecenderungan memusat kajian ini. Nilai min digunakan dalam kajian ini kerana pemboleh ubah terlibat berada pada skala pengukuran sela dan nisbah (Mohd Majid, 2000).

**Sukatan dan Serakan.** Kajian ini juga menggunakan sukatan serakan. Bagi menentukan sukatan serakan data kajian, pengkaji menggunakan sisihan piawai. Sisihan piawai digunakan untuk menentukan corak taburan skor min (Mohd Majid, 2000). Nilai sisihan piawai yang besar bermaksud taburan skor agak jauh berbanding



dengan nilai skor min dan sebaliknya. Kajian ini menggunakan sisihan pawai dalam beberapa pemboleh ubah.

**Ujian Perbandingan Min.** Ujian perbandingan min digunakan bagi menganalisis data kuantitatif kajian. Ujian perbandingan min dijalankan bagi menentukan sama ada nilai min dari dua atau lebih kumpulan menunjukkan perbezaan yang bererti atau tidak (Mohd Yusri, 2010). Bagi menentukan sama ada terdapat atau tiada perbezaan signifikan antara jantina responden dan gred sekolah maka ujian-t sampel bebas digunakan. Ujian-t digunakan untuk mencari perbezaan min bagi pemboleh ubah-pemboleh ubah tersebut kerana min skor prestasi yang diuji dipilih dari kumpulan bebas (Mohd Yusri, 2010).

Seterusnya, bagi melihat perbandingan kelayakan akademik, umur dan tempoh berkhidmat responden analisis varian (ANOVA) digunakan. Ujian ANOVA digunakan untuk melihat perbezaan min yang ingin dibandingkan berada dalam lebih dua kumpulan bebas (Mohd Yusri, 2010). Ujian ANOVA hanya memberikan keputusan sama ada terdapat perbezaan atau tidak terdapat perbezaan antara min yang dibandingkan mengikut kumpulan faktor tertentu. Namun ujian ANOVA ini tidak memberikan maklumat kumpulan yang mana lebih tinggi dan lebih rendah. Oleh itu, bagi mengenalpasti perbezaan min antara kumpulan tersebut ujian *post* perlu dijalankan. (Mohd Yusri, 2010; Bhasah, 2007).

**Model Stuktural.** Dalam kajian ini, model stuktural digunakan bagi melihat dan membina model pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Model stuktural juga secara langsung dapat menguji hipotesis kajian ini. Model stuktural mengandungi anak

panah yang memberi erti hubungan antara satu konstruk dengan konstruk yang lain (*hypothesized relationship*) maklumat tentang nilai beta ( $\beta$ ) untuk pengujian hipotesis dan nilai  $R^2$ . Kekuatan nilai hubungan digambarkan dengan nilai  $\beta$  manakala nilai sumbangan kesemua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar ditentukan dengan nilai  $R^2$ . Menurut Chin (2010) menyatakan bahawa nilai  $R^2$  0.67 adalah kuat, 0.33 adalah sederhana, dan 0.19 adalah lemah.

### **Pelaporan Data**

Menurut Chua Yan Piaw (2006) menjelaskan laporan data merupakan laporan hasil analisis kajian mengikut format yang tertentu. Manakala Creswell (2008) pelaporan data merupakan tahap kesempurnaan kajian yang melakukan pengkajian sesuatu masalah yang melibatkan perkara yang berkaitan dengan soalan kajian, pengumpulan data, penganalisaan data dan penafsiran data oleh pengkaji. Oleh kerana kajian ini juga menggunakan kaedah hipotesis kajian maka laporan data kajian ini juga mengikut cara kajian berasaskan persoalan kajian dan penerangan hipotesis. Kajian ini akan menghasilkan laporan data berasaskan persoalan kajian dan hipotesis kajian dengan menunjukkan hasil analisis dapatan kajian melalui jadual dan rajah, hasil statistik deskriptif dan statistik inferensi.

### **Rumusan**

Dalam bab ini menerangkan secara terperinci tentang kaedah kajian yang akan digunakan sepanjang kajian ini dijalankan. Antara perkara yang telah dijelaskan ialah rekabentuk kajian, populasi dan sampel kajian, alat kajian, prosedur kajian, tatacara pengumpulan data, kajian rintis, kebolehpercayaan dan kesahan instrumen dan tatacara penganalisaan data. Kajian rintis yang dijalankan dapat membantu bagi

mengenalpasti kualiti dan kesahan serta kebolehpercayaan item soal selidik kajian. Di samping itu, kajian rintis juga memberikan pengalaman sebenar sebelum pengkaji berada di medan lapangan dan merupakan titik tolak kepada penggubalan soal selidik yang lebih tekal dan mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Sekaligus memudahkan pengkaji dalam mendapatkan data yang berkualiti dalam kajian lapangan.

Selain itu, analisis akan dibuat dengan terperinci daripada soal selidik bagi menjamin dapatan kajian yang akan dipersembah dalam bab keempat merupakan dapatan yang sebenar yang diperoleh melalui kaedah kajian yang digunakan dalam kajian ini. Data kajian ini dianalisis mengikut disiplin penganalisan data kuantitatif. Data soal selidik dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 22 dengan menggunakan item-item statistik deskriptif dan inferensi seperti nilai peratus, min, sisihan piawai, ujian t, ujian ANOVA. Model pembangunan profesionalisme guru dibangunkan menggunakan perisian *Smart PLS 3*.

## BAB 4

### DAPATAN KAJIAN

#### Pengenalan

Bab ini melaporkan semua dapatan kajian yang telah di analisis secara kuantitatif. Dapatan kuantitatif merujuk kepada dapatan data soal selidik yang telah dilaksanakan. Semua keputusan dan dapatan kajian ini adalah berdasarkan pentafsiran terhadap pemprosesan data yang diperolehi daripada responden melalui soal selidik kajian yang akan diberikan penerangan secara terperinci tentang keputusan tersebut. Berdasarkan analisis, hasil kajian ini akan dipaparkan secara berturutan mengikut soalan kajian dan hipotesis kajian yang ditetapkan. Seramai 450 orang responden telah memberikan maklum balas. Kajian ini akan menerangkan secara terperinci mengenai statistik deskriptif dan statistik inferensi dalam bab ini. Walau bagaimanapun, sebelum data di analisis, kajian ini menjalankan ujian penapisan data bagi memastikan data yang diperolehi bebas dari masalah data hilang (*missing value*) dan data terpencil (*outlier*). Sebelum analisis bagi menjawab persoalan kajian dipersembahkan, maklumat demografi dan ujian kenormalan data dilaporkan terlebih dahulu.

#### Penapisan Data

Sebelum data kajian dianalisis, proses yang pertama perlu dijalankan ialah penapisan data. Proses ini melibatkan analisis kehilangan data (*missing value*) data terpencil (*outliers*) dan andaian multivariat. Proses penapisan data ini dilaksanakan

dengan bantuan perisian IBM SPSS *Statistic 22 (Statistical Package for Social Science)* dan *Smart Partial Least Squares 3 (Smart PLS 3)*.

### **Analisis Kehilangan Data**

Kajian ini turut menjalankan pengujian kehilangan data (*missing value*). Kehilangan data disebabkan oleh responden kajian yang tidak menjawab sebahagian item daripada soal selidik yang disediakan. Kajian mendapati peratusan kehilangan data kajian ini sebanyak 0.028 peratus. Bagi mengatasi masalah kehilangan data ini, pengkaji memilih untuk menggunakan kaedah *replace mean* (Hair, 2009). Oleh kerana kehilangan data kajian ini hanya kurang daripada lima peratus adalah lebih tepat menggunakan kaedah *replace means* dilaksanakan.

### **Analisis Data Terpencil**

Analisis seterusnya bagi membersihkan data untuk mengenalpasti kehadiran data terpencil. Data terpencil ini merupakan nilai data tercerap yang sangat berbeza daripada data-data lain (Hair, Black, Babin, dan Anderson, 2010). Menurut Field (2009) menyatakan bahawa data terpencil boleh dikesan melalui beberapa kaedah iaitu melalui graf histogram, *boxplot* atau melalui nilai *z-score*. Analisis bagi mengesan dan mengenalpasti data-data terpencil ini adalah penting dilaksanakan bagi memperolehi hasil kajian yang berkualiti (Mayers et al., 2006).

Ujian *residual scatterplot (casewise diagnostic)* digunapakai bagi mengenalpasti data terpencil secara multivariat. Ujian ini telah dijalankan sebanyak tiga fasa. Dalam setiap fasa tersebut akan melibatkan pembuangan beberapa kes. Kes-kes yang mempunyai masalah data terpencil akan terus dibuang sehingga mendapat nilai  $R^2$  yang tertinggi. Namun, sebelum pengkaji membuat penapisan pembuangan kes-kes tersebut nilai  $R^2$  yang asal terlebih dahulu direkodkan.

Jadual 4.1 di bawah menunjukkan pengkaji menjalankan ujian *casewise diagnostic* bagi fasa pertama dan mendapati tiga kes yang perlu dibuang iaitu nombor kes 158, 186, dan 368. Setelah kes-kes tersebut dibuang, maka analisis ulangan sekali lagi dijalankan bagi melihat sama ada berlaku peningkatan nilai  $R^2$  ataupun sebaliknya. Analisis seterusnya dijalankan dengan kes seramai 447 responden bagi analisis fasa yang kedua. Setelah analisis dijalankan, pengkaji mendapati bahawa nilai  $R^2$  telah meningkat daripada nilai asal. Nilai  $R^2$  selepas pembuangan kes yang mempunyai data terpencil meningkat daripada  $R^2$  ialah 0.639 kepada nilai  $R^2$  ialah 0.664. Walaubagaimana pun kes data terpencil baru pula muncul.

Jadual 4.1

*Nilai  $R^2$  Sebelum Pembuangan Data Terpencil*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.404	.28272	2.035

a. Predictors: (Constant), M\_AKTG, AOGSK, M\_AKIG

b. Dependent Variable: PPFG

Casewise Diagnostics <sup>a</sup>				
Case Number	Std. Residual	PPFG	Predicted Value	Residual
158	4.852	4.38	3.0033	1.37168
186	-3.803	1.56	2.6378	-1.07530
368	-4.844	2.56	3.9319	-1.36940

a. Dependent Variable: PPFG

Jadual 4.2

Nilai  $R^2$  Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Pertama

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.438	.27488	2.059

a. Predictors: (Constant), M\_AKTG, AOGSK, M\_AKIG

b. Dependent Variable: PPFG

Casewise Diagnostics <sup>a</sup>					
Case Number	Std. Residual	PPFG	Predicted Value	Residual	
186	-3.469	1.56	2.5161	-.95361	
368	-4.825	2.56	3.8887	1.32623	

a. Dependent Variable: PPFG

Pengkaji telah memutuskan untuk membuang beberapa kes yang terpencil baru muncul bagi mendapatkan nilai  $R^2$  yang lebih tinggi. Ujian diteruskan lagi dengan kes sebanyak 447 orang responden sahaja. Seterusnya nilai  $R^2$  sekali lagi direkodkan terlebih dahulu. Pengkaji mendapati nilai  $R^2$  semakin meningkat kepada  $R^2$  ialah 0.625.

Jadual 4.3

Nilai  $R^2$  Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Kedua

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.382	.27092	2.055

a. Predictors: (Constant), M\_AKTG, AOGSK, M\_AKIG

b. Dependent Variable: PPFG

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	PPFG	Predicted Value	Residual
368	-4.921	2.56	3.8958	-1.33332

a. Dependent Variable: PPFG

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.387	.26313	2.024

a. Predictors: (Constant), M\_AKTG, AOGSK, M\_AKIG

b. Dependent Variable: PPFG

Setelah pengkaji membuat keputusan untuk terus membuang data terpencil dan akhirnya mendapati nilai  $R^2$  ialah 0.653. Ini menunjukkan setelah melalui proses pembersihan data maka nilai  $R^2$  semakin meningkat dan dengan meningkatnya nilai  $R^2$  tersebut maka dapatan kajian menjadi semakin berkualiti dan mempunyai realibiliti yang tinggi. Setelah melalui proses pembuangan data ini, untuk analisis seterusnya bilangan responden tidak lagi berjumlah 450 orang responden sebaliknya hanya 439 orang responden sahaja untuk dianalisis seterusnya. Jumlah responden yang harus dibuang daripada sampel kajian mengikut nilai kes diagnostik ialah sebanyak tiga orang responden, seterusnya sebanyak 8 responden lagi harus turut dibuang disebabkan data terpencil.



#### Jadual 4.4

Nilai  $R^2$  Selepas Pembuangan Data Terpencil Fasa Ketiga

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.422	.24981	2.004

a. Predictors: (Constant), M\_AKTG, AOGSK, M\_AKIG

b. Dependent Variable: PPFG

#### Ujian Andaian Multivariat

Menurut Mayer et al., (2006) menyatakan bahawa setelah data melalui proses penapisan, langkah seterusnya ialah memastikan analisis multivariat yang akan dijalankan mempunyai kuasa penjelasan yang baik. Perisian *Smart PLS* tidak memerlukan data yang normal secara multivariat (*multivariate normal distribution*) (Hsu, Chen dan Hsieh, 2006) namun ujian kenormalan dilaksanakan juga supaya pengkaji dapat mengetahui sifat-sifat data. Sekiranya data kajian ini didapati tidak normal, maka data yang tidak normal itu akan menguatkan lagi justifikasi pengkaji menggunakan perisian *Smart PLS* (Wilson, 2010). Dalam kajian ini, pengkaji telah menguji data dengan ujian multivariat seperti berikut:

#### Ujian Kenormalan Data

Ujian kenormalan data boleh dilaksanakan dengan pelbagai kaedah sama ada secara visual mahupun berasaskan ujian statistik. Bagi melihat ujian secara visual boleh dijalankan dengan melihat *boxplot* dan *histogram*. Manakala ujian secara statistiknya adalah melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* serta ujian *Kolmogorov-Shirminov test* dan ujian *Shapiro-wilk*. Ujian-ujian tersebut adalah untuk mendapatkan maklumat kenormalan data secara univariat (*univariate normality*). Ini

kerana ujian kenormalan tidak dapat dianalisis menggunakan perisian SPSS (Field, 2000).

Melalui ujian *Kolmogorov-Smirnov* dan ujian *Shapiro-Wilk* membuktikan kajian ini mempunyai taburan data yang tidak normal. Hal ini, menguatkan lagi pengkaji menggunakan perisian *Smart PLS* untuk menganalisis data. Dalam kajian *behavioural Science* keadaan data yang tidak normal merupakan perkara biasa (Bentler dan Chou, 1987). Oleh yang demikian, penggunaan perisian *Smart PLS* dalam kajian ini adalah wajar. Jadual 4.5 di bawah membuktikan dan memperlihatkan data yang bertabur secara tidak normal.

Jadual 4.5

*Pengujian Kenormalan Data*

Konstruk	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Analisis Keperluan Individu Guru	0.164	439	0.000	0.964	439	0.000
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.172	439	0.000	0.919	439	0.000
Budaya Organisasi Sekolah	0.107	439	0.000	0.986	439	0.000
Faktor Luaran	0.239	439	0.000	0.903	439	0.000
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.19	439	0.000	0.889	439	0.000
Iklm Sekolah	0.147	439	0.000	0.949	439	0.000
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.085	439	0.000	0.966	439	0.000
Prestasi Guru	0.189	439	0.000	0.909	439	0.000
Prestasi Sekolah	0.194	439	0.000	0.943	439	0.000
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.161	439	0.000	0.944	439	0.000
Sumber Organisasi Pembangunan Profesionalisme Guru	0.112	439	0.000	0.977	439	0.000
	0.15	439	0.000	0.95	439	0.000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

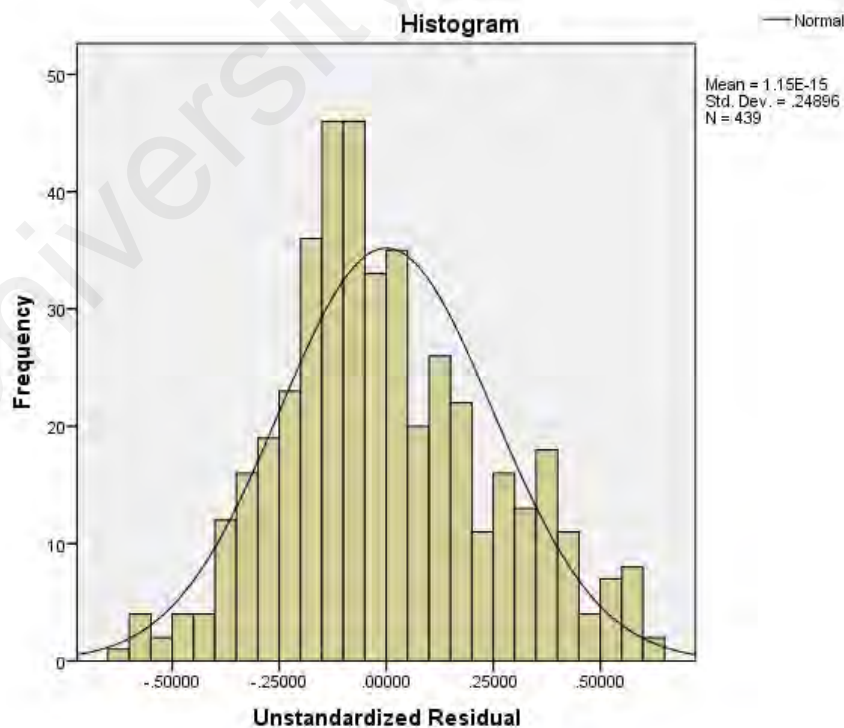
Jadual 4.6 di bawah pula menunjukkan ujian kenormalan Data *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* membuktikan bahawa data kajian ini adalah bertabur secara tidak normal. Begitu juga dengan ujian secara visual dengan melihat kepada histogram yang dibuktikan dalam rajah 4.1 di bawah.

Jadual 4.6

*Ujian Kenormalan Data Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk*

Residual (Error Term)	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.071	439	0.000	0.983	439	0.000

a. Lilliefors Significance Correction

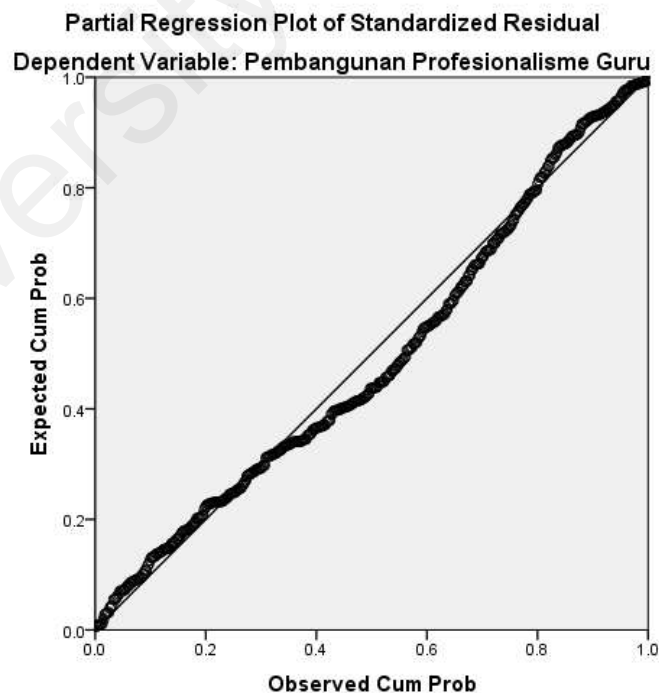


Rajah 4.1. Histogram Pengujian Kenormalan Data

Berdasarkan ujian kenormalan data diatas, dapat dirumuskan bahawa data dalam kajian ini memenuhi syarat multivariat kenormalan data. Ia membawa maksud bahawa data kajian mempunyai taburan normal atau dengan kata lain, responden kajian yang dipilih dalam kajian ini dapat mewakili populasi kajian.

### Ujian Kelinearan

Menurut Pallant (2007) menyatakan bahawa sebuah model regresi yang baik seharusnya mempunyai hubungan garis lurus. Ini membawa maksud melalui ujian *partial regression plot*, satu garis lurus akan kelihatan merentasi gambarajah tersebut. Sekiranya garis lurus tersebut wujud, maka andaian *linearity* telah dipenuhi (Pallant, 2007). Hasil pengujian kelinearan menggunakan *partial regression plot* ditunjukkan sebagai berikut:

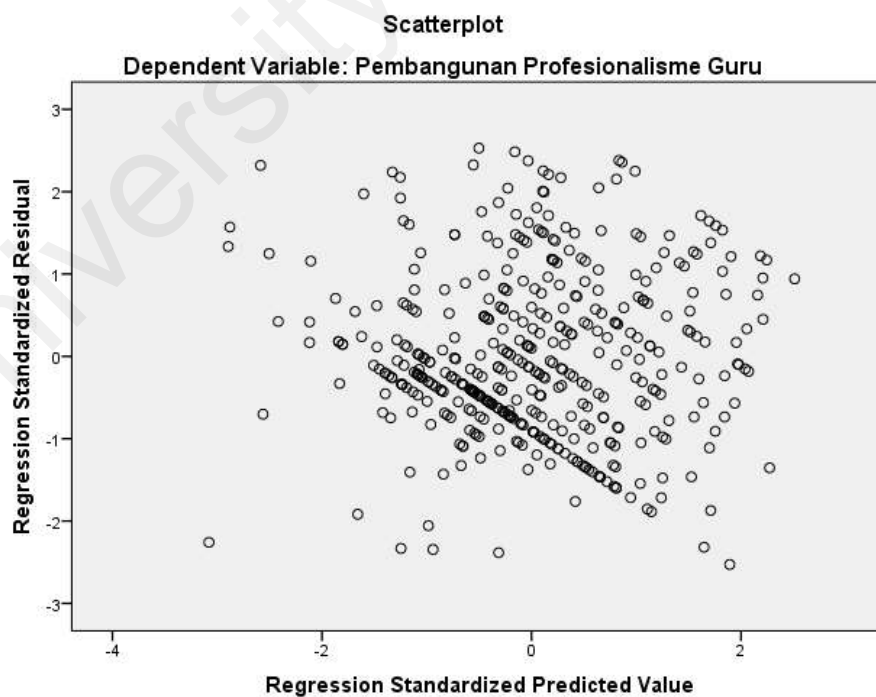


Rajah 4.2. Pengujian Kelinearan

Berdasarkan ujian *partial regression plot*, pengkaji mendapati bahawa hubungan di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah-pemboleh ubah tidak bersandar adalah linear. Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa responden kajian selain dapat mewakili populasi, responden kajian juga dapat memberikan maklum balas yang konsisten terhadap soalan dalam borang selidik yang diedarkan.

### Ujian Homoskedastisiti

Ujian Homoskedastisiti merupakan satu andaian dalam analisis multivariat. Perlanggaran kepada andaian ini dikenali sebagai heteroskedastisiti. Pengkaji juga telah melaksanakan ujian secara visual bagi mengenalpasti andaian bagi kajian ini. Ujian yang dijalankan iaitu dengan merujuk rajah *Scatterplot standardized residuals against standardized predicted value*.



Rajah 4.3. Pengujian Homoskedastisiti

Rajah 4.3 di atas menunjukkan penyebaran data menyebarkan atau tidak tertumpu pada suatu titik sehingga dapat disimpulkan bahawa andaian homoskedastisiti dipenuhi. Dengan kata lain tidak terdapat pelanggaran andaian yang dikenal sebagai Heteroskedastisiti. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dirumuskan bahawa maklum balas yang diberikan oleh responden kajian telah memenuhi syarat homos (kesamaan) atau dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan maklum balas responden mengikut kelompok dalam kajian.

### **Ujian Multikolinearan**

Berdasarkan pandangan (Field, 2009) Beliau menyatakan bahawa Ujian Multikolinearan ini dapat menentukan sama ada pemboleh ubah bebas kajian bertindan (*redundant*) antara satu sama lain iaitu pemboleh ubah bebas mempunyai korelasi yang tinggi dengan pemboleh ubah bebas yang lain. Kajian ini menggunakan kaedah ujian *Variance Inflation Factor* (VIF), *Tolerance* dan *Condition Index* (CI) bagi menentukan kehadiran multikolinearan.

Menurut Field (2009) masalah multikolinearan wujud apabila bacaan VIF menunjukkan nilai 10 ke atas. Manakala Meyers et al., (2006) pula berpendapat nilai VIF sama atau lebih besar daripada 10 sebagai petunjuk kepada multikolinearan. Bacaan bagi nilai *tolerance* pula adalah dari 0 sehingga 1. Kehadiran multikolinearan boleh dikesan melalui bacaan nilai *tolerance* bersamaan 0.1 atau kurang (Field, 2009; Meyers et al., 2006). Manakala bagi nilai *condition index* pula menetapkan nilai yang sama atau lebih besar dari 30 sebagai tanda hadirnya masalah multikolinearan (Tabachnick dan Fidell, 2007).

Jadual 4.7 di bawah menunjukkan nilai-nilai *Fornell-Larker Criterion* yang telah dijalankan. Dengan melihat perhubungan antara konstruk yang nilai 0.7 dan ke

atas. Kajian ini secara keseluruhannya menunjukkan terdapat kolerasi antara pemboleh ubah kajian dengan nilai melebihi 0.7. Hal ini menunjukkan bahawa perhubungan antara pemboleh ubah mempunyai korelasi yang tinggi.

University of Malaya

Jadual 4.7

*Fornell-Larcker Criterion*

Konstruk	AKIG	AKTG	BOS	FKL	HLG	IKS	MMS	PG	PS	SKS	SBO
Analisis Keperluan Individu Guru	0.717										
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.581	0.707									
Budaya Organisasi Sekolah	0.306	0.348	0.696								
Faktor Luaran Halangan	0.501	0.518	0.439	0.769							
Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	-0.169	-0.225	-0.091	-0.187	0.823						
Iklim Sekolah	0.336	0.435	0.354	0.277	-0.142	0.729					
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.335	0.313	0.610	0.392	-0.125	0.279	0.717				



Prestasi Guru	0.559	0.470	0.357	0.360	-0.124	0.434	0.331	0.715			
Prestasi Sekolah	0.461	0.443	0.339	0.312	-0.109	0.408	0.332	0.600	0.704		
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.392	0.451	0.500	0.404	-0.202	0.578	0.407	0.491	0.347	0.719	
Sumber Organisasi	0.404	0.386	0.600	0.570	-0.061	0.284	0.474	0.294	0.324	0.410	0.707

University of Malaya

Berdasarkan jadual 4.8 di bawah menunjukkan bahawa pemboleh ubah mempunyai nilai VIF kurang daripada nilai 10. Hal ini bermaksud bahawa majoriti pemboleh ubah kajian ini tidak mempunyai masalah multikolinearan.

Jadual 4.8

*Ujian Multikolinearan Menggunakan Statistik (VIF) Variance Inflation Faktor*

KONSTRUK	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Pembangunan Profesionalisme Guru
Analisis Keperluan Individu Guru	1.649	1.681
Analisis Keperluan Organisasi	1.565	1.583
Analisis Keperluan Tugas Guru	1.732	1.784
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru		1.119
Moderating Effect 1		2.028
Moderating Effect 2		1.724
Moderating Effect 3		1.896

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dirumuskan bahawa pemboleh ubah dalam kajian ini tidak mempunyai masalah unidimensionaliti atau dengan kata lain pemboleh ubah tersebut memang sepatutnya terpisah dan tidak disatukan menjadi satu konstruk atau pemboleh ubah.

### **Analisis Faktor**

Analisis faktor dijalankan bertujuan untuk menghindari wujudnya kes unidimensional daripada multidimensional dan sebaliknya. Analisis faktor terbahagi dua bahagian iaitu *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (Pallant, 2001). Analisis faktor ini dijalankan kerana item atau instrumen soal selidik kajian yang digunakan dalam kajian ini dibangunkan dan diambil serta disesuaikan daripada kajian-kajian lepas yang telah sedia ada. Analisis faktor bertujuan untuk menentukan komponen atau faktor pada suatu pemboleh ubah.

### Analisis Faktor Eksploratori (EFA)

Analisis Faktor Eksploratori dijalankan dalam kajian ini kerana instrumen yang digunakan dalam kajian ini merupakan soal selidik yang dibangunkan oleh pengkaji dengan mengambil kira pandangan-pandangan sarjana dan pakar penilai serta sorotan kajian yang berkaitan. Analisis Faktor Eksploratori dapat dijalankan apabila memenuhi syarat yang telah ditetapkan iaitu nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) harus mempunyai nilai lebih besar daripada 0.60 dan lebih kecil daripada nilai 1 (Pallant, 2007). Jadual 4.9 di bawah menunjukkan bahawa syarat Analisis Faktor Eksploratori bagi kajian ini adalah dipenuhi. Hasil analisis kajian ini memperolehi nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* iaitu 0.896 dan *Bartlett's Test of Sphericity* mempunyai nilai 21934.278 dengan darjah kebebasan 4005 dan aras signifikan 1 peratus. Berdasarkan dapatan hasil analisis ini, maka dapat disimpulkan bahawa analisis Faktor Eksploratori dapat dijalankan dalam kajian ini.

Jadual 4.9

*Pengujian Kecukupan Sampel Menggunakan Kriteria Kaiser-Meyer-Olkin*

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.896
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	21934.278
Sphericity	df	4005
	Sig.	.000

Analisis Faktor Eksploratori dalam kajian ini menggunakan perisian *Smart PLS3*. Hasil analisis data kajian ini dapat ditunjukkan pada jadual 4.10 seperti berikut:

Jadual 4.10

*Pengujian Analisis Faktor (Cross Loading)*

<b>KOD ITEMS</b>	<b>AKIG</b>	<b>AKTG</b>	<b>BOS</b>	<b>FKL</b>	<b>HLG</b>	<b>IKS</b>	<b>MMS</b>	<b>PG</b>	<b>PS</b>	<b>SDS</b>	<b>SOG</b>
AKIG_10	0.729	0.416	0.267	0.413	-0.167	0.220	0.256	0.389	0.348	0.294	0.362
AKIG_2	0.550	0.382	0.161	0.256	-0.097	0.303	0.182	0.259	0.243	0.315	0.263
AKIG_3	0.658	0.450	0.234	0.344	-0.019	0.319	0.230	0.370	0.345	0.343	0.288
AKIG_6	0.677	0.365	0.234	0.397	-0.099	0.158	0.271	0.395	0.307	0.246	0.284
AKIG_7	0.754	0.472	0.275	0.385	-0.103	0.183	0.292	0.414	0.338	0.261	0.327
AKIG_8	0.830	0.430	0.222	0.374	-0.127	0.246	0.220	0.453	0.338	0.268	0.280
AKIG_9	0.786	0.417	0.155	0.341	-0.206	0.289	0.232	0.484	0.378	0.275	0.242
AKTG_1	0.407	0.572	0.159	0.281	-0.115	0.330	0.142	0.300	0.276	0.280	0.199
AKTG_10	0.427	0.729	0.252	0.342	-0.133	0.268	0.253	0.352	0.322	0.311	0.246
AKTG_3	0.390	0.587	0.246	0.389	-0.066	0.289	0.167	0.318	0.244	0.285	0.282
AKTG_5	0.394	0.709	0.230	0.357	-0.242	0.269	0.257	0.329	0.263	0.337	0.284
AKTG_6	0.356	0.717	0.216	0.324	-0.175	0.379	0.202	0.278	0.341	0.313	0.272
AKTG_7	0.477	0.755	0.319	0.442	-0.125	0.282	0.298	0.346	0.352	0.315	0.390
AKTG_8	0.403	0.766	0.284	0.401	-0.206	0.293	0.194	0.329	0.289	0.366	0.295
AKTG_9	0.438	0.793	0.255	0.393	-0.190	0.358	0.241	0.398	0.397	0.343	0.225
BOS_3	0.217	0.251	0.633	0.277	-0.016	0.271	0.382	0.293	0.222	0.357	0.327
BOS_4	0.226	0.268	0.669	0.262	-0.079	0.320	0.427	0.327	0.303	0.325	0.402
BOS_7	0.146	0.143	0.702	0.277	0.025	0.097	0.458	0.166	0.200	0.245	0.445
BOS_8	0.194	0.209	0.753	0.315	-0.050	0.213	0.490	0.180	0.237	0.339	0.455
BOS_9	0.270	0.322	0.716	0.384	-0.176	0.309	0.370	0.270	0.215	0.455	0.453

FKL_1	0.382	0.366	0.250	0.732	-0.112	0.253	0.244	0.307	0.203	0.301	0.372
FKL_2	0.406	0.453	0.356	0.805	-0.154	0.309	0.327	0.304	0.269	0.371	0.389
FKL_3	0.355	0.384	0.409	0.774	-0.176	0.112	0.336	0.221	0.231	0.280	0.556
FKL_4	0.401	0.385	0.325	0.765	-0.130	0.176	0.295	0.279	0.254	0.288	0.435
HLG_1	-0.089	-0.103	-0.110	-0.128	0.741	-0.112	-0.107	-0.014	-0.012	-0.225	-0.080
HLG_2	-0.092	-0.138	-0.108	-0.153	0.795	-0.107	-0.102	-0.061	-0.036	-0.217	-0.116
HLG_3	-0.115	-0.164	-0.017	-0.115	0.837	-0.069	-0.066	-0.127	-0.099	-0.137	-0.026
HLG_4	-0.160	-0.231	-0.039	-0.185	0.858	-0.147	-0.102	-0.104	-0.123	-0.153	-0.022
HLG_5	-0.179	-0.221	-0.126	-0.185	0.787	-0.065	-0.172	-0.125	-0.101	-0.099	-0.077
HLG_6	-0.164	-0.211	-0.117	-0.203	0.881	-0.150	-0.136	-0.130	-0.114	-0.235	-0.090
HLG_7	-0.125	-0.192	-0.050	-0.146	0.868	-0.167	-0.060	-0.134	-0.116	-0.192	-0.015
HLG_8	-0.135	-0.153	-0.104	-0.145	0.782	-0.091	-0.117	-0.087	-0.079	-0.154	-0.068
HLG_9	-0.151	-0.198	-0.013	-0.096	0.845	-0.130	-0.048	-0.082	-0.075	-0.116	0.021
IKS_1	0.217	0.330	0.159	0.170	-0.137	0.718	0.083	0.273	0.222	0.419	0.075
IKS_2	0.231	0.348	0.194	0.202	-0.151	0.751	0.162	0.291	0.260	0.428	0.143
IKS_3	0.223	0.238	0.385	0.261	-0.001	0.491	0.387	0.241	0.280	0.292	0.297
IKS_5	0.260	0.302	0.270	0.220	-0.122	0.776	0.200	0.347	0.300	0.450	0.238
IKS_6	0.237	0.325	0.275	0.178	-0.045	0.787	0.189	0.371	0.341	0.418	0.240
IKS_7	0.265	0.330	0.253	0.160	-0.122	0.807	0.188	0.328	0.338	0.454	0.207
IKS_8	0.261	0.335	0.224	0.204	-0.152	0.724	0.172	0.329	0.304	0.465	0.201
MMS_10	0.308	0.291	0.388	0.319	-0.156	0.287	0.667	0.317	0.294	0.362	0.342
MMS_3	0.147	0.131	0.481	0.209	-0.040	0.107	0.634	0.171	0.238	0.128	0.366
MMS_7	0.209	0.211	0.432	0.265	-0.135	0.219	0.711	0.221	0.233	0.300	0.307
MMS_8	0.280	0.248	0.450	0.295	-0.055	0.219	0.778	0.245	0.237	0.343	0.322
MMS_9	0.241	0.226	0.446	0.307	-0.055	0.153	0.784	0.218	0.188	0.300	0.369
PRG_1	0.357	0.350	0.179	0.186	-0.150	0.362	0.185	0.697	0.378	0.321	0.125
PRG_2	0.388	0.375	0.166	0.193	-0.122	0.278	0.173	0.676	0.468	0.320	0.163

PRG_3	0.411	0.333	0.245	0.259	-0.111	0.324	0.212	0.791	0.412	0.369	0.185
PRG_4	0.409	0.300	0.266	0.252	-0.057	0.332	0.239	0.764	0.460	0.365	0.198
PRG_5	0.398	0.273	0.298	0.290	-0.050	0.316	0.253	0.727	0.422	0.343	0.201
PRG_6	0.390	0.376	0.308	0.334	-0.080	0.285	0.284	0.698	0.429	0.388	0.258
PRG_7	0.430	0.378	0.240	0.256	-0.111	0.357	0.247	0.756	0.447	0.383	0.227
PRG_8	0.414	0.303	0.352	0.292	-0.022	0.212	0.305	0.589	0.413	0.313	0.338
PRS_3	0.358	0.265	0.263	0.194	-0.060	0.326	0.237	0.396	0.637	0.254	0.209
PRS_4	0.286	0.308	0.231	0.220	-0.082	0.310	0.191	0.385	0.682	0.240	0.208
PRS_5	0.332	0.332	0.182	0.239	-0.125	0.313	0.233	0.458	0.706	0.320	0.190
PRS_6	0.262	0.310	0.202	0.211	-0.044	0.272	0.227	0.387	0.727	0.190	0.267
PRS_7	0.349	0.290	0.249	0.216	-0.048	0.235	0.248	0.407	0.717	0.199	0.220
PRS_8	0.356	0.359	0.302	0.236	-0.098	0.273	0.263	0.491	0.749	0.257	0.273
SDS_1	0.250	0.268	0.254	0.266	-0.163	0.546	0.186	0.305	0.252	0.656	0.174
SDS_2	0.306	0.318	0.395	0.301	-0.114	0.355	0.343	0.364	0.242	0.747	0.389
SDS_3	0.313	0.394	0.319	0.252	-0.209	0.544	0.259	0.407	0.262	0.753	0.212
SDS_4	0.279	0.308	0.430	0.357	-0.105	0.277	0.358	0.321	0.161	0.721	0.351
SDS_5	0.240	0.318	0.359	0.275	-0.155	0.372	0.273	0.365	0.290	0.709	0.261
SDS_6	0.296	0.336	0.384	0.290	-0.133	0.429	0.320	0.354	0.294	0.724	0.358
SOG_1	0.188	0.153	0.450	0.332	0.054	0.093	0.343	0.132	0.192	0.224	0.776
SOG_2	0.318	0.273	0.420	0.379	-0.066	0.215	0.347	0.196	0.188	0.292	0.776
SOG_3	0.363	0.379	0.398	0.455	-0.143	0.290	0.344	0.289	0.313	0.348	0.689
SOG_4	0.303	0.230	0.410	0.405	-0.002	0.174	0.318	0.237	0.256	0.320	0.734
SOG_5	0.252	0.312	0.489	0.448	-0.045	0.241	0.331	0.227	0.275	0.324	0.714
SOG_6	0.296	0.297	0.402	0.377	-0.048	0.215	0.319	0.211	0.186	0.266	0.612
SOG_7	0.268	0.248	0.391	0.412	-0.040	0.158	0.343	0.143	0.176	0.237	0.631

Berdasarkan Jadual 4.10 pengujian analisis faktor di atas menunjukkan bahawa item soal selidik digunakan dalam kajian ini adalah dapat mengukur bagi setiap pemboleh ubah kajian. Nilai *factor loading* untuk setiap item soal selidik iaitu seharusnya mempunyai nilai lebih besar daripada 0.50 (Hair, 2010). Kajian ini menunjukkan terdapat sebelas faktor yang terdiri daripada analisis keperluan individu guru, analisis keperluan tugas guru, budaya organisasi sekolah, faktor luaran, halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru, iklim sekolah, menetapkan matlamat sekolah, prestasi guru, prestasi sekolah, sokongan dan komitmen sekolah, dan sumber organisasi. Semua faktor tersebut menunjukkan nilai *factor loading* lebih besar daripada 0.50.

### **Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)**

Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) dalam kajian ini menggunakan pengukuran reflektif bagi mengukur konstruk dilaksanakan dengan perisian *SmartPLS 3*. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori ini dijalankan setelah Analisis Faktor Eksploratori yang bertujuan untuk mengenalpasti kebolehpercayaan dari setiap konstruk dalam suatu kajian dengan menggunakan pengukuran reflektif. Pengukuran dengan menggunakan model reflektif secara spesifik dinilai melalui nilai konsistensi dalaman (*Internal Consistency*) iaitu merujuk kepada nilai kebolehpercayaan komposit (*Composite Reliability*) yang disyaratkan iaitu lebih besar daripada 0.70. Seterusnya kebolehpercayaan indikator (*Loading*) and kesahan konvergen (*Convergent Validity*) iaitu merujuk nilai AVE (*Average Variance Extracted*) seharusnya mempunyai nilai yang lebih besar daripada nilai 0.50 (Hair et al., 2013).

Jadual 4.11 di bawah pula menunjukkan bahawa nilai Cronbach Alfa dan kesahan komposit mempunyai nilai di antara nilai 0.732 sehingga 0.941. Nilai yang

diperolehi memenuhi syarat yang dicadangkan oleh pengkaji-pengkaji dalam sorotan kajian berkaitan iaitu seharusnya mempunyai nilai lebih besar daripada nilai 0.70 (Hair et al., 2010). Seterusnya bagi kesahan konvergen pula didapati bahawa nilai AVE untuk setiap konstruk iaitu nilai lebih besar daripada nilai 0.50. Namun hanya terdapat satu konstruk yang mempunyai nilai 0.484 dan 0.494. Nilai tersebut jika dibundarkan akan nilai memperoleh 0.50 juga. Berdasarkan nilai AVE yang dicadangkan oleh Hair et al., (2010) di mana nilai AVE harus lebih besar atau sama dengan 0.50. Maka dapat dirumuskan bahawa konstruk dalam kajian ini telah memenuhi syarat kesahan konvergen.

Jadual 4.11

*Pengujian Konsistensi Dalaman*

<b>Konstruk</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Analisis Keperluan Individu Guru	0.840	0.880	0.514
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.855	0.888	0.501
Budaya Organisasi Sekolah	0.732	0.824	0.484
Faktor Luaran	0.770	0.853	0.592
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.941	0.950	0.677
Iklm Sekolah	0.847	0.886	0.531
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.762	0.840	0.515
Prestasi Guru	0.861	0.892	0.511
Prestasi Sekolah	0.796	0.855	0.496
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.813	0.865	0.517
Sumber Organisasi	0.831	0.874	0.500

**Statistik Deskriptif**

Seramai 450 orang guru telah menjawab dan memulangkan borang soal selidik daripada 480 set borang soal selidik yang telah diedarkan. Pulangan soal selidik pada



kadar melebihi 80 peratus adalah memuaskan menurut Kerlinger (2000). Bagi kajian ini pulangan tersebut mencapai melebihi sasaran iaitu 93.7 peratus.

### **Analisis Demografi Responden**

Berdasarkan jadual 4.12 menunjukkan taburan responden mengikut profil demografi iaitu daerah, kategori sekolah, lokasi sekolah, jantina responden, tempoh berkhidmat dan umur responden. Taburan data menunjukkan responden dalam kajian ini diperolehi mengikut populasi dalam daerah di Terengganu. Daerah Kuala Terengganu mencatatkan populasi tertinggi iaitu sebanyak 27.6 peratus, diikuti oleh daerah Besut sebanyak 15.5 peratus, daerah Kemaman sebanyak 15.3 peratus, daerah Dungun sebanyak 13.7 peratus, daerah Marang 9.6 peratus, daerah Hulu Terengganu sebanyak 9.3 peratus dan daerah Setiu sebanyak 9.1 peratus. Manakala kategori sekolah gred A menunjukkan 55.6 peratus dan gred B sebanyak 44.2 peratus.

Seterusnya bagi lokasi sekolah pula sekolah di bandar mencatatkan 36.0 peratus dan sekolah luar bandar sebanyak 63.6 peratus. Majoriti responden kajian ini ialah perempuan iaitu sebanyak 67.0 peratus dan responden lelaki sebanyak 33.0 peratus. Bagi tempoh berkhidmat pula iaitu 11 tahun hingga 20 tahun mencatatkan sebanyak 41.2 peratus, diikuti oleh 10 tahun dan ke bawah 31.4 peratus, manakala 21 tahun sehingga 30 tahun sebanyak 23.3 peratus dan 31 tahun dan ke atas sebanyak 3.9 peratus. Taburan bagi umur responden pula menunjukkan 31 tahun hingga 39 tahun mencatatkan peratus tertinggi iaitu 46.0 peratus, diikuti oleh 40 tahun hingga 49 tahun iaitu sebanyak 36.7 peratus, 50 tahun dan ke atas sebanyak 13.4 peratus dan 30 tahun dan ke bawah sebanyak 3.2 peratus.

Jadual 4.12

*Profil Demografi Responden*

	<b>Profil Demografi</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Daerah	Dungun	60	13.7
	Setiu	40	9.1
	Besut	68	15.5
	Marang	42	9.6
	Hulu Terengganu	41	9.3
	Kuala Terengganu	121	27.6
	Kemaman	67	15.3
Kategori Sekolah	Gred A	244	55.6
	Gred B	194	44.2
	Tiada Maklumat	1	.2
Lokasi Sekolah	Bandar	158	36.0
	Luar Bandar	279	63.6
	Tiada Maklumat	2	.5
Jantina Responden	Lelaki	145	33.0
	Perempuan	294	67.0
Tempoh Berkhidmat	10 tahun dan kebawah	138	31.4
	11 - 20 Tahun	181	41.2
	21 - 30 Tahun	101	23.0
	31 tahun ke atas	17	3.9
	Tiada Maklumat	2	.5
Umur Responden	30 tahun dan kebawah	14	3.2
	31 - 39 tahun	202	46.0
	40 - 49 tahun	161	36.7
	50 tahun dan ke atas	59	13.4
	Tiada Maklumat	3	.7

**Tahap Analisis Keperluan Organisasi Sekolah**

Tahap analisis keperluan organisasi sekolah terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah akan dihuraikan dalam persembahan analisis data kajian bagi soalan pertama yang menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu skor min dan sisihan piawai yang berikut;

**Soalan kajian 1: Apakah tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan dan pembangunan profesionalisme guru sekolah kebangsaan di Terengganu?**

Jadual 4.13 menunjukkan skor min bagi analisis keperluan organisasi sekolah. Berdasarkan hasil analisis data kajian menunjukkan responden memberikan skor min keseluruhan iaitu 4.13 dengan sisihan piawai 0.32. Bagi analisis terhadap enam konstruk yang terlibat didapati konstruk Iklim Sekolah mempunyai min tertinggi iaitu 4.34 dengan sisihan piawai 0.407 diikuti oleh konstruk Sokongan dan Komitmen Sekolah mempunyai min iaitu 4.25 dengan sisihan piawai 0.431. Faktor Luaran pula menunjukkan nilai min 4.17 dengan sisihan piawai 0.452. Manakala Budaya Organisasi Sekolah pula mempunyai nilai min 4.12 dengan sisihan piawai 0.387. Seterusnya bagi Menetapkan Matlamat Sekolah mempunyai nilai min 3.97 dengan sisihan piawai 0.432 dan konstruk Sumber Organisasi Sekolah mempunyai nilai min 3.94 dengan sisihan piawai 0.499. Ini menunjukkan konstruk Iklim Sekolah merupakan perkara terpenting dalam analisis keperluan organisasi sekolah.

Jadual 4.13

*Tahap Analisis Keperluan Organisasi Sekolah*

No	Konstruk	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Budaya Organisasi Sekolah	4.12	0.387	Tinggi
2	Faktor Luaran	4.17	0.452	Tinggi
3	Iklim Sekolah	4.34	0.407	Tinggi
4	Menetapkan Matlamat Sekolah	3.97	0.432	Tinggi
5	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	4.25	0.431	Tinggi
6	Sumber Organisasi	3.94	0.499	Tinggi

### **Kekerapan Analisis Keperluan Organisasi Sekolah**

Jadual 4.14 di bawah menunjukkan rumusan kekerapan analisis organisasi sekolah. Didapati secara keseluruhannya menilai tahap analisis keperluan organisasi di sekolah berada pada tahap tinggi iaitu dengan nilai 92.9 peratus. Manakala sebanyak 7.1 peratus sahaja menilai analisis keperluan organisasi pada tahap sederhana dan tiada penilaian tahap rendah bagi tahap analisis keperluan organisasi. Data menunjukkan bahawa responden meletakkan tahap analisis keperluan organisasi berada di tahap yang tinggi.

Jadual 4.14

#### *Kekerapan Analisis Organisasi Sekolah*

<b>Tahap</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Sederhana	31	7.1
Tinggi	408	92.9
<b>Keseluruhan</b>	<b>439</b>	<b>100</b>

### **Tahap Analisis Keperluan Individu Guru**

Jadual 4.15 menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi item analisis keperluan individu guru. Item nombor sembilan bagi analisis keperluan individu guru mempunyai nilai skor min 4.30 dengan sisihan piawai 0.51. Selain itu, bagi item soalan nombor lapan mencatatkan nilai skor min 4.26 dengan sisihan piawai 0.52. Manakala bagi item soalan kelima mencatatkan nilai terendah iaitu nilai skor min 4.00 dengan sisihan piawai 0.57. Ini membawa maksud, untuk analisis keperluan individu guru, responden lebih cenderung berpendapat setiap guru sekolah kebangsaan di Terengganu perlu sentiasa memperbaiki prestasi mengajar dari semasa ke semasa. Prestasi guru merupakan keperluan utama dalam analisis keperluan individu guru.

Jadual 4.15

*Deskriptif Item Analisis Keperluan Individu Guru*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Pihak pentadbir menjalankan pencerapan pengajaran terhadap saya dalam bilik darjah dengan konsisten.	4.01	0.61	Tinggi
2	Rakan sejawat saling memberi galakan bagi meningkatkan prestasi saya.	4.20	0.56	Tinggi
3	Saya sentiasa menitiberatkan tentang maklum balas tentang tanggungjawab di sekolah.	4.14	0.54	Tinggi
4	Saya seringkali mengadakan analisis pencapaian murid bagi mengetahui tahap prestasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran.	4.16	0.51	Tinggi
5	Saya diberikan pilihan menyatakan keperluan individu bagi membangunkan profesionalisme di sekolah	4.00	0.57	Tinggi
6	Saya aktif mencuba idea yang baru bagi meningkatkan prestasi saya.	4.12	0.55	Tinggi
7	Saya memiliki kemahiran yang diperlukan di sekolah.	4.13	0.53	Tinggi
8	Saya berupaya menjalankan tanggungjawab dengan baik di sekolah.	4.26	0.52	Tinggi
9	Saya sentiasa memperbaiki prestasi mengajar.	4.30	0.51	Tinggi
10	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyelesaikan permasalahan saya.	4.20	0.58	Tinggi
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.15</b>	<b>0.36</b>	<b>Tinggi</b>

### **Kekerapan Analisis Keperluan Individu Guru**

Jadual 4.16 di bawah menunjukkan kekerapan bagi analisis keperluan individu guru. Didapati secara keseluruhan terdapat 93.8 peratus menilai tahap analisis keperluan individu guru di sekolah berada pada tahap yang tinggi manakala responden cenderung hanya sebanyak 6.2 peratus pada tahap sederhana dan tiada nilai pada tahap yang rendah terhadap analisis keperluan individu guru.

Jadual 4.16

#### *Kekerapan Analisis Keperluan Individu Guru*

<b>Tahap</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Sederhana	27	6.2
Tinggi	412	93.8
<b>Keseluruhan</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

### **Tahap Analisis Keperluan Tugas Guru**

Jadual 4.17 di bawah menunjukkan bahawa item soalan keenam mempunyai nilai min yang tertinggi iaitu 4.32 dengan sisihan piawai 0.52 dan diikuti dengan item soalan kesembilan mempunyai min 4.30 dengan sisihan piawai 0.51. Seterusnya bagi item kelapan nilai min 4.24 dengan sisihan piawai 0.53. Di samping itu, nilai min paling rendah pada item soalan pertama dengan nilai 4.10 dengan sisihan piawai 0.50. Nilai min dan sisihan piawai yang tinggi ini menggambarkan bahawa guru sekolah kebangsaan di Tererngganu perlu sentiasa mengadakan perbincangan sebelum melaksanakan sesuatu pembangunan profesionalisme guru. Hal ini, supaya pembangunan profesionalisme guru itu dapat dilaksanakan sebaik mungkin. Begitu juga dengan komitmen guru-guru yang jitu terhadap tugas di sekolah akan memberikan natijah positif terhadap matlamat sekolah.

Jadual 4.17

*Deskriptif Item Analisis Keperluan Tugas Guru*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas di sekolah.	4.10	0.50	Tinggi
2	Setiap tugas yang diberikan kepada saya adalah bersesuaian dengan kemahiran dan kebolehan saya.	4.14	0.55	Tinggi
3	Saya dibekalkan dengan deskripsi tugas tahunan ketika mesyuarat pengurusan sekolah kali pertama.	4.17	0.57	Tinggi
4	Saya didedahkan dengan sistem pengurusan bagi melaksanakan tugas yang diamanahkan.	4.13	0.56	Tinggi
5	Saya komited terhadap pembangunan profesionalisme guru bagi meningkatkan kecekapan melaksanakan tugas.	4.21	0.51	Tinggi
6	Saya sentiasa berbincang supaya dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin.	4.32	0.52	Tinggi
7	Penglibatan saya dalam perbincangan mencetuskan ide penambahbaikan bagi melaksanakan tugas.	4.17	0.58	Tinggi
8	Saya memahami bidang tugas guru lain jika berlaku pertindihan tugas berlaku.	4.24	0.53	Tinggi
9	Saya komited terhadap tugas bagi mencapai matlamat sekolah.	4.30	0.51	Tinggi
10	Saya memaklumkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan yang diperlukan.	4.21	0.52	Tinggi
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.20</b>	<b>0.36</b>	<b>Tinggi</b>

### **Kekerapan Analisis Keperluan Tugas Guru**

Selanjutnya, jadual 4.18 di bawah menunjukkan kekerapan analisis keperluan tugas guru. Didapati secara keseluruhan, terdapat 97.7 peratus menilai tahap analisis keperluan tugas guru di sekolah berada pada tahap tinggi. Seterusnya hanya 2.1 peratus memberikan penilaian pada tahap sederhana dan juga 0.2 peratus meletakkan analisis keperluan tugas guru pada tahap rendah.

Jadual 4.18

*Kekerapan Analisis Keperluan Tugas Guru*

<b>Tahap</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	1	0.2
Sederhana	9	2.1
Tinggi	429	97.7
<b>Keseluruhan</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

Bagi mengkaji aspek pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu akan dijelaskan melalui analisis data kajian bagi soalan kajian yang kedua seperti berikut;

Soalan kajian kedua:

**Apakah aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu?**

### **Menetapkan Matlamat Sekolah**

Berdasarkan rumusan skor min dan sisihan piawai bagi menetapkan matlamat sekolah seperti dalam jadual 4.19 didapati responden memberikan skor keseluruhan iaitu 3.97 dengan sisihan piawai 0.43. Bagi analisis skor min terhadap item tertinggi soalan kedua mempunyai nilai min iaitu 4.22 dengan sisihan piawai 0.63.



Jadual 4.19

*Deskriptif Item Menetapkan Matlamat Sekolah*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Matlamat sekolah dibina melibatkan saya.	3.75	0.83
2	Saya bertanggungjawab supaya matlamat sekolah tercapai.	4.22	0.63
3	Saya menggunakan Analisis Keperluan Latihan dalam membina matlamat sekolah.	3.72	0.82
4	Ketika membina matlamat sekolah saya merujuk kepada keputusan peperiksaan.	3.94	0.70
5	Matlamat sekolah disebar luas kepada saya melalui papan kenyataan.	3.91	0.73
6	Saya mengenalpasti potensi murid dalam membina matlamat sekolah.	4.09	0.62
7	Saya berbincang tentang matlamat sekolah bersama guru-guru dalam mesyuarat guru.	4.09	0.63
8	Saya menyampaikan matlamat sekolah kepada murid dalam perhimpunan rasmi sekolah.	3.96	0.68
9	Saya memaklumkan matlamat sekolah kepada ibu bapa melalui Mesyuarat Agung PIBG.	3.88	0.76
10	Matlamat sekolah difahami oleh saya dengan jelas.	4.16	0.57
<b>Keseluruhan</b>		<b>3.97</b>	<b>0.43</b>

Seterusnya mengikut Jadual 4.19, nilai min seterusnya diikuti oleh item yang kesepuluh dengan nilai min 4.16 dengan sisihan piawai 0.57 dan bagi item yang keenam mempunyai nilai min 4.09 dengan sisihan piawai 0.62. Manakala bagi item yang paling rendah iaitu item soalan ketiga dengan nilai min 3.72 dengan sisihan piawai 0.82. Ini bermakna bagi pemboleh ubah menetapkan matlamat sekolah, responden

berkecenderungan untuk berpendapat bahawa setiap guru mestilah bertanggungjawab terhadap organisasi sekolah dan murid-murid supaya sesuatu matlamat yang ditetapkan oleh sekolah akan tercapai. Di samping itu, matlamat sekolah juga sewajarnya difahami oleh guru-guru dan warga sekolah secara keseluruhannya.

### **Budaya Organisasi Sekolah**

Berdasarkan jadual 4.20 di bawah ini menunjukkan skor min bagi konstruk budaya organisasi sekolah secara keseluruhannya ialah 4.12 dengan sisihan piawai 0.39. Bagi analisis terhadap item soalan yang terlibat didapati bahawa item soalan keenam mempunyai nilai min 4.35 dengan sisihan piawai 0.56 merupakan nilai min tertinggi diikuti oleh item soalan pertama iaitu nilai min 4.29 dengan sisihan piawai 0.56. Seterusnya item soalan kesepuluh iaitu nilai min 4.25 dengan sisihan piawai 0.58. Ini bermaksud bagi pemboleh ubah budaya organisasi sekolah, responden berkecenderungan untuk berpendapat bahawa perlunya seorang guru memberikan sokongan yang padu kepada pembangunan profesionalisme guru dilaksanakan berasaskan sekolah. Begitu juga dalam kalangan guru memerlukan untuk saling berkongsi nilai-nilai murni dan amalan yang sama bagi membentuk budaya organisasi sekolah yang efektif. Di samping itu, guru-guru perlu memberikan sokongan yang padu terhadap pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan di sekolah.

Jadual 4.20

#### *Deskriptif Item Budaya Organisasi Sekolah*

<b>No</b>	<b>Item Soalan</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya berkongsi nilai murni dan amalan yang sama dalam kalangan warga sekolah.	4.29	0.56
2	Saya perlu menghafal pernyataan falsafah sekolah.	4.06	0.64

3	Saya perlu menghafal pernyataan visi dan misi sekolah.	4.12	0.63
4	Saya mempamerkan visi dan misi sekolah seluruh kawasan sekolah.	4.18	0.69
5	Budaya positif pada diri saya dapat memantapkan pembangunan profesional guru di sekolah.	4.24	0.56
6	Saya menyokong pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	4.35	0.56
7	Wujudnya jawatankuasa khas dalam kalangan guru menganalisis keperluan latihan saya	3.73	0.84
8	Perancangan sistemetik bagi menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	3.92	0.7
9	Penilaian prestasi tahunan terhadap saya secara adil	4.06	0.63
10	Saya berbudaya positif terhadap pembangunan profesionalisme guru.	4.25	0.58
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.12</b>	<b>0.39</b>

### **Iklm Sekolah**

Jadual 4.21 di bawah menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi iklim sekolah. Keseluruhannya mempunyai nilai min 4.34 dengan sisihan piawai 0.41. Bagi analisis terhadap item soalan yang terlibat didapati bahawa item soalan ketujuh menunjukkan nilai min tertinggi ialah 4.49 dengan sisihan piawai 0.55 diikuti oleh item soalan kelapan yang mempunyai nilai min 4.47 dengan sisihan piawai 0.57. Seterusnya bagi item soalan pertama mencatatkan nilai min 4.45 dengan sisihan piawai 0.53. Ini membawa maksud pemboleh ubah bagi konstruk iklim sekolah, responden cenderung untuk berpendapat bahawa hubungan di antara guru-guru di sekolah perlu akrab dan mesra bagi mewujudkan iklim sekolah yang kondusif. Selain itu, perasaan seronok ketika bertugas dengan persekitaran yang mesra menyumbang kepada iklim sekolah yang sihat. Di samping itu, komunikasi yang baik dalam kalangan guru-guru di sekolah juga membantu menyuburkan iklim sekolah yang kondusif.

Jadual 4.21

*Deskriptif Item Iklim Sekolah*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap guru-guru di sekolah.	4.45	0.57
2	Saya menekankan kerjasama dalam menjalankan aktiviti sekolah.	4.42	0.59
3	Saya berbincang tentang analisis keperluan guru di sekolah.	4.07	0.65
4	Saya merekabentuk pembangunan profesionalisme guru secara bersama-sama.	3.97	0.74
5	Hubungan di antara saya dan murid adalah positif.	4.42	0.57
6	Saya berbincang bersama guru-guru bagi melaksanakan sesuatu aktiviti.	4.43	0.56
7	Hubungan di antara saya dan guru-guru mesra.	4.49	0.55
8	Saya berasa seronok bertugas di sekolah dengan persekitaran yang mesra.	4.47	0.57
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.34</b>	<b>0.41</b>

**Sokongan dan Komitmen Sekolah**

Jadual 4.22 pula menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi sokongan dan komitmen sekolah. Secara keseluruhan responden telah meletakkan nilai min 4.25 dengan sisihan piawai 0.43. Bagi analisis terhadap item soalan yang terlibat didapati bahawa item soalan ketiga nilai min 4.36 dengan sisihan piawai 0.56 mempunyai nilai min tertinggi diikuti oleh item soalan pertama iaitu nilai min 4.30 dengan sisihan piawai 0.58. Manakala item soalan yang lain juga mencatatkan min yang tinggi melebihi 4.0. Ini bermakna, untuk pemboleh ubah sokongan dan komitmen sekolah, kecenderungan responden berpendapat bahawa saling bantu-membantu dalam semua aspek pengajaran dan pembelajaran antara guru-guru di sekolah merupakan aset kepada sokongan dan komitmen sekolah. Selain itu, sikap saling mempercayai dalam kalangan warga sekolah memberikan sumbangan positif terhadap konstruk sokongan dan komitmen sekolah.

Jadual 4.22

*Deskriptif Item Sokongan dan Komitmen Sekolah*

<b>No</b>	<b>Item Soalan</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya bersikap saling mempercayai dalam kalangan warga sekolah.	4.30	0.58
2	Saya diraikan oleh pihak sekolah jika menunjukkan peningkatan prestasi.	4.07	0.69
3	Saya suka membantu rakan guru di sekolah.	4.36	0.56
4	Saya ditegur oleh pihak sekolah jika melanggar etika guru di sekolah.	4.21	0.63
5	Setiap kesilapan saya dianggap sebagai suatu pengalaman yang perlu mendapat bimbingan.	4.29	0.56
6	Kejayaan sekolah sentiasa dikongsi bersama saya.	4.26	0.57
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.25</b>	<b>0.43</b>

**Sumber Organisasi Sekolah**

Jadual 4.23 menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi pemboleh ubah sumber organisasi sekolah. Secara keseluruhannya responden memberikan nilai min 3.94 dengan sisihan piawai 0.50. Nilai skor min bagi item soalan ketiga dan kelima mempunyai nilai min ialah 4.08 dengan sisihan piawai 0.63 dan 0.65. Ini bermakna peruntukan kewangan yang diberikan kepada guru akan digunakan secara berhemah untuk pembangunan profesionalisme guru di sekolah dan pendekatan pembangunan profesionalisme guru di sekolah perlu ditentukan oleh pihak sekolah sendiri bukannya semata-mata di rancang oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, jabatan pendidikan negeri dan pejabat pendidikan daerah.

Jadual 4.23

*Deskriptif Item Sumber Organisasi Sekolah*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Peruntukan kewangan yang mencukupi bagi saya melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	3.59	0.87
2	Penggunaan kemudahan peralatan di sekolah saya secara efektif	3.87	0.70
3	Peruntukan kewangan yang diberi kepada saya digunakan secara berhemah.	4.08	0.63
4	Perpustakaan sekolah saya mempunyai bahan bacaan yang berkualiti.	4.02	0.70
5	Pendekatan pembangunan profesionalisme guru ditentukan oleh pihak pengurusan sekolah saya.	4.08	0.65
6	Pelaksanaan pembangunan professional guru dijalankan dengan menjemput penceramah yang berpengalaman.	4.00	0.68
7	Saya boleh memperolehi kelengkapan pengajaran dan pembelajaran secara konsisten.	3.92	0.70
<b>Keseluruhan</b>		<b>3.94</b>	<b>0.50</b>

**Faktor Luaran Sekolah**

Jadual 4.24 di bawah pula menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi pemboleh ubah faktor luaran sekolah. Bagi item soalan kedua mempunyai nilai min 4.24 dengan sisihan piawai 0.57. Dikuti pula dengan item keempat iaitu bacaan nilai min 4.19 dengan sisihan piawai 0.53. Manakala bagi item soalan pertama menunjukkan nilai min 4.16 dengan sisihan piawai 0.61. Ini bermakna bagi pemboleh ubah faktor luaran sekolah, responden cenderung untuk berpendapat bahawa transformasi pendidikan sentiasa disebarluaskan kepada guru-guru ketika bermesyuarat lebih berkesan dan mempengaruhi faktor luaran sekolah. Di samping itu, guru-guru di sekolah ingin

mencuba pendekatan yang baru dalam pendidikan pada hari ini. Selain itu, dengan menghadiri kursus dapat memberikan pendedahan terhadap perubahan serta tranformasi terkini dalam sistem pendidikan.

Jadual 4.24

*Deskriptif Item Faktor Luaran Sekolah*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya dihantar berkursus bagi mendedahkan perubahan dalam sistem pendidikan.	4.16	0.61
2	Tranformasi pendidikan sentiasa dimaklumkan kepada saya dalam mesyuarat guru.	4.24	0.57
3	Prasarana bagi menghadapi perubahan ini disediakan oleh pihak pengurusan sekolah.	4.08	0.63
4	Saya mencuba pendekatan yang baru dalam sistem pendidikan.	4.19	0.53
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.17</b>	<b>0.45</b>

**Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru**

Jadual 4.25 menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai bagi item halangan menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru mempunyai skor min dan sisihan piawai keseluruhan yang rendah hanya 2.09 dengan sisihan piawai 0.80. Item soalan yang pertama menunjukkan nilai min 2.34 dengan sisihan piawai 0.98 diikuti dengan item soalan kedua dengan nilai min 2.25 dengan sisihan piawai 0.96 . Bagi item soalan kelima nilai min 2.20 dengan sisihan piawai 1.01. Ini bermakna untuk halangan menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru, responden cenderung menyatakan bahawa tidak terdapat

halangan yang besar bagi guru-guru untuk melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Oleh sebab itu, keseluruhan nilai min dan sisihan piawai adalah rendah.

Jadual 4.25

*Deskriptif Item Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru*

<b>No</b>	<b>Item Soalan</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Pentadbir sekolah kurang memberikan komitmen terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	2.34	0.98
2	Pentadbir sekolah tidak mendorong pelaksanaan analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	2.25	0.96
3	Saya kurang motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.	2.08	0.94
4	Saya kurang bekerjasama antara guru lain di sekolah.	1.86	0.94
5	Saya kekurangan pendedahan bagi menjayakan analisis keperluan latihan di sekolah.	2.20	1.01
6	Sistem penyampaian maklumat daripada pentadbir kepada saya kurang berkesan.	2.14	0.95
7	Saya menunjukkan sikap negatif terhadap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru.	1.92	0.98
8	Saya tidak diperuntukkan masa yang mencukupi bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru.	2.18	0.96
9	Saya bersikap kurang disiplin dalam menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	1.85	0.98
<b>Keseluruhan</b>		<b>2.09</b>	<b>0.80</b>



## Pengukuran Prestasi Pembangunan Profesionalisme Guru

Jadual 4.26 pula menunjukkan item pengukuran prestasi pembangunan profesionalisme guru. Kedua-dua konstruk iaitu konstruk pengukuran bagi prestasi guru lebih tinggi dengan nilai min iaitu 4.27 dengan sisihan piawai 0.38 dan begitu juga dengan konstruk bagi pengukuran prestasi sekolah iaitu nilai min 4.18 dengan sisihan piawai 0.35. Sebagai rumusannya bagi item konstruk pengukuran prestasi guru lebih diutamakan oleh responden. Namun responden juga berpendapat konstruk pengukuran prestasi sekolah juga tidak kurang penting. Ini kerana kedua-dua konstruk menunjukkan nilai yang tinggi dan saling mempunyai kepentingan dalam menentukan prestasi melalui pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

Jadual 4.26

*Deskriptif Item Pengukuran Prestasi Pembangunan Profesionalisme Guru*

No	Konstruk	Min	Sisihan Piawai
1	Prestasi Guru	4.27	0.38
2	Prestasi Sekolah	4.18	0.35
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.23</b>	<b>0.33</b>

### Prestasi Sekolah

Jadual 4.27 di bawah menunjukkan deskriptif bagi item prestasi sekolah. Item soalan yang kelapan iaitu saling membantu dalam aktiviti pengajaran mencatatkan nilai min tertinggi iaitu 4.30 dengan sisihan piawai 0.50. Diikuti oleh item soalan ketiga dan kelima mempunyai bacaan nilai min yang sama iaitu 4.26 namun bacaan sisihan piawai iaitu masing-masing dengan nilai 0.54 dan 0.52. Seterusnya bagi item ke tujuh mencatatkan nilai min 4.19 dengan sisihan piawai 0.52. Bagi meningkatkan prestasi sekolah responden menyatakan untuk memastikan prestasi sekolah cemerlang mestilah wujudnya hubungan saling membantu dalam proses pengajaran dan pembelajaran di

dalam bilik darjah. Di samping itu, bekerjasama dalam membina perancangan pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran serta sentiasa membuat refleksi selepas sesuatu pengajaran dilaksanakan.

Jadual 4.27

*Deskriptif Item Prestasi Sekolah*

<b>No</b>	<b>Item Soalan</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya berusaha menentukan keperluan pembelajaran murid di sekolah.	4.13	0.53
2	Saya menjalankan kajian tindakan tentang pengajaran dalam bilik darjah.	4.00	0.69
3	Saya dan rakan sejawat bekerjasama merancang pelaksanaan pengajaran.	4.26	0.54
4	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyediakan kaedah pengajaran dalam kelas saya.	4.16	0.50
5	Saya sentiasa membuat refleksi selepas sesuatu pengajaran.	4.26	0.52
6	Saya memperuntukkan masa membaca bahan rujukan terkini berkaitan pengajaran.	4.17	0.57
7	Saya mencuba kaedah baru pengajaran dalam bilik darjah.	4.19	0.52
8	Saya saling membantu dalam aktiviti pengajaran.	4.30	0.50
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.18</b>	<b>0.35</b>

## Prestasi Guru

Jadual 4.28 di bawah pula menunjukkan bahawa item soalan pertama dan tertinggi mempunyai nilai min 4.35 dengan sisihan piawai 0.53. Seterusnya diikuti oleh item soalan yang ketiga dengan nilai min 4.30 dengan sisihan piawai 0.54. Di samping itu, item soalan yang ketujuh mempunyai nilai min 4.29 dengan sisihan piawai 0.52. Ini menggambarkan item soalan pertama bahawa guru-guru di sekolah sememangnya telah dibekalkan dengan pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajar bagi memastikan tugas guru dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Pengetahuan tentang mata pelajaran merupakan teras bagi seseorang guru untuk meningkatkan pencapaian prestasi yang cemerlang. Selain itu, Guru-guru yang berusaha menceriakan bilik darjah juga menyumbang kepada peningkatan prestasi guru mengajar. Pengubahsuaian pengajaran mengikut tahap kemampuan murid sangat penting bagi mencapai matlamat dan objektif pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah.

Jadual 4.28

*Deskriptif Item Prestasi Guru*

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya mempunyai pengetahuan dalam matapelajaran yang diajar.	4.35	0.53
2	Saya mempelbagaikan aplikasi pengetahuan ke dalam bilik darjah.	4.27	0.49
3	Saya menitiberatkan suasana bilik darjah yang kondusif.	4.30	0.54
4	Saya memberikan maklum balas prestasi murid dengan segera.	4.27	0.52
5	Saya menyimpan rekod pencapaian murid secara sistematik.	4.27	0.52
6	Pengajaran saya selepas mengikuti pembangunan profesionalisme guru adalah lebih positif.	4.23	0.52

7	Saya mengubahsuai kaedah pengajaran mengikut tahap murid.	4.29	0.52
8	Saya bersemangat apabila mengetahui guru besar ingin menyelia pengajaran.	4.17	0.62
<b>Keseluruhan</b>		<b>4.27</b>	<b>0.38</b>

### **Pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian**

Jadual 4.29 di bawah menunjukkan bahawa pemboleh ubah bagi pembangunan profesionalisme guru mempunyai nilai min yang tertinggi iaitu 4.23 dengan sisihan piawai 0.33. Seterusnya diikuti oleh pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru dengan nilai min 4.20 dengan sisihan piawai 0.36. Analisis keperluan individu guru pula mencatatkan nilai min 4.15 dengan sisihan piawai 0.36 dan analisis keperluan organisasi menunjukkan nilai min 4.13 dengan sisihan piawai 0.32. Manakala halangan menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru mempunyai nilai min yang rendah iaitu 2.09 dengan sisihan piawai 0.80. Ini membawa maksud responden cenderung untuk berpendapat bahawa pembangunan profesionalisme guru perlu diaktifkan di sekolah berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah sendiri. Selain itu, analisis keperluan tugas guru, analisis keperluan individu guru dan analisis keperluan organisasi merupakan elemen penting bagi merealisasikan pembangunan profesionalisme guru yang berkesan.

Jadual 4.29

*Deskriptif Item Bagi setiap Pemboleh ubah*

<b>No</b>	<b>Pemboleh ubah</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Analisis Keperluan Individu Guru	4.15	0.36
2	Analisis Keperluan Tugas Guru	4.20	0.36
3	Analisis Keperluan Organisasi	4.13	0.32

4	Pembangunan Profesionalisme Guru	4.23	0.33
5	Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisme Guru	2.09	0.80

**Aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu.**

Aspek analisis keperluan latihan dan pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu akan dihuraikan dalam analisis data kajian bagi soalan ketiga yang berikut:

Soalan Kajian Ketiga:

**Apakah aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu?**

Kajian terhadap analisis keperluan latihan dan pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan ini berbentuk soalan tertutup. Pengkaji mendapatkan data berdasarkan apa yang dinyatakan oleh responden melalui soalan dikotomi “Ya” atau “Tidak”. Berdasarkan data yang diperolehi, pengkaji menyatakan dapatan dalam bentuk peratusan dan kekerapan yang bersetuju dan tidak bersetuju terhadap pernyataan yang dikemukakan. Terdahulu pengkaji mendapatkan kekerapan responden yang menyatakan “Ya” atau “Tidak” dan seterusnya ditukarkan kepada peratusan persetujuan. Jadual 4.30 menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian tidak pernah mengikuti kursus / seminar / taklimat tentang analisis keperluan latihan dengan kekerapan sebanyak 284 iaitu 64.7 peratus. Manakala hanya segelintir responden yang mengikuti kursus / seminar / taklimat tentang analisis keperluan latihan

dengan kekerapan 153 iaitu 34.9 peratus. Namun, terdapat 0.5 peratus responden tidak memberikan maklumat bagi soalan ini.

Rumusannya bahawa sebahagian daripada responden tidak pernah mendapat pendedahan dan pengetahuan tentang analisis keperluan latihan. Keperluan mengikuti kursus / seminar / taklimat tentang analisis keperluan latihan guru merupakan tuntutan dan kemestian dalam sistem pendidikan di Malaysia. Oleh hal yang demikian mengikuti kursus / seminar / taklimat merupakan prasyarat untuk menjalankan pembangunan profesionalisme guru dengan lebih baik di sekolah, seterusnya dapat meningkatkan prestasi guru, sekolah dan murid.

Jadual 4.30

*Pernah Mengikuti Kursus/Seminar/Taklimat Tentang Analisis Keperluan Latihan*

<b>Kategori Jawapan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Ya	153	34.9
Tidak	284	64.7
Tiada Maklumat	2	.5
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.31 pula menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian tidak menjalankan analisis keperluan latihan di sekolah secara sistematik dengan kekerapan sebanyak 231 iaitu 52.6 peratus. Manakala responden yang menjalankan aspek analisis keperluan latihan secara sistematik di sekolah dengan kekerapan 207 iaitu 47.2 peratus. Namun, terdapat 0.2 peratus responden tidak memberikan maklumat bagi soalan ini. Kesimpulannya bahawa sebahagian besar responden tidak melaksanakan aspek analisis keperluan latihan secara sistematik di sekolah. Hal ini menggambarkan pihak pengurusan sekolah terlepas pandang akan kepentingan menjalankan analisis keperluan latihan secara sistematik di sekolah. Aspek analisis keperluan latihan yang sistematik di sekolah membekalkan pengetahuan dan kemahiran serta cabaran terkini

dalam pendidikan. Selain itu, dengan analisis keperluan latihan yang sistematik juga boleh membuat perancangan strategi-strategi pengajaran dan pembelajaran serta menyedari keperluan terhadap tuntutan tranformasi dalam pendidikan.

Jadual 4.31

*Adakah Aspek Analisis Keperluan Latihan Dijalankan Secara Sistematik di Sekolah*

<b>Kategori Jawapan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Ya	207	47.2
Tidak	231	52.6
Tiada Maklumat	1	0.2
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.32 pula menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian tidak menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah secara sistematik dengan kekerapan sebanyak 255 iaitu 58.1 peratus. Manakala responden yang menjalankan aspek pembangunan profesionalisme guru secara sistematik di sekolah dengan kekerapan 182 iaitu 41.5 peratus. Namun, terdapat 0.5 peratus responden tidak memberikan maklumat bagi soalan ini. Kesimpulannya bahawa sebahagian besar responden menyatakan pihak pengurusan sekolah tidak melaksanakan aspek pembangunan profesionalisme guru secara sistematik. Penglibatan guru dalam pembangunan profesionalisme di sekolah secara sistematik akan dapat merealisasikan keupayaan profesionalisme guru pada tahap maksimum.

Jadual 4.32

*Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan Secara Sistematik di Sekolah*

<b>Kategori Jawapan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Ya	182	41.5
Tidak	255	58.1
Tiada Maklumat	2	0.5
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.33 menunjukkan bahawa responden kajian menyatakan tidak menjalankan analisis keperluan latihan di sekolah secara berterusan dengan kekerapan sebanyak 223 iaitu 50.8 peratus. Manakala responden yang menjalankan aspek analisis keperluan latihan secara berterusan di sekolah dengan kekerapan 212 iaitu 48.3 peratus. Namun, terdapat 0.9 peratus responden tidak memberikan maklumat bagi soalan ini. Rumusannya bahawa sebahagian besar responden tidak melaksanakan aspek analisis keperluan latihan secara berterusan di sekolah. Hal ini menggambarkan pihak pengurusan sekolah menjalankan analisis keperluan latihan tetapi secara tidak berterusan pastinya memberikan kesan negatif terhadap pembangunan profesionalisme guru dan juga prestasi organisasi serta prestasi murid. Pembangunan profesionalisme guru tidak dilaksanakan dengan berterusan akan menyebabkan guru-guru tidak dapat meningkatkan kemahiran dan keupayaan sewajarnya bagi menangani segala transformasi pendidikan.

Jadual 4.33

*Adakah aspek Analisis Keperluan latihan Dijalankan Secara Berterusan di Sekolah*

<b>Kategori Jawapan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Ya	212	48.3
Tidak	223	50.8
Tiada maklumat	4	.9
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.34 pula menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian tidak menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah secara berterusan dengan



kekerapan sebanyak 264 iaitu 60.1 peratus. Manakala responden yang mengakui menjalankan aspek pembangunan profesionalisme guru secara berterusan di sekolah dengan kekerapan 173 iaitu 39.4 peratus. Namun, terdapat 0.2 peratus responden tidak memberikan maklumat bagi soalan ini. Rumusannya bahawa sebahagian besar responden tidak melaksanakan aspek pembangunan profesionalisme guru secara berterusan di sekolah. Apabila aspek pembangunan profesionalisme guru di sekolah dijalankan secara tidak berterusan maka usaha pembaharuan dan inovasi dalam pendidikan tidak dapat diaplikasikan sepenuhnya dalam kalangan guru-guru di sekolah.

Jadual 4.34

*Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan Secara Berterusan di Sekolah*

<b>Kategori Jawapan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Ya	173	39.4
Tidak	264	60.1
Tiada Maklumat	2	.5
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>100.0</b>

### **Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Demografi**

Bagi mengkaji perbandingan tahap perbezaan pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi akan dijelaskan melalui analisis dapatan kajian bagi soalan kajian yang keempat yang berikut:

Soalan Kajian yang keempat:

**Apakah terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi di sekolah kebangsaan di Terengganu?**

Untuk mencapai objektif kajian yang keempat ini, perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi yang terdiri daripada kelayakan akademik, umur dan tempoh berkhidmat dengan menggunakan pengujian ANOVA. Selain itu kajian ini juga turut menjalankan pengujian perbandingan tahap perbezaan dengan Ujian-t bagi faktor jantina dan kategori sekolah. Seterusnya dapatan kajian akan dihuraikan bagi soalan kajian keempat yang berikut:

**Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Kelayakan Akademik**

Ha1: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik.

Jadual 4.35 di bawah menunjukkan hasil analisis deskriptif perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut kelayakan akademik. Terdapat tiga kategori kelayakan akademik dalam kajian ini iaitu Peringkat Sarjana Muda dengan jumlah seramai 311 orang responden, seterusnya peringkat Sarjana dengan jumlah seramai 115 orang responden dan di peringkat Diploma / Sijil dengan seramai 13 orang responden. Hasil dapatan kajian menunjukkan nilai tahap min tertinggi iaitu bagi kategori kelayakan akademik ialah di peringkat Diploma / Sijil dengan nilai min 4.308 dan sisihan piawai 0.413, seterusnya diikuti oleh kelayakan akademik di peringkat Sarjana iaitu nilai min 4.246 dan sisihan piawai 0.325. Tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi yang paling rendah berdasarkan tahap kelayakan akademik ialah peringkat Sarjana Muda iaitu nilai min 4.215 dan sisihan piawai 0.326.

Jadual 4.35

*Deskriptif Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut kelayakan Akademik*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

Kelayakan Akademik	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	115	4.246	0.325	0.03	4.186	4.306	3.75	5
Sarjana Muda	311	4.215	0.326	0.019	4.178	4.251	3	5
Diploma/Sijil	13	4.308	0.413	0.115	4.058	4.557	3.75	5
Total	439	4.226	0.329	0.016	4.195	4.256	3	5

Jadual 4.36 berikut pula menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik. Ujian ANOVA sehala juga telah dipilih bagi menguji tahap mengikut faktor kelayakan akademik. Ujian ANOVA menjadi pilihan kerana faktor kelayakan akademik mempunyai lebih daripada dua kategori responden. Kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pembangunan profesionalisme guru mengikut tahap kelayakan akademik dengan nilai F-stat 0.81 dan nilai Signifikan . 0.446. Hal ini kerana nilai Signifikan lebih besar daripada nilai ralat yang dicadangkan dalam kajian ini iaitu 0.05 atau ( $0.446 < 0.05$ ). Keputusan ujian iaitu hipotesis alternatif  $H_{a1}$  gagal diterima.

Jadual 4.36

*Analisis Varians*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.175	2	0.087	0.81	0.446
Within Groups	47.115	436	0.108		
<b>Keseluruhan</b>	<b>47.29</b>	<b>438</b>			

**Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur.**

Ha 2: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut umur.

Jadual 4.37 menunjukkan analisis deskriptif perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut umur. Terdapat empat kategori umur dalam kajian ini iaitu 30 tahun dan ke bawah iaitu seramai 14 orang responden, seterusnya kategori umur 31 hingga 39 tahun dengan seramai 203 orang responden, manakala bagi kategori umur 40 hingga 49 tahun dengan seramai 163 orang responden dan bagi kategori umur 50 tahun dan ke atas seramai 59 orang responden. Dapatan kajian menunjukkan nilai tahap min tertinggi iaitu bagi kategori 50 tahun dan ke atas iaitu 4.32 dengan sisihan piawai 0.38, seterusnya diikuti oleh kategori umur 40 hingga 49 tahun iaitu nilai min 4.23 dengan sisihan piawai 0.33. Manakala bagi katagori umur 31 hingga 39 tahun dengan nilai min iaitu 4.19 dengan sisihan piawai iaitu 0.30. Tahap pembangunan profesionalisme guru yang paling rendah mengikut faktor umur iaitu pada katagori umur 30 tahun dan ke bawah dengan nilai min 4.17 dengan sisihan piawai 0.41.

Jadual 4.37

*Deskriptif Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Umur*

Pemboleh ubah Bersandar : Pembangunan Profesionalisme Guru

Umur Responden	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
30 tahun dan kebawah	14	4.17	0.41	0.11	3.93	4.41
31 - 39 tahun	203	4.19	0.3	0.02	4.15	4.24
40 - 49 tahun	163	4.23	0.33	0.03	4.18	4.29
50 tahun dan ke atas	59	4.32	0.38	0.05	4.23	4.42
<b>Jumlah</b>	<b>439</b>	<b>4.23</b>	<b>0.33</b>	<b>0.02</b>	<b>4.20</b>	<b>4.26</b>

Jadual 4.38 berikut pula menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor umur. Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara pembangunan profesionalisme guru mengikut tahap umur dengan nilai F-stat 2.57 dengan nilai Signifikan 0.054. Hal ini kerana nilai Signifikan lebih kecil daripada nilai ralat yang dicadangkan dalam kajian iaitu 0.10 dengan tahap kepercayaan setinggi 90 peratus ( $0.054 < 0.10$ ). Keputusan ujian iaitu hipotesis alternatif  $H_{a2}$  diterima.

Jadual 4.38

*Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.823	3	0.274	2.57	0.054
Within Groups	46.467	435	0.107		
<b>Jumlah</b>	<b>47.29</b>	<b>438</b>			

Seterusnya berdasarkan hasil pengujian yang dijalankan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor umur maka

untuk mengenalpasti tahap umur yang mempunyai nilai perbezaan yang signifikan. Kajian ini turut menjalankan ujian perbandingan berganda dengan menggunakan ujian LSD (*Least Square Differences*). Kajian ini mendapati bahawa pembangunan profesionalisme guru mempunyai perbezaan yang signifikan pada kategori umur 31 hingga 39 tahun dengan tahap umur 50 tahun dan ke atas. Nilai perbezaan min iaitu .12947 dengan aras signifikan sebanyak 5 peratus.

Jadual 4.39

*Pengujian Perbandingan Berganda*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

(I) Umur Responden	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
				Lower Bound	Upper Bound	
30 tahun dan kebawah	31 - 39 tahun	-.02448	.09031	.786	-.2020	.1530
	40 - 49 tahun	-.06452	.09102	.479	-.2434	.1144
	50 tahun dan ke atas	-.15395	.09716	.114	-.3449	.0370
31 - 39 tahun	30 tahun dan kebawah	.02448	.09031	.786	-.1530	.2020
	40 - 49 tahun	-.04004	.03437	.245	-.1076	.0275
	50 tahun dan ke atas	-.12947*	.04834	.008	-.2245	-.0345
40 - 49 tahun	30 tahun dan kebawah	.06452	.09102	.479	-.1144	.2434
	31 - 39 tahun	.04004	.03437	.245	-.0275	.1076
	50 tahun dan ke atas	-.08943	.04966	.072	-.1870	.0082
50 tahun dan ke atas	30 tahun dan kebawah	.15395	.09716	.114	-.0370	.3449
	31 - 39 tahun	.12947*	.04834	.008	.0345	.2245
	40 - 49 tahun	.08943	.04966	.072	-.0082	.1870

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## **Perbandingan Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat**

Ha3: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh berkhidmat.

Jadual 4.40 di bawah menunjukkan hasil deskriptif perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh berkhidmat. Terdapat 4 kategori tempoh berkhidmat dalam kajian ini iaitu 10 tahun dan ke bawah seramai 138 orang responden, seterusnya bagi kategori tempoh berkhidmat 11 hingga 20 tahun seramai 181 orang responden, manakala bagi kategori tempoh berkhidmat 21 hingga 30 tahun pula seramai 101 orang responden dan bagi kategori tempoh berkhidmat 31 tahun dan ke atas seramai 17 orang responden. Nilai tahap min tertinggi iaitu bagi kategori 21 hingga 30 tahun dan 31 tahun dan ke atas iaitu dengan nilai min 4.324 dengan sisihan piawai 0.368 dan 0.317, seterusnya diikuti pula oleh kategori tempoh berkhidmat 11 hingga 20 tahun iaitu dengan nilai min 4.220 dengan sisihan piawai 0.313. Tahap pembangunan profesionalisme guru yang paling rendah mengikut kategori tempoh berkhidmat iaitu pada katagori 10 tahun dan ke bawah dengan nilai min 4.153 dengan sisihan piawai 0.301.

Jadual 4.40

*Deskriptif Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

Tempoh Berkhidmat	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
10 tahun dan kebawah	138	4.153	0.301	0.026	4.103	4.204	3.000	4.938
11 - 20 Tahun	181	4.220	0.313	0.023	4.175	4.266	3.625	5.000
21 - 30 Tahun	101	4.324	0.368	0.037	4.251	4.396	3.375	5.000
31 tahun ke atas	17	4.324	0.317	0.077	4.16	4.487	3.875	4.813
<b>Jumlah</b>	<b>437</b>	<b>4.227</b>	<b>0.328</b>	<b>0.016</b>	<b>4.196</b>	<b>4.258</b>	<b>3.000</b>	<b>5.000</b>

Jadual 4.41 berikut menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh berkhidmat. Kajian ini mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh berkhidmat dengan nilai F-stat 5.95 dengan nilai signifikan 0.001. Hal ini kerana nilai signifikan lebih kecil daripada nilai ralat yang dicadangkan dalam kajian iaitu 0.05 dengan tahap kepercayaan sebanyak 95 peratus ( $0.001 < 0.05$ ). Keputusan ujian iaitu hipotesis alternatif  $H_{a3}$  diterima.

Jadual 4.41

*Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat*

Pemboleh ubah Bersandar : Pembangunan Profesionalisme Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.861	3	0.62	5.95	0.001
Within Groups	45.151	433	0.104		
<b>Jumlah</b>	<b>47.012</b>	<b>436</b>			

Seterusnya, oleh kerana berdasarkan hasil pengujian yang dijalankan diperolehi bahawa terdapat perbezaan pembangunan profesionalisme guru mengikut tempoh



berkhidmat maka untuk mengenalpasti tempoh berkhidmat yang mempunyai nilai perbezaan yang signifikan. Kajian ini turut menjalankan ujian perbandingan berganda dengan LSD (*Least Square Differences*). Hasil analisis kajian ini mendapati bahawa pembangunan profesionalisme guru mempunyai perbezaan yang signifikan pada kategori 10 tahun dan ke bawah dengan kategori 21 hingga 30 tahun. Nilai perbezaan min iaitu  $-.17047$  dengan aras signifikan iaitu 5 peratus. Seterusnya kategori 10 tahun dan ke bawah dengan kategori 31 tahun ke atas. Nilai perbezaan min iaitu  $-.17009$  dengan aras signifikan iaitu 5 peratus.

Jadual 4.42

*Pengujian Perbandingan Berganda*

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

(I) Tempoh Berkhidmat	Kategori	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
10 tahun dan kebawah	11 - 20 Tahun	-0.067	0.037	0.067	-0.139	0.005
	21 - 30 Tahun	$-.17047^*$	0.042	0.000	-0.254	-0.087
	31 tahun ke atas	$-.17009^*$	0.083	0.041	-0.333	-0.007
11 - 20 Tahun	10 tahun dan kebawah	0.067	0.037	0.067	-0.005	0.139
	21 - 30 Tahun	$-.10345^*$	0.040	0.010	-0.182	-0.025
	31 tahun ke atas	-0.103	0.082	0.209	-0.264	0.058
21 - 30 Tahun	10 tahun dan kebawah	$.17047^*$	0.042	0.000	0.087	0.254
	11 - 20 Tahun	$.10345^*$	0.040	0.010	0.025	0.182
	31 tahun ke atas	0.000	0.085	0.996	-0.166	0.167
31 tahun ke atas	10 tahun dan kebawah	$.17009^*$	0.083	0.041	0.007	0.333
	11 - 20 Tahun	0.103	0.082	0.209	-0.058	0.264
	21 - 30 Tahun	0.000	0.085	0.996	-0.167	0.166

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## Perbezaan Tahap Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina

Ha4: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor jantina.

Jadual 4.43 menunjukkan hasil deskriptif perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut jantina. Responden lelaki seramai 142 dan responden perempuan pula seramai 293. Hasil kajian mendapati bahawa kelompok jantina lelaki mempunyai tahap min yang lebih tinggi daripada kelompok jantina perempuan iaitu nilai min bagi lelaki 4.229 dengan sisihan piawai 0.337 dan nilai min bagi jantina perempuan 4.221 dengan sisihan piawai 0.326.

Jadual 4.43

*Deskriptif Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina*

Pembangunan Profesionalisme Guru				
Jantina Responden	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Lelaki	142	4.229	0.337	0.028
Perempuan	293	4.221	0.326	0.019

Jadual 4.44 di bawah menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut jantina. Berdasarkan analisis yang dijalankan diperolehi nilai pengujian *Levene's Test* untuk kesamaan varians iaitu tidak signifikan F statistik bernilai 1.302 dengan Signifikan 0.255. Berdasarkan analisis pengujian *Levene's Test* dapat dirumuskan bahawa varians sampel kajian ialah tidak sama. Maka untuk melaporkan nilai pengujian dicadangkan untuk menggunakan baris *Equal variances not assumed*. Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut jantina dengan nilai t-stat

0.218 df. 270.978 dengan nilai Signifikan 0.826. Hal ini kerana nilai Signifikan lebih besar daripada nilai ralat yang dicadangkan dalam kajian iaitu 0.05 dengan tahap kepercayaan bernilai 95 peratus ( $0.826 < 0.05$ ). Keputusan ujian iaitu hipotesis alternatif Ha4 ditolak.

Jadual 4.44

*Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina*

Pembangunan Profesionalisme Guru	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)		Lower	Upper
Equal variances assumed	1.302	0.255	0.22	433	0.826	0.007	-0.059	0.074
Equal variances not assumed			0.218	270.978	0.828	0.007	-0.06	0.074

**Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Gred Sekolah**

Ha5: Terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut gred sekolah.

Jadual 4.45 menunjukkan hasil analisis deskriptif perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut kategori sekolah. Sekolah gred A iaitu seramai 244 orang responden dan gred B pula seramai 194 orang responden. Hasil kajian mendapati bahawa kategori sekolah gred A mempunyai tahap min pembangunan profesionalisme guru yang lebih tinggi daripada gred B iaitu nilai min bagi gred A bernilai 4.259

dengan sisihan piawai 0.333 dan nilai min gred B pula bernilai 4.183 dengan sisihan piawai 0.319.

Jadual 4.45

*Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Katogori Sekolah*

Pembangunan Profesionalisme Guru				
Kategori Sekolah	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gred A	244	4.2593	0.33324	0.02133
Gred B	194	4.1838	0.31933	0.02293

Jadual 4.46 berikut menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut kategori sekolah. Berdasarkan analisis yang dijalankan diperolehi nilai pengujian *Levene's Test* untuk kesamaan varians iaitu tidak signifikan F statistik yang bernilai 1.08 dan Signifikan pada 0.299. Berdasarkan pengujian *Levene's Test* dapat disimpulkan bahawa varians sampel kajian ialah tidak sama. Maka untuk melaporkan nilai pengujian ini dicadangkan untuk menggunakan baris *Equal variances not assumed*. Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut kategori sekolah dengan nilai t-stat 2.409 df. 421.144 dengan nilai Siginfikan pada 0.017. Hal ini kerana nilai Signifikan lebih kecil daripada nilai ralat yang dicadangkan dalam kajian iaitu 0.05 dengan tahap kepercayaan bernilai 95 peratus ( $0.017 < 0.05$ ). Keputusan ujian iaitu hipotesis alternatif  $H_{a5}$  diterima.

Jadual 4.46

*Pengujian Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Kategori Sekolah*

Pembangunan Profesionalisme Guru	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)		Lower	Upper
Equal variances assumed	1.08	0.299	2.397	436	0.017	0.0754	0.0136	0.1373
Equal variances not assumed			2.409	421.144	0.016	0.0754	0.0139	0.137

**Model Pengukuran**

Bagi mencapai objektif kajian yang ketujuh iaitu membangunkan model pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di negeri Terengganu, pengkaji menggunakan analisis model persamaan struktural. Tahap permulaan yang harus dijalankan iaitu menjalankan pengujian pada model pengukuran. Bahagian ini membincangkan dan menguji model pengukuran yang digunakan dalam kajian. Pengujian model pengukuran adalah langkah pertama dalam analisis statistik yang menggunakan perisian *Smart PLS 3*. Dalam pengujian model pengukuran, item-item kajian dan pemboleh ubah kajian akan melalui proses pengujian ketepatan bagi mewakili sesuatu konstruk dan seterusnya memastikan item dan pemboleh ubah kajian tersebut memenuhi piawai kesahan dan kebolehpercayaan. Pengujian model pengukuran ini berasaskan panduan yang digariskan oleh Straub, Boudreau, dan Gefen (2004). Pengujian model pengukuran ini akan melibatkan kesahan dalaman (*internal consistency*) ketekalan indikator (*indicator reliability*) kesahan konstruk (*Construct validity*) yang melibatkan kesahan menumpu dan kesahan diskriminan.

## Kesahan Dalaman

Menurut Urbach et al., (2010) secara tradisionalnya menggunakan kaedah pengujian kesahan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Melalui kaedah ini, nilai alpha yang tinggi menggambarkan bahawa item-item yang terdapat dalam konstruk tertentu mempunyai maksud dan nilai yang sama dalam menerangkan sesuatu konstruk (Cronbach, 1951). Sebagai alternatif kepada penggunaan Cronbach Alpha ialah kebolehpercayaan komposit (Hair, 2013). Bagi mengatasi beberapa kekurangan dalam pengukuran yang menggunakan Cronbach Alpha, Chin (1998) telah menyarankan penggunaan kebolehpercayaan komposit. Dalam kajian ini, berdasarkan jadual 4.47 di bawah menunjukkan kebolehpercayaan komposit dan nilai Cronbach Alpha adalah melebihi nilai minimum 0.70 yang telah ditetapkan oleh Nunally dan Bernstein (1994). Ini bermaksud bahawa item–item dalam konstruk mempunyai maksud dan nilai yang sama dalam menerangkan sesuatu konstruk.

Jadual 4.47

*Cronbach Alpha dan Composite Reliabiliti*

<b>KONSTRUK</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
Analisis Keperluan Individu Guru	0.84	0.88
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.855	0.888
Budaya Organisasi Sekolah	0.732	0.824
Faktor Luaran	0.77	0.853
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.941	0.95
Iklim Sekolah	0.847	0.886
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.762	0.84
Prestasi Guru	0.861	0.892
Prestasi Sekolah	0.796	0.855
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.813	0.865
Sumber Organisasi	0.831	0.874

## Kesahan Konstruk

Menurut Hung et al., ( 2011) kesahan konstruk boleh diuji dengan dua kaedah iaitu kaedah kesahan menumpu dan kaedah kesahan diskriminan. Kesahan menumpu merujuk kepada tahap penumpuan (*converge*) sesuatu item terhadap konstruk yang diwakili (Gefen dan Straub, 2005).

Menurut Fornell dan Larcker (1981) suatu kaedah yang disarankan dan digunakan untuk menguji kesahan menumpu adalah dengan mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Selain nilai AVE, kesahan menumpu juga dinilai melalui nilai kebolehppercayaan komposit. Jika nilai kebolehppercayaan komposit melebihi 0.8 (Nunally dan Bernstein, 1994) maka instrumen kajian tersebut mencapai piawai kesahan menumpu. Begitu juga dengan nilai *factor loading* melebihi 0.7 juga membuktikan bahawa instrumen kajian ini mencapai piawai kesahan menumpu (Fornell dan Larcker, 1981). Jadual 4.48 menunjukkan semua konstruk kajian ini melepasi nilai yang telah ditetapkan secara langsung mengesahkan bahawa setiap konstruk memenuhi piawai kesahan menumpu.

Jadual 4.48

*Average Variance Extracted (AVE)*

<b>KONSTRUK</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Analisis Keperluan Individu Guru	0.514
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.501
Budaya Organisasi Sekolah	0.484
Faktor Luaran	0.592
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.677
Iklm Sekolah	0.531

Menetapkan Matlamat Sekolah	0.515
Prestasi Guru	0.511
Prestasi Sekolah	0.496
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.517
Sumber Organisasi	0.500

---

Seterusnya kesahan diskriminan pula merujuk kepada tahap perbezaan (*discriminant*) antara satu konstruk dengan konstruk yang lain (Urbach et al., 2010). Pengujian kesahan diskriminan dijalankan untuk mengetahui sama ada sesuatu konstruk itu dapat mengukur apa yang sepatutnya diukur. Kajian ini menggunakan kaedah jadual perbandingan item *Cross Loading* untuk menguji kesahan diskriminan. Kaedah ini boleh dilaksanakan dengan mengkorelasikan item sesuatu konstruk dengan item konstruk yang lain (Chin, 1998). Nilai *loading* sesuatu item perlu lebih tinggi untuk konstruk yang diwakilinya sahaja dan tidak menjadi masalah jika untuk konstruk yang lain. Sebagai rumusannya setiap item tidak boleh digunakan untuk mengukur konstruk yang lain selain dari konstruk yang diwakilinya sahaja. Berdasarkan jadual 4.49 di bawah menunjukkan bahawa kajian ini mempunyai nilai item yang telah mencapai piawai kesahan diskriminan.



Jadual 4.49

*Perbezaan Item Cross Loading*

Kod Items	Analisis Keperluan Individu Guru	Analisis Keperluan Tugas Guru	Budaya Organisasi Sekolah	Faktor Luaran	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Iklim Sekolah	Menetapkan Matlamat Sekolah	Prestasi Guru	Prestasi Sekolah	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	Sumber Organisasi
AKIG_10	0.729	0.416	0.267	0.413	-0.167	0.220	0.256	0.389	0.348	0.294	0.362
AKIG_2	0.550	0.382	0.161	0.256	-0.097	0.303	0.182	0.259	0.243	0.315	0.263
AKIG_3	0.658	0.450	0.234	0.344	-0.019	0.319	0.230	0.370	0.345	0.343	0.288
AKIG_6	0.677	0.365	0.234	0.397	-0.099	0.158	0.271	0.395	0.307	0.246	0.284
AKIG_7	0.754	0.472	0.275	0.385	-0.103	0.183	0.292	0.414	0.338	0.261	0.327
AKIG_8	0.830	0.430	0.222	0.374	-0.127	0.246	0.220	0.453	0.338	0.268	0.280
AKIG_9	0.786	0.417	0.155	0.341	-0.206	0.289	0.232	0.484	0.378	0.275	0.242
AKTG_1	0.407	0.572	0.159	0.281	-0.115	0.330	0.142	0.300	0.276	0.280	0.199
AKTG_10	0.427	0.729	0.252	0.342	-0.133	0.268	0.253	0.352	0.322	0.311	0.246
AKTG_3	0.390	0.587	0.246	0.389	-0.066	0.289	0.167	0.318	0.244	0.285	0.282
AKTG_5	0.394	0.709	0.230	0.357	-0.242	0.269	0.257	0.329	0.263	0.337	0.284
AKTG_6	0.356	0.717	0.216	0.324	-0.175	0.379	0.202	0.278	0.341	0.313	0.272
AKTG_7	0.477	0.755	0.319	0.442	-0.125	0.282	0.298	0.346	0.352	0.315	0.390
AKTG_8	0.403	0.766	0.284	0.401	-0.206	0.293	0.194	0.329	0.289	0.366	0.295

AKTG_9	0.438	0.793	0.255	0.393	-0.190	0.358	0.241	0.398	0.397	0.343	0.225
BOS_3	0.217	0.251	0.633	0.277	-0.016	0.271	0.382	0.293	0.222	0.357	0.327
BOS_4	0.226	0.268	0.669	0.262	-0.079	0.320	0.427	0.327	0.303	0.325	0.402
BOS_7	0.146	0.143	0.702	0.277	0.025	0.097	0.458	0.166	0.200	0.245	0.445
BOS_8	0.194	0.209	0.753	0.315	-0.050	0.213	0.490	0.180	0.237	0.339	0.455
BOS_9	0.270	0.322	0.716	0.384	-0.176	0.309	0.370	0.270	0.215	0.455	0.453
FKL_1	0.382	0.366	0.250	0.732	-0.112	0.253	0.244	0.307	0.203	0.301	0.372
FKL_2	0.406	0.453	0.356	0.805	-0.154	0.309	0.327	0.304	0.269	0.371	0.389
FKL_3	0.355	0.384	0.409	0.774	-0.176	0.112	0.336	0.221	0.231	0.280	0.556
FKL_4	0.401	0.385	0.325	0.765	-0.130	0.176	0.295	0.279	0.254	0.288	0.435
HLG_1	-0.089	-0.103	-0.110	-0.128	0.741	-0.112	-0.107	-0.014	-0.012	-0.225	-0.080
HLG_2	-0.092	-0.138	-0.108	-0.153	0.795	-0.107	-0.102	-0.061	-0.036	-0.217	-0.116
HLG_3	-0.115	-0.164	-0.017	-0.115	0.837	-0.069	-0.066	-0.127	-0.099	-0.137	-0.026
HLG_4	-0.160	-0.231	-0.039	-0.185	0.858	-0.147	-0.102	-0.104	-0.123	-0.153	-0.022
HLG_5	-0.179	-0.221	-0.126	-0.185	0.787	-0.065	-0.172	-0.125	-0.101	-0.099	-0.077
HLG_6	-0.164	-0.211	-0.117	-0.203	0.881	-0.150	-0.136	-0.130	-0.114	-0.235	-0.090
HLG_7	-0.125	-0.192	-0.050	-0.146	0.868	-0.167	-0.060	-0.134	-0.116	-0.192	-0.015
HLG_8	-0.135	-0.153	-0.104	-0.145	0.782	-0.091	-0.117	-0.087	-0.079	-0.154	-0.068
HLG_9	-0.151	-0.198	-0.013	-0.096	0.845	-0.130	-0.048	-0.082	-0.075	-0.116	0.021
IKS_1	0.217	0.330	0.159	0.170	-0.137	0.718	0.083	0.273	0.222	0.419	0.075
IKS_2	0.231	0.348	0.194	0.202	-0.151	0.751	0.162	0.291	0.260	0.428	0.143
IKS_3	0.223	0.238	0.385	0.261	-0.001	0.491	0.387	0.241	0.280	0.292	0.297
IKS_5	0.260	0.302	0.270	0.220	-0.122	0.776	0.200	0.347	0.300	0.450	0.238
IKS_6	0.237	0.325	0.275	0.178	-0.045	0.787	0.189	0.371	0.341	0.418	0.240
IKS_7	0.265	0.330	0.253	0.160	-0.122	0.807	0.188	0.328	0.338	0.454	0.207
IKS_8	0.261	0.335	0.224	0.204	-0.152	0.724	0.172	0.329	0.304	0.465	0.201

MMS_10	0.308	0.291	0.388	0.319	-0.156	0.287	0.667	0.317	0.294	0.362	0.342
MMS_3	0.147	0.131	0.481	0.209	-0.040	0.107	0.634	0.171	0.238	0.128	0.366
MMS_7	0.209	0.211	0.432	0.265	-0.135	0.219	0.711	0.221	0.233	0.300	0.307
MMS_8	0.280	0.248	0.450	0.295	-0.055	0.219	0.778	0.245	0.237	0.343	0.322
MMS_9	0.241	0.226	0.446	0.307	-0.055	0.153	0.784	0.218	0.188	0.300	0.369
PRG_1	0.357	0.350	0.179	0.186	-0.150	0.362	0.185	0.697	0.378	0.321	0.125
PRG_2	0.388	0.375	0.166	0.193	-0.122	0.278	0.173	0.676	0.468	0.320	0.163
PRG_3	0.411	0.333	0.245	0.259	-0.111	0.324	0.212	0.791	0.412	0.369	0.185
PRG_4	0.409	0.300	0.266	0.252	-0.057	0.332	0.239	0.764	0.460	0.365	0.198
PRG_5	0.398	0.273	0.298	0.290	-0.050	0.316	0.253	0.727	0.422	0.343	0.201
PRG_6	0.390	0.376	0.308	0.334	-0.080	0.285	0.284	0.698	0.429	0.388	0.258
PRG_7	0.430	0.378	0.240	0.256	-0.111	0.357	0.247	0.756	0.447	0.383	0.227
PRG_8	0.414	0.303	0.352	0.292	-0.022	0.212	0.305	0.589	0.413	0.313	0.338
PRS_3	0.358	0.265	0.263	0.194	-0.060	0.326	0.237	0.396	0.637	0.254	0.209
PRS_4	0.286	0.308	0.231	0.220	-0.082	0.310	0.191	0.385	0.682	0.240	0.208
PRS_5	0.332	0.332	0.182	0.239	-0.125	0.313	0.233	0.458	0.706	0.320	0.190
PRS_6	0.262	0.310	0.202	0.211	-0.044	0.272	0.227	0.387	0.727	0.190	0.267
PRS_7	0.349	0.290	0.249	0.216	-0.048	0.235	0.248	0.407	0.717	0.199	0.220
PRS_8	0.356	0.359	0.302	0.236	-0.098	0.273	0.263	0.491	0.749	0.257	0.273
SDS_1	0.250	0.268	0.254	0.266	-0.163	0.546	0.186	0.305	0.252	0.656	0.174
SDS_2	0.306	0.318	0.395	0.301	-0.114	0.355	0.343	0.364	0.242	0.747	0.389
SDS_3	0.313	0.394	0.319	0.252	-0.209	0.544	0.259	0.407	0.262	0.753	0.212
SDS_4	0.279	0.308	0.430	0.357	-0.105	0.277	0.358	0.321	0.161	0.721	0.351
SDS_5	0.240	0.318	0.359	0.275	-0.155	0.372	0.273	0.365	0.290	0.709	0.261
SDS_6	0.296	0.336	0.384	0.290	-0.133	0.429	0.320	0.354	0.294	0.724	0.358
SOG_1	0.188	0.153	0.450	0.332	0.054	0.093	0.343	0.132	0.192	0.224	0.776

SOG_2	0.318	0.273	0.420	0.379	-0.066	0.215	0.347	0.196	0.188	0.292	0.776
SOG_3	0.363	0.379	0.398	0.455	-0.143	0.290	0.344	0.289	0.313	0.348	0.689
SOG_4	0.303	0.230	0.410	0.405	-0.002	0.174	0.318	0.237	0.256	0.320	0.734
SOG_5	0.252	0.312	0.489	0.448	-0.045	0.241	0.331	0.227	0.275	0.324	0.714
SOG_6	0.296	0.297	0.402	0.377	-0.048	0.215	0.319	0.211	0.186	0.266	0.612
SOG_7	0.268	0.248	0.391	0.412	-0.040	0.158	0.343	0.143	0.176	0.237	0.631

University of Malaya

## **Model Stuktural**

Bagi mengkaji analisis keperluan latihan mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu akan dijelaskan melalui analisis data kajian bagi soalan kajian kelima dan hipotesis Ha6 sehingga Ha14 yang berikut:

Soalan kajian kelima:

**Apakah analisis keperluan latihan mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu?**

### **Hipotesis kajian**

Ha6: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha7: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap prestasi guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha8: Terdapat sumbangan analisis keperluan individu guru terhadap prestasi sekolah - sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha9: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha10: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap prestasi guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha11: Terdapat sumbangan analisis keperluan organisasi terhadap prestasi sekolah- sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha12: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap pembangunan profesionalisme guru -guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha13: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap prestasi guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Ha14: Terdapat sumbangan analisis keperluan tugas guru terhadap prestasi sekolah - sekolah kebangsaan di Terengganu.

Setelah selesai menilai model pengukuran, model struktural pula dinilai dan secara langsung dapat menguji hipotesis kajian ini. Model struktural mengandungi anak panah yang memberi erti hubungan antara satu konstruk dengan konstruk yang lain (*hypothesized relationship*) maklumat tentang nilai beta ( $\beta$ ) untuk pengujian hipotesis dan nilai  $R^2$ . Kekuatan nilai hubungan digambarkan dengan nilai  $\beta$  manakala nilai sumbangan semua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar ditentukan dengan nilai  $R^2$ . Menurut Chin (1998) menyatakan bahawa nilai  $R^2$  0.67 adalah kuat, 0.33 adalah sederhana, dan 0.19 adalah lemah.

Tahap signifikan sesuatu hubungan diperolehi dengan kaedah *bootstrapping*. Berdasarkan kajian ini menetapkan 439 orang responden. Model kajian ini mempunyai nilai peramal (*predictive power*) yang kuat. Nilai  $R^2$  adalah merujuk kepada nilai peratusan varians dalam sesebuah model dan melambangkan kuasa peramal (*predictive power*). Kajian ini mendapati nilai  $R^2$  iaitu sebesar 0.457 atau 45.7 peratus, selebihnya sebesar 44.3 peratus disumbangkan oleh pemboleh ubah lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Seterusnya Keputusan kajian bagi nilai  $\beta$  ditunjukkan dalam jadual 4.50 pengujian hipotesis di bawah.

Jadual 4.50

*Pengujian Hipotesis*

Hipotesis	Pembolehubah	Original Sample (O)	STDEV (Stdev)	T Stat ( O/Stdev )	Keputusan
Ha6	Analisis Keperluan Individu Guru -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.32	0.051	6.331***	Diterima
Ha7	Analisis Keperluan Individu Guru -> Prestasi Guru	0.295	0.047	6.297***	Diterima
Ha8	Analisis Keperluan Individu Guru -> Prestasi Sekolah	0.274	0.043	6.309***	Diterima
Ha9	Analisis Keperluan Organisasi -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.343	0.051	6.749***	Diterima
Ha10	Analisis Keperluan Organisasi -> Prestasi Guru	0.316	0.048	6.647***	Diterima
Ha11	Analisis Keperluan Organisasi -> Prestasi Sekolah	0.294	0.045	6.540***	Diterima
Ha12	Analisis Keperluan Tugas Guru -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.14	0.061	2.288**	Diterima
Ha13	Analisis Keperluan Tugas Guru -> Prestasi Guru	0.129	0.057	2.284**	Diterima
Ha14	Analisis Keperluan Tugas Guru -> Prestasi Sekolah	0.12	0.053	2.281**	Diterima

\*\*\* Signifikan pada aras 1 peratus

\*\* Signifikan pada aras 5 peratus

Jadual 4.50 mendapati keseluruhan pemboleh ubah tidak bersandar yang terdiri dari analisis keperluan individu guru, analisis keperluan organisasi dan analisis

keperluan tugas guru yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembangunan profesionalisme guru. Bagi pemboleh ubah analisis keperluan individu guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.320 dengan nilai sisihan piawai 0.051, t stat 6.331 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah analisis keperluan individu guru adalah signifikan mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa dengan andaian apabila berlaku peningkatan analisis keperluan individu guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan pembangunan profesionalisme guru bernilai 32 peratus.

Seterusnya, bagi pemboleh ubah analisis keperluan individu guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.295 dengan nilai sisihan piawai 0.047, t stat 6.297 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah analisis keperluan individu guru mempengaruhi prestasi guru. Dapatan mengesahkan dengan andaian bahawa berlaku peningkatan pada analisis keperluan individu guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi guru dengan nilai 29.5 peratus.

Di samping itu, bagi pemboleh ubah analisis keperluan individu guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.274 dengan nilai sisihan piawai 0.043, t stat 6.309 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan pemboleh ubah analisis keperluan individu guru mempengaruhi prestasi sekolah. Dapatan kajian mengesahkan bahawa apabila berlaku peningkatan analisis keperluan individu guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi sekolah bernilai 27.4 peratus. Di samping itu, bagi pemboleh ubah analisis keperluan individu organisasi didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.343 dengan nilai sisihan piawai 0.051, t stat 6.749 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan pemboleh ubah analisis keperluan organisasi mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru atau dapatan



kajian mengesahkan bahawa dengan andaian apabila berlaku peningkatan keperluan organisasi bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan pembangunan profesionalisme bernilai 34.3 peratus.

Bagi pemboleh ubah analisis keperluan organisasi didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.316 dengan nilai sisihan piawai 0.048, t stat 6.647 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan pemboleh ubah analisis keperluan organisasi mempengaruhi prestasi guru atau dapatan mengesahkan bahawa peningkatan pada keperluan organisasi bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi guru bernilai 31.6 peratus. Seterusnya, bagi pemboleh ubah analisis keperluan organisasi didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.294 dengan nilai sisihan piawai 0.045, t stat 6.540 dan signifikan pada aras 1 peratus. Ini menunjukkan pemboleh ubah analisis keperluan organisasi mempengaruhi prestasi sekolah atau dapatan mengesahkan bahawa peningkatan analisis keperluan organisasi bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi sekolah bernilai 29.4 peratus.

Bagi pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.140 dengan nilai sisihan piawai 0.061, t stat 2.288 dan signifikan pada aras 5 peratus. Hal ini menunjukkan pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru atau dapatan mengesahkan bahawa peningkatan analisis keperluan tugas guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan pembangunan profesionalisme guru bernilai 14 peratus. Seterusnya, bagi pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.129 dengan nilai sisihan piawai 0.057, t stat 2.284 dan signifikan pada aras 5 peratus. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru mempengaruhi prestasi guru atau dapatan mengesahkan bahawa peningkatan pada keperluan tugas guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan

terhadap peningkatan prestasi guru bernilai 12.9 peratus. Bagi pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru didapati nilai koefisien beta (*original sample*) bernilai 0.120 dengan nilai sisihan piawai 0.053, t stat 2.281 dan signifikan pada aras 5 peratus. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru mempengaruhi prestasi sekolah atau dapatan mengesahkan bahawa dengan andaian apabila berlaku peningkatan pada keperluan tugas guru bernilai 1 peratus akan memberi kesan terhadap peningkatan prestasi sekolah bernilai 12 peratus.

Bagi mengkaji halangan berperanan sebagai moderator pada analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu akan dijelaskan melalui analisis data kajian bagi soalan kajian keenam yang berikut:

Soalan kajian keenam dan Ha15 sehingga Ha17:

**Apakah halangan berperanan sebagai moderator kepada analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu?**

**Hipotesis kajian :**

Ha15: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan tugas guru terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

H16: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan individu guru terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

H17: Terdapat sumbangan halangan sebagai moderator pada analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Jadual 4.51

*Pengujian Kesan Moderator Dalam Model Pembangunan Profesionalisme Guru*

Hipotesis	Pembolehubah	Original Sample (O)	STDEV(Stdev)	T Stat ( O/Stdev )	Keputusan
Ha15	Moderating Effect 1 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.006	0.063	0.095	Ditolak
Ha16	Moderating Effect 2 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.036	0.06	0.603	Ditolak
Ha17	Moderating Effect 3 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	-0.047	0.061	0.767	Ditolak

Jadual 4.51 di atas mendapati bahawa tidak terdapat kesan moderator dalam model pembangunan profesionalisme guru. Pemboleh ubah moderator dalam kajian ini iaitu halangan bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan rajah 4.4 model pembangunan profesionalisme guru di bawah.

Bagi membangunkan model pembangunan profesionalisme guru di sekolah akan dihuraikan dalam analisis data kajian bagi soalan kajian ketujuh yang berikut:

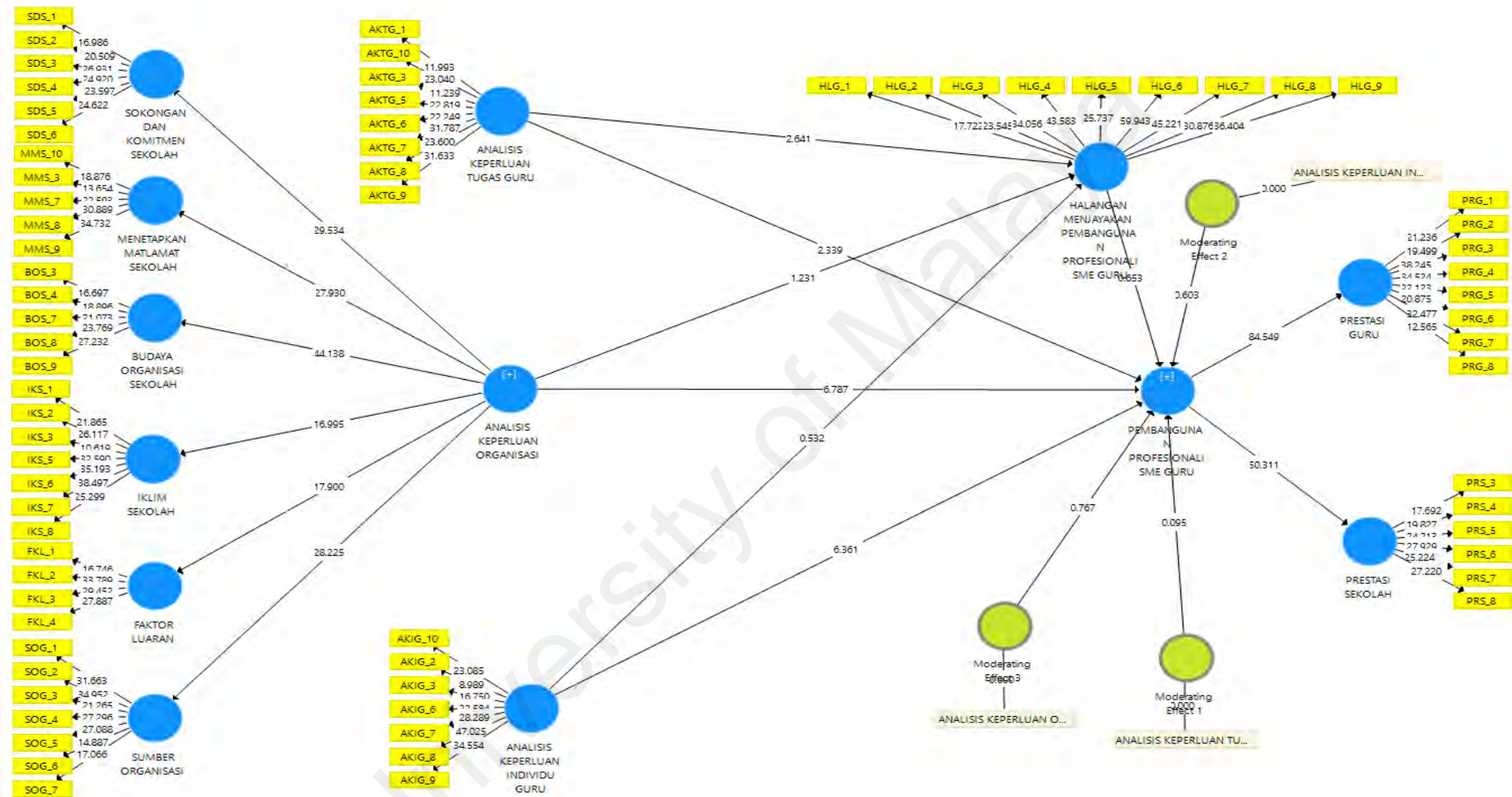
Soalan kajian ketujuh:

**Apakah model pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu?**

Model pembangunan profesionalisme guru dalam kajian ini mendapati bahawa pemboleh ubah tidak bersandar yang dimasukkan dalam kajian ini memberikan kesan yang signifikan terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu pembangunan profesionalisme

guru. Ini menunjukkan bahawa kajian ini berjaya membangunkan sebuah model pembangunan profesionalisme guru. Di samping itu, faktor halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru dalam sebagai moderator tidak memberikan kesan yang signifikan terhadap pembangunan profesionalisme guru. Namun demikian, berdasarkan sorotan kajian mendapati, halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru merupakan faktor penting menentukan kejayaan sesebuah pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

University of Malaya



Rajah 4.4. Model Pembangunan Profesionalisme Guru

Terdapat dua model dalam model struktural iaitu model reflektif dan model formatif. Model Pembangunan Guru yang dibangunkan dalam kajian ini berdasarkan kepada model reflektif. Pembangunan profesionalisme Guru dalam model ini diukur oleh analisis keperluan latihan. Analisis keperluan latihan ini terdiri daripada analisis keperluan tugas, analisis keperluan organisasi dan analisis keperluan individu guru. Analisis keperluan tugas guru diukur menggunakan 8 item soalan. Walaubagaimanapun pengkaji telah membina 12 item untuk mengukur analisis keperluan tugas guru. Namun, terdapat 4 item terbuang kerana item tersebut tidak dapat mengukur apa yang hendak diukur. Seterusnya, analisis keperluan organisasi pula diukur dengan menggunakan 6 konstruk. Setiap konstruk tersebut terdiri daripada beberapa item soal selidik. Antara konstruk tersebut ialah sokongan dan komitmen sekolah, menetapkan matlamat sekolah, budaya organisasi sekolah, iklim sekolah, faktor luaran dan sumber organisasi sekolah.

Pemboleh ubah Pembangunan Profesionalisme Guru pula diukur oleh prestasi guru dan prestasi sekolah. Dalam prestasi guru terdapat 8 item soal selidik manakala prestasi sekolah pula terdiri daripada 6 item soal selidik. Seterusnya kajian ini juga memasukkan halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru sebagai moderator kepada analisis keperluan latihan iaitu analisis keperluan tugas guru, analisis keperluan organisasi dan analisis keperluan individu guru. Terdapat 9 item dalam halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru.

Kajian ini mendapati pemboleh ubah analisis keperluan (analisis keperluan organisasi, analisis keperluan tugas guru dan analisis keperluan individu guru) dapat mempengaruhi secara langsung terhadap pembangunan profesionalisme guru. Selain itu, kajian ini memasukkan faktor halangan sebagai pemboleh ubah moderator dalam meningkatkan pembangunan profesionalisme guru. Namun, berdasarkan analisis data kajian dalam model berikut (rujuk rajah) pemboleh ubah moderator ini tidak memberikan kesan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

### ***Common Method Bias***

*Common method bias* merujuk kepada bias yang berlaku dalam kaedah pengukuran (*measurement method*). Menurut Chang, Van Witteloostuijn dan Eden (2010) menyatakan bahawa *bias* akan berlaku jika responden kajian terdiri daripada satu sumber sahaja. Keadaan ini berlaku apabila responden menilai dirinya lebih dari sepatutnya (*overestimate*). Oleh yang demikian, keadaan yang juga dikenali sebagai *self-report* ini akan seterusnya menyebabkan ralat sistematik (*systematic error*).

Terdapat berbagai pandangan tentang *common method bias* antaranya seperti Lindell dan Whitney (2001) yang menyatakan bahawa *common method bias* adalah perkara yang remeh. Walau bagaimanapun terdapat juga pandangan yang menggesa agar para pengkaji melakukan apa yang terdaya untuk mengatasi masalah *common method bias* (Padsakoff, MacKenzie, Lee, dan Padsakoff, 2003). Padsakoff et al., (2003) menggariskan empat elemen yang menyumbang kepada masalah *common method bias* iaitu yang pertama menggunakan skala pengukuran yang sama (*common rater*) tatacara persembahan item-item kajian kepada responden, item-item yang digolongkan dalam konstruk tertentu, pengaruh kontekstual seperti masa, lokasi dan media yang digunakan untuk mengukur konstruk kajian. Walau bagaimanapun beliau menambah lagi unsur yang dilihat paling memberikan kesan adalah data yang diambil untuk mengukur pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar adalah daripada responden yang sama.

Walaupun bagaimanapun, Padsakoff et al., (2003) juga telah mengutarakan empat pendekatan kepada pengkaji bagi mengelakkan berlakunya *common method bias*. Antaranya ialah pertama pengkaji disarankan untuk mendapatkan dua sumber yang berbeza bagi menjawab item-item kajian. Ini membawa maksud untuk pemboleh ubah bebas iaitu responden yang akan digunakan adalah berbeza dengan pemboleh ubah bersandar. Kedua, mencampuraduk item-item kajian di samping menggunakan skala

yang berbeza supaya responden menjawab dengan lebih teliti dan tidak bersikap sambil lewa. Ketiga, penggunaan model kajian yang kompleks (*model complexity*). Model kajian yang kompleks akan menyebabkan responden akan lebih teliti menjawab item kajian kerana responden berkemungkinan tidak mampu mengagak perkaitan antara setiap konstruk dan seterusnya menjawab dengan teliti. Keempat, penggunaan kaedah-kaedah statistik bagi mengesan masalah *common method bias*. Antara pendekatan statistik yang boleh digunakan adalah *construks correlation*. Rajah 4.5 di bawah menunjukkan *laten konstruk correlation* yang melihat perkaitan antara konstruk kajian.

University of Malaysia



Jadual 4.52

*Latent konstruk correlation*

KONSTRUK	ANALISIS ORGANISASI SEKOLAH	ANALISIS TUGAS GURU	BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH	FAKTOR LUARAN	HALANGAN	IKLIM SEKOLAH	MENETAPKAN MATLAMAT SEKOLAH	PRESTASI GURU	PRESTASI SEKOLAH	SOKONGAN DAN KOMITMEN SEKOLAH	SUMBER ORGANISASI
ANALISIS ORGANISASI SEKOLAH	1.000										
ANALISIS TUGAS GURU	0.550	1.000									
BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH	0.806	0.348	1.000								
FAKTOR LUARAN	0.647	0.518	0.439	1.000							
HALANGAN	-0.185	-0.225	-0.091	-0.187	1.000						
IKLIM SEKOLAH	0.650	0.435	0.354	0.277	-0.142	1.000					
MENETAPKAN MATLAMAT SEKOLAH	0.721	0.313	0.610	0.392	-0.125	0.279	1.000				
PRESTASI GURU	0.532	0.470	0.357	0.360	-0.124	0.434	0.331	1.000			
PRESTASI SEKOLAH	0.486	0.443	0.339	0.312	-0.109	0.408	0.332	0.600	1.000		
SOKONGAN DAN KOMITMEN SEKOLAH	0.759	0.451	0.500	0.404	-0.202	0.578	0.407	0.491	0.347	1.000	
SUMBER ORGANISASI	0.743	0.386	0.600	0.570	-0.061	0.284	0.474	0.294	0.324	0.410	1.000

Berdasarkan huraian dan hasil analisis data di atas, dapat dirumuskan bahawa maklum balas yang diberikan oleh responden dalam borang selidik adalah tidak berbeza antara satu sama lain berdasarkan waktu yang telah jadualkan oleh pengkaji dalam mengedar dan mengumpulkan kembali borang selidik tersebut.

### **Rumusan**

Berdasarkan analisis data kajian yang dijalankan, data dalam bab empat telah dihuraikan dengan teliti dan terperinci. Dapatan analisis kajian ini telah diperincikan berdasarkan soalan, objektif dan hipotesis kajian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pembaca bagi memahami hasil dapatan kajian ini. Setiap analisis data kajian dijelaskan secara sistematik. Semua soalan kajian dan dapatan analisis data diperjelas serentak supaya tidak berlaku kekeliruan. Ini kerana wujudnya perbezaan analisis bagi keperluan setiap soalan kajian. Dalam bab empat ini juga, pengkaji memaparkan jadual-jadual, rajah-rajah, histogram dan persamaan-persamaan yang digunakan dalam menganalisis data kajian ini. Hal ini kerana data yang dianalisis secara infrensi memerlukan penerangan yang jelas. Dapatan analisis kajian dalam bab empat ini akan diperhalusi dalam bab kelima.

## **BAB 5**

### **PERBINCANGAN DAN RUMUSAN**

#### **Pengenalan**

Bab ini bertujuan bagi merumus dan membincangkan analisis data kajian. Dalam bab ini pengkaji akan memfokuskan perbincangan perkara yang utama berkaitan hasil dapatan kajian. Bagi memudahkan pemahaman, dapatan kajian dirumus dan diperbincangkan mengikut fokus objektif dan persoalan kajian secara tersusun dan berturutan. Aspek yang diberi perhatian adalah membuat rumusan bagi setiap persoalan kajian serta membincangkan dapatan tersebut dengan sokongan kajian-kajian lain yang berkaitan dan signifikan serta bertepatan dengan dapatan kajian ini. Turut dibincangkan adalah implikasi dapatan kajian ini terhadap amalan (praktikal), implikasi terhadap teoritikal, implikasi terhadap dasar pendidikan, implikasi terhadap pentadbir sekolah dan implikasi terhadap metodologi yang digunakan dalam kajian ini. Bahagian akhir bab ini pula pengkaji mengemukakan beberapa cadangan kajian lanjutan dan rumusan keseluruhan kajian ini.

#### **Perbincangan dan Rumusan Kajian**

Bab kelima ini, pengkaji membahagikan kepada beberapa bahagian. Dapatan kajian akan dihuraikan secara terperinci mengikut urutan soalan kajian sebelum pengkaji membuat rumusan dapatan kajian secara keseluruhan. Antara objektif kajian yang ingin dicapai dalam kajian ini ialah untuk mengenalpasti tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu. Objektif kedua pula, untuk mengkaji aspek

analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu. Manakala objektif ketiga, untuk mengkaji aspek analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu. Seterusnya objektif keempat, untuk mengenalpasti perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi di sekolah kebangsaan di Terengganu. Bagi objektif kelima pula untuk mengenalpasti pengaruh analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah kebangsaan di Terengganu. Objektif keenam untuk mengkaji halangan berperanan sebagai moderator pada analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan di Terengganu. Akhir sekali, objektif kajian yang ketujuh ialah untuk membangunkan model pembangunan profesionalisme guru-guru sekolah kebangsaan di Terengganu.

Di samping itu, selari dengan objektif kajian yang gariskan, pengkaji juga membina beberapa hipotesis kajian seperti yang telah diterangkan dalam bab pertama kajian ini. Analisis dalam bab ini dibuat berdasarkan soalan kajian dan hipotesis yang telah dibentuk bagi mencapai objektif kajian. Keputusan kajian ini dipaparkan berdasarkan analisis yang dijalankan dalam bab empat. Teori dan sorotan kajian yang lalu dihubungkan dengan dapatan kajian ini. Seterusnya pengkaji juga membincangkan implikasi-implikasi kajian dan cadangan kajian lanjutan yang perlu dilaksanakan bagi menambah nilai terhadap kajian ini.

## **Perbincangan Dapatan Objektif yang Pertama**

### **Tahap Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru**

Perbincangan berikut menghuraikan tahap analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru yang melihat kepada tahap analisis keperluan organisasi, tahap analisis keperluan individu dan tahap analisis keperluan tugas yang dilaksanakan di sekolah.

**Tahap Analisis Keperluan Organisasi.** Perbincangan dapatan kajian tentang tahap analisis keperluan organisasi di sekolah menunjukkan konstruk iklim sekolah mempunyai nilai min tertingi iaitu 4.34 dengan sisihan piawai 0.41. Iklim sekolah merujuk kepada tahap perhubungan, komunikasi dan kepercayaan dalam kalangan guru-guru. Dapatan ini menegaskan bahawa perhubungan, komunikasi yang murni dan saling mempercayai merupakan elemen penting dalam analisis keperluan latihan terhadap organisasi sekolah. Oleh itu, pihak sekolah mestilah memberikan keutamaan tentang iklim sekolah yang kondusif bagi merealisasikan kecemerlangan organisasi sekolah.

Keputusan kajian ini adalah konsisten dengan kajian-kajian yang menyokong kepentingan iklim sesebuah sekolah. Page (2002) telah menyatakan bahawa sekolah yang mempunyai kecemerlangan dalam bidang akademik adalah sekolah yang menetapkan matlamat yang tinggi tetapi boleh dicapai. Selain itu, guru-guru yang menaruh kepercayaan kepada pencapaian murid dan gigih berusaha serta menghormati guru-guru, kesemuanya ini adalah bermula dari iklim sekolah yang positif.

Hasil kajian Hirase (2000) memperkuat dapatan kajian ini dengan menyatakan bahawa pencapaian murid di sekolah yang beriklim positif adalah lebih tinggi berbanding dengan sekolah yang mempunyai iklim yang tidak selesa. Begitu juga dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Rahmad Shukor (2005) membuktikan bahawa iklim sekolah memainkan peranan yang amat penting bagi meningkatkan kecemerlangan pencapaian murid dan membawa sekolah ke arah keberkesanan dalam pengajaran dan pembelajaran.

Seterusnya bagi faktor sokongan dan komitmen sekolah mempunyai nilai min 4.247 dengan sisihan piawai 0.431 iaitu berada juga pada tahap tinggi. Faktor sokongan dan komitmen sekolah ini berada tempat kedua selepas faktor iklim sekolah. Hal ini bersependapat dengan pandangan Goldstein dan Ford (2002) yang menyarankan supaya proses analisis keperluan latihan mestilah dimulakan dengan mendapatkan sokongan daripada semua pihak di sekolah. Tidak dapat dinafikan bahawa kejayaan perancangan dan pelaksanaan analisis keperluan organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah sangat bergantung kepada sokongan dan komitmen yang ditunjukkan oleh pihak pengurusan dan guru-guru di sekolah.

Manakala bagi konstruk halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru pula berada pada tahap yang rendah iaitu pada nilai bacaan 2.092 dengan sisihan piawai 0.795. Ini membuktikan bahawa faktor halangan bukan menjadi penyebab kepada menjalankan analisis keperluan organisasi di sekolah. Faktor halangan ini perlu ditangani dengan penuh hikmah bagi melihat keberhasilan pembangunan profesionalisme guru. Hal ini kerana responden berkemungkinan tidak menyatakan dengan jujur kehendak soalan kajian disebabkan ingin menyembunyikan

kelemahan dalam organisasi tersebut. Resmi masyarakat di Malaysia tidak akan membuka aib atau kelemahan walaupun itu sesuatu yang benar-benar berlaku.

**Tahap Analisis Keperluan Individu.** Dapatan kajian ini menunjukkan tahap analisis keperluan individu guru di sekolah kebangsaan di Terengganu mencatatkan semua item yang di kaji pada tahap yang tinggi. Namun item soalan yang kesembilan iaitu setiap guru perlu sentiasa memperbaiki prestasi mengajar berada pada nilai min yang paling tinggi iaitu 4.30 dengan sisihan piawai 0.51. Hal ini menggambarkan bahawa perlunya guru-guru memperbaiki prestasi individu guru dari semasa ke semasa dengan menjalankan analisis keperluan individu guru. Prestasi individu guru ini juga melibatkan penambahan ilmu pengetahuan, kemahiran dan keupayaan tentang pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Dapatan ini menyokong pendapat Carpenter (2009) yang menyatakan guru yang profesional yang dimaksudkan ialah seorang guru yang sentiasa berterusan belajar agar dapat mengadaptasikan kepada setiap perubahan dalam sistem pendidikan yang sentiasa berlaku. Selain itu, selari dengan pendapat sesebuah sekolah perlu diurus tadbir dengan cekap dan berkesan yang melibatkan organisasi sekolah, guru-guru dan murid-murid (Odden, Archibald, Fermanich & Gallagher, 2014). Selain itu, proses pembaharuan dalam sistem pendidikan amat berkait rapat dengan penambahbaikan dalam pengurusan bilik darjah khususnya guru-guru (Siffington, Washburn & Elliott, 2011).

**Tahap Analisis Keperluan Tugas.** Kajian ini menggambarkan secara keseluruhan item analisis keperluan tugas pada tahap yang tinggi. Nilai min yang tertinggi iaitu 4.32 dengan sisihan piawai 0.52 pada item soalan keenam iaitu guru-

guru sentiasa mengadakan perbincangan sebelum melaksanakan sesuatu tugas. Sesuatu perbincangan secara formal dan tidak formal sangat membantu dalam melicinkan perjalanan pembangunan profesionalisme guru yang dirancang. Menjalankan perbincangan secara kolaboratif sangat berkesan bagi menjayakan pelaksanaan tugas seseorang guru di sekolah.

Dapatan kajian ini konsisten dengan kajian yang telah dijalankan oleh Mohd Zairi Husin (2007) mendapati bahawa analisis keperluan tugas amatlah perlu dan penting bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan sikap guru-guru di sekolah bagi memastikan kejayaan dan kecemerlangan guru serta murid-murid. Selain itu, dapatan kajian ini juga selari dengan pandangan Stegall (2011) menegaskan bahawa guru-guru cenderung mengamalkan cara bekerja secara tradisional iaitu bekerja secara bersendirian dan kekurangan perkongsian ilmu serta ketiadaan perbincangan tentang peningkatan kemahiran mengajar dan bertindak bersendirian akan menyebabkan guru tersebut tidak dapat meningkatkan kemahiran mereka dan sekaligus menjejaskan prestasi murid.

Hasil dapatan kajian juga menunjukkan bahawa kekerapan antara analisis keperluan yang tertinggi ialah analisis keperluan tugas iaitu 429 dengan 97.7 peratus. Hal yang demikian, boleh dikaitkan dengan bebanan tugas guru yang saban hari semakin membebankan. Ini termasuklah beban dan tekanan tugas guru yang merujuk kepada pengalaman yang kurang disenangi oleh seseorang guru di sekolah dari segi emosi, tertekan, kebimbangan, kemarahan dan segala yang berkaitan dengan aspek pekerjaan guru (Mohd Fadzli, Janet Ho, Irdina, Nazrah, 2005). Dapatan kajian Ibrahim (2003) menyokong dapatan kajian ini dengan menyatakan bahawa masyarakat beranggapan kerja guru mudah, masa kerja yang pendek dan banyak cuti. Sebenarnya guru-guru terbeban dengan kerja yang di bawa pulang ke



rumah. Guru berdepan dengan pelbagai masalah disiplin pelajar, melayani karenah ibu bapa, menyelesaikan tugas mengajar, menyediakan bahan mengajar, kokurikulum dan kerja-kerja pentadbiran. Semua masalah ini menimbulkan tekanan dan bebanan dari segi emosi dan fizikal kepada guru. Tidak dinafikan juga guru berdepan dengan masalah tekanan mental dan memilih untuk bersara awal.

### **Perbincangan Dapatan Objektif Kedua**

**Aspek Analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru dijalankan secara sistematik dan berterusan di sekolah kebangsaan di Terengganu.**

Dapatan kajian menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian tidak pernah mengikuti kursus/ seminar/ taklimat tentang analisis keperluan latihan dengan kekerapan sebanyak 284 iaitu 64.7 peratus. Manakala hanya segelintir responden yang mengikuti kursus/ seminar/ taklimat tentang analisis keperluan latihan dengan kekerapan 153 iaitu 34.9 peratus. Dapat disimpulkan bahawa sebahagian daripada guru-guru tidak pernah mendapat pendedahan dan pengetahuan tentang analisis keperluan latihan melalui kursus/ seminar/ taklimat. Keperluan mengikuti kursus/ seminar/taklimat tentang analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru merupakan tuntutan dan kemestian dalam sistem pendidikan di Malaysia. Hal ini selaras dengan dapatan kajian Blank (2014) menyatakan bahawa proses pembelajaran guru-guru bukan hanya terhenti setakat pendidikan ijazah dasar tetapi berterusan sehingga sentiasa menghadiri pembangunan profesionalisme guru secara sistematik dan berterusan ketika guru sedang berkhidmat di sekolah. Perkara ini juga disokong oleh Cummins (2004) dengan menyatakan bahawa guru memerlukan kepada pengetahuan dan kemahiran yang berterusan yang

kurang mereka miliki dan perhubungan antara rakan sekolah yang mesra serta kaedah pengajaran yang berkesan sehingga guru berupaya membawa perubahan ke arah positif kepada diri sendiri dan sekolah.

Seterusnya dapatan kajian juga mendapati bahawa sebahagian responden kajian menyatakan pihak sekolah tidak menjalankan analisis keperluan latihan di sekolah secara sistematik dengan kekerapan sebanyak 231 iaitu 52.6 peratus. Manakala responden yang menyatakan menjalankan aspek analisis keperluan latihan secara sistematik di sekolah dengan kekerapan 207 iaitu 47.2 peratus. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa sebahagian responden menyatakan pihak sekolah tidak melaksanakan aspek analisis keperluan latihan secara sistematik di sekolah. Dapatan tersebut selari yang digambarkan oleh Golding dan Gray (2006) bahawa guru-guru kerap disediakan dengan pembangunan profesionalisme yang berbentuk *sit and get* dan penyampaian mengambil waktu yang panjang untuk melengkapkan sesuatu sesi penyampaian dan tidak sistematik yang membawa kebosanan dalam kalangan guru-guru. Justeru, suatu usaha penambahbaikan amat diperlukan.

Di samping itu, dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian menyatakan pihak sekolah tidak menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah secara sistematik dengan kekerapan sebanyak 255 iaitu 58.1 peratus. Manakala responden yang menyatakan pihak sekolah menjalankan aspek pembangunan profesionalisme guru secara sistematik di sekolah dengan kekerapan 182 iaitu 41.5 peratus. Oleh hal demikian, maka dapat dirumuskan bahawa sebahagian besar responden menyatakan pihak sekolah tidak melaksanakan aspek pembangunan profesionalisme guru secara sistematik.

Selain itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa responden kajian menyatakan tidak menjalankan analisis keperluan di sekolah secara berterusan dengan kekerapan

sebanyak 223 iaitu 50.8 peratus. Manakala responden yang menyatakan pihak sekolah menjalankan aspek analisis keperluan latihan secara berterusan di sekolah dengan kekerapan 212 iaitu 48.3 peratus. Dapat dirumuskan bahawa sebahagian responden menyatakan pihak sekolah tidak melaksanakan aspek analisis keperluan latihan secara berterusan di sekolah.

Akhir sekali, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa sebahagian besar responden kajian menyatakan pihak sekolah tidak menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah secara berterusan dengan kekerapan sebanyak 264 iaitu 60.1 peratus. Manakala responden yang mengakui bahawa pihak sekolah menjalankan aspek pembangunan profesionalisme guru secara berterusan di sekolah dengan kekerapan 173 iaitu 39.4 peratus. Dapat dirumuskan bahawa sebahagian besar responden menyatakan pihak sekolah tidak melaksanakan aspek pembangunan profesionalisme guru secara berterusan di sekolah.

Dapatan kajian ini secara keseluruhan tentang tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru di sekolah mendapati tidak selaras dengan kehendak Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) Kementerian Pendidikan Malaysia 2006-2010 yang menyarankan kepentingan aspek Latihan Dalam Perkhidmatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan sejajar dengan Dasar Sumber Manusia Sektor Awam 2005 yang tercatat dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005. Dalam surat pekeliling tersebut menyatakan bahawa setiap Ketua Setiausaha Kementerian atau Ketua Jabatan hendaklah memastikan anggota masing-masing di semua peringkat mengikuti kursus sekurang-kurangnya tujuh hari dalam setahun.

Di samping itu, bagi meningkatkan kualiti profesionalisme guru di sekolah beberapa pendekatan telah diambil oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia

dengan memperkenalkan konsep latihan dalam perkhidmatan berasaskan sekolah bagi mendukung konsep “*let managers manage*”. Fokus utama pembangunan profesionalisme guru berasaskan sekolah adalah untuk memberi pendedahan kepada inovasi terkini dalam bidang pendidikan, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran serta mewujudkan sistem nilai dan amalan yang mantap dalam kalangan guru-guru. Di samping itu, tranformasi keguruan sebagai profesion yang menjadi pilihan merupakan satu daripada sebelas anjakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013). Penekanan khusus diberikan kepada peningkatan aspek pembelajaran dan pembangunan profesionalisme guru.

Hal ini menjelaskan bahawa dapatan kajian ini membuktikan guru-guru memerlukan kepada analisis keperluan latihan yang sistematik dan berterusan bagi memastikan pembangunan organisasi sekolah, pembangunan diri individu dan pelaksanaan tugas sebagai guru dapat dilaksanakan dengan jayanya di sekolah. Oleh itu, pihak pengurusan sekolah perlu merefleksi semula dan mengagihkan pembangunan profesionalisme guru mengikut keperluan sebenar, pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh guru-guru.

### **Perbincangan Objektif yang Ketiga**

#### **Aspek Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru Yang Diamalkan Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu.**

Hasil analisis kajian ini mendapati bahawa pemboleh ubah pembangunan profesionalisme guru menunjukkan nilai min yang tertinggi iaitu 4.23 dengan sisihan piawai 0.33. Hal ini menggambarkan responden bersetuju bahawa di antara pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian ini, pemboleh ubah pembangunan

profesionalisme guru merupakan lebih diamalkan di sekolah berbanding pemboleh ubah yang lain. Selain itu, analisis keperluan tugas juga mendapat perhatian responden untuk diamalkan di sekolah. Begitu juga halnya dengan analisis keperluan individu guru dan analisis keperluan organisasi sekolah.

Namun demikian, dapatan kajian ini menafikan bahawa halangan menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru merupakan satu faktor penyebab responden tidak melaksanakan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Hal ini dibuktikan dengan nilai min serendah 2.09 dengan sisihan piawai 0.80. Dapatan ini tidak selari dengan kajian Cummin (2012) yang menyatakan bahawa analisis keperluan latihan amat perlu dan mesti diamalkan di sekolah serta mempunyai kepentingan bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan membaiki sikap guru di sekolah. Selain itu, beliau menggambarkan keperluan guru-guru lebih bersifat peribadi iaitu jenis kemahiran dan pengetahuan yang kurang dimiliki mereka, perhubungan rakan sejawat yang mesra dan kaedah pengajaran yang berkesan. Pembangunan profesionalisme guru sewajarnya diamalkan di sekolah dan memainkan peranan yang utama meningkatkan kualiti guru dan peningkatan prestasi murid. Begitu juga dapatan ini di sokong oleh kajian Humaid (2013) yang menganggap bahawa perlunya aspek analisis keperluan latihan ini diamalkan dan dilaksanakan di sekolah untuk mencapai kejayaan bagi guru, murid dan organisasi sekolah.

## **Perbincangan Objektif Keempat**

### **Perbandingan Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Demografi**

Secara umumnya responden yang dikaji dalam kajian ini telah melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Seterusnya kajian ini melihat kepada perbandingan tahap perbezaan pembangunan profesionalisme guru-guru mengikut faktor demografi yang melibatkan faktor kelayakan akademik, mengikut umur, tempoh berkhidmat, mengikut jantina, dan mengikut faktor gred sekolah.

**Perbandingan Tahap Perbezaan pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik.** Keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik. Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut tahap kelayakan akademik dengan nilai F-stat 0.81 dan nilai Signifikan 0.446. Dapatan kajian ini menggambarkan walaupun tahap akademik merupakan elemen yang penting bagi pemilihan untuk menjadi seorang guru, namun dapatan kajian ini juga membuktikan bahawa kelayakan akademik bukanlah faktor utama bagi menentukan seseorang guru di sekolah melaksanakan perancangan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah. Hal ini kerana, kelayakan akademik dan kemahiran pengajaran perlu sentiasa diperbaharui mengikut perubahan semasa, lebih-lebih lagi berada di era globalisasi yang menjadikan sesuatu ilmu, maklumat, pengetahuan serta kemahiran akan cepat ketinggalan dan lapuk jika tidak diperbaharui.

Pembangunan profesionalisme guru merupakan pembelajaran yang berterusan bertepatan dengan dapatan kajian Blank (2014) mendapati pembangunan

profesionalisme guru bukan terhenti setakat pendidikan di peringkat ijazah dasar tetapi berterusan sehingga menghadiri program yang berkaitan peningkatan pembangunan profesionalisme guru semasa mereka sedang berkhidmat di sekolah. Dapatan kajian ini juga menyokong kajian yang dijalankan oleh Mohd Zairi (2007) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru dengan kelayakan akademik.

**Perbandingan Tahap Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Umur.** Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut tahap umur dengan nilai F-stat 2.57 dan nilai Signifikan 0.054. Dapatan kajian ini membuktikan bahawa perbezaan umur memberikan kesan terhadap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Hasil analisis dapatan juga menunjukkan bahawa faktor umur berperanan dalam pembangunan profesionalisme guru. Kelazimannya semakin lama seseorang berkhidmat sebagai guru semakin bertambah pengalaman dan kemahiran. Namun kajian ini mendapati bahawa seandainya mengharapkan dengan pengalaman dan peningkatan umur sahaja tidak mampu meningkatkan kualiti guru-guru. Kualiti guru-guru perlu di pertingkatkan sepanjang masa dengan mengikuti agenda pembangunan profesionalisme guru yang berterusan dan sistematik. Segala maklumat dan tranformasi ilmu baru boleh diperolehi dengan menghadiri pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan sama ada oleh pihak sekolah mahupun Kementerian Pendidikan Malaysia. Oleh itu, kenaikan pangkat guru berdasarkan masa berkhidmat kadang-kala tidak meningkatnya kemahiran dan pengetahuan seseorang guru bahkan hanya senioriti bertambah namun, kemahiran dan kualiti masih di tahap yang sama.

Dapatan kajian ini selari dengan pendapat yang menyatakan guru-guru perlu sentiasa memperbaharui kemahiran dan pengetahuan dalam meningkatkan profesionalisme guru. McLaughin (1991) menyatakan bahawa proses dan kemahiran mengajar akan menjadi kurang efektif selepas tahun kelima hingga tahun ketujuh. Oleh itu dengan menjalankan analisis keperluan latihan bagi melaksanakan pembangunan profesional amatlah digalakkan bagi meletakkan kualiti guru-guru selari dengan tahap perkembangan pendidikan mengikut peredaran semasa dan zaman. Walaupun kajian dan pandangan McLaughin (1991) ini agak lama, namun sehingga kini pandangan McLaughin (1991) masih lagi diamalkan dalam sistem pendidikan di Malaysia. Di samping itu, bertepatan dengan dapatan kajian Odden, Archibald, Fermanich & Gallagher (2014) sesebuah sekolah perlu diurus dengan cekap dan berkesan bermula daripada faktor sekolah, guru-guru sehingga kepada murid-murid. Secara khususnya pembaharuan dalam pendidikan berkaitan kemahiran dan pengetahuan kepada guru-guru amat berkait rapat dengan penambahbaikan dalam sistem pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Siffington, Washburn & Elliott, 2011).

**Perbandingan Tahap Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Tempoh Berkhidmat.** Dapatan kajian ini mendapati bahawa nilai tahap min tertinggi iaitu kategori 21 hingga 30 Tahun dan 31 tahun dan ke atas mempunyai nilai min 4.324 dan sisihan piawai 0.368 dan 0.317, seterusnya diikuti oleh kategori tempoh berkhidmat 11 hingga 20 tahun iaitu 4.220 dan sisihan piawai 0.313. Tahap pembangunan profesionalisme guru yang paling rendah mengikut kategori tempoh berkhidmat iaitu pada katagori 10 tahun dan ke bawah dengan nilai min 4.153 dan sisihan piawai 0.301. Justeru, hasil analisis dapatan kajian boleh



disimpulkan bahawa tempoh berkhidmat yang semakin lama maka tahap pembangunan profesionalisme guru semakin meningkat. Ini kerana seseorang guru yang telah lama berkhidmat telah melalui dan menempuh pelbagai mehnah dan tranformasi dalam pendidikan bermula dari tarikh mula berkhidmat sehingga seseorang guru bersara. Sikap guru-guru sekolah yang dapat mengadaptasi segala perubahan dan pembaharuan dalam pendidikan ini menjadikan mereka lebih efisien dan bersedia dengan segala kemungkinan dalam tranformasi pendidikan. Ini bertepatan dengan apa yang diutarakan oleh Kantrowitz dan Wingert (2000) perubahan dan keberkesanan pelaksanaan sistem pendidikan sangat berkait rapat dengan kualiti guru-guru.

Sekolah yang cemerlang terdiri daripada guru-guru yang sentiasa bersikap adaptif, berkolaborasi secara efektif, sentiasa berusaha meningkatkan kecemerlangan sekolah dan murid dan sentiasa berkongsi maklumat dan matlamat di sekolah. Dapatan ini juga menyokong kajian yang dijalankan oleh Leahy, Lyon, Thompson dan Wiliam (2013) iaitu aspek utama yang dikaitkan dengan pengajaran guru adalah kompetensi guru-guru tersebut. Guru berupaya mengubah cara pemikiran dan tingkahlaku mereka bagi membolehkan proses penambahbaikan berlaku ke atas kaedah pengajaran mereka.

**Perbandingan Tahap Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Jantina.** Hasil kajian mendapati bahawa kelompok guru lelaki mempunyai tahap min yang lebih tinggi daripada kelompok guru perempuan iaitu nilai min lelaki 4.229 dan sisihan piawai 0.337 dan nilai min bagi guru perempuan pula 4.221 dengan sisihan piawai 0.326. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru lelaki lebih berminat meningkatkan profesionalisme mereka berbanding dengan

guru perempuan. Hal ini berlaku disebabkan oleh kaum lelaki lebih mudah bagi mengikuti sebarang kursus pembangunan profesionalisme guru yang diadakan bukan sahaja di sekolah malahan di luar dari sekolah. Oleh kerana itu, pengambilan bakal guru dibuat dengan mengutamakan kaum lelaki. Kebiasaannya guru lelaki tidak terikat dan lebih bebas bergerak jika dibandingkan dengan guru perempuan.

Di samping itu, guru lelaki juga boleh mengikuti pembangunan profesionalisme guru dalam tempoh yang singkat dan yang agak panjang berbanding dengan guru perempuan. Manakala, guru perempuan yang melalui tempoh cuti bersalin yang agak lama dan proses menjaga dan mengasuh bayi memerlukan ibu sentiasa berada bersama. Hal ini tentunya menyebabkan guru perempuan agak sukar mengikuti pembangunan profesionalisme guru. Dapatan ini menolak dan tidak selari dengan kajian yang dijalankan oleh Kasthuri (2015) yang mendapati kajian beliau terhadap guru-guru bahasa inggeris di sekolah menengah. Hasil dapatan kajian beliau menyatakan bahawa keperluan pembangunan profesionalisme guru bahasa Inggeris dalam kalangan wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru-guru lelaki.

**Perbandingan Tahap Perbezaan Pembangunan Profesionalisme Guru Mengikut Faktor Gred Sekolah.** Kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut gred sekolah dengan nilai t-stat 2.409 df. 421.144 dan nilai Signifikan 0.017. Dapatan kajian menunjukkan bahawa sememangnya faktor gred sekolah mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru. Gred sekolah dibahagikan kepada sekolah di bandar dan di luar bandar. Sekolah di bandar kebiasaannya mempunyai jumlah murid yang lebih besar berbanding dengan di luar bandar. Sekolah di kawasan bandar hampir tidak ada sekolah kurang murid, namun di luar bandar banyak sekolah dikategorikan sebagai

sekolah kurang murid. Selain itu, sekolah di luar bandar tidaklah mempunyai kemudahan secanggih dan selengkap sekolah di bandar, ini termasuklah infrastuktur sekolah dan juga kemudahan-kemudahan yang lain. Tidak dinafikan bahawa pihak Kementerian Pendidikan Malaysia sentiasa berusaha untuk menjadikan sekolah luar bandar setaraf dengan sekolah di bandar. Namun, realitinya sekolah di luar bandar masih kekurangan dari pelbagai sudut jika dibandingkan dengan sekolah di bandar. Sebagai contohnya, peruntukan kewangan disalurkan berdasarkan enrolmen murid di sesebuah sekolah. Oleh itu, sekolah kurang murid tidaklah mendapatkan peruntukan kewangan sebanyak sekolah di bandar. Hal ini juga memberikan kesan terhadap pembangunan profesionalisme guru dan pencapaian murid.

Organisasi sekolah di bandar dikenali sebagai sekolah besar yang mempunyai enrolmen guru dan murid lebih ramai. Dapatan kajian ini menyokong kajian yang menunjukkan komitmen sesebuah organisasi terhadap pembangunan profesionalisme guru dipengaruhi oleh saiznya (Tung-Chung, 2001; Westhead dan Storey, 1997 dalam Tung-Chung, 2001; Vinten, 2000). Di samping itu, organisasi yang bersaiz besar menawarkan lebih banyak pembangunan profesionalisme guru dengan kadar kekerapan yang tinggi berbanding organisasi sekolah yang kecil. Namun dapatan kajian ini tidak selari dengan pandangan Mohammed Sani dan Mohd Izham (2012) menyatakan bahawa pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai pembangunan profesionalisme guru tetapi masalah yang dihadapi oleh guru-guru masih belum dapat diatasi atau kurang keberkesanannya.

## **Perbincangan Objektif Kelima**

### **Pengaruh Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru**

Seterusnya, hasil dapatan kajian ini juga melihat aspek pengaruh analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Analisis keperluan latihan dibahagikan kepada analisis keperluan individu guru, analisis keperluan tugas guru dan analisis keperluan organisasi sekolah. Pembangunan profesionalisme guru merupakan satu proses penambahbaikan secara individu atau kumpulan yang mengakibatkan guru akan merefleksi, memperbaharui dan meningkatkan komitmen sebagai agen perubahan dalam pendidikan (Muhammad Faizal & Abd. Khalil, 2015). Kajian ini melihat secara terperinci pengaruh analisis keperluan latihan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

**Pengaruh Analisis Keperluan Individu Guru Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru.** Dapatan analisis kajian ini menunjukkan bahawa analisis keperluan individu guru telah memberikan kesan terhadap pengaruh pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Hal ini dibuktikan dengan analisis dapatan kajian bahawa guru-guru perlu sentiasa memperbaiki prestasi pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah dari semasa ke semasa dengan mengikuti pembangunan profesionalisme guru. Sebarang perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan negara ataupun pedagogi pengajaran mestilah dikuasai oleh individu guru bagi mengekalkan guru berkualiti terus berada dalam sistem pendidikan negara. Dapatan kajian ini menyokong Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013) yang merupakan perancangan jangka panjang bermatlamatkan pembangunan bersepadu sekolah terutamanya dalam pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah

yang akan memartabatkan sekolah terbaik di dunia. Peningkatan profesionalisme guru merupakan agenda mentransformasikan profesion keguruan menjadi profesion yang unggul. Di samping itu, bagi memastikan keberhasilan murid dan peningkatan prestasi guru dan sekolah, kajian ini juga menyokong pandangan Chong (2014) yang menyatakan bahawa sistem pendidikan negara sentiasa mengalami perubahan bagi memenuhi keperluan perubahan dan persekitaran pendidikan dengan pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan di Malaysia disebabkan keperluan kepada pengajaran dan pembelajaran alaf ke-21.

Selain itu, guru-guru di sekolah mestilah berupaya menjalankan setiap tanggungjawab diberikan dengan penuh iltizam dan sepenuh perhatian bagi memaksimumkan impak terhadap pembangunan profesionalisme guru. Guru yang komited dengan tanggungjawab merupakan guru yang mempunyai integriti, sahsiah dan akhlak yang murni. Sikap guru yang saling memberikan galakan dan bertukar-tukar pandangan sesama rakan sejawat tentang sesuatu perkara yang berkaitan organisasi juga memberikan impak yang positif terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

Di samping itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa sebahagian guru menyatakan analisis keperluan individu guru penting bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru supaya dapat menyelesaikan banyak permasalahan guru di sekolah. Dapatan ini menyokong kajian Tung-Chung (2001) menyatakan hasil kajian beliau mengesahkan terdapat hubungan antara analisis keperluan latihan individu dengan keberkesanan pembangunan profesionalisme guru. Selain itu, juga selari dengan dapatan kajian pembangunan profesionalisme guru menjadi pemangkin memotivasikan guru supaya aktif bagi meningkatkan

pengetahuan, kemahiran dan nilai secara kolaboratif ( Ingvarson, Meiers & Beavis, 2015).

**Pengaruh Analisis Keperluan Tugas Guru Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru.** Dapatan kajian menunjukkan bahawa analisis keperluan tugas guru memberikan impak dan pengaruh yang signifikan terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Analisis keperluan tugas guru di sekolah penting kerana dapatan dan maklumat yang diperolehi dapat digunakan untuk pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa guru-guru perlu sentiasa mengadakan perbincangan sebelum, semasa dan selepas sesuatu pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan di sekolah. Perbincangan ini meliputi mengadakan mesyuarat guru dan taklimat sebelum pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru. Hal ini memastikan supaya tugas yang diamanahkan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Selain itu, guru-guru mestilah komited terhadap tugas yang diberikan oleh pihak pengurusan sekolah untuk mencapai matlamat, visi dan misi sekolah. Komitmen guru-guru melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan integriti pastinya dapat melahirkan organisasi sekolah dan murid yang mempunyai sahsiah diri yang mulia dan peningkatan prestasi akademik yang memberangsangkan. Di samping itu pula, dapatan kajian menunjukkan bahawa sikap saling memahami dalam kalangan guru berkaitan bidang tugas yang diberikan supaya tidak berlakunya pertindihan tugas merupakan hasil analisis tugas yang dilaksanakan di sekolah. Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian yang dijalankan oleh Kasthuri (2015) yang berpendapat bahawa keperluan pembangunan profesionalisme guru adalah berdasarkan keperluan pelajar dan keperluan guru.

Keperluan guru juga termasuklah memahami bidang tugas masing-masing dalam merealisasikan matlamat sekolah. Selain itu, dapatan kajian ini juga menyokong kajian dijalankan oleh Abdul Ghani (2007) menyatakan bahawa guru seharusnya mempelajari, memperbaiki dan mengubah amalan nilai supaya mampu memupuk personaliti yang lebih cemerlang yang akan meningkatkan prestasi diri dan organisasi menjadi lebih cemerlang. Begitu juga dengan dapatan ini juga disokong oleh Leahy, Lyon, Thompson, & William (2013) yang menyatakan aspek utama yang dikaitkan dengan pengajaran guru adalah kompetensi tugas guru. Begitulah pentingnya analisis keperluan tugas seseorang guru di sekolah.

**Pengaruh Analisis Keperluan Organisasi Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru.** Dapatan kajian menunjukkan bahawa analisis keperluan organisasi mempunyai pengaruh terhadap pembangunan profesionalisme guru. Selaras dengan kajian Hallinger (2005) menyatakan elemen menetapkan matlamat yang jelas dalam organisasi dapat membantu pihak pengurus sekolah membawa hala tuju sekolah untuk menjayakan pengajaran dan pembelajaran. Di samping itu, matlamat organisasi yang kurang jelas menyebabkan sukar dikongsi dan dicapai oleh guru-guru di sekolah. Iklim sekolah merupakan faktor utama perlu diperkasa jika ingin melihat pembangunan profesionalisme guru berjaya dan berkesan dilaksanakan. Persekitaran dan suasana sekolah yang kondusif dapat membantu melonjakkan tahap pembangunan profesionalisme guru.

Hal ini dinyatakan oleh kajian Norzaini dan Mohammed Sani (2007) bahawa seorang guru yang berkesan bukan sahaja mengajar mata pelajaran akademik, tetapi turut berperanan sebagai penasihat, perunding, pendorong, pakar rujuk dan mengawasi disiplin. Selaras dengan kajian oleh Den Brok, P. Fisher, Scott (2005)

seterusnya menyatakan iklim yang positif ini dapat merangsang dan mendorong pelajar bagi meningkatkan pencapaian akademik mereka di sekolah. Begitu juga perlunya interaksi guru dan pelajar yang mesra yang menjadi “denyutan nadi” bagi proses pengajaran di sekolah.

### **Hubungkait Ketiga-Tiga Tahap Analisis Keperluan Latihan**

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga tahap analisis keperluan latihan adalah saling berkaitan antara satu sama lain. Sememangnya di sekolah pelaksanaan analisis keperluan organisasi sepatutnya dilaksanakan terlebih dahulu, diikuti dengan analisis tugas dan analisis individu. Matlamat, visi dan misi sekolah berperanan sebagai indikator keperluan latihan sesebuah sekolah. Keperluan organisasi akan menentukan jenis dan bagaimana sesuatu tugas guru perlu dilaksanakan bagi merealisasikan matlamat organisasi. Penentuan setiap tugas guru yang dipertanggungjawabkan akan dijadikan sebagai piawai dan penanda aras bagi mengukur prestasi sebenar setiap guru.

Analisis organisasi sekolah melihat kehendak pentadbir secara menyeluruh, manakala pada tahap analisis keperluan tugas pula bagi memenuhi keperluan organisasi sekolah dan analisis keperluan individu yang paling khusus serta berperanan mempengaruhi keberkesanan organisasi sekolah. Dalam ketiga-tiga tahap analisis keperluan latihan itu semuanya mempunyai fokus dan tujuan pelaksanaan yang berbeza-beza. Namun begitu, ketiga-tiga tahap tersebut saling berkaitan antara satu sama lain. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa analisis mengikut tahap dan urutan adalah penting bagi memastikan analisis keperluan latihan mengikut keperluan organisasi dan seterusnya membangunkan pembangunan profesionalisme guru yang tuntas di sekolah.



## Perbincangan Objektif keenam

### **Pengaruh Halangan Sebagai Pemboleh ubah Moderator Kepada Analisis Keperluan Latihan Terhadap Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu.**

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat kesan moderator dalam model pembangunan profesionalisme guru. Pemboleh ubah moderator dalam kajian ini iaitu halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Kajian ini mendapati tidak ada kesan moderator pertama iaitu menggunakan pemboleh ubah analisis keperluan individu guru dan halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Merujuk nilai koefisien beta yang diperolehi dari hasil analisis data (*original sample*) 0.006 ianya menunjukkan nilai koefisien yang kurang daripada 1 peratus dan nilai t-statistik didapati mempunyai nilai 0.924 atau kurang daripada nilai pada jadual t-statistik. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan tidak terdapat kesan signifikan pemboleh ubah moderator ini dalam model pembangunan profesionalisme guru.

Seterusnya, kajian ini juga mendapati tidak ada kesan moderator kedua iaitu menggunakan pemboleh ubah analisis keperluan organisasi dan halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Merujuk nilai koefisien beta yang diperolehi dari hasil analisis data (*original sample*) 0.036 ianya menunjukkan nilai koefisien yang kurang daripada 1 peratus dan nilai t-statistik didapati mempunyai nilai 0.603 atau kurang daripada nilai pada jadual t-statistik. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan juga bahawa tidak terdapat kesan yang signifikan bagi pemboleh ubah moderator ini dalam model pembangunan profesionalisme guru.

Di samping itu, kajian ini juga turut mendapati tidak ada kesan moderator ketiga iaitu menggunakan pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru dan halangan

menjayakan pembangunan profesionalisme guru. Merujuk nilai koefisien beta yang diperolehi dari hasil analisis data (*original sample*) 0.047 dapatan menunjukkan nilai koefisien yang kurang daripada 1 peratus dan nilai t-statistik didapati mempunyai nilai 0.767 atau kurang daripada nilai pada jadual t-statistik. Oleh yang demikian dapat disimpulkan tidak terdapat kesan signifikan pemboleh ubah moderator ini dalam model pembangunan profesionalisme guru. Manakala, dengan menggunakan ujian deskriptif statistik kajian ini mendapati skor min dan sisihan piawai bagi item halangan menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru mempunyai skor min dan sisihan piawai keseluruhan yang rendah hanya 2.09 dengan sisihan piawai 0.80. Ini bermakna tiada halangan yang besar bagi menjayakan analisis keperluan bagi pembangunan profesionalisme guru. Responden cenderung menyatakan bahawa tidak terdapat halangan yang besar bagi guru untuk melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Oleh hal demikian, keseluruhan nilai min dan sisihan piawai adalah rendah.

Dapatan ini juga menunjukkan bahawa sewajarnya analisis keperluan latihan perlu dilaksanakan terlebih dahulu sebelum merancang dan melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Bertepatan dengan dapatan sorotan kajian terdahulu yang menyatakan sememangnya guru-guru perlu berbincang dan berinteraksi dalam lingkungan iklim sekolah yang kondusif, maka dapatan ini mengesahkan bahawa bagi melaksanakan analisis keperluan latihan di sekolah boleh dijalankan dengan jayanya jika semua pihak memberikan kerjasama yang jitu (Ambrose, Bridge, Dipietro, & Loret, 2010).

Pelengkap kepada elemen halangan ini ialah perlu adanya komitmen dan kerjasama yang menyeluruh daripada semua peringkat iaitu pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, jabatan pendidikan negeri, pejabat pendidikan daerah,

pentadbir sekolah dan guru-guru sendiri bagi merealisasikan kejayaan pembangunan profesionalisme guru. Perhatian perlu diberikan dalam mengenalpasti masalah dan cabaran sebelum sesuatu perancangan dilaksanakan. Analisis tentang kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang-peluang yang wujud bagi memudahkan penggubalan strategi susulan yang perlu dilaksanakan.

Oleh itu, sewajarnya pembentukan analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru di ambil perhatian serius oleh semua pihak yang terlibat. Guru-guru perlu menyedari bahawa kualiti dan kompetensi guru mampu menjadi pemangkin bagi memartabkan profesion perguruan dan meletakkannya sebaris dengan profesion yang lain. Bertepatan dengan kajian Librera (2014) penambahbaikan terhadap kaedah pengajaran hanya akan berlaku jika sekiranya guru berubah daripada fokus pengajaran kepada pembelajaran serta mengubah cara pemikiran yang bermatlamatkan penilaian kepada kualiti pengajaran mereka.

## **Perbincangan Objektif Ketujuh**

### **Membangunkan Model Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah Kebangsaan Di Terengganu.**

Dapatan kajian ini dapat menghasilkan sebuah model pembangunan profesionalisme guru bagi sekolah kebangsaan di Terengganu. Berdasarkan dapatan kajian yang diperolehi bahawa pemboleh ubah analisis keperluan organisasi merupakan faktor penentu yang sangat signifikan terhadap pembangunan profesionalisme guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (*original sample*) 0.343, atau keperluan organisasi dapat mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru dengan nilai 34.3 peratus. Seterusnya diikuti oleh pemboleh ubah analisis keperluan individu guru dengan nilai koefisien beta (*original sample*)

iaitu 0.320 atau keperluan individu guru dapat mempengaruhi pembangunan profesionalisme guru dengan nilai 32 peratus.

Pembinaan model ini merupakan penambahbaikan amat diperlukan oleh guru-guru. Hal ini berlaku di negara maju seperti Amerika Syarikat dan Britain, berbagai usaha sedemikian telah dilaksanakan dengan pembinaan model yang menepati keperluan semasa guru-guru (Jasper, 2006) begitu juga dengan gambaran yang diberikan oleh Speck dan Knipe (2005) bahawa di Amerika Syarikat, dapatan kajian pembinaan model tersebut telah membantu pihak sekolah mengadakan pembangunan profesionalisme guru yang berkualiti, berterusan dan sistematik.

Dapatan ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Muhammad Faizal dan Abd Khalil (2015) mendapati bahawa model pembangunan profesionalisme guru yang berkonteks tempatan sangat diperlukan oleh guru-guru di Malaysia. Tambahan beliau, hal ini disebabkan tidak semua amalan terbaik sesebuah tempat sesuai dilaksanakan di tempat lain. Selain itu, mereka menyakini model tersebut yang mengikut acuan tempatan berupaya memenuhi keperluan semasa guru di sekolah.

### **Penemuan Utama Kajian**

Dalam bahagian ini pengkaji akan membahaskan penemuan utama kajian dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis model struktural. Kajian ini menggunakan tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu analisis keperluan organisasi, analisis keperluan tugas guru, dan analisis keperluan individu guru. Kajian ini memperincikan pemboleh ubah analisis keperluan organisasi sekolah yang mengandungi enam konstruk yang terdiri dari menetapkan matlamat sekolah, budaya organisasi sekolah, iklim sekolah, sokongan dan komitmen sekolah, sumber organisasi dan faktor luaran. Kajian ini juga mendapati konstruk budaya organisasi

mempunyai min 4.12 dengan sisihan piawai 0.387. Seterusnya, bagi konstruk faktor luaran pula nilai min 4.16 dengan sisihan piawai 0.452. Selain itu, bagi konstruk iklim sekolah nilai min 4.33 dengan sisihan piawai 0.407. Seterusnya, bagi konstruk menetapkan matlamat sekolah nilai min 3.97 dengan sisihan piawai 0.432. Bagi konstruk sokongan dan komitmen sekolah dengan nilai 4.24 dengan sisihan piawai 0.431 dan konstruk sumber organisasi 3.93 dan sisihan piawai 0.49. Secara keseluruhan nilai min dan sisihan piawai bagi keseluruhan konstruk tersebut berada pada tahap yang tinggi.

Bagi pemboleh ubah analisis keperluan individu guru pula, kajian ini mendapati nilai keseluruhan pemboleh ubah ialah 4.15 dengan sisihan piawai 0.36 dan berada pada tahap tinggi. Seterusnya, bagi pemboleh ubah analisis keperluan tugas guru juga mencatatkan keseluruhannya pada tahap tinggi iaitu dengan nilai min 4.20 sisihan piawai 0.36. Bagi pengukuran prestasi pembangunan profesionalisme guru pula diukur melalui dua konstruk iaitu konstruk prestasi guru yang mempunyai nilai min 4.27 dengan sisihan piawai 0.38 dan konstruk prestasi murid yang mempunyai nilai min 4.18 dengan sisihan piawai 0.35. kedua-dua konstruk pengukuran bagi pembangunan profesionalisme guru berada juga pada tahap yang tinggi.

Kajian ini juga telah berjaya membangunkan sebuah model baharu bagi pembangunan profesionalisme guru. Model pembangunan profesionalisme guru yang dibangunkan diubahsuai dengan penambahbaikan daripada model-model sebelumnya yang dibangunkan oleh McGehee dan Thayer pada tahun 1961. Kajian ini memperincikan pemboleh ubah analisis organisasi sekolah kepada enam konstruk iaitu menetapkan matlamat sekolah, budaya organisasi sekolah, iklim sekolah, sokongan dan komitmen sekolah, sumber organisasi dan faktor luaran. Selain itu,

instrumen kajian ini telah dibangunkan untuk menambahbaik bagi mengukur pemboleh ubah yang digunakan dalam pengujian teori sebab akibat.

Halangan menjayakan analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru telah dikenalpasti sebagai pemboleh ubah baru yang dimasukkan dalam model kajian untuk mengukur pembangunan profesionalisme guru. Pemboleh ubah halangan dalam kajian ini berperanan sebagai moderator bagi tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu analisis keperluan organisasi sekolah, analisis tugas guru dan analisis individu guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan kaedah analisis deskriptif didapati nilai min pemboleh ubah halangan menjayakan analisis keperluan organisasi sekolah iaitu 2.09 dengan nilai sisihan piawai 0.80. Nilai min pemboleh ubah ini dapat dikategorikan pada tahap yang rendah. Seterusnya, hasil analisis menggunakan model struktural SEM – PLS mendapati bahawa pemboleh ubah halangan menjayakan analisis keperluan organisasi tidak berperanan sebagai moderator untuk mengukur pembangunan profesionalisme guru.

### **Implikasi Kajian**

Berdasarkan dapatan kajian ini iaitu tentang pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan guru sekolah kebangsaan di Terengganu. Kajian ini menunjukkan bahawa integrasi model tiga tahap analisis yang diutarakan oleh McGehee dan Thayer (1961) serta gabungan teori pembelajaran orang dewasa dengan teori motivasi boleh dijadikan asas kajian dalam mengenalpasti faktor-faktor yang membawa kejayaan pembangunan profesionalisme guru. Kajian ini tentunya akan memberikan implikasi kepada amalan (praktikal), teoritikal, terhadap dasar pendidikan, terhadap pentadbir sekolah dan implikasi terhadap metodologi.

Perbincangan tentang implikasi-implikasi secara terperinci akan diuraikan secara mendalam di bawah ini.

### **Implikasi Terhadap Amalan (praktikal)**

Dapatan kajian ini telah berjaya mendedahkan pelbagai maklumat tentang pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan berasaskan sekolah. Tahap pelaksanaan analisis keperluan latihan keseluruhan berada pada tahap yang tinggi. Sehubungan itu, petunjuk ini boleh dijadikan asas kepada guru-guru untuk mengekalkan dan mempertingkatkan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru terhadap analisis keperluan latihan di sekolah. Guru-guru perlu sentiasa bersedia dengan perubahan dan transformasi pendidikan yang semakin mencabar dan melengkapkan diri dengan ilmu, pengetahuan bagi meningkatkan kemahiran, kebolehan, motivasi diri ke peringkat yang maksimum.

Perlu ditegaskan bahawa guru-guru sangat berhajat kepada peningkatan diri dan peningkatan organisasi sekolah bagi meneruskan kelangsungan pendidikan yang berkualiti kepada generasi mendatang yang akan mencorakkan masa depan negara (Hussein Mahmood, 2008). Hal ini selari dengan matlamat pendidikan untuk melahirkan modal insan yang berketerampilan, bersahsiah mulia dan cemerlang dalam akademik dan akhlak. Dapatan kajian menunjukkan suasana iklim sosial sekolah yang kondusif diharap dapat membantu mewujudkan pembangunan profesionalisme guru yang efektif dan melahirkan murid yang mempunyai prestasi memberangsangkan. Di samping itu, secara amalnya guru-guru perlu memperbaharui azam, tekad dan kemahiran dalam tugas sebagai seorang guru bagi memartabatkan generasi yang akan menjadi pewaris negara.

### **Implikasi Terhadap Teoritikal**

Hasil analisis kajian ini mendapati bahawa dapatan kajian ini menyokong teori pembelajaran orang dewasa dan teori motivasi yang dikemukakan dalam kajian ini. Hal yang demikian, kerana dalam teori pembelajaran orang dewasa dan teori motivasi sangat memberi penekanan tentang keadaan orang dewasa belajar yang sudah tentu terdapat perbezaan kaedah dengan golongan kanak-kanak dan remaja. Dalam teori-teori tersebut penekanan diberikan terhadap aspek-aspek kaedah dan cara pembelajaran orang dewasa dan digabungkan dengan teori motivasi. Gabungan kedua-dua teori ini bagi memastikan kejayaan proses pembelajaran guru-guru dalam pembangunan profesionalisme guru. Berdasarkan teori yang digunakan dalam kajian ini iaitu teori pembelajaran dewasa dan teori motivasi pembelajaran didapati guru-guru perlu melaksanakan perubahan dalam diri individu dan mengubah anggapan tentang kepentingan proses pembelajaran yang sentiasa memerlukan seseorang belajar sepanjang hayat. Hal ini selaras dengan tuntutan dalam Islam yang diperjelaskan oleh Rasulullah yang menuntut kita supaya sentiasa mencari ilmu bermula dalam buaian sehingga ke liang lahad.

Pencarian ilmu semestinya memerlukan satu motivasi interinsik yang jitu bagi membolehkan seseorang melepasi segala halangan yang datangnya daripada dalam diri dan persekitaran kita. Dapatan kajian ini selari dengan Senge (2000) menyatakan sesebuah organisasi yang mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat secara tidak langsung menjadi faktor yang akan memacu sekolah ke arah kecemerlangan dan peningkatan prestasi murid.



### **Implikasi Terhadap Dasar Pendidikan.**

Dapatan kajian ini dapat memberikan maklumat kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia terutamanya bahagian pengurusan pembangunan guru, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu dan pejabat-pejabat pendidikan daerah di negeri Terengganu dalam merancang dan melaksanakan sebarang pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa wujudnya ketiadaan keselarasan antara pihak-pihak yang terlibat dalam melaksanakan pembangunan profesionalisme guru. Pihak sekolah menghadapi masalah ketidakselarasan tugas kerana wujudnya fragmentasi dan tugas yang tidak koheran di antara Kementerian Pendidikan Malaysia, jabatan pendidikan negeri dan pejabat pendidikan daerah.

Keselarasan pembangunan profesionalisme guru perlu diperkasa bermula di sekolah. Guru yang akan dihantar berkursus mestilah bersesuaian dengan keperluan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan oleh guru tersebut. Tidak berlaku hanya untuk mengisi kekosongan sahaja dan hanya guru yang sama sahaja dinamakan untuk mengikuti kursus dan sebagainya. Justeru, perlu wujudnya koordinasi dan keselarasan tugas di antara semua pihak dalam melaksanakan pembangunan profesionalisme guru.

### **Implikasi Terhadap Pentadbir Sekolah.**

Pemimpin dan pentadbir sekolah boleh menjadikan kajian ini sebagai rujukan untuk mengaplikasikan analisis keperluan latihan secara sistematik dan berterusan bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Dapatan kajian mendapati para pentadbir di sekolah secara keseluruhannya mempunyai pengetahuan dan kemahiran mengenai pembangunan profesionalisme guru. Namun, terdapat di

dalam kalangan pentadbir tidak mempunyai ilmu dan pengetahuan yang mendalam tentang pembangunan profesionalisme guru terhadap analisis keperluan latihan di sekolah. Oleh itu, mereka hanya berpendapat kekurangan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan melaksanakan tugas di sekolah guru perlu diisi dan dipenuhi sendiri oleh guru tersebut. Sebaliknya pentadbir sekolah perlu berusaha bagi memenuhi kekurangan pengetahuan dan kemahiran dalam kalangan guru supaya dapat merealisasikan kecemerlangan organisasi sekolah.

Para pengurus dan pentadbir di sekolah sewajarnya sentiasa membimbing dan membantu guru-guru dengan berusaha melengkapkan diri guru-guru dengan tranformasi pendidikan yang terkini bagi melaksanakan tugas dengan jayanya di sekolah. Di samping itu, para pengurus sekolah hendaklah memahami kehendak dan tuntutan guru-guru terutamanya dalam hal yang berkaitan tugas dan tanggungjawab guru di sekolah. Begitu juga aspek galakan dan motivasi kepada guru-guru melengkapkan diri dengan ilmu dan pengetahuan boleh menjadi pemangkin kejayaan seseorang guru.

Konsep “keduaan” atau *double standard* dalam pembangunan profesionalisme guru harus diketepikan. Konsep “keduaan” ini biasanya berlaku apabila pentadbir sekolah seolah-olah inginkan kejayaan organisasi sekolah dan meningkatkan prestasi murid dengan mengharapakan guru-guru wajib mengikuti pembangunan profesionalisme guru yang dianjurkan oleh pihak sekolah, jabatan pendidikan negeri, pejabat pendidikan daerah dan juga sekolah. Namun dalam masa yang sama berlakunya karenah birokrasi dan halangan tertentu bagi guru-guru mengikuti pembangunan profesionalisme guru. Hal ini selari dengan pandangan Wallace dan Pocklington (2002) yang menyatakan bahawa ciri utama dalam perubahan pendidikan yang kompleks adalah “keduaan” dalam satu entiti perubahan.

Oleh hal demikian, pentadbir sekolah perlu meningkatkan pengetahuan dan kemahiran daripada segala aspek berkaitan guru-guru dan sekolah serta memberikan fokus kepada aspek pembangunan profesionalisme diri dan sahsiah secara menyeluruh. Semoga mereka akan dapat meningkatkan lagi tahap profesionalisme guru bagi mendepani cabaran dalam tranformasi pendidikan.

### **Implikasi Terhadap Metodologi**

Dalam kajian ini menggunakan sepenuhnya pengumpulan data dengan kaedah kajian kuantitatif iaitu soal selidik adalah bertepatan dengan tajuk kajian. Analisis hasil dapatan kajian yang menggunakan statistik deskripsi dan infrensi yang melibatkan pelbagai ujian termasuklah mencari nilai min, peratusan, kekerapan, sisihan piawai, ujian t, ujian Analisis Varian (ANOVA), *exploratory faktor analisis* (EFA) dan *confirmatory faktor analisis* (CFA) bagi mentafsirkan dapatan kajian secara komprehensif dan menyeluruh. Selain itu, pembinaan model pembangunan profesionalisme guru perlu penambahbaikan dengan menganalisis bagi mencari halangan yang berperanan sebagai moderator yang tepat bagi meningkatkan kualiti pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Hasil kajian ini berjaya menunjukkan bahawa metodologi yang bertepatan dengan soalan kajian akan menatijahkan dapatan kajian yang benar dan betul.

### **Cadangan Kajian Lanjutan**

Memandangkan kajian ini berfokuskan kepada pembangunan profesionalisme guru-guru berdasarkan analisis keperluan latihan di sekolah kebangsaan dalam negeri Terengganu, maka tentunya masih terdapat kelompangan yang boleh dijadikan kajian lanjutan. Beberapa cadangan kajian lanjutan yang perlu dijalankan bertujuan bagi

mengukuhkan lagi dapatan kajian ini dan sebelum ini. Berikut adalah beberapa cadangan kajian lanjutan:

1. Kajian ini mengambil kira populasi yang hanya tertumpu di sekolah kebangsaan dalam negeri Terengganu sahaja. Responden kajian agak terhad daripada satu negeri sahaja masih tidak memadai untuk digeneralisasikan dapatan bagi menggambarkan populasi guru di seluruh Malaysia. Justeru, adalah lebih bermakna sekiranya kajian lanjutan mengambil kira populasi yang lebih besar dengan menggunakan keseluruhan guru di Malaysia.
2. Memandang perspektif kajian ini tertumpu kepada analisis keperluan latihan bagi melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah kebangsaan sahaja. Maka dicadangkan supaya kajian lanjutan mengkaji analisis keperluan latihan bagi pembangunan profesionalisme guru di sekolah menengah atau di peringkat universiti pula.
3. Kajian lanjutan perlu dijalankan dengan menambahkan beberapa pemboleh ubah yang dianggap penting kerana ianya dapat membantu dan menjelaskan kesan pemboleh ubah moderator dalam kajian ini. Ini disebabkan berdasarkan pengamatan pengkaji berdasarkan kajian di lapangan juga didapati responden menjawab item soalan halangan menunjukkan tidak ada halangan bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah, namun demikian, berdasarkan sorotan kajian mendapati, halangan menjayakan pembangunan profesionalisme guru merupakan faktor penting menentukan kejayaan sesebuah pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Oleh itu, pengkaji mencadangkan supaya kajian lanjutan dilaksanakan dengan menggunakan item *Social Responsibility*.

4. Dalam kajian ini, pemboleh ubah yang digunakan hanya telah menyumbang sebanyak 45.7 peratus sahaja. Manakala masih terdapat 44.3 peratus disumbangkan oleh pemboleh ubah-pemboleh ubah yang lain. Oleh itu, perlu dilakukan kajian lanjutan terhadap pemboleh ubah yang lain itu bagi memberikan penjelasan kepada pembangunan profesionalisme guru di sekolah.

### **Rumusan**

Kajian ini menjelaskan kepentingan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan analisis keperluan latihan guru di sekolah. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa analisis keperluan latihan merupakan komponen kritikal bagi menentukan kejayaan perancangan dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Selain itu, dapatan kajian ini telah berjaya memberikan satu dimensi baru dalam usaha guru-guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka bagi memastikan kualiti guru-guru sentiasa diperkemas demi anak bangsa yang dididik bagi mewarisi negara.

## RUJUKAN

- Abdul Wahab Amp. Hamzah. (2006). *Persepsi Guru-Guru Novis Sekolah Menengah Daerah Papar terhadap Profesionalisme Guru*. Desertasi Sarjana Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah.
- Abdullah Hassan dan Ainon Mohd. (2008). *Panduan Menggunakan Teori Motivasi di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur: PTS Publication Sdn. Bhd.
- Abdullah Sani Yahya, Abdul Rashid Mohammad, Abdul Ghani Abdullah. (2007). *Guru Sebagai Pemimpin*. Kuala Lumpur: PTS Publication Sdn. Bhd.
- Ahmad Atory Hussein. (2000). *Analisis Dasar Awam : Peranan Kerajaan Mengatasi Masalah Ekonomi Dalam Sistem Pasaran Bebas*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Aini Hassan. (2007). Kualitatif atau Kuantitatif: Memahami Andaian Asas yang Mendasari Penyelidikan Pendidikan. *Masalah Pendidikan*, Jilid 30 (1).
- Airasian, P. & Gay, L. R. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications (Seventh Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Aizzat Mohd.Nasrudin, Intan Osman dan Zainal Ariffin Ahmad. (2006). *Pengantar Pengurusan*: Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Alan B. Knox. (1980). Proficiency Theory Of Adult Learning. *Contemporary Education Psychology*, Volume 5, Issue 4, 374-404
- Ambrose, S.A., Bridge, M. W. Dipietro, M. & Loret, M. C. (2010). *How Learning Works : Seven Research Based Principle For Smart Teaching*: San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Amin Senin. (2005). *Hubungan pengurusan pembangunan profesional sekolah dengan model pembangunan profesional serta pengaruhnya terhadap pengajaran guru di sekolah-sekolah menengah negeri sabah*. Unpublished Ph.D Thesis. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.

- Amin Senin. (2008). *Pembangunan Profesionalisme Guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publication dan Distributors Sdn. Bhd.
- Ayob Jantan. (2005). *Pengetua Sekolah yang Efektif*. PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd. Pahang.
- Azizah Abdul Rahman. (1987). *Curriculum Innovation in Malaysia: The Case of the KBSR*. Tesis Phd. University London : Institute of Education.
- Azizi Yahya, Shahrin Hashim, Jamaluddin Ramli, Yusof Boon, dan Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan, Teori, Analisis dan Interpretasi Data*. Kuala Lumpur: PTS Profesional.
- Azman, I., & Nurul Inani, I. (2010). Motivasi Latihan Sebagai Pembolehubah Penghubung Antara Program Latihan Dan Keberkesanan Latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 84-98.
- Azmani Daud. (1999), "Keberkesanan Pelaksanaan Program Perkembangan Staf di Sekolah Kawasan Bandar dan Luar Bandar: Satu Kajian Perbandingan." Universiti Teknologi Malaysia: Laporan Projek Sarjana. (Tidak diterbitkan).
- Barbie, E. L. (2001). *The Practice of Social Research*. 9<sup>th</sup> Ed. Belmont: Wadworth/Thomsen Learning.
- Bartlett, J., & Norris, D. (2009). *Adoption of Technology: An Examination of Future Behavioral Intentions Towards Distance Education*. Paper presented at the Society for Information Technology & Teacher Education International Conference 2009, Chesapeake, VA.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). *Practical Issues In Structural Modeling*. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117.
- Bhasah Abu Bakar. (2007). *Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah*. Kuala Lumpur: Utusan Publication.
- Blanchard, P. N. dan Thacker, J.W. (2003). *Effective Training: Systems, Strategies, and practices*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. Edisi kedua.

- Blank, R. (2014). A Better Way to Measure: New Survey Tool Gives Educators A Clear Picture of Professional Learning's Impact. *Journal Staff Development*, 31(4), 56-60.
- Bottery, M. (2004). *The Challenges of Educational Leadership; Leading teacher, leading school*. London: Paul Chapman Publishing.
- Bryman, A. (2006). *Sosial Research Methods*. Second Edition. London: Oxford University Press.
- Burnham, J.W, Sullivan, F., (2010). *Leadership and professional development in schools*. (Hamidah Baba, Trans) United Kingdom: Pearson.
- Byron, M. (1990). "Teacher Acceptance of A Peer Training Programme". *Education Research*. 32. 66-71
- Boydell, T.H. 1976. *A Guide to the identification of Training Needs*. London, British Association for Commercial and Industrial Education (BACIE).
- Carpenter, Peter Sundin, II. (2009). *Profesional Learning Communities: A Case Study Of Three Elementary Schools*. Ed. D. Dissertation, Wilmington University (Delaware), United States. From dissertation & Theses: Full Text database. (Publication No. AAT 3342825).
- Castetter, W. B. & Yong, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. (7th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Catetter, W. B. (1996). *The Human Resource Function In Educational Administration*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chang, S. J., Van Witteloostuijn, A., & Eden, L. (2010). From The Editors: Common Method Variance In International Business Research. *Journal of International Business Studies*, 41(2), 178-184.
- Chin, W.W. (2010). *How To Write Up And Report PLS Analysis*. In Vinzi, V. E., Chin W.W. Henseler, J. & Wang, H. (Eds) *Handbook of Partial Least Squares: Concept, Method and Application*. (pp 655-690). Berlin: Springer Verlag.
- Chong, E. K. M. (2012). Using Blogging to Enhance The Initiation of Student into Academic Research. *Journal Computer and Education*, 55. 798-807.



- Chua Yan Piaw. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan, Shah Alam*: McGraw-Hill Education.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan (Buku 1)*. Kuala Lumpur: McGraw Hill Education.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan (Buku 2)*. Kuala Lumpur: McGraw Hill Education.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan (Buku 3)*. Kuala Lumpur: McGraw Hill Education.
- Chua Yan Piaw. (2009). *Asas Statistik Penyelidikan: Analisis Data Skala Ordinal Dan Skala Nominal*. Shah Alam: McGraw-Hill (M).
- Cobb, P., McClain, K., Lamberg, T. D. S., & Sean, C. (2003). Situating Teacher's Instructional Practice in The Institutional Setting of the School and District. *Educational Research*, 32(6), 13-24.
- Cohen, J. (1968). Weighted kappa: Nominal scale agreement provision for scaled disagreement or partial credit. *Psychological bulletin*, 70(4), 213.
- Cohen, L. Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Method in Education, 6<sup>th</sup> ed.* New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research Methods in Education (5<sup>th</sup> ed.)*. London: Routledge.
- Craft, A. (1996). *"Continuing Professional Development": A Practical Guide for Teacher and School*. London: Routledge.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research (2<sup>nd</sup> ed.)* Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Creswell, J.W. (2008). *Educational Research: Planing, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research* (3<sup>rd</sup> ed). University of Nebrasasa: Pearson.
- Cross, R.(1981). “*Teacher Know Thier Own In-Servis Needs*”. Phi Delta Kappan. 62. Page 525.
- Cummins, L. (2004). *The Pot Of Gold At The End Of Rainbow: Mentoring in Early Childhood Education*. Childhood Education, 80 (5), 254-257.
- Daft, Richard, L. (1997). *Management 4<sup>th</sup> ed*. Orlando: The Dryden Press.
- Dalziel, S. (1994). “*Organizational Training Need*” dalam Prior, J. (editor) Gower Handbook of Training and development. Hampshire: Gower Publishing Limited., 145-153.
- Darling-Hammond, L. (1990). *Teacher Professionalism: Why And How? Schools As Collaborative Cultures: Creating The Future Now*, Vol.3. Bristol, PA: Falmer Press.
- Darling-Hammond, L. (1998). Teacher Learning That Support Student Learning. *Educational Leadership*, 55(5); 6-11.
- Day, C., Elliot, B. & Kingston, A. (2005). Reform, Standards and Teacher Identity: Challenges of Sustaining Commitment. *Teaching and Teacher Education*. 21(5), 563-577.
- Den Brok, P. Fisher, D. & Scott, R. (2005). *The Importance Of Teacher Interpersonal Behavior For Student Attitudes In Brunei Primary Science Classes*. International journal of Science Education.
- Donavan, J. F., Sousa, D. A. dan Walberg, H. J. (1987). “The Impact of Staff Developmenton Implementing and Student Achievement.” *Journal of Education Reseach*. 80-86.
- Dooley, D. (2001). *Social research methods, 4<sup>th</sup> ed*. New Jersey: Prentice-Hall.

- DuFour, R. (2005). *What is a Profesional learning Community?* Dalam Dufour, Eaker dan DuFour(Editor), *On Common Ground: The Power Of Profesional Learning Communities*. Bloomington: Solution Tree (Formerly National Education Servise).
- Dye, T. (1992). *Understanding Public Policy*: Prentice Hall, Inc.,
- Eaker, DuFour dan DuFour (2002). *Getting started: Reculturing school to become professional learning communities*. Bloomington: Solution Tree (Formerly National Education Service).
- Easterby-Smith, M., R. Thorpe, and A. Lowe. (2002). *Management Research an Introduction*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Easton, L. (2004). *Powerful Desingn For Professional Learning*. Oxford. OH: National Staff Development Council.
- Ecoff, E. R. (1992). “*Attention Deficit Disorder Meeting Individual Needs: A Program Designed to Increase Teacher Effeciveness and Promote Student Learning*”. Laporan Pendidikan. Nova Universiti.
- Elangkumaran Davarajoo (2017). Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besardengan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Tanjung Karang. SJKT Ghandiji, Kuala Selangor, Selangor.
- Esah Sulaiman. (2004). *Pengenalan Pedagogi*. Skudai, Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Faizah Yunus. (2003). Analisis Keperluan Latihan. *Malaysian Journal of Social Administration*. Volume 2, halaman 1-19.
- Ferguson, R. F. (2006). Five Challenges to Effective Teacher Professional Development. *Journal of Staff Development*, 273(4), 48-52
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows: Advanced Techniques for Beginners*. London: Sage Publications Limited.

- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Limited.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education (6th edition.)*. New York, NY: McGraw Hill Companies. Inc.
- Freiberg, H.J., Prokosch, N., Treister, E. S. dan Stein, T. (1990) "Turning around five At-Risk Elementary school effectiveness and School Improvement." *An International Journal Research, Policy and Practice*.1(3),171-189.
- French, W. L. dan Cecil. B. (1973). *Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Fullan, M. (1993). *Change forces: Probing The Depths of Education Reform*. London: Falmer Press.
- Fullan, M. (1995). *Professional Development in Education: New Paradigms and Practices*. Dalam Guskey, T. & Huberman, M (Eds.). *A Review of Literature On Professional Development For Experienced Teachers*. New York: Teachers College Press.
- Fullan, M. G., & Stiegelbaur, S. (1991). *The New Meaning of Educational Change* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Cassel Educational Limited.
- Fullan, M. G., (2002). *Education Reform As Continuous Improvement*. Dalam Hawley W.D. dan Rollie D.L. (Editor). *The Key Of Effective School: Educational reform as continuous improvement*. Thousands Oaks: Corwin Press Inc.
- Fullan, M. Hill, P., & Crevola, C. (2006). *Breakthrough* Thousand Oks: Corwin Press.
- Gardner, H. (2008). *Model Pembangunan Profesional Guru*. page 39.
- Gates, B. Myhvoid and Rinearson, P. (1996). *Jalan di Hadapan* (ed. BM) Kuala Lumpur: Utusan.

- Gay, L. R. (1996). *Educational research: Competencies for Analysis and Application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gay, L. R., & Airasian, P. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications (7<sup>th</sup> Edition)*. Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Gilbert, T. (1998). *Performance Engineering In What Work At Work: Lesson from The Master*. Minneapolis: Lakewood Book. Page 20.
- Glover, D. dan Law, S. (1996). *Managing Professional Development in Education*, London: Kogan Page.
- Golding, L. & Gray, I (2006). *Continuing Professional Development For Clinical Psychologist: A Practical Handbook*. The British Psychological Society. Oxford: Blackwell Publishing.
- Goldstein, I. L. Dan Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations*: Belmont: Wadsworth.
- Goldstein, L. (1993). *Training in Organizations. (3rd Edition)*: California. Manterey, CA: Brookes/Cole Publishing.
- Gordon, S. P. (2004). *Professional Development School Improvement: Empowering Learning Communities*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2000). *Statistics for the Behavior Sciences (5<sup>th</sup> ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics And Policy Implementation In The Third World*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Guskey, T. (2015). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Guskey, T. R. (1994). *Result-Oriented Profesional Development*: In serach of an optimal mix in of effective practices. *Journal of Staff Development*, 19 (4): 36-44.

- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation Professional Development*. Carlifornia: Corwin Press Incorporated.
- Hagen, O. A. (1973). *“Program Evaluation.”* Ohio: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *The Journal Of Marketing Theory And Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and School Principal : a passing fancy that refuses to fade away, *Journal Leadership & Policy in Schools*. 4 (3), 221-239.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teacher, Changing Times*. New York: Teacher College Press.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teacher, Changing Times*. New York: Teacher College Press.
- Hargreaves, A. (2007). *“Five Flaws of Staff Development and the future beyond”*: *Journal of Staff Development*: Summer 2007: 28, 3: p 37-39
- Harris, A. (2003). *Introduction*. Dalam Harris A Day C, Hopkins.D, hodfield.M. Hargreaves. A.dan Chapman, C (Editors), *Effective Leadership For School Improvement* (hlm 2-3) London: Routledge Falmer.
- Harris, Ben M. (1980). *Improving Staff Performances Though In-Service Education*. USA: Allyn and Bacon Inc.
- Harris.A, Day. C, Hopkins. D, Hadfield. M. Hargreaves. A, dan Chapman, C. (2003). *Effective leadership for School improvement*. London: Routledge Falmer.

- Hassel, E. (2013). *Professional Development: Learning From The Best*. Oak Brook, IL: North Central Regional Education Laboratory (NCREL)
- Herzberg, F. Mousper, B. & Snyderman, B.(1959). *The Motivation To Work*. New York: John Wiley and Son.10(2): 48-52.
- Hinson, S., Cladwell, M.S., & Landrum, M. (1989). Characteristic of Effective Staff Development Programs. *Journal of Staff Development*,
- Hipp dan Huffman. (2000). *How Leadership Is Shared And Visions Emerge In The Creation Of Learning Communities*. Kertas perbentangan mesyuarat tahunan American Education Research Association. New Orleans, April.
- Hirase, S. K. (2000). *School Climate*. *Dissertation Abstracts International*, 61(02), 439.
- Hitchcock, G. dan Hughes, D. (1995). *Research and Teacher*, Second Edition, London: Routhledge.
- Hitt, M. A., Miller, C. dan Colella. A., (2006). *Organizational Behavior : A Strategic Approach*. John Wiley : New York.
- Hord and Sommers. (2008). *Leading Professional Learning Communities: Voice From Research And Practice*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hoy, A & Hoy, W. (2006) *Instructional Leadership : A Research Based Guide To Learning In School*. Boston, MA : Allyn & Bacon.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration : Theory, Research & Practice*. New York: McGraw. Hill Inc.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Sixth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Hsu, S. H., Chen, W. H., & Hsieh, M. J. (2006). *Robustness testing of PLS, LISREL, EQS and ANN-based SEM for measuring customer satisfaction*. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(3), 355-372.

- Humaid Salem Hamdan Al Hijri. (2013). *The Effectiveness of Profesional Traning Program For School Administration In Muscat, Oman*. Tesis Phd Yang tidak Diterbitkan: Universiti Malaya.
- Hussein Ahmad. (2012). *Mission of Public Education in Malaysia: The Challenge of Transformation*. Kuala Lumpur: UM Press.
- Hussein Mahmood. (1997). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewn Bahasa dan Pustaka.
- Hustler, D., McNamara, O., Jarvis, J., Londra, M., & Campbell, A.,(2003). *Teachers' perceptions of continuing professional development*. Institute of Education: Manchester Metropolitan University.
- Ibrahim bin Ahmad. (2003). *Profesion Keguruan Pilihan Terakhir?: Satu Tinjauan: Seminar Memperkasakan Sistem Pendidikan, 19-21 Oktober 2003, Puteri Pan Pasific, Johor Bahru*.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2015). Factors Affecting The Impact Of Professional Development Programs On Teacher's Knowledge, Practice, Student Outcomes and Efficacy. *Education Policy Analysis Archives*, 13(10).
- Isahak Haron. (1993). *Perubahan Dalam Pengurusan Pendidikan Di Malaysia Menjelang Abad Ke -21. Pendidikan Di Malaysia: Arah Dan Cabaran. Penerbitan Khas Sempena Ualang Tahun Ke-30 Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya*.
- Ishak, R. (2013). *Pembinaan Profil Amalan Terbaik Organisasi Pembelajaran Untuk Sekolah Malaysia*. Tesis Ph.D. University of Malaya.
- Jaafar Muhamad. (1995). *Asas Pengurusan*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Jaafar Muhammad. (1998). *Asas Pengurusan Shah Alam*: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.



- Jamilah Ishak. (2000). *Motivasi Kerja di Kalangan Guru-Guru Jabatan Agama Islam Selangor di Sabak Bernam*. Desertasi Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Jarvis , P. (1987). *Adult Learning In The Sosial Context*. London : Croom Helm.
- Jason Colquitt, Le Pine, Micheal wesson. (2012). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace.(3<sup>rd</sup> ed.)*. McGraw Hill, Higher Education.
- Jasper, M. (2006). *Professional Development, Reflection, and Decision-Making*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2008). *Educational Research: Quantitative, Qualitative And Mixed Approaches (3<sup>rd</sup> ed)*. London: Sage Publication.
- Johnson, B., & Christensen,. L (2000). *Educational research: Qualitative and Quatitative Approaches*. Boston : Ally & Bacon.
- Jon M. Werner & Randy L. Desimone. (2006). *Human Resource Develoment*. Five edition. USA: South- Western Cengage Learning.
- Joyce, B., & Showers, B. (1995). *Student Achievement Through Research on Training.(2<sup>nd</sup> ed.)*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Joyce, B., & Showers, B. (2008). *Student Achievement Through Staff Development*. New York: Longman.
- Kamaruddin, dan Zulkifli. (2007). *Penglibatan Guru dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi dan Komitmen Kerja*. Tesis Master yang Tidak Diterbitkan. USM.
- Kamaruddin. (1995). *Dinamika Sekolah dan Bilik Darjah*, Kuala Lumpur: Utusan Publication Distributor Sdn. Bhd.
- Kantrowitz, B. & Wingert, P. (2000). *Curing Senioritis*. Newsweek, 136 (24) 60-61.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1981). *Kurikulum Baru Sekolah Rendah: Matlamat, Rasional, Bidang Pelajaran, Strategi Pengajaran dan Pembelajaran*. Kuala Lumpur: Pusat Perkembangan Kurikulum.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2001). *Pembangunan Pendidikan 2001-2010. Perancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2001). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2001). *Resolusi Konvensyen Pendidikan Kebangsaan. Genting Highlands, Pahang*: Institut Aminuddin Baki.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2008a). *Garis Panduan Pengoperasian Latihan Dalam Perkhidmatan*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Panduan Perlaksanaan Melindungi Masa Instruksional (MMI)*. Kuala Lumpur : Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *NKRA Pendidikan Malaysia*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kerlinger, F. N. & Lee Howard, B. (2000). *Foundation of Behavioural Research* (4<sup>th</sup> edition ) New York: Earl Mc Peek.
- Khalid Johari. (2004). *Penyelidikan Dalam Pendidikan : Konsep dan Prosedur*. Kuala Lumpur: Pearson, Malaysia Sdn. Bhd.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M. S. (1990). *The Adult Learner : A Neglected Species ( 4th ed.)* Houston, TX: Gulf Professional Publishing.

- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The Adult Learner : The Definitive Classic In Adult Education and Human Resource Development* (6<sup>th</sup> ed. ) San Diego, CA: Elsevier
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organizational Behaviour* (4th ed.) Boston: McGraw Hill.
- Krejcie, R.V and Morgan, D.W. (1970). Determining Sampel Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lambert, L. (1998). *Building Leadership Capacity in School*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Lambert, L. (2010). *Keupayaan Kepimpinan untuk Pembangunan sekolah Yang Berterusan( Leadership Capacity for Lasting School Improvement)*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia.
- Leahy, S., Lyon, C., Thompson, M., & William, D. (2013). Classroom Assessment That Keeps Learning On Track Minute-By-Minute, Day-By-Day. *Educational Leadership*, 63(3), 18-24.
- Leedy, P. D. & Ormrod, J .E. (2001). *Practical Research: Planning and Desingn* (7<sup>th</sup> Ed).Ohio: Merril prentice Hall.
- Leithwood, K., & Louis, K.S. (1998). *Organizational Learning in Schools*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Librera, W. L. (2014). *Ensuring Quality Teaching and Learning for New Jersey''s Student and Educators*.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting For Common Method Variance In Cross-Sectional Research Designs. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 114.
- Little John. (1996). *Theories of Human Communication (3nd ed.)*. Belmont, C.A: Wadsworth Publishing Company.

- Louis, K. S., Marks, H. M., & Kruse, S. (1996). Teachers' Professional Community in Restructuring Schools. *American Educational Research Journal*.33(4), 757-798.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Mahaliza Mansor & Norlia Mat Norwani. (2010). *Pembangunan Profesional Berasaskan Sekolah: Satu Tinjauan Awal*. In International Management Education Conference 2010 (iMEC 2010), Melaka: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Mahaliza Mansor. (2013). *Pembinaan Model Pembelajaran Profesional Berasaskan Sekolah Di Sekolah Menengah Harian Di Malaysia*. Unpublished Ph.D Thesis. Tanjong Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Malaysia, KPM. (2001). *Pembangunan Pendidikan 2001-2010*. Perancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan Pendidikan.
- Mark Easterby Smith, Richard Thorpe & Paul R. Jackson. (2010). *Management Research*. 3<sup>rd</sup> edition. London: Sage Publication.
- Markonah Kusmin. (1997). *Sikap Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Jasin Terhadap Perkembangan Staff*. Universiti Malaysia Serawak: Tesis Sarjana (tidak diterbitkan).
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1989). *Designing Qualitative Research*. Newbury park, California: Sage Publication.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. 2<sup>nd</sup> edition.
- McCotter, S.S. (2001). "Collaborative Group as a Professional Development". *Educational Leadership*, 38(2), 685-704
- McGehee, W. Dan Thayer, P. W. (1961). *Training in Business and Industry*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- McKillip, J. (1997). *Need Analysis : Tool For The Human Services and Education*. Newbury Park, CA : Sage.
- McLaughlin, M. W. (1991). *Enabling Professional Development : What Have We Learned?* Dalam A. Lieberman & L. Miller (eds), *Staff Development for Education in the „90s: New Demands, New Realities, New Perspectives* (2<sup>ed</sup>). New York: Teachers College (pp. 61-82).
- McMillan, J. H & Schumacher, S. (2006). *Research In Education*. Boston: Pearson Education.
- Merriam, S. (2001). *Qualitative Research And Case Study Applications In Education*. San Francisco, USA: Jossey-Bass Publisher.
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative Research And Case Study Applications In Education. Revised And Expanded From Case Study Research In Education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meyers, L. S, Gamst, G & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design And Interpretation*. Sage Publication: London.
- Mezirow, J. (1981). *A Critical Theory of Adult Learning and Education*. *Adult Education*, 32(11) : 3-27.
- Mezirow, J., & Associates. (1990). *Fostering Critical Reflection in Adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mohammad Najib Abdul Ghafar. (2004). *Pembangunan Organisasi Di Malaysia: Projek Pendidikan*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia. Skudai, Johor.
- Mohammed Sani Ibrahim dan Mohd Izham Mohd Hamzah. (2012). *Pengurusan Perubahan Peringkat Makro Dalam Pendidikan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohammed Sani Ibrahim, Ahmad Zabidi Abdul Razak dan Husaina Banu Kenayathulla. (2015). *Strategi Implementasi Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia*. Kuala Lumpur: Penerbit universiti Malaya,.

- Mohammed Sani Ibrahim. (1992). *Satu Penilaian Terhadap Pendidikan Guru Dalam Perkhidmatan Di Malaysia dan Implikasinya Untuk Masa Depan, Tesis PHD, Fakulti Pendidikan, UKM Bangi.*
- Mohammed Sani Ibrahim. (2000). *Peningkatan Ilmu : Satu Tuntutan Dan Satu Kemestian.* Fakulti Pendidikan UKM. Kertas Kerja Yang Dibentangkan Dalam Seminar Peningkatan Profesionalisme Pengetua-pengetua Sekolah Menengah Seluruh Negeri Sembilan Pada 30 Oktober 2000.
- Mohd Fadli Abu Bakar, Janet Ho Siew Ching, Irdina Syeriza Hussein & Nazrah Jamaludin (2005). *Tekanan Guru Dalam Pendidikan Dan resolusi Penyelesaiannya.* Seminar Pendidikan 2005, Fakulti Pendidikan, UTM, 15 Okt. 2005.
- Mohd Khairuddin. (2003). *Jurnal Akademik Maktab Perguruan Kuala Terengganu,* jilid xiv tahun 2003/2004.hlm 3-7.
- Mohd Majid Konting. (2000). *Kaedah penyelidikan pendidikan.* DBP: Kuala Lumpur.
- Mohd Majid Konting. (2003). *Dasar dan Perancangan.* Zaidatul Akmaliah dan Foo Sey Fooi (Editor). Pengurusan Kepimpinan Pendidikan Satu Langkah Ke Hadapan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Salleh Lebar. (2002). *Perancangan Pendidikan: Peringkat Sekolah dan IPT.* Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Mohd Yusri Ibrahim. (2010). *Bimbingan cepat analisis data penyelidikan: Untuk pendidikan dan sains sosial.* Bandar Ilmu: Kuantan.
- Mohd Zairi Husain (2007). *Mengenalpasti Keperluan Latihan Bagi Pengetua dan GPK 1 di sekolah Menengah Zon Pasir Gudang Berdasarkan Analisis Keperluan Tugas.* Desertasi yang Tidak Diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia.

- Mortimore, P. (1995). *Key Characteristic of Effective Schools*. Seminar Sekolah Efektif. Anjuran kementerian Pendidikan pada 13-14 Julai 1995 di Institut Aminudin Baki.
- Muhammad Faizal A. Ghani & Abd. Khalil Adnan. (2015). *Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia: Satu Kajian Analisis Keperluan Di Sekolah Berprestasi Tinggi dan Sekolah Berprestasi Rendah*. Jurnal Pendidikan Kepimpinan, Universiti Malaya. Bil.2, Isu 2.
- Muhammad Faizal A. Ghani & Gary M. Crow. (2013). *The Practices of Professional Learning Communities: A Developed Country of Excellent School Leader's Perspectives*. Journal of Curriculum and Teaching, 1,3,10-27.
- Muhyiddin Yassin. (2011). *Sudut Pandangan Muhyiddin Yassin, Isi, kontroversi, pandangan serta harapan: sebuah harapan*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia.
- Neuwman, W. L. (2000). *Social Reseach method: Qualitative and quantitative approaches* (4<sup>th</sup> Ed). Boston: Ally & Bacon.
- Noorshazrina faustine & Mohd izham mohd hamzah (2016). Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dan Hubungannya terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Rendah di Daerah Lawas. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia. Di unduh di laman <https://sted2017.files.wordpress.com/2016/12/3-5-noorshazrina-faustine-mohd-izham-mohd-hamzah.pdf>
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. McGraw Hill( Malaysia) Sdn. Bhd.
- Noran Fauziah Yaakub dan Wan Rafaei Abdul Rahman. (1993). *Sumber Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norhannan Ramli & Jamaliah Abdul Hamid (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. Jurnal Pendidikan 31 (2006) 53 – 69.

- Norwood, S. L. (2000). *Research Strategies for Advanced Practice Nurses*. Upper Saddle New Jersey: Prentice Hall Health.
- Norzani Azman & Mohamed Sani Ibrahim. (2007). *Profesion Perguruan*. Bangi: Penerbitan Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nuttiya Tantranout. (2009). *Continuing Profesionalisme Development For Teacher in Thailand*, Tesis Phd. University of Warwick Thailand.
- O'Driscoll, M.P. dan Taylor, P. J. (1992). "Congruence Between Theory and Practice in Management Training Needs Analysis". *The International Journal of Human Resource Management*, 3(3): ms 593-603.
- O'Sullivan, H. (2011). *Leading and Managing Professional Learning In Schools*. Dalam H. O'Sullivan & J. West-Burnham ( Eds). *Leading and Managing School*. London: Sage, 111-125.
- Odden, A., Archibald, S., Fermanich, M., & Gallagher, H. A. (2014). A Cost Framework For Professional Development. *Journal of Education Finance*, 28 (1), 51-74.
- Oldroyd, D. Dan Hall, V. (1991). *Managing Staff Development: A Handbook for Secondary Scholl*. London : Paul Chapman Publishing.
- Omar Abdull Kareem & Khuan Wai Bing. (2005). Perkembangan Profesional Guru Secaraberterusan: Perspektif Pembangunan Sumber Manusia. *Jurnal Masalah Pendidikan..*
- Oppenheim, A. N. (1997). *Questionnaire Design, Interviewing And Attitude Measurement*. London: Printer Publisher Ltd.
- Orlich, D.C. (1989). *Staff Development: Meeting Teachers Psychological and Professional Needs*. ERS Spectrum, 7(4). 22-25



- Ornstein, A. C. dan Miller, H. L. (1988). “ *Staff Development in Secondary School.*”  
*London: Hodder & Stoughton.*
- Owen, J. S., louck-Horsely, S., & Hoorsley, D. (1991). Three Roles Of Staff Development In Resructuring Schools. *Journal of Staff Development*, 12(3) : 10-14.
- Page, A. S. (2002). The Organizational Health Of High Schools And Students Proficiency In Mathematics. *The International Journal of Educational Management*, 16(2).
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide To Data Analysis Using SPSS* (10<sup>th</sup> ed.). Buckingham, UK: Open University Press.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4<sup>th</sup> ed.), Maidenhead: Open University Press.
- Palmer, R. (1999). “*Evaluation and Assessment*” dalam Wilson, J.(editor) Human Resource Development: Learning and Training for Individual and Organization, London: Kogan Page.
- Park, H. M. (2008). *Univariate Analysis and Normality Test Using SAS, Stata, and SPSS*. <http://www.indiana.edu/~statmath/stat/all/normality/normality>. pdf. Akses pada 4 Desember 2011.
- Partington, Patricia and Brown, George. (1997). Exploring The Relationship Between Staff Development and Improvement in Student Learning: *Journal Of Staff Development*. Volume 17.Number 4.
- Parwazalam bin Abdul Rauf. (2011). *Pembangunan Profesional Berasaskan Sekolah Di Sekolah-Sekolah Menengah Negeri Selangor*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya.
- Paul, J. L., & Marfo, K. (2001). *Preparation of Education Researchers in Philosopical Foundation of Inquiry*. Review of Education Research, 71(4), 525-547.

- Peterson, R. (1998). *Training Needs Assessment: Meeting the Training Needs for Quality Performance*. London: Kogan Page.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases In Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature And Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Punch, K. F. (2009). *Introduction To Research Methods In Education*. London: SAGE Publication Ltd.
- Punch, K.F. (2000). *Developing Effective Research Propasal*. London: SAGE Publication Ltd.
- Rahmad Shukor dan Gooi Ai Wei. (2005). Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan*, Universiti Malaya.
- Ramaiah, A.L. (1999). *Kepimpinan Pendidikan : Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya : IBS Buku Sdn. Bhd.
- Rebore, R.W. (1995). *Personel Administraton in Education: A Management Approach*. (Four Edition), Massachusets: Allyn and Bacon.
- Reid, M.A. dan Barrington, H. (1997). *Training Interventions: Managing Employee Development*. London: Institute of Personnel and Development.
- Reyes, P. (1992). *Preliminary Models Of Teacher Organizational Commitment: Implications For Restructuring The Workplace*. Madison: Center on Organization and Restructuring of Schools, University of Wisconsin.
- Robbins, S. P. (1978). *Personnel: The Management Of Human Resource*: NewJersey. Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Struture, Designs and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2005). *Organization Behaviour: Concepts, Controversies and Application*. (11<sup>th</sup> ed.) Englewood Cliffs. Prentice Hall.

- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences*, 2nd edition. New York: Holt Rinehart & Winston
- Roslee Talip. (2012). *Pengaruh Pembangunan Staf Terhadap Pemantapan Profesionalisme Keguruan Guru Negeri Sabah*. Tesis Phd. yang tidak diterbitkan: Univesrsiti Malaysia Sabah.
- Rosli Ibrahim. (2005). *Peranan Pengetua Dalam Program Pembangunan Staf Di Sebuah Sekolah Di Pulau Pinang*. Laporan Projek yang tidak diterbitkan, Institut Pengajian Kepengetuaan, Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Rossilah Jamil, Hishamuddin Md Som, Syaharizatul Noorizwan Mukhtar dan Salwa Abd Patah. (2006). *Training Need Analysis Practices: A survey of The Top 1000 corporate Companies in Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia, skudai. Kajian RMC. Tidak diterbitkan.
- Rossilah Jamil. (2008). *Analisis Keperluan Latihan, Teori Dan Praktis*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Rudestam, E. K. & Newton. (1992). *Surviving Your Dissertation: A Comprehensive Guide To Content And Process*. Newbury, CA: Sage Publication.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya, Selangor : Prentice Hall.
- Sabitha Marican. (2006). *Penyelidikan Sains Sosial: Pendekatan Pragmatik*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sakaran, U. (2000). *Research method for bussines: A skill-building approach. (3<sup>rd</sup> ed)*. New York: John Wiley and Winston.
- Sarason, S. B. (1996). *Revisiting The Culture Of The School And The Problem Of Change*. New York: Teacher College Press.
- Senge, P. (2000). *The Fifth Disciplin: The Art and Practice of the Learning Organization*. London. UK: Doubleday

- Sergiovanni, T. J. (2007c). *Rethinking leadership; A Collection of Articles* (2<sup>nd</sup> Edition). Thousand Oaks: Corwin Press.
- Shahabudin Hashim, Rohizani Yaakub dan Mohd Zohir. (2007). *Pedagogi, strategi dan Teknik Mengajar dengan Berkesan*. PTS Professional.
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Rekabentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori Dan Praktis*. Serdang: UPM.
- Siffington, S., Washburn, S., & Elliott, K. (2011). Instructional Coaching: Helping Preschool Teachers Reach Thier Full Potential. *YC Young Children*, 6(3), 12.
- Sparks, D. (2012). *Designing Powerful Professional Development For Teachers and Principals*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five Models of Staff Development for Teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Speck, M. & Knipe, C. (2005). *Why Can't We Get It Right? Designing High-Quality Professional Development For standard-Based Schools*(2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.
- Stegall, D.A. (2011). *Professional Learning Communities and Teacher Efficacy: A Correlational Study*. Unpublished Dissertasion, University of North Carolina.
- Stout, D. (1995). *Perfomance Analysis for Training*. Niagara: WI: Niagara Paper Company.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basic of Qualitatif Research. Graunded theory procedure and techniques*. California: SAGE Publication.
- Suseela Malakolunthu. (2008). *Teacher Learning in Malaysia: Problems and Possiblilitties of Reform*. Kuala Lumpur : Universiti Malaya.
- Syed Ismail Syed Mustapa dan Ahmad Subki Miskon. (2010). *Asas Kepimpinan dan Perkembangan Profesional*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson Education.

- Tan Kwang How. (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor, Malaysia: Faderal Publication Sdn. Bhd.
- Tang Keow Ngang. (2005). Pengurusan Kualiti Menyeluruh dan Prestasi Kerja, Pulau Pinang : *Jurnal Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan*, USM,.
- Taylor, P. J. dan O'Driscoll, M. P. (1998). "A New Integrated Framework for Training Need Analysis". *Human Resource Management Journal*, 8(2): ms 29-50
- Thilagavathy A/p Aramugam. (2014). *Pengaruh Moderasi Kapasiti Kepimpinan Guru Terhadap Hubungan Antara Organisasi Pembelajaran Dengan Komitmen kualiti Pengajaran Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi Di Malaysia*. Tesis Phd yang tidak diterbitkan. Univesrsiti Malaysia Sabah.
- Thomas, J. R. and Nelson, J. K. (1996). *Research Method in Physical Activity* (3<sup>rd</sup> Ed.) Champaing, Illiois: Human Kinetic.
- Tinklin, T., Croxford, L., Frame, B., & Ducklin, A. (2000). Gender and Pupil Performance in Scotland. Kertas Kerja. In *The European Conference on Educational Research, Edinburgh*. [http: www//leeds. ac. uk/educol/documents/00001663. htm](http://www//leeds.ac.uk/educol/documents/00001663.htm).
- Toole, J. C., Seashore Louis, K. S. (2002). *The Role of Professional Learning Communities in International Education*. Dimuat turn daripada [umn.edu/CAREI/papers/JULYFINAL.pdf](http://umn.edu/CAREI/papers/JULYFINAL.pdf)
- Tung Chun, Huang. (2001). "The Relation of Training Practices and Organization Performance in Small And Medium Size Enterprises" *Education and Training*, 43( 8/9): ms 437-44.
- Van Dalen. D. P. (1993). *Memahami Penyelidikan Pendidikan*. Terjemahan Abdul Fatah Abdul Malik & Mohd Majid Konting. Serdang, Selangor: Penerbit Universiti Pertanian Malaysia.
- Vierra, A. Pollock, J. Andgolez, F. (1998) *Reading Education Research* (3<sup>ed</sup>.) Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Vinten, G. (2000). *Training in Small and Medium Sized Enterprises. Industrial and Commercial Training*, 32(1): 9-14.
- Vivi Lanch. (2009). *Multimedia Di Dalam Bilik Darjah (Making Multimedia In The Classroom)*. Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad.
- Wallace, M., & Pocklington, K. (2002). *Managing Complex Education Change: Large-Scale Reorganisation of School*. London: RoutledgeFalmer.
- Walter, Carla D. (2009). *Case Study : Teacher Perceptions of Professional Learning Communties in an Elementary School Setting*. Ed. Dessertation, Walden University, United Stataes : Minnesota Retrieved May 18, 2009, from Desertation & Theses: Full teks database ( Publication No: AAT 3344452)
- Wexley, K. N. Dan Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resource in Organizations*. New York: Harper Collins.
- Wiersma, W. (2000). *Research Method In Education: An introduction (7<sup>th</sup> Ed)* Boston: Ally and Bacon.
- Wilson, B. (2010). *Using PLS to Investigate Interaction Effects Between Higher Order Branding Constructs*. In: Vinci, V.E., Chin,W.W., Henseler, J.,Wang, H. (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications Handbook of partial least squares* (pp. 621-652) Berlin: Springer-Verlag.
- Witkin, B. R. (1997). Need Assessment Kits, Models, and Tools. *Education Technology*, 17 (11), Halaman 5-8.
- Wood, F., & Thompson, S. (1980). Guidelines For Better Staff Development. *Educational leadership*, 37: 374-378.
- Wood, F., & Thompson, S. (1993). Assumption About Staff Development Based On Research and Best Practices. *Journal of Staff Development*, 14(4): 52-57.
- Wright, P. M. dan Noe, R. A. (1996). *Management Of Organizations*. USA: Irwin Press.

Yahya Don, Aziah Ismail, Yaakob Daud. (2007). *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*. Kuala Lumpur: PTS Profesional.

Zaidatul Akmaliah Lope Pihie dan Foo Say Fooi. (2003). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Satu Langkah Ke Hadapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Zainal Abidin Mohammed. (2007). *Pengurusan Strategik*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd

Zapeda :S. J. (2008). *Professional Development*. New York: Eye On Education

Zapeda:S. J. (2008). *The Instructional Leaders Guide to Informal Classroom Observation* (2<sup>nd</sup> ed.) Larchmont, N.Y. Eye On Education.

Zapeda:S. J. (2012). *Professional Development : What Work,(Second Edition)*. University of Georgia. Larchmont, N.Y. Eye On Education.



FAKULTI PENDIDIKAN

---

### SOAL SELIDIK

#### **PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

---

#### **TUJUAN KAJIAN**

Kajian yang bertajuk **Pembangunan Profesionalisme Guru Berdasarkan Analisis Keperluan Latihan Bagi Guru Sekolah Kebangsaan di Negeri Terengganu** bertujuan untuk mendapatkan maklumat tentang Analisis Keperluan Latihan bagi menjalankan pembangunan profesionalisme guru berasaskan sekolah.

Tuan/puan telah terpilih sebagai salah seorang responden kajian ini. Besar harapan saya agar tuan/puan sudi melapangkan sedikit masa untuk menjawab soal selidik ini dengan telus, konsisten dan seikhlas mungkin. Jawapan yang tidak konsisten dan jujur dibimbangi mengganggu analisis kajian ini secara keseluruhan.

#### **PANDUAN PENTING**

1. Tuan/puan diharapkan menjawab kesemua soalan dengan jujur dan ikhlas.
2. Soal selidik ini tidak mengandungi jawapan betul atau salah dan ia bukanlah ujian atau peperiksaan.
3. Jawapan anda adalah rahsia.
4. Soal selidik ini mengandungi enam (6) bahagian iaitu bahagian A, B, C, D, E, dan F

Segala kerjasama yang diberi amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

#### **ALIAS BIN MUSA**

Calon PhD, Fakulti Pendidikan,

Universiti Malaya.

016 394 4324 ([aaliasmusa@gmail.com](mailto:aaliasmusa@gmail.com))



## BAHAGIAN A : FAKTOR DEMOGRAFI

Dalam bahagian ini, anda dikehendaki memberikan maklumat latar belakang anda.

Sila tandakan ( / ) pada pernyataan yang paling tepat mengenai diri anda.

- A1 Daerah .....
- A2 Kategori Sekolah  
 Gred A  Gred B
- A3 Lokasi Sekolah  
 Bandar  Luar Bandar
- A4 Jantina Responden  
 Lelaki  Perempuan
- A5 Tempoh Berkhidmat  
 1 – 10 tahun  21- 30 Tahun  
 11 – 20 Tahun  31 dan keatas
- A6 Umur Responden : ..... tahun
- A7 Kelayakan Akademik  
 Sarjana Muda  Sarjana  Diploma/ Sijol
- A8 Pernah mengikuti kursus/seminar/taklimat tentang Analisis Keperluan Latihan?  
 Ya  Tidak
- A9 Adakah aspek Analisis Keperluan Latihan dijalankan secara sistematik di sekolah?  
 Ya  Tidak
- A10 Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan secara sistematik di sekolah?  
 Ya  Tidak

A11 Adakah aspek Analisis Keperluan latihan dijalankan secara berterusan di sekolah?

Ya

Tidak

A12 Adakah Pembangunan Profesionalisme Guru dijalankan secara berterusan di sekolah?

Ya

Tidak

### **BAHAGIAN B : ANALISIS KEPERLUAN ORGANISASI**

Berdasarkan pengetahuan dan pengalaman anda di sekolah. Sila bulatkan jawapan anda mengikut skala yang diberikan sebagaimana berikut :

- 1 = Sangat Tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Tidak Pasti
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

#### **Menetapkan Matlamat Sekolah**

Item	Soalan kajian	Maklum Balas				
B1	Matlamat sekolah dibina melibatkan saya.	1	2	3	4	5
B2	Saya bertanggungjawab supaya matlamat sekolah tercapai.	1	2	3	4	5
B3	Saya menggunakan Analisis Keperluan Latihan dalam membina matlamat sekolah.	1	2	3	4	5
B4	Ketika membina matlamat sekolah saya merujuk kepada keputusan peperiksaan.	1	2	3	4	5
B5	Matlamat sekolah disebar luas kepada saya melalui papan kenyataan.	1	2	3	4	5
B6	Saya mengenalpasti potensi murid dalam membina matlamat sekolah.	1	2	3	4	5

B7	Saya berbincang tentang matlamat sekolah bersama guru-guru dalam mesyuarat guru.	1	2	3	4	5
B8	Saya menyampaikan matlamat sekolah kepada murid dalam perhimpunan rasmi sekolah.	1	2	3	4	5
B9	Saya memaklumkan matlamat sekolah kepada ibu bapa melalui Mesyuarat Agung PIBG.	1	2	3	4	5
B10	Matlamat sekolah difahamii oleh saya dengan jelas.	1	2	3	4	5

### **Budaya Organisasi Sekolah**

<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
B11	Saya berkongsi nilai murni dan amalan yang sama dalam kalangan warga sekolah.	1	2	3	4	5
B12	Saya perlu menghafal pernyataan falsafah sekolah.	1	2	3	4	5
B13	Saya perlu menghafal pernyataan visi dan misi sekolah.	1	2	3	4	5
B14	Saya mempamerkan visi dan misi sekolah seluruh kawasan sekolah.	1	2	3	4	5
B15	Budaya positif pada diri saya dapat memantapkan pembangunan profesional guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B16	Saya menyokong pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B17	Wujudnya jawatankuasa khas dalam kalangan guru menganalisis keperluan latihan saya	1	2	3	4	5
	Perancangan sistemetik bagi menjalankan pembangunan	1	2	3	4	5

B18	profesionalisme guru di sekolah saya.					
B19	Penilaian prestasi tahunan terhadap saya secara adil	1	2	3	4	5
B20	Saya berbudaya positif terhadap pembangunan profesionalisme guru.	1	2	3	4	5

### **Iklm Sekolah**

<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
B21	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap guru- guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B22	Saya menekankan kerjasama dalam menjalankan aktiviti sekolah.	1	2	3	4	5
B23	Saya berbincang tentang analisis keperluan guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B24	Saya merekabentuk pembangunan profesionalisme guru secara bersama-sama.	1	2	3	4	5
B25	Hubungan di antara saya dan murid adalah positif.	1	2	3	4	5
B26	Saya berbincang bersama guru-guru bagi melaksanakan sesuatu aktiviti.	1	2	3	4	5
B27	Hubungan di antara saya dan guru-guru mesra.	1	2	3	4	5
B28	Saya berasa seronok bertugas di sekolah dengan persekitaran yang mesra.	1	2	3	4	5

### **Sokongan Dan Komitmen Sekolah**

<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
B29	Saya bersikap saling mempercayai dalam kalangan warga sekolah.	1	2	3	4	5

B30	Saya diraikan oleh pihak sekolah jika menunjukkan peningkatan prestasi.	1	2	3	4	5
B31	Saya suka membantu rakan guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B32	Saya ditegur oleh pihak sekolah jika melanggar etika guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B33	Setiap kesilapan saya dianggap sebagai suatu pengalaman yang perlu mendapat bimbingan.	1	2	3	4	5
B34	Kejayaan sekolah sentiasa dikongsi bersama saya.	1	2	3	4	5

### **Sumber Organisasi**

<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
B35	Peruntukan kewangan yang mencukupi bagi saya melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	1	2	3	4	5
B36	Penggunaan kemudahan peralatan di sekolah saya secara efektif	1	2	3	4	5
B37	Peruntukan kewangan yang diberi kepada saya digunakan secara berhemat.	1	2	3	4	5
B38	Perpustakaan sekolah saya mempunyai bahan bacaan yang berkualiti.	1	2	3	4	5
B39	Pendekatan pembangunan profesionalisme guru ditentukan oleh pihak pengurusan sekolah saya.	1	2	3	4	5
B40	Pelaksanaan pembangunan professional guru dijalankan dengan menjemput penceramah yang berpengalaman.	1	2	3	4	5
B41	Saya boleh memperolehi kelengkapan pengajaran dan pembelajaran secara konsisten.	1	2	3	4	5

### Faktor Luaran

Item	Soalan kajian	Maklum Balas				
B42	Saya dihantar berkursus bagi mendedahkan perubahan dalam sistem pendidikan.	1	2	3	4	5
B43	Tranformasi pendidikan sentiasa dimaklumkan kepada saya dalam mesyuarat guru.	1	2	3	4	5
B44	Prasarana bagi menghadapi perubahan ini disediakan oleh pihak pengurusan sekolah.	1	2	3	4	5
B45	Saya mencuba pendekatan yang baru dalam sistem pendidikan.	1	2	3	4	5

### BAHAGIAN C : ANALISIS KEPERLUAN TUGAS GURU

Anda diminta menyatakan persetujuan anda dengan membulatkan salah satu kekunci yang terdapat di hujung pernyataan tersebut. Kekunci tersebut mewakili :

- 1 = Sangat Tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Tidak Pasti
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Item	Soalan kajian	Maklum Balas				
C1	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas di sekolah.	1	2	3	4	5
C2	Setiap tugas yang diberikan kepada saya adalah bersesuaian dengan kemahiran dan kebolehan saya.	1	2	3	4	5
C3	Saya dibekalkan dengan deskripsi tugas tahunan ketika mesyuarat pengurusan	1	2	3	4	5

sekolah kali pertama.

C4	Saya didedahkan dengan sistem pengurusan bagi melaksanakan tugas yang diamanahkan.	1	2	3	4	5
C5	Saya komited terhadap pembangunan profesionalisme guru bagi meningkatkan kecekapan melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5
C6	Saya sentiasa berbincang supaya dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin.	1	2	3	4	5
C7	Penglibatan saya dalam perbincangan mencetuskan idea penambahbaikan bagi melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5
C8	Saya memahami bidang tugas guru lain jika berlaku pertindihan tugas berlaku.	1	2	3	4	5
C9	Saya komited terhadap tugas bagi mencapai matlamat sekolah.	1	2	3	4	5
C10	Saya memaklumkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan yang diperlukan.	1	2	3	4	5

#### **BAHAGIAN D : ANALISIS KEPERLUAN INDIVIDU GURU**

Anda diminta menyatakan persetujuan anda dengan membulatkan salah satu kekunci yang terdapat di hujung pernyataan tersebut. Kekunci tersebut mewakili :

- 1 = Sangat Tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Tidak Pasti
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
D1	Pihak pentadbir menjalankan pencerapan pengajaran terhadap saya dalam bilik darjah dengan konsisten.	1	2	3	4	5
D2		1	2	3	4	5

	Rakan sejawat saling memberi galakan bagi meningkatkan prestasi saya.					
D3	Saya sentiasa menitiberatkan tentang maklum balas tentang tanggungjawab di sekolah.	1	2	3	4	5
D4	Saya seringkali mengadakan analisis pencapaian murid bagi mengetahui tahap prestasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran.	1	2	3	4	5
D5	Saya diberikan pilihan menyatakan keperluan individu bagi membangunkan profesionalisme di sekolah	1	2	3	4	5
D6	Saya aktif mencuba idea yang baru bagi meningkatkan prestasi saya.	1	2	3	4	5
D7	Saya memiliki kemahiran yang diperlukan di sekolah.	1	2	3	4	5
D8	Saya berupaya menjalankan tanggungjawab dengan baik di sekolah.	1	2	3	4	5
D9	Saya sentiasa memperbaiki prestasi mengajar.	1	2	3	4	5
D10	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyelesaikan permasalahan saya.	1	2	3	4	5

### **BAHAGIAN E : HALANGAN MENJAYAKAN ANALISIS KEPERLUAN**

#### **BAGI PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU**

Anda diminta menyatakan persetujuan anda dengan membulatkan salah satu kekunci yang terdapat di hujung pernyataan tersebut. Kekunci tersebut mewakili :

- |   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak setuju |
| 2 | = | Tidak setuju        |
| 3 | = | Tidak Pasti         |
| 4 | = | Setuju              |
| 5 | = | Sangat setuju       |



<b>Item</b>	<b>Soalan kajian</b>	<b>Maklum Balas</b>				
E1	Pentadbir sekolah kurang memberikan komitmen terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	1	2	3	4	5
E2	Pentadbir sekolah tidak mendorong pelaksanaan analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	1	2	3	4	5
E3	Saya kurang motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.	1	2	3	4	5
E4	Saya kurang bekerjasama antara guru lain di sekolah.	1	2	3	4	5
E5	Saya kekurangan pendedahan bagi menjayakan analisis keperluan latihan di sekolah.	1	2	3	4	5
E6	Sistem penyampaian maklumat daripada pentadbir kepada saya kurang berkesan.	1	2	3	4	5
E7	Saya menunjukkan sikap negatif terhadap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru.	1	2	3	4	5
E8	Saya tidak diperuntukkan masa yang mencukupi bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru.	1	2	3	4	5
E9	Saya bersikap kurang disiplin dalam menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	1	2	3	4	5

## **BAHAGIAN F : PENGUKURAN PRESTASI SEKOLAH DAN PRESTASI**

### **GURU**

Anda diminta menyatakan persetujuan anda dengan membulatkan salah satu kekunci yang terdapat di hujung pernyataan tersebut. Kekunci tersebut mewakili :

- |   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak setuju |
| 2 | = | Tidak setuju        |
| 3 | = | Tidak Pasti         |
| 4 | = | Setuju              |
| 5 | = | Sangat setuju       |

### Prestasi Sekolah

Item	Soalan kajian	Maklum Balas				
F1	Saya berusaha menentukan keperluan pembelajaran murid di sekolah.	1	2	3	4	5
F2	Saya menjalankan kajian tindakan tentang pengajaran dalam bilik darjah.	1	2	3	4	5
F3	Saya dan rakan sejawat bekerjasama merancang pelaksanaan pengajaran.	1	2	3	4	5
F4	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyediakan kaedah pengajaran dalam kelas saya.	1	2	3	4	5
F5	Saya sentiasa membuat refleksi selepas sesuatu pengajaran.	1	2	3	4	5
F6	Saya memperuntukkan masa membaca bahan rujukan terkini berkaitan pengajaran.	1	2	3	4	5
F7	Saya mencuba kaedah baru pengajaran dalam bilik darjah.	1	2	3	4	5
F8	Saya saling membantu dalam aktiviti pengajaran.	1	2	3	4	5

### Prestasi Guru

Item	Soalan kajian	Maklum Balas				
------	---------------	--------------	--	--	--	--

F9	Saya mempunyai pengetahuan dalam matapelajaran yang diajar.	1	2	3	4	5
F10	Saya mempelbagaikan aplikasi pengetahuan ke dalam bilik darjah.	1	2	3	4	5
F11	Saya menitiberatkan suasana bilik darjah yang kondusif.	1	2	3	4	5
F12	Saya memberikan maklum balas prestasi murid dengan segera.	1	2	3	4	5
F13	Saya menyimpan rekod pencapaian murid secara sistematik.	1	2	3	4	5
F14	Pengajaran saya selepas mengikuti pembangunan profesionalisme guru adalah lebih positif.	1	2	3	4	5
F15	Saya mengubahsuai kaedah pengajaran mengikut tahap murid.	1	2	3	4	5
F16	Saya bersemangat apabila mengetahui guru besar ingin menyelia pengajaran.	1	2	3	4	5

\*\*\*\*\*KERTAS SOAL SELIDIK TAMAT\*\*\*\*\*

**TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA**

Lampiran 2: Pengesahan Soal Selidik Oleh Pakar

**SOAL SELIDIK PENGESAHAN PAKAR**

Panduan berikut adalah senarai cadangan bagi item soal selidik kajian yang bertajuk **Pembangunan Profesionalisme Guru Berdasarkan Analisis Keperluan Latihan Bagi Guru-Guru Sekolah Kebangsaan Di Terengganu**. Mohon jasa baik pihak Yang Berbahagia Profesor/Datuk/Dr untuk menyatakan ulasan, pandangan dan komen jika perlu bagi soal selidik ini.

**BAHAGIAN B : ANALISIS KEPERLUAN ORGANISASI**

ITEM	PERNYATAAN	ULASAN / KOMEN
<b>(i) Menetapkan matlamat sekolah</b>		
B1	Matlamat sekolah dibina melibatkan saya.	
B2	Saya bertanggungjawab supaya matlamat sekolah tercapai.	
B3	Saya menggunakan analisis keperluan latihan dalam membina matlamat sekolah.	
B4	Ketika membina matlamat sekolah saya merujuk kepada keputusan peperiksaan.	
B5	Matlamat sekolah disebar luas kepada saya melalui papan kenyataan.	
B6	Saya mengenalpasti potensi murid dalam membina matlamat sekolah.	
B7	Saya berbincang tentang matlamat sekolah bersama guru-guru dalam mesyuarat guru.	
B8	Saya menyampaikan matlamat sekolah kepada murid dalam perhimpunan rasmi sekolah.	

B9	Saya memaklumkan matlamat sekolah kepada ibu bapa melalui Mesyuarat Agung PIBG.	
B10	Matlamat sekolah difahami oleh saya dengan jelas.	
<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN/KOMEN</b>
<b>( ii ) Budaya Organisasi Sekolah</b>		
B11	Saya berkongsi nilai murni dan amalan yang sama dalam kalangan warga sekolah.	
B12	Saya perlu menghafal pernyataan falsafah sekolah.	
B13	Saya perlu menghafal pernyataan visi dan misi sekolah.	
B14	Saya mempamerkan visi dan misi sekolah seluruh kawasan sekolah.	
B15	Budaya positif pada diri saya dapat memantapkan pembangunan profesional guru di sekolah.	
B16	Saya menyokong pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	
B17	Wujudnya jawatankuasa khas dalam kalangan guru menganalisis keperluan latihan saya.	
B18	Perancangan sistemetik bagi menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah .	
B19	Penilaian prestasi tahunan terhadap saya secara adil	
B20	Saya berbudaya positif terhadap pembangunan profesionalisme guru.	

<b>( iii ) Iklim Sekolah</b>		
B21	Saya berkomunikasi dengan sopan terhadap guru- guru di sekolah.	
B22	Saya menekankan kerjasama dalam menjalankan aktiviti sekolah.	
B23	Saya berbincang tentang analisis keperluan guru di sekolah.	
B24	Saya merekabentuk pembangunan profesionalisme guru secara bersama-sama.	
B25	Hubungan di antara saya dan murid adalah positif.	
<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN/KOMEN</b>
B26	Saya berbincang bersama guru-guru bagi melaksanakan sesuatu aktiviti.	
B27	Hubungan di antara saya dan guru-guru mesra.	
B28	Saya berasa seronok bertugas di sekolah dengan persekitaran yang mesra.	
<b>( iv ) Sokongan Dan Komitmen Sekolah</b>		
B29	Saya bersikap saling mempercayai dalam kalangan warga sekolah.	
B30	Saya diraikan oleh pihak sekolah jika menunjukkan peningkatan prestasi.	
B31	Saya suka membantu rakan guru di sekolah.	
B32	Saya ditegur oleh pihak sekolah jika melanggar etika guru di sekolah.	
B33	Setiap kesilapan saya dianggap sebagai suatu pengalaman yang perlu mendapat bimbingan.	

B34	Kejayaan sekolah sentiasa dikongsi bersama saya.	
<b>( v ) Sumber Organisasi</b>		
B35	Peruntukan kewangan yang mencukupi bagi saya melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	
B36	Penggunaan kemudahan peralatan di sekolah saya secara efektif .	
B37	Peruntukan kewangan yang diberi kepada saya digunakan secara berhemat.	
B38	Perpustakaan sekolah saya mempunyai bahan bacaan yang berkualiti.	
B39	Pendekatan pembangunan profesionalisme guru ditentukan oleh pihak pengurusan sekolah saya.	
B40	Pelaksanaan pembangunan professional guru dijalankan dengan menjemput penceramah yang berpengalaman.	
B41	Saya boleh memperolehi kelengkapan pengajaran dan pembelajaran secara konsisten.	
<b>( vi ) Faktor Luaran</b>		
B42	Saya dihantar berkursus bagi mendedahkan perubahan dalam sistem pendidikan.	
B43	Tranformasi pendidikan sentiasa dimaklumkan kepada saya dalam mesyuarat guru.	
B44	Prasarana bagi menghadapi perubahan ini disediakan oleh pihak pengurusan sekolah.	
B45	Saya mencuba pendekatan yang baru dalam sistem pendidikan.	

### **BAHAGIAN C : ANALISIS KEPERLUAN TUGAS GURU**

<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN / KOMEN</b>
C1	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas di sekolah.	
C2	Setiap tugas yang diberikan kepada saya adalah bersesuaian dengan kemahiran dan kebolehan saya.	
C3	Saya dibekalkan dengan deskripsi tugas tahunan ketika mesyuarat pengurusan sekolah kali pertama.	
C4	Saya didedahkan dengan sistem pengurusan bagi melaksanakan tugas yang diamanahkan.	
C5	Saya komited terhadap pembangunan profesionalisme guru bagi meningkatkan kecekapan melaksanakan tugas.	
C6	Saya sentiasa berbincang supaya dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin.	
C7	Penglibatan saya dalam perbincangan mencetuskan idea penambahbaikan bagi melaksanakan tugas.	
C8	Saya memahami bidang tugas guru lain jika berlaku pertindihan tugas berlaku.	
C9	Saya komited terhadap tugas bagi mencapai matlamat sekolah.	
C10	Saya memaklumkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan yang diperlukan.	



**BAHAGIAN D : ANALISIS KEPERLUAN INDIVIDU GURU**

<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN/ KOMEN</b>
D1	Pihak pentadbir menjalankan pencerapan pengajaran terhadap saya dalam bilik darjah dengan konsisten.	
D2	Rakan sejawat saling memberi galakan bagi meningkatkan prestasi saya.	
D3	Saya sentiasa menitiberatkan tentang maklum balas tentang tanggungjawab di sekolah.	
D4	Saya seringkali mengadakan analisis pencapaian murid bagi mengetahui tahap prestasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran.	
D5	Saya diberikan pilihan menyatakan keperluan individu bagi membangunkan profesionalisme di sekolah.	
D6	Saya aktif mencuba idea yang baru bagi meningkatkan prestasi saya.	
D7	Saya memiliki kemahiran yang diperlukan di sekolah.	
D8	Saya berupaya menjalankan tanggungjawab dengan baik di sekolah.	
D9	Saya sentiasa memperbaiki prestasi mengajar.	
D10	Pembangunan profesinalisme guru dapat menyelesaikan permasalahan saya.	

**BAHAGIAN E : HALANGAN MENJAYAKAN ANALISIS KEPERLUAN  
BAGI PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU**

<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN/ KOMEN</b>
E1	Pentadbir sekolah kurang memberikan komitmen terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	
E2	Pentadbir sekolah tidak mendorong pelaksanaan analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	
E3	Saya kurang motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.	
E4	Saya kurang bekerjasama dengan guru lain di sekolah.	
E5	Saya kekurangan pendedahan bagi menjayakan analisis keperluan latihan di sekolah.	
E6	Sistem penyampaian maklumat daripada pentadbir kepada saya kurang berkesan.	
E7	Saya menunjukkan sikap negatif terhadap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru.	
E8	Saya tidak diperuntukkan masa yang mencukupi bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru.	
E9	Saya bersikap kurang disiplin dalam menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	

## **BAHAGIAN F : PENGUKURAN PRESTASI SEKOLAH DAN PRESTASI**

### **GURU**

<b>ITEM</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ULASAN/ KOMEN</b>
<b>( i) Prestasi Sekolah</b>		
F1	Saya berusaha menentukan keperluan pembelajaran murid di sekolah.	
F2	Saya menjalankan kajian tindakan tentang pengajaran dalam bilik darjah.	
F3	Saya dan rakan sejawat bekerjasama merancang pelaksanaan pengajaran.	
F4	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyediakan kaedah pengajaran dalam kelas saya.	
F5	Saya sentiasa membuat refleksi selepas sesuatu pengajaran.	
F6	Saya memperuntukkan masa membaca bahan rujukan terkini berkaitan pengajaran.	
F7	Saya mencuba kaedah baru pengajaran dalam bilik darjah.	
F8	Saya saling membantu dalam aktiviti pengajaran.	
<b>( ii) Prestasi Guru</b>		
F9	Saya mempunyai pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajar.	
F10	Saya mempelbagaikan aplikasi pengetahuan ke dalam bilik darjah.	
F11	Saya menitikberatkan suasana bilik darjah yang	

	kondusif.	
F12	Saya memberikan maklum balas prestasi murid dengan segera.	
F13	Saya menyimpan rekod pencapaian murid secara sistematik.	
F14	Pengajaran saya selepas mengikuti pembangunan profesionalisme guru adalah lebih positif.	
F15	Saya mengubahsuai kaedah pengajaran mengikut tahap murid.	
F16	Saya bersemangat apabila mengetahui guru besar ingin menyelia pengajaran.	

**ULASAN DAN CADANGAN :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Saya mengesahkan telah membuat semakan cadangan item soal selidik di atas dan menyatakan ulasan dan cadangan.

Yang benar,

.....  
( )

Lampiran 3: Senarai Nama Panel Pakar Penilai Soal Selidik

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU SEKOLAH KEBANGSAAN DI TERENGGANU**

NAMA	KEPAKARAN
1. <b>Datuk Dr. Awang bin Sariyan</b> Penyandang Kursi Profesor, Pengajian Melayu, BFSU	Bidang Bahasa Melayu dan linguistik, Analisis Keperluan latihan dan Pembangunan profesionalisme Guru.
2. <b>Dr. Mohammad Sani bin Ibrahim</b> Felo Penyelidik Kanan Jabatan Pengurusan, Perancangan dan Dasar Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.	Analisis Keperluan Latihan dan Pembangunan profesionalisme Guru.
3. <b>Dr. Mohd Yusri bin Ibrahim</b> Ketua Jabatan, Jabatan Bahasa dan komunikasi Pusat Pendidikan Asas dan Liberal, Universiti Malaysia Terengganu.	Analisis Keperluan latihan dan Pembangunan profesionalisme Guru.
4. <b>Dr. Nazariyah binti Sani</b> Pensyarah Jabatan Pengajian Melayu Institut Perguruan Kampus Pendidikan Islam Bangi, Selangor.	Bidang Bahasa Melayu dan pembangunan profesionalisme guru.
5. <b>Jumadi Saputra</b> Pensyarah, Pusat Pengajian Pembangunan Sosial dan Ekonomi, Universiti Malaysia Terengganu.	Bidang Statistik dan Soal selidik.

Lampiran 4: Surat Sokongan Penyelia



5 JANUARI 2016

Kepada :

Responden kajian.

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**SOKONGAN BAGI MENJAWAB SOAL SELIDIK KAJIAN**

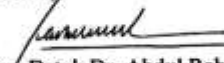
Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan/puan telah dikenalpasti sebagai seorang responden bagi kajian ini. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu melengkapkan borang soal selidik yang diberikan untuk kajian ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian calon ini adalah : **"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

  
Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris  
Fakulti Pendidikan,  
Universiti Malaya.

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7956 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079/5080/5099 Faks: (603) 7967 5141/5089

Penolong Pendaftar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006/5133 Faks: (603) 7967 5130

Jabatan Asas Pendidikan dan Kemanusiaan/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148

Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5139

Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010

Lampiran 5: Surat Kebenaran Bahagian Perancangan & Pendidikan Dasar Pendidikan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA  
MINISTRY OF EDUCATION MALAYSIA  
BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN  
EDUCATIONAL PLANNING AND RESEARCH DIVISION  
ARAS 1-4, BLOK E8  
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E  
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN  
62604 PUTRAJAYA.



Telefon : 03-8884 6591  
Faks : 03-8884 6579

Ruj. Kami : KPMS.P.600-3/2/3 Jld 1 (18)  
Tarikh : 31 Disember 2015

Alias bin Musa  
K.P.: 740418115141

Lot 6385 Lorong 3 Kanan  
Jalan Gong Pasir  
23000 Dungun  
Terengganu

Tuan,

**KELULUSAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUT PENDIDIKAN GURU, JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN DI BAWAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA**

Perkara di atas adalah di rujuk.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian seperti di bawah telah diluluskan.

**"Pembangunan Profesionalisme Guru Berdasarkan Analisis Keperluan bagi Guru-Guru di Sekolah Kebangsaan di Negeri Terengganu"**

3. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada kertas cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang dikemukakan oleh tuan kepada Bahagian ini. Walau bagaimanapun kelulusan ini bergantung kepada kebenaran Jabatan Pendidikan Negeri dan Pengetua / Guru Besar yang berkenaan.

4. Surat kelulusan ini sah digunakan bermula dari 03 Januari 2016 hingga 25 Ogos 2016.

5. Tuan juga mesti menyerahkan senaskhah laporan akhir kajian dalam bentuk *hardcopy* bersama salinan *softcopy* berformat Pdf di dalam CD kepada Bahagian ini. Tuan diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum, seminar atau diumumkan kepada media massa.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya. Terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

(DR. MUHAMMAD ZAINI BIN MOHD ZAIN)  
Ketua Unit  
Sektor Penyelidikan dan Penilaian  
b.p. Pengarah  
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan  
Kementerian Pendidikan Malaysia

Lampiran 6: Surat kebenaran Jabatan pendidikan Negeri Terengganu



جَابَاتُ پَدِيدَانِ نَغَرِي تَرَنْغَانُو

JABATAN PENDIDIKAN NEGERI TERENGGANU

Jalan Bukit Kecil,  
20604 Kuala Terengganu,  
Terengganu Darul Iman.



Tel : 09-621 3000/3001  
Faks. (Fax) : 09-622 7207/09-623 8415  
Laman Web : [jnterengganu.moe.gov.my](http://jnterengganu.moe.gov.my)

Ruj. Kami : P.T.06030-28( 76 )  
Tarikh : 25 Februari 2016

Alias bin Musa,  
Lot 6385 Lorong 3 Kanan,  
Jalan Gong Pasis,  
23000 Dungun,  
Terengganu.

Tuan,

**KELULUSAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH-SEKOLAH DI BAWAH  
JABATAN PENDIDIKAN NEGERI TERENGGANU**

Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa surat tuan adalah dirujuk.

2. Untuk makluman, permohonan tuan untuk menjalankan kajian bertajuk **Pembangunan Profesionalisme Guru Berdasarkan Analisis Keperluan bagi Guru-guru di Sekolah Kebangsaan di Negeri Terengganu** adalah diluluskan.

3. Sehubungan dengan itu, tuan diminta mengemukakan ke jabatan ini senaskah hasil kajian tersebut dalam bentuk elektronik berformat *Pdf* di dalam *CD* setelah selesai kajian kelak. Tuan juga perlu memohon kebenaran serta mengadakan perbincangan dengan pihak pengurusan sekolah yang terlibat agar proses pengajaran dan pembelajaran tidak terganggu.

Sekian, terima kasih.

**"Memperkasakan Transformasi Pendidikan"  
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

**(ISMADI BIN ZAKARIA)**  
Penolong Pendaftar Institusi Pendidikan,  
Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu,  
b.p. Ketua Pendaftar Institusi Pendidikan,  
Kementerian Pendidikan Malaysia.

s.k.  
Pengarah,  
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,  
Kementerian Pendidikan Malaysia.

Pengarah Pendidikan Negeri Terengganu.

Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu

(Sila catatkan rujukan Jabatan ini apabila berhubung)







No. Rujukan : UM.P/PTD(IT)/6441/1  
No. Pendaftaran : PHB070038  
Tarikh : 1 Mac 2016

Alias bin Musa  
126, Jalan F6, Fasa 5,  
Taman Melawati,  
53100 Kuala Lumpur.

Tuan/Puan,

**KEPUTUSAN JAWATANKUASA PANEL SEMINAR IJAZAH TINGGI – SEMINAR 1**

Dengan hormatnya merujuk kepada perkara di atas.

Sukacita dimaklumkan bahawa Jawatankuasa Panel Seminar Ijazah Tinggi yang telah diadakan pada 1 Disember 2015 telah meluluskan cadangan penyelidikan tuan/puan tertakluk kepada beberapa pindaan dan pembetulan yang perlu dibuat. Untuk tujuan ini, tuan/puan boleh berbincang semula dengan penyelia, Datuk Dr. Abdul Rahman Idris dari Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan berkaitan cadangan penyelidikan tersebut.

Sehubungan dengan itu, tuan/puan dibenarkan untuk meneruskan penyelidikan tuan/puan.

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

PROF. DR. ESTHER SAROJINI DANIEL  
Timbalan Dekan (Ijazah Tinggi)  
Fakulti Pendidikan

s.k. Ketua, Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan  
Dr. Megat Ahmad Kamaluddin Megat Daud (Pengerusi/Penyemak)  
Dr. Ahmad Zabidi Abdul Razak (Penyemak)  
Dr. Mohammad Sani Ibrahim (Penyemak)  
Datuk Dr. Abdul Rahman Idris (Penyelia)

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 • Faks: (603) 7966 5606 • Timbalan Dekan (603) 7967 5079 / 5080 / 5086 • Faks: (603) 7967 5141 / 5089

Penolong Pendaftaran: (603) 7967 5131 / 5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006 / 5133 • Faks: (603) 7967 5130

Jabatan Asas Pendidikan dan Kemahiran/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 • Faks: (603) 7967 5148

Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 • Faks: (603) 7967 5139

Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 • Faks: (603) 7967 5010



4 JANUARI 2016

Yang Berbahagia,

**DATUK DR. AWANG BIN SARIYAN**  
Penyandang Kursi Profesor  
Pengajian Melayu, BFSU  
(Pakar Bahasa dan Linguistik)

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**LANTIKAN SEBAGAI PANEL PAKAR UNTUK KESAHAN SET SOAL SELIDIK KAJIAN**

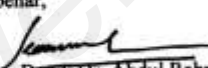
Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan telah dikenalpasti sebagai seorang pakar yang berpengalaman dalam bidang penyelidikan. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu menyemak dan mengesahkan skop dan kesesuaian item yang digubal dalam penyelidikan ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian penyelidikan calon ini adalah **"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Bersama ini disertakan satu salinan soal selidik tersebut. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

  
Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris  
Fakulti Pendidikan,  
Universiti Malaya.

FAKULTI PENDIDIKAN

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7956 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079/5080/5099 Faks: (603) 7967 5141/5069

Penolong Pendekar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006/5133 Faks: (603) 7967 5130

Jabatan Asas Pendidikan dan Kemahiran/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148

Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5133

Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010



20 DISEMBER 2015

Yang Berbahagia,

**DR. MOHAMMED SANI IBRAHIM**

Felo Penyelidik

Jabatan Pengurusan, Perancangan dan Dasar Pendidikan

Fakulti Pendidikan,

Universiti Malaya,

50603 Kuala Lumpur.

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**LANTIKAN SEBAGAI PANEL PAKAR UNTUK KESAHAN SET SOAL SELIDIK KAJIAN**

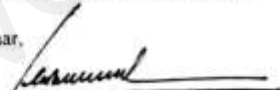
Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan telah dikenakan sebagai seorang pakar yang berpengalaman dalam bidang penyelidikan. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu menyemak dan mengesahkan skop dan kesesuaian item yang digubal dalam penyelidikan ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian penyelidikan calon ini adalah :  
**"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Bersama ini disertakan satu salinan soal selidik tersebut. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

  
Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris

Fakulti Pendidikan,

Universiti Malaya.

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7966 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079-5080/5089 Faks: (603) 7967 5141-5089

Penolong Pendaftar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006-5133 Faks: (603) 7967 5130

Jabatan Asas Pendidikan dan Kemahiran/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148

Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5139

Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010



20 DISEMBER 2015

Yang Berbahagia,

**DR. MUHAMMAD YUSRI BIN IBRAHIM**  
Pusat Pengajian Pembangunan Sosial dan Ekonomi,  
Universiti Malaysia Terengganu,  
21030 Kuala Terengganu,  
Terengganu.

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**LANTIKAN SEBAGAI PANEL PAKAR UNTUK KESAHAN SET SOAL SELIDIK KAJIAN**

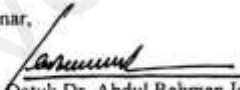
Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan telah dikenalpasti sebagai seorang pakar yang berpengalaman dalam bidang penyelidikan. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu menyemak dan mengesahkan skop dan kesesuaian item yang digubal dalam penyelidikan ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian penyelidikan calon ini adalah :  
**"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Bersama ini disertakan satu salinan soal selidik tersebut. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

  
Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris  
Fakulti Pendidikan,  
Universiti Malaya.

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7956 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079/5080/5099 Faks: (603) 7967 5141/5089  
Pencolong Pendaftar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006/5133 Faks: (603) 7967 5130  
Jabatan Asas Pendidikan dan Kemahiran/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148  
Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5139  
Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010



20 DISEMBER 2015

Yang Berbahagia,

**DR. NAZARIAH BINTI SANI**  
Institut Pendidikan Guru,  
Kampus Pendidikan Islam,  
Jalan Maktab Off Jalan Ayer Hitam,  
Syeksen 12, 43650 Bandar Baru Bangi,  
Selangor Darul Ehsan.

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**LANTIKAN SEBAGAI PANEL PAKAR UNTUK KESAHAN SET SOAL SELIDIK KAJIAN**

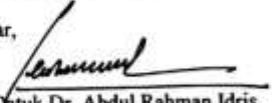
Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan telah dikenalpasti sebagai seorang pakar yang berpengalaman dalam bidang penyelidikan. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu menyemak dan mengesahkan skop dan kesesuaian item yang digubal dalam penyelidikan ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian penyelidikan calon ini adalah :  
**"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Bersama ini disertakan satu salinan soal selidik tersebut. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

  
Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris  
Fakulti Pendidikan,  
Universiti Malaya.

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7956 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079/5080/5099 Faks: (603) 7967 5141/5089  
Penolong Pendaftar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006/5133 Faks: (603) 7967 5130  
Jabatan Asas Pendidikan dan Kemahiran/Jabatan Pendidikan Matematik dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148  
Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5139  
Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010



20 DISEMBER 2015

Yang Berbahagia,

**JUMADIL SAPUTRA**  
Pusat Pengajian Pembangunan Sosial dan Ekonomi,  
Universiti Malaysia Terengganu,  
21030 Kuala Terengganu,  
Terengganu.

Assalamu'alaikum w.b.t.

Tuan,

**LANTIKAN SEBAGAI PANEL PAKAR UNTUK KESAHAN SET SOAL SELIDIK KAJIAN**

Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa **ALIAS BIN MUSA** adalah seorang calon Ijazah Doktor Falsafah yang sedang menjalankan penyelidikan di bawah penyeliaan saya.
3. Sukacita dimaklumkan bahawa tuan telah dikenalpasti sebagai seorang pakar yang berpengalaman dalam bidang penyelidikan. Justeru saya amat berbesar hati sekiranya tuan dapat membantu menyemak dan mengesahkan skop dan kesesuaian item yang digubal dalam penyelidikan ini.
4. Untuk makluman pihak tuan, cadangan tajuk kajian penyelidikan calon ini adalah :  
**"PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERDASARKAN ANALISIS KEPERLUAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU"**.
5. Bersama ini disertakan satu salinan soal selidik tersebut. Segala kerjasama dan komentar yang diberikan dalam menjayakan penyelidikan ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, wassalam.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Yang benar,

Profesor Datuk Dr. Abdul Rahman Idris  
Fakulti Pendidikan,  
Universiti Malaya.

**FAKULTI PENDIDIKAN**

Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia • <http://www.um.edu.my>

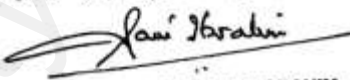
Pejabat Dekan: (603) 7967 5000 Faks: (603) 7956 5506 • Timbalan Dekan: (603) 7967 5079/5080/5099 Faks: (603) 7967 5141/ 5085  
Penolong Pendaftar: (603) 7967 5131/5001 • Pejabat Am: (603) 7967 5006/5133 Faks: (603) 7967 5130  
Jabatan Asas Pendidikan dan Kemajuan/Jabatan Pendidikan Matematika dan Sains: (603) 7967 5040 Faks: (603) 7967 5148  
Jabatan Pendidikan Bahasa dan Literasi/Jabatan Kurikulum dan Teknologi Pengajaran: (603) 7967 5027 Faks: (603) 7967 5139  
Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling/Jabatan Pengurusan Perancangan dan Dasar Pendidikan: (603) 7967 5036 Faks: (603) 7967 5010

Lampiran 8: Bukti Pengesahan Panel Pakar

**PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN**  
(SOAL SELIDIK)

TAJUK KAJIAN :

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN  
ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

NAMA PAKAR : DR. MOHAMMED SANI BIN IBRAHIM  
JAWATAN : FEO PENYELIDIK KANAN  
TANDATANGAN :   
COP JAWATAN : **DR. MOHAMMED SANI IBRAHIM**  
Felo Penyelidik Kanan  
Jabatan Pengurusan, Perancangan  
& Dasar Pendidikan  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Malaya  
TARIKH : 21 Januari 2016

**PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN**

(SOAL SELIDIK)

TAJUK KAJIAN :

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN  
ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

NAMA PAKAR : DR. NAZARIYAH BINTI SANI

JAWATAN : PENSYARAH

TANDATANGAN : 

COP JAWATAN :

**DR. NAZARIYAH BT SANI**  
Pensyarah PPPB  
Jabatan Pengajian Melayu  
IPG Kampus Pendidikan Islam

TARIKH : 21 MAC 2016




**PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN**

(SOAL SELIDIK)

TAJUK KAJIAN :

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN  
ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

NAMA PAKAR **DATUK DR. KWANG R. SARIYAN**  
JAWATAN **PENYANDANG KURSI PROFESSOR  
PENCETAK MELAYU RPSU**  
TANDATANGAN :   
COP JAWATAN :

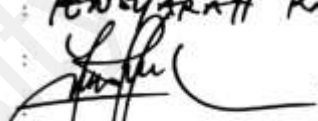
TARIKH **4.01.2016**

**PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN**

(SOAL SELIDIK)

TAJUK KAJIAN :

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN  
ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

NAMA PAKAR : DR MOHD YUSRI IBRAHIM  
JAWATAN : PENYERANG KAJIAN  
TANDATANGAN :   
COP JAWATAN

**DR. MOHD YUSRI BIN IBRAHIM**  
Ketua Jabatan  
Jabatan Bahasa dan Komunikasi  
Pusat Pendidikan Asas dan Lipera  
Universiti Malaysia Terengganu

TARIKH :

**PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN**

(SOAL SELIDIK)

TAJUK KAJIAN :

**PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU BERASASKAN  
ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN BAGI GURU-GURU DI SEKOLAH  
KEBANGSAAN DI NEGERI TERENGGANU**

NAMA PAKAR :

*Jusaidi Saputra*

JAWATAN :

*penyara*

TANDATANGAN :

COP JAWATAN :



TARIKH :

*10 Januari 2016*

Lampiran 9: Hasil Analisis Dapatan Kajian Menggunakan Perisian SPSS Dan SEM –  
PLS

1. Demografi Responden

Jadual. 4.12 Profil Demografi Responden

Profil Demografi		Kekerapan	Peratus
Daerah	Dungun	60	13.7
	Setiu	40	9.1
	Besut	68	15.5
	Marang	42	9.6
	Hulu Terengganu	41	9.3
	Kuala Terengganu	121	27.6
	Kemaman	67	15.3
Kategori Sekolah	Gred A	244	55.6
	Gred B	194	44.2
	Tiada Maklumat	1	.2
Lokasi Sekoah	Bandar	158	36.0
	Luar Bandar	279	63.6
	Tiada Maklumat	2	.5
Jantina Responden	Lelaki	145	33.0
	Perempuan	294	67.0
Tempoh Berkhidmat	10 tahun dan kebawah	138	31.4
	11 - 20 Tahun	181	41.2
	21 - 30 Tahun	101	23.0
	31 tahun ke atas	17	3.9
	Tiada Maklumat	2	.5
Umur Responden	30 tahun dan kebawah	14	3.2
	31 - 39 tahun	202	46.0
	40 - 49 tahun	161	36.7
	50 tahun dan ke atas	59	13.4
	Tiada Maklumat	3	.7

## 1. Deskriptif Item Analisis Keperluan Individu

Jadual 4.15 Deskriptif Item Analisis Keperluan Individu

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Pihak pentadbir menjalankan pencerapan pengajaran terhadap saya dalam bilik darjah dengan konsisten.	4.01	0.61
2	Rakan sejawat saling memberi galakan bagi meningkatkan prestasi saya.	4.20	0.56
3	Saya sentiasa menitiberatkan tentang maklum balas tentang tanggungjawab di sekolah.	4.14	0.54
4	Saya seringkali mengadakan analisis pencapaian murid bagi mengetahui tahap prestasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran.	4.16	0.51
5	Saya diberikan pilihan menyatakan keperluan individu bagi membangunkan profesionalisme di sekolah	4.00	0.57
6	Saya aktif mencuba idea yang baru bagi meningkatkan prestasi saya.	4.12	0.55
7	Saya memiliki kemahiran yang diperlukan di sekolah.	4.13	0.53
8	Saya berupaya menjalankan tanggungjawab dengan baik di sekolah.	4.26	0.52
9	Saya sentiasa memperbaiki prestasi mengajar.	4.30	0.51
10	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyelesaikan permasalahan saya.	4.20	0.58
11	Keseluruhan	4.15	0.36

## 2. Deskriptif Item Analisis Keperluan Tugas Guru

Jadual 4.17. Deskriptif Item Analisis Keperluan Tugas Guru

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas di sekolah.	4.10	0.50
2	Setiap tugas yang diberikan kepada saya adalah bersesuaian dengan kemahiran dan kebolehan saya.	4.14	0.55
3	Saya dibekalkan dengan deskripsi tugas tahunan ketika mesyuarat pengurusan sekolah kali pertama.	4.17	0.57

4	Saya didedahkan dengan sistem pengurusan bagi melaksanakan tugas yang diamanahkan.	4.13	0.56
5	Saya komited terhadap pembangunan profesionalisme guru bagi meningkatkan kecekapan melaksanakan tugas.	4.21	0.51
6	Saya sentiasa berbincang supaya dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin.	4.32	0.52
7	Penglibatan saya dalam perbincangan mencetuskan ide penambahbaikan bagi melaksanakan tugas.	4.17	0.58
8	Saya memahami bidang tugas guru lain jika berlaku pertindihan tugas berlaku.	4.24	0.53
9	Saya komited terhadap tugas bagi mencapai matlamat sekolah.	4.30	0.51
10	Saya memaklumkan kemahiran, pengetahuan dan pengupayaan yang diperlukan.	4.21	0.52
Keseluruhan		4.20	0.36

### 3. Deskriptif Item Budaya Organisasi Sekolah

Jadual 4.20 Deskriptif Item Budaya Organisasi Sekolah (N=439)

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya berkongsi nilai murni dan amalan yang sama dalam kalangan warga sekolah.	4.29	0.56
2	Saya perlu menghafal pernyataan falsafah sekolah.	4.06	0.64
3	Saya perlu menghafal pernyataan visi dan misi sekolah.	4.12	0.63
4	Saya mempamerkan visi dan misi sekolah seluruh kawasan sekolah.	4.18	0.69
5	Budaya positif pada diri saya dapat memantapkan pembangunan profesional guru di sekolah.	4.24	0.56
6	Saya menyokong pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	4.35	0.56
7	Wujudnya jawatankuasa khas dalam kalangan guru menganalisis keperluan latihan saya	3.73	0.84
8	Perancangan sistemetik bagi menjalankan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	3.92	0.70
9	Penilaian prestasi tahunan terhadap saya secara adil	4.06	0.63
10	Saya berbudaya positif terhadap pembangunan profesionalisme guru.	4.25	0.58
Keseluruhan		4.12	0.39

4. Deskriptif Item Faktor Luaran Sekolah

Jadual 4.24 . Deskriptif Item Faktor Luaran Sekolah

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya dihantar berkursus bagi mendedahkan perubahan dalam sistem pendidikan.	4.16	0.61
2	Tranformasi pendidikan sentiasa dimaklumkan kepada saya dalam mesyuarat guru.	4.24	0.57
3	Prasarana bagi menghadapi perubahan ini disediakan oleh pihak pengurusan sekolah.	4.08	0.63
4	Saya mencuba pendekatan yang baru dalam sistem pendidikan.	4.19	0.53
Keseluruhan		4.17	0.45

5. Deskriptif Item Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisma Guru

Jadual 4.25 . Deskriptif Item Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisma Guru (N=439)

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Pentadbir sekolah kurang memberikan komitmen terhadap pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	2.34	0.98
2	Pentadbir sekolah tidak mendorong pelaksanaan analisis keperluan pembangunan profesionalisme guru di sekolah saya.	2.25	0.96
3	Saya kurang motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.	2.08	0.94
4	Saya kurang bekerjasama antara guru lain di sekolah.	1.86	0.94
5	Saya kekurangan pendedahan bagi menjayakan analisis keperluan latihan di sekolah.	2.20	1.01
6	Sistem penyampaian maklumat daripada pentadbir kepada saya kurang berkesan.	2.14	0.95
7	Saya menunjukkan sikap negatif terhadap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru.	1.92	0.98

8	Saya tidak diperuntukkan masa yang mencukupi bagi menjayakan pembangunan profesionalisme guru.	2.18	0.96
9	Saya bersikap kurang disiplin dalam menjayakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	1.85	0.98
Keseluruhan		2.09	0.80

#### 6. Deskriptif Item Min Iklim Sekolah

Jadual 4.21 Deskriptif Item Iklim Sekolah

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap guru- guru di sekolah.	4.45	0.57
2	Saya menekankan kerjasama dalam menjalankan aktiviti sekolah.	4.42	0.59
3	Saya berbincang tentang analisis keperluan guru di sekolah.	4.07	0.65
4	Saya merekabentuk pembangunan profesionalisme guru secara bersama-sama.	3.97	0.74
5	Hubungan di antara saya dan murid adalah positif.	4.42	0.57
6	Saya berbincang bersama guru-guru bagi melaksanakan sesuatu aktiviti.	4.43	0.56
7	Hubungan di antara saya dan guru-guru mesra.	4.49	0.55
8	Saya berasa seronok bertugas di sekolah dengan persekitaran yang mesra.	4.47	0.57
Keseluruhan		4.34	0.41

#### 7. Deskriptif Item Menetapkan Matlamat sekolah

Jadual 1.2. Deskriptif Item Menetapkan Matlamat Sekolah

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Matlamat sekolah dibina melibatkan saya.	3.75	0.83
2	Saya bertanggungjawab supaya matlamat sekolah tercapai.	4.22	0.63
3	Saya menggunakan Analisis Keperluan Latihan dalam membina matlamat sekolah.	3.72	0.82



4	Ketika membina matlamat sekolah saya merujuk kepada keputusan peperiksaan.	3.94	0.70
5	Matlamat sekolah disebar luas kepada saya melalui papan kenyataan.	3.91	0.73
6	Saya mengenalpasti potensi murid dalam membina matlamat sekolah.	4.09	0.62
7	Saya berbincang tentang matlamat sekolah bersama guru-guru dalam mesyuarat guru.	4.09	0.63
8	Saya menyampaikan matlamat sekolah kepada murid dalam perhimpunan rasmi sekolah.	3.96	0.68
9	Saya memaklumkan matlamat sekolah kepada ibu bapa melalui Mesyuarat Agung PIBG.	3.88	0.76
10	Matlamat sekolah difahamii oleh saya dengan jelas.	4.16	0.57
Keseluruhan		3.97	0.43

#### 8. Deskriptif Item Prestasi Guru Sekolah

Jadual 4.28 Deskriptif Item Prestasi Guru Sekolah

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya mempunyai pengetahuan dalam matapelajaran yang diajar.	4.35	0.53
2	Saya mempelbagaikan aplikasi pengetahuan ke dalam bilik darjah.	4.27	0.49
3	Saya menitiberatkan suasana bilik darjah yang kondusif.	4.30	0.54
4	Saya memberikan maklum balas prestasi murid dengan segera.	4.27	0.52
5	Saya menyimpan rekod pencapaian murid secara sistematik.	4.27	0.52
6	Pengajaran saya selepas mengikuti pembangunan profesionalisme guru adalah lebih positif.	4.23	0.52
7	Saya mengubahsuai kaedah pengajaran mengikut tahap murid.	4.29	0.52
8	Saya bersemangat apabila mengetahui guru besar ingin menyelia pengajaran.	4.17	0.62
Keseluruhan		4.27	0.38

## 9. Deskriptif Item Prestasi Sekolah

Jadual 4.27 Deskriptif Item Prestasi Sekolah (N=439)

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya berusaha menentukan keperluan pembelajaran murid di sekolah.	4.13	0.53
2	Saya menjalankan kajian tindakan tentang pengajaran dalam bilik darjah.	4.00	0.69
3	Saya dan rakan sejawat bekerjasama merancang pelaksanaan pengajaran.	4.26	0.54
4	Pembangunan profesionalisme guru dapat menyediakan kaedah pengajaran dalam kelas saya.	4.16	0.50
5	Saya sentiasa membuat refleksi selepas sesuatu pengajaran.	4.26	0.52
6	Saya memperuntukkan masa membaca bahan rujukan terkini berkaitan pengajaran.	4.17	0.57
7	Saya mencuba kaedah baru pengajaran dalam bilik darjah.	4.19	0.52
8	Saya saling membantu dalam aktiviti pengajaran.	4.30	0.50
Keseluruhan		4.18	0.35

## 10. Deskriptif Item Sokongan dan Komitmen Sekolah

Jadual 4.22 Deskriptif Item Sokongan dan Komitmen Sekolah (N=439)

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya bersikap saling mempercayai dalam kalangan warga sekolah.	4.30	0.58
2	Saya diraikan oleh pihak sekolah jika menunjukkan peningkatan prestasi.	4.07	0.69
3	Saya suka membantu rakan guru di sekolah.	4.36	0.56
4	Saya ditegur oleh pihak sekolah jika melanggar etika guru di sekolah.	4.21	0.63
5	Setiap kesilapan saya dianggap sebagai suatu pengalaman yang perlu mendapat bimbingan.	4.29	0.56
6	Kejayaan sekolah sentiasa dikongsi bersama saya.	4.26	0.57
Keseluruhan		4.25	0.43

## 11. Deskriptif Item Sumber Organisasi Sekolah

Jadual 4.23 Deskriptif Item Sumber Organisasi Sekolah

No	Item Soalan	Min	Sisihan Piawai
1	Peruntukan kewangan yang mencukupi bagi saya melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah.	3.59	0.87
2	Penggunaan kemudahan peralatan di sekolah saya secara efektif	3.87	0.70
3	Peruntukan kewangan yang diberi kepada saya digunakan secara berhemat.	4.08	0.63
4	Perpustakaan sekolah saya mempunyai bahan bacaan yang berkualiti.	4.02	0.70
5	Pendekatan pembangunan profesionalisme guru ditentukan oleh pihak pengurusan sekolah saya.	4.08	0.65
6	Pelaksanaan pembangunan professional guru dijalankan dengan menjemput penceramah yang berpengalaman.	4.00	0.68
7	Saya boleh memperolehi kelengkapan pengajaran dan pembelajaran secara konsisten.	3.92	0.70
8	Keseluruhan	3.94	0.50

## 12. Tahap Analisis Keperluan Organisasi Sekolah

Jadual 4.13 Skor Min Analisis Keperluan Organisasi Sekolah

No	Konstruk	Min	Sisihan Piawai
1	Menetapkan Matlamat Sekolah	3.97	0.43
2	Budaya Organisasi Sekolah	4.12	0.39
3	Iklim Sekolah	4.34	0.41
4	Sokongan dan Komitmen Sekolah	4.25	0.43
5	Sumber Organisasi Sekolah	3.94	0.50
6	Faktor Luaran	4.17	0.45
	Keseluruhan	4.13	0.32

### 13. Deskriptif Item Pengukuran Pembangunan Profesionalisma Guru

Jadual 1.2. Skor Min Pembangunan Profesionalisma Guru (N=439)

No	Konstruk	Min	Sisihan Piawai
1	Prestasi Guru	4.27	0.38
2	Prestasi Sekolah	4.18	0.35
	Keseluruhan	4.23	0.33

### 14. Deskriptif Item Bagi Setiap Pembolehubah kajian

Jadual 4.29 Skor Min Bagi setiap Pembolehubah

No	Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
1	Analisis Keperluan Individu Guru	4.15	0.36
2	Analisis Keperluan Tugas Guru	4.20	0.36
3	Analisis Keperluan Organisasi	4.13	0.32
4	Pembangunan Profesionalisma Guru	4.23	0.33
5	Halangan Menjayakan Analisis Keperluan bagi Pembangunan Profesionalisma Guru	2.09	0.80

Analisis SEM PLS

Pengujian Analisis Kesahan konstruk (*Cross Loading*)

Jadual 4.10 Pengujian Kesahan konstruk (*Cross Loading*)

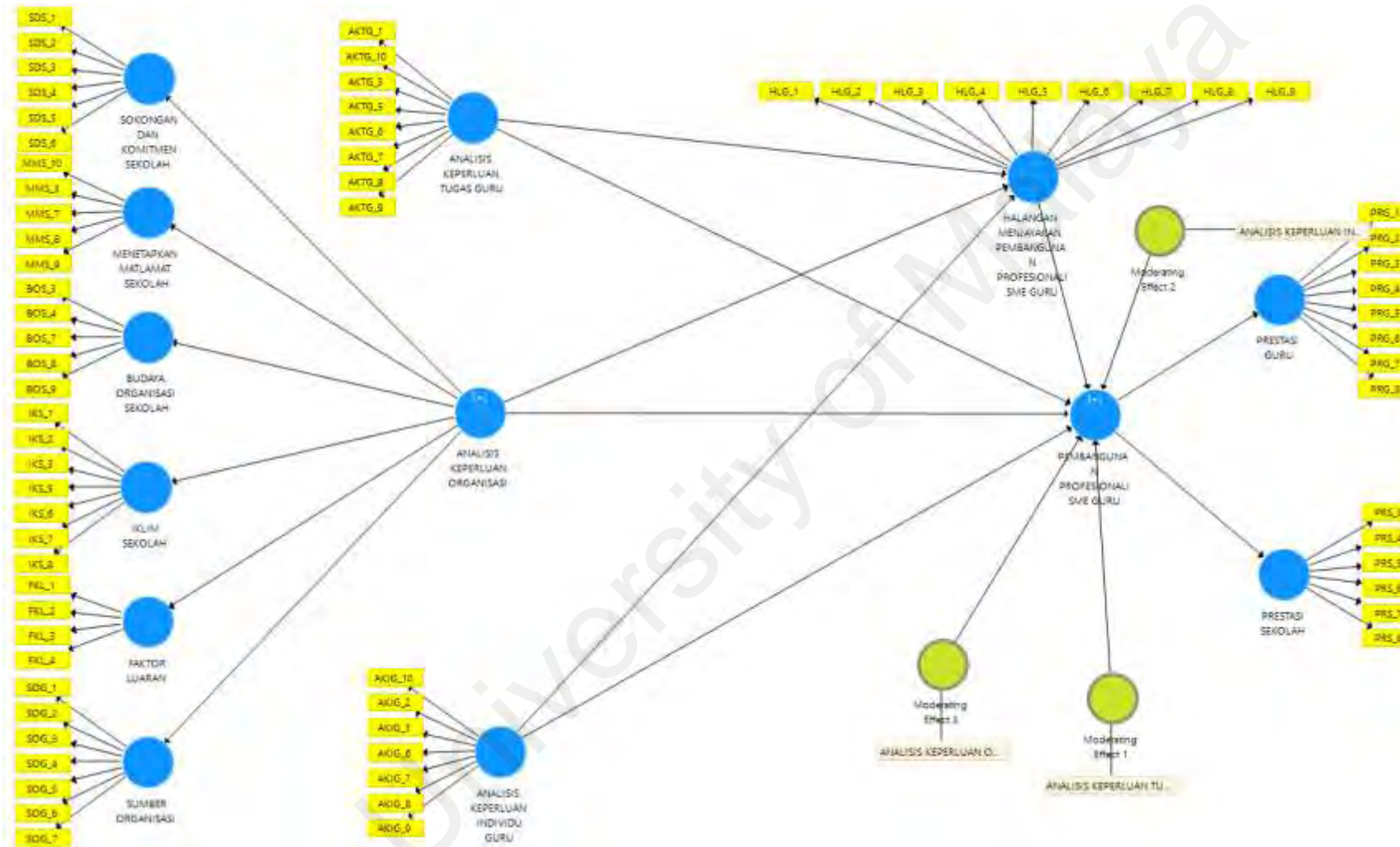
KOD ITEMS	Analisis Keperluan Individu Guru	Analisis Keperluan Tugas Guru	Budaya Organisasi Sekolah	Faktor Luaran	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Iklim Sekolah	Menetapkan Matlamat Sekolah	Prestasi Guru	Prestasi Sekolah	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	Sumber Organisasi
AKIG_10	0.729										
AKIG_2	0.550										
AKIG_3	0.658										
AKIG_6	0.677										
AKIG_7	0.754										
AKIG_8	0.830										
AKIG_9	0.786										
AKTG_1		0.572									
AKTG_10		0.729									
AKTG_3		0.587									
AKTG_5		0.709									
AKTG_6		0.717									
AKTG_7		0.755									
AKTG_8		0.766									
AKTG_9		0.793									
BOS_3			0.633								
BOS_4			0.669								
BOS_7			0.702								

BOS_8	0.753			
BOS_9	0.716			
FKL_1		0.732		
FKL_2		0.805		
FKL_3		0.774		
FKL_4		0.765		
HLG_1			0.741	
HLG_2			0.795	
HLG_3			0.837	
HLG_4			0.858	
HLG_5			0.787	
HLG_6			0.881	
HLG_7			0.868	
HLG_8			0.782	
HLG_9			0.845	
IKS_1				0.718
IKS_2				0.751
IKS_3				0.491
IKS_5				0.776
IKS_6				0.787
IKS_7				0.807
IKS_8				0.724
MMS_10				0.667
MMS_3				0.634
MMS_7				0.711
MMS_8				0.778
MMS_9				0.784
PRG_1				0.697
PRG_2				0.676
PRG_3				0.791
PRG_4				0.764

PRG_5	0.727		
PRG_6	0.698		
PRG_7	0.756		
PRG_8	0.589		
PRS_3		0.637	
PRS_4		0.682	
PRS_5		0.706	
PRS_6		0.727	
PRS_7		0.717	
PRS_8		0.749	
SDS_1			0.656
SDS_2			0.747
SDS_3			0.753
SDS_4			0.721
SDS_5			0.709
SDS_6			0.724
SOG_1			0.776
SOG_2			0.776
SOG_3			0.689
SOG_4			0.734
SOG_5			0.714
SOG_6			0.612
SOG_7			0.631

---

## 15. Framework





16. Nilai R-Square

Jadual 2.1. Nilai R-Square

KONSTRUK	R Square
Pembangunan Profesionalisme Guru	0.458

17. Nilai Average Variance Extracted

Jadual 4.48 Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Analisis Keperluan Individu Guru	0.514
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.501
Budaya Organisasi Sekolah	0.484
Faktor Luaran	0.592
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.677
Iklim Sekolah	0.531
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.515
Prestasi Guru	0.511
Prestasi Sekolah	0.496
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.517
Sumber Organisasi	0.500

18. Pengujian Konsistensi Dalaman

Jadual 4.11 Pengujian Konsistensi Dalaman

KONSTRUK	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Analisis Keperluan Individu Guru	0.840	0.880
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.855	0.888
Budaya Organisasi Sekolah	0.732	0.824
Faktor Luaran	0.770	0.853
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.941	0.950
Iklim Sekolah	0.847	0.886
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.762	0.840
Prestasi Guru	0.861	0.892
Prestasi Sekolah	0.796	0.855
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.813	0.865
Sumber Organisasi	0.831	0.874

19. Pengujian Fornell-Larcker Criterion

Jadual 4.7 Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	Analisis Keperluan Individu Guru	Analisis Keperluan Tugas Guru	Budaya Organisasi Sekolah	Faktor Luaran	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Iklim Sekolah	Menetapkan Matlamat Sekolah	Prestasi Guru	Prestasi Sekolah	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	Sumber Organisasi
Analisis Keperluan Individu Guru	0.717										
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.581	0.707									
Budaya Organisasi Sekolah	0.306	0.348	0.696								
Faktor Luaran	0.501	0.518	0.439	0.769							
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	-0.169	-0.225	-0.091	-0.187	0.823						
Iklim Sekolah	0.336	0.435	0.354	0.277	-0.142	0.729					
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.335	0.313	0.610	0.392	-0.125	0.279	0.717				
Prestasi Guru	0.559	0.470	0.357	0.360	-0.124	0.434	0.331	0.715			
Prestasi Sekolah	0.461	0.443	0.339	0.312	-0.109	0.408	0.332	0.600	0.704		
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.392	0.451	0.500	0.404	-0.202	0.578	0.407	0.491	0.347	0.719	
Sumber Organisasi	0.404	0.386	0.600	0.570	-0.061	0.284	0.474	0.294	0.324	0.410	0.707

20. Discriminant Validity

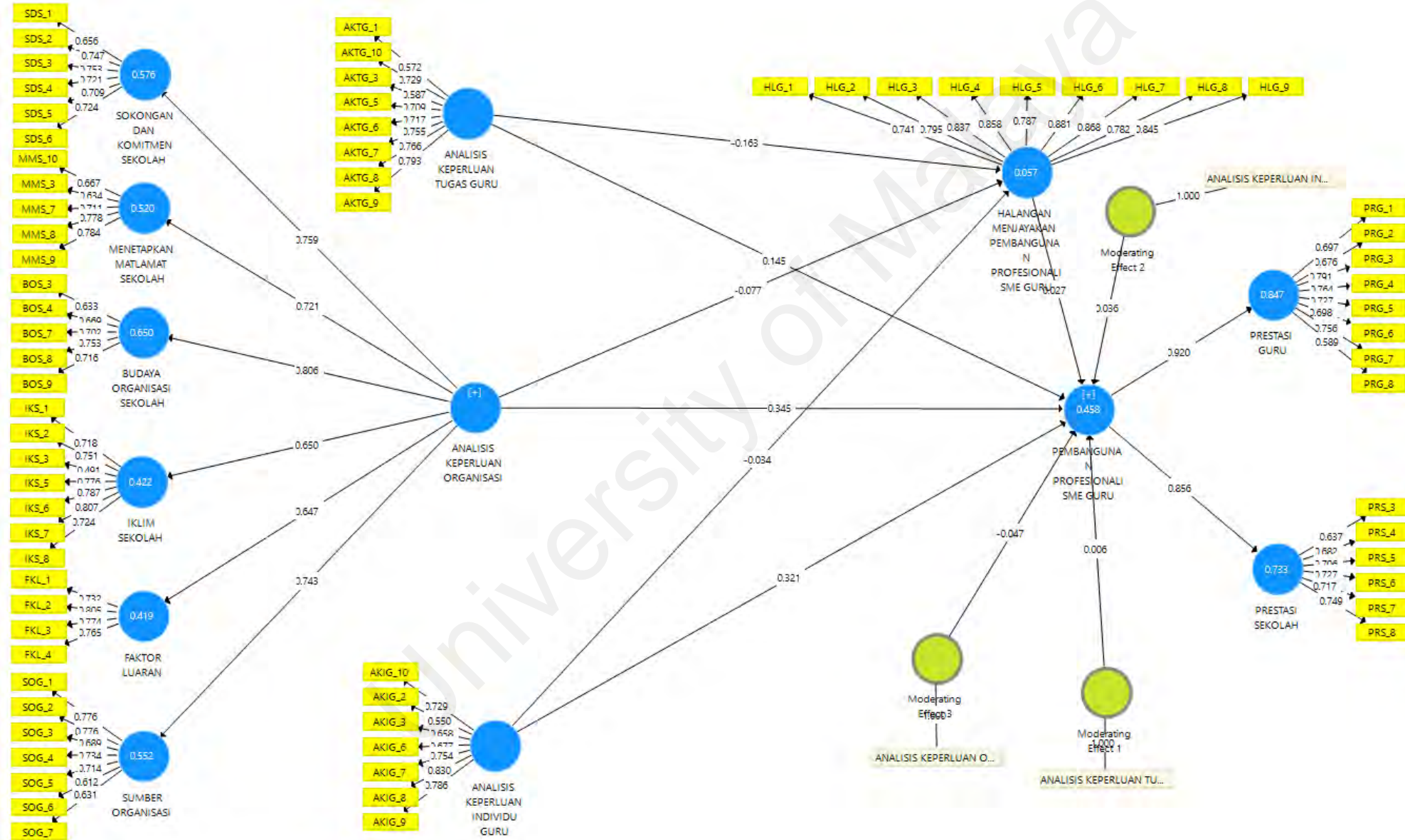
Jadual 4.10 Pengujian Analisis Faktor ( *Cross Loadings*)

Kod Items	Analisis Keperluan Individu Guru	Analisis Keperluan Tugas Guru	Budaya Organisasi Sekolah	Faktor Luaran	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Iklim Sekolah	Menetapkan Matlamat Sekolah	Prestasi Guru	Prestasi Sekolah	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	Sumber Organisasi
AKIG_10	0.729	0.416	0.267	0.413	-0.167	0.220	0.256	0.389	0.348	0.294	0.362
AKIG_2	0.550	0.382	0.161	0.256	-0.097	0.303	0.182	0.259	0.243	0.315	0.263
AKIG_3	0.658	0.450	0.234	0.344	-0.019	0.319	0.230	0.370	0.345	0.343	0.288
AKIG_6	0.677	0.365	0.234	0.397	-0.099	0.158	0.271	0.395	0.307	0.246	0.284
AKIG_7	0.754	0.472	0.275	0.385	-0.103	0.183	0.292	0.414	0.338	0.261	0.327
AKIG_8	0.830	0.430	0.222	0.374	-0.127	0.246	0.220	0.453	0.338	0.268	0.280
AKIG_9	0.786	0.417	0.155	0.341	-0.206	0.289	0.232	0.484	0.378	0.275	0.242
AKTG_1	0.407	0.572	0.159	0.281	-0.115	0.330	0.142	0.300	0.276	0.280	0.199
AKTG_10	0.427	0.729	0.252	0.342	-0.133	0.268	0.253	0.352	0.322	0.311	0.246
AKTG_3	0.390	0.587	0.246	0.389	-0.066	0.289	0.167	0.318	0.244	0.285	0.282
AKTG_5	0.394	0.709	0.230	0.357	-0.242	0.269	0.257	0.329	0.263	0.337	0.284
AKTG_6	0.356	0.717	0.216	0.324	-0.175	0.379	0.202	0.278	0.341	0.313	0.272
AKTG_7	0.477	0.755	0.319	0.442	-0.125	0.282	0.298	0.346	0.352	0.315	0.390
AKTG_8	0.403	0.766	0.284	0.401	-0.206	0.293	0.194	0.329	0.289	0.366	0.295
AKTG_9	0.438	0.793	0.255	0.393	-0.190	0.358	0.241	0.398	0.397	0.343	0.225

BOS_3	0.217	0.251	0.633	0.277	-0.016	0.271	0.382	0.293	0.222	0.357	0.327
BOS_4	0.226	0.268	0.669	0.262	-0.079	0.320	0.427	0.327	0.303	0.325	0.402
BOS_7	0.146	0.143	0.702	0.277	0.025	0.097	0.458	0.166	0.200	0.245	0.445
BOS_8	0.194	0.209	0.753	0.315	-0.050	0.213	0.490	0.180	0.237	0.339	0.455
BOS_9	0.270	0.322	0.716	0.384	-0.176	0.309	0.370	0.270	0.215	0.455	0.453
FKL_1	0.382	0.366	0.250	0.732	-0.112	0.253	0.244	0.307	0.203	0.301	0.372
FKL_2	0.406	0.453	0.356	0.805	-0.154	0.309	0.327	0.304	0.269	0.371	0.389
FKL_3	0.355	0.384	0.409	0.774	-0.176	0.112	0.336	0.221	0.231	0.280	0.556
FKL_4	0.401	0.385	0.325	0.765	-0.130	0.176	0.295	0.279	0.254	0.288	0.435
HLG_1	-0.089	-0.103	-0.110	-0.128	0.741	-0.112	-0.107	-0.014	-0.012	-0.225	-0.080
HLG_2	-0.092	-0.138	-0.108	-0.153	0.795	-0.107	-0.102	-0.061	-0.036	-0.217	-0.116
HLG_3	-0.115	-0.164	-0.017	-0.115	0.837	-0.069	-0.066	-0.127	-0.099	-0.137	-0.026
HLG_4	-0.160	-0.231	-0.039	-0.185	0.858	-0.147	-0.102	-0.104	-0.123	-0.153	-0.022
HLG_5	-0.179	-0.221	-0.126	-0.185	0.787	-0.065	-0.172	-0.125	-0.101	-0.099	-0.077
HLG_6	-0.164	-0.211	-0.117	-0.203	0.881	-0.150	-0.136	-0.130	-0.114	-0.235	-0.090
HLG_7	-0.125	-0.192	-0.050	-0.146	0.868	-0.167	-0.060	-0.134	-0.116	-0.192	-0.015
HLG_8	-0.135	-0.153	-0.104	-0.145	0.782	-0.091	-0.117	-0.087	-0.079	-0.154	-0.068
HLG_9	-0.151	-0.198	-0.013	-0.096	0.845	-0.130	-0.048	-0.082	-0.075	-0.116	0.021
IKS_1	0.217	0.330	0.159	0.170	-0.137	0.718	0.083	0.273	0.222	0.419	0.075
IKS_2	0.231	0.348	0.194	0.202	-0.151	0.751	0.162	0.291	0.260	0.428	0.143
IKS_3	0.223	0.238	0.385	0.261	-0.001	0.491	0.387	0.241	0.280	0.292	0.297
IKS_5	0.260	0.302	0.270	0.220	-0.122	0.776	0.200	0.347	0.300	0.450	0.238
IKS_6	0.237	0.325	0.275	0.178	-0.045	0.787	0.189	0.371	0.341	0.418	0.240
IKS_7	0.265	0.330	0.253	0.160	-0.122	0.807	0.188	0.328	0.338	0.454	0.207
IKS_8	0.261	0.335	0.224	0.204	-0.152	0.724	0.172	0.329	0.304	0.465	0.201
MMS_10	0.308	0.291	0.388	0.319	-0.156	0.287	0.667	0.317	0.294	0.362	0.342
MMS_3	0.147	0.131	0.481	0.209	-0.040	0.107	0.634	0.171	0.238	0.128	0.366
MMS_7	0.209	0.211	0.432	0.265	-0.135	0.219	0.711	0.221	0.233	0.300	0.307
MMS_8	0.280	0.248	0.450	0.295	-0.055	0.219	0.778	0.245	0.237	0.343	0.322

MMS_9	0.241	0.226	0.446	0.307	-0.055	0.153	0.784	0.218	0.188	0.300	0.369
PRG_1	0.357	0.350	0.179	0.186	-0.150	0.362	0.185	0.697	0.378	0.321	0.125
PRG_2	0.388	0.375	0.166	0.193	-0.122	0.278	0.173	0.676	0.468	0.320	0.163
PRG_3	0.411	0.333	0.245	0.259	-0.111	0.324	0.212	0.791	0.412	0.369	0.185
PRG_4	0.409	0.300	0.266	0.252	-0.057	0.332	0.239	0.764	0.460	0.365	0.198
PRG_5	0.398	0.273	0.298	0.290	-0.050	0.316	0.253	0.727	0.422	0.343	0.201
PRG_6	0.390	0.376	0.308	0.334	-0.080	0.285	0.284	0.698	0.429	0.388	0.258
PRG_7	0.430	0.378	0.240	0.256	-0.111	0.357	0.247	0.756	0.447	0.383	0.227
PRG_8	0.414	0.303	0.352	0.292	-0.022	0.212	0.305	0.589	0.413	0.313	0.338
PRS_3	0.358	0.265	0.263	0.194	-0.060	0.326	0.237	0.396	0.637	0.254	0.209
PRS_4	0.286	0.308	0.231	0.220	-0.082	0.310	0.191	0.385	0.682	0.240	0.208
PRS_5	0.332	0.332	0.182	0.239	-0.125	0.313	0.233	0.458	0.706	0.320	0.190
PRS_6	0.262	0.310	0.202	0.211	-0.044	0.272	0.227	0.387	0.727	0.190	0.267
PRS_7	0.349	0.290	0.249	0.216	-0.048	0.235	0.248	0.407	0.717	0.199	0.220
PRS_8	0.356	0.359	0.302	0.236	-0.098	0.273	0.263	0.491	0.749	0.257	0.273
SDS_1	0.250	0.268	0.254	0.266	-0.163	0.546	0.186	0.305	0.252	0.656	0.174
SDS_2	0.306	0.318	0.395	0.301	-0.114	0.355	0.343	0.364	0.242	0.747	0.389
SDS_3	0.313	0.394	0.319	0.252	-0.209	0.544	0.259	0.407	0.262	0.753	0.212
SDS_4	0.279	0.308	0.430	0.357	-0.105	0.277	0.358	0.321	0.161	0.721	0.351
SDS_5	0.240	0.318	0.359	0.275	-0.155	0.372	0.273	0.365	0.290	0.709	0.261
SDS_6	0.296	0.336	0.384	0.290	-0.133	0.429	0.320	0.354	0.294	0.724	0.358
SOG_1	0.188	0.153	0.450	0.332	0.054	0.093	0.343	0.132	0.192	0.224	0.776
SOG_2	0.318	0.273	0.420	0.379	-0.066	0.215	0.347	0.196	0.188	0.292	0.776
SOG_3	0.363	0.379	0.398	0.455	-0.143	0.290	0.344	0.289	0.313	0.348	0.689
SOG_4	0.303	0.230	0.410	0.405	-0.002	0.174	0.318	0.237	0.256	0.320	0.734
SOG_5	0.252	0.312	0.489	0.448	-0.045	0.241	0.331	0.227	0.275	0.324	0.714
SOG_6	0.296	0.297	0.402	0.377	-0.048	0.215	0.319	0.211	0.186	0.266	0.612
SOG_7	0.268	0.248	0.391	0.412	-0.040	0.158	0.343	0.143	0.176	0.237	0.631

21. Diagram PLS Algorithm



22.

Jadual 2.1 Pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	Analisis Keperluan Individu Guru	Analisis Keperluan Organisasi	Analisis Keperluan Tugas Guru	Budaya Organisasi Sekolah	Faktor Luaran	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Iklm Sekolah	Menetapkan Matlamat Sekolah	Prestasi Guru	Prestasi Sekolah	Sokongan Dan Komitmen Sekolah	Sumber Organisasi
Analisis Keperluan Individu Guru	1.000											
Analisis Keperluan Tugas Guru	0.696	0.614										
Budaya Organisasi Sekolah	0.391	0.965	0.435									
Faktor Luaran	0.625	0.746	0.639	0.577								
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.181	0.221	0.239	0.143	0.213							
Iklm Sekolah	0.405	0.741	0.516	0.441	0.340	0.169						
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.416	0.859	0.381	0.825	0.506	0.145	0.339					

Prestasi Guru	0.652	0.596	0.550	0.452	0.446	0.138	0.504	0.408				
Prestasi Sekolah	0.561	0.566	0.533	0.442	0.397	0.123	0.494	0.427	0.725			
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.483	0.861	0.542	0.637	0.508	0.238	0.705	0.507	0.587	0.432		
Sumber Organisasi	0.489	0.825	0.459	0.768	0.710	0.107	0.333	0.600	0.349	0.395	0.489	1.000

University of Malaya



23. Ujian Multikolinearan Menggunakan Statistik (VIF)

Jadual 4.8 Ujian Multikolinearan Menggunakan Statistik (VIF)

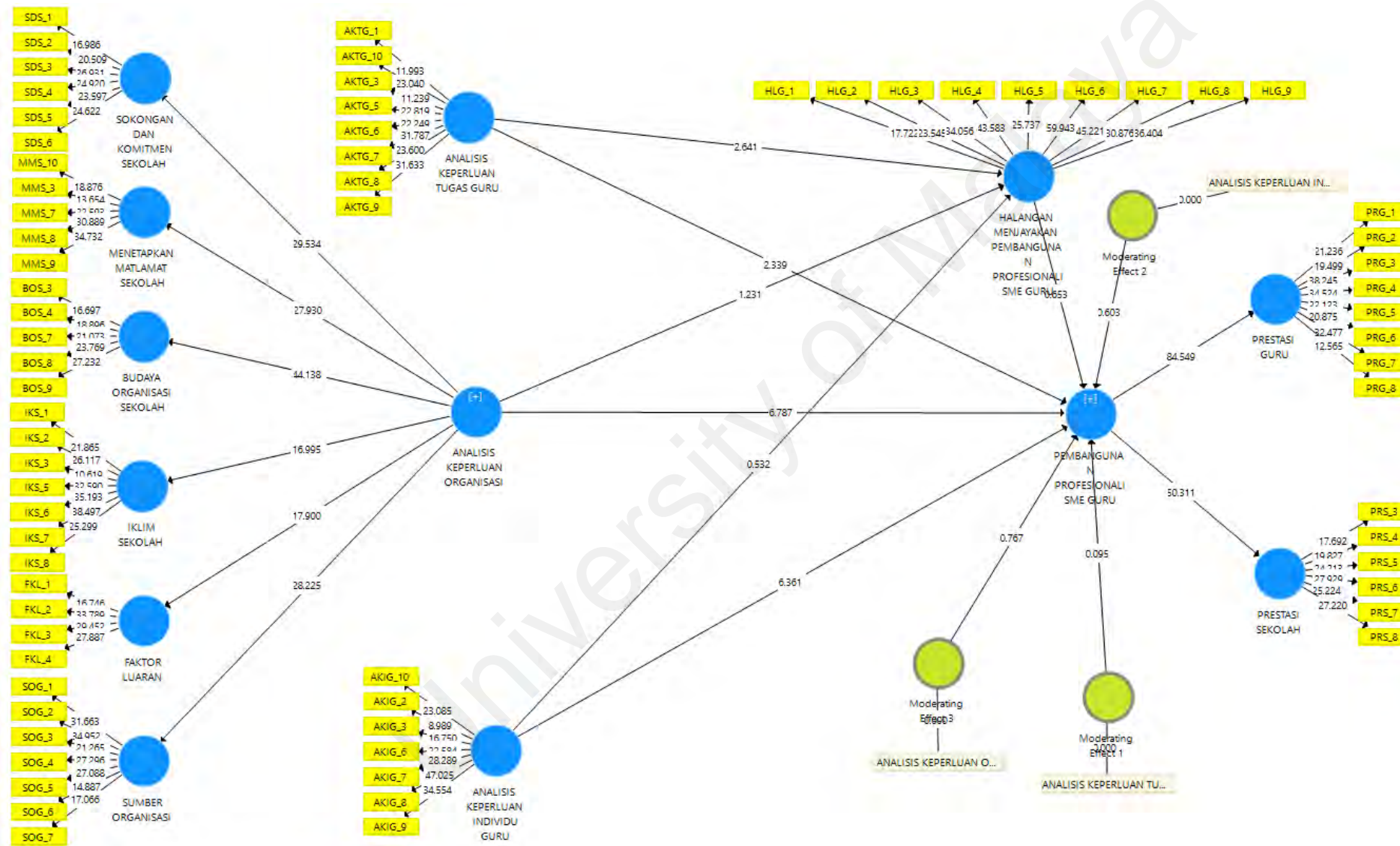
Konstruk	Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	Pembangunan Profesionalisme Guru
Analisis Keperluan Individu Guru	1.649	1.681
Analisis Keperluan Organisasi	1.565	1.583
Analisis Keperluan Tugas Guru	1.732	1.784
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru		1.119
Moderating Effect 1		2.028
Moderating Effect 2		1.724
Moderating Effect 3		1.896

24. Pengujian Hipotesis

Jadual 4.50 Pengujian Hipotesis

Pembolehubah	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev )	P Values
Analisis Keperluan Individu Guru -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.320	0.314	0.051	6.331	0.000
Analisis Keperluan Individu Guru -> Prestasi Guru	0.295	0.289	0.047	6.297	0.000
Analisis Keperluan Individu Guru -> Prestasi Sekolah	0.274	0.269	0.043	6.309	0.000
Analisis Keperluan Organisasi -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.343	0.340	0.051	6.749	0.000
Analisis Keperluan Organisasi -> Prestasi Guru	0.316	0.313	0.048	6.647	0.000
Analisis Keperluan Organisasi -> Prestasi Sekolah	0.294	0.291	0.045	6.540	0.000
Analisis Keperluan Tugas Guru -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.140	0.150	0.061	2.288	0.023
Analisis Keperluan Tugas Guru -> Prestasi Guru	0.129	0.138	0.057	2.284	0.023
Analisis Keperluan Tugas Guru -> Prestasi Sekolah	0.120	0.129	0.053	2.281	0.023
Moderating Effect 1 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.006	0.005	0.063	0.095	0.924
Moderating Effect 1 -> Prestasi Guru	0.006	0.005	0.058	0.095	0.924
Moderating Effect 1 -> Prestasi Sekolah	0.005	0.004	0.054	0.095	0.925
Moderating Effect 2 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	0.036	0.028	0.060	0.603	0.547
Moderating Effect 2 -> Prestasi Guru	0.033	0.026	0.055	0.602	0.547
Moderating Effect 2 -> Prestasi Sekolah	0.031	0.024	0.051	0.602	0.547
Moderating Effect 3 -> Pembangunan Profesionalisme Guru	-0.047	-0.042	0.061	0.767	0.443
Moderating Effect 3 -> Prestasi Guru	-0.043	-0.038	0.056	0.768	0.443
Moderating Effect 3 -> Prestasi Sekolah	-0.040	-0.036	0.052	0.766	0.444

## 25. Diagram PLS Bootstrapping



## 26. R Square

Jadual 2.1 Nilai R Square dalam Pengujian

Pembolehubah	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi Sekolah	0.650	0.651	0.029	22.083	0.000
Faktor Luaran	0.419	0.425	0.047	8.998	0.000
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	0.057	0.068	0.025	2.290	0.022
Iklim Sekolah	0.422	0.426	0.050	8.511	0.000
Menetapkan Matlamat Sekolah	0.520	0.521	0.037	14.093	0.000
Pembangunan Profesionalisme Guru	0.458	0.471	0.038	12.124	0.000
Prestasi Guru	0.847	0.847	0.020	42.376	0.000
Prestasi Sekolah	0.733	0.734	0.029	25.245	0.000
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	0.576	0.579	0.039	14.807	0.000
Sumber Organisasi	0.552	0.553	0.039	14.142	0.000

## 27. Testing Construct Crossvalidated Redundancy

Jadual 2.1 Construct Crossvalidated Redundancy

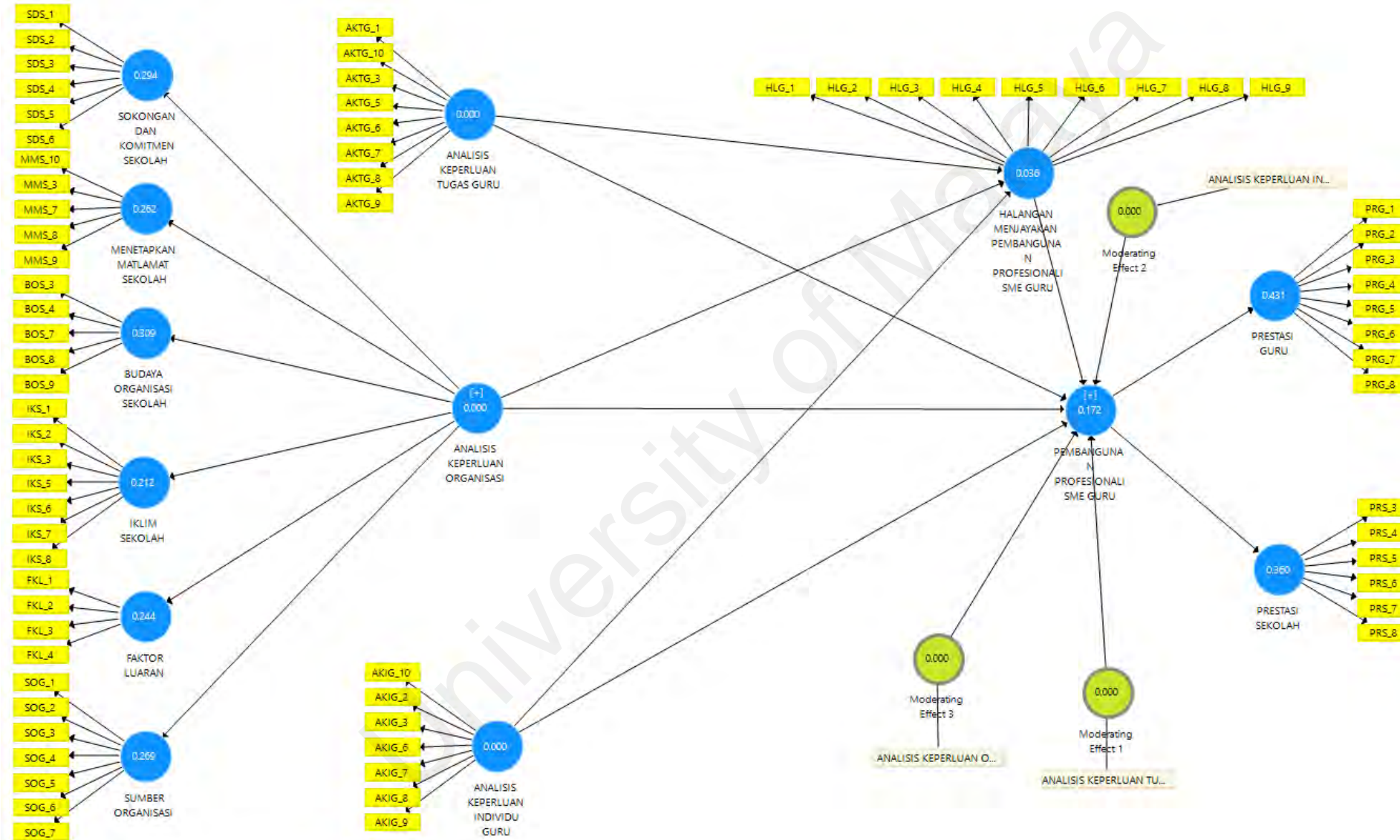
Konstruk	SSO	SSE	$Q_i^{1/2} (=1 - SSE/SSO)$
Budaya Organisasi Sekolah	2,195	1,517	0.309
Faktor Luaran	1,756	1,327	0.244
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	3,951	3,808	0.036
Iklim Sekolah	3,073	2,422	0.212
Menetapkan Matlamat Sekolah	2,195	1,619	0.262
Pembangunan Profesionalisme Guru	7,024	5,818	0.172
Prestasi Guru	3,512	2,000	0.431
Prestasi Sekolah	2,634	1,687	0.360
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	2,634	1,859	0.294
Sumber Organisasi	3,073	2,247	0.269

## 28. Testing Construct Crossvalidated Commuality

Jadual 2.1 Construct Crossvalidated Commuality

Konstruk	SSO	SSE	$Q_i^{1/2}$ (=1- SSE/SSO)
Analisis Keperluan Individu Guru	3,073.00	2,002.52	0.348
Analisis Keperluan Organisasi	19,755.00	15,367.03	0.222
Analisis Keperluan Tugas Guru	3,512.00	2,280.24	0.351
Budaya Organisasi Sekolah	2,195.00	1,723.60	0.215
Faktor Luaran	1,756.00	1,210.58	0.311
Halangan Menjayakan Pembangunan Profesionalisme Guru	3,951.00	1,603.84	0.594
Iklim Sekolah	3,073.00	1,947.41	0.366
Menetapkan Matlamat Sekolah	2,195.00	1,617.91	0.263
Pembangunan Profesionalisme Guru	7,024.00	4,936.22	0.297
Prestasi Guru	3,512.00	2,220.20	0.368
Prestasi Sekolah	2,634.00	1,891.16	0.282
Sokongan Dan Komitmen Sekolah	2,634.00	1,813.82	0.311
Sumber Organisasi	3,073.00	2,085.36	0.321

29. Rajah 4.4 Model Pembangunan Profesionalisme Guru



30. Testing Indicator Crossvalidated Redundancy

Jadual 2.1 Testing Indicator Crossvalidated Redundancy

KOD ITEMS	SSO	SSE	$Q_{ij}^{1/2} (=1-SSE/SSO)$
BOS_3	439	315.656	0.281
BOS_4	439	298.948	0.319
BOS_5	439	439.000	
BOS_7	439	332.954	0.242
BOS_8	439	290.532	0.338
BOS_9	439	278.672	0.365
FKL_1	439	349.225	0.204
FKL_2	439	310.129	0.294
FKL_3	439	324.295	0.261
FKL_4	439	343.431	0.218
HLG_1	439	432.062	0.016
HLG_2	439	427.563	0.026
HLG_3	439	428.385	0.024
HLG_4	439	416.770	0.051
HLG_5	439	417.186	0.050
HLG_6	439	415.370	0.054
HLG_7	439	421.722	0.039
HLG_8	439	425.797	0.030
HLG_9	439	423.571	0.035
IKS_1	439	377.737	0.140
IKS_2	439	356.040	0.189
IKS_3	439	346.790	0.210
IKS_5	439	329.773	0.249
IKS_6	439	332.348	0.243
IKS_7	439	335.006	0.237
IKS_8	439	344.740	0.215
MMS_10	439	313.075	0.287
MMS_3	439	352.319	0.197
MMS_7	439	325.065	0.260
MMS_8	439	311.313	0.291
MMS_9	439	317.454	0.277
PRG_1	439	269.496	0.386
PRG_2	439	254.857	0.419
PRG_3	439	223.609	0.491
PRG_4	439	224.965	0.488
PRG_5	439	248.537	0.434
PRG_6	439	256.874	0.415
PRG_7	439	225.944	0.485
PRG_8	439	295.727	0.326

PRS_3	439	297.416	0.323
PRS_4	439	296.915	0.324
PRS_5	439	271.839	0.381
PRS_6	439	294.437	0.329
PRS_7	439	281.463	0.359
PRS_8	439	244.582	0.443
SDS_1	439	339.517	0.227
SDS_2	439	293.833	0.331
SDS_3	439	310.619	0.292
SDS_4	439	300.242	0.316
SDS_5	439	319.710	0.272
SDS_6	439	294.831	0.328
SOG_1	439	335.196	0.236
SOG_2	439	308.111	0.298
SOG_3	439	305.092	0.305
SOG_4	439	320.058	0.271
SOG_5	439	297.524	0.322
SOG_6	439	337.413	0.231
SOG_7	439	343.269	0.218

### 31. Pengujian Indikator Crossvalidated Communaliti

Jadual 2.1 Indikator Crossvalidated Communaliti

KOD ITEMS	SSO	SSE	$Q_i^{1/2} (=1-SSE/SSO)$
AKIG_10	439	284.096	0.353
AKIG_2	439	364.352	0.170
AKIG_3	439	322.555	0.265
AKIG_6	439	315.873	0.280
AKIG_7	439	263.105	0.401
AKIG_8	439	199.873	0.545
AKIG_9	439	252.661	0.424
AKTG_1	439	355.807	0.190
AKTG_10	439	270.268	0.384
AKTG_3	439	348.107	0.207
AKTG_5	439	289.806	0.340
AKTG_6	439	279.554	0.363
AKTG_7	439	255.477	0.418
AKTG_8	439	245.551	0.441
AKTG_9	439	235.674	0.463
BOS_3	439	382.679	0.128



BOS_4	439	367.598	0.163
BOS_7	439	325.986	0.257
BOS_8	439	304.704	0.306
BOS_9	439	342.628	0.220
FKL_1	439	322.813	0.265
FKL_2	439	285.850	0.349
FKL_3	439	303.953	0.308
FKL_4	439	297.964	0.321
HLG_1	439	226.851	0.483
HLG_2	439	185.640	0.577
HLG_3	439	165.046	0.624
HLG_4	439	156.398	0.644
HLG_5	439	223.708	0.490
HLG_6	439	135.488	0.691
HLG_7	439	144.237	0.671
HLG_8	439	212.216	0.517
HLG_9	439	154.258	0.649
IKS_1	439	275.159	0.373
IKS_2	439	258.757	0.411
IKS_3	439	419.814	0.044
IKS_5	439	248.979	0.433
IKS_6	439	239.300	0.455
IKS_7	439	219.661	0.500
IKS_8	439	285.739	0.349
MMS_10	439	371.191	0.154
MMS_3	439	358.160	0.184
MMS_7	439	329.082	0.250
MMS_8	439	280.978	0.360
MMS_9	439	271.557	0.381
PRG_1	439	277.181	0.369
PRG_2	439	307.767	0.299
PRG_3	439	226.390	0.484
PRG_4	439	248.971	0.433
PRG_5	439	273.865	0.376
PRG_6	439	293.297	0.332
PRG_7	439	254.191	0.421
PRG_8	439	338.538	0.229
PRS_3	439	353.846	0.194
PRS_4	439	326.924	0.255
PRS_5	439	317.418	0.277
PRS_6	439	294.705	0.329
PRS_7	439	306.217	0.302
PRS_8	439	292.046	0.335
SDS_1	439	350.678	0.201
SDS_2	439	287.706	0.345

SDS_3	439	275.685	0.372
SDS_4	439	306.361	0.302
SDS_5	439	305.092	0.305
SDS_6	439	304.801	0.306
SOG_1	439	240.983	0.451
SOG_2	439	247.718	0.436
SOG_3	439	317.436	0.277
SOG_4	439	279.269	0.364
SOG_5	439	302.734	0.310
SOG_6	439	356.854	0.187
SOG_7	439	340.367	0.225

---

University of Malaya