Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH) (e-ISSN : 2504-8562)
2023, Volume 8, Issue 3, e002188
DOI: https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188

Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Efikasi Kendiri Guru SJKC

(Transformational Leadership of Principal and Teacher's Self-Efficacy in SJKC)

Gan Yin[1*], Mohd Izham Mohd Hamzah[2]

[1]Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: p111302@siswa.ukm.edu.my
[2]Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: izham@ukm.edu.my

CORRESPONDING AUTHOR (*):
Gan Yin
(p111302@siswa.ukm.edu.my)

KATA KUNCI:
Kepimpinan transformasional
Efikasi kendiri guru
Guru besar
SJKC

KEYWORDS:
Transformational leadership
Teacher's self-efficacy
Principals
SJKC

CITATION:
Gan Yin & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2023). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Efikasi Kendiri Guru SJKC. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 8*(3), e002188. https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188

ABSTRAK

Dengan mengikut peredaran zaman, sistem kawalan berpusat tidak lagi diamalkan sebaliknya kepimpinan transformasional gemar kerap diaplikasikan oleh guru besar di sekolah. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional guru besar dan tahap efikasi kendiri guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina zon Bangsar Pudu Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Kajian ini merupakan kajian reka bentuk tinjauan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya. Populasi kajian ini adalah seramai 1154 orang guru dan melibatkan 285 orang sample dari 21 buah SKC di zon Bangsar Pudu. Instrumen soal selidik digunakan dalam kajian ini. Dapatan kajian dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 26 dengan menjalankan analisis deskriptif dan inferensi ANOVA sehala dan Kruskal-Wallis. Kajian ini menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar yang tinggi (min= 3.94, s.p.= 0.640) dan tahap efikasi guru yang tinggi (min=4.130, s.p.= 0.338). Terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan faktor umur dan pengalaman mengajar dan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap efikasi kendiri guru berdasarkan gred jawatan guru. Kesimpulannya, amalan kepimpinan transformasional guru besar dan efikasi kendiri guru adalah tinggi di SJKC zon Bangsar Pudu. Antara implikasi kajian adalah latihan amali amalan kepimpinan transformasional perlu didedahkan kepada guru besar semasa mengikuti program NPQEL. Untuk kajian yang akan datang, dicadangkan supaya kaedah kualitatif dan kaedah gabungan digunakan untuk memperjelaskan lagi tahap kepimpinan transformasional guru besar dan faktor-faktor yang boleh meningkatkan tahap efikasi kendiri guru di lokasi kajian yang berlainan supaya dapat melibatkan sampel yang lebih menyeluruh.

ABSTRACT

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

With the passage of time, the centralized control system is no longer used in practice in Chinese primary schools. This study was conducted with the aim of identifying the the level of transformational leadership of the principals and teachers' self-efficacy in Chinese primary schools in Bangsar Pudu, Kuala Lumpur. All the data was collected by using a questionnaire. Meanwhile, this study was piloted in quantitative form which involved 285 samples from 21 Chinese primary schools. All the findings were analyzed by using SPSS version 26 which carried out descriptive analysis and inference analysis. Throughout this study, the data shows a high level of transformational leadership practices of principals (mean=3.94, s.d.=0.640) and a high level of teacher efficacy (mean=4.130, s.d=0.338) simultaneously. This study found out that there is a significant difference in transformational leadership practices of principals based on respondents' age and teaching experience. Meanwhile, there is a significant difference in teacher's self-efficacy based on the teachers' grade. In conclusion, the transformational leadership practices of principals and teacher's self-efficacy are high in SJKC zone Bangsar Pudu. One of the implications of this study is that practical training of transformational leadership practices needs to be disclosed to the school principals while following the NPQEL programme. For the future studies, it is suggested that qualitative method and mis-method be used to clarify the level of transformational leadership practices of principals and the factors that can increase the level of teacher self-efficacy in different locations in order to involve a more comprehensive sample.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur berkaitan dengan kepimpinan transformasional yang sedia ada dan dijadikan panduan serta rujukan kepada pemimpin sekolah dan pengkaji dalam bidang pentadbiran pendidikan.

1. Pengenalan

Kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin sekolah amat penting demi merealisasikan hasrat-hasrat yang digariskan dalam PPPM 2013-2025. Kini, sistem kawalan berpusat tidak lagi diamalkan, sebaliknya pemimpin amat menghormati cadangan dan keputusan daripada pengikut-pengikut. Oleh itu, kepimpinan transformasional telah menjadi salah satu amalan kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin sekolah. Efikasi kendiri guru berkait rapat dengan amalan kepimpinan transformasional guru besar (Kalaivani & Azlin, 2018). Dalam kajian yang lepas juga menjelaskan bahawa hubungan antara amalan kepimpinan transformasional dengan efikasi kendiri guru adalah rendah (Teh et al., 2015; Kalaivani & Azlin, 2018). Justeru, kajian ini dijalankan adalah untuk meninjau sejauhmana amalan kepimpinan transformasional guru besar dan tahap efikasi kendiri guru serta hubungannya antara kedua-dua pembolehubah ini.

Menurut Bass (1985), pemimpin transformasional adalah individu yang berwawasan tinggi, sentiasa memberi rangsangan, pengiktirafan dan penghargaan kepada pengikut serta mendorong pengikut-pengikutnya menjadi individu yang kreatif dan inovatif.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Seseorang pemimpin yang memiliki kepimpinan transformasional merupakan individu yang mahir semasa mengurus dan mengambil berat terhadap kepentingan dan keperluan anggota organisasi (Bass, 1985). Pemimpin transformasional juga amat mementingkan silaturahim yang positif dan harmoni antara pemimpin dengan anggota organisasi (Ahmad & Martadha, 2019).

Amalan kepimpinan transformasional amat penting diamalkan oleh guru besar dalam konteks sekolah. Hal ini disebabkan guru besar merupakan penggerak utama untuk membangunkan dan memajukan sesebuah sekolah. Kepimpinan transformasional perlu diamalkan dalam kalangan guru besar di sekolah rendah kerana ia kunci utama bagi membangunkan sekolah yang bawah pimpinan. Kenyataan ini disokong oleh Vijian dan Jamalul Lail (2020) menyatakan bahawa kepimpinan transformasional amat penting untuk membentuk organisasi yang berkesan. Dengan mengamalkan kepimpinan transformasional dapat mempertingkatkan kesedaran terhadap kepentingan matlamat dalam kalangan guru, mendorong guru mengutamakan sekolah dan menyuntik semangat kepada guru untuk merealisasikan transformasi pendidikan di sekolah (Lau & Mohamed, 2020). Guru-guru yang berfikiran kreatif dan inovatif, tinggi motivasi dan sanggup memberi komitmen yang sepenuhnya kepada sekolah dapat dilahirkan di bawah kepimpinan guru besar transformasional.

Guru juga adalah pelaksana dan berperanan sebagai pendidik semasa pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) dijalankan. Oleh hal yang demikian, guru dapat menilai pencapaian dan keberkesanan proses PdPc yang dijalankan di sekolah. Kemenjadian dan potensi murid juga bergantung pada kesungguhan dan semangat guru yang gigih. Oleh itu, efikasi kendiri dalam kalangan guru haruslah sentiasa dijaga dan dipertingkatkan. Ini disebabkan efikasi kendiri guru akan mempengaruhi kualiti PdPc dan terus menjejas perkembangan anak-anak murid. Tingkah laku guru yang baik dapat mewujudkan satu persekitaran pembelajaran yang kondusif dan berkesan (Norakmar et al., 2019). Sekiranya seseorang guru memiliki tahap efikasi kendiri yang tinggi, maka dia akan berprestasi tinggi atau sebaliknya (Norsimah & Mahadzir, 2020). Demi merangsang dan mencapai tahap efikasi kendiri guru yang tinggi, guru besar boleh mengaplikasikan gaya kepimpinan transformasional di sekolah supaya dapat mewujudkan sekolah berkualiti dan melahirakan barisan guru yang tinggi nilai harga diri dan berkeyakinan diri.

Amalan kepimpinan transformasional akan mengembang dan mendorong ahli-ahlinya berfikiran secara intelek dan kreatif serta mempengaruhi semua warga organisasi untuk menyumbangkan idea dan melibatkan diri demi pembangunan organisasi (Salsabiila et al., 2020). Dalam kajian-kajian lepas telah jelas menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasional telah dipraktikan oleh guru besar di sesetengah negeri dan berada di tahap yang tinggi serta dijadikan pilihan utama (Lau & Muhammad Hussin, 2020; Anita & Yahya, 2021). Bukan itu sahaja, kepimpinan transformasional juga dapat menyumbang terhadap pembangunan sesebuah organisasi. Dalam kajian Keevy dan Perumal (2014) telah membuktikan pemimpin transformasional akan lebih bersifat empati dan perubahan ini dapat mengeratkan hubungan antara pemimpin dengan ahli-ahlinya serta mendapat sokongan daripada ahli apabila sesuatu perubahan perlu dilakukan. Selain itu, dalam kajian Lee dan Kuo (2019) di Taiwan juga membuktikan amalan kepimpinan transformasional di negara tersebut adalah tinggi dan guru-guru sekolah bersetuju bahawa kepimpinan ini berada dalam keadaan baik selaras dengan konsep kepimpinan transformasional.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Bagi tahap efikasi kendiri guru pula, pengkaji tempatan telah membuktikan bahawa tahap efikasi kendiri guru adalah tinggi (Syed Kamarzuaman et al., 2014; Norakmar et al., 2019; Norsimah & Mahadzir, 2020). Ini disokong dengan kajian yang dijalankan oleh pengkaji luar negara Timothy et al. (2017) yang menunjukkan bahawa peningkatan efikasi kendiri guru dapat memperkukuhkan komitmen dan motivasi intrinsik dalam kalangan guru serta mempunyai peluang yang besar untuk dimajukan dan diusahakan.

Sementara itu, didapati amalan kepimpinan transformasional guru besar di setiap daerah ataupun negeri adalah berbeza-beza sedangkan pihak KPM berhasrat untuk mentransformasikan sistem pendidikan yang sedia ada dan data kajian-kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan guru besar adalah berbeza-beza (Arokiasamy et al., 2016; Lokey & Dali, 2016; Kalaivani & Azlin, 2018; Munian & Hasan, 2020). Fenomena ini telah menggambarkan ketidakselarasan kepimpinan transformasional guru besar di Malaysia sedangkan KPM berhasrat supaya semua sekolah mentransformasi menjadi sekolah yang unggul.

Oleh itu, pengkaji menjalankan kajian ini dengan objektif:

i. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu.
ii. Mengenal pasti tahap efikasi kendiri guru di SJKC zon Bangsar Pudu.
iii. Menentukan perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu mengikut persepsi guru berdasarkan faktor demografi.
iv. Menentukan perbezaan tahap efikasi kendiri guru berdasarkan faktor demografi.

2. Sorotan Literatur

2.1. Kepimpinan Transformasionl Guru Besar

Burns (1978) memperkenalkan konsep kepimpinan transformasional kepada masyarakat dan amalan ini mula diamalkan oleh organisasi korporat di negara barat. Kepimpinan ini sesuai digunakan dan dikatakan sebagai satu transformasi dalam pengurusan dan pentadbiran kerana ia dapat mengubah struktur sesebuah organisasi dari sistem kawalan berpusat ke semua pengikut mempunyai kuasa untuk membuat keputusan. Kuasa mutlak tidak lagi diamalkan oleh pemimpin organisasi malahan keputusan dibuat secara bersama-sama dan dipersetujui dengan pengikut. Pandangan dan perbezaan setiap individu dalam organisasi amat dipentingkan. Pemimpin transformasional akan menyemai inspirasi kepada subordinatnya supaya meletakkan kepentingan organisasi melebihi kepentingan sendiri. Bukan itu sahaja, pemimpin transformasional juga merupakan seseorang individu yang berwawasan tinggi dan sentiasa memberi penghargaan terhadap setiap sumbangan yang diberi oleh pengikutnya serta merangsang pengikutnya supaya berfikiran kreatif, inovatif dan kritikal semasa menyelesaikan masalah yang dihadapi (Bass, 1985). Selain itu, pemimpin transformasional juga memberi kepercayaan yang sepenuhnya kepada pengikutnya supaya dapat mewujudkan satu kesetiaan antara atasan dengan bawahan dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, kepimpinan transformasional amat mementingkan hubungan yang erat dan positif antara pemimpin dengan pengikut (Ahmad & Martadha, 2019).

Kepimpinan transformasional seterusnya dimurnikan oleh Bass (1985) selepas diperkenalkan oleh Burns (1978). Menurut Bass (1985) juga mendefinisikan kepimpinan transformasional merupakan kebolehan seseorang pemimpin untuk

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

mengurus dan mengambil berat terhadap kepentingan dan keperluan yang diperlukan oleh anggota organisasi serta membimbing pengikutnya untuk berubah sama ada dari segi tingkah laku mahupun pemikiran.

2.2. Teori dan Model Kepimpinan Transformasional

2.2.1. Teori Kepimpinan Transformasional Burns (1978)

Teori kepimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns (Musa et.al., 2014). Empat dimensi yang diutamakan dalam teori ini adalah memupuk pengaruh yang ideal atau dikenali sebagai karismatik, pertimbangan individu, membina rangsangan intelek dan merangsang motivasi.

2.2.2. Model Kepimpinan Transformasional Slocum & Hellriegel (2007)

Kajian ini dijalankan berdasarkan model Slocum dan Hellriegel (2007). Dalam model ini terdapat empat dimensi yang diberi fokus iaitu pertimbangan berasaskan individu, motivasi berinspirasi, membina rangsangan intelektual dan memupuk pengaruh yang ideal dalam organisasi.

a) Memupuk pengaruh yang ideal: pemimpin transformasional adalah seseorang individu yang dapat memimpin kelakuan pengikut-pengikutnya dan menjadi perangsang kepada khalayak ramai.
b) Pertimbangan individu: Pemimpin bersifat pertimbangan individu dapat dilihat melalui kelakuannya yang sanggup memberi perhatian kepada setiap ahli organisasi
c) Motivasi berinspirasi: Pemimpin mempunyai motivasi berinspirasi yang tinggi dan mampu menyatakan visi dan misi yang menarik supaya dapat menggalak pengikut-pengikutnya untuk berubah.
d) Membina rangsangan yang intelektual: Pemimpin mengurus dan menyelesaikan masalah, menyahut cabaran dan memimpin pengikut-pengikut untuk berfikir dan membina idea-idea yang baharu.

Banyak kajian yang mengenai kepimpinan transformasional dijalankan oleh pengkaji-pengkaji. Melalui kajian-kajian yang dijalankan oleh pengkaji lepas, didapati guru besar mempunyai tahap kepimpinan transformasional yang tinggi (Ong & Jamalul Lail, 2020; Tor & Bity, 2021; Chieng & Norazah, 2020; Lokey & Dali, 2016; Munian & Hasan, 2020). Namun begitu, dalam kajian Arokiasamy et al. (2016) serta Kalaivani dan Azlin (2018) telah menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah sederhana sahaja.

2.3. Efikasi Kendiri Guru

Efikasi kendiri adalah tahap kepercayaan seseorang terhadap kebolehan diri sendiri dalam mencapai sesuatu kejayaan atau matlamat (Bandura, 1977; Tiop & Talip, 2020). Tschannen-Moran dan Hoy (2001) menyatakan efikasi kendiri guru merupakan satu pertimbangan terhadap kebolehan diri sendiri untuk mencapai sesuatu hasil yang diharapkan. Efikasi kendiri yang ada pada seseorang guru amat penting. Hal ini disebabkan efikasi kendiri yang tinggi dapat mendatangkan pelbagai impak positif dalam kehidupan seharian seperti ketahanan untuk menghadapi tekanan dan kesengsaraan, mewujudkan gaya hidup yang sihat, meningkatkan prestasi dalam kerjaya dan pencapaian dalam pendidikan (Lopez-Garrido, 2020). Oleh itu, efikasi kendiri dalam

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

kalangan guru tidak boleh diabaikan dan sebaliknya perlu diberi tumpuan demi meningkatkan prestasi sekolah dan kemenjadian murid (Cansoy & Parlar, 2018).

Bandura (1977) menyatakan efikasi kendiri guru bergantung pada faktor tingkah laku, faktor persekitaran dan faktor personal. Faktor-faktor ini akan memberi kesan terhadap kepercayaan diri bagi seseorang individu (Aziah, Loh & Abdul Ghani, 2015). Bandura (1977) juga percaya sekiranya seseorang guru semakin tinggi tahap efikasi kediri, semakin tinggi pencapaiannya dan kebangkitan emosi semakin menurun.

Prestasi seseorang guru dapat ditentukan menerusi tahap efikasi kendiri guru (Nurul Husna & Jamalul Lail, 2021). Hal ini disebabkan setiap guru mempunyai matlamat dan misi yang ingin dicapai. Dengan adanya efikasi kendiri yang tinggi, seseorang guru akan bertungkus lumus dan berusaha untuk mencapai matlamat dan misi yang tersendiri ini. Guru yang berefikasi tinggi akan mempunyai objektif yang lebih tinggi dalam pengajarannya (Syed Kamarzuaman et al., 2014). Golongan pendidik ini akan lebih gigih dalam pengajaran apabila mereka berhadapan dengan cabaran dan masalah. Mereka tidak akan berputus asa dengan semudahnya kerana mereka percaya akan kebolehan diri sendiri.

Efikasi kendiri yang tinggi dapat memotivasikan seseorang guru supaya lebih bertanggungjawab dan berdisiplin demi mencapai matlamat yang dihasratkan (Nurul Husna & Jamalul Lail, 2021). Sebaliknya, sekiranya seseorang tidak memiliki efikasi kendiri yang tinggi, maka dia akan sentiasa berfikiran negatif dan rendah motivasinya dalam melaksanakan tugasan dalam kehidupan seharian. Fenomena ini kemungkinan besar akan mengakibatkan kegagalan untuk mencapai matlamat yang diingini.

2.4. Teori dan Model Efikasi Kendiri Guru

2.4.1. Teori Kognitif Sosial

Teori kognitif sosial menekankan bahawa setiap modal insan mempunyai kemampuan untuk menjalankan sesuatu tugasan tetapi tertakluk dengan sebab-sebab yang bertindak secara timbal balik. Faktor-faktor ini dapat memberi impak terhadap penentuan kepercayaan diri sendiri dan mempengaruhi pilihan dan tingkah laku yang diambil. Dengan kata lain, ketiga-tiga faktor ini akan mempengaruhi sesuatu keputusan yang diambil dan membentuk tingkah laku seseorang serta menentukan tahap kepercayaan terhadap diri sendiri.

Dalam teori ini, seseorang individu akan mempunyai satu sistem kendiri yang membolehkan mereka untuk mengukur pemikiran, perasaan, tindakan dan motivasi sendiri. Teori ini menerangkan bahawa kepercayaan seseorang berkaitan dengan efikasi kendiri yang membolehkannya melakukan sesuatu tugas serta dapat mendorong individu tersebut berkembang maju dalam bidang yang diceburi (Zulyna & Faridah, 2021).

2.4.2. Model Tschannen-Moran dan Hoy (2001)

Kajian ini dijalankan berdasarkan model Tschannen Moran dan Hoy (2001). Terdapat tiga dimensi utama iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan murid.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

a) Strategi pengajaran: Keberkesanan guru dalam merancang, melaksanakan dan mengurus proses pengajaran dengan mengaplikasikan pelbagai kaedah dan pendekatan berdasarkan tahap penguasaan murid yang berlainan serta kebolehan guru untuk berhadapan dengan murid yang berlainan pencapaian.
b) Pengurusan bilik darjah: Kebolehan seseorang guru untuk mengurus dan mengawal bilik darjah secara berkesan, memastikan pembelajaran dan pemudahcaraan dijalankan dengan lancar, mengawal tingkah laku murid, menyelesaikan masalah disiplin murid dan memastikan semua murid dapat belajar dalam satu persekitaran pembelajaran yang kondusif dan selesa.
c) Penglibatan murid: Kebolehan seseorang guru menggalak murid-muridnya untuk melibatkan diri secara aktif semasa proses pembelajaran dan pemudahcaraan dijalankan.

Banyak kajian telah membuktikan bahawa tahap efikasi kendiri guru di negara kita adalah tinggi. Kenyataan ini disokong oleh kajian Nurul Husna dan Jamalullail (2021), Lau dan Mohamed Yusoff (2020), Hibbard (2016), Teh et al. (2015) dan Syed Kamarzuaman et al. (2014). Namun begitu, kajian Kalaivani dan Azlin (2018) telah menunjukkan efikasi kendiri guru di SJKT daerah Hulu Langat adalah sederhana. Fenomena ini telah menggambarkan bahawa efikasi kendiri guru di negara kita adalah berbeza-beza.

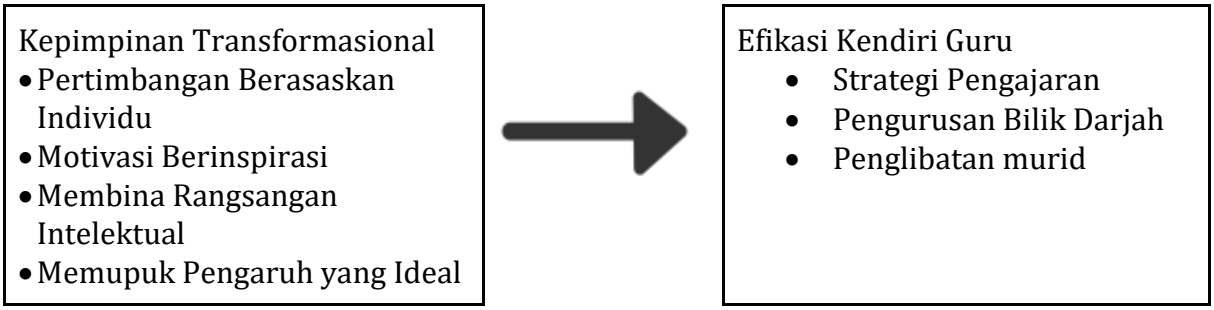
Selain itu, dalam kajian Lokey dan Dali (2016) telah menunjukkan kepimpinan transformasional guru besar di Pendidikan Khas Integrasi, Negeri Kedah dapat diterima oleh guru-guru tanpa membezakan umur peserta kajian. Tambahan pula, dalam kajian Munian dan Hasan (2020) juga menyatakan tidak terdapat perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan umur dan pengalaman mengajar. Sama seperti kajian Ong dan Jamalul Lail (2020), tidak terdapat perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan pengalaman mengajar peserta kajian.

Bukan itu sahaja, kajian Aziah et al. (2015) dan Baharuzaini et al. (2016) menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi efikasi kendiri guru berdasarkan pengalaman mengajar dan umur peserta kajian. Namun begitu, terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar dengan efikasi kendiri guru dalam kajian Syed Kamarzuaman et al. (2014). Perbezaan dapat dilihat melalui analisis ujian-t dan skor min yang merumuskan bahawa guru yang berpengalaman dan guru baharu telah mencapai tahap efikasi kendiri yang berlainan. Kumpulan guru novis dan guru pakar telah menggambarkan pengalaman mengajar. Guru novis merupakan golongan guru baharu dan masih mempelajari cara mengajar manakala guru pakar adalah orang yang autoriti dalam profesionnya dan mempunyai idea-idea yang boleh mempengaruhi polisi-polisi (Yamunah, 2018).

Berdasarkan teori dan model yang dibincangkan di atas, satu kerangka konsep kajian telah dibina seperti Rajah 1. Rajah 1 telah menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional adalah pemboleh ubah tidak bersandar dan efikasi kendiri guru adalah pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian



Sumber: Diadaptasi daripada Slocum dan Hellriegel (2007) dan Tschannen-Moran dan Hoy (2001)

3. Metod Kajian

Kajian ini adalah kajian reka bentuk kaedah tinjauan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya. Instrumen soal selidik digunakan untuk mengumpulkan data daripada peserta kajian yang dipilih. Kaedah pengumpulan data ini digunakan dalam kajian ini disebabkan pengkaji dapat mengumpulkan data secara kuantitatif dan dapat memperoleh maklumat daripada kumpulan sasaran atau individu yang terus dapat memaparkan maklumat demografi dan ciri-ciri serta kecenderungan seseorang individu (Julie, 2015). Oleh itu, kaedah soal selidik digunakan dalam kajian ini supaya data-data yang dikumpul dalam bentuk statistik dapat dianalisis dan diinterpretasi.

Kajian ini dijalankan di SJKC zon Bangsar Pudu Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur kerana masih kekurangan kajian dijalankan di kawasan ini. Berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970), antara 1154 orang guru yang ada di SJKC zon Bangsar Pudu (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2022), 285 orang guru dilantik sebagai peserta kajian ini. Pemilihan peserta kajian dijalankan secara rawak mudah dengan menggunakan perisian *GraphPad.* Nombor-nombor yang mewakili sampel akan dicabut dan dipaparkan. Seterusnya, peserta kajian yang mewakili nombor-nombor tersebut akan menerima soal selidik yang disediakan. Teknik persampelan ini diaplikasikan supaya semua guru berpeluang yang sama rata untuk dijadikan peserta kajian.

Kajian ini menggunakan Google Form sebagai instrumen kajian supaya pengkaji dapat mengumpul data daripada peserta kajian dengan lebih cepat dan berkesan. Terdapat 3 bahagian dalam instrumen iaitu bahagian demografi, bahagian kepimpinan transformasional dan bahagian efikasi kendiri guru. Skala likert 5 mata digunakan dan data-data dianalisis melalui aplikasi SPSS versi 26 supaya semua data dapat dianalisis secara betul dan tepat.

Sebelum kajian sebenar dijalankan, 30 orang peserta kajian dilantik untuk melaksanakan kajian rintis. Kajian rintis dijalankan di sebuah SJKC di zon Sentul kerana kedudukan lokasi sekolah ini sama serupa dengan SJKC zon Bangsar Pudu. Instrumen kajian telah mendapat kesahan daripada dua orang pakar dalam bidang pentadbiran. Soal selidik kajian ini juga mendapat bantuan daripada guru Bahasa Melayu untuk menyemak instrumen kajian ini supaya gaya bahasa yang digunakan adalah tepat dan mudah difahami oleh peserta kajian. Instrumen kajian telah mencapai nilai *Alpha Cronbach* 0.98 bagi items Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan 0.97 bagi item-

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

item efikasi kendiri guru. Ini menunjukkan bahawa tahap kebolehpercayaan instrumen kajian adalah tinggi.

4. Hasil Kajian

Taburan demografi peserta kajian ditunjukkan dalam Jadual 1. Kebanyakkan peserta kajian adalah berasal dari kategori umur 31-40 tahun, iaitu seramai 86 orang (30.2 %). Dari segi pengalaman mengajar pula, didapati jumlah majoriti peserta kajian mempunyai pengalaman mengajar selama 1-5 tahun iaitu sebanyak 75 orang (26.3%). Bagi gred jawatan, paling ramai peserta kajian memiliki gred DG 41-42 iaitu seramai 153 orang (63.7%).

Jadual 1: Profil Demografi Peserta Kajian

Profil	Maklumat	Kekerapan	Peratusan (%)
Umur	20-30 tahun	85	29.8
	31–40 tahun	87	30.2
	41-50 tahun	59	20.4
	51 tahun ke atas	54	19.6
	Jumlah	285	100
Pengalaman Mengajar	1-5 tahun	75	26.3
	6-10 tahun	62	21.8
	11-15 tahun	45	15.8
	16-20 tahun	34	11.9
	21 tahun ke atas	69	24.2
	Jumlah	285	100
Gred Jawatan	DG29-32	10	3.5
	DG34-38	14	4.9
	DG41-42	153	53.7
	DG44-48	105	36.8
	DG52-54	3	1.1
	Jumlah	285	100

4.1. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Berdasarkan Jadual 2, kepimpinan transformasional Guru Besar di SJKC zon Bangsar Pudu telah mencapai tahap yang tinggi dengan nilai min 3.94 dan nilai sisihan piawai 0.640. Semua dimensi telah mencapai nilai min yang tinggi. Antara empat dimensi kepimpinan transformasional guru besar, pertimbangan berasaskan individu telah mencapai nilai min yang paling tinggi (min=3.98; s.p.= 0.564) dan kedua tinggi adalah dimensi memupuk pengaruh yang ideal (min=3.97; s.p.= 0.736). Seterusnya merupakan

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

dimensi motivasi berinspirasi (min=3.91, s.p.=0.716) dan diikuti dengan dimensi membina rangsangan intelektual (min=3.88; s.p.=0.717).

Jadual 2: Tahap Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Dimensi Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Nilai Min	Sisihan Piawai	Tahap
Pertimbangan berasaskan individu	3.98	.564	tinggi
Motivasi berinspirasi	3.91	.716	tinggi
Membina rangsangan intelektual	3.88	.717	tinggi
Memupuk pengaruh yang ideal	3.97	.736	tinggi
Keseluruhan	3.94	.640	tinggi

4.2. Tahap Efikasi Kendiri Guru

Berdasarkan Jadual 3 dapat dirumuksan bahawa efikasi kendiri guru di SJKC zon Bangsar Pudu berada pada tahap yang tinggi (min=4.13; s.p.= 0.338). Semua dimensi efikasi kendiri guru telah mencapai nilai min yang tinggi. Antara tiga dimensi efikasi kendiri guru, pengurusan bilik darjah adalah dimensi yang paling tinggi nilai min (min=4.16; s.p.= 0.397). Seterusnya merupakan dimensi penglibatan murid dengan nilai min 4.13 dan nilai sisihan piawai 0.402, diikuti dengan dimensi strategi pengajaran (min=4.10, s.p.=0.359).

Jadual 3: Tahap Efikasi Kendiri Guru di SJKC zon Bangsar Pudu

Dimensi Efikasi Kendiri Guru	Nilai Min	Sisihan Piawai	Tahap
Strategi Pengajaran	4.10	.359	tinggi
Pengurusan Bilik Darjah	4.16	.397	tinggi
Penglibatan murid	4.13	.402	tinggi
Keseluruhan	4.13	.338	tinggi

4.2. Perbezaan Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Kajian ini telah mendapati bahawa terdapat perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu berdasarkan faktor umur dan pengalaman mengajar tetapi tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan gred jawatan.

Bagi demografi umur peserta kajian, Jadual 4 telah menunjukkan analisis keputusan ANOVA sehala telah menunjukkan bahawa nilai signifikan adalah lebih rendah daripada tahap signifikan ($p>0.05$) iaitu $p=0.037$. Maka, terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru berdasarkan umur.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Jadual 4: Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Transformasional Guru Besar mengikut Persepsi Guru berdasarkan Faktor Umur

Pemboleh ubah		***Ss***	***df***	***MS***	**F**	**Sig.**
Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Antara Kumpulan	3.450	3	1.150	2.863	.037
	Dalam Kumpulan	112.865	281	.402		
	Jumlah Keseluruhan	116.315	284			

Bagi demografi pengalaman mengajar pula, Jadual 5 telah menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehala telah menunjukkan nilai signifikan ialah p=0.037, lebih rendah daripada tahap signifikan (p>0.05). Dengan kata lain, terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 5: Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Transformasional Guru Besar mengikut Persepsi Guru berdasarkan Pengalaman Mengajar

Pemboleh ubah		**Ss**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Antara Kumpulan	4.147	4	1.037	2.588	.037
	Dalam Kumpulan	112.168	280	.401		
	Jumlah Keseluruhan	116.315	284			

4.3. Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Guru berdasarkan Faktor Demografi

Jadual 6 mempersembahkan hasil ujian *Kruskal-Wallis* yang menunjukkan bahawa nilai signifikan bagi perbezaan efikasi kendiri guru berdasarkan faktor gred jawatan adalah (p=0.033) iaitu nilai skor yang lebih rendah daripada nilai signifikan (p>0.05). Justeru, terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri guru berdasarkan faktor gred jawatan

Jadual 6: Analisis *Kruskal-Wallis* Efikasi Kendiri Guru berdasarkan Faktor Gred Jawatan

	Kepimpinan Transformasional Guru Besar
Kruskal-Wallis	10.51
df	4
Asymp. Sig.	.033

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

5. Perbincangan Kajian

5.1. Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Berdasarkan hasil dapatan kajian ini jelas menerangkan bahawa kepimpinan transformasional guru besar di zon Bangsar Pudu mengikut persepsi guru adalah tinggi. Kesemua dimensi yang ada dalam model kepimpinan transformasional Slocum dan Hellriegel (2007) juga berada pada tahap yang tinggi. Guru besar di Zon Bangsar Pudu kerap mengalamalkan pertimbangan berasaskan individu. Hal ini kerana, dimensi pertimbangan berasaskan individu menunjukkan dapatan nilai min yang tertinggi. Antara amalan yang telah banyak menyumbang kepada dapatan ini adalah seperti guru besar memberi peluang kepada peserta kajian untuk menyampaikan cadangan, memberi pujian dan penghargaan terhadap pencapaian dan hasil kerja guru, mendengar dan menerima cadangan yang guru berikan, guru besar mengetahui kemahiran yang guru miliki dan sebagainya. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian Ong dan Jamalul Lail (2020) yang menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC negeri Perlis adalah tinggi. Namun begitu, dalam kajian tersebut, guru besar lebih mementingkan dimensi motivasi berinspirasi sekiranya berbanding dengan dimensi lain. Oleh itu, dapat dikatakan guru besar di SJKC negeri Perlis lebih berperanan sebagai motivator kepada guru-guru berbanding dengan guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu. Bukan itu sahaja, dapatan kajian ini juga disokong dengan kajian Tor dan Bity (2021) di mana amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC Daerah Hulu Perak adalah tinggi. Sama seperti kajian yang dijalankan, dimensi pertimbangan berasaskan individu telah mencapai nilai min yang paling tinggi dengan aspek guru besar amat mementingkan perkembangan dan pandangan daripada guru. Walaubagaimanapun, dalam kajian Tor dan Bity (2021) telah menyatakan bahawa guru besar sering memberi pengiktirafan kepada guru dan ini bertentang dengan guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu. Bukan itu sahaja, guru besar sekolah TS25 (Program Transformasi Sekolah 2025) di daerah Gombak dan kajian Chieng dan Norazah (2020) juga mendapat hasil dapatan yang sama dengan kajian ini di mana tahap kepimpinan trasnsformasional guru besar adalah tinggi. Keempat-empat dimensi yang diuji telah menunjukkan nilai min yang tinggi dan ini telah mennunjukkan bahawa guru besar mengamalkan amalan kepimpinan transformasional dengan baik.

Namun begitu, dapatan kajian ini berbeza dengan kajian Kalaivani dan Azlin (2018) menunjukkan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKT daerah Hulu Langat adalah sederhana. Keempat-empat dimensi yang dikaji berada pada tahap sederhana sahaja. Sama seperti kajian yang dijalankan oleh Arokiasamy et al. (2016), guru besar sekolah rendah di daerah Kinta Selatan, Perak menunjukkan amalan kepimpinan transformasional yang sederhana sahaja. Ini telah menunjukkan bahawa guru besar di SJKT daerah Hulu Langat dan Kinta Selatan, Perak masih tidak dapat mengamalkan kepimpinan transformasional secara berkesan dan efektif sekiranya berbanding dengan guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu.

5.2. Tahap Efikasi Kendiri Guru

Dapatan kajian bagi tahap efikasi kendiri guru menunjukkan tahap yang tinggi. Dimensi pengurusan bilik darjah tercapai nilai min yang paling tinggi. Ini jelas menunjukkan guru-guru yang berkhidmat di SJKC zon Bangsar Pudu secara keseluruhannya mengamalkan pengurusan bilik darjah yang baik. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian Lau dan Mohamed Yusoff (2020) efikasi kendiri guru sekolah TS25 adalah

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

tinggi. Data ini telah menggambarkan bahawa keyakinan guru di sekolah TS25 adalah sama tinggi dengan guru SJKC zon Bangsar Pudu dari segi pengurusan bilik darjah. Namun begitu, guru di sekolah TS25 juga mempunyai keyakinan yang tinggi dari aspek perancangan dan pelaksanaan PdP serta dapat melibatkan murid secara aktif dalam PdPc walaupun guru SJKC zon Bangsar Pudu masih perlu meningkatkan kemahiran dari segi penglibatan murid. Selain itu, dapatan kajian ini juga dapat disokong dengan kajian Aziah et al. (2015) di mana guru yang mengajar di daerah Barat Daya, Pulau Pinang juga menunjukkan tahap efikasi kendiri guru yang tinggi dan dapat menyumbang kepada pembentukan komuniti pembelajaran profesional (KPP). Sama seperti kajian ini, dimensi penglibatan murid juga perlu dipertingkatkan di mana guru di daerah Barat Daya, Pulau Pinang adalah lebih rendah. Justeru, guru di kedua-dua lokasi kajian ini perlu memikirkan lagi cara-cara dan membuat refleksi supaya dapat melibatkan murid secara aktif dan memotivasikan murid semasa PdPc dijalankan. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Syed Kamarzuaman et al. (2014) juga dapat menyokong hasil dapatan kajain ini di mana dalam kajian tersebut telah menunjukkan guru Pendidikan Jasmani mempunyai tahap efikasi kendiri yang tinggi di sekolah. Golongan guru Pendidikan Jasmani ini mempunyai keyakinan tinggi dari aspek penglibatan murid dan ini merupakan aspek yang perlu dipelajari daripada guru SJKC zon Bangsar Pudu. Melalui dapatan kajian tersebut, apabila murid dapat melibatkan diri secara aktif dan berasa seronok, guru akan berasa yakin diri dan bersemangat untuk merancangkan aktiviti-aktiviti yang berlainan serta sanggup berkorban masa dan tenaga untuk menyediakan bahan pembelajaran untuk anak-anak murid. Justeru, guru di SJKC zon Bangsar Pudu perlu meningkatkan efikasi kendiri dari aspek penglibatan murid.

Sebaliknya, dapatan kajian ini berbeza dengan kajian Kalaivani dan Azlin (2018) yang menunjukkan efikasi kendiri guru di SJKT daerah Hulu Langat adalah sederhana. Ketiga-tiga dimensi yang ada dalam model Tschannen-Moran dan Hoy (2001) telah menunjukkan skor min yang rendah. Senario ini telah menggambarkan bahawa motivasi dan kepercayaan yang ada pada diri guru SJKT daerah Hulu Langat adalah rendah. Persekitaran pembelajaran yang dibentuk adalah tidak begitu kondusif. Keberkesanan pengurusan sekolah turut dipengaruhi dan pencapaian murid juga terjejas. Hal ini disebabkan kemampuan dan keyakinan guru tidak dipertingkatkan dan guru tidak memberi komited yang tinggi dalam pengurusan bilik darjah, kaedah pengajaran dan melibatkan murid secara aktif dalam sesi pengajaran dan pembelajaran.

5.3. Perbezaan Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Berdasarkan Faktor Demografi

Dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan faktor umur. Lingkungan umur antara 20 hingga 30 tahun dan golongan guru berumur 51 tahun mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap kepimpinan transformasional di SJKC zon Bangsar Pudu. Hal ini kemungkinan besar disebabkan guru di SJKC zon Bangsar Pudu mempunyai pandangan yang berlainan berdasarkan pengalaman mengajar dan umur mereka. Majoriti peserta kajian adalah guru yang muda iaitu antara umur 20-40 tahun. Berdasarkan teori peringkat perkembangan Trotter, golongan guru ini dikenali sebagai guru novis, guru novis lanjutan dan guru cekap (Trotter, 1986). Oleh itu, guru-guru golongan ini mempunyai keyakinan tinggi terhadap amalan kepimpinan transformasional dan berpendapat bahawa guru besar yang bersifat transformasional masih mempunyai ruang untuk memajukan diri semasa memimpin sekolah. Justeru, boleh dirumuskan bahawa dapatan kajian ini merupakan satu dapatan baharu yang

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

boleh dirujuk oleh pengkaji seterusnya.

Namun begitu, dapatan ini berlainan dengan kajian Lokey dan Dali (2016) yang menyatakan kepimpinan transformasional guru besar di Pendidikan Khas Integrasi, Negeri Kedah dapat diterima oleh guru-guru tanpa membezakan umur peserta kajian. Oleh itu, semua guru dapat menerima kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh guru besar di Pendidikan Khas Integrasi di Negeri Kedah manakala guru yang berumur 20 hingga 30 tahun dan 51 tahun ke atas mempunyai pandangan yang berbeza terhadap kepimpinan transformasional guru besar SJKC zon Bangsar Pudu. Justeru, dapatan kajian ini telah memberi satu sumbangan atas dapatan yang berlainan dengan kajian lepas kepada warga penyelidik. Oleh itu, untuk kajian yang seterusnya, kajian ini boleh dirujuk oleh warga penyelidik.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan faktor pengalaman mengajar. Hal ini disebabkan golongan guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lama akan mempunyai pengalaman yang lebih mendalam dalam bidang pendidikan. Dalam kajian ini, majoriti peserta kajian mempunyai pengalaman selama setahun hingga lima tahun sahaja dan diikuti dengan golongan guru yang mempunyai 21 tahun ke atas. Oleh itu, kedua-dua golongan guru ini mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap kepimpinan transformasional guru besar. Kemungkinan besar guru yang berpengalaman akan berpendapat bahawa tidak lagi memerlukan transformasi dalam amalan kepimpinan guru besar dan sebaliknya guru golongan muda ini pula berpendapat bahawa guru besar perlu menitikberatkan, mengamalkan serta mempratikkan kepimpinan transformasional di sekolah supaya dapat memimpin sekolah menuju ke arah yang lebih cemerlang. Walaubagaimanapun, dapatan ini berlainan dengan kajian Munian dan Hasan (2020) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di daerah Kulim, Kedah berdasarkan pengalaman mengajar.

Bagi gred jawatan pula, ia tidak meninggalkan apa-apa perbezaan yang signifikan terhadap amalan kepimpinan transformasional guru besar SJKC zon Bangsar Pudu. Bukan itu sahaja, faktor gred jawatan merupakan satu faktor yang baharu dikaji oleh pengkaji. Dalam kajian-kajian lepas, faktor gred jawatan tidak pernah dikaji oleh pengkaji lampau. Oleh itu, dalam kajian ini telah memberikan satu pendedahan baharu dan penemuan yang pertama di mana pengkaji telah mengkaji perbezaan tahap amalan kepimpinan transformasional berdasarkan faktor gred jawatan.

5.4. Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Guru berdasarkan Faktor Demografi

Dapatan kajian telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi kendiri guru berdasarkan faktor umur. Ini telah menggambarkan bahawa tahap efikasi kendiri guru antara umur peserta kajian tidak mempunyai perbezaan yang signifikan. Dengan kata lain, faktor umur tidak merupakan unsur utama yang mempengaruhi tahap efikasi kendiri guru di SJKC zon Bangsar Pudu. Walaupun kajian ini melibatkan peserta yang berumur dari 20 tahun hingga 51 tahun ke atas, tahap efikasi kendiri guru tetap tidak dipengaruhi. Dapatan ini disokong oleh kajian Baharuzaini et al. (2016) di mana dalam kajian tersebut telah menjelaskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi kendiri guru berdasarkan faktor umur di sebuah sekolah luar bandar di Gua Musang, Kelantan. Dengan erti kata lain, tahap efikasi kendiri guru tidak terikat pada faktor umur semasa peserta kajian menilai tahap

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

efikasi sendiri.

Bukan itu sahaja, Dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri guru berdasarkan faktor pengalaman mengajar. Ini telah menggambarkan bahawa tahap efikasi kendiri guru adalah sama dalam kalangan guru yang berpengalaman ataupun guru yang baru menceburi bidang pendidikan. Kenyataan ini disokong oleh kajian kajian Aziah et al. (2015) yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi efikasi kendiri guru berdasarkan pengalaman mengajar di sekolah.

Bagi gred jawatan, kajian ini mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi kendiri guru berdasarkan gred jawatan guru di SJKC zon Bangsar Pudu. Dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa golongan guru yang mempunyai gred jawatan DG41-42 dan DG34-38 mempunyai perbezaan yang paling ketara selepas ujian *Kruskal-Wallis* dijalankan. Kemungkinan besar guru DG 41-42 telah melengkapkan pembelajaran sehingga ke peringkat yang lebih tinggi iaitu sekurang-kurangnya mempunyai sijil sarjana muda dalam bidang pendidikan sekiranya berbanding dengan guru DG34-38. Oleh itu, guru DG 41-42 mempunyai tahap efikasi yang lebih tinggi.

5.5. Implikasi Kajian

Melalui kajian ini, dasar anjakan ke-5 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempat di setiap sekolah yang dinyatakan dalam PPPM 2013-2025 dapat diperkukuhkan lagi dan telah dibuktikan bahawa anjakan yang disasarkan oleh KPM sedang diusahakan dan sedang menuju ke arah berkembang pesat. Hal ini disebabkan melalui kajian ini telah menjelaskan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah tinggi. Kriteria pemilihan yang diamalkan oleh KPM juga adalah tepat dan betul di mana pemilihan calon-calon guru besar bukan lagi bergantung pada tempoh masa berkhidmat malahan ia bergantung pada kecekapan kepimpinan dan guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu telah bersiap sedia untuk menjalankan amanah dan memikul tanggungjawab untuk memimpin sekolah dengan sebaik-baiknya. Oleh itu, boleh dikatakan guru besar di SJKC zon Bangsar Pudu berprestasi tinggi dan menguasai kemahiran kepimpinan transformasional serta mengamalkan amalan tersebut dengan sebaik-baiknya bagi mencapai anjakan PPPM 2013-2025.

Efikasi kendiri guru juga perlu dititikberatkan demi mencapai anjakan ke-4 dalam PPPM 2013-2025 iaitu mentransformasi profesion keguruan menjadi profesion pilihan. Hal ini disebabkan kajian ini telah menunjukkan bahawa tahap efikasi kendiri dalam kalangan guru SJKC zon Bangsar Pudu adalah tinggi dan mempunyai hubungan yang signifikan dan kuat. Guru berkeyakinan tinggi dan percaya terhadap kebolehan diri sendiri serta menumpu perhatian terhadap kemenjadian murid.

Dalam aspek latihan pengurusan dan kepimpinan pendidikan yang disenaraikan dalam buku Dasar Pendidikan Kebangsaan telah menjelaskan bahawa pemimpin sekolah perlu menerima latihan yang berterusan supaya dapat meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan pengetahuan. Dengan melalui dapatan hasil yang dipaparkan, amalan kepimpinan transformasional patut diamalkan oleh pemimpin sekolah serta dijadikan budaya sekolah. Oleh demikian, amalan ini perlu didedahkan kepada bakal-bakal guru besar semasa menjalankan Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL).

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Bukan itu sahaja, Majlis Guru Besar (MGB) Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur perlu mengambil tindakan dengan menganjurkan taklimat, ceramah dan bengkel supaya dapat meningkatkan dan menyebarkan amalan kepimpinan transformasional kepada guru besar SJKC zon Bangsar Pudu. Pihak Institut Aminuddin Baki (IAB) yang selaku pusat pembangunan kepimpinan pendidikan juga perlu diperkasakan. Hal ini disebabkan dengan perancangan dan pendedahan yang secukupnya dari pihak IAB dapat melahirkan sumber tenaga yang dapat memanfaatkan dan meningkatkan kualiti bidang pendidikan negara. Ini disebabkan pegawai *school improvement specialist coaches* atau biasa dikenali sebagai *SISC+* yang tinggi kompetensi dapat dilahirkan dan berperanan sebagai pembimbing kepada guru demi mempertingkatkan kualiti PdPc di sekolah.

6. Kesimpulan

Konklusinya, amalan kepimpinan transformasional guru besar SJKC zon Bangsar Pudu mengikut persepsi guru dan tahap efikasi kendiri guru adalah tinggi. Hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan efikasi kendiri guru adalah positif dan tinggi serta signifikan. Secara tidak langsung, ini dapat menjelaskan melalui amalan kepimpinan transformasional guru besar dapat mempengaruhi efikasi kendiri seseorang guru. Selain itu, kajian ini turut memberi implikasi terhadap dasar dan latihan, amalan kepimpinan guru besar serta pengurusan sekolah. Bagi aspek sumbangan pula, kajian ini telah membekalkan hasil data-data berkaitan dengan kepimpinan transformasional guru besar dan efikasi kendiri guru serta boleh dijadikan rujukan kepada pihak berkenaan demi mengembangkan bidang pentadbiran pendidikan negara kita.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Para penyelidik menggunakan garis panduan etika penyelidikan yang disediakan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (RECUKM). Semua prosedur yang dilakukan dalam kajian ini yang melibatkan subjek manusia telah dijalankan mengikut piawaian etika jawatankuasa penyelidikan institusi. Kebenaran dan persetujuan mengikuti kajian turut diperoleh daripada semua peserta kajian.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Pengkaji merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia yang telah banyak memberi bimbingan dan sokongan dalam penulisan artikel ini. Penghargaan juga ditujukan kepada peserta kajian yang telah memberi kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarangan atau penerbitan kajian ini.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Rujukan

Ahmad, R. & Martadha, A. M. (2019). Hubungan Pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasional Terhadap Pelaksanaan Program Pelan Penggantian Pembangunan Kerjaya dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, *5*(5), 159-167.

Anita, C. N. & Yahya, D. (2021). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Tahap Pengurusan Konflik Dalam Kalangan Guru Sekolah Kebangsaan di Daerah Kota Setar. *International Journal of Education, Islamic Studies and Social Sciences Research (IJEISR), 6*(1), 16-36.

Arokiasamy, A. R. A., Abdul, G. K. A., Mohammad, Z. A. S., & Aziah, I. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences,* 151-157.

Aziah,I., Loh,H.Y. & Abdul Ghani,K.A. (2015). Komuniti Pembelajaran Profesional dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Pulau Pinang. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 2*(1), 1-12.

Baharuzaini,B., Adnan,M.H., Mohd Hanif, M.Z, Mohd Norhisyam,K. & Azlin,N.M. (2016). Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning, 2*(1), 9-17.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bass B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations. Human Resources Management, 25*(3),481-484.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Cansoy, R., & Parlar, H. (2018). Examining The Relationship Between School Principals' Instructional Leadership Behaviors, Teacher Self-Efficacy, And Collective Teacher Efficacy. *International Journal of Educational Management, 32*(4), 550–567.

Chieng, H. H. & Norazah, M. N. (2020). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru. *Prosiding ICOFEA 2020,* 426-.432.

Hibbard, B. L. (2016). *Teacher Perception of Principal Leadership Practices: Impacting Teachers' Sense of Self-Efficacy in Rural Appalachia Kentucky* [Doctoral thesis, Eastern Kentucky University]. ResearchOnline@JCU.https://encompass.eku.edu/etd/374

Julie, P. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology, 6*(2), 168-171.

Kalaivani, M. & Azlin, N.B.M. (2018). Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya dengan Tahap Efikasi Kendiri Guru. https://seminar.utmspace.edu.my/lspgabc2018/Doc/20.pdf

Keevy, K. & Perumal, J. (2014). Promoting Transformational Leadership Practices of Retail Managers. *Journal of Management Development, 33*(10), 919-931.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2022, Ogos 09). *Profil Sekolah*. Kementerian Pendidikan Malaysia.

Krejcie, R.V & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 20*, 607-610.

Lau, J. Y. & Mohamed Yusoff. (2020). Kepimpinan Transformasional Guru Besar Sekolah Ts25 dan Hubungannya dengan Tahap Efikasi Guru di Sekolah Daerah Gombak. *ICOFEA*. 131-137.

Lau, X. H. & Muhammad, H. (2020). Hubungan Antara Tahap Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dengan Tahap Kepuasan Guru Di SJKC di Daerah Gua Musang. *ICOFEA,* 93-99.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Lee, Y. D., & Kuo, C. T. (2019). Principal's Transformational Leadership and Teachers' Work Motivation: Evidence from Elementary Schools in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation, 11*(3), 90-113.

Lokey, A. & Dali, M. H. (2016). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen Guru Pendidikan Khas Integrasi di Kedah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 3*(1), 14028.

Lopez-Garrido, G. (2020, Ogos 09). *Self-efficacy Theory*. Simply Psychology https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html

Munian, S. & Hasan, S. (2020). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar dengan Komitmen Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 5*(6), 136-150.

Musa, K., Yusof, H. & Hamid, S. A. (2014). Kepimpinan Transformasional Pengetua: Perbandingan Antara Sekolah Menengah Awam dan Swasta Cemerlang. *Management Research Journal, 3*, 120-139.

Norakmar, O., Siti, N. I. & Abd, L. K. (2019). Hubungan Kepimpinan Teknologi Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidika*n*, 6*(4), 1-21.

Norsimah, D. & Mahadzir, R. M. N. (2020). Hubungan Efikasi Kendiri Guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan guru Maktab Rendah Sains MARA. *Journal of Social Sciences and Humanities, 17*(4), 173-187.

Nurul Husna, I. & Jamalullail, A. W. (2021). Kepimpinan Transformasional Penolong Kanan Kokurikulum dan Hubunganya dengan Efikasi Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 6*(2), 181-196.

Ong, C. T. & Jamalul Lail, A. W. (2020). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru di SJKC Negeri Perlis. *Prosiding ICOFEA 2020,* 55-62.

Salsabiila, A. P., Alif**,** M. & Dody, H. (2020). The Importance of a Transformational Leadership Model in Managing Organizational Culture. *Journal of Leadership in Organizations, 2*(1), 49-56.

Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA: Thomson Southwestern.

Syed Kamarzuaman, S. A., Mohd Zaki, C. H. & Julismah, J. (2014). Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pelaksanaan Pengajaran Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik, 2*(3), 43-51.

Teh, P. L., Pihie, Z. A. L., Asimirin, S. & Foo, S. F. (2015). The Influence of Transformational School Leadership in Teacher Efficacy in Malaysian Secondary School Teachers. I*nternational Journal of Social Science Research, 3*(2), 73-85.

Timothy, G. F., Elizabeth, V. S., Lynn, V. C., Michelle, F., & Dorothy, C. S. (2017). Teacher Self-efficacy, Professional Commitment, and High Stakes Teacher Evaluation Policy in Louisiana. *Educational Policy, 31*(2), 202-248.

Tiop, T. & Talip, R. (2020). Hubungan Kepimpinan Teknologi Pengetua dalam Pengurusan Kurikulum dan Efikasi Kendiri Guru. *Malaysian Journal of Sosial Sciences and Humanities, 4*(4), 71-83.

Tor, X. Y. & Bity, S. A. (2021). Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru di SJKC Daerah Hulu Perak. *Jurnal Dunia Pendidikan, 3*(1), 134-147.

Trotter, R. (1986). The mystery of mastery*. Psychology Today, 20*(7), 32-38.

Tschnnen-Moran & Hoy. (2001). Collaboration and The Need for Trust. *Journal of Educational Administration, 39*(4), 308-31.

Vijian, G. & Jamalul Lail, A. W. (2020). Kepimpinan Transformasioanl Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru-guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Zon Kajang. *International Journal of Education and Pedagogy, 2*(2), 18-31.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Yamunah, S. (2018, September 20). Dua perbezaan Antara Guru Permulaan dengan Guru Pakar. https://www.scribd.com/doc/279205574/Nyatakan-Dua-Perbezaan-Antara-Guru-Permulaan-Dengan-Guru-Pakar

Zulyna, A. Z. & Faridah, M. K. (2021). Hubungan Antara Efikasi Kendiri dan Motivasi Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar Perempuan Jurusan STEM. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 6*(3), 180-190.

© 2023 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).