Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH) (e-ISSN : 2504-8562)
2024, Volume 9, Issue 7, e002732
DOI: https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i7.2732

RESEARCH ARTICLE

Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Kualiti Guru Berdasarkan Standard 4 SKPMg2

(Practice of Transformational Leadership by Head Teachers and Its Relationship to Teacher Quality Based on Standard 4 SKPMg2)

Vani Perumal[1*], Jamalul Lail Bin Abdul Wahab[2]

[1]Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: nivashini9@gmail.com
[2]Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: jamall64@ukm.edu.my

CORRESPONDING AUTHOR (*):
Vani Perumal
(nivashini9@gmail.com)

KATA KUNCI:
Guru Besar
Kepimpinan Transformasional
Kualiti Guru
Standard 4 SKPMg2
Daerah Segamat

KEYWORDS:
Head Teacher
Transformational Leadership
Teacher Quality
Standard 4 SKPMg2
Segamat District

CITATION:
Vani Perumal & Jamalul Lail Abdul Wahab. (2024). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Kualiti Guru Berdasarkan Standard 4 SKPMg2. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 9*(7), e002732. https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i7.2732

ABSTRAK

Tujuan penyelidikan ini adalah untuk menganalisis perkaitan antara kaedah kepimpinan transformasi pengetua sekolah dengan kualiti guru SKPMg2 darjah empat mereka di Daerah Segamat. Seratus dua puluh guru sekolah kebangsaan dari kawasan Segamat merupakan subjek kajian deskriptif ini yang menggunakan kaedah tinjauan. Penulis menggunakan kedua-dua statistik deskriptif dan inferensi untuk meneliti data yang datang daripada tinjauan yang telah ditadbir. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengetua di daerah Segamat terlibat dalam kaedah kepimpinan transformasi yang sangat berkesan. Menurut SKPMg2 standard 4, kualiti guru juga baik. Kualiti pendidik sesebuah sekolah berkorelasi positif dengan kehadiran kepimpinan transformasi. Komponen utama yang mempengaruhi kaliber pendidik ialah salah satu ciri kepimpinan transformatif—pengaruh ideal. Hasil penyelidikan ini menunjukkan bahawa kepimpinan transformatif adalah penting untuk meningkatkan tahap pendidik dan taraf pendidikan di seluruh Daerah Segamat.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the association between school principals' transformational leadership methods and the quality of their fourth grade SKPMg2 teachers in the Segamat District. One hundred twenty national school teachers from the Segamat area are the subjects of this descriptive research that makes use of a survey methodology. The author used both descriptive and inferential statistics to examine the data that came from the surveys that were administered. The study's findings demonstrate that principals in the Segamat district engage in very effective transformational leadership methods. According to SKPMg2 standard 4, the quality of the teachers

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

is likewise good. The quality of a school's educators is positively correlated with the presence of transformational leadership. The primary component influencing educator caliber is one of the characteristics of transformative leadership—ideal influence. The results of this research show that transformative leadership is crucial to raising the bar for educators and the standard of education across the Segamat District.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada mengenai kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar di Sekolah Kebangsaan dengan menggunakan metodologi kuantitatif yang mengaplikasikan soal selidik untuk mengumpul data dan menganalisis hubungan antara kepimpinan transformasional dan kualiti guru berdasarkan Standard 4 SKPMG2.

1. Pengenalan

Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025) telah diberi penekanan yang penting kepada kualiti guru dan kepimpinan guru besar (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Ia merupakan satu ciri yang boleh mengubah sistem pendidikan negara Malaysia. Pelaksanaan PPPM 2023 hingga 2025 dapat merealisasikan keberkesanan dan kemenjadian murid serta meningkatkan taraf kecemerlangan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Sikap tanggungjawab daripada semua anggota sekolah antaranya warga pendidik dan pemimpin dapat mewujudkan kualiti pendidikan. Keberkesanan sebuah sekolah dan kemenjadian murid terletak pada seorang pemimpin yang mempunyai nilai tanggungjawab terhadap komitmen dan kualiti seorang pendidik (Hew et al., 2023). Kualiti pendidikan sesebuah negara bergantung kepada komitmen warga pendidik yang digelar sebagai organisasi pendidikan (Masters, 2012).

Pada masa kini perubahan dalam sistem pendidikan kerap berlaku dengan pelbagai transformasi yang dapat melahirkan generasi masa depan yang berfikiran matang seiring dengan perubahan dalam gaya kepimpinan untuk meningkatkan tahap kualiti guru dan keberkesanan sekolah (Sabri & Baba, 2017). Efektif sistem pendidikan negara sangat mempunyai hubungan yang rapat dengan gaya kepimpinan dan kualiti guru di sekolah tersebut (Stevens, 2001). Seseorang pemimpin harus mempunyai tanggungjawab dalam mewujudkan modal insan yang mempunyai keperibadian yang tinggi (Kementerian Kewangan, 2010). Menurut Apdal (2013), pemimpin sekolah juga perlu memastikan kelahiran modal insan yang mampu cenderung di peringkat antarabangsa. Sesebuah sekolah memerlukan warga pendidik atau guru-guru yang berkualiti supaya dapat menerima perubahan dalam pengajaran dan pembelajaran agar dapat menolong para murid dalam memproses ilmu pengetahuan yang baharu (Azhar & Shuhaida, 2016). Kepimpinan adalah suatu aspek yang amat memainkan peranan sesebuah organisasi. Objektifnya adalah bagi memenuhi keinginan organisasi (Shafie et al., 2013). Gaya kepimpinan yang berkesan akan memberi kesan positif terhadap pencapaian sekolah dan kuliti serta dapat meningkatkan kecemerlangan prestasi tempat kerja sesebuah organisasi (Firestone & Pennell, 1993). Dalam satu konteks kepimpinan adalah bermaksud seorang ketua yang menggunakan para pengikutnya dalam sesebuah organisasi untuk merealisasikan objektifnya atau hasrat tanpa paksaan (Maulod, 2017). Pemimpin juga mempunyai tanggungjawab untuk menggerakkan tenaga kerja untuk mencapai matlamat dalam tempoh sesuatu masa. Kepimpinan juga boleh disifatkan sebagai kebolehan seseorang ketua untuk mendorong dan memberi daya kepercayaan

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

kepada para pengikutnya untuk memberikan persetujuan dalam merealisasikan hasrat sesebuah organisasi (Gómez-Leal et al., 2021).

Menurut Ryska (2002), juga menyatakan bahawa gaya kepimpinan seorang pemimpin banyak dipengaruhi oleh komitmen dalam melaksanakan tugas masing -masing. Pernyataan ini juga telah disokong oleh kuat oleh Fiedler (1996) di mana beliau menekankan bahawa gaya kepimpinan seorang pemimpin mendorong para pengikutnya untuk terus bekerja bagi mencapai matlamat organisasi. Terdapat pelbagai pendapat para pengkaji iaitu gaya kepimpinan dalam sesebuah organisasi amat penting dalam menentukan kemajuan atau kegagalan sesebuah organisasi dan pendapat ini telah disokong oleh Ulrich et al. (1999). Gaya kepimpinan ialah suatu proses yang mendalam iaitu mempengaruhi sekumpulan individu untuk mencapai matlamat dan objektifnya dengan cekap dan jelas. Raman (2020) menyatakan kepimpinan ialah satu proses yang mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan tugasan yang diamanahkan.

Gaya kepimpinan adalah suatu proses yang mendalam dimana ia mempengaruhi sekumpulan individu bagi mencapai matlamat dan objektifnya dengan cekap. Raman (2020) menyatakan kepimpinan adalah proses yang mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan tugasan yang diamanahkan. Pemimpin ialah ketua yang mengetuai sesuatu organisasi sekolah di mana perlulah sentiasa memastikan semua warga sekolah bersama-sama dan bersepakat untuk mencapai visi sekolah yang ditetapkan sejajar dengan pencapaian hasrat kerajaan (Amirudin & Bakar, 2023). Manakala dalam konteks pembangunan sekolah, gaya kepimpinan adalah diberi keutamaan dalam menaiktarafkan sekolah (Kalkan et al., 2020). Sekolah yang efektif dihasilkan melalui pendidik yang berkualiti dan kepimpinan yang mahir dan berkualiti. Bagi memastikan seorang pemimpin dapat memimpin dengan efektif, pengetua dan juga guru besar sekolah haruslah memilih gaya kepimpinan yang berkesan supaya dapat memimpin warga sekolahnya secara bersifat positif dan berkesan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sepertimana telah diteliti dalam gaya kepimpinan transformasional (Siangchokyoo et al., 2020). Kepimpinan transformasional pula lebih mementingkan satu visi yang jelas di mana pemimpin ini ingin melaksanakan idea-idea baharu dan ingin melakukan perubahan di organisasinya (Ladkin & Patrick, 2022). Perubahan yang dibuat boleh menaiktarafkan profesionalisme dan menggalakkan penambahbaikan secara berterusan. Inspirasi yang positif dapat mewujudkan perubahan yang drastik. Pemimpin transformasi perlu menjadi contoh kepada pengikutnya agar dapat mewujudkan signifikan yang jelas.

1.1. Permasalahan Kajian

Penguasaan murid dalam pengajaran dan pembelajaran serta kemenjadian murid amatlah bergantung kepada tahap kualiti seorang guru (Zaki et al., 2021). Aspek kualiti guru perlulah diberi perhatian yang amat serius supaya dapat meningkatkan tahap keberkesanan pendidikan di Malaysia. Kualiti guru dapat memberi satu impak yang positif dan negatif dalam pencapaian murid serta penyataan ini telah pun diketengahkan dalam pelbagai kajian yang berbeza (Man et al., 2017). Pencapaian murid yang lemah dalam suatu mata pelajaran atau bidang bergantung kepada kompetensi dan kecekapan guru dalam penyampaian sesuatu mata pelajaran tersebut. Sekiranya gurunya tidak mahir dan tidak sekualiti dengan peredaran semasa maka ini akan menjejaskan pencapaian para pelajar dan seterusnya akan memberi impak terhadap keberkesanan dalam sistem pendidikan (Bakar et al., 2015). Maka, kualiti guru menjadi faktor yang paling penting. Sebuah sekolah A di daerah Segamat yang mempunyai guru terlatih yang

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

cukup dan mereka mempunyai infrastruktur yang lengkap tetapi kualiti murid dalam semua bidang tidak begitu memberangsangkan. Tetapi, di sebuah sekolah B yang mempunyai kurang murid dan mempunyai bilangan guru yang amat kurang serta kemudahan pula juga tidak begitu memuaskan tetapi sekolah itu masih menunjukkan pencapaian yang cemerlang. Maka dengan ini, bolehlah kita merumuskan bahawa pencapaian murid bukan hanya bergantung kepada kelengkapan kemudahan tetapi kecekapan dan kualiti seorang guru perlulah dititikberatkan.

Di samping itu, peningkatan kualiti guru pula terletak di tangan seorang pemimpin yang berkesan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepimpinan yang berkesan bolehlah memastikan pengikutnya dapat memberi komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab mereka serta menunjukkan minat dalam tugas mereka (Hashim & Daud, 2014). Apabila minat dan kecenderungan guru dapat berjaya ditingkatkan maka guru-guru itu sendiri akan menunjukkan prestasi yang baik dimana ia dapat melihat kualiti seorang guru. Menurut Broadbent dan Kitzis (2015) peningkatan dalam kualiti guru dan sekolah amat bergantung kepada gaya kepimpinan seorang guru besar yang berkesan di samping kemerosotan kualiti dan keberkesanan sekolah dikaitkan dengan gaya kepimpinan yang kurang sesuai. Selain itu, kajian ini masih yang telah dilaksanakan oleh para pengkaji tentang gaya yang paling berkesan ke atas kualiti guru-guru (Hancott, 2005). Maka satu kajian amat perlu bagi mengisi jurang dalam mengenal pasti amalan kepimpinan guru besar sekolah kebangsaan ke atas kualiti guru. Seorang pemimpin atau ketua pemimpin perlulah memastikan persekitaran tempat bekerja yang sihat kepada para pengikutnya maka ia akan menimbulkan keselesaan bekerja kepada guru (Kalkan et al., 2020). Justeru, gaya kepimpinan transformasi adalah gaya paling sesuai digunakan dalam meningkatkan kualiti seorang guru. Ini disebabkan bahawa menurut Siangchokyoo et al. (2020), kepimpinan transformasi mempunyai keupayaan untuk mengumpulkan pengikut, memberikan sokongan yang kuat dan membuat pilihan yang memberi manfaat kepada perniagaan secara keseluruhan melalui kerjasama. Dengan menggunakan SKPMg2 standard 4, kajian ini akan menentukan sama ada wujud atau tidak perkaitan antara gaya kepimpinan transformasi guru besar dengan kualiti guru. Sekolah-sekolah kebangsaan daerah Segamat juga berhenti mengambil bahagian dalam penyelidikan ini. Sebenarnya, terdapat keperluan untuk penyelidikan ini memandangkan keputusan yang terdahulu tidak konsisten dan meninggalkan jurang kajian. Pengkaji dapat memberi penerangan tentang elemen kepimpinan transformasi yang meningkatkan kualiti guru dan menyumbang kepada kehebatan sekolah kebangsaan melalui kajian ini.

1.2. Objektif Kajian

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenal pasti amalan kepimpinan guru besar dan kualiti guru berdasarkan standard 4 SKPMg2. Ini adalah untuk mengetahui bagaimana seorang pemimpin membawa orang di bawahannya dengan cara yang betul dan memberi sokongan, motivasi serta mewujudkan guru yang serba kebolehan. Objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut:

i. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasi guru besar sekolah kebangsaan di daerah Segamat .
ii. Mengenal pasti tahap kualiti guru (standard 4 SKPMg2) di sekolah kebangsaan daerah Segamat .
iii. Mengenal pasti hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dan kualiti guru berdasarkan standard 4 SKPMg2 di sekolah kebangsaan daerah Segamat .

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

iv. Mengenal pasti dimensi utama dalam kepimpinan transformasional guru besar yang menyumbang kepada kualiti guru di sekolah kebangsaan.

2. Sorotan Literatur

2.1. Teori Kepimpinan Transformasional Bass dan Avolio (2000)

Teori kepimpinan adalah antara teori terawal yang diperkenalkan dan telah dikaji secara meluas oleh Burns (1978). Teori ini kemudian diperluaskan oleh Bass pada tahun 1990 (Avolio et al., 1999). Gaya kepimpinan transformasional sangat popular dan sering digunakan dalam pelbagai kajian oleh para penyelidik. Dalam kajian ini, gaya kepimpinan transformasional dipilih sebagai faktor utama untuk menilai peningkatan kualiti pendidikan berdasarkan standard 4 SKPMg2 dalam kalangan guru sekolah kebangsaan di daerah Segamat, Johor. Dimensi kepimpinan transformasional ini diteliti berdasarkan teori yang diperkenalkan oleh Burns (1978) dan diadaptasi oleh Longshore dan Bass (1987). Keempat-empat dimensi ini merupakan prinsip amalan dalam kepimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor dan contoh teladan, memimpin melalui contoh, dan mendorong suasana pemikiran inovatif yang selaras dengan nilai, kepercayaan, dan objektif organisasi. Setiap individu diakui dengan sumbangan mereka dan berusaha lebih dari apa yang diharapkan. Berikut adalah penerangan jelas mengenai empat dimensi yang akan dikaji.

2.2. Pengaruh Ideal

Frooman et al. (2012) menyatakan bahawa pemimpin yang mempunyai harapan yang sangat tinggi terhadap bakat pengikut mereka merupakan domain pertama, yang dikenali sebagai Pengaruh Ideal. Sebagai seorang pemimpin, beliau harus menggalakkan dan mengarahkan pengikutnya untuk melakukan yang terbaik. Tambahan pula, dengan kemahuan yang tidak berbelah bahagi, pemimpin akan memastikan organisasi itu mencapai matlamat dan objektif yang dinyatakan. Selain itu, pemimpin akan menjadikan diri mereka mudah diikuti dengan menunjukkan contoh yang baik. Akibatnya, kepimpinan sedemikian menjadi model yang kuat, memberi inspirasi kepada orang lain untuk meniru cara mereka dalam usaha mencapai kejayaan yang sama.

2.3. Motivasi Inspirasi

Dalam kajian Button (2003) menyatakan bahawa warga pendidik yang berkualiti terdiri daripada guru yang memberi sokongan pada dirinya. Ini akan menyumbangkan kepada peningkatan minat dan komitmen guru di dalam organisasi sekolahnya. Guru besar mempunyai peranan sebagai pemimpin transformasional untuk menggalakkan dan mengekalkan motivasi guru dalam mengecapi kejayaan dan keberkesanan sebuah organisasi ke arah matlamat yang telah ditentukan. Tanggungjawab seorang pemimpin transformasional adalah mempunyai tingkah laku yang memotivasikan pengikutnya bagi meningkatkan semangat perjuangan dan berupaya untuk menghadapi cabaran. Pemimpin transformasional juga berperanan untuk bertindak secara wajar terhadap misi dan juga matlamat yang perlu dicapainya. Ini dapatlah dilihat dalam peningkatan kualiti dan komitmen guru yang teguh terhadap matlamat yang dikongsi bersamanya. Apabila seorang individu itu berkomited maka ia akan mendorong mereka untuk bekerja kuat untuk mencapai objektifnya. Menurut Nurmiati (2023), berpendapat bahawa pemimpin layak menjadi sumber motivasi dalam kalangan pengikutnya di mana mereka dijadikan

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

contoh untuk diikuti berdasarkan kekuatan dan kebolehan yang ada pada diri pemimpinnya.

2.4. Stimulasi Intelektual

Menurut Lord dan Jones (2006), dimensi Stimulasi Intelektual merupakan dimensi yang kuat bagi pemimpin, di mana mereka sentiasa mendorong pengikutnya untuk berfikir secara berbeza, menerima perubahan dengan hati terbuka, dan menunjukkan kreativiti mereka. Pemimpin yang mempunyai Stimulasi Intelektual ini seorang yang sangat berani mencabar dan mampu menjadikan diri pengikutnya berani untuk menghadapi cabaran dan menyelesaikannya dengan pemikiran yang kritis (Ismail et al., 2016). Gaya kepimpinan dapat memainkan peranan yang penting kerana ia dapat merangsang pengikutnya dengan memberi dorongan yang secukupnya ke arah matlamat yang ingin dicapai dan juga dalam meningkatkan kepercayaan terhadap organisasinya (Amirudin & Bakar, 2023).

2.5. Pertimbangan Individu

Aspek pertimbangan individu merupakan dimensi yang banyak dikaji dan mempengaruhi kepimpinan transformasional ini (Wahyuni & Maunah, 2021). Aspek pertimbangan individu adalah tingkah laku seorang pemimpin transformasional di mana beliau sentiasa memikirkan keperluan pengikutnya (Lord & Jones, 2006). Para pengikut diberi sokongan yang sepenuhnya untuk melakukan sesuatu tugas dengan selengkapnya. Pemimpin yang berjaya ialah yang dapat membimbing para pengikutnya untuk mencapai objektifnya. Menurut Purwanto (2020), pemimpin transformasional yang bersifat aspek ini dapat mewujudkan persekitaran yang selesa dan iklim bekerja yang sesuai.

2.6. Standard 4 Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2 (SKPMg2)

Modul SKPM adalah modul yang telah diwujudkan oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) (Din, 2021). Modul ini adalah panduan pembelajaran dan pemudahcaraan guru. Dalam modul ini tahap kualiti guru akan diukur untuk memperlihatkan keberkesanan sekolah, komitmen guru dan sokongan ibu bapa. Terdapat lima domain dalam standard 4 penilaian kualiti (Yusof et al., 2021). Domain digunakan untuk menilai tahap kualiti guru di sekolah. Aspek ini yang digunakan oleh pentadbir untuk membuat penilaian prestasi seorang guru. Namun, masih tidak pasti dengan keperluan JNJK menghasilkan SKPMg2 ini. Dengan ini pemimpin sekolah dapat mewujudkan guru yang berkualiti serta menunjukkan keberhasilan yang tinggi dalam pencapaian sekolah.

2.7. Guru Sebagai Perancang

Sebagai seorang guru perlu merancang dan memastikan membuat persediaan dalam melaksanakan pembelajaran yang berkesan (Gerard, 2020). Setiap warga pendidik perlu merancang PdpC dengan rapi dan melaksanakannya dengan sempurna. Malah guru juga perlu merancang rancangan pengajaran harian (RPH) dengan efektif dan secara profesional. Selain itu, seorang guru juga perlu menentukan kaedah pentaksiran, menyediakan sumber, alat membantu mengajar agar pelaksanaan PdPc dapat dijalankan dengan bersistematik. Menurut Jasmi et al. (2012) serta Nadzri (2017), keupayaan seorang guru dalam merancang episode pembelajaran adalah asas kepada keberkesanan pengajaran dalam mencapai matlamat pendidikan yang diinginkan.

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

2.8. Guru Sebagai Pengawal

Guru sebagai pengawal ialah seorang guru yang boleh mengawal pelaksanaan PdPc mengikut perancangannya (Mohamed, 2024). Guru seharusnya boleh mengawal proses pembelajaran dan menyampaikan pengajaran dengan menepati objektifnya. Guru juga bertanggungjawab untuk mengawal situasi pembelajaran dan berkomunikasi serta mewujudkan persekitaran pembelajaran yang menyeronokkan (Mohamed, 2024). Untuk menghasilkan proses PdPc yang efektif, seorang guru perlu mengendalikan skop pembelajaran yang telah dirancang dengan teliti, di mana guru bertindak sebagai pengawal dalam proses PdPc tersebut (Khuzaimah, 2019).

2.9. Guru Sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing ialah seorang guru yang pembimbing dalam menguasai pengetahuan, kemahiran (Zhang & Zou, 2022). Guru perlu merancang secara efektif dan memberi tunjuk ajar untuk menguasai pembelajaran dan kemahiran. Apabila guru dapat membimbing murid, maka murid-murid boleh membuat keputusan dalam pembelajaran dan menyelesaikan masalah yang timbul dalam pembelajaran dengan sendiri (Hino & Funahashi, 2022). Selain itu, cara seorang guru membimbing juga akan menarik minat seseorang murid itu untuk mengikuti PdPc dengan baik. Oleh itu, guru memainkan peranan yang amat penting dalam mewujudkan generasi yang cemerlang (Sims & Fletcher-Wood, 2020). Setiap guru harus mempunyai nilai dan sikap yang penyabar di mana mereka dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif.

2.10. Guru Sebagai Pendorong

Guru sebagai pendorong pula adalah seseorang guru perlu memberikan motivasi dan kata-kata yang memberangsangkan kepada murid (Dörnyei & Ushioda, 2021). Sikap guru yang memberi galakan dan bekerjasama dengan murid di dalam kelas boleh mewujudkan murid yang berkebolehan dalam semua bidang (Mokhtar et al., 2021). Guru juga harus sentiasa menggalakkan murid untuk menyoal di dalam kelas, memberikan pendapat dan mempunyai pemikiran yang kritis. Sikap ini perlu diteruskan oleh guru sepanjang aktiviti pembelajaran dan pengajaran agar dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu, guru juga harus memberikan sokongan emosi, pujian, galakan, penghargaan, dan keyakinan (Akbar, 2021). Dalam peranan sebagai pendorong, guru perlu memotivasi murid-muridnya supaya mereka dapat berkomunikasi dan berkolaborasi satu sama lain untuk menghasilkan idea-idea yang bernas.

2.11. Guru Sebagai Penilai

Guru sebagai penilai ialah seorang guru yang bertanggungjawab dalam menilai tahap penguasaan murid. Guru juga boleh mengenali murid -murid yang menguasai tahap penguasaan dengan mudah. Guru memainkan peranan yang penting iaitu membuat penilaian yang bersistematik dan terancang. Para guru juga menggunakan pelbagai kaedah untuk menjalankan pentaksiran, menyemak hasil kerja murid secara terancang dan efektif. Menurut Riener and Willingham (2010), menyatakan bahawa penggunaan pelbagai kaedah pentaksiran diperlukan supaya boleh mengukur hasil pembelajaran murid.

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

2.12. Kajian-Kajian Lepas

Terdapat banyak kajian, baik di peringkat nasional mahupun global, mengkaji kesan gaya kepimpinan transformasi terhadap kualiti guru. Kajian oleh Man et al. (2017) mendapati setiap aspek kualiti guru Milenial mempunyai hubungan yang positif: semakin banyak kepimpinan transformasi yang diamalkan oleh pengetua, semakin tinggi kualiti guru yang boleh dilatih. Kajian ini selaras dengan pendapat Nurdiansyah et al. (2021), yang berpendapat bahawa pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasi boleh meningkatkan kemahiran komunikasi pengikut mereka, seterusnya meningkatkan kualiti mereka.

Adeyemi (2010) berpendapat bahawa pencapaian pelajar bergantung kepada keberkesanan sistem pengajaran guru, di mana guru memainkan peranan sebagai perancang yang mesti merancang dan mengajar pelajar yang dilahirkan. Mustapa dan Miskon (2022) menyokong penegasan ini dengan menyatakan melalui perancangan pengajaran, guru boleh menyediakan bahan pengajaran yang bersesuaian dengan isi pelajaran berdasarkan minat dan kebolehan pelajar. Seterusnya, kajian mengenai kepimpinan strategik dan hubungannya dengan pengajaran guru oleh Mohamad dan Ismail (2018) menunjukkan empat dimensi kepimpinan strategik, iaitu orientasi strategik, intervensi, dan kepimpinan strategik, terjemahan strategik, dan kebimbangan, mempunyai nilai yang positif walaupun hubungan lemah. Kajian ini juga berjaya menolak hipotesis nol iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan strategik dengan kualiti guru.

Khalip (2016) menegaskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi tinggi dengan penglibatan guru. Kajian ini disokong oleh Azhar dan Shuhaida (2016), yang berpendapat bahawa peningkatan penyertaan guru juga akan meningkatkan kualiti pengajaran. Kajian oleh Hairon (2020) mendapati bahawa amalan kepimpinan transformasi berkorelasi secara positif dengan aspek penting dalam keberkesanan guru, seperti tahap penglibatan kerja yang tinggi, penglibatan pembelajaran profesional dan kepuasan kerja. Kajian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana antara kepimpinan strategik pemimpin dengan komitmen organisasi guru. Oleh itu, pengkaji bercadang menggunakan gaya kepimpinan transformasi bagi meningkatkan komitmen guru yang akan meningkatkan kualiti guru itu sendiri.

Kajian Suarman (2015) menunjukkan bahawa dimensi Motivasi Inspirasi mempunyai nilai korelasi yang paling tinggi iaitu 0. 787 dengan kualiti guru. Ini menunjukkan bahawa pengurusan kualiti menyeluruh dapat meningkatkan kepimpinan transformasi pengetua dengan menggalakkan mereka menghargai dan mengiktiraf guru. Analisis kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepimpinan pemimpin dengan motivasi guru. Kajian ini juga menunjukkan bahawa tingkah laku proaktif pemimpin berkait secara langsung dengan motivasi guru dan memberi impak positif, seterusnya menyumbang kepada peningkatan kualiti guru.

Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui amalan kepimpinan transformasi pengetua sekolah kebangsaan di Daerah Segamat. Seterusnya, kajian ini bertujuan untuk menentukan kualiti guru mengikut standard SKPMg2 4 di sekolah kebangsaan di daerah Segamat dan mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan kualiti guru mengikut standard SKPMg2 4. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

aspek utama kepimpinan transformasi pengetua yang menyumbang kepada peningkatan kualiti guru di sekolah kebangsaan di daerah Segamat.

3. Metod Kajian

3.1. Reka bentuk kajian

Reka bentuk kajian merupakan satu Langkah yang penting dalam penyelidikan yang membantu untuk melaksanakan kajian. Terdapat pelbagai reka bentuk kajian yang boleh digunakan dan ia bergantung kepada tujuan sesuatu kajian dijalankan. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengetahui keberkesanan amalan kepimpinan transformasional dengan kualiti guru berdasarkan Standard 4 SKPMG2. Kajian ini menggunakan kaedah pengumpulan kuantitatif sebagai reka bentuk kajian. Reka bentuk kajian kuantitatif adalah pendekatan yang biasa digunakan dalam sesuatu penyelidikan untuk mengukur data secara statistik. Dengan ini dapat memfokuskan kepada pengukuran angka dan data kuantitatif untuk menyokong analisis statistik.

Pengkaji menggunakan kaedah tinjuan untuk melibatkan pengumpulan data melalui soal selidik yang diberikan kepada responden kajian. Responden kajian memberikan respons yang boleh diukur secara kuantitatif dalam membuat pilihan jawapan, skala penilaian dan soalannya adalah terbuka. Kajian tinjauan sesuai digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel kajian besar dan populasi yang besar. Menurut Meilasari (2022) menyatakan bahawa pendekatan kuantitatif ini adalah penelitian kolerasi. Penelitian kolerasi ini amat efektif. Kajian kolerasi ini digunakan bagi mengukur hubungan statistik antara pemboleh ubah. Manakala data ini telah dikumpulkan melalui pemboleh ubah, analisis statistik untuk melihat sejauh mana hubungan di antara kedua pemboleh ubah dalam kajian ini. Pengkaji telah menggunakan bahagian soal selidik untuk mendapatkan jawapan untuk penyelidikan ini. Terdapat tiga bahagian soal selidik iaitu Terdapat 3 bahagian dalam instrumen ini iaitu Bahagian A melibatkan data demografi, Bahagian B pula tentang amalan kepimpinan transformasional dan Bahagian C pula tentang tahap kualiti berdasarkan standard 4 SKPMg2.

3.2. Subjek kajian

Dalam kajian kuantitatif pemilihan populasi dan sampel kajian merupakan langkah yang amat penting dalam proses penyelidikan. Populasi merujuk kepada satu Kumpulan yang besar responden kajian. Manakala populasi pula adalah individu yang memenuhi keperluan yang ingin dikaji dalam populasi guru adalah seramai 255 orang yang mengajar di lapan buah sekolah yang terpilih. Berdasarkan Jadual 1 bilangan sampel yang dipilih adalah seramai 120 orang guru yang dipilih di daerah Segamat.

Jadual 1: Senarai Sampel Kajian

Bil	Nama Sekolah Kebangsaan	Jumlah populasi	Bilangan sampel
1	SK SERI BALI	35	19
2	SK DESA TEMU JODOH	35	23
3	SK LABIS	23	13
4	SK SERI LABIS	23	15
5	SK SERI BEKOK	25	10
6	SK BANDAR PUTRA	45	15

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

7	SK TEMENGGUNG ABDUL RAHMAN	45	15
8	SK SEGAMAT KECIL	24	10
JUMLAH		255	120

Sampel kajian adalah sebahagian kecil dipilih untuk dikaji dalam kajian. Pengkaji memilih sampel kajian untuk pengumpulan data berbanding dengan populasi kajian. Sampel kajian yang dipilih adalah berdasarkan ciri-ciri seperti guru sekolah rendah yang tetap dan guru akademik biasa yang bekerja di Sekolah Kebangsaan. Sampel yang dipilih mempunyai hubungan dengan kualiti guru. Kaedah sampel rawak mudah digunakan dalam kajian ini. Kajian Instrumen ini dibina dengan mengadaptasi elemen-elemen dari sumber yang sedia ada. Bahagian amalan kepimpinan transformasional dan tahap kualiti berdasarkan standard 4 SKPMg2 dibina berdasarkan kajian-kajian terdahulu dan disesuaikan mengikut konteks kajian ini. Ini memastikan bahawa instrumen yang digunakan adalah relevan dan boleh diandalkan untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan daripada responden. Dalam kajian ini, sampel kajian iaitu dipilih dari lapan sekolah rendah harian seperti yang tertera di Jadual 1.

3.3. Tatacara pengumpulan data

Dalam kajian kuantitatif ini digunakan instrumen soal selidik. Instrumen kajian yang digunakan adalah soal selidik. *Google Form* digunakan untuk mendapatkan data daripada responden. Penggunaan *Google Form* ini dapat menjimatkan kos dan masa serta menjamin kerahsiaan responden. Terdapat 3 bahagian dalam instrumen ini iaitu Bahagian A melibatkan data demografi, Bahagian B pula tentang amalan kepimpinan transformasional dan Bahagian C pula tentang tahap kualiti berdasarkan standard 4 SKPMg2. Bahagian A adalah maklumat responden iaitu jantina, umur,tahap Pendidikan dan tempoh perkhidmatan responden di sekolah yang dipilih sebagai lokasi kajian. Manakala dalam bahagian B pula mengandungi 20 item soalan bagi mengukur lima amalan kepimpinan transformasional guru besar yang terbahagi kepada empat pecahan yang dinyatakan dalam kerangka konsep kajian. Bahagian C pula mempunyai item soalan yang mengukur pemboleh ubah kedua iaitu kualiti guru berdasarkan Standard 4 SKMPG2. Skala likert yang digunakan adalah dari skala “Sangat Setuju hingga Tidak Setuju”. Para responden memilih jawapan dengan mengikut pendapat mereka berdasarkan pernyataan yang diberikan. Skala likert ini digunakan untuk mengukur kepercayaan, sikap dan pendapat responden.

3.4. Tatacara pemerolehan data

Pengkaji bertemu dengan guru besar di sekolah-sekolah tersebut untuk mendapatkan kebenaran bagi menjalankan kajian ini di sekolah masing-masing. Instrumen soal selidik ini diedarkan kepada guru-guru akademik biasa melalui Google Form. Penerangan yang jelas telah diberikan kepada responden. Segala maklumat yang diberikan oleh responden adalah rahsia. Responden diberi masa selama dua hingga tiga minggu untuk memberi pendapat. Data yang dikutip akan dianalisis menggunakan Program *Statistical Package for the Social Scienes* (SPSS). Perisian ini amat sesuai digunakan dalam kajian kuantitatif untuk menganalisis data.

3.5 Tatacara penganalisisan data

Dengan penggunaan perisian SPSS versi 2.9 dapat menyediakan pelbagai pilihan analisis statistik yang luas. Ia membolehkan penyelidik menjalankan analisis deskriptif seperti

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

statistik taburan, purata dan pecahan standard. Perisian ini digunakan kerana dapat menyediakan pengiraan statistik yang tepat dan konsisten. Dalam bahagian A digunakan kekerapan dan peratusan merupakan analisis deskriptif manakala bahagian B dan C pula mengandungi min, peratus dan sisihan piawaian digunakan untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar.

3.6. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian

Kajian seperti kajian rintis dijalankan untuk memeriksa kesahan dan kebolehpercayaan sebelum kajian sebenar dijalankan. Kajian rintis ini dapat menguji kefahaman responden terhadap soalan, ia juga dapat membantu dalam mengukur kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini.

4. Hasil Kajian

4.1. Demografi Responden

Jadual 2 menunjukkan demografi responden dalam kajian ini yang melibatkan 120 responden yang terdiri daripada guru-guru sekolah kebangsaan di Daerah Segamat, Johor. Pertama sekali, kita akan melihat demografi jantina. Jadual 2 menunjukkan bahawa majoriti responden terdiri daripada kaum lelaki yang mewakili 60.8% (73 orang). Manakala responden perempuan berjumlah 39.2% (47 orang). Dari segi umur, kumpulan umur 31-35 tahun merupakan kumpulan terbesar (42.5%) dalam kajian ini. Ini menunjukkan bahawa individu dalam lingkungan umur ini paling banyak terlibat dalam konteks yang dikaji. Kumpulan umur 25-30 tahun juga mencatatkan kehadiran yang signifikan dengan 32.4%, diikuti oleh kumpulan 36-40 tahun (20.8%) dan 41 tahun ke atas (4.2%). Variasi umur ini penting kerana ia dapat memberikan perspektif yang berbeza berdasarkan pengalaman hidup yang berlainan.

Jadual 2: Demografi Responden

Kategori	Ciri Demografi	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	73	60.8
	Perempuan	47	39.2
Kumpulan Umur	25 - 30 tahun	39	32.4
	31 - 35 tahun	51	42.5
	36 - 40 tahun	25	20.8
	41 dan ke atas	5	4.2
Tahap Pendidikan	Diploma	7	5.8
	Ijazah Sarjana Muda	45	37.5
	Ijazah Sarjana	67	55.8
	Doktor Falsafah	1	0.8
Tempoh Berkhidmat	1 - 3 tahun	63	52.5

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

4 - 6 tahun	28	23.3
Lebih daripada 7 tahun	29	24.2

Tahap pendidikan responden juga menunjukkan variasi, dengan kebanyakan responden memiliki Ijazah Sarjana (55.8%). Ini mungkin mencerminkan keperluan atau kecenderungan kajian yang lebih berat kepada responden dengan latar belakang pendidikan yang tinggi. Responden dengan Ijazah Sarjana Muda juga hadir dalam jumlah yang signifikan (37.5%), diikuti oleh mereka yang memiliki Diploma (5.8%) dan Doktor Falsafah (0.8%). Kehadiran pelbagai tahap pendidikan membolehkan kajian ini mengumpul data dari pelbagai sudut pandang yang dikaitkan dengan latar belakang akademik yang berbeza. Dalam aspek tempoh berkhidmat, lebih daripada separuh daripada responden (52.5%) telah berkhidmat selama 1-3 tahun. Ini mungkin menunjukkan bahawa kajian ini lebih cenderung melibatkan individu yang masih relatif baru dalam bidang kerja mereka. Bagi responden yang berkhidmat selama 4-6 tahun, mereka mewakili 23.3% manakala 24.2% telah berkhidmat lebih dari 7 tahun. Variasi dalam tempoh berkhidmat ini penting kerana ia dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi pandangan atau tanggapan responden terhadap isu yang dikaji

4.2. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar Sekolah Kebangsaan Di Daerah Segamat

Jadual 3 menunjukkan analisis statistik tahap amalan kepimpinan transformasi guru besar Sekolah Kebangsaan di Daerah Segamat. Dimensi Pertama, Pengaruh Ideal, telah mencapai nilai minimum 1.80 dan maksimum 5.00, dengan purata (min) 4.2183 dan sisihan piawai 0.67761. Nilai purata yang tinggi menunjukkan bahawa kebanyakan responden melihat Guru Besar mereka memiliki Pengaruh Ideal yang tinggi dalam konteks kepimpinan transformasional. Sisihan piawai yang relatif rendah menunjukkan ketumpatan jawapan responden berada dalam julat yang tidak terlalu luas, menandakan persepsi yang konsisten dalam kalangan responden tentang pengaruh ideal Guru Besar mereka. Dimensi Kedua iaitu Motivasi Inspirasi mempunyai julat nilai dari 1.40 hingga 5.00, dengan purata 4.1050 dan sisihan piawai 0.75235. Ini menunjukkan bahawa guru-guru di Daerah Segamat umumnya merasakan bahawa Guru Besar mereka memberikan motivasi dan inspirasi yang tinggi. Sisihan piawai yang agak lebih tinggi berbanding dimensi Pengaruh Ideal menunjukkan adanya variasi yang lebih luas dalam persepsi responden mengenai aspek ini.

Jadual 3: Analisis Statistik Tahap Amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar Sekolah Kebangsaan di Daerah Segamat

Pemboleh Bebas	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Pengaruh Ideal	1.80	5.00	4.2183	0.67761
Motivasi Inspirasi	1.40	5.00	4.1050	0.75235
Stimulasi Intelektual	1.00	5.00	4.1033	0.78080
Pertimbangan Individu	1.0	5.00	4.0267	0.88191

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL	1.30	5.00	4.1133	0.71366

Dimensi Ketiga, Stimulasi Intelektual, memiliki julat nilai dari 1.00 hingga 5.00, dengan purata 4.1033 dan sisihan piawai 0.78080. Purata yang tinggi menunjukkan bahawa Guru Besar dinilai mampu memberikan stimulasi intelektual yang baik kepada guru-guru. Namun, sisihan piawai yang tinggi menunjukkan variasi persepsi yang lebih besar dalam kalangan responden, yang mungkin mengindikasikan bahawa cara Guru Besar merangsang pemikiran kritis dan kreativiti berbeza-beza dari satu situasi ke situasi lain. Dimensi Keempat, Pertimbangan Individu, memperlihatkan julat nilai dari 1.0 hingga 5.00, dengan purata 4.0267 dan sisihan piawai 0.88191, yang merupakan nilai terbesar di antara semua dimensi. Ini menunjukkan bahawa walaupun secara umum Guru Besar dianggap memberikan perhatian individu yang tinggi, terdapat variasi yang signifikan dalam cara responden mengalami dan mempersepsi aspek ini.

Untuk keseluruhan konsep Kepimpinan Transformasional, nilai minimum ialah 1.30 dan maksimum 5.00, dengan purata 4.1133 dan sisihan piawai 0.71366. Data ini menunjukkan bahawa secara keseluruhan, Guru Besar di Daerah Segamat dinilai tinggi dalam aspek kepimpinan transformasional. Sisihan piawai yang relatif rendah menunjukkan adanya konsistensi dalam persepsi responden terhadap kepimpinan transformasional Guru Besar mereka secara keseluruhan.

4.3. Tahap Kualiti Guru Berdasarkan Standard 4 SKPMg2 Di Daerah Segamat

Jadual 4 memaparkan analisis statistik tahap kualiti guru berdasarkan Standard 4 SKPMg2 di Daerah Segamat. Dimensi Pertama, Guru sebagai Perancang, mencatat nilai minimum 1.67 dan maksimum 5.00, dengan purata 4.1472 dan sisihan piawai 0.77157. Nilai purata yang tinggi ini menunjukkan kebanyakan guru di Daerah Segamat dianggap baik dalam perancangan pengajaran. Sisihan piawai yang agak tinggi menandakan wujudnya variasi dalam keupayaan perancangan dalam kalangan guru, mungkin disebabkan oleh perbezaan dalam pengalaman atau latihan yang mereka terima. Dalam Dimensi Kedua, Guru sebagai Pengawal, nilai minimum ialah 1.78 dengan maksimum 5.00, dan purata 4.2546 serta sisihan piawai 0.49699. Ini menunjukkan bahawa secara amnya, guru di Daerah Segamat dianggap efektif dalam mengawal proses pengajaran dan pembelajaran. Sisihan piawai yang rendah menunjukkan konsistensi dalam keupayaan pengawalan dalam kalangan guru.

Jadual 4: Analisis Statistik Tahap Tahap Kualiti Guru Berdasarkan Standard 4 SKPMg2 di Daerah Segamat

Pemboleh ubah Bersandar	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Guru sebagai Perancang	1.67	5.00	4.1472	0.77157
Guru sebagai Pengawal	1.78	5.00	4.2546	0.49699
Guru sebagai Pembimbing	1.20	5.00	3.9200	0.76976
Guru sebagai Pendorong	2.38	5.00	3.7500	0.72235
Guru sebagai Penilai	1.00	5.00	3.8986	0.72830

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

KUALITI GURU	2.73	5.00	4.1242	0.49911

Untuk Dimensi Ketiga Guru sebagai Pembimbing, julat nilai ialah dari 1.20 hingga 5.00, dengan purata 3.9200 dan sisihan piawai 0.76976. Purata yang lebih rendah berbanding dimensi lain mungkin menunjukkan bahawa ada ruang peningkatan dalam aspek pembimbingan. Variasi yang ditunjukkan oleh sisihan piawai juga mengindikasikan adanya perbezaan dalam pendekatan pembimbing dalam kalangan guru. Dimensi Keempat, Guru sebagai Pendorong, mempunyai nilai minimum 2.38 dan maksimum 5.00, dengan purata 3.7500 dan sisihan piawai 0.72235. Walaupun purata menunjukkan tahap yang baik, ini adalah dimensi dengan purata terendah, menunjukkan bahawa aspek pendorong mungkin merupakan area yang memerlukan lebih banyak perhatian dan pembangunan dalam kalangan guru.

Dalam Dimensi Kelima, Guru sebagai Penilaian, guru mencatat nilai minimum 1.00 dan maksimum 5.00, dengan purata 3.8986 dan sisihan piawai 0.72830. Ini menunjukkan keupayaan penilaian yang baik tetapi dengan variasi yang signifikan di antara guru, mungkin disebabkan oleh perbezaan dalam pengalaman atau kefahaman mengenai teknik penilaian yang berkesan. Secara keseluruhan, kualiti guru di Daerah Segamat dicatatkan nilai minimum 2.73 dan maksimum 5.00, dengan purata 4.1242 dan sisihan piawai 0.49911. Ini menunjukkan bahawa secara umum, guru di Daerah Segamat mempunyai kualiti yang tinggi berdasarkan Standard 4 SKPMg2. Sisihan piawai yang relatif rendah menunjukkan adanya konsistensi dalam kualiti guru secara keseluruhan.

4.4. Hubungan Di Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Sekolah Kebangsaan Dengan Kualiti Guru Berdasarkan Standard 4 SKPMg2 Di Daerah Segamat

Jadual 5 menunjukkan korelasi hubungan di antara kepimpinan transformasi guru besar Sekolah Kebangsaan dengan kualiti guru berdasarkan Standard 4 SKPMg2 di Daerah Segamat.

Jadual 5: Korelasi Hubungan di antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Sekolah Kebangsaan dengan Kualiti Guru

		KEPIMPINAN TRANSFORMASINAL	**KUALITI GURU**
KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Korelasi Pearson	1.000	0.330
	Sig (2-tailed)		<0.001
	N	120	120
KUALITI GURU	Korelasi Pearson	0.330	1.000
	Sig (2-tailed)	<0.001	
	N	120	120

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Korelasi yang didapati sebanyak 0.330 dengan signifikansi statistik (Sig) kurang dari 0.001, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan, meskipun pada tahap yang sederhana, antara kepimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh Guru Besar dan kualiti guru di Daerah Segamat. Hubungan yang positif dan signifikan ini mencerminkan pengaruh kepimpinan transformasional dalam meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Meskipun korelasi yang diperoleh tidak menunjukkan hubungan yang sangat kuat, ia tetap memberikan bukti bahawa aspek-aspek kepimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu mempunyai kaitan dengan peningkatan kualiti guru. Ini bermakna, dalam konteks pendidikan di Sekolah Kebangsaan Daerah Segamat, amalan kepimpinan yang baik oleh Guru Besar, yang mencakupi elemen-elemen transformasional tersebut, dapat menyumbang kepada peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran.

4.5. Dimensi Utama Dalam Kepimpinan Transformasi Guru Besar Yang Menyumbangkan Kepada Kualiti Guru

Jadual 6 menunjukkan analisis regresi dimensi utama dalam kepimpinan transformasi guru besar yang menyumbangkan kepada kualiti guru. Dalam analisis regresi Jadual 6, dimensi kepimpinan transformasi diukur berdasarkan pengaruh mereka terhadap kualiti guru.

Jadual 6: Analisis Regresi Dimensi Utama dalam Kepimpinan Transformasi Guru Besar yang Menyumbangkan kepada Kualiti Guru

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.974	0.272		10.922	<0.001
	Pengaruh Ideal	3.04	0.131	0.413	2.331	0.022
	Motivasi Inspirasi	-0.228	0.146	-0.343	-1.564	0.121
	Stimulasi Intelektual	0.180	0.116	0.275	1.551	0.124
	Pertimbangan Individu	0.015	0.091	0.026	0.163	0.870

a. Pemboleh ubah Bersandar: KUALITI GURU

Pengaruh Ideal (B = 3.04, β = 0.413, p = 0.022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan, membuktikan bahawa kepimpinan yang menginspirasi dan menetapkan visi yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan kualiti guru. Sebaliknya, Motivasi Inspirasi (-0.228, p = 0.121) dan Stimulasi Intelektual (0.180, p = 0.124), walaupun penting dalam kepimpinan transformasional, tidak menunjukkan kesan signifikan dalam kajian ini. Ini mungkin disebabkan oleh pelbagai faktor dalam konteks tempatan atau spesifik keadaan sekolah. Pertimbangan individu (0.015, p = 0.870) juga tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, menunjukkan bahawa pendekatan yang lebih personal mungkin kurang berkesan dalam konteks ini. Kesimpulannya, Pengaruh Ideal

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

adalah aspek terpenting dari kepimpinan transformasional yang mempengaruhi kualiti guru di Daerah Segamat, menekankan keperluan untuk pemimpin sekolah yang dapat menetapkan standard tinggi dan memotivasikan staf mereka.

5. Kesimpulan

Hasil kajian bagi objektif pertamanya adalah untuk menentukan tahap amalan kepimpinan transformasi pengetua sekolah kebangsaan di daerah Segamat menunjukkan amalan tersebut berada pada tahap yang tinggi. Ini selaras dengan teori kepimpinan transformasi Bass dan Avolio (2000), yang menekankan kepentingan pemimpin sebagai sumber inspirasi dan motivasi. Hipotesis pertama, yang menurutnya "tiada hubungan antara kepimpinan transformasi pengetua dan kualiti guru" telah ditolak. Ini disokong oleh kajian Man et al. (2017), yang mendapati hubungan positif antara kepimpinan transformasi dan kualiti guru, menunjukkan bahawa kepimpinan yang berkesan dan berinspirasi adalah penting untuk meningkatkan kualiti seks guru.

Bagi objektif kajian kedua iaitu menentukan kualiti guru mengikut standard 4 SKPMg2 di daerah Segamat, hasil kajian menunjukkan kualiti guru di daerah Segamat adalah sangat tinggi. Ini mencerminkan kejayaan pendidikan di Malaysia yang memfokuskan kepada peningkatan kualiti guru selaras dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025). Keputusan ini selaras dengan kajian Adeyemi (2010), yang mana kualiti pengajaran dan pembelajaran bergantung kepada kapasiti guru.

Dengan objektif ketiga kajian untuk menentukan hubungan gaya kepimpinan transformasi pengetua sekolah kebangsaan dengan kualiti guru mengikut standard 4 SKPMg2 di daerah Segamat, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan transformasi dan guru kualiti. Ini selaras dengan teori kepimpinan transformasi, yang menyatakan bahawa kepimpinan yang berkesan dapat meningkatkan motivasi dan penglibatan guru, seterusnya meningkatkan kualiti pengajaran. Dapatan ini menunjukkan keberkesanan kepimpinan transformasi dalam pendidikan, disahkan oleh penyelidikan oleh Frooman et al. (2012).

Bagi objektif kajian keempat iaitu mengenal pasti aspek utama gaya kepimpinan transformasi pengetua yang menyumbang kepada peningkatan kualiti guru, hasil kajian menunjukkan bahawa “pengaruh ideal” merupakan aspek utama yang mempengaruhi kualiti guru. Ini menunjukkan pentingnya pemimpin menjadi teladan, memberikan visi dan memotivasikan guru mereka. Hipotesis “tiada aspek utama yang menyumbang kepada penglibatan guru” ditolak, konsisten dengan kajian Suarman (2015) yang menekankan kepentingan kepimpinan transformasi dalam pengurusan kualiti secara keseluruhan. Ini menunjukkan kepentingan kepimpinan yang berinspirasi dan berwawasan dalam konteks pendidikan.

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini menonjolkan kepentingan amalan kepimpinan transformasi dalam meningkatkan kualiti pendidikan. Kepimpinan yang berkesan dan transformasi oleh pemimpin sekolah memberi impak yang besar kepada kualiti guru dan akhirnya kejayaan sistem pendidikan. Ini membuka peluang untuk menambah baik dan membangunkan strategi kepimpinan di sekolah bagi memastikan hasil pembelajaran yang cemerlang.

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

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*)

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam kajian ini, terutamanya guru-guru di Daerah Segamat yang telah memberi kerjasama dan sokongan penuh. Penghargaan juga kepada Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, atas bimbingan dan sokongan sepanjang kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Kajian ini tidak menerima sebarang pembiayaan daripada mana – mana pihak.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

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

Rujukan

Adeyemi, T. O. (2010). Principals' leadership styles and teachers' job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 2*(6), 83–91. https://doi.org/10.5897/ijeaps10.019

Akbar, J. Y. E. (2021). Elements of work environment in the construct of special education teacher workload in Malaysia. *Turcomat: A Journal of Computer Science and Technology, 12*(11), 685–694. https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6750

Amirudin, A., & Bakar, N. A. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah (Review). *Jurnal Pendidikan Dan Media Pembelajaran, 2*(1), 21–29. https://doi.org/10.59584/jundikma.v2i1.7

Apdal, M. S. (2013). Perutusan sambutan Hari Pendidik 2013. In *Majlis Amanah Raya*. Retrieved July 4, 2024, from https://www.mara.gov.my/wp-content/uploads/2019/05/Laporan-Tahunan-MARA-2013.pdf

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*(4), 441–462. https://doi.org/10.1348/096317999166789

Azhar, M., & Shuhaida, A. (2016). *Hubungan kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan, sokongan pentadbir dan komitmen terhadap organisasi*. Universiti Putra Malaysia. http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/76237/

Bakar, N. A., Basri, R., & Foo, S. F. (2015). Hubungan kepimpinan guru dengan pencapaian akademik pelajar. *International Journal of Education and Training, 1*(2), 1-11.

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *MLQ: Multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden. https://www.mindgarden.com/16-multifactor-leadership-questionnaire

Broadbent, M., & Kitzis, E. (2015). *The new CIO leader*. Harvard Business School Publishing. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VcbS2vNzt_4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Broadbent,+M.+%26+Kitzis,+E.+S.+(2005).+The+new+CEO+leaders:+setting+the+agenda+and+delivering+results.+Boston:+Harvard+Business+School+Publishing.&ots=YJtd2F9Tne&sig=mSaqSMOhIAxe0-FzPzHMDOmhDuw

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row. https://scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1193294

Button, I. L. (2003). Clarifying inspirational motivation and its relationship to extra effort. *Leadership & Organization Development Journal, 23*(1), 40–44. https://doi.org/10.1108/01437730210414553

Din, R. B. (2021). The practice level amongst middle leaders teachers of school to increase quality of teachers and achievements of students refer to standard quality education of Malaysia Wave 2. *Malaysian Research Journal*, *10*(Special Issue), 106-118. https://ojs.upsi.edu.my/index.php/MRJ/article/view/5959/3186

Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2021). *Teaching and researching motivation* (1st ed., Vol. 12). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781351006743

Fiedler, F. E. (1996). Research on leadership selection and training: One view of the future. *Administrative Science Quarterly, 41*(2), 241.https://doi.org/10.2307/2393716

Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research, 63*(4), 489–525. https://doi.org/10.3102/00346543063004489

Frooman, J., Mendelson, M. B., & Murphy, J. K. (2012). Transformational and passive avoidant leadership as determinants of absenteeism. *Leadership & Organization Development Journal, 33*(5), 447–463. https://doi.org/10.1108/01437731211241247

Gerard, L. (2020). Impact of a teacher action planner capturing student ideas on customization decisions. *Journal of Languages and Language, 12*(1). https://par.nsf.gov/biblio/10181651

Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review. *Cambridge Journal of Education, 52*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/0305764x.2021.1927987

Hairon, S. (2020). Back to the future: Professional learning communities in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education, 40*(4), 501–515. https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1838880

Hancott, D. E. (2005). *The relationship between transformational leadership and organizational performance in the largest public companies in Canada*. (Doctoral dissertation, Capella University). ProQuest. https://search.proquest.com/openview/e9cab472be73c39ef5fd8da2be0ae207/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Hashim, S., & Daud, K. (2014). Amalan kepimpinan lestari dan hubungannya dengan prestasi kerja guru sekolah rendah yang menerima tawaran baru di daerah Segamat. *Sains Humanika, 2*(4). https://doi.org/10.11113/sh.v2n4.488

Hew, L. P., Alias, B. S., & Othman, N. (2023). Amalan kepimpinan multidimensi guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru di sekolah rendah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 8*(1), e002065. https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i1.2065

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Hino, K., & Funahashi, Y. (2022). Teachers' guidance of students' focus toward lesson objectives: How does a competent teacher make decisions in the key interactions? *ZDM, 54*(2), 343–357. https://doi.org/10.1007/s11858-022-01345-7 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3986822

Ismail, A., Zainol, N. A. M., & Ahmad, N. N. (2016). Program Pembangunan Kepimpinan Meningkatkan Pemindahan Latihan dalam Tentera Darat Malaysia: Kajian Empirikal. *Jurnal Pengurusan, 46*, 149–161. https://doi.org/10.17576/pengurusan-2016-46-14

Jasmi, K. A., Ibrahim, N., & Ilias, M. F. (2012). Gaya pengajaran guru dalam pengajaran dan pembelajaran pendidikan Islam. *Seminar Antarabangsa Perguruan Dan Pendidikan Islam, 12*(11). http://eprints.utm.my/id/eprint/40061/

Kalkan, Ü., Aksal, F. A., Gazi, Z. A., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *SAGE Open, 10*(1), 215824402090208. https://doi.org/10.1177/2158244020902081

Kementerian Kewangan. (2010). *Ucapan Bajet tahun 2011*. Retrieved July 4, 2024, from https://www.mof.gov.my/portal/arkib/belanjawan/2011/ub11.pd

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025)*. In Kementerian Pendidikan Malaysia. Retrieved July 4, 2024, from https://www.moe.gov.my/storage/files/shares/Dasar/PPPM/Pelan%20Pembangunan%20Pendidikan%202013%20-%202025%20Prasekolah%20-%20Lepas%20Menengah.pdf

Khalip, N. A. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, 6*(12). https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464

Khuzaimah, N. (2019). *Peranan guru dalam SKPMG2* - Coggle diagram. Coggle. Retrieved July 4, 2024, from https://coggle.it/diagram/YSzisJBpL2bhANkp/t/peranan-guru-dalam-skpmg2

Ladkin, D., & Patrick, C. B. (2022). Whiteness in leadership theorizing: A critical analysis of race in Bass' transformational leadership theory. *Leadership, 18*(2), 205–223. https://doi.org/10.1177/17427150211066442

Longshore, J. M., & Bass, B. M. (1987). Leadership and performance beyond expectations. *Academy of Management Review, 12*(4), 756. https://doi.org/10.2307/258081

Lord, P., & Jones, M. (2006). Pupils' experiences and perspectives of the National Curriculum and assessment: Final report for the research review. *National Foundation for Educational Research*, 12(11). https://eric.ed.gov/?id=ED502477

Man, J., Don, Y., & Ismail, S. N. (2017). Kepimpinan transformasional dan kualiti guru generasi 'Y.' *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. *3*(1), 29-42. https://jupidi.um.edu.my/article/view/8412

Masters, G. (2012). Measuring and rewarding school improvement. *Australian Council for Educational Research, 1*(2). https://research.acer.edu.au/policy_analysis_misc/15/

Maulod, S. A. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan instruksional pengetua dengan efikasi kendiri guru sekolah menengah kebangsaan di Negeri Sembilan. *ProQuest*. Retrieved July 4, 2024, from https://search.proquest.com/openview/f7a3e900e1971b51de973f66a140b21c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Meilasari, E. (2022). Korelasi prestasi belajar siswa dengan gaya kepemimpinan guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia, 1*(2), 88–92. https://ejournal.papanda.org/index.php/jipi/article/view/183

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

Mohamad, F., & Ismail, S. N. (2018). Kepimpinan strategik dan hubungannya dengan kualiti pengajaran guru. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 5*(2), 14–25. https://adum.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/11343

Mohamed, R. (2024, July 1). Peranan guru dalam pembelajaran dan pengajaran (PdP) abad ke-21. *Pandai*. https://app.pandai.org/teacher/lesson/peranan-guru-dalam-pembelajaran-dan-pengajaran-pdp-abad-ke-21-1633580556/start#:~:text=Guru%20sebagai%20Pengawal,pembelajaran%20secara%20professional%20dan%20terancang.

Mokhtar, A., Maouloud, V. M., Omowunmi, A. K., & Nordin, M. S. B. (2021). Teachers' commitment, self-efficacy and job satisfaction as communicated by trained teachers. *Management in Education, 37*(3), 127–139. https://doi.org/10.1177/08920206211019400

Mustapa, S. I. S., & Miskon, A. S. H. (2022). Level of teacher teaching and facilitation in one of Langat district secondary schools. *Journal Civics and Social Studies, 6*(1), 90–99. https://doi.org/10.31980/civicos.v6i1.1735

Nadzri, N. (2017). *Kualiti amalan guru dalam pengajaran dan pembelajaran bahasa Melayu di MRSM*. [Disertasi Doktor Falsafah, Universiti Pendidikan Sultan Idris]. MyTO Malaysian Thesis Online. http://myto.upm.edu.my/find/Record/oai:ir.upsi.edu.my:3035

Nurdiansyah, N. M., Arief, A., Kahfi, A., & Hudriyah, H. (2021). Transformational leadership in the development of a quality culture of madrasah: Research problems at MTS and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor. *Edukasi Islami, 10*(02). https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1500

Nurmiati, R. A. A. M. I. I. (2023). Effect of transformational leadership, remuneration, and work motivation on work engagement with job satisfaction as an intervening variable: Study of Civil Servant Lecturers of Alauddin State Islamic University Makassar. *Hong Kong Journal of Social Sciences, 62*(1),101-114. https://doi.org/10.55463/hkjss.issn.1021-3619.62.10

Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: Case studies in private university lecturers. *Solid State Technology*, *63*(1s), 158-184.

Raman, N. (2020). *Penilaian keberkesanan program kelayakan profesional pemimpin pendidikan kebangsaan dalam kalangan pemimpin sekolah menengah kebangsaan di Selangor*. [Disertasi Doktor Falsafah, University of Malaya (Malaysia)] ProQuest Dissertations & Theses. https://search.proquest.com/openview/a9181771ae98768ba82916cf0aeada91/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Riener, C., & Willingham, D. (2010). The myth of learning styles. *Change: The Magazine of Higher Learning, 42*(5), 32–35. https://doi.org/10.1080/00091383.2010.503139

Ryska, T. A. (2002). Leadership styles and occupational stress among college athletic directors: The moderating effect of program goals. *Journal of Psychology, 136*(2), 195–213. https://doi.org/10.1080/00223980209604150

Sabri, W. N. A. B. M., & Baba, S. (2017). Amalan kepemimpinan kolaboratif dalam kalangan pemimpin instruksional di sekolah rendah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 4*(3), 1–19. https://adum.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/8467

Shafie, B., Baghersalimi, S., & Barghi, V. (2013). The relationship between leadership style and employee performance: Case study of Real Estate Registration Organization of Tehran Province. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies, 2*(5), 21–29. https://doi.org/10.12816/0003885

Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).

research agenda. *The Leadership Quarterly, 31*(1), 1-18. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341

Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2020). Identifying the characteristics of effective teacher professional development: A critical review. *School Effectiveness and School Improvement, 32*(1), 47–63.https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1772841

Stevens, C. (2001, December 22). Formulating new criteria for teacher candidate selection. *Document - Gale Academic OneFile*. https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA84143817&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00131172&p=AONE&sw=w

Suarman, S. (2015). Teaching quality and students' satisfaction: The intermediatory role of relationship between lecturers and students of the higher learning institutes. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6*(2), 626. https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n2p626

Ulrich, D., Smallwood, N., & Zenger, J. (1999). *Results-based leadership*. The RBL Group. https://www.rbl.net/insights/books/results-based-leadership-how-leaders-build-the-business-and-improve-the-bottom-line/

Wahyuni, N. F., & Maunah, N. B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2*(2), 141–162. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51

Yusof, Y. M., Ayob, A., & Saad, M. H. M. (2021). Penggunaan teknologi kejuruteraan dalam pendidikan STEM bersepadu. *Jurnal Kejuruteraan*, *33*(1), 1-11.http://journalarticle.ukm.my/16469/

Zaki, F., Ahmad, A., & Othman, N. (2021). Kompetensi guru dalam penerapan kemahiran berfikir aras tinggi dalam pengajaran pendidikan sejarah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 6*(1), 194–205. https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.632

Zhang, R., & Zou, D. (2022). Self-regulated second language learning: A review of types and benefits of strategies, modes of teacher support, and pedagogical implications. *Computer Assisted Language Learning*, 1–38. https://doi.org/10.1080/09588221.2022.2055081

© 2024 by the authors. Published by Secholian Publication. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY).