

**PENGARUH PEMBANGUNAN STAF TERHADAP  
PEMANTAPAN PROFESIONALISME KEGURUAN  
GURU NEGERI SABAH**



**ROSLEE BIN TALIP**

**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2012**

**PENGARUH PEMBANGUNAN STAF TERHADAP  
PEMANTAPAN PROFESIONALISME KEGURUAN  
GURU NEGERI SABAH**

**ROSLEE BIN TALIP**



**UIMS**

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK  
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH DOKTOR  
FALSAFAH**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2012**

# UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL :           PENGARUH PEMBANGUNAN STAF TERHADAP PEMANTAPAN  
                          PROFESIONALISME KEGURUAN GURU NEGERI SABAH

IJAZAH :           DOKTOR FALSAFAH

Saya ROSLEE BIN TALIP, Sesi Pengajian 2007-2012, mengaku membenarkan tesis Doktor Falsafah ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
4. Sila tandakan (/)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

/

TIDAK TERHAD

\_\_\_\_\_  
(ROSLEE BIN TALIP)

Disahkan Oleh

Alamat Tetap:

Tarikh: 8 Julai 2012

\_\_\_\_\_  
PROF. MADYA. DR MOHD YUSOF ABDULLAH  
(Penyelia Utama)

## **PENGAKUAN**

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

17 Oktober 2011

---

Roslee Bin Talip  
PT20078417



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN

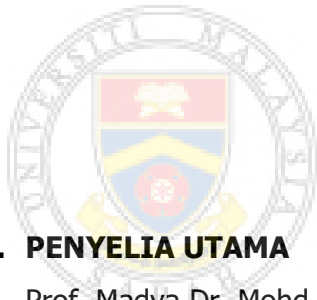
NAMA : **ROSLEE BIN TALIP**

NO. MATRIK : **PT20078417**

TAJUK : **PENGARUH PEMBANGUNAN STAF TERHADAP  
PEMANTAPAN PROFESIONALISME KEGURUAN GURU  
NEGERI SABAH**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH  
(PENGURUSAN DAN PENTADBIRAN PENDIDIKAN)**

TARIKH VIVA : **17 OKTOBER 2011**



DIAKUI OLEH

**1. PENYELIA UTAMA**

Prof. Madya Dr. Mohd. Yusof Abdullah

Tandatangan

---

## PENGHARGAAN

Terlebih dahulu, saya ingin mengucapkan kesyukuran ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia dan perkenanNya, tesis ini dapat disempurnakan untuk memenuhi keperluan memperoleh Ijazah Doktor Falsafah dalam bidang Pengurusan dan Pentadbiran Pendidikan di Universiti Malaysia Sabah.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan kepada penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Mohd Yusof Abdullah yang sentiasa memberikan tunjuk ajar dan bimbingan yang terbaik sepanjang penulisan tesis dijalankan. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga diberikan kepada Prof. Madya Dr. Hj. Hamzah Omar, Prof. Madya Dr. Baharom Mohammad, Dr Muhamad Suhaimi Taat dan semua pensyarah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial (SPPS) yang telah memberi tunjuk ajar sepanjang saya mengikuti kursus ini. Bimbingan dan tunjuk ajar yang mudah diperolehi daripada ketiga-tiga penyelia membolehkan banyak masalah dapat diselesaikan terutama ketika menghadapi ketandusan buah fikiran dalam proses penyelidikan dan penulisan tesis ini.

Ucapan penghargaan ini juga ditujukan kepada isteri tercinta, Puan Laila Hijrah M. Iyen, anak-anak tersayang iaitu Sayyidatul Munawwarah, Ummul Amirah dan Puteri Aisyah Qistina, kedua orang ibu bapa iaitu Encik Talip bin Bakir dan Puan Kuimiu binti Angim @ Rose Kuimiu dan tidak dilupakan juga kepada kedua orang ibu bapa mertua iaitu Ustaz Mohd. Iyen Bin Atim dan Puan Robiyatun Binti Sekah atas sokongan moral yang tidak pernah berbelah bagi dalam meningkatkan semangat perjuangan semasa penulisan disertasi bermula hingga ke tinta yang terakhir.

Akhir sekali jutaan terima kasih dan penghargaan juga diucapkan kepada pihak Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Pusat Sumber Pelajaran Negeri Sabah, Jabatan Pelajaran Negeri Sabah, Pejabat-Pejabat Pelajaran di seluruh negeri Sabah, pengetua-pengetua, guru-guru sekolah menengah yang sudi menjadi responden dan memberikan komitmen khususnya semasa proses pengumpulan data. Jutaan terima kasih juga ditujukan kepada semua orang perseorangan dan pihak-pihak tertentu yang telah membantu sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menghasilkan tesis ini. Terima kasih dan semoga Allah AWT membalas jasa baik anda.

Roslee bin Talip  
17 Oktober 2011

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh pembangunan staf yang telah dilaksanakan di peringkat sekolah dengan pemantapan profesionalisme keguruan dalam sistem pendidikan khususnya terhadap elemen-elemen yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran, efikasi pengajaran guru, sokongan profesionalisme keguruan dan persepsi terhadap etika profesionalisme keguruan. Kajian tinjauan ini melibatkan sampel seramai 478 orang yang terdiri daripada kalangan guru sekolah menengah negeri Sabah.

Instrumen borang soal selidik guru dibahagikan kepada enam bahagian iaitu profil responden, pemantapan profesionalisme keguruan, profesionalisme keguruan dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran, efikasi pengajaran guru, etika profesionalisme keguruan dan sokongan profesionalisme keguruan.

*Teacher questionnaire instrument divided into six sections namely profile of the respondents, teaching professionalism enhancement, teaching professionalism in the management of teaching and learning, teacher teaching efficacy, professional ethics of teachers and support of teaching professionalism.*

Pemboleh ubah kajian telah diuji menggunakan statistik diskriptif dan inferensi yang melibatkan ANOVA, korelasi Pearson, regresi linear serta regresi berganda. Kajian ini mendapati bahawa etika profesionalisme keguruan dan profesionalisme keguruan dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan terhadap efikasi pengajaran guru. Sokongan profesionalisme keguruan pula telah menyumbang sebanyak 24.9% terhadap usaha-usaha pemantapan profesionalisme keguruan. Hasil kajian juga mendapati bahawa pembangunan staf menyumbang sebanyak 18.1% terhadap pemantapan profesionalisme keguruan di sekolah menengah. Analisis lanjut mendapati bahawa komponen profesionalisme keguruan dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran merupakan penyumbang terbesar (10%), diikuti etika profesionalisme keguruan (8.1%). Dua daripada tiga kategori pemantapan profesionalisme keguruan tersebut juga menjadi penyumbang kepada efikasi pengajaran guru di sekolah (24.9%) dengan kategori penambahbaikan menjadi penyumbang terbesar (18.3%). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa empat kategori pemantapan profesionalisme keguruan iaitu latihan, pelaksanaan, kesediaan dan penambahbaikan menjadi penyumbang sebanyak 27.8% kepada peningkatan profesionalisme guru dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan kategori latihan menjadi penyumbang utamanya (16.9%). Umumnya, program pembangunan staf perlu mengalami proses penambahbaikan yang berterusan supaya pendekatan yang digunakan lebih sistematik serta berfokus. Sehubungan dengan itu, penglibatan guru-guru juga mesti bersifat menyeluruh tanpa mengira lokasi dan gred perjawatan yang sedia ada. Penstrukturan semula program-program pembangunan profesionalisme di peringkat sekolah juga perlu memberikan tumpuan kepada hubungan antara perkembangan holistik sekolah (*school-wide development*) dengan pembangunan kapasiti sekolah dan perkembangan di bilik darjah. Dapatan kajian yang diperolehi berhubung tahap efikasi pengajaran guru juga membolehkan kalangan penggubal dasar, pengendali program pendidikan guru, pentadbir sekolah dan guru-guru berpengalaman bersedia mempelajari serta memahami pola perbezaan efikasi dalam kalangan guru sekolah menengah. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian ini mencadangkan supaya pihak-pihak

yang berkenaan dapat mempertimbangkan peluang yang lebih luas kepada guru-guru yang baru berkhidmat untuk mengalami persekitaran pengajaran yang dapat membantu mereka membina kepercayaan.



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



## ABSTRAK

### **PENGARUH PEMBANGUNAN STAF TERHADAP PEMANTAPAN PROFESIONALISME KEGURUAN GURU NEGERI SABAH.**

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh pembangunan staf yang telah dilaksanakan di peringkat sekolah dengan pemantapan profesionalisme keguruan dalam sistem pendidikan khususnya terhadap elemen-elemen yang berkaitan profesionalisme guru dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran, efikasi pengajaran guru, sokongan profesionalisme keguruan dan persepsi terhadap etika profesionalisme keguruan. Kajian tinjauan ini melibatkan sampel seramai 478 orang guru sekolah menengah negeri Sabah. Pemboleh ubah kajian telah diuji menggunakan statistik diskriptif dan inferensi yang melibatkan ANOVA, korelasi Pearson, regresi linear serta regresi berganda. Kajian ini mendapati bahawa etika profesionalisme keguruan dan profesionalisme keguruan dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan terhadap efikasi pengajaran guru. Sokongan profesionalisme keguruan pula telah menyumbang sebanyak 24.9% terhadap usaha-usaha pemantapan profesionalisme keguruan. Hasil kajian juga mendapati bahawa pembangunan staf menyumbang sebanyak 18.1% terhadap pemantapan profesionalisme keguruan di sekolah menengah. Analisis lanjut mendapati bahawa komponen profesionalisme keguruan dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran merupakan penyumbang terbesar (10%), diikuti etika profesionalisme keguruan (8.1%). Dua daripada tiga kategori pemantapan profesionalisme keguruan tersebut juga menjadi penyumbang kepada efikasi pengajaran guru di sekolah (24.9%) dengan kategori penambahbaikan menjadi penyumbang terbesar (18.3%). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa empat kategori pemantapan profesionalisme keguruan iaitu latihan, pelaksanaan, kesediaan dan penambahbaikan menjadi penyumbang sebanyak 27.8% kepada peningkatan profesionalisme guru dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan kategori latihan menjadi penyumbang utamanya (16.9%). Umumnya, program pembangunan staf perlu mengalami proses penambahbaikan yang berterusan supaya pendekatan yang digunakan lebih sistematik serta berfokus. Sehubungan dengan itu, penglibatan guru-guru juga mesti bersifat menyeluruh tanpa mengira lokasi dan gred perjawatan yang sedia ada. Penstrukturan semula program-program pembangunan profesionalisme di peringkat sekolah juga perlu memberikan tumpuan kepada hubungan antara perkembangan holistik sekolah (*school-wide development*) dengan pembangunan kapasiti sekolah dan perkembangan di bilik darjah. Dapatan kajian yang diperolehi berhubung tahap efikasi pengajaran guru juga membolehkan kalangan penggubal dasar, pengendali program pendidikan guru, pentadbir sekolah dan guru-guru berpengalaman bersedia mempelajari serta memahami pola perbezaan efikasi dalam kalangan guru sekolah menengah. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian ini mencadangkan pihak-pihak yang berkenaan dapat mempertimbangkan peluang yang lebih luas kepada guru-guru yang baru berkhidmat untuk mengalami persekitaran pengajaran yang dapat membantu mereka membina kepercayaan sendiri.

## ABSTRACT

*The main purpose of this study was to identify the influence of staff development that had been implemented in schools by teaching professionalism enhancement in the education system particularly toward the elements related to the management of teaching and learning in teaching professionalism, teacher efficacy, support, and perceptions towards ethics in teaching professionalism. This survey involved a sample of 478 secondary school teachers in Sabah. Teacher questionnaire instrument divided into six sections namely profile of the respondents, teaching professionalism enhancement, teaching professionalism in the management of teaching and learning, teacher teaching efficacy, professional ethics of teachers and support of teaching professionalism. Study variables were examined using descriptive and inferential statistics involving ANOVA, Pearson correlation, linear regression and multiple regression. The study found that ethics in teaching professionalism and teaching professionalism in the management of teaching and learning have a significant relation towards teacher teaching efficacy. Meanwhile, the support of teaching professionalism has contributed approximately 24.9% towards the effort of teaching professionalism enhancement. The study also found that staff development contributes 18.1% towards the enhancement of teaching professionalism in secondary schools. Further analysis revealed that the components of teaching professionalism in the management of teaching and learning was the largest contributor (10%) followed by professional ethics of teachers (8.1%). Two categories of teaching professionalism enhancement became the contributor towards the efficacy of teacher's teaching in school (24.9%) with improvement category tend to be the largest contributor (18.3%). These findings also revealed that four categories that is included in the enhancement of teaching professionalism such as training, implementing, awareness and improvement had contributed a total of 27.8% to improve professionalism in the management of teaching and learning in schools with a training as the main category (16.9%). Generally, staff development programs must undergo a process of continuous improvement so that the approach that's being implemented is more systematic and focused. Thus, the involvement of teachers should also be hollistic regardless of existing location and personnel grade. The restructuring of professional development programs in schools should focus on the relationship between the holistic development of schools (school-wide development) with the development of school capacity and progress in classroom. The research data obtained regarding the level of efficacy of teachers teaching also made it possible for the policy makers, teacher's education program managers, school administrator and experienced teachers to learn and understand the pattern of differences of efficacy within the circles of secondary school teachers. In connection to that, the result of this study suggests that all parties concerned to be able to consider the broad opportunities for the new service teachers to experience a good teaching environment that can assist them in building their own positive efficacy.*

## SENARAI KANDUNGAN

	<b>Halaman</b>
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xviii
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xix
<b>BAB 1: PENGENALAN</b>	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	11
1.4 Objektif Kajian	26
1.4.1 Objektif Am	26
1.4.2 Objektif Spesifik	27
1.5 Soalan Kajian	28
1.6 Hipotesis Kajian	29
1.7 Kepentingan Kajian	31
1.8 Batasan Kajian	33
1.9 Definisi Operasional	35
1.9.1 Pembangunan Staf	35
1.9.2 Efikasi Pengajaran Guru	35
1.9.3 Profesionalisme Keguruan	36
1.9.4 Etika Keguruan	37
1.9.5 Sokongan Profesionalisme Keguruan	37
1.9.6 Pengurusan Pengajaran	38

1.9.7	Kualiti Profesionalisme Keguruan	39
1.9.8	Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	39
1.10	Rumusan	40

## **BAB 2: SOROTAN LITERATUR**

2.1.	Pendahuluan	42
2.2.	Definisi Kajian	43
2.2.1	Guru Dan Profesionalisme	43
2.2.2	Kriteria Profesion Keguruan	47
2.2.3	Program Pembangunan Profesionalisme Keguruan	53
2.2.4	Efikasi Guru Dalam Pembangunan Profesionalisme Keguruan	61
2.2.5	Perkembangan Pembangunan Profesionalisme Guru Dalam Pengurusan Pengajaran (Bilik Darjah)	74
2.2.6	Pembangunan Profesionalisme Keguruan	76
2.3.	Latar Belakang Teori	82
2.3.1	Perkembangan Guru	82
2.3.2	Teori Dan Model Perkembangan Guru	83
2.3.3	Kerangka Teoritikal Pembangunan Profesionalisme Keguruan	94
2.3.4	Teori Pengurusan Pengajaran	105
2.3.5	Teori Efikasi Guru	106
2.3.6	Teori Etika	110
2.3.7	Pemanfaatan Teori Etika Dalam Profesion Keguruan	114
2.3.8	Kepentingan Etika Profesion Keguruan Dalam Pembangunan Profesionalisme Keguruan	116
2.4.	Model Program Pembangunan Profesional	118
2.4.1	Model Arahan Kendiri ( <i>Individually-guided staff development</i> )	119
2.4.2	Model Pemerhatian-Penilaian ( <i>Observation/assessment</i> )	120
2.4.3	Model Pembangunan-Penambahbaikan ( <i>Involvement in a development / improvement process</i> )	122
2.4.4	Model Latihan ( <i>Training</i> )	123
2.4.5	Model Inkuiri ( <i>Inquiry</i> )	124
2.5.	Kajian-kajian Berhubung Keberkesanan Program Pembangunan Profesionalisme Keguruan	126
2.6.	Kajian-kajian Berhubung Etika Profesionalisme Keguruan dan Pembangunan Profesionalisme Keguruan di Sekolah	131
2.7.	Kajian-kajian Berhubung Efikasi Guru	133
2.8.	Kajian-kajian Berhubung Efikasi Guru Dan Pengurusan Pengajaran	139
2.9.	Kajian-kajian Berhubung Sokongan Profesionalisme	144

2.10.	Kajian-kajian Yang Berhubung Dengan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	156
2.11.	Kerangka Konseptual Kajian	168
2.12.	Rumusan	168

### **BAB 3: METODOLOGI KAJIAN**

3.1.	Pendahuluan	170
3.2.	Reka Bentuk Kajian	170
3.3.	Pemboleh Ubah Kajian	171
3.3.1	Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	172
3.3.2	Pemboleh Ubah Bersandar	173
3.4.	Populasi Dan Pensampelan	173
3.5.	Responden Soal Selidik	176
3.6.	Intrumentasi Kajian	177
3.6.1	Borang Soal Selidik Guru	177
3.6.2	Pengukuran Pemboleh Ubah Soal Selidik	180
3.6.3	Kajian Rintis	182
3.6.4	Kesahan Dan Kebolehpercayaan Alat Pengukuran Kajian	184
3.7.	Prosedur Pengutipan Data	186
3.8.	Analisis Data	187
3.9.	Rumusan	197

### **BAB 4: DAPATAN KAJIAN**

4.1.	Pendahuluan	198
4.2.	Latar Belakang Responden	198
4.3.	Analisis Responden	199
4.3.1.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Umur	199
4.3.2.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Umur	199
4.3.3.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Umur	199

4.3.4.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Tempoh Perkhidmatan	200
4.3.5.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Pengalaman	201
4.3.6.	Analisis Responden Mengikut Jantina Dan Skim Perkhidmatan	202
4.3.7.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Gred Perkhidmatan	203
4.3.8.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Tahap Kelulusan Akademik	204
4.3.9.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Bidang Mata Pelajaran	204
4.3.10.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Bidang Tugas	205
4.3.11.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Keperluan Menghadiri Kursus Profesionalisme	206
4.3.12.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Lokasi Sekolah	207
4.3.13.	Analisis Demografi Responden Mengikut Jantina Dan Kategori Sekolah	207
4.4	Analisis Kenormalan Taburan Skor Data	208
4.5	Taburan Skor Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	209
4.6	Taburan Skor Pembangunan Staf Dan Sokongan Profesionalisme Keguruan	210
4.7	Pemeringkatan Tahap Pemantapan Dan Etika Profesionalisme Keguruan	211
4.8	Perbezaan Tahap Efikasi Pengajaran Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas Di Sekolah Dan Keperluan Menghadiri Kursus Profesionalisme	214
4.9	Perbezaan Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas Di Sekolah Dan Keperluan Menghadiri Kursus Profesionalisme	216
4.10	Hubungan Antara Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Dan Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Pembelajaran Dengan Tahap Efikasi Pengajaran Guru	217
4.11	Hubungan Antara Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Dengan Tahap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran	218
4.12	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap (A) Tahap Etika Profesionalisme Dalam Keguruan Guru (B) Tahap Pembelajaran (C) Tahap Efikasi Guru Dan (D) Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah	218

4.12.1	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Tahap Etika Profesionalisme Dalam Kalangan Guru	219
4.12.2	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Tahap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran-Pembelajaran	221
4.12.3	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Tahap Efikasi Pengajaran Guru	222
4.12.4	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah	224
4.13	Model Persamaan Antara Komponen Pembangunan Staf Iaitu Efikasi Pengajaran Guru, Etika Profesionalisme Dan Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran Dengan Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah	226
4.14	Model Persamaan Antara Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Efikasi Pengajaran Guru	228
4.15	Model Persamaan Antara Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran	230
4.16	Ringkasan Dapatan Kajian	231
4.16.1	Status Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan dan Etika Profesionalisme Keguruan Dalam Kalangan Guru Di Negeri Sabah.	231
4.16.2	Perbezaan Skor Min Pemboleh ubah Efikasi Pengajaran Guru Berdasarkan Pengalaman mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme.	232
4.16.3	Perbezaan Skor Min Pemboleh ubah Etika Profesionalisme Keguruan Berdasarkan Pengalaman mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme.	232
4.16.4	Korelasi Antara Etika Profesionalisme Keguruan dan Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran dengan Efikasi Pengajaran Guru.	233
4.16.5	Korelasi Antara Etika Profesionalisme Keguruan dengan Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran.	233
4.16.6	Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Etika, Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran, Efikasi dan Pemantapan Profesionalisme Keguruan.	234

4.16.7 Pengaruh Komponen Pembangunan Staf iaitu Efikasi Pengajaran, Etika dan Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran Terhadap Pemantapan Profesionalisme Keguruan.	234
4.16.8 Pengaruh Kategori dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan terhadap Efikasi Pengajaran Guru.	235
4.16.9 Pengaruh Kategori dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan terhadap Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran.	235
4.17 Rumusan	235

## **Bab 5: Rumusan, Perbincangan Dan Cadangan**

5.1. Pendahuluan	237
5.2. Rumusan Dapatan Kajian	238
5.3. Perbincangan	242
5.3.1 Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan	242
5.3.2 Tahap Pemantapan Etika Profesionalisme Keguruan	245
5.3.3 Pembangunan Staf	246
5.3.4 Perbezaan Tahap Efikasi Pengajaran Guru Berdasarkan (A) Pengalaman Mengajar (B) Gred Perkhidmatan (C) Bidang Mata Pelajaran (D) Bidang Tugas Di Sekolah (E) Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme	247
5.3.5 Perbezaan Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Berdasarkan (A) Pengalaman Mengajar (B) Gred Perkhidmatan (C) Bidang Mata Pelajaran (D) Bidang Tugas Di Sekolah (E) Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme	252
5.3.6 Hubungan Antara Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Dan Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Pembelajaran Dengan Tahap Efikasi Pengajaran Guru	253
5.3.7 Hubungan Antara Tahap Etika Profesionalisme Keguruan Dengan Tahap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran	256
5.3.8 Pengaruh Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap (A) Tahap Etika Profesionalisme Dalam Kalangan Guru (B) Tahap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran (C) Tahap Efikasi Pengajaran Guru Dan (D) Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah	258



5.3.9	Pengaruh Tahap Efikasi Pengajaran Guru, Etika Profesionalisme Dan Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran Terhadap Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah	274
5.3.10	Pengaruh Setiap Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Di Sekolah Yang Boleh Menjadi Faktor Peramal Kepada (A) Tahap Efikasi Pengajaran Guru (B) Tahap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran Dan Pembelajaran	278
5.4	Implikasi Kajian	286
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	290
5.6	Penutup	294
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	295

## **LAMPIRAN**

- Lampiran A: Penentuan saiz sampel kajian berdasarkan formula Krejcie dan Morgan (1970).
- Lampiran B: Borang Soal Selidik Guru
- Lampiran C: Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Universiti, Jabatan Pelajaran Negeri Dan Bahagian-Bahagian Di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia
- Lampiran D: Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Jabatan Pelajaran Negeri Dan Bahagian-Bahagian Di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia Daripada Jabatan Pelajaran Negeri Sabah
- Lampiran E: Keputusan Analisis Kesahan Soal Selidik Bagi Kajian Rintis
- Lampiran F: Carta Kenormalan Instrumen Kajian.
- Lampiran G: Plot Histogram untuk Skor Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan.
- Lampiran H: Plot Histogram untuk Skor Pemboleh Ubah Pembangunan Staf dan Sokongan Profesionalisme Keguruan
- Lampiran I: Panel Penyemak Kesahan Dalaman Item-Item Soal Selidik Kajian.

## SENARAI JADUAL

		<b>Halaman</b>
Jadual 2.1	Trend Perkembangan Guru	57
Jadual 2.2	Peringkat Perkembangan Profesional Guru	89
Jadual 3.1	Kategori sekolah	177
Jadual 3.2	Perincian item soal selidik Bahagian B	179
Jadual 3.3	Perincian item soal selidik Bahagian C	179
Jadual 3.4	Skala bagi item-item Bahagian B, C dan E	181
Jadual 3.5	Skala bagi item-item Bahagian D	181
Jadual 3.6	Skala bagi item-item Bahagian F	182
Jadual 3.7	Tahap Kebolehpercayaan Instrumen	183
Jadual 3.8	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian Rintis	183
Jadual 3.9	Penganalisan Berpanduan Skor Min	188
Jadual 3.10	Indeks Pekali Korelasi Pearson	189
Jadual 3.11	Kekuatan Hubungan Atau Pengaruh	192
Jadual 3.12	Analisis Data Borang Soal Selidik	195
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Umur (n=478)	199
Jadual 4.2	Taburan Demografi Responden Mengikut Jantina dan Tempoh Perkhidmatan (n=478)	200
Jadual 4.3	Taburan Demografi Responden Mengikut Jantina dan Pengalaman Mengajar (n=478)	201
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Skim Perkhidmatan (n=478)	202
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Gred Perkhidmatan (n=478)	203
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Tahap Kelulusan Akademik (n=478)	203

Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Bidang Mata Pelajaran (n=478)	204
Jadual 4.8	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Bidang Tugas (n=478)	205
Jadual 4.9	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme Keguruan (n=478)	206
Jadual 4.10	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Lokasi Sekolah (n=478)	206
Jadual 4.11	Taburan Responden Mengikut Jantina dan Kategori Sekolah (n=478)	207
Jadual 4.12	Min, Sisihan Piawai, Kepencongan dan Kurtosis untuk Skor Pemantapan Profesionalisme Keguruan (n=478)	209
Jadual 4.13	Min, Sisihan Piawai, Kepencongan dan Kurtosis untuk Pemboleh ubah Pembangunan Staf dan Sokongan Profesionalisme Keguruan (n=478)	209
Jadual 4.14	Tahap Pemantapan Profesionalisme Keguruan (n=478)	210
Jadual 4.15	Tahap Etika Profesionalisme Keguruan (n=478)	211
Jadual 4.16	Analisis Varians Efikasi Pengajaran Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme (n=478)	212
Jadual 4.17	Analisis Min dan Sisihan Piawai Efikasi Pengajaran Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme (n=478)	213
Jadual 4.18	Analisis Varians Etika Profesionalisme Keguruan Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Kekerapan Menghadiri Kursus Profesionalisme (n=478)	214

Jadual 4.19	Analisis Min dan Sisihan Piawai Etika Profesionalisme Keguruan Berdasarkan Pengalaman Mengajar, Gred Perkhidmatan, Bidang Mata Pelajaran, Bidang Tugas di Sekolah dan Ke kerap an Menghadiri Kursus Profesionalisme (n=478)	215
Jadual 4.20	Analisis Hubungan Etika Profesionalisme Keguruan dengan Efikasi Pengajaran Guru (n=478)	216
Jadual 4.21	Analisis Hubungan Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran-Pembelajaran dengan Efikasi Pengajaran Guru (n=478)	217
Jadual 4.22	Analisis Hubungan Etika Profesionalisme Keguruan dengan Profesionalisme Keguruan dalam Pengurusan Pengajaran-Pembelajaran (n=478)	217
Jadual 4.23	Analisis Varians (ANOVA) Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Etika Profesionalisme Dalam Kalangan Guru (n=478)	218
Jadual 4.24	Analisis Regresi Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Etika Profesionalisme Dalam Kalangan Guru (n=478)	218
Jadual 4.25	Analisis Varians (ANOVA) Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran-Pembelajaran (n=478)	220
Jadual 4.26	Analisis Regresi Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran-Pembelajaran (n=478)	220
Jadual 4.27	Analisis Varians (ANOVA) Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Efikasi Pengajaran Guru (n=478)	221
Jadual 4.28	Analisis Regresi Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Efikasi Pengajaran Guru (n=478)	222
Jadual 4.29	Analisis Varians (ANOVA) Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Pementapan Profesionalisme Keguruan di Sekolah (n=478)	223

Jadual 4.30	Analisis Regresi Sokongan Profesionalisme Keguruan Terhadap Pemantapan Profesionalisme Keguruan di Sekolah (n=478)	223
Jadual 4.31	Analisis Varians (ANOVA) Komponen Pembangunan Staf Terhadap Pemantapan Profesionalisme Keguruan di Sekolah (n=478)	224
Jadual 4.32	Analisis Regresi Berganda Komponen Pembangunan Staf Terhadap Pemantapan Profesionalisme Keguruan di Sekolah (n=478)	225
Jadual 4.33	Analisis Varians (ANOVA) Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Efikasi Pengajaran Guru (n=478).	226
Jadual 4.34	Analisis Regresi Berganda Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Efikasi Pengajaran Guru (n=478).	227
Jadual 4.35	Analisis Varians (ANOVA) Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran (n=478).	228
Jadual 4.36	Analisis Regresi Berganda Kategori Dalam Pemantapan Profesionalisme Keguruan Terhadap Profesionalisme Keguruan Dalam Pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran (n=478).	229

## SENARAI KANDUNGAN

	<b>Halaman</b>
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xvi
<b>SENARAI RAJAH</b>	xx
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xxi
<b>BAB 1 PENGENALAN</b>	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	11
1.4 Objektif Kajian	26
1.4.1 Objektif Am	26
1.4.2 Objektif Spesifik	27
1.5 Soalan Kajian	28
1.6 Hipotesis Kajian	29
1.7 Kepentingan Kajian	32
1.8 Batasan Kajian	34

1.9	Definisi Operasional	35
1.9.1	Pembangunan Staf	35
1.9.2	Efikasi Pengajaran Guru	35
1.9.3	Profesionalisme Keguruan	36
1.9.4	Etika Keguruan	37
1.9.5	Sokongan Profesionalisme Keguruan	38
1.9.6	Pengurusan Pengajaran	39
1.9.7	Kualiti Profesionalisme Keguruan	39
1.9.8	Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	40
1.10	Rumusan	41

## **BAB 2 SOROTAN LITERATUR**

2.1.	Pendahuluan	43
2.2.	Definisi Kajian	44
2.2.1	Guru Dan Profesionalisme	44
2.2.2	Kriteria Profesion Keguruan	48
2.2.3	Program Pembangunan Profesionalisme Keguruan	54
2.2.4	Efikasi Guru Dalam Pembangunan Profesionalisme Keguruan	62
2.2.5	Perkembangan Pembangunan Profesionalisme Guru Dalam Pengajaran Pengajaran (Bilik Darjah)	75
2.2.6	Pembangunan Profesionalisme Keguruan	77
2.3.	Latar Belakang Teori	83
2.3.1	Perkembangan Guru	83
2.3.2	Teori Dan Model Perkembangan Guru	84
2.3.2.1	Teori Kekhuatiran Fuller ( <i>Concerns Theory</i> )	84
2.3.2.2	Model Trotter (1986)	86
2.3.2.3	Model Burden (1986)	90
2.3.2.4	Model Borich Dan Tombari (1995)	94
2.3.2.5	Implikasi Model Kepada Perkembangan Dan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	95
2.3.3	Kerangka Teoritikal Pembangunan Profesionalisme Keguruan	96
2.3.3.1	Kerangka Teoritikal Pembangunan Profesionalisme Keguruan Dalam Konteks Persepsi Individu	97
2.3.3.2	Kerangka Teoritikal Pembangunan Profesionalisme Keguruan Dalam Konteks Persepsi Organisasi	103
2.3.4	Teori Pengurusan Pengajaran	107
2.3.5	Teori Efikasi Guru	108

2.3.6	Teori Etika	112
2.3.6.1	Teori Etika Teologi	113
2.3.6.2	Teori Utilitarianisme	113
2.3.6.3	Teori Etika Deontologi ( <i>Nonconsequentialist</i> )	114
2.3.6.4	Teori Keperibadian Mulia ( <i>Virtue Ethics</i> )	115
2.3.7	Pemanfaatan Teori Etika Dalam Profesion Keguruan	116
2.3.7.1	Teori Consequentialist Dalam Konteks Profesion Keguruan	116
2.3.7.2	Teori Kant Dalam Konteks Profesion Keguruan	117
2.3.7.3	Teori Keperibadian Mulia Dalam Konteks Profesion Keguruan	118
2.3.8	Kepentingan Etika Profesion Keguruan Dalam Pembangunan Profesionalisme Keguruan	119
2.4.	Model Program Pembangunan Profesional	121
2.4.1	Model Arahan Kendiri ( <i>Individually-guided staff development</i> )	122
2.4.2	Model Pemerhatian-Penilaian ( <i>Observation/assessment</i> )	123
2.4.3	Model Pembangunan-Penambahbaikan ( <i>Involvement in a development / improvement process</i> )	124
2.4.4	Model Latihan ( <i>Training</i> )	125
2.4.5	Model Inkuiri ( <i>Inquiry</i> )	127
2.5.	Kajian-kajian Berhubung Keberkesanan Program Pembangunan Profesionalisme Keguruan	128
2.6.	Kajian-kajian Berhubung Etika Profesionalisme Keguruan dan Pembangunan Profesionalisme Keguruan di Sekolah	134
2.7.	Kajian-kajian Berhubung Efikasi Guru	137
2.8.	Kajian-kajian Berhubung Efikasi Guru Dan Pengurusan Pengajaran	142
2.9.	Kajian-kajian Berhubung Sokongan Profesionalisme	147
2.10.	Kajian-kajian Yang Berhubung Dengan Pemantapan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	159
2.11.	Kerangka Konseptual Kajian	171
2.12.	Rumusan	171