

Tahap Efikasi Kendiri dan Hubungannya Dengan Peningkatan Kompetensi Guru RBT Di Maktab Rendah Sains MARA

The Level of Self-Efficacy and Its Relationship with the Improvement of RBT Teacher Competence at MARA Junior College of Science

Md Turiman Hussein¹, Faizal Amin Nur Yunus^{1*}

¹ Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, 86400 Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author: elbakiri75@gmail.com
DOI: <https://doi.org/10.30880/ojtp.2024.09.02.018>

Maklumat Artikel

Diserah: 17 Ogos 2024
Diterima: 28 September 2024
Diterbitkan: 30 September 2024

Kata Kunci

Efikasi sendiri, peningkatan kompetensi, guru RBT, Maktab Rendah Sains MARA

Abstrak

Tahap efikasi dan kompetensi guru sentiasa menjadi perbincangan penting dalam usaha memastikan guru kekal kompeten bagi melaksanakan tanggungjawab keguruan yang penuh dengan cabaran. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap efikasi guru dan hubungannya dengan peningkatan kompetensi guru-guru di MRSM. Reka bentuk kajian adalah secara kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik. Kaedah persampelan berperingkat dalam kalangan guru MRSM digunakan untuk pemilihan sampel. Ia dianalisis menggunakan perisian *Statistic Procedure for Social Science* 25.0 untuk menganalisis dapatan deskriptif dan inferensi. Kajian mendapati tahap efikasi sendiri guru di MRSM berada pada tahap tinggi iaitu ($M=7.32$, $SP=0.93$). Melalui analisis korelasi *Pearson* juga menjadi bukti terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi guru dengan peningkatan kompetensi guru iaitu tahap signifikan $p<.01$, nilai korelasi *pearson* ditunjukkan adalah $r=.529$. Dapatan kajian ini juga membuktikan bahawa kaedah pengajaran dalam domain efikasi guru-guru di MRSM menjadi peramal utama terhadap peningkatan kompetensi. Dapatan kajian juga memberikan pengetahuan berguna kepada guru, pihak pengurusan MRSM dan mereka yang terlibat dalam memastikan efikasi guru sentiasa berada pada tahap tinggi yang akan memberi kesan terhadap peningkatan kompetensi guru.

Keywords

Self-Efficacy, improving the competence of MARA Science Junior College teachers

Abstract

The level of teacher efficiency and competence is always an important debate in an effort to ensure that teachers remain competent to carry out the responsibilities of teaching which are full of challenges. The purpose of this study is to identify the level of teacher efficiency and its relationship with increasing the competence of teachers in MRSM. The research design is a survey method using a questionnaire. Staged sampling method among MRSM teachers was used for sample selection. It was analyzed using the Statistic Procedure for Social Science 25.0 software to analyze descriptive and inferential findings. The study found that the level of self-efficacy of teachers at MRSM is at a high level ($M=7.32$, $SD=0.93$). Through Pearson's correlation analysis, it is also evidence that there is a significant relationship between teacher efficacy and the improvement of teacher competence, which is a significant level of $p<.01$, the value of Pearson's correlation is shown to be $r=.529$. The findings of this study also prove that the teaching method in the domain of teacher efficacy at MRSM is the main predictor of increasing competence. The findings of the study also provide useful knowledge to teachers, MRSM management and those involved in ensuring teacher efficiency is always at a high level which will have an impact on the improvement of teacher competence.

1. Pengenalan

Guru yang berkompetensi terhadap pelaksanaan tugas akan menggunakan kemahiran yang dimiliki serta pengalaman dalam pengajaran kerana mereka adalah individu penting dalam proses pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) kepada pelajar (Shirrell, Hopkins & Spillane, 2019; Podolsky, Kini Darling-Hammond & Bishop, 2019). Guru yang kompeten dapat mengendalikan aktiviti pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) dengan baik (Blue & Rea, 2018). Untuk mencapai matlamat tersebut, peningkatan kompetensi menjadi satu domain penting bagi matlamat yang telah ditetapkan dalam sesebuah organisasi. Dapat difahami bahawa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk mencapai sasaran sesebuah organisasi (Mak, 2019). Para guru juga adalah seperti pekerja lain yang mempunyai matlamat kerjayanya dan apabila mereka mencapai matlamat tersebut, secara tidak langsung pekerja turut mencapai kejayaan organisasinya. Menjadi cabaran besar kepada guru untuk memikul kedua-dua matlamat tersebut tetapi ianya bukanlah mustahil untuk dicapai.

Maktab Rendah Sains MARA atau singkatan rasminya MRSM merupakan sebuah institusi pendidikan menengah berasrama penuh di bawah Majlis Amanah Rakyat MARA. Ia menekankan visinya untuk menjadi sebuah pusat kecemerlangan pendidikan inovatif dan bertaraf dunia manakala misi MRSM pula adalah untuk melahirkan pelajar bumiputera yang berpotensi tinggi khususnya dalam bidang sains dan teknologi. Ia melaksanakan sistem pendidikan terbeza berbanding dengan sekolah di bawah Kementerian Pendidikan. Walaubagaimanapun dari segi kurikulum kebangsaan tetap dilaksanakan di MRSM. Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) Kementerian Pendidikan juga dilaksanakan di MRSM disamping kurikulum yang dibentuk khas oleh MRSM yang terdiri daripada subjek teras, subjek elektif dan subjek khas. Begitu juga mata pelajaran Reka bentuk dan Teknologi atau singkatannya RBT merupakan salah satu subjek yang diajar di MRSM. Mata pelajaran tersebut merupakan sebahagian subjek kemahiran yang memberikan pendedahan awal kepada pelajar selama tiga tahun sebelum memasuki tingkatan empat. Justeru, MRSM memerlukan guru yang berkompetensi untuk mencapai matlamat penubuhan MRSM dan menggalas tugas kecemerlangan pendidikan di MRSM. Oleh itu guru RBT di MRSM hendaklah konsisten dalam meningkatkan kompetensi kepada yang lebih tinggi agar matlamat pendidikan MRSM dapat dicapai. Malah, peningkatan kompetensi merupakan asas penilaian terhadap keberkesanan kerja (Mak, 2019). Ini disebabkan, pekerja yang bersungguh-sungguh dalam kerjaya dirinya sekaligus akan membawa kepada pencapaian matlamat organisasi.

Efikasi sendiri adalah keupayaan atau keyakinan terhadap diri seseorang. Bandura (1977) menyatakan efikasi sendiri terdiri daripada tiga elemen penting iaitu tingkah laku, persekitaran serta faktor peribadi. Ketiga-tiga faktor ini akan mengarah seseorang individu untuk melakukan sesuatu yang diberikan dengan penuh keyakinan. Keyakinan yang ada pada diri sendiri ini merupakan faktor yang membawa kepada kecemerlangan dalam apa jua bidang yang diceburi. Dalam konteks kajian ini, efikasi sendiri dinilai menggunakan instrumen 'Teacher Efficacy' yang merangkumi elemen (i) kaedah pengajaran; (ii) pengendalian bilik darjah dan (iii) komitmen pelajar.

Peningkatan kompetensi guru pula berfungsi melahirkan pelajar yang berkualiti yang merupakan aset negara pada masa hadapan. Berdasarkan kepada tanggungjawab inilah, guru RBT di MRSM perlu meningkatkan kompetensi bagi memastikan matlamat MRSM yang ingin melahirkan bakal-bakal usahawan, teknokrat, ahli sains dan cemerlang dalam pelbagai bidang akan tercapai pada masa akan datang. Perlu ditegaskan, bahawa peningkatan kompetensi mempunyai korelasi dengan efikasi sendiri sebagaimana dalam kajian (Selcuk, 2020) bahawa efikasi

guru dikatakan penyumbang dalam meningkatkan kompetensi guru dan mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan peningkatan kompetensi guru.

Kriteria guru yang berefikasi sendiri amat diperlukan oleh pihak MRSM bagi mencapai visi dan misi yang ditentukan. Ia merupakan teras kepada peningkatan motivasi, keyakinan diri dan peningkatan kompetensi guru terutamanya dalam membawa MRSM ke peringkat global. Jika tiada keyakinan terhadap diri maka guru tidak berupaya untuk membuat tindakan apabila berhadapan dengan keadaan sukar atau ketika berlaku sesuatu perubahan. Justeru, efikasi guru menjadi satu pembolehubah yang relevan apabila dikaitkan dengan pembolehubah peningkatan kompetensi (Selcuk, 2020).

2. Kajian Literatur

Berdasarkan kajian lepas berkaitan kompetensi menunjukkan pelbagai faktor yang membantu dalam peningkatan kompetensi guru. Apabila guru mempunyai efikasi sendiri yang tinggi maka kompetensi seseorang guru dapat dipertingkatkan. Kajian oleh Majoko (2019) serta Holzberg, Clark dan Mary (2018) mendapati keyakinan dalam diri iaitu efikasi sendiri guru membantu dalam peningkatan kompetensi guru. Ini menunjukkan efikasi guru sangat signifikan dalam memastikan proses pengajaran dilaksanakan dengan baik.

Aspek peningkatan kompetensi guru adalah penting dalam mencapai hasrat pendidikan berkualiti. Justeru dalam kajian-kajian lampau telah memberi penumpuan kepada prestasi guru dalam pelbagai sudut, diantaranya peningkatan efikasi guru turut dilihat mempunyai korelasi dengan kerjasama sesama rakan guru dan pengurusan sekolah dalam mengenal pasti peningkatan kompetensi guru (Sehgal et.al, 2017).

Guru yang percaya pada diri mereka sendiri dan kebolehan mereka boleh membuat perubahan besar dalam prestasi pelajar mereka di sekolah. Apabila guru mempunyai keyakinan terhadap diri mereka sendiri, mereka lebih berkemungkinan untuk menghasilkan cara untuk menjadikan sekolah mereka lebih baik, menjadi pemimpin yang berkesan, berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, dan bekerja keras untuk membantu pelajar berjaya dalam kelas mereka. Keyakinan ini juga membawa kepada perasaan gembira dengan pekerjaan mereka, banyak mengambil berat tentang pelajar dan pengajaran mereka, dan mempunyai sikap positif terhadap pembelajaran dan berkembang sebagai seorang guru yang kompeten (Donohoo, 2018).

Begitu juga, Selcuk (2020) mendapati dalam kajiannya terdapat hubungan langsung antara tahap efikasi guru dan peningkatan kompetensi mereka, kerana ia mencerminkan dedikasi dan sumbangan mereka terhadap tugas mereka. Kajian beliau juga mendedahkan bahawa efikasi guru memainkan peranan penting dalam mengantara hubungan antara penglibatan kerja guru dan pembangunan kompetensi. Selain itu, komitmen dan motivasi organisasi didapati mengukuhkan hubungan antara efikasi guru dan penglibatan kerja (Selcuk, D., 2020). Dalam konteks pendidik sekolah swasta, adalah jelas bahawa menyelaraskan kecekapan guru dengan motivasi dalaman adalah penting untuk memupuk pertumbuhan kompetensi guru (Soto-Pérez et al., 2020).

Kajian lanjut yang dijalankan oleh Dasan dan Nawi (2020) mendedahkan pandangan tambahan tentang efikasi guru. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah cenderung kurang keyakinan, mengelak daripada menyelesaikan masalah, dan bergelut untuk bertindak balas terhadap cabaran. Dalam landskap pendidikan masa kini, yang menghadapi pelbagai halangan, adalah dicadangkan agar guru-guru ini lebih cenderung untuk memikirkan kesukaran daripada mencari penyelesaian secara aktif untuk mengatasinya.

Gelombang globalisasi yang bergerak pantas dan anjakan dalam landskap pendidikan mendesak guru RBT di MRSM untuk mentakrifkan semula realitinya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan cabaran semasa, memastikan perkaitan dan peningkatan kompetensi yang berterusan. Cabaran yang muncul ini bukan sesuatu yang asing kepada institusi pendidikan seperti MRSM (Dasan & Nawi, 2020), kerana mereka juga mesti berkembang untuk memenuhi tuntutan dunia moden yang semakin dinamik.

Justeru, memandangkan penemuan penyelidikan sedia ada dan landskap pendidikan yang berkembang, adalah perlu untuk menjalankan kajian baharu untuk meneroka lebih lanjut hubungan antara efikasi dan peningkatan kompetensi. Pengkaji mengenal pasti jurang dalam kajian literatur yang boleh dikaitkan dengan tahap efikasi yang ditunjukkan oleh guru yang merupakan salah satu elemen personal iaitu percaya diri mampu menentukan cara berfikir dan bertindak bagi para guru untuk mencapai kompetensi yang tinggi dan lebih baik selaras dengan misi dan visi organisasi. Maka objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap efikasi sendiri guru dan hubungannya terhadap peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM.

3. Metodologi

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan untuk memperoleh data daripada responden. Kaedah ini mempunyai kelebihan dari sudut data yang boleh digeneralisasikan untuk menghasilkan dapatan kajian yang mantap, dapat menilai kriteria, boleh mendapatkan data melalui soal selidik. Data kajian pula akan dapat dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi (Ghazali & Sufean, 2016).

Teknik persampelan berperingkat digunakan, di mana ia menggunakan kaedah kluster dan rawak. Persampelan kluster ini merujuk pembahagian 57 buah MRSM kepada empat zon dan terdapat 14 buah MRSM di setiap zon. Seterusnya pemilihan MRSM dalam setiap zon telah dibuat secara rawak menggunakan sistem cabutan dalam kumpulan zon yang membolehkan ia menjadi wakil setiap zon. Guru-guru yang menjadi responden kajian

dikehendaki menjawab soal selidik yang disediakan. Pembahagian MRSM mengikut zon ditunjukkan dalam jadual 1.

Jadual 1 *Populasi dan persampelan kajian*

Zon MRSM	Negeri	Bilangan Guru
Zon A	Perlis, Kedah, Pulau Pinang, Perak A	42 orang
Zon B	Perak B, Selangor, Pahang, Sarawak	43 orang
Zon C	Johor A, Negeri Sembilan, Melaka, Sabah	43 orang
Zon D	Kelantan, Terengganu, Sabah, Johor B	43 orang
Jumlah Populasi		171 orang

Berdasarkan jadual 1 di atas, jumlah guru yang terlibat dengan kajian ialah 171 orang. Oleh yang demikian, sampel yang diperlukan adalah seramai 118 orang iaitu suatu jumlah yang telah ditentukan berdasarkan kepada penentuan minimum sampel yang disarankan oleh Cohen, Manion dan Morrison, (2007) dan Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen '*Teacher Efficacy*' digunakan bagi pembolehubah efikasi sendiri. Instrumen tersebut dibangunkan oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (1998). Ia mengandungi 12 item soal selidik dan berkaitan dengan tiga elemen iaitu kaedah pengajaran, pengendalian bilik darjah dan komitmen pelajar. Kaedah pengajaran ialah pertimbangan guru terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan PdPc supaya pelajar memahami kandungan PdPc dan seterusnya dapat mencapai objektif yang ditetapkan. Pengendalian bilik darjah adalah kemahiran guru dalam mengawal kelas dan menyediakan iklim pembelajaran yang kondusif. Komitmen pelajar adalah usaha dan kesungguhan guru dalam memberi perangsang kepada pelajar untuk mengambil bahagian dalam aktiviti pengajaran yang dilaksanakan (Dasan & Naw, 2020). Soal selidik ini menggunakan skala 9 mata bermula skala 1 paling rendah yang menunjukkan efikasi guru paling rendah hingga skala 9 iaitu skala paling tinggi yang merujuk kepada efikasi guru pada tahap tertinggi.

Manakala Instrumen bagi pembolehubah peningkatan kompetensi guru, adalah instrumen yang diadaptasi dari suatu dokumen Standard Guru Malaysia (SGM, 2012) yang diubahsuai. Soal selidik ini terdiri daripada tiga domain iaitu pengetahuan, kemahiran dan sikap. Ia mengandungi 29 item soal selidik dan diukur berdasarkan penilaian sendiri oleh guru terhadap dirinya berpanduan 5 skala iaitu dari skala 1 yang menunjukkan (amat tidak bersetuju) hingga skala 5 (amat bersetuju).

4. Dapatan Kajian

Pengkaji menggunakan kaedah analisis min yang digunakan untuk menilai tahap efikasi guru dan kompetensi. Melalui analisis tersebut, tahap kedua-dua pembolehubah dapat ditentukan sama ada ianya berada pada tahap rendah, sederhana mahupun berada pada tahap tinggi. Manakala korelasi *pearson (r)* digunakan untuk melihat hubungan antara efikasi sendiri terhadap peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM.

a. Tahap Efikasi Guru RBT di MRSM

Melalui analisis deskriptif untuk tahap efikasi guru menunjukkan skor min berdasarkan skala 9 mata. Jadual 2 menunjukkan dapatan bagi skor min berkaitan efikasi guru RBT di MRSM.

Jadual 2 *Analisis min efikasi guru RBT di MRSM*

Elemen	Min	Sisishan Piawai (SP)
Kaedah Pengajaran	7.31	0.98
Pengendalian bilik darjah	7.42	0.99
Komitmen Pelajar	7.23	0.96
Keseluruhan Efikasi Kendiri	7.32	0.93

Apabila merujuk kepada jadual interpretasi skor min menunjukkan efikasi guru secara keseluruhannya adalah tinggi ($M=7.32$, $SP=0.93$). Efikasi guru RBT di MRSM ini terbahagi kepada 3 elemen iaitu komitmen pelajar ($M=7.23$, $SP=0.96$); diikuti dengan kaedah pengajaran ($M=7.31$, $SP=0.98$) dan pengendalian bilik darjah ($M=7.42$, $SP=0.99$).

Ia jelas menunjukkan skor min yang tinggi pada ketiga-tiga elemen tersebut.

Manakala pada analisis soalan efikasi guru didapati semua soalan mempunyai nilai lebih daripada 7.00 kecuali soalan tentang komitmen pelajar yang mendapat nilai min 6.96. Nilai mata bagi soalan tentang komitmen pelajar menyumbang kepada nilai min keseluruhan elemen komitmen pelajar. Dengan itu juga nilai keseluruhan elemen ini adalah yang paling rendah iaitu 7.23 berbanding elemen kaedah pengajaran dan pengendalian bilik darjah.

Namun begitu, elemen komitmen pelajar menerusi soalan kedua, ketiga dan keempat mencatatkan nilai min yang lebih daripada 7.00 dan hampir sekata. Ini bermaksud pada tiga soalan ini menunjukkan efikasi guru RBT di MRSM berada pada tahap yang tinggi khususnya berkaitan dengan meningkatkan motivasi pelajar, meningkatkan keyakinan pelajar dan membantu mereka memanfaatkan PdPc. Oleh itu, pihak MARA perlu konsisten dan seterusnya meningkatkan lagi efikasi guru dalam konteks berefikasi dalam usaha menglibatkan pelajar semasa PdPc dari masa ke semasa.

b. Tahap Peningkatan Kompetensi Guru RBT di MRSM

Analisis deskriptif peningkatan kompetensi guru menunjukkan skor min berdasarkan skala 5 mata. Jadual 3 menunjukkan dapatan bagi skor min peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM.

Jadual 3 Analisis peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM

Elemen	Min	Sisihan Piawai (SP)
Kemahiran bidang tugas	3.82	0.55
Kecekapan Kendiri	3.89	0.55
Sikap guru	3.99	0.50
Keseluruhan Peningkatan kompetensi	3.97	0.36

Skor min untuk domain *kemahiran bidang tugas* adalah ($M=3.82$, $SP=0.55$), skor min domain *kecekapan kendiri* ($M=3.88$, $SP=0.55$). Manakala untuk domain *sikap guru* pula skor min adalah ($M=3.99$, $SP=0.50$) dan merupakan skor tertinggi. Berdasarkan jadual 3, min keseluruhan peningkatan kompetensi guru berada pada tahap tinggi iaitu ($M=3.97$, $SP=0.36$).

Demikian juga pembolehubah peningkatan kompetensi guru terbahagi kepada dua serakan min iaitu tujuh belas soalan mendapat nilai skor min melebihi nilai 3.90 dan dua belas soalan yang lain berada antara 3.0 sehingga 3.9. Ini menunjukkan tahap peningkatan kompetensi guru masih berada pada tahap yang tinggi.

c. Korelasi Efikasi Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru RBT di MRSM

Menerusi indeks korelasi Borg & Gall (1989), pada tahap signifikan .05, ramalan kekuatan sesuatu korelasi untuk pembolehubah yang terlibat dapat dikenalpasti. Pengkaji menggunakan *Kolerasi Pearson* (r) bagi mengenalpasti korelasi antara dua pembolehubah kajian ini.

Pembolehubah efikasi guru dan elemennya yang terdiri daripada kaedah pengajaran, pengendalian bilik darjah dan komitmen pelajar dikenal pasti korelasinya dengan peningkatan kompetensi berdasarkan pengetahuan, kemahiran, serta sikap. Jadual 4 di bawah menunjukkan analisis korelasi di antara efikasi guru dan peningkatan kompetensi guru.

Jadual 4 Korelasi antara efikasi terhadap peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM

Pembolehubah		KBT	KK	SG
Kaedah Pengajaran	Korelasi Pearson	.403	.361	.361
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
Pengurusan Bilik Darjah	Korelasi Pearson	.375	.283	.379
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
Komitmen Pelajar	Korelasi Pearson	.381	.334	.340
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
Tahap Efikasi Kendiri	Korelasi Pearson	.408	.344	.380
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
N		118	118	118

Keseluruhannya, efikasi guru mempunyai korelasi yang signifikan dengan peningkatan kompetensi guru pada tahap $p<.01$, nilai korelasi pearson ditunjukkan adalah $r=.529$. Justeru, hipotesis H_0 1 ditolak, yang membawa maksud guru yang berkompentensi adalah guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi.

d. Perbincangan Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru RBT di MRSM

Umumnya, efikasi guru RBT di MRSM berada pada tahap tinggi. Ia membuktikan bahawa guru mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk menggalas secara berkesan tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan (Woolfolk, 1998). Disamping ia juga membuktikan tentang guru berkeyakinan terhadap kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, sumber-sumber kognitif serta penambahbaikan yang akan diambil untuk tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya (Bandura, 1977). Melalui kenyataan tokoh dalam bidang efikasi tersebut menggambarkan bahawa guru RBT di MRSM mempunyai tahap efikasi yang tinggi berdasarkan kepada ciri yang dinyatakan.

Efikasi guru RBT di MRSM yang tinggi disumbangkan oleh ketiga-tiga elemen iaitu elemen kaedah pengajaran, elemen pengendalian bilik darjah dan komitmen pelajar. Berkaitan dengan elemen kaedah pengajaran menunjukkan guru berkeyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menghasilkan set soalan yang berkualiti, menggunakan pelbagai kaedah dalam membuat penilaian, mampu memberikan penerangan tambahan kepada pelajar apabila pelajar tidak menguasai topik dan berupaya menerapkan kaedah alternatif dalam pengajaran. Manakala elemen pengendalian bilik darjah menunjukkan guru RBT di MRSM yakin terhadap kemampuannya dalam mengawal gangguan tingkah laku pelajar semasa PdPc, berupaya memastikan pelajar mematuhi disiplin di dalam kelas, berupaya menenangkan pelajar yang bising dan mengganggu semasa kelas dan seterusnya berupaya menerapkan sistem pengendalian bilik darjah yang baik kepada pelajar. Seterusnya elemen komitmen pelajar menunjukkan guru amat berkeyakinan tentang kebolehannya dalam meningkatkan motivasi pelajar, menanamkan keyakinan dalam diri pelajar bahawa mereka boleh melaksanakan tugas sekolah, mengingatkan pelajar agar menghargai pelajaran dan membantu keluarga dalam menjadikan anak mereka belajar dengan berkesan (Taul, Abdullah & Nawi, 2020).

Guru RBT di MRSM yang berkeyakinan dalam ketiga-tiga elemen ini amat penting untuk mencapai tahap efikasi guru yang tinggi sebagaimana rumusan yang dibuat (Dasan & Nawi, 2020) bahawa keyakinan yang ada pada diri guru akan memberi kesan terhadap tindakan dalam sesuatu situasi yang dihadapi dan akan menghasilkan tindakan yang sepatutnya. Tindakan tersebut akan mendorong kepada pencapaian objektif yang telah disasarkan. Guru perlu mempunyai keyakinan semasa mengajar, berkeyakinan semasa menyampaikan isi kandungan dalam bidang dan bersemangat semasa mengajar. Efikasi merupakan peramal yang penting dan merupakan indikator kepada kejayaan pengajaran oleh seseorang guru (Guidetti et al. 2018). Ia merupakan kesungguhan guru semasa mengajar dan keupayaan untuk mengubah prestasi pelajar dari pencapaian yang rendah kepada pencapaian yang lebih baik dalam pembelajaran mereka.

e. Perbincangan Berkaitan Peningkatan Kompetensi Guru RBT di MRSM

Peningkatan kompetensi guru dapat diperincikan menggunakan tiga domain yang amat berpengaruh iaitu domain pengetahuan, kemahiran dan sikap guru. Peningkatan kompetensi yang tinggi menunjukkan kemampuan guru RBT di MRSM mencapai kecemerlangan kerjaya dari segi kuantiti atau kualiti yang melangkaui sasaran yang ditetapkan oleh organisasi (Dasan & Nawi, 2020). Walaubagaimanapun tahap peningkatan kompetensi masih mempunyai ruang untuk dipertingkatkan kepada yang lebih tinggi kerana peningkatan kompetensi yang tinggi membuktikan kemampuan guru RBT di MRSM untuk mencapai objektif yang ditetapkan dalam sesebuah organisasi pendidikan dapat dicapai secara maksimum.

Hasil kajian ini mempunyai perbezaan dengan hasil kajian Nadiah et al. (2019) yang mendapati peningkatan kompetensi guru di sekolah yang dilaksanakan kajian yang berada pada tahap sederhana. Kajian tersebut melibatkan guru yang mengajar di sekolah menengah harian. Iklim yang berbeza antara sekolah harian dengan sekolah MRSM mungkin memberi kesan penting dalam dapatan tersebut. Selain daripada itu guru RBT di MRSM mempunyai sasaran yang jelas dan memerlukan komitmen yang tinggi dalam memastikan pencapaian akademik pelajar berada dalam tahap tinggi. Sebagaimana kenyataan Campbell (1990) yang menjelaskan bahawa prestasi seorang pekerja adalah berdasarkan kepada matlamat sesebuah organisasi. Komitmen seseorang pekerja itu adalah berdasarkan objektif realistik yang ingin dicapai.

Hasil kajian ini selari dengan teori penentuan matlamat Locke yang mementingkan matlamat yang jelas dalam menetapkan sesuatu sasaran organisasi (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981). Pihak MRSM telah menetapkan visi dan misinya dengan jelas kepada semua guru RBT di MRSM. Visinya adalah menjadikan MRSM sebagai pusat kecemerlangan pendidikan yang inovatif dan bertaraf dunia. Demikian juga dengan penetapan misi yang jelas iaitu untuk menghasilkan pelajar bumiputera yang berpotensi tinggi dalam bidang sains dan teknologi. Objektif tersebut adalah jelas kerana ia berada dalam ruang lingkup yang boleh dicapai dan disokong dengan penyediaan prasarana, kemudahan, latihan berterusan dan pihak pengurusan yang prihatin terhadap kebajikan guru dan pelajar.

f. Perbincangan Korelasi Efikasi Dengan Peningkatan Kompetensi Guru RBT di MRSM

Hasil kajian ini secara keseluruhannya membuktikan bahawa terdapat korelasi yang positif antara efikasi dengan peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM. Ini bermaksud bahawa semakin tinggi efikasi guru semakin tinggi juga peningkatan kompetensi dalam kalangan mereka. Korelasi signifikan yang kuat ini disumbangkan oleh beberapa elemen dalam domain efikasi guru yang terdiri daripada kaedah pengajaran, pengendalian bilik darjah dan komitmen pelajar, Selaras dengan konsep efikasi menurut Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy (1998), guru

RBT di MRSM mempamerkan segala usaha, aspirasi, bersifat terbuka terhadap idea-idea baharu, inovasi, perancangan dan pengurusan, ketekunan, bersemangat serta sanggup untuk mendepani pelajar bermasalah serta komitmen untuk segala bentuk aktiviti PdPc demi mencapai kecemerlangan pelajar.

Hasil kajian ini juga menunjukkan guru RBT di MRSM berkeyakinan dan percaya bahawa mereka adalah pengendali kelas yang berkesan. Keupayaan mereka berada pada tahap yang tinggi untuk memastikan pelajar-pelajar mengikuti peraturan kelas, membantu pelajar-pelajar untuk tidak bising serta mengganggu dan menerapkan sistem pengendalian bilik darjah dengan setiap kumpulan pelajar. Hal ini menunjukkan guru RBT di MRSM berkeyakinan dalam menguruskan keragaman tingkah laku pelajar di dalam kelas. Sesuai dengan pendapat Giallo dan Little, (2003) bahawa persediaan dan pengalaman pengendalian kelas adalah penting untuk mengekalkan efikasi guru dalam pengurusan tingkah laku pelajar.

Daripada aspek kaedah pengajaran, hasil kajian menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan dengan semua elemen peningkatan kompetensi guru. Ini menunjukkan guru RBT di MRSM mempunyai keyakinan sendiri dalam PdPc. Ditambah pula mereka ini mempunyai kelayakan pengajian khusus dalam bidang yang diajar. Oleh yang demikian, guru mampu menggunakan kepelbagaian strategi penilaian, memberikan penerangan alternatif bagi mengelakkan kekeliruan pelajar dan kreatif menerapkan strategi alternatif dalam PdPc. Elemen ini juga merupakan elemen yang tinggi nilai korelasinya dengan total peningkatan kompetensi berbanding korelasi elemen lain dengan total peningkatan kompetensi. Kaedah pengajaran oleh guru RBT di MRSM yang mempunyai pengkhususan bidang dan pengalaman kerja membawa kepada korelasi yang tinggi. Perkara ini dapat dicapai kerana guru yang mahir dalam bidang kepakarannya maka mereka juga mampu merancang pengajarannya bagi memastikan pelajar-pelajar memahami ilmu dan kemahiran yang disampaikan (Taul, Abdullah & Naw, 2020).. Justeru, dapatan kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Cakiroglu, Cakiroglu & Boone (2005) yang mendapati bahawa kepercayaan efikasi yang positif terhadap pengajaran subjek memberi pengaruh kepada pembelajaran dalam kalangan pelajar.

Seterusnya, dalam elemen komitmen pelajar, guru RBT di MRSM percaya mereka berupaya meningkatkan motivasi pelajar-pelajar yang mempunyai minat yang rendah dalam tugas sekolah, membuat pelajar-pelajar percaya bahawa mereka boleh melaksanakan tugas sekolah dengan baik, membantu pelajar-pelajar menghargai pembelajaran dan membantu keluarga pelajar memastikan anak-anak mereka mengikuti pembelajaran dengan baik di sekolah. Ini bermakna, guru-guru RBT di MRSM berefikasi tinggi dalam menggalakkan pelajar melibatkan diri dalam aktiviti PdPc (Dasan & Naw, 2020).

Hasil kajian telah menunjukkan bahawa efikasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan kepada peningkatan kompetensi guru. Elemen kaedah pengajaran dalam efikasi guru menunjukkan peramal utama yang mempengaruhi peningkatan kompetensi guru berbanding elemen komitmen pelajar dan pengendalian bilik darjah. Hasil kajian ini menunjukkan efikasi guru RBT di MRSM dipengaruhi oleh tindakan-tindakan semasa melaksanakan proses PdPc. Para guru berupaya mengajar dan mencapai hasil pengajaran yang ditetapkan walaupun terdapat pelbagai cabaran. Bahkan dengan mengetahui kemampuan diri, mereka melaksanakan kaedah pengajaran yang dapat menentukan pencapaian pelajar (Taul, Abdullah & Naw, 2020).

Kesimpulan

Merujuk kepada aspek efikasi sendiri dan peningkatan kompetensi guru RBT di MRSM, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap efikasi dalam kalangan guru RBT di MRSM berada pada tahap tinggi. Nilai min bagi ketiga-tiga aspek efikasi guru iaitu kaedah pengajaran, pengendalian bilik darjah dan komitmen pelajar adalah tinggi berdasarkan petunjuk yang telah ditetapkan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru-guru RBT di MRSM mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap kebolehan diri sendiri untuk merancang, menyusun dan melaksanakan tugas dengan menjangkakan pencapaian yang baik seperti yang dikehendaki.

Seterusnya dapatan kajian berkaitan hubungan efikasi guru dengan peningkatan kompetensi guru yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi guru dengan peningkatan kompetensi guru. Hasil dapatan menunjukkan bahawa guru-guru RBT di MRSM mempunyai kepercayaan dan keyakinan serta kegigihan diri yang tinggi untuk mencapai kompetensi pada tahap cemerlang. Kesedaran guru bukan sekadar bertindak menyampaikan ilmu pengetahuan malah mendidik pelajar daripada segi sahsiah, nilai moral dan tingkah laku.

Penghargaan

Penulis merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia dan para panel penilai atas panduan dan cadangan yang diberikan dalam menyiapkan kajian ini. Terima kasih kepada semua pihak yang menyumbang secara langsung atau tidak langsung dalam merealisasikan kajian ini.

Konflik Kepentingan

Penulis mengisytiharkan bahawa tidak ada konflik kepentingan mengenai penerbitan manuskrip ini.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada manuskrip ini seperti berikut: **konsep dan reka bentuk kajian:** Md Turiman Hussein, Faizal Amin Nur Yunus.; **pengumpulan data:** Md Turiman Hussein, Faizal Amin Nur Yunus.; **analisis dan tafsiran keputusan:** Md Turiman Hussein, Faizal Amin Nur Yunus.; **penyediaan draf manuskrip:** Md Turiman Hussein, Faizal Amin Nur Yunus. Semua pengarang menyemak keputusan dan meluluskan versi akhir manuskrip.

Rujukan

- Aswani, S. & Rosadah, A.M. (2018). Efikasi guru Sekolah Dalam Hospital di Malaysia. *Journal of Social Sciences and Humanities*. e-Bangi 13(3): 20-28.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward A Unifying Of Behavioral Change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Borg, W.R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research*. (5th edition). New York: Longman. Sistem Pendidikan Maktab Rendah Sains MARA. BPM MARA, Kuala Lumpur. Bahagian Pendidikan Menengah MARA. 2010.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.687-732). Palo Alto, CA: consulting Psychologists Press, Inc.
- Cakiroglu, J. Cakiroglu.E., & William, J. Boone. (2005). *Pre- Service Teacher self efficacy beliefs regarding science teaching: a compararison of pre-service teachers in Turkey and The USA*. *Science Educator*; Spring 2005;14,1; ProQuest Education Journals.
- Cohen, L, Manion, L & Morrison,K. (2007). *Research Methods In Education*.1 Madison Avenue, New York: Routledge.Foresman and Company.
- Donohoo, J (2018). Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. *Journal of Education Change*, 19 (323-345)
- Ghazali Darusalam dan Sufean Hussin. (2016). *Metodologi Penyelidikan dalam Pendidikan. Amalan dan analisis kajian*. Penerbit Universiti Malaysia. Kuala Lumpur.
- Giallo dan Little. (2003). Classroom Behavior Problem: The Relationship between Preparedness, Classroom Experiences and Self-Efficacy in Graduate and Student Teachers. *Journal of Educational & Developmental Psychology of Australia* Vol 3, 2003,pp 21-34
- Guidetti, G., Viotti, S., Bruno, A. & Converso, D. 2018. Psychology Research and Behavior Management Dovepress Teachers' work ability: a study of relationships between collective efficacy and self-efficacy beliefs. *Psychology Research and Behavior Management* 11–197.
- Holzberg, D.G., Clark, K.A. & Morningstar, M.E. 2018. Transition-focused professional development: An annotated bibliography of essential elements and features of professional development. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals* 41(1): 50-55.
- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman & Ahmad Tajuddin Othman. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(2):3-14.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for reseach activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Locke, E. A., Shaw, K.N., Saari, L.M. dan Latham, G.P. (1981). *Psychological Bulletin*, 90, 125-152. Goal setting and task performance: 1968-1980.
- M Nur Mustafa dan Norasmah Othman. (2011). Latihan dalam perkhidmatan untuk meningkatkan kualiti pendidikan guru di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 36(2)(2011):19-24.
- Mak, P. (2019). Impact of professional development programme on teachers' competencies in assessment. *Journal of Education for Teaching*, 45(4), 481– 485. doi:10.1080/02607476.2019.1639266
- Marcolis, H. & Mc Cabe, P. (2006). *Improving Self- Efficacy and Motivation: What to Do, What to say, Intervention in School and Clinic*, 41(4):218-227
- Mariam Md. Saleh, Muhammad Sani Ibrahim dan Siti Rahayah Arifin. (2009). *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1)(2009):219-233, 34(1). Kepimpinan Guru dan Pengurusan Strategik di Institusi Pendidikan MARA.
- Nadiah Bani Amin, Amizawati Mohd Amir, & Siti Farahhani Ismail. (2019). "Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran dan Prestasi Kerja Guru Sekolah Kerajaan." *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(4), 38-60.
- Norsimah Dasan & Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi. 2020. Hubungan Efikasi guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(4), 173-187.
- Pajaras, F. (1996). *Current Directions in Self-EfficacyResearch*. In Maehr, M. & Pintrich, P.R. (Eds.) *Advances In Motivation and Achievement*. 10: p1-49. Greenwich, CT: Jai Press
- Podolsky, A., Kini, T. and Darling-Hammond, L. (2019). Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. *Journal of Professional Capital and Community*, 4 (4), 286-308. doi:10.1108/JPC-12-

2018-0032

- Podolsky, A., Kini, T., Darling-Hammond, L., & Bishop, J. (2019). Strategies for attracting and retaining educators: What does the evidence say?. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 38. doi.org/10.14507/epaa.27.3722
- Lotter, C. R., Thompson, S., Dickenson, T. S., Smiley, W. F., Blue, G., & Rea, M. (2018). The impact of a practice-teaching professional development model on teachers' inquiry instruction and inquiry efficacy beliefs. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 16(2), 255-273.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior*, 6th Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc. Sehgal, P., Nambudiri, R., Mishra, S.K. 2017. *International Journal of Education Management*. Vol 31 (4) Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership.
- Selcuk, D. (2019). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*.
- SGM. (2012). Standard Guru Malaysia. (Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Soto-Pérez, M., Sánchez-García, J.Y. and Núñez-Ríos, J.E. (2020). Factors to improve job performance and school effectiveness. *International Journal of Educational Management*.
- Strauss, G. & Sayles, L.R. (1981). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice
- Szilagyi, A.D., Jr., dan Wallace, M.J. (1990). Teacher efficacy: Its Meaning And Measure. *Organizational Behavior and Performance*. Glenview, Illinois Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education, A Division of Scott, Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, W.K. 1998.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2001). *Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct*. Teaching And Teacher Education: Vol 17:p783-805. *Review of Educational Research*. Vol. 68:p202-248. Turney, C. (ED). 1977. Innovation in teacher Education. Sydney
- Zimmerman, B.J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*.
- Zulaine Bin Awang Taul, Mohd Khairuddin Abdullah, Mohd Mahadzir Rahimi Bin Mohamed Nawi. (2020). Hubungan Antara Efikasi guru dengan Prestasi Kerja dalam kalangan Guru-Guru Kawasan Pedalaman, Sabah. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), Volume 6, Issue 8, (page 352 - 362), 2021 DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.952>