

AMALAN KEPIMPINAN RESPONSIF BUDAYA PENGETUA DAN EFIKASI KENDIRI GURU DI SEKOLAH AGAMA BANTUAN KERAJAAN (SABK) DAERAH BATU PAHAT, JOHOR

*Siti Zulaikha Tumin
Aida Hanim A. Hamid
Azlin Nohaini Mansor

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi
*sitizulaika209@gmail.com

ABSTRACT

Cultural diversity in schools requires a responsive leader and high-self-efficacy of teachers. Thus, the study aims to examine the level of culturally responsive leadership within school leaders and teacher self-efficacy in the Government-aided religious school (SABK) in the Batu Pahat region. The sample of this study consists of 103 teachers from 4 secondary school using the technique of simple random sampling. The design of this survey uses a questionnaire as the instrument. Data was collected using Google Forms. Research has shown that the level of culturally responsive leadership practices is high ($M = 3.95$, $SD = 0.591$), while the teacher self-efficacy level is also high ($M = 4.15$, $SD = 0.491$). Culturally responsive leadership also has a significant correlation with teacher self-efficacy ($r = 0.457$, $p < 0.01$). In conclusion, this study shows that culturally responsive leadership practices have impacted teacher self-esteem at Government-aided religious school (SABK) in the region of Batu Pahat, Johor.

Keywords: *Culturally Responsive Leadership, School Principal, Teacher Self-Efficacy, Government-aided Religious School (SABK).*

PENGENALAN

Pendidikan yang berkualiti merupakan penyumbang kepada pembangunan sesebuah negara dalam melahirkan modal insan yang cemerlang. Pemimpin merupakan tonggak utama dalam memastikan kecemerlangan sesebuah sekolah. Manakala guru merupakan ejen penggerak yang memastikan kesemua objektif sekolah dapat dicapai. Pembangunan murid, keberkesanan guru, dan kepimpinan adalah faktor penting dalam sistem pendidikan negara (Jusoh & Ismail, 2021). Bagi melahirkan modal insan yang berkualiti, kualiti pengajaran guru adalah sangat penting dan berkait rapat dengan efikasi sendiri guru dalam bekerja.

Pengetua memainkan peranan penting kepada kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah selain guru (Fullan, 2007). Gaya kepimpinan pengetua yang berkesan sangat penting dalam menentukan tahap efikasi sendiri guru (Cagle & Hopkins, 2009). Terdapat kajian-kajian lepas yang membincangkan tentang kepimpinan yang diamalkan oleh pengetua sekolah dan pengaruhnya terhadap efikasi sendiri guru dalam strategi pengajaran mereka di sekolah, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar. Namun begitu, amalan kepimpinan yang sering dikaji mampu memberi pengaruh kepada efikasi sendiri guru adalah kepimpinan perubahan (Shin, 2020), kepimpinan pengajaran (N. S. B. Johari et al., 2022), kepimpinan transformasional (Wong & Thien, 2020) dan juga kepimpinan teknologi (Omar et al., 2019). Masih belum terdapat kajian mengenai pengaruh kepimpinan responsif budaya terhadap efikasi sendiri guru.

Institusi pendidikan mempunyai pelbagai iklim budaya. Budaya yang pelbagai dalam sistem pendidikan tidak hanya terhad kepada kepelbagaian etnik dan latar belakang pelajar sahaja, tetapi perlu dilihat kepada aspek yang lebih luas seperti kepelbagaian kecerdasan pelajar. Kepelbagaian pelajar merupakan asas untuk menginkluskasikan sekolah supaya keperluan semua pelajar dapat disediakan untuk mengoptimumkan pembelajaran mereka (A. R. Ahmad et al., 2010). Antara pendekatan yang disarankan oleh standard pengajaran dan pembelajaran guru ialah pembelajaran berdasarkan kepelbagaian kecerdasan (multiple intelligence). Bagi memastikan golongan ini tidak ketinggalan dalam arus kemajuan pendidikan yang dibentuk oleh pelbagai inovasi terkini dan teknologi maklumat yang canggih, pihak pentadbiran sekolah perlu menawarkan program tertentu untuk pelajar-pelajar yang mempunyai pencapaian akademik yang rendah (Rahawaluddin & Ismail, 2021).

Tunjang utama kepada sesuatu organisasi adalah kepimpinan. Kajian yang dijalankan oleh jemaah nazir sekolah pada tahun 2003 telah menerangkan bahawa pemimpin sekolah yang efektif memberikan penekanan kepada beberapa ciri kepimpinan seperti gaya kepimpinan, budaya ilmu dan berfikir, permuafakatan, motivasi dan dorongan, kepimpinan kurikulum dan keupayaan memimpin di tempat kerja. Aspek-aspek ini telah dijadikan indikator oleh nazir sekolah untuk mengukur keberkesanan kepimpinan di sekolah. Dalam pendidikan, membangunkan guru berkualiti yang boleh memberi impak positif kepada pencapaian pelajar merupakan suatu cabaran bagi pemimpin sekolah (Shin, 2020). Penekanan yang lebih penting dalam menilai guru yang efektif diletakkan dalam sesi pengajaran guru. Perkara ini selari dengan Hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia bagi memastikan guru memberikan tumpuan dalam fungsi teras pengajaran. Menjadi tanggungjawab guru untuk menyampaikan ilmu dan melibatkan murid secara aktif di dalam kelas. Penyampaian proses pembelajaran guru menentukan tahap pencapaian pelajar. Ini menunjukkan keberkesanan guru dalam menyampaikan pembelajaran boleh mempengaruhi penglibatan pelajar dalam bilik darjah (Shin, 2020).

Efikasi guru juga memberi impak kepada kejayaan akademik pelajar di sekolah, di samping keberkesanan kepimpinan pengetua dan guru besar. Menurut Baharuzaini Baharin et al., (2016) efikasi guru merupakan kepercayaan seseorang guru terhadap keupayaannya dalam menjalankan proses pembelajaran dan pengajaran serta berhasil dalam meningkatkan prestasi murid. Guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi mampu untuk berhadapan dengan pelbagai ragam situasi yang timbul dalam dunia pendidikan. Guru-guru ini akan sentiasa komited dalam meningkatkan kemampuan diri agar dapat memenuhi keperluan dan kehendak terkini. Manakala, guru yang mempunyai efikasi sendiri rendah akan sentiasa mengelakkan diri daripada berhadapan dengan tugas pengajaran yang sentiasa berubah-ubah atau sukar (A. Ahmad et al., 2005). Pertimbangan guru tentang kebolehan mereka menjalankan aktiviti pengajaran dan pembelajaran akan membimbing guru untuk merancang dan menyesuaikan sikap yang diperlukan untuk mencapai matlamat tugas yang diberikan (Baharuzaini Baharin et al., 2016).

Di Malaysia, sekolah menengah mempunyai pelbagai tujuan selain berfungsi sebagai institusi akademik. Ia juga memberi penekanan yang kuat untuk membantu murid-murid berkembang semasa mereka berada di sekolah (Shin, 2020). Bagi memastikan budaya sekolah mengandungi sistem yang disepadukan dengan idea-idea nilai sosial dan mewakili pertumbuhan sosial masyarakat, pengetua sekolah perlu memberikan sokongan secara aktif. Pengetua sekolah juga haruslah berupaya memperoleh kerjasama yang erat dari komuniti setempat dalam usaha membangunkan dan membina suasana sekolah yang kondusif untuk aktiviti pengajaran dan pembelajaran dalam usaha pembentukan pelajar dan modal insan kelas pertama (Yahaya et al., 2011).

Salah satu usaha murni kerajaan untuk menyokong autonomi sekolah agama di Malaysia ialah program pendaftaran Sekolah Agama Rakyat (SAR) dan Sekolah Agama Negeri (SAN) sebagai Sekolah Agama Bantuan Kerajaan. Sehingga kini, Sekolah Agama Rakyat (SAR) mendapat tempat dan kepercayaan ibu

bapa kerana sumbangannya kepada masyarakat dalam pembangunan kerohanian dan sahsiah pelajar. Budaya menghantar anak ke SAR semakin digemari oleh ibu bapa pada masa kini berikutan matlamat yang diketengahkan SAR menepati dengan cabaran masa kini dan berbeza dengan sistem pendidikan kebangsaan yang lebih memberi perhatian kepada pencapaian akademik pelajar (Sulehan, 2013). Oleh itu, guru-guru di SAR perlu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi terhadap strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar berikutan tanggungjawab dan harapan ibu bapa yang perlu mereka pikul.

Kepimpinan pengetua di sekolah perlu dipertingkatkan lagi bagi memastikan efikasi sendiri guru sentiasa dalam keadaan baik agar pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan berkesan. Menurut Singh dan Ahmad (2008), pengetua perlu mengenal pasti gaya kepimpinan yang sesuai untuk membolehkan mereka menguruskan orang bawahan menangani isu-isu yang timbul. Bagi menjamin pelajar, khususnya yang mempunyai pencapaian akademik yang rendah, tidak merasa terpinggir dan masih berpeluang untuk maju dalam kehidupan pada masa hadapan, pihak pentadbiran sekolah perlu sentiasa melaksanakan program akademik yang bersesuaian dengan tahap murid (Rahawaluddin & Ismail, 2021).

Kepimpinan yang responsif terhadap kepelbagaian budaya penting dalam sesebuah organisasi sekolah. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua dan tahap efikasi sendiri guru di sekolah. Selain itu, tujuan kajian ini dijalankan juga adalah untuk melihat adakah kepimpinan pengetua mempunyai hubungan dengan tahap efikasi sendiri guru. Hal ini kerana, efikasi sendiri guru mempunyai pelbagai dimensi yang merangkumi tugas, waktu dan persekitaran mengajar. Oleh yang demikian, gaya kepimpinan pengetua sangat penting bagi memastikan guru-guru di sekolah sentiasa mempunyai efikasi sendiri yang positif.

PENYATAAN MASALAH

Kajian lepas banyak membuktikan bahawa efikasi sendiri guru dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap dan kesedaran guru, persepsi guru terhadap amalan kepimpinan pengetua dan guru besar, faktor demografi guru dan juga faktor lokasi sekolah. Kajian kepimpinan pemimpin sekolah banyak membincangkan amalan-amalan kepimpinan yang popular dan sering diamalkan seperti kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasi dan sebagainya. Namun, tidak banyak kajian kepimpinan berkonteks budaya tempatan dijalankan di sekolah-sekolah agama. Ini dilihat sebagai salah satu jurang untuk kajian lanjut mengenai kepimpinan responsif budaya dijalankan dan melihat sejauh mana kepimpinan ini memberi pengaruh kepada efikasi sendiri guru.

Kajian yang melibatkan budaya biasanya dijalankan di sekolah perpaduan kerana konsep budaya sering dikaitkan dengan kepelbagaian kaum, etnik dan demografi. Dalam konteks institusi pendidikan ataupun sekolah, kecerdasan pelajar juga perlu diambil kira sebagai salah satu bentuk kepelbagaian yang wujud. Kecerdasan pelajar yang pelbagai memerlukan guru-guru untuk sentiasa mempunyai strategi pengajaran dan pengurusan bilik darjah yang kreatif dan inovatif bagi memenuhi keperluan pelajar yang tidak sama. Namun, menurut laporan PPPM 2013–2025, hanya 12% pengajaran guru dilaksanakan pada standard yang tinggi, dan baki 38% dilaksanakan pada standard yang memuaskan, dengan 50% pengajaran guru dilaksanakan pada tahap yang tidak memuaskan (Maulod et al., 2016).

Menurut Hallinger dan Heck (1998) guru merupakan faktor kepada pencapaian pelajar, manakala gaya kepimpinan merupakan faktor kepada keberkesanan guru dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran pelajar. Kepimpinan pengetua merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada efikasi sendiri guru (M. Johari & Rashid, 2016). Kajian oleh Hoy & Woolfolk (1993) mengenai kesan kepimpinan, pertimbangan, integriti organisasi, moral dan penekanan akademik dengan efikasi sendiri

guru mendapati bahawa kepimpinan dan penekanan terhadap akademik memberi kesan kepada efikasi sendiri guru.

Dalam hal demikian, kekurangan kajian-kajian empirikal yang lebih luas dan menyeluruh tentang pengaruh amalan kepimpinan responsif budaya baik dari dalam ataupun luar negara memerlukan satu kajian yang lebih mendalam. Atas keperluan dan permasalahan yang telah dinyatakan, maka penyelidik mencadangkan satu kajian untuk menganalisis sejauh mana kepimpinan responsif budaya mempengaruhi efikasi sendiri guru di sekolah, khususnya sekolah agama bantuan kerajaan. Keperluan kajian ini adalah berdasarkan kepada andaian kepimpinan responsif budaya pengetua dapat meningkatkan efikasi sendiri guru dan seterusnya menyumbang kepada peningkatan pencapaian dan keberhasilan pelajar selaras dengan aspirasi pendidikan negara.

SOALAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan untuk menjawab soalan seperti berikut:

1. Apakah tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua di SABK daerah Batu Pahat, Johor?
2. Apakah tahap efikasi sendiri guru-guru di SABK daerah Batu Pahat, Johor?
3. Adakah terdapat hubungan antara amalan kepimpinan responsif budaya dengan efikasi sendiri guru SABK Batu Pahat, Johor?

SOROTAN KAJIAN

Beberapa pengkaji berpendapat bahawa Kepimpinan Responsif Budaya dibangunkan berikutan kajian secara aktif terhadap pedagogi responsif budaya yang menumpukan kepada tanggungjawab guru dalam menguruskan kepelbagaian pelajar dalam bilik darjah (Johnson, 2014; Vassallo, 2015; Williams, 2016). Kepimpinan responsif budaya dilihat berbeza daripada kepimpinan lain kerana amalannya disokong oleh pemahaman, kepercayaan dan pandangan pemimpin sekolah untuk melihat bagaimana nilai, budaya dan latar belakang komuniti sekolah yang berbeza (English & Ellison, 2017).

Kajian oleh Nelson dan Guerra (2014) di Texas dan Michigan mendapati hanya 4% daripada guru dan pentadbir sekolah yang sedar dan responsif terhadap kepelbagaian budaya di sekolah. Ini menjelaskan bahawa komuniti sekolah di daerah tersebut tidak mengoptimalkan kebolehan mereka untuk mencapai visi sekolah. Senario ini turut berlaku di Malaysia, di mana Sekolah Wawasan tidak mencapai objektif yang telah ditetapkan kerana ketidakupayaan pemimpin sekolah dalam melaksanakan kepimpinan yang menghayati dan mengurus kepelbagaian budaya (Malakolunthu, 2010). Menurut Hollowell (2019), ciri yang memberi kesan kepada amalan kepimpinan responsif budaya adalah keterbukaan pemimpin kepada sebarang pendapat oleh ibu bapa dalam membuat keputusan dan memupuk hubungan positif dengan masyarakat setempat.

Menurut Horton (2017) dalam kajiannya di tiga sekolah rendah yang mana murid-muridnya terdiri daripada latar belakang sosio-ekonomi yang rendah, telah mendapati bahawa ketiga-tiga guru besar berjaya menunjukkan kesedaran yang tinggi terhadap keadilan sosial dan responsif terhadap keperluan pelajar yang berbagai latar belakang. Selari dengan kajian yang dijalankan oleh Williams (2016) di sebuah daerah di New Zealand, beliau mendapati bahawa pemimpin sekolah mengamalkan kepimpinan responsif budaya dengan baik dengan menggalakkan guru-guru di sekolah mereka untuk mengembangkan iklim sekolah yang responsif terhadap budaya.

Kajian oleh Soleh et al. (2022) di sekolah rendah dan menengah di daerah Gombak, Selangor mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan responsif budaya oleh pengetua sekolah adalah tinggi. Kajian yang menggunakan model kepimpinan responsif budaya Khalifa et al. (2016), mendapati dimensi

penglibatan murid, ibu bapa dan komuniti memperoleh nilai min tertinggi berbanding dengan tiga dimensi yang lain. Pemimpin sekolah bukan hanya berfungsi dalam mengurus sekolah akan tetapi berperanan sebagai *role model* dalam mempromosikan persekitaran sekolah yang inklusif dan membina hubungan baik dengan ibu bapa dan juga komuniti (Khalifa et al., 2016)

Kepimpinan pengetua memberi kesan penting terhadap tahap efikasi sendiri guru (M. Johari & Rashid, 2016). Guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan sentiasa berusaha untuk memperbaharui kaedah pengajaran mereka, pengambil berat terhadap pelajar, menggalakkan minat, mengurangkan tahap tekanan pelajar, mengubah persepsi pelajar melalui perubahan tingkahlaku, menetapkan matlamat yang sesuai, menerima kegagalan pelajar sebagai cabaran untuk mencipta kejayaan dan mampu menggalakkan penyertaan pelajar (Jusoh & Ismail, 2021). Prestasi kerja guru yang cemerlang dipengaruhi oleh efikasi sendiri mereka (Andoh et al., 2021). Guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi mampu mewujudkan persekitaran pembelajaran yang berkesan dan lebih bersedia dalam proses pendidikan (M. Johari & Rashid, 2016).

Menurut Tschannen-Moran dan Hoy (2001), pengetua memainkan peranan utama dalam meningkatkan efikasi sendiri guru yang mana mereka perlu memantau keperluan guru melalui bimbingan dan sokongan. Perkara ini selari dengan kajian Ebmeier (2003) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan pengetua dengan efikasi pengajaran individu. Oleh itu, pengetua sekolah perlu sedar akan peranannya dalam meningkatkan efikasi sendiri guru supaya berhasil dalam menyediakan pendidikan yang terbaik melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti (M. Johari & Rashid, 2016).

Walaupun sokongan pengetua dilihat memberi pengaruh kepada efikasi sendiri guru, terdapat juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya efikasi sendiri guru. Menurut Jaafar dan Tamuri (2013), faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri guru termasuklah persekitaran seperti beban kerja, murid, sokongan ibu bapa dan komuniti, sokongan staf dan fasiliti. Kajian oleh Y. Z. Yusof et al. (2015), mendapati kesejahteraan hidup, pergaulan sosial, dan kesejahteraan di tempat kerja mempengaruhi efikasi guru secara kolektif. Urton et al. (2014), dalam kajiannya mengenai efikasi pengetua dan guru mendapati efikasi guru mempengaruhi sikap ke arah integrasi sosial. Hal ini sependapat dengan Weissenrieder et al. (2015), yang menyatakan bahawa efikasi guru berkembang melalui perhubungan sosial dan kerjasama.

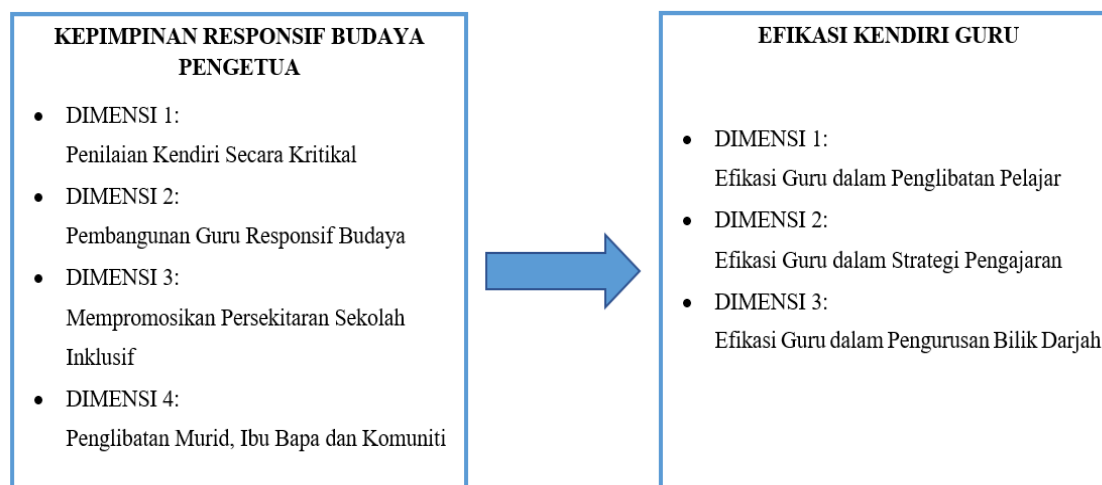
Amalan kepimpinan pengetua berkesan dalam meningkatkan tahap efikasi sendiri guru seterusnya membentuk sikap guru yang positif (Karmila Zakaria et al., 2022). Menurut Maulod et al. (2016), guru yang bermotivasi, mapan dan berdaya saing serta mampu bekerjasama dengan pengetua dalam menghadapi cabaran untuk mencapai matlamat sekolah. Mengikut kajian terdahulu, kepimpinan pengetua atau guru besar memberi kesan kepada rasa efikasi sendiri guru. Kajian oleh Mehdinezhad (2016) mendapati bahawa dimensi pengaruh ideal dan rangsangan intelek yang dilaksanakan oleh kepimpinan pengetua mempunyai hubungan yang kuat dengan efikasi sendiri guru. Namun begitu, nilai kepercayaan terhadap pengetua turut memainkan peranan dalam pembentukan efikasi sendiri guru (Nguyen et al., 2017). Menurut Y. Yusof et al. (2019), efikasi guru bukan terbentuk secara semula jadi tetapi sebaliknya adalah hasil daripada sosialisasi. Beliau juga berpendapat bahawa pengetua perlu mewujudkan persekitaran sekolah yang kondusif dan menggalakkan guru terlibat dalam proses sosialisasi agar efikasi guru dapat ditingkatkan.

Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual bagi kajian ini. Kerangka konseptual ini dibentuk berdasarkan Model Kepimpinan Responsif Budaya yang dibangunkan oleh Khalifa et al., (2016), dan Model Efikasi Diri Guru yang dibangunkan Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Kerangka konsep dibentuk selepas pengkaji mempunyai gambaran yang jelas tentang pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian (Piaw, 2021). Dalam kajian ini, pemboleh ubah bebas merujuk kepada kepimpinan responsif

pengetua manakala pemboleh ubah bersandar pula merujuk kepada efikasi sendiri guru. Andaian umum menunjukkan bahawa gaya kepimpinan responsif budaya pengetua memberi kesan terhadap efikasi sendiri guru di sekolah. Model Kepimpinan Responsif Budaya mempunyai empat dimensi iaitu dimensi penilaian sendiri secara kritikal, dimensi pembangunan guru responsif budaya, dimensi mempromosikan persekitaran inklusif dan dimensi penglibatan murid, ibu bapa dan komuniti. Manakala, efikasi sendiri guru pula dilihat pada tiga dimensi iaitu efikasi guru dalam penglibatan pelajar, strategi pengajaran dan pengurusan bilik darjah.

Rajah 1

Kerangka Konseptual Kajian



METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah kajian berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan untuk mengukur dan mengenal pasti tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua, tahap efikasi sendiri guru dan hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah ini. Menurut Piaw (2021), kajian tinjauan merupakan satu kaedah penyelidikan bukan eksperimental yang paling popular dalam pelbagai bidang terutamanya bidang sains sosial. Fokus kajian melibatkan responden yang terdiri daripada guru sekolah agama bantuan kerajaan sekitar daerah Batu Pahat, Johor. Borang soal selidik telah digunakan dalam proses pengumpulan data. Menurut Piaw (2021), selain membantu mempercepatkan proses pengumpulan data, borang soal selidik juga tidak melibatkan kos yang tinggi jika dibandingkan dengan pendekatan kajian berbentuk kualitatif.

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian melibatkan guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah Agama Bantuan Kerajaan di daerah Batu Pahat, Johor. Populasi kajian, menurut data daripada Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) Batu Pahat adalah seramai 137 orang daripada empat buah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan. Berdasarkan kepada jadual persampelan Krejcie dan Morgan, (1970), jumlah sampel adalah sekitar 103 orang dan dipilih melalui persampelan rawak mudah daripada empat buah sekolah. Perincian populasi guru adalah sebagaimana Jadual 1 di bawah:

Jadual 1*Populasi Kajian*

Nama Sekolah	Bilangan Guru
Sekolah Menengah Agama Parit Jawa	47
Sekolah Menengah Agama Jawahir Al-Ulum	31
Sekolah Menengah Agama Parit Sulung	27
Sekolah Menengah Agama Attarbiah Al Islamiah	32
Jumlah Keseluruhan	137

Sumber: Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) Batu Pahat

Instrumen Kajian

Terdapat dua instrumen yang digunakan berdasarkan pemboleh ubah kajian ini. Instrumen bagi pemboleh ubah kepimpinan responsif budaya diadaptasi daripada kajian (Soleh et al., 2022) manakala instrumen bagi pembolehubah efikasi sendiri guru diadaptasi daripada Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES) yang dikemukakan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Instrumen kajian telah disemak dan disahkan oleh dua orang pakar bagi menentukan ketepatan pengukuran item. Dalam kajian ini, skala *likert* lima mata bermula dari Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju) telah digunakan. Menurut Noraini Idris (2010), skala *likert* lima mata digunakan kerana skala ini merupakan cara terbaik untuk mendapatkan maklum balas atau dapatan yang berkaitan dengan objek, peristiwa atau orang yang dikaji. Instrumen kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian A adalah latar belakang responden yang terdiri daripada jantina, umur, tahap pendidikan tertinggi dan pengalaman mengajar. Bahagian B pula mengandungi 28 soalan berkenaan amalan kepimpinan responsif budaya pengetua. Manakala Bahagian C mengandungi 24 soalan mengenai efikasi sendiri guru.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Dalam kajian ini, pengkaji telah melibatkan dua orang pengetua sekolah agama yang mempunyai kepakaran dan pengalaman dalam bidang kepemimpinan dan pentadbiran pendidikan untuk mendapatkan kesahan muka dan kesahan kandungan bagi meningkatkan kesahan instrumen. Segala pandangan dan cadangan daripada kedua-dua orang panel kesahan pakar telah diambil tindakan oleh pengkaji dengan melakukan pembetulan dan penambahbaikan terhadap item-item yang dibina. Setelah mendapatkan kesahan pakar, ujian kebolehpercayaan menggunakan kaedah konsistensi dalaman atau dikenali sebagai *Alpha Cronbach* bagi setiap dimensi telah dijalankan. Jadual 2 di bawah menunjukkan interpretasi bagi nilai *Alpha Cronbach* yang digunakan dalam kajian ini.

Jadual 2*Interpretasi Skor Alpha Cronbach*

Skor Alpha Cronbach	Tahap Kebolehpercayaan
0.8 hingga 1.0	Sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi
0.7 hingga 0.8	Baik dan boleh diterima
0.6 hingga 0.7	Boleh diterima
<0.6	Item perlu dibaiki
<0.5	Item perlu digugurkan

Sumber: Bond & Fox (2015)

Secara keseluruhannya, didapati aras Alpha Cronbach bagi soal selidik kajian rintis adalah tinggi iaitu 0.946. Jika diteliti satu persatu, nilai Alpha Cronbach bagi bahagian B adalah 0.903 manakala bagi bahagian C adalah 0.940. Menurut interpretasi skor Alpha Cronbach oleh Bond dan Fox (2015), nilai skor Alpha Cronbach di antara 0.8 hingga 1.0 menunjukkan tahap kebolehpercayaan item adalah

sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi. Ini membawa maksud bahawa instrumen bagi amalan kepimpinan responsif budaya mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi untuk mengukur tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua dan instrumen Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES) mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi untuk mengukur tahap efikasi sendiri guru.

Kajian Rintis

Menurut Piaw (2014), kajian rintis merupakan kajian mini yang dijalankan sebelum kajian sebenar dilaksanakan bagi melihat kebolehlaksanaan kajian yang bakal dilakukan. Bagi pengkaji baru, kajian rintis adalah satu pendedahan kepada pengkaji untuk lebih bersedia dengan kebarangkalian masalah yang mungkin terjadi semasa kajian sebenar (Doody & Doody, 2015). Bagi kajian ini, satu kajian rintis dijalankan di sebuah sekolah menengah agama yang merupakan sekolah agama bantuan kerajaan di negeri Kelantan. Seperti yang dinyatakan oleh Connelly (2008), jumlah sampel bagi kajian rintis adalah sebanyak 10 peratus daripada populasi kajian. Manakala menurut Piaw (2021), 30-50 orang sampel kajian susah memadai untuk menjalankan kajian rintis. Kajian rintis yang dijalankan ini mengambil responden seramai 30 orang terdiri daripada 12 orang guru lelaki dan 18 orang guru perempuan.

Prosedur Pengumpulan Data

Bagi menjalankan kajian ini, pengkaji telah meneliti prosedur yang digariskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Pada peringkat awal sebelum kajian dilaksanakan, pengkaji harus meminta surat pengesahan pelajar dan surat kebenaran bagi menjalankan kajian. Setelah itu, pengkaji memohon surat kebenaran dan mendapatkan kelulusan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pendidikan Malaysia dan seterusnya mendapatkan kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Johor (JPNJ) untuk menjalankan kajian.

Setelah mendapatkan kebenaran daripada JPNJ, pengkaji menghubungi pengetua sekolah agama bantuan kerajaan di daerah Batu Pahat bagi memaklumkan kajian dan mendapatkan persetujuan untuk menjalankan kajian. Setelah persetujuan daripada pengetua sekolah diperolehi, pengkaji akan meminta bantuan pengetua untuk mengedarkan soal selidik kepada para guru di sekolah melalui pautan *Google Forms*. Responden diberi masa selama dua minggu untuk melengkapkan soal selidik. Setelah proses mendapatkan data mentah dari soal selidik selesai, proses menganalisis data akan dijalankan bagi memperoleh dapatan kajian.

Analisis Data

Perisian program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 27.0 telah digunakan untuk memproses data yang telah diperolehi dari instrumen soal selidik. Setelah data diproses, statistik deskriptif dan inferensi akan digunakan untuk menganalisis item bagi setiap dimensi instrumen. Menurut Piaw (2014) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri pemboleh seperti taburan kekerapan, ukuran kecenderungan memusat (min, mod, median) dan ukuran kebolehubahan (julat, varian sisihan piawai), selain carta, graf, jadual dan sebagainya untuk membantu menjadikan data lebih mudah difahami. Jadual 3 di bawah menunjukkan interpretasi skor min bagi instrumen.

Jadual 3*Interpretasi Skor Min*

Nilai Skor Min	(B) Interpretasi Tahap Amalam KRB Pengetua	(C) Interpretasi Tahap Efikasi Kendiri Guru
1.00 hingga 1.80	Tidak Pernah	Sangat Rendah
1.81 hingga 2.60	Jarang-Jarang	Rendah
2.61 hingga 3.40	Kadang-Kadang	Sederhana
3.41 hingga 4.20	Kerap	Tinggi
4.21 hingga 5.00	Sangat Kerap	Sangat Tinggi

Sumber: Piaw (2014); Bahagian B = Khalifa et al. (2016); Bahagian C= Tschannen-moran & Gareis (2004)

Statistik inferensi pula digunakan untuk membuat generalisasi keputusan kajian yang diperoleh daripada sampel kajian kepada populasi kajian dengan menggunakan ujian-ujian seperti ujian Khi Kuasa Dua, ujian-T, ujian ANOVA dan ujian korelasi (Piaw, 2014). Kajian ini menggunakan ujian Korelasi. Perhubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah dinamakan sebagai korelasi dan kekuatan perhubungan bagi sesuatu korelasi diwakili oleh pekali korelasi (r) dalam ujian korelasi. Ia merupakan satu nilai relatif dalam bentuk petunjuk skala kekuatan antara +1.00 hingga -1.00. Jadual 4 di bawah menunjukkan interpretasi kekuatan hubungan antara dua pemboleh ubah yang diwakili oleh nilai-nilai tertentu (Piaw, 2014).

Jadual 4*Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi*

Saiz Pekali Korelasi (r)	Kekuatan Hubungan
0.00	Tiada Hubungan
0.01 hingga 0.30 atau -0.01 hingga -0.30	Sangat Lemah
0.31 hingga 0.50 atau -0.31 hingga -0.50	Lemah
0.51 hingga 0.70 atau -0.51 hingga -0.70	Sederhana
0.71 hingga 0.90 atau -0.71 hingga -0.90	Kuat
0.91 hingga 1.00 atau -0.91 hingga -1.00	Sangat Kuat

Sumber: Piaw (2014)

DAPATAN KAJIAN

Analisis deskriptif bagi kajian ini melibatkan penggunaan min, frekuensi, peratusan, sisihan piawai, dan interpretasi min. Analisis dapatan kajian dijalankan mengikut persoalan kajian yang telah dinyatakan pada bahagian sebelumnya. Hasil analisis dapatan kajian dihuraikan secara terperinci seperti berikut.

Profil Responden

Jadual 5 menunjukkan profil demografi bagi 103 orang guru SABK di daerah Batu Pahat, Johor

Jadual 5*Profil Responden*

Maklumat Demografi	Frekuensi (f)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	43	41.7
Perempuan	60	58.3
Umur		
30 tahun ke bawah	13	12.6

	31 hingga 40 tahun	51	49.5
	41 hingga 50 tahun	20	19.4
	Lebih 51 tahun	19	18.4
Tahap Pendidikan	Sijil/Diploma	5	4.9
	Ijazah Sarjana Muda	81	78.6
	Ijazah Sarjana	17	16.5
	Doktor Falsafah	-	-
Pengalaman Mengajar	5 tahun ke bawah	19	18.4
	5 hingga 10 tahun	23	22.3
	Lebih 10 tahun	61	59.2

Daripada keseluruhan responden, didapati seramai 43 orang guru adalah lelaki dan mewakili 41.7% responden daripada keseluruhan responden. Manakala, selebihnya adalah 60 orang guru perempuan (58.3%). Seterusnya, bagi faktor umur, seramai 13 orang responden mewakili 12.6% berumur bawah 30 tahun, 51 orang (49.5%) berumur dalam lingkungan 31 tahun sehingga 40 tahun, bagi guru berumur 41 tahun sehingga 50 tahun pula seramai 20 orang (19.4%) dan akhir sekali seramai 19 orang guru (18.4%) berumur lebih daripada 51 tahun. Dari segi tahap pendidikan pula, seramai 5 orang guru (4.9%) mempunyai sijil atau diploma, manakala 81 orang guru (78.9%) mempunyai ijazah sarjana muda dan 17 orang guru mewakili 16.6% mempunyai ijazah sarjana. Dari aspek pengalaman mengajar, seramai 19 orang guru (18.4%) mempunyai pengalaman mengajar kurang daripada 5 tahun, manakala seramai 23 orang guru mewakili 22.3% dari keseluruhan responden mempunyai pengalaman mengajar selama 5 hingga 10 dan akhir sekali seramai 61 orang guru (59.2%) mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada 10 tahun.

Tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua di SABK daerah Batu Pahat, Johor.

Jadual 6 menunjukkan bahawa min keseluruhan bagi amalan kepimpinan responsif budaya pengetua adalah 3.91 (SD = 0.591). Berdasarkan interpretasi skor min oleh Piaw (2014), tahap amalan kepimpinan responsif budaya dikategorikan sebagai tinggi. Antara dimensi, 'penilaian sendiri secara kritikal' menghasilkan nilai min tertinggi iaitu 4.02 (SD = 0.642). Manakala 'penglibatan murid, ibu bapa dan komuniti' menghasilkan nilai min terendah iaitu 3.67 (SD = 0.655) di antara dimensi. Namun, ini masih dikategorikan sebagai tinggi menurut interpretasi skor min oleh Piaw (2014).

Jadual 6

Min Keseluruhan Kepimpinan Responsif Budaya

Dimensi Kepimpinan Responsif Budaya	Nilai Min	s.p.	Tahap
Penilaian Kendiri Secara Kritikal	4.02	0.642	Tinggi
Pembangunan Guru Mesra Budaya	3.99	0.655	Tinggi
Persekitaran Sekolah Inklusif	3.82	0.634	Tinggi
Penglibatan Murid, Ibu bapa dan Komuniti	3.67	0.655	Tinggi
Keseluruhan	3.95	0.591	Tinggi

Tahap efikasi sendiri guru-guru di SABK daerah Batu Pahat, Johor.

Jadual 7 menunjukkan min keseluruhan bagi efikasi sendiri guru adalah 4.15 (SD = 0.491). Berdasarkan interpretasi (Piaw, 2014), tahap efikasi sendiri guru di SABK Batu Pahat dikategorikan sebagai tinggi. Bagi min antara dimensi, 'penglibatan pelajar menghasilkan nilai min tertinggi iaitu 4.17 (SD = 0.492). Manakala dimensi 'strategi pengajaran' menghasilkan nilai min terendah iaitu 4.12 (SD = 0.542).

Namun, masih dikategorikan sebagai tahap yang tinggi mengikut interpretasi skor min oleh (Piaw, 2014).

Jadual 7

Min Keseluruhan Efikasi Kendiri Guru

Dimensi Efikasi Kendiri Guru	Nilai Min	s.p.	Tahap
Penglibatan Pelajar	4.17	0.492	Tinggi
Strategi Pengajaran	4.12	0.542	Tinggi
Pengurusan Bilik Darjah	4.15	0.501	Tinggi
Keseluruhan	4.15	0.491	Tinggi

Hubungan amalan kepimpinan responsif budaya dengan efikasi kendiri guru SABK Batu Pahat, Johor.

Ujian korelasi *Pearson (Pearson Product-moment)* digunakan bagi menganalisis hubungan antara dua pemboleh ubah kajian iaitu untuk mengetahui adakah terdapat hubungan antara amalan kepimpinan responsif budaya pengetua dengan efikasi kendiri guru SABK di daerah Batu Pahat, Johor. Hasil analisis adalah seperti dalam Jadual 8 di bawah.

Jadual 8

Korelasi Pearson antara Kepimpinan Responsif Budaya Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru

		Kepimpinan Responsif Budaya	Efikasi Kendiri Guru
Kepimpinan Responsif Budaya	<i>Pearson Correlation</i>	1	.457**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	103	103
Efikasi Kendiri Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.457**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis mendapati bahawa hubungan antara kepimpinan responsif budaya pengetua dan efikasi kendiri guru adalah signifikan ($r = .457$, $p < 0.01$). Namun begitu, menurut Piaw (2014), hubungan yang ditunjukkan adalah lemah. Dapatan ini menunjukkan terdapat hubungan antara tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua dengan efikasi kendiri guru di sekolah agama bantuan kerajaan di daerah Batu Pahat. Amalan kepimpinan responsif budaya dibuktikan mempengaruhi efikasi kendiri guru. Keputusan dapatan di atas memberikan implikasi bahawa seseorang pengetua yang mempunyai tahap amalan kepimpinan responsif budaya yang tinggi turut meningkatkan efikasi kendiri guru di sekolah agama di Batu Pahat.

PERBINCANGAN

Perbincangan dapatan kajian ini adalah bagi menjawab persoalan-persoalan kajian yang telah dikemukakan.

Tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua di SABK daerah Batu Pahat, Johor.

Analisis inferensi menunjukkan bahawa amalan kepimpinan responsif budaya secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi seperti mana yang disarankan oleh Khalifa et al. (2016). Tahap tinggi

kepimpinan responsif budaya yang dikenal pasti dalam kajian ini selari dengan penemuan Soleh et al. (2022). Daripada persepsi guru di SABK, dimensi penilaian sendiri secara kritikal lebih kerap diamalkan oleh pengetua di sekolah. Menurut guru-guru di SABK daerah Batu Pahat, penilaian sendiri secara kritikal yang kerap diamalkan oleh pengetua adalah dengan memberikan kebebasan kepada guru dalam mengurus masa lapang sendiri dengan baik antara waktu PdP. Pengetua di SABK memberi kepercayaan kepada guru-guru di sekolah untuk mengurus masa mereka sendiri. Mereka menyedari bahawa guru-guru harus diberi ruang untuk menyusun kerja mereka supaya dapat memudahkan proses pengajaran dan pembelajaran.

Penemuan hasil kajian ini menyokong hasil dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Soleh et al. (2022) meneroka amalan kepimpinan responsif budaya di sekolah rendah dan sekolah menengah di daerah Gombak, Selangor. Kajian mereka mendapati pengetua dan guru besar di sekolah rendah dan sekolah menengah di daerah Gombak mengamalkan keempat-empat dimensi kepimpinan responsif budaya iaitu penilaian sendiri secara kritikal, pembangunan guru mesra budaya, persekitaran sekolah inklusif dan penglibatan murid, ibu bapa dan komuniti. Berdasarkan empat dimensi kepimpinan responsif budaya, dimensi pertama iaitu penilaian sendiri secara kritikal menunjukkan nilai min tertinggi. Ini membuktikan bahawa pengetua sedar akan pentingnya amalan kepimpinan yang responsif terhadap kepelbagaian budaya yang wujud di sekolah seperti kemahiran dan kompetensi guru serta kecerdasan pelbagai pelajar. Dimensi pertama ini juga membuktikan pengetua sering berkongsi kelebihan dan kekurangan guru berdasarkan pencerapan beliau untuk makluman dan penambahbaikan semua.

Selain itu, kajian ini membuktikan pengetua juga mengalu-alukan sebarang cadangan bagi penganjuran program mahupun kursus bagi meningkatkan profesionalisme guru. Pengetua di SABK juga kerap mendapatkan pandangan guru-guru di sekolah berhubung idea baharu beliau mengenai aktiviti yang boleh dilaksanakan untuk meningkatkan minat murid di dalam kelas. Di samping itu, pengetua menggalakkan guru-guru di SABK untuk meneroka kaedah serta pendekatan yang baharu dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran. Seterusnya, jika dilihat berdasarkan dapatan kajian, pengetua di SABK telah membuktikan bahawa mereka melaksanakan pendekatan yang berbeza kepada guru yang berlainan keupayaan dan kemahiran dalam usaha mencapai matlamat sekolah. Mereka juga turut menjelaskan kenapa perlunya perubahan dan penambahbaikan kepada guru-guru dalam meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Tahap efikasi sendiri guru-guru di SABK daerah Batu Pahat, Johor

Analisis inferensi menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru di SABK daerah Batu Pahat berada di tahap yang tinggi. Ini membuktikan bahawa, guru-guru di SABK mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri dalam dalam menyusun atur serta menjalankan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan tugas pengajaran dalam konteks yang spesifik. Hal ini selari dengan pendapat Tschannen-Moran dan Hoy (2001) bahawa efikasi sendiri guru yang tinggi mampu meningkatkan pencapaian pelajar walaupun dalam kalangan murid yang lemah.

Keupayaan dan keyakinan guru dalam mengajar diukur pada tahap efikasi sendiri mereka berdasarkan kepada tiga komponen iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar (Choi & Lee, 2018). Berdasarkan dapatan, dimensi penglibatan pelajar menunjukkan nilai min tertinggi. Ini membuktikan bahawa guru-guru di SABK mampu untuk menggunakan tingkah laku dan emosi mereka untuk menggalakkan pelajar melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran yang telah dirancang. Selain itu, dapatan kajian membuktikan bahawa guru-guru di SABK juga mampu meningkatkan kefahaman pelajar melalui aktiviti-aktiviti di dalam bilik darjah. Guru-guru juga yakin bahawa mereka boleh membantu pelajar untuk berfikiran positif dan menimbulkan kreativiti pelajar.

Dalam mengurus bilik darjah, guru-guru di SABK percaya bahawa mereka mampu mengekalkan ketenteraman dalam bilik darjah dan memastikan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar dan kondusif tanpa sebarang gangguan. Manakala, dari segi strategi pengajaran, guru-guru di SABK daerah Batu Pahat yakin akan kemampuan mereka menggunakan strategi dan pendekatan yang berbeza untuk mengajar bergantung kepada tahap penerimaan pelajar yang berbeza.

Menurut Mahmud (2013), efikasi sendiri guru secara langsung akan mempengaruhi kedua-dua pencapaian pelajar dan keberkesanan pengajaran. Kebanyakan guru percaya bahawa untuk memenuhi keperluan pelajar mereka dengan lebih baik, mereka mesti menyesuaikan usaha, kaedah pengajaran, pengetahuan, dan pedagogi mereka (Lewandowski, 2005). Menurut Bandura (1997), keupayaan dan keyakinan guru merupakan faktor utama dalam mewujudkan persekitaran pembelajaran yang positif.

Hubungan antara amalan kepimpinan responsif budaya dengan efikasi sendiri guru SABK Batu Pahat, Johor

Dapatan kajian menunjukkan terdapat bukti empirikal yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan antara kepimpinan responsif budaya pengetua dengan efikasi sendiri guru di SABK, daerah Batu Pahat. Ini menunjukkan kepimpinan responsif budaya pengetua memberi pengaruh kepada efikasi sendiri guru di sekolah. Ini terbukti berdasarkan dapatan tahap amalan kepimpinan responsif budaya pengetua pada dimensi penilaian sendiri secara kritikal yang secara keseluruhannya memberi dorongan dan motivasi kepada guru-guru di sekolah. Perkara ini selari dengan dapatan kajian Karmila Zakaria et al. (2022) yang menyatakan bahawa kepimpinan pengetua mempengaruhi cara kerja guru dalam bagi menyediakan iklim sekolah yang sejahtera dan pusat pendidikan yang cemerlang. Pemerhatian ini konsisten dengan kajian Ebmeier (2003), yang menemui korelasi yang besar antara sokongan pengetua dan keberkesanan pengajaran individu. Oleh itu, bagi menyediakan pendidikan yang terbaik melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti, pengetua sekolah perlu sedar akan peranan mereka dalam meningkatkan efikasi sendiri guru.

IMPLIKASI KAJIAN

Kajian ini memberi implikasi bahawa tahap amalan kepimpinan responsif budaya yang diamalkan oleh pemimpin sekolah bukan sahaja menyumbang kepada efikasi sendiri guru di sekolah malah boleh menyumbang kepada kecemerlangan sekolah kerana tahap efikasi guru yang lebih tinggi boleh menghasilkan pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan, yang boleh meningkatkan kecekapan pelajar dalam mata pelajaran yang lebih mencabar. Berdasarkan hasil kajian ini juga, pengetua boleh memilih untuk mengamalkan gaya kepimpinan responsif budaya kerana ianya mampu untuk meningkatkan efikasi sendiri guru-guru di sekolah. Pengetua yang mampu mendorong dan memotivasikan guru adalah pengetua yang bersikap responsif terhadap kepelbagaian budaya di sekolah yang bukan sahaja hanya tertumpu kepada budaya yang bersifat keagamaan dan adat malah kepelbagaian dari segi kemahiran dan juga kecerdasan pelajar dan guru-guru di sekolah. Hasil kajian ini mendapati telah menyokong teori-teori yang berkaitan dengan kepimpinan responsif budaya dan efikasi sendiri guru. Berdasarkan dapatan kajian ini juga dapat disimpulkan bahawa kajian ini sesuai dengan teori yang digunakan dan selari dengan kajian terdahulu. Hasil kajian turut memberi impak baik kepada pengkaji yang berminat untuk menjalankan kajian lanjut mengenai gaya kepimpinan yang agak baru ini dan masih kurang penelitiannya di Malaysia.

RUMUSAN

Kepimpinan pengetua mampu meningkatkan efikasi sendiri guru dalam menghasilkan pembelajaran dan pengajaran yang berkualiti seterusnya melahirkan pelajar yang cemerlang. Berdasarkan keputusan kajian, dapat disimpulkan bahawa 1) pengetua di SABK daerah Batu Pahat menunjukkan amalan

kepimpinan responsif budaya yang tinggi; 2) guru-guru di SABK Batu Pahat mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan responsif budaya dan tahap efikasi sendiri guru di daerah Batu Pahat. Hasil kajian ini memberi impak baik kepada pengkaji yang berminat untuk menjalankan kajian lanjut mengenai gaya kepimpinan yang agak baru ini dan masih kurang penelitiannya di Malaysia.

RUJUKAN

- Ahmad, A., Abdul Ghani Abdullah, M. Z. A. A., & Abd., A. R. bin H. (2005). Kesan Efikasi Kendiri Guru Sejarah Terhadap Amalan Pengajaran Berbantuan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT). *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 7, 15–24.
- Ahmad, A. R., Saleha, A., Jelas, Z. M., & Seman, A. A. (2010). Kepelbagaian Pelajar dan Sekolah : Satu Kajian Kes di Negeri Pahang. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(2), 87–95.
- Andoh, H., Ompok, C. C., & Sukor, N. S. (2021). Hubungan Kelayakan Akademik dan Pengalaman Mengajar dengan Tahap Efikasi Kendiri Guru Prasekolah Menjalankan PDPC Pasca Pandemik Covid-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(10), 65–81. <https://doi.org/10.47405/MJSSH.V6I10.1105>
- Baharuzaini Baharin, Muhammad Hisham Adnan, Mohd Hanif Mohd Zin, Mohd Norhisyam Kamaludin, & Azlin Norhaini Mansor. (2016). Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9–17.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy, the exercise of control*. W.H Freeman and Company.
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2015). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences* (3rd Editio). Routledge.
- Cagle, K., & Hopkins, P. (2009). Teacher Self-efficacy and the Supervision of Marginal Teachers. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 2(1), 25–31.
- Choi, E., & Lee, J. (2018). EFL teachers ' self-efficacy and teaching practices. *ELT Journal*, 72(2), 175–186. <https://doi.org/10.1093/elt/ccx046>
- Connelly, L. M. (2008). Pilot Studies. *Medsurg Nursing*, 17(6), 411.
- Doody, O., & Doody, C. M. (2015). *study of a novice researcher*. 24(21).
- Ebmeier, H. (2003). How Supervision Influences Teacher Efficacy and Commitment: An Investigation of a Path Model. *Journal of Curriculum & Supervision*, 18(2), 110–141.
- English, J. B., & Ellison, J. (2017). *TLC : creating a culturally responsive school through effective teaching, leadership, and climate*. [University of Louisville]. https://ir.library.louisville.edu/education_capstone/5
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the Principal's Contribution to School Effectiveness : 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157–191.
- Hollowell, C. (2019). *Culturally Responsive School Leadership : How Principals Use Culturally Responsive Leadership Strategies to Develop Engaging and Inclusive School Environments for All Students*. Brandman University.
- Horton, P. S. (2017). *Culturally Responsive Leadership In High-Poverty, Majority Minority Elementary Schools: A Multicase Study*. California State Polytechnic University.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers ' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355–372. <https://doi.org/10.1086/461729>
- Jaafar, N., & Tamuri, A. H. (2013). Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Kualiti Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 5(1), 41–60.
- Johari, M., & Rashid, R. A. A. (2016). Hubungan kualiti penyeliaan pengajaran dengan efikasi sendiri guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 44–53. <http://e-jpurnal.um.edu.my/publish/JuPiDi/>
- Johari, N. S. B., Saad, N., & Kasim, M. (2022). Kepimpinan Pengajaran dan Efikasi Kendiri Guru: Satu Hubungan yang signifikansi di sekolah menengah. *Proceeding International Conference On*

- Educational Leadership And Management*, 50–61.
<https://myjms.mohe.gov.my/index.php/icelam/article/view/17150>
- Johnson, L. (2014). Culturally Responsive Leadership for Community Empowerment. *Multicultural Education Studies*, 6(2), 145–170. <https://doi.org/10.14328/mer.2014.09.30.145>
- Jusoh, M., & Ismail, S. N. (2021). Hubungan antara efikasi sendiri dengan komitmen kerja guru di sekolah berprestasi sederhana di negeri Kelantan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6(40), 264–273. <https://doi.org/10.35631/ijepc.640022>
- Karmila Zakaria, Aida Hanim Abd Hamid, & Norasmah Othman. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan islam pengetua terhadap efikasi sendiri guru sekolah menengah agama: Tinjauan awal. *International Journal Of Modern Education*, 4(12), 1–18. <https://doi.org/10.35631/IJMOE.412001>
- Khalifa, M. A., Gooden, M. A., & Davis, J. E. (2016). Culturally Responsive School Leadership: A Synthesis of the Literature. *Review of Educational Research*, 86(4), 1272–1311. <https://doi.org/10.3102/0034654316630383>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Lewandowski, K. H. L. (2005). *A study of the relationship of teachers' self-efficacy and the impact of leadership and professional development*. Indiana University of Pennsylvania.
- Mahmud, M. M. (2013). Pengaruh kepemimpinan instruksional Guru Besar ke atas efikasi guru. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 14, 232–251.
- Malakolunthu, S. (2010). Culturally responsive leadership for multicultural education: The case of “Vision School” in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1162–1169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.301>
- Maulod, S. A., Piaw, C. Y., Ahmad, H., Wei, L. M., & Alias, S. (2016). Kecerdasan Emosi Pengetua Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 53–64. [http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template 4.pdf](http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template%204.pdf)
- Mehdinezhad, V. (2016). School Principals' Leadership Behaviours and its Relation with Teachers' Sense of Self-Efficacy. *Internatioanal Journal of Instruction*, 9(2). <https://doi.org/10.12973/iji.2016.924a>
- Nelson, S. W., & Guerra, P. L. (2014). Educator Beliefs and Cultural Knowledge: Implications for School Improvement Efforts. *Educational Administration Quarterly*, 50(1), 67–95. <https://doi.org/10.1177/0013161X13488595>
- Nguyen, D. T., Ng, D., & Yap, P. S. (2017). *Instructional leadership structure in Singapore: a co-existence of hierarchy and heterarchy*. 55(2), 147–167. <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2016-0060>
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam pendidikan*. Mc Graw Hill.
- Omar, M. N., Ismail, S. N., & Kasim, A. L. (2019). Hubungan kepemimpinan teknologi pengetua dan efikasi sendiri guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(4), 1–21.
- Piaw, C. Y. (2014). *Asas Statistik Penyelidikan* (Edisi Ketu). Mc Graw Hill.
- Piaw, C. Y. (2021). *Kaedah Penyelidikan* (Edisi Keem). Mc Graw Hill.
- Rahawaluddin, M., & Ismail, B. (2021). *Amalan Pengurusan Program Akademik Pentadbir dan Perkembangan Murid Berpencapaian Rendah Akademik di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan Pendahuluan*. 1(1), 70–82.
- Shin, L. F. (2020). Kompetensi Kepimpinan Perubahan Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru : Suatu Pemerhatian Awal. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(9), 90–97.
- Singh, S., & Ahmad, E. (2008). Kepimpinan dalam menghadapi isu-isu semasa pendidikan. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB*.

- Soleh, A., Kadir, A., Mansor, A. N., Jamaludin, K. A., & Idrus, R. M. (2022). Culturally Responsive Leadership Among School Leaders and School Instructional Climate. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 3331–3344.
- Sulehan, F. (2013). *Amalan Kepimpinan Lestari Pengetua Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di daerah Pontian*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Tschannen-moran, M., & Gareis, C. R. (2004). Principals ' sense of efficacy Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573–585. <https://doi.org/10.1108/09578230410554070>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Urton, K., Wilbert, J., & Hennemann, T. (2014). Attitudes Towards Inclusion and Self-Efficacy of Principals and Teachers. *Learning Disabilities: A Contemporary Journal* 12(2), 12(2), 151–168.
- Vassallo, B. (2015). Towards a Framework for Culturally Responsive Educational Leadership. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 12(2), 107–120. <http://ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/385>
- Weißerrieder, J., Roesken, B., Schueler, S., Binner, E., & Blömeke, S. (2015). Scaling CPD through professional learning communities : development of teachers ' self - efficacy in relation to collaboration. *ZDM Mathematics Education*, 47, 27–38. <https://doi.org/10.1007/s11858-015-0673-8>
- Williams, N. (2016). *Culturally Responsive Leadership in Aotearoa New Zealand Secondary Schools*. Auckland University of Technology.
- Wong, B. C., & Thien, L. M. (2020). Principal transformational leadership and teacher self-efficiency: An empirical study in chinese independent high school in pulau pinang, Malaysia. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 35(2), 17–37. <https://doi.org/10.21315/apjee2020.35.2.2>
- Yahaya, A., Pendidikan, F., Maalip, H., Bahasa, P., Yahaya, N., Mara, U. T., & Theng, L. T. (2011). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Faktor- Faktor Kepimpinan di Sekolah Cemerlang. *Journal of Educational Management*, 1(March), 48–70.
- Yusof, Y., Saad, N., & Sankaran, S. (2019). Hubungan antara tingkah laku kepimpinan guru besar dengan efikasi guru sekolah rendah. *International Journal of Education and Counseling*, 4(31), 350–358. <https://doi.org/10.35631/IJEPC.4310030>
- Yusof, Y. Z., Hashim, R. A., & Tengku Faekah Tengku Ariffin. (2015). Pemodelan hubungan antara kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 12, 177–204.