

## **KECERDASAN EMOSI, KEPIMPINAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN KETUA GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING SEKOLAH MENENGAH**

*(Emotional Intelligence, Leadership and Its Relationship With Job Satisfaction  
Among Head of Counseling and Guidance Teachers in Secondary School)*

Tengku Elmi Azlina Tengku Muda

### **ABSTRAK**

Kecerdasan emosi merupakan kemahiran penting bagi meningkatkan kompetensi seseorang kaunselor untuk meningkatkan keberkesanan kepimpinan. Selain itu, kecerdasan emosi yang tinggi akan memberi kesan kepada kepimpinan dan kepuasan kerja. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk melihat tahap kecerdasan emosi, kepimpinan dan hubungannya dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah harian. Seramai 168 orang ketua guru bimbingan dan kaunseling dari 168 buah sekolah menengah harian di Selangor telah dipilih sebagai sampel kajian. Bagi tujuan mengukur tahap kecerdasan emosi, Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM) telah digunakan. Manakala Instrumen kepimpinan Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) oleh Elmi-Noriah (2013) digunakan untuk mengukur tahap kepimpinan. Instrumen untuk mengukur tahap kepuasan kerja pula menggunakan menggunakan 'Job Descriptive Index'(1975). Dapatan kajian menunjukkan bahawa ketua guru bimbingan dan kaunseling memperoleh peratus skor yang tinggi bagi tujuh domain kecerdasan emosi (Kesedaran Kendiri, Regulasi Kendiri, Motivasi Kendiri, Empati, Kemahiran Sosial, Kerohanian dan Kematangan). Walau bagaimanapun, hasil kajian mendapati ketua guru bimbingan dan kaunseling mempunyai peratus skor yang sederhana pada sub-domain kecerdasan emosi iaitu komponen membantu orang lain, kesedaran politik, pemangkin perubahan, membina hubungan, kolaborasi, kerja berpasukan dan komunikasi. Kajian ini juga mendapati bahawa tahap kepimpinan secara keseluruhan bagi ketua guru bimbingan dan kaunseling adalah di peringkat sederhana. Analisis berdasarkan komponen menunjukkan bahawa ketua guru bimbingan dan kaunseling didapati berada pada tahap sederhana bagi komponen Penempatan, Penilaian dan Penghormatan, Penglibatan dan Pengekalan, Pembinaan Kepimpinan, Rekrut dan Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders, kecuali bagi komponen Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan yang mencatatkan peratus yang tinggi. Kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan kepimpinan dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah. Kesimpulannya semakin tinggi tahap kecerdasan emosi semakin tinggi tahap kepuasan kerja ketua guru Bimbingan Dan Kaunseling. Implikasi kajian ini adalah dapat membantu guru kaunseling terutama ketua dalam membuat penilaian sendiri untuk meningkatkan lagi profesionalisme guru kaunseling. Selain daripada itu hasil kajian ini dapat membantu pentadbir sekolah dan Kementerian Pendidikan Malaysia untuk merangka program bersesuaian dalam meningkatkan kompetensi Guru Bimbingan Dan Kaunseling.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosi, Kepimpinan, Kepuasan Kerja, Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling, Sekolah Menengah

## **ABSTRACT**

Emotional intelligence is an important skill to enhance counselor's competency to improve effectiveness of their leadership. This study aimed to identify the emotional intelligence, leadership and its relationship with job satisfaction among secondary school head of counseling and guidance teachers. A total of 168 head of counseling and guidance teachers from 168 day secondary schools in Selangor were selected as the study sample. To measure emotional intelligence, the Malaysian Emotional Intelligence Inventory (MEQI) was used. Meanwhile, the Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) leadership instrument by Elmi-Noriah (2013) was used to measure the level of leadership. The instrument used to measure the level of job satisfaction is 'Job Descriptive Index' (1975). The findings of the study shows that head of counseling and guidance teachers obtained high percentage scores for seven domains of emotional intelligence (Self-Awareness, Self-Regulation, Self-Motivation, Empathy, Social Skills, Spirituality and Maturity). However, the results found that the head of counseling and guidance teachers had a moderate score on the sub-domains of emotional intelligence which are helping others, political awareness, catalysts of change, relationship building, collaboration, teamwork and communication. The study also found that the overall level of leadership for head of counseling and guidance teachers was at a moderate level. Component-based analysis showed that head of counseling and guidance teacher were found to be moderate for the components of Placement, Assessment and Respect, Engagement and Retention, Leadership Building, Recruiting and Relationships with Equivalent Holders/Stakeholders, except for the Service Strategy and Leadership Model components which recorded to be high. Study also shows that there is a significant relationship between emotional intelligence with job satisfaction and leadership with job satisfaction among secondary school head of counseling and guidance teachers. In conclusion, the higher the level of emotional intelligence, the higher the level of job satisfaction of the head teacher of Guidance and Counseling. The implication of this study is it is able to help counseling teachers, especially leaders in making self -assessment to further improve the professionalism of counseling teachers. Apart from that, the results of this study can help school administrators and the Ministry of Education Malaysia to design suitable programs for the sake of improving the competencies of Guidance and Counseling Teachers.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Leadership, Job Satisfaction, Head of Counseling and Guidance Teachers, Secondary School

## **PENGENALAN**

Kewujudan jawatan guru bimbingan dan kaunseling dapat memberikan manfaat dalam membantu pihak sekolah meningkatkan kecemerlangan sekolah dan pelajar. Walaubagaimanapun dengan pelbagai isu yang dihadapi dalam kalangan pelajar sekolah, peranan dan tanggungjawab guru-guru bimbingan dan kaunseling semakin kompleks dan mencabar menyebabkan mereka perlu melengkapkan diri dengan pelbagai ilmu pengetahuan,

menguasai kemahiran-kemahiran kaunseling dengan baik, mematuhi kod etika kaunselor serta memiliki tahap kemahiran sosial yang tinggi. Ciri-ciri ini sangat penting dalam usaha untuk mencapai kepuasan dalam kerjaya, seterusnya mampu memberikan komitmen yang jitu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Menyedari hakikat terhadap tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh guru-guru bimbingan dan kaunseling, satu aspek yang tidak kurang pentingnya dan perlu ditekankan ialah keupayaan mereka mengurus kepintaran emosi dalam menghadapi cabaran kerjaya mereka. Hakikatnya Guru Bimbingan dan Kaunseling telah menjalankan tugas yang diamanahkan kepada mereka dengan baik, namun demikian masih terdapat sebilangan tertentu guru bimbingan dan kaunseling yang menghadapi masalah dalam melaksanakan khidmatnya. Salah satu halangan dalam menjalankan perkhidmatan yang berkesan ialah kekurangan kemahiran kecerdasan emosi. Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi kekecewaan, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaga perhubungan agar bebanan tekanan tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan berempati seseorang pekerja. Kajian yang dijalankan oleh Mohd. Najib (2002) telah membuktikan kepentingan kecerdasan emosi (EQ) yang tinggi dalam kalangan guru-guru adalah amat penting dalam melaksanakan proses perundingan dengan pelajar supaya pendidikan menjadi lebih berkesan. Rorlinda (2009) melalui hasil kajiannya berkaitan kecerdasan emosi dalam kalangan guru kaunseling di Selangor mendapati guru kaunseling memperoleh skor sederhana pada empat domain kecerdasan emosi iaitu kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi sendiri dan kemahiran sosial. Skor sederhana ini disebabkan guru kaunseling memperoleh skor yang rendah pada komponen yang terdapat dalam domain kecerdasan emosi berkenaan.

Kajian lain berkaitan kecerdasan emosi guru kaunseling juga telah dijalankan oleh Rorlinda, Syafrimen, Noriah & Amla (2010) berkaitan dengan profil kecerdasan emosi guru-guru kaunseling sekolah rendah dan sekolah menengah di negeri Selangor. Dapatan kajian menunjukkan tahap kecerdasan emosi guru kaunseling sekolah rendah dan sekolah menengah berada pada peringkat sederhana di mana sepatutnya tahap kecerdasan emosi mereka adalah pada peringkat yang tinggi. Hasil kajian menunjukkan guru kaunseling tersebut mempunyai min skor yang sederhana bagi domain kesedaran sendiri, kemahiran sosial, regulasi sendiri dan motivasi sendiri. Kajian Goleman (1996) juga menunjukkan guru kaunseling sekolah menengah turut mendapat skor yang sederhana pada domain regulasi sendiri dan motivasi sendiri.

Selain daripada kecerdasan emosi, guru bimbingan dan kaunseling juga perlu memiliki ciri-ciri kepimpinan dalam dirinya lebih-lebih lagi dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling telah diberi amanah untuk menjawat jawatan sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling. Kajian-kajian lepas juga menunjukkan bahawa kepimpinan mempunyai kaitan yang signifikan dengan kecerdasan emosi. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah tidak dapat menjadi pemimpin yang berkesan. Hal ini adalah kerana kecerdasan emosi (EQ) dikatakan memainkan peranan yang sangat penting, bukan sahaja dalam proses penglibatan tetapi juga dalam proses kepimpinan (Gardner & Stough, 2005). Jawatan sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling sudah tentunya mempunyai tanggungjawab yang besar untuk membentuk keharmonian dan sikap saling bekerjasama di kalangan rakan sejawat lain. Selain daripada mempunyai tanggungjawab untuk membentuk keharmonian di kalangan rakan sejawat, ketua guru bimbingan dan kaunseling juga perlu

membentuk keharmonian perhubungan dengan pihak pentadbir, guru-guru dan juga pelajar.

Kecerdasan emosi juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Guru kaunseling yang tidak mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja mereka dan ini akan meningkatkan lagi konflik dalaman mereka berkaitan kerjaya yang diceburi dan akan mudah mengalami tekanan. Gejala emosi yang ditimbulkan oleh tekanan adalah seperti resah, gelisah, mudah marah, kemurungan, berubah perasaan, rasa tidak selamat, mudah sensitif, sikap agresif atau permusuhan, letih emosi dan kehabisan tenaga. Ini akan memberi kesan kepada pelaksanaan tugas-tugas guru bimbingan dan kaunseling di sekolah dengan berkesan. Keupayaan menangani tekanan akan melahirkan kepuasan dan peningkatan dalam prestasi kerja, yang mana semua ini dikaitkan dengan orang yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi. Berdasarkan permasalahan diatas jelaslah menunjukkan bahawa untuk menjadi seorang ketua guru bimbingan dan kaunseling yang berkesan, mereka perlu melengkapkan diri mereka dengan kecekapan yang tinggi dalam aspek kecerdasan emosi dan juga kepimpinan seterusnya mencapai kepuasan dalam kerjaya. Bagi menjawab persoalan berkaitan dengan isu tersebut, kajian ini telah dijalankan berdasarkan objektif kajian seperti yang berikut:

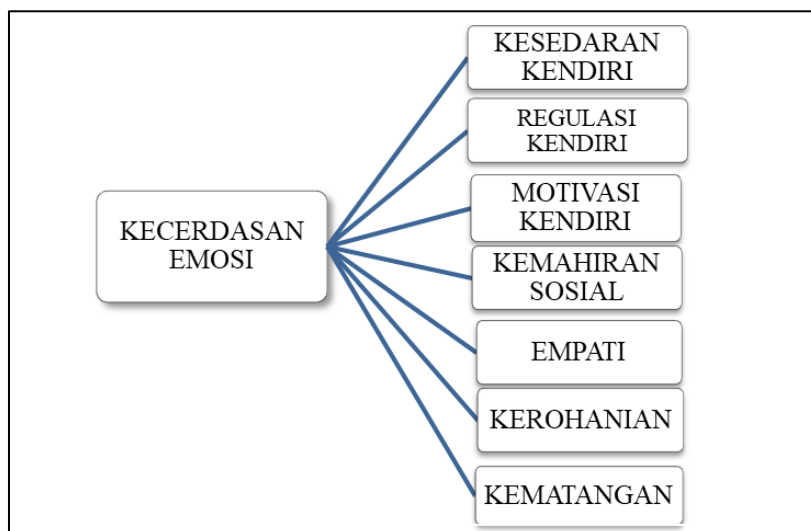
- i. Mengkaji profil kecerdasan emosi Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling sekolah menengah di Selangor
- ii. Mengkaji Profil Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor.
- iii. Mengenalpasti hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah di Selangor.
- iv. Mengenalpasti hubungan antara kepimpinan dengan kepuasan kerja ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor.
- v. Mengenalpasti hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor.

## **KERANGKA TEORITIKAL**

Terdapat tiga model atau teori yang dijadikan garis panduan kajian ini. Tiga model tersebut adalah model kecerdasan emosi Goleman-Noriah (2006), Model Kepimpinan MLATI (Malaysian Leadership Audit Trail Inventory) oleh Elmi-Noriah (2013) dan Model Kepuasan Kerja, Smith (1975)

## Model Kecerdasan Emosi

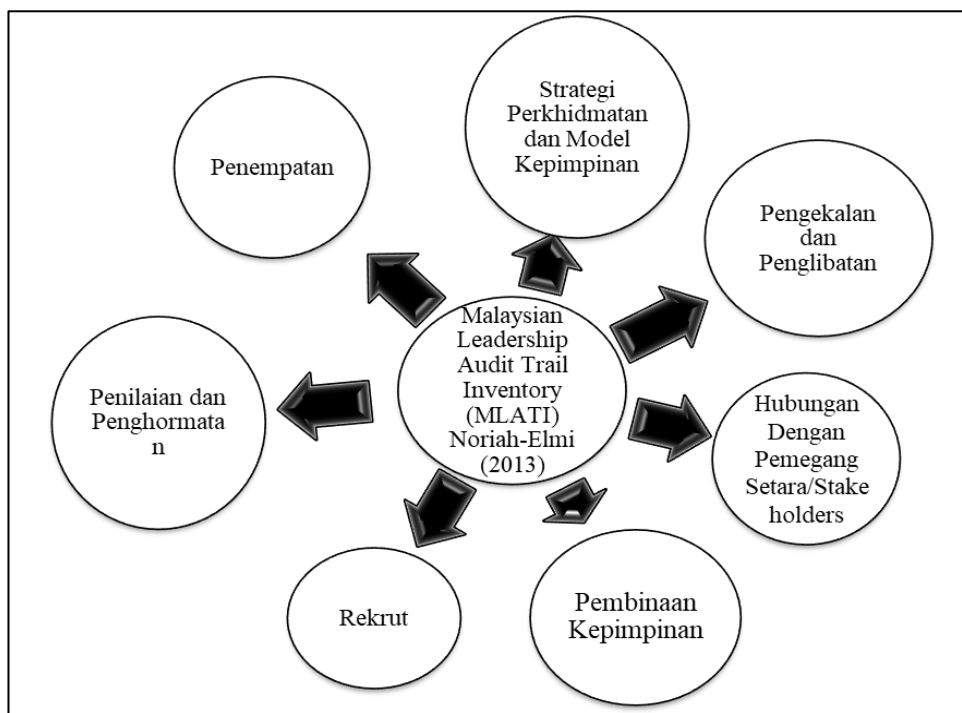
Rajah 1: Model Kecerdasan Emosi Goleman-Noriah (2004)



Rajah di atas menunjukkan domain kecerdasan emosi oleh Goleman-Noriah (2004) yang mengukur tahap kecerdasan emosi ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor. Instrumen yang digunakan adalah Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM) /Malaysian Emotional Quotient Inventory (MEQI) oleh Noriah Mohd Ishak et al. (2004). Domain kecerdasan emosi tersebut mengandungi 28 subdomain . Domain kesedaran sendiri merupakan kebolehan mengenali keadaan dalaman iaitu pemilihan yang ingin dilakukan serta mengenalpasti sumber atau instuisi dalam diri sendiri. Domain kesedaran sendiri dibahagikan kepada 4 subdomain (kesedaran emosi, ketepatan penilaian sendiri, keyakinan diri dan niat). Domain regulasi sendiri adalah kebolehan seseorang untuk menilai keadaan dalaman, naluri dan sumber yang wujud dalam diri. Domain regulasi sendiri terbahagi kepada 5 subdomain (kawalan sendiri, kebolehpercayaan, bertanggungjawab, kebolehadaptasian dan inovasi). Domain motivasi sendiri adalah kecenderungan emosi yang membimbing dan memudahkan seseorang untuk mencapai sesuatu matlamat. Domain motivasi sendiri juga terbahagi kepada 5 subdomain (dorongan pencapaian, komitmen, inisiatif, optimis dan minat). Bagi domain empati ianya adalah kebolehan seseorang membaca dan merasai perasaan, keperluan dan kehendak orang lain. Domain empati terbahagi kepada 6 subdomain (memahami orang lain, membina potensi orang lain, orientasi perkhidmatan, mencungkil kepelbagaian, kesedaran politik dan penyayang). Domain kemahiran sosial adalah kemahiran individu menjalin hubungan sosial, berunding, menyelesaikan masalah dan konflik dengan baik. Domain kemahiran sosial mengandungi 8 subdomain (pengaruh, komunikasi, pengurusan konflik, kepimpinan, pemangkin perubahan, membina hubungan, kolaborasi dan keupayaan berpasukan). Domain kerohanian adalah kebolehan individu menghayati nilai agama dalam menghadapi masalah seharian. Akhir sekali bagi domain kematangan adalah kebolehan individu menyelesaikan masalah atau membuat keputusan berpandukan pemikiran rasional.

## Model Kepimpinan

Rajah 2: Model Kepimpinan ( Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) Noriah-Elmi (2013).

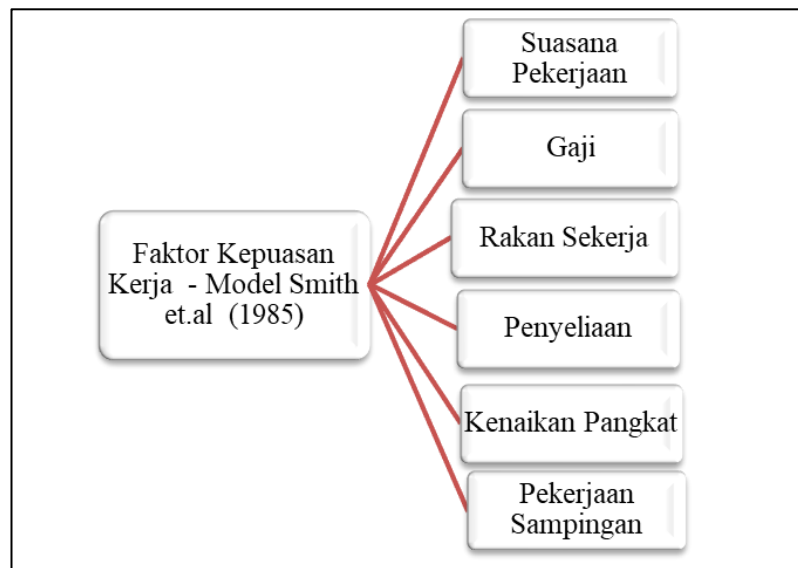


Berdasarkan Rajah 2, terdapat tujuh komponen yang mengukur dan membincangkan tahap kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling. Tujuh komponen tersebut adalah **a) Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan** yang mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling merangka model kepimpinan sendiri selaras dengan keperluan sekolah dan kepakaran guru bimbingan dan kaunseling dibawah pimpinannya, **b) Rekrut** iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling memilih dan mengenalpasti kepakaran yang ada dalam kalangan rakan sejawatnya. Dalam hal ini, sebagai ketua, mereka perlu mempunyai kayu ukur dalam membuat pemilihan kalangan rakan sejawat untuk diberi tanggungjawab mengendalikan program kaunseling berdasarkan kepakaran yang dimiliki olehnya, **c) Penilaian dan Penghormatan** iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling membuat penilaian prestasi dan memberi penghargaan terhadap guru kaunseling dibawah pimpinannya dan juga pelajar, **d) Penempatan** iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling memastikan setiap rakan sejawatnya diberi peranan masing-masing dalam melaksanakan program bimbingan dan kaunseling. Setiap rakan sejawat diberi ruang untuk membina kepimpinan dengan melaksanakan tugas yang belum pernah dilaksanakan dan cabaran tugas yang diberikan seharusnya boleh dianggap sebagai cabaran dan pengalaman untuk mereka dari masa ke semasa, **e) Pembinaan Kepimpinan** iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling memberi peluang kepada rakan sejawatnya untuk menghadiri kursus-kursus untuk peningkatan kepimpinan, f) Penglibatan dan pengekalan iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling berusaha memastikan hati warga sekolah dan rakan kaunseling dibawah pimpinannya dimenangi agar mereka terus kekal dan setia dengan organisasi sekolah dan g)

Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders iaitu mengukur keupayaan ketua guru bimbingan dan kaunseling memastikan hubungan yang baik dengan semua pemegang tara termasuk pengetua, barisan pentadbir sekolah, guru-guru, rakan sejawat dan pelajar sentiasa baik dan harmoni

### **Teori Kepuasan Kerja**

Rajah 3: Model Kepuasan Kerja Smith et.al (1985).



Rajah 3 menunjukkan model kepuasan kerja berpandukan model Smith et.al (1985) yang terdiri daripada enam komponen iaitu suasana pekerjaan, gaji, rakan sekerja, penyeliaan, kenaikan pangkat dan pekerjaan sampingan. Huraian mengenai aspek tersebut adalah **a) Situasi pekerjaan sekarang** yang merujuk kepada persepsi dan pengalaman ketua guru bimbingan dan kaunseling terhadap profesionnya, **b) Gaji** yang merujuk kepada sejauhmana kepuasan ketua guru bimbingan dan kaunseling terhadap jumlah gaji yang diterimanya, **c) Penyeliaan** yang merujuk kepada kepada aktiviti yang dilakukan oleh pengetua terhadap ketua guru bimbingan dan kaunseling dalam memastikan segala perancangan dapat dilaksanakan mengikut masa yang telah ditetapkan, ciri-ciri penyeliaan seperti kecekapan atau tidak cekap dan keadilan ketika menyelia, **d) Rakan sekerja** yang merujuk kepada bentuk pergaulan ketua guru bimbingan dan kaunseling dengan rakan sejawat, **e) Peluang kenaikan pangkat** yang merujuk kepada sebarang peluang kenaikan pangkat yang ditawarkan oleh organisasi terhadap ketua guru bimbingan dan kaunseling untuk meningkatkan lagi kedudukannya dalam kerjaya yang diceburinya dan **f) Pekerjaan sampingan** yang merujuk kepada sejauhmana ketua guru bimbingan dan kaunseling seronok dengan tugas sampingan yang dilakukannya untuk menambah punca pendapatan keluarga berbanding dengan tugas hakikinya dalam profesion kaunseling .

## **METODOLOGI**

### **Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan perisian SPSS versi 20.0 menggunakan soal selidik kecerdasan emosi IKEM- MALAYSIA oleh Goleman-Noriah (2006), soal selidik kepimpinan Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) oleh Noriah-Elmi (2013) dan soal selidik kepuasan kerja Jobs Descriptive Indeks (JDI) yang dibangunkan oleh Smith (1985).

### **Sampel dan Populasi**

Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang berkhidmat di seluruh sekolah menengah di Selangor. Mereka merupakan guru kaunseling yang dilantik oleh Bahagian Sekolah Kementerian Pelajaran Malaysia Akta 1996. Mereka berkhidmat di 226 buah sekolah di sepuluh daerah di Selangor. Perlantikan sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling pula adalah melalui perlantikan pengetua berdasarkan guru yang paling lama tempoh berkhidmat dan sesetengah pengetua sekolah mengamalkan perlantikan ketua guru bimbingan dan kaunseling mengikut sistem giliran.

Bagi tujuan pemilihan sampel tersebut, teknik persampelan rawak mudah digunakan dan pengkaji telah mengadaptasi teknik asas (*elementary sampling marble from a jar*) dalam Neuman (2003) bermula dengan menyediakan senarai nama dan jumlah ketua guru bimbingan dan kaunseling di sepuluh daerah di Selangor iaitu seramai 226 orang. Untuk memastikan nama ketua guru kaunseling di setiap daerah dapat menghasilkan anggaran saiz sampel yang diperlukan untuk kajian, maka proses undian dijalankan secara berulang kali sehingga anggaran bilangan sampel yang dianggap mencukupi diperolehi. Setiap daerah dipilih sebanyak 80% daripada jumlah sampel menjadikan kesemua sekali sampel yang terlibat dalam kajian adalah 180 orang. Setelah menjalankan proses pembersihan data, hanya 168 orang sahaja yang diterima untuk penganalisaan data seterusnya. Oleh yang demikian, jumlah sampel di sepuluh daerah di Selangor adalah Hulu Langat (23 Orang), Gombak (22 orang), Kuala Langat (11 orang), Kuala Selangor (11 orang), Petaling Utama (20 orang), Petaling Perdana (31 orang), Sepang (7 orang), Klang (23 orang), Hulu Selangor (11 orang) dan Sabak Bernam (6 orang). Dari segi jantina seramai 37 orang ketua guru bimbingan dan kaunseling adalah lelaki dan 131 orang ketua guru bimbingan dan kaunseling perempuan.

### **Instrumen Kajian**

#### *a) Instrumen Kecerdasan Emosi IKEM-MALAYSIA*

Instrumen Kecerdasan Emosi IKEM-MALAYSIA Goleman-Noriah (2006), mengandungi 187 item yang mengukur tujuh domain kecerdasan emosi pada skala likert 5-mata. Tujuh domain tersebut ialah (a) kesedaran sendiri, (b) regulasi sendiri, (c) motivasi sendiri, (d) empati, (e) kemahiran sosial, (f) kerohanian, dan (g) kematangan

#### *b) Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (MLATI)*

Inventori yang berdasarkan model kepimpinan Malaysian Leadership Audit Trail Inventory



(MLATI) Noriah-Elmi (2013) ini mempunyai 69 item yang mengukur tujuh komponen kepimpinan pada skala likert 5-mata. Tujuh domain tersebut ialah (a) Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan, (b) Rekrut, (c) Penempatan (d) Pembinaan Kepimpinan (e) Penilaian dan Penghormatan (f) Penglibatan dan Pengekalan, dan (g) Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders.

*c) Job Descriptive Index*

Instrumen yang diubahsuai dari ‘Job Descriptive Index’ yang dibangunkan oleh Smith, et.al. (1975), mengandungi 30 item yang mengukur enam komponen kepuasan kerja pada skala likert 5-mata iaitu situasi pekerjaan sekarang, gaji, penyeliaan, rakan sekerja, kenaikan pangkat dan pekerjaan sampingan.

**Kesahan dan Kebolehpercayaan**

Instrumen MLATI (Malaysian Leadership Audit Trail Inventory) oleh Noriah-Elmi (2013) digunakan buat pertama kalinya dalam konteks kerjaya guru kaunseling. Hasil ujian rintis yang dijalankan oleh pengkaji pada tahun 2013 menghasilkan nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.804. Ini menunjukkan bahawa soal selidik kepimpinan boleh mengukur komponen-komponen dalam kepimpinan.

Instrumen kecerdasan emosi IKEM –MEQI oleh Goleman-Noriah (2006) yang telah diuji berkali-kali oleh pengkaji sebelum ini menghasilkan nilai kebolehpercayaan 0.9768. Akhir sekali bagi instrumen kepuasan kerja Jobs Descriptive Indeks (JDI) yang dibangunkan oleh Smith (1975) telah dijalankan ujian rintis sekali lagi dalam kalangan Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling dan hasil nilai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah 0.753

**Analisis Data**

Data-data yang diperoleh telah dianalisis berdasarkan persoalan dan hipotesis kajian. Statistik deskriptif min dan peratusan digunakan untuk melihat tahap kecerdasan emosi dan kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling di Selangor. Analisis Korelasi Pearson r digunakan untuk melihat hubungan di antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan kepimpinan dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor.

**HASIL KAJIAN**

**Profil Kecerdasan Emosi Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Selangor**

Jadual 1 : Profil Komponen Teras Kecerdasan Emosi

Domain EQ	Sub Domain EQ	Peratus (%)
Kesedaran Kendiri	Kesedaran Emosi	88.04
	Ketepatan Penilaian Kendiri	88.59

	Keyakinan diri	87.86
	Kejujuran	87.14
<b>Regulasi Kendiri</b>	Kawalan Kendiri	85.53
	Kebolehpercayaan	90.14
	Bertanggungjawab	90.35
	Kebolehsuaian	91.09
	Inovasi	88.92
<b>Motivasi Kendiri</b>	Dorongan pencapaian	84.85
	Minat	85.29
	Komitmen	88.68
	Inisiatif	86.33
	Minat	85.29
<b>Empati</b>	Mencungkil Kepelbagaian	86.11
	Orientasi Perkhidmatan	85.33
	Memahami Orang Lain	82.13
	Membina Potensi Orang Lain	81.16
	Penyayang	82.02
	Kesedaran Politik	80.76
	Memahami Orang Lain	82.13
<b>Kemahiran Sosial</b>	Pengurusan Konflik	84.25
	Kepimpinan	82.85
	Mempengaruhi Orang Lain	83.76
	Komunikasi	75.80
	Pemangkin Perubahan	80.56
	Membina Hubungan	80.33
	Kolaborasi	80.00
	Kerja berpasukan	77.97
<b>Kerohanian</b>		83.82
<b>Kematangan</b>		84.86
<b>Indeks Purata Peratus</b>		85.49

a) *Komponen Kritikal*

Terdapat tujuh komponen yang mempunyai tahap kecekapan pada tahap sederhana atau dikategorikan sebagai komponen kritikal iaitu membantu orang lain (79.73%), kesedaran politik (80.76%), pemangkin perubahan (80.56%), membina hubungan (80.33%), kolaborasi (80%), kerja berpasukan (77.97%) dan komunikasi (75.80%).

Jadual 2 : Profil Komponen Kritikal Kecerdasan Emosi

Sub Domain EQ	Peratusan
Membantu Orang Lain	79.73
Kesedaran Politik	80.76
Pemangkin Perubahan	80.56
Membina Hubungan	80.33
Kolaborasi	80.00
Kerja Berpasukan	77.97
Komunikasi	75.80

Ini bermakna daripada dua puluh lapan komponen yang dikaji, dua puluh satu daripadanya merupakan komponen teras dan terdapat tujuh komponen kritikal bagi kumpulan ketua guru bimbingan dan kaunseling kajian ini.

### **Profil Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah di Selangor**

Jadual 3 : Skor Peratus dan Skor Min Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling

Faktor	Min	Peratus	N (168)
Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan	42.54	85.07	
Rekrut	28.12	80.34	
Pembinaan Kepimpinan	29.08	72.70	
Penempatan	24.18	80.61	
Penglibatan dan Pengekalan	63.73	74.97	
Penilaian dan Penghormatan	32.14	80.35	
Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders	45.83	70.01	
<b>Jumlah</b>	<b>265.63</b>	<b>77.79</b>	

Berdasarkan jadual 3 diatas, didapati ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor mempunyai tahap kepimpinan yang tinggi bagi komponen Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan (85.07%) manakala komponen kepimpinan lain berada di tahap yang sederhana. Komponen terendah adalah komponen Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders (70.01%). Komponen kepimpinan yang memperolehi skor antara 81% hingga 100% adalah pada tahap tinggi manakala skor antara 61% hingga 80% adalah tahap sederhana. Skor 41% hingga 60% adalah pada tahap rendah. Skor kurang dari 40 dikira sangat rendah. Nilai indeks skor keseluruhan kepimpinan adalah 77.79%. Ini menunjukkan tahap kepimpinan Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling adalah berada di tahap yang sederhana.

**Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Di Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Selangor**

Jadual 4 : Korelasi Pearson Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Kecerdasan emosi	0.201
Signifikan	.009
N	168

Signifikan pada aras  $p < 0.05$

Jadual 4 menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di negeri Selangor iaitu  $r[168]=0.201, p=.009$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kecerdasan emosi ketua guru bimbingan dan kaunseling maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja.

**Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Di Antara Kepimpinan Dengan Kepuasan Kerja Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Selangor**

Jadual 5: Kolerasi Antara Kepimpinan Dengan Kepuasan Kerja

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Kepimpinan	0.498
Signifikan	.000
N	168

Signifikan pada aras  $p < 0.05$

Jadual 5 menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di negeri Selangor iaitu  $r[168]=0.4988, p=.000$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja .

**Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Di Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Selangor**

Jadual 6: Kolerasi Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepimpinan

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kepimpinan</b>
Kecerdasan Emosi	0.248
Signifikan	.001
N	168

Signifikan pada aras  $p < 0.05$

Jadual 6 menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kepemimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di negeri Selangor iaitu  $r[168]=0.248, p=.001$  ( $p<0.05$ ). Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kecerdasan emosi ketua guru bimbingan dan kaunseling maka semakin tinggi tahap kepemimpinan.

## **PERBINCANGAN**

### **Profil Kecerdasan Emosi Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Selangor**

Keputusan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhan, ketua guru bimbingan dan kaunseling (GBK) di Selangor mempunyai tahap kecekapan kecerdasan emosi yang tinggi iaitu melebihi skor 81% keatas bagi kesemua komponen kecerdasan emosi iaitu komponen kesedaran sendiri (87.91%), regulasi sendiri (99.21%), motivasi sendiri (86.19%), kemahiran sosial (83.97%), empati (82.46%), kerohanian (83.82%) dan kematangan (84.86%). Nilai indeks keseluruhan kecerdasan emosi ialah 85.49%. Hasil kajian terhadap komponen kecekapan kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi sendiri dan kemahiran sosial, didapati bertentangan dengan hasil kajian berkaitan kecerdasan emosi yang dijalankan ke atas guru-guru dan guru kaunseling oleh Rorlinda (2009), Rorlinda, Syafrimen, Amla & Noriah (2010). Namun demikian bagi komponen empati, kerohanian dan kematangan didapati selari dengan kajian Rorlinda (2009) dan Syed Najmuddin (2005).

### **Komponen Teras dan Kritikal Kecerdasan Emosi Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah di Selangor**

Hasil kajian menunjukkan bahawa daripada 28 sub-domain kecerdasan emosi, 21 sub-domain dikategorikan sebagai komponen teras dan tujuh sub-domain kategori komponen kritikal. 21 sub-domain yang melebihi skor peratus 81% keatas adalah kesedaran emosi (88.04%), ketepatan penilaian sendiri (88.59%), keyakinan diri (87.86%), kejujuran (87.14%), kawalan sendiri (85.53%), kebolehpercayaan (90.14%), bertanggungjawab (90.35%), kebolehsuaian (91.09%) dan inovasi (88.92%), dorongan pencapaian (84.49%), minat (85.29%), komitmen (88.68%) dan inisiatif (86.33%), mencungkil kepelbagaian (86.11%), orientasi perkhidmatan (85.33%), memahami orang lain (82.13), mengembangkan potensi orang lain (81.16%), penyayang (82.02%), pengurusan konflik (84.25%), kepimpinan (82.85%) dan mempengaruhi orang lain (83.76%). Hasil dapatan kajian pada sub-subdomain kejujuran, bertanggungjawab, kebolehpercayaan, kebolehsuaian, inovasi, minat, komitmen, orientasi perkhidmatan, kepimpinan, penyayang dan mengembangkan potensi orang lain didapati selari dengan hasil kajian Rorlinda (2009).

Terdapat tujuh komponen yang mempunyai tahap kecekapan pada tahap sederhana iaitu membantu orang lain (79.73%), kesedaran politik (80.76%), pemangkin perubahan (80.56%), membina hubungan (80.33%), kolaborasi (80%), kerja berpasukan (77.97%) dan komunikasi (75.80%). Hasil kajian menunjukkan subdomain pemangkin perubahan, komunikasi, membina hubungan didapati selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Rorlinda (2009).

## **Profil Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah di Selangor.**

Keputusan kajian menunjukkan bahawa ketua guru bimbingan dan kaunseling di Selangor mempunyai tahap kecekapan kepimpinan pada tahap yang tinggi bagi komponen Strategi Perkhidmatan dan Model Kepimpinan iaitu 85.07%. Ini menunjukkan bahawa ketua guru bimbingan dan kaunseling mempunyai kecekapan yang tinggi dari segi pengurusan program selaras dengan visi dan misi bimbingan dan kaunseling. Hasil kajian nampaknya bercanggah dengan berita yang pernah dilaporkan oleh akhbar berkaitan tanggapan bahawa perkhidmatan kaunseling di sekolah berdepan dengan masalah kualiti kepemimpinan yang ditafsirkan sebagai kabur dari segi arah tuju dan misi, serta pentadbiran program yang lemah menyebabkan perkhidmatan kaunseling itu tidak efektif. Kelemahan dalam perkhidmatan pengurusan ini boleh menimbulkan masalah kurang kompeten dan ketidakcekapan guru kaunseling sepenuh masa (Berita Harian, 1 November, 2007). Hasil kajian ini didapati selari dengan kajian Rorlinda (2009) yang menunjukkan guru-guru kaunseling mempunyai tahap kecekapan orientasi perkhidmatan dan kepimpinan yang tinggi.

Beberapa komponen kepimpinan lain yang menunjukkan tahap kepimpinan yang sederhana ialah Rekrut (80.34%), Pembinaan Kepimpinan (72.70%), Penempatan (80.61%), Penglibatan dan Pengekalan (74.97%), Penilaian dan Penghormatan (80.35%), dan Hubungan dengan Pemegang Setara/Stakeholders (70.01%). Hasil kajian berkaitan komponen pembinaan kepimpinan didapati bertentangan dengan hasil kajian Rorlinda (2009) dimana menerusi hasil kajiannya terhadap guru kaunseling didapati mempunyai kecekapan yang tinggi dalam membina potensi orang lain. Hasil kajian komponen penglibatan dan pengekalan didapati sejajar dengan dapatan kajian Rorlinda (2009) yang menunjukkan guru kaunseling mempunyai tahap membina hubungan yang sederhana, selain komunikasi dan kebolehan mengurus konflik yang sederhana. Ketidakcekapan ini mengakibatkan mereka mungkin menghadapi kesukaran untuk mengekalkan hubungan terapeutik antara rakan sejawat dan pelajar.

## **Hubungan Signifikan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling**

Hasil kajian ini dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling ini juga menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil kajian ini didapati selari dengan kajian Noorhafa & Ferlis (2010) dan pengkaji-pengkaji luar negara seperti Abraham, (1999); Bachman, Stein, Campbell, dan Sitarenios, (2000); Bar-On, Brown, Kirkcaldy, dan Thome, (2000); Barling, Slater, dan Kelloway, (2000); Cadman dan Brewer, (2001); Ciarrochi, Deane, dan Anderson, (2002); dinyatakan dalam Paper accepted for presentation at the 5th Australia Industrial & Organizational Psychology Conference Melbourne, June 26-29, 2003 (Gardner & Stough, 2003). Hasil kajian tersebut menyatakan bahawa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasi di dalam persekitaran organisasi. Hasil kajian juga selari dengan kajian Bar-On et.al. (2006) yang mengaitkan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja dan telah mendapati bahawa kecerdasan emosi mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja. Dapatan menunjukkan bahawa peningkatan kecerdasan emosi menyumbang kepada peningkatan prestasi dan kepuasan kerja. Hasil kajian ini juga didapati selari dengan

kajian Licia (2003). Dapatan kajiannya menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai korelasi positif dengan prestasi kepuasan kerja .

### **Hubungan Signifikan Antara Kepimpinan dengan Kepuasan Kerja Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling**

Hasil kajian ke atas ketua guru bimbingan dan kaunseling juga menunjukkan bahawa kepimpinan mempunyai hubungan yang signifikan ke atas kepuasan kerja. Hasil kajian ini didapati selari dengan kajian Hassan & Adnan (2011) yang mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru. Griffith (2004) juga menyokong hasil kajian dan mendapati bahawa guru yang berpuas hati dalam kerja menyumbang kepada prestasi kerja yang tinggi. Kajiannya juga membuktikan bahawa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan secara langsung dengan kepimpinan transformasional. Beberapa pengkaji lain juga mendapati hasil kajian yang sama (Koh, Steers dan Terborg (1995), Jazmi (2009), Nguni, Slegers dan Denessen (2006). Walau bagaimanapun, kajian Wu (2006) mendapati kepimpinan transformasional tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Loy Liang Hui (2003) turut menjalankan kajian untuk melihat hubungan kepimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru. Hasil kajiannya juga didapati selari dengan hasil kajian ke atas ketua guru bimbingan dan kaunseling bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepimpinan dan kepuasan kerja. Mohd Nor (2004), Jazmi (2009) Zabidi (2009) dan Mohd Aziz (2008) juga menyokong hasil kajian. Dapatan mereka juga selari dengan dapatan Podsakof et al. (1996) dan Leithwood et al. (1997) yang mendapati amalan kepimpinan transformasi pengetua mempunyai kesan yang positif ke atas kepuasan kerja. (dlm Habib Ismail, Zaimah Ramli Habib Ismail, Zaimah Ramli (2012).

### **Hubungan Signifikan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kepimpinan Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling**

Hasil kajian Zainatul Azura (2011) didapati selari dengan hasil kajian dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling. Hasil kajiannya mendapati terdapat hubungan yang signifikan yang sederhana teguh diantara kecerdasan emosi (kesedaran sendiri, pengawalan sendiri, motivasi sendiri, empati dan kemahiran sosial) dengan kecekapan kepimpinan kaunseling (kecekapan kemahiran dan perkembangan personal). Ini menunjukkan bahawa penguasaan kecerdasan emosi yang tinggi perlu dimantapkan dalam usaha untuk meningkatkan kecekapan kepimpinan kaunseling dalam kalangan guru-guru kaunseling.

Cherniss & Goleman, (2001) turut menyatakan kecerdasan emosi menjadi salah satu faktor yang menyumbang kepada peningkatan kepimpinan dari segi prestasi dan kualiti kerja guru kaunseling. Implikasi tahap kecerdasan emosi yang tinggi ke atas perkhidmatan kaunseling di sekolah melibatkan keupayaan guru-guru kaunseling untuk terus bertahan menyelesaikan tugas membantu klien meskipun terpaksa berhadapan dengan berbagai kesukaran. Kualiti tingkah laku mereka yang tidak mudah gelisah, terganggu dalam situasi tertekan, boleh berurusan dan berkomunikasi dengan berkesan serta terus komited melaksanakan tugas dianggap sebagai kaunselor yang berdaya tahan dan memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Ciri-ciri diatas juga menggambarkan tahap kepimpinan guru kaunseling. Ini menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai perkaitan yang jelas dengan kepimpinan seseorang individu.

## **KESIMPULAN**

Hasil kajian berkaitan tahap kecerdasan emosi ketua guru bimbingan dan kaunseling menunjukkan tahap yang tinggi dalam kesemua domain. Namun demikian sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling, mereka sepatutnya menunjukkan skor yang lebih tinggi dari segi tahap kecekapan berbanding dengan guru kaunseling biasa. Daripada 28 subdomain kecerdasan emosi, 21 subdomainnya dikenalpasti sebagai komponen teras dan tujuh daripadanya dikenalpasti sebagai komponen kritikal. Tahap kecerdasan emosi ketua guru bimbingan dan kaunseling kajian ini berada di tahap yang tinggi. Namun sebagai ketua, mereka perlu mencapai tahap skor yang lebih tinggi berbanding guru kaunseling biasa.

Seterusnya berkaitan dengan komponen kepimpinan, daripada tujuh komponen yang diukur, satu komponen menunjukkan tahap kepimpinan yang tinggi, enam komponen menunjukkan tahap yang sederhana. Tahap kepimpinan secara keseluruhan juga menunjukkan tahap yang sederhana. Berkaitan dengan komponen yang mengukur tahap kepuasan kerja pula, daripada enam komponen yang diukur, hanya satu komponen berada ditahap yang tinggi, empat komponen berada di tahap yang sederhana dan satu komponen berada di tahap yang rendah. Tahap kepuasan kerja ketua guru bimbingan dan kaunseling juga berada ditahap yang sederhana.

## **RUJUKAN**

- Abd Hamid, M. F. (2000). Hubungan antara tingkah laku kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru-guru di sekolah menengah Gred A di daerah Kubang Pasu, Kedah. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Azhar, M. (2009). Panduan Meningkatkan kecerdasan emosi. Batu Caves. PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Bibi, J. (2012). Amalan kepimpinan instruksional dan sikap terhadap perubahan dalam kalangan pengetua sekolah menengah negeri Pahang. Tesis Dr.Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Cherniss, C. & Goleman, D. 2001. *The emotionally intelligence workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Easton, C.J. 2004. The relationship between emotional intelligence and counseling self-efficacy. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & School Sciences 65 (7-A)
- Ghani, A., Aziz, A. & Rashid A. 2012. EQ menjana kecerdasan emosi: 21 aktiviti merangsang kecerdasan emosi. Batu Caves: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Goleman, D. 1998. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books
- Goleman, D., Boyatzis R. & Mckee, A. 2002. The New Leaders. Transforming The Art Of Leadership Into The Science Of Results. Britain: Little Brown.
- Goleman. 1996. Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ . London: Bloomsbury Publishing
- Henry, S. 2011. EQ And Leadership In Asia. Singapore: John Wiley & Sons
- Jamaliah & Norashimah. 2010. Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan: Teori, Polisi dan Perlaksanaan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Jazmi bin Md Isa. 2009. Gaya kepemimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru: kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK. Ijazah Sarjana Sains Pengurusan



- Perniagaan. Universiti Utara Malaysia.
- Llin, A. K. 1998. Masalah-masalah yang dirasakan oleh kaunselor dalam mengelola layanan bimbingan dan kaunseling di sekolah menengah. Jenjang Strata Satu Pendidikan Jurusan Psikologi pendidikan dan bimbingan. Fakulti Pendidikan: Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung
- Lokman. 2007. Orientasi kepimpinan pengetua dan perkaitannya dengan komitmen guru: kajian di sekolah-sekolah menengah di Johor. Tesis Dr. Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Maimunah. 2005. Kepimpinan situasi di kalangan pengetua sekolah di Malaysia. Tesis Dr. Falsafah: Universiti kebangsaan Malaysia.
- Martin, W.E. Easton, C., Wilson, S., Sullivan, S. & Takemoto, M.(2004). Relationship between emotional intelligence and counselor self-efficacy. Poster session presented at Annual Western Psychological Association 92nd Annual Convention, Irvine, CA.
- Masrizal, A. 2013. Amalan kepimpinan strategik pengetua dan kelestarian kecemerlangan akademik sekolah berasrama penuh (SBP) di Malaysia. Tesis Dr. Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mok, S. S. 2010. Kompetensi kecerdasan emosi. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd
- Nordin, S. H. S. 2003. Tekanan kerja dikalangan guru kaunseling. Seminar kaunseling kebangsaan. Kementerian Pendidikan Malaysia
- Nordin, S. H. S. 2003. Tekanan kerja dikalangan guru kaunseling. Seminar Kaunseling Kebangsaan. Kementerian Pendidikan Malaysia
- Pardi, A., Shamsina & Kushairi, M. 2012. Asas kepimpinan & Perkembangan Profesional Guru. Kuala Lumpur: Freemind Horizons Sdn.Bhd
- Rahman A. 2010. Kepemimpinan dan penyeliaan instruksional dari perspektif pendidikan. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd
- Rorlinda. 2009. Kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan sumbangannya terhadap komitmen tugas guru kaunseling sekolah menengah. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi
- Salim, S. 1994 Tahap pelaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. JURNAL PERKAMA 5: 1-40
- Salim, S. 1994. Tahap pelaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Jurnal Perkama 5: 1-40
- Salim, S. 2005. Halatuju penyelidikan kaunseling di Malaysia. Jurnal PERKAMA.11:1-14
- Salim, S. 2005. Halatuju penyelidikan kaunseling di Malaysia. Jurnal PERKAMA.11:1-14
- Syafrimen. 2004. Profil Kecerdasan Emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah semenanjung Malaysia. Kertas projek penyelidikan sarjana. Fakulti pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Syafrimen. 2004. Profil Kecerdasan Emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah semenanjung Malaysia. Kertas projek penyelidikan sarjana. Fakulti pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Syed Najmuddin & Noriah. 2004. Guru dan kepintaran emosi: Implikasi ke atas kebolehan guru menangani masalah sosial pelajar. Prosiding seminar kebangsaan ke -3 Psikologi dalam masyarakat. Bangi: Pusat Latihan KWSP (ESSET) 4-5 Oktober, 502-508.
- Syed Najmuddin. 2005. Faktor kecerdasan emosi serta hubungan dengan nilai kerja dan prestasi kerja guru Maktab Rendah Sains MARA. Tesis Dr Fal. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi

- Tan, C. H. 2001. Kesan emotional intelligence ke atas kepuasan kerja dan komitmen kepada Organisasi: satu kajian kes di kilang elektronik Melaka. Tesis. UKM Bangi
- Teuku Irwani. 2011. Kepimpinan Transformasi pengetua dan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Kabupaten pidi, Aceh: Tesis Master: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Wan Ashiba. 2003. Kecerdasan emosi di kalangan guru sekolah menengah berasrama penuh dan sekolah harian. Kertas projek sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi
- Zabarrod, D. 2009. Kecerdasan emosi. Kuantan: Universiti Malaysia Pahang
- Zenger, J.H. & Folkman, J. 2004. The Handbook for Leaders. New York:Mc Graw Hill

#### **MAKLUMAT PENULIS**

#### **TENGKU ELMI AZLINA TENGKU MUDA**

Pusat GENIUS@Pintar Negara  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
elmiazlina@ukm.edu.my