

**KECERDASAN EMOSI DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KEPIMPINAN KETUA GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING
SEKOLAH MENENGAH**

Tengku Elmi Azlina Binti Tengku Muda¹, Noriah Mohd Ishak²

elmiazlina@kuis.edu.my¹, norwmu@hotmail.com²

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, KUIS

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah. Kajian ini berbentuk tinjauan dengan melibatkan 168 ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah harian di Selangor. Data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan analisis Korelasi Pearson bagi melihat hubungan antara dua pemboleh ubah kecerdasan emosi dan kepimpinan. Statistik MANOVA pula digunakan untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi dan kepimpinan berdasarkan faktor jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan. Walaubagaimanapun hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan berdasarkan kesemua faktor demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, Kepimpinan, Sekolah Menengah

1.0 PENGENALAN

Guru bimbingan dan kaunseling merupakan insan yang menjadi *role model* di sekolah. Pengiktirafan sebagai *role model* dan harapan yang tinggi dari pihak sekolah menyebabkan guru bimbingan dan kaunseling perlu memiliki kemahiran yang khusus agar dapat menangani segala cabaran dalam menangani permasalahan manusia. Cabaran menjadi lebih tinggi apabila sesetengah guru bimbingan dan kaunseling diberi amanah untuk menjawat jawatan sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling. Jawatan sebagai ketua sudah tentunya mempunyai tanggungjawab yang besar untuk membentuk keharmonian dan sikap saling bekerjasama dalam kalangan rakan sejawat yang 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.

Salah satu kemahiran yang perlu ada pada guru kaunseling adalah memiliki kecekapan kecekapan kecerdasan emosi yang tinggi. Menurut Goleman (1996), kecekapan kecerdasan emosi amat penting terhadap professional kaunseling kerana ianya mempunyai kaitan dengan prestasi kerja mereka. Dengan lain perkataan kemahiran kecerdasan emosi membolehkan profesional kaunseling mempunyai kepercayaan dan keyakinan terhadap diri dari segi kemampuan melaksanakan tugas dalam pekerjaan. Kajian-kajian terdahulu berkaitan kecerdasan emosi kaunselor yang dijalankan oleh beberapa pengkaji menunjukkan bahawa kaunselor perlu membina kecekapan kecerdasan emosi yang tinggi bersesuaian dengan tekanan dalam persekitaran kerjaya (Constantain 2000; Easton 2005; Martin 2002, Rorlinda 2009).

Ketua guru bimbingan dan kaunseling merupakan pemimpin di sekolah. Menurut Salhah (2006), sebagai pemimpin di sekolah, guru bimbingan dan kaunseling memainkan peranan sebagai fasilitator, pendidik, kaunselor dan mentor untuk memupuk dan menyerapkan nilai murni, berkemahiran pengurusan diri dan pembelajaran, serta menjadi penjana minda bagi melahirkan pelajar berfikir kritis dan kreatif. Menyedari hakikat terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai ketua yang perlu dilaksanakan, sudah tentulah mereka memerlukan kecerdasan emosi dan kepimpinan yang tinggi dalam menghadapi cabaran kerjaya.

Kecerdasan emosi juga mempunyai kaitan dengan kepimpinan. Kajian-kajian mengenai kecerdasan emosi dengan kepimpinan jelas menunjukkan bahawa kecerdasan emosi memberi

kesan yang cukup besar terhadap kepemimpinan berkesan seseorang individu. Goleman (2005) juga turut menyatakan bahawa pemimpin yang mempunyai kekuatan emosi yang baik adalah pemimpin yang boleh memimpin dan berupaya mengambil hati subordinat. Tiga elemen terpenting dalam kecerdasan emosi yang membolehkan seorang pemimpin membuat keputusan berkesan adalah (i) kesedaran sendiri, (ii) komunikasi dan kebolehan mempengaruhi dan (iii) komitmen dan integriti (Ciarrochi et.al.2000). Pemimpin yang tidak mempertingkatkan kecekapan kecerdasan emosi akan menghadapi kesukaran dalam membina hubungan baik dengan rakan sekerja, pegawai atasan dan pekerja bawahan (Boyatziz 2002; Ciarrochi et.al.2000). Oleh yang demikian jelaslah menunjukkan bahawa kecerdasan emosi seseorang menentukan bagaimana bentuk kepemimpinan yang diamalkan di organisasi tempatnya bekerja.

Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (1998), kecerdasan emosi merupakan kebolehan individu untuk mengenal pasti dan mengurus emosi sendiri serta memotivasikan diri dan mengenal pasti emosi orang lain serta menjalin hubungan mesra dengan mereka. Noriah (2005) pula menyatakan kecerdasan emosi sebagai satu set kompetensi atau kemahiran yang berasaskan emosi yang membolehkan seseorang mengurus kehidupan dengan baik. Kecerdasan ini melibatkan kebolehan (i) menyelami emosi sendiri untuk mengetahui dan menilai keadaan diri, (ii) menggunakan kecenderungan emosi tersebut untuk membimbing atau memudahkan pencapaian sesuatu matlamat, (iii) menyedari perasaan, keperluan, kehendak, masalah atau kegusaran orang lain, (iv) menyedari kepentingan nilai agama sebagai perintis kehidupan, dan (vi) menggunakan pengalaman hidup (diri atau klien) sebagai panduan dalam menyelesaikan masalah. Dalam konteks kajian ini, kecerdasan emosi, ketua guru bimbingan dan kaunseling diukur berdasarkan tujuh domain kecerdasan emosi (kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan).

Kepimpinan

Kepimpinan adalah kemampuan dan daya mempengaruhi tingkah laku seseorang itu sehingga menyebabkan ia sanggup memberi kerjasama untuk mencapai sesuatu matlamat yang dipersetujui (Robbins 2003, Jamaliah & Norazimah 2010). Dalam konteks kajian ini, kepemimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling diukur berdasarkan tujuh komponen utama berdasarkan model Malaysian Leadership Audit Trail Inventory (Norah-Elmi (2013) iaitu strategi

perkhidmatan dan model kepimpinan, rekrut, penilaian dan penghormatan, membina kepimpinan, penglibatan dan pengekalan, penempatan dan akhir sekali hubungan dengan pemegang setara atau stakeholders.

Ketua Guru Bimbingan Dan Kaunseling

Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling dalam kajian ini adalah individu yang menjalankan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah. Dari segi kelayakan akademik, mereka memiliki sekurang-kurangnya ijazah sarjana muda pendidikan bimbingan dan kaunseling dan dilantik sebagai ketua oleh pihak sekolah berdasarkan senioriti atau paling lama berkhidmat di sekolah tersebut.

Sekolah Menengah

Sekolah menengah yang terlibat dalam kajian ini adalah seluruh sekolah menengah harian biasa di Selangor dibawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Sekolah menengah berasrama penuh, sekolah menengah teknik dan sekolah menengah agama tidak dijadikan subjek kajian.

2.0 PENYATAAN MASALAH

Profesion kaunseling sebagaimana profesion lain menuntut penjawatnya memiliki kecerdasan emosi yang tinggi sebagai persediaan menghadapi cabaran dalam perkhidmatannya. Persepsi awal warga sekolah terhadap profesionalisme guru-guru kaunseling adalah tinggi. Zoyah (1989) dalam Suradi (1992) melalui hasil kajiannya berkaitan tanggapan pentadbir dan guru-guru terhadap guru kaunseling sekolah menengah di Selangor adalah positif. Guru kaunseling dilihat sebagai personalia yang mempunyai ciri-ciri ketrampilan dan kepimpinan serba boleh untuk menangani segala jenis permasalahan yang timbul (Siti Halimah, 2003 dan Masbah, 2005). Namun ekspektasi tinggi yang dipertaruhkan kepada guru kaunseling kadang kala tidak selaras dengan sokongan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka (Suradi, 2005).

Kajian Rorlinda (2009) ke atas guru kaunseling menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi guru kaunseling dalam domain tertentu adalah di peringkat yang sederhana. Kajiannya menunjukkan 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. Kekurangan kecekapan kecerdasan emosi akan memberi kesan terhadap kepimpinan dan perkhidmatan kaunseling yang berkesan. Kecekapan kecerdasan emosi juga didapati sederhana dalam kajian yang dijalankan oleh Syafrimen (2004) dan Syed Najmuddin (2005).

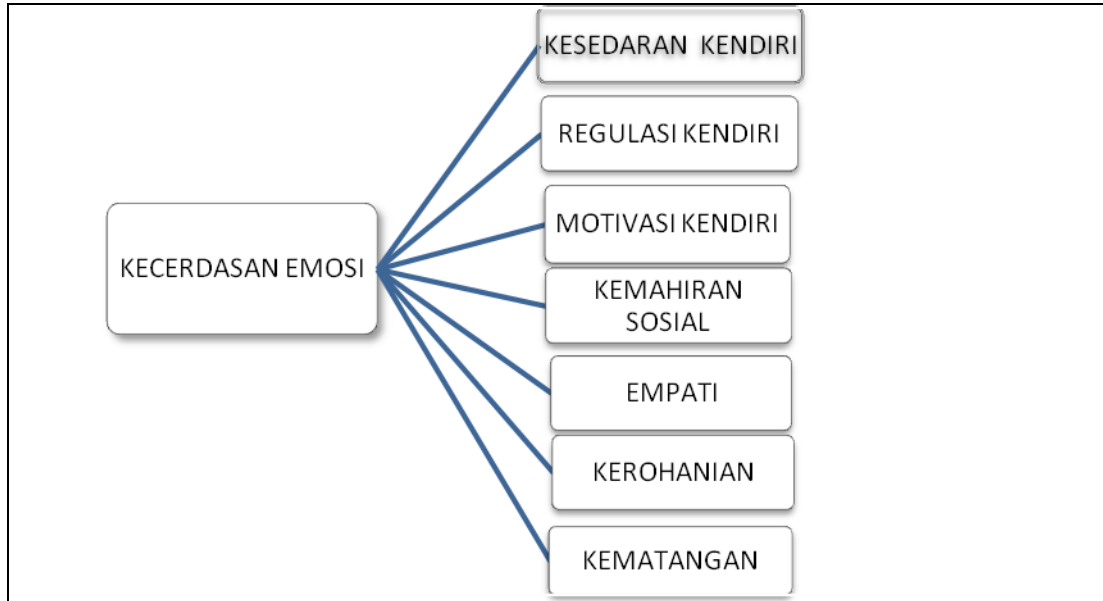
Individu yang menunjukkan tahap kecerdasan emosi yang tinggi boleh menggunakan emosi untuk mengurus diri dan bekerja dengan orang lain serta didapati berkesan di tempat kerja (Boyartzis et.al.1999). Menurut Weisenger (2000) keberkesanan mereka di tempat kerja adalah kerana mereka mempunyai kelebihan yang baik dalam mewujudkan kemahiran interpersonal, mudah bergaul dan lebih cenderung dalam kerjaya terutama dalam pekerjaan yang memerlukan kemahiran berhubung dengan orang ramai. Bedwell (2001) mengaitkan individu yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dengan keupayaan mereka dalam membuat keputusan, menyelesaikan masalah, merancang dan mengurus tugas harian, berinteraksi dengan rakan sekerja atau pelanggan serta bersikap kreatif dan inovatif semasa di tempat kerja. Kecekapan menggunakan kecerdasan emosi akan membawa kepada keberhasilan yang produktif bukan sahaja pada peringkat individu malah pada peringkat organisasi. Sebaliknya mereka yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah akan menghadapi masalah dalam perhubungan, sukar untuk menyesuaikan diri dan kurang cemerlang dalam pencapaian kerjayanya (Abraham 1999, Austin 2004; Cooper 1997; Cherniss 1998; Siberman 2001). Sikap tersebut akan membantutkan perkembangan dan kejayaan individu serta organisasi yang disertainya.

Kajian-kajian lepas juga membuktikan bahawa kecerdasan emosi mempunyai kaitan yang signifikan dengan kepimpinan. Kecerdasan emosi bukan sahaja penting untuk kejayaan individu dalam sesebuah organisasi secara umum, tetapi kecerdasan emosi akan menjadi lebih penting apabila individu tersebut meningkat menjadi seorang pemimpin organisasi (Dulewicz & Higgs, 2000, 2003; Goleman, Boyatzi & Mckee, 2002). Hasil kajian tersebut menunjukkan betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam meningkatkan kepimpinan sebagai ketua guru bimbingan dan kaunseling, Kebanyakan pengkaji lain juga turut bersetuju bahawa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan berkesan (Higgs & Aitken, 2003; Sosik & Magerian, 1999; Kerr, Garvin, Heaton & Boyke, 2006). 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).

Berdasarkan permasalahan di atas jelas menunjukkan bahawa pentingnya kecekapan kecerdasan emosi dalam membentuk kepimpinan diri seseorang. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru bimbingan dan kaunseling mempunyai masalah dari aspek mencapai tahap kecerdasan emosi yang cemerlang. Tahap kecerdasan emosi yang sederhana atau rendah akan menjejaskan prestasi mereka untuk berfungsi dengan berkesan. Oleh yang demikian satu kajian perlu dilakukan dari aspek hubungan kecerdasan emosi dengan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling.

3.0 PENDEKATAN TEORI



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

Rajah 1 menunjukkan domain kecerdasan emosi oleh Goleman-Noriah (2004) yang mengukur aspek 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 empat 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 lima 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 lima 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 enam 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 social mengandungi lapan 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.



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

Rajah 2 menunjukkan model kepimpinan yang digunakan untuk mengukur aspek kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor. Model tersebut mengandungi tujuh komponen iaitu strategi perkhidmatan dan model kepimpinan yang mengukur strategi dan model kepimpinan yang dibentuk. Komponen kedua adalah rekrut yang mengukur cara pemilihan rakan sejawat dalam melaksanakan program kaunseling. Seterusnya komponen ketiga adalah komponen penilaian dan penghormatan yang mengukur sejauhmana ganjaran dan penghargaan diberikan kepada rakan sejawat. Komponen keempat pula adalah membina kepimpinan yang mengukur bagaimana seorang ketua membina kepimpinan dalam diri dan rakan sejawat melalui kursus atau program-program tertentu. Komponen kelima adalah penglibatan dan pengekalan yang mengukur bagaimana seorang ketua mewujudkan perasaan setia pada organisasi. Komponen keenam adalah penempatan iaitu berkaitan dengan cara bagaimana seorang ketua membahagikan tugas-tugas dalam kalangan rakan sejawatnya. Seterusnya komponen terakhir adalah komponen hubungan dengan pemegang setara/stakeholders yang mengukur sejauhmana perhubungan ketua guru bimbingan dan kaunseling dengan pengetua dan badan-badan berkaitan.

4.0 KAJIAN LEPAS

Kajian lepas menunjukkan bahawa individu yang mempunyai kombinasi kecerdasan intelek dan emosi cenderung untuk menjadi lebih berjaya dalam bidang pekerjaan yang dipilih (Dulewicz & Higgs 2000; Goleman 1995; Rosete 2004; Sjoberg 2001). Walaubagaimanapun selain daripada kecerdasan intelek, aspek kecerdasan emosi juga mempunyai kaitan dengan kejayaan dan pencapaian dalam kepimpinan. Kajian oleh beberapa pengkaji telah membuktikan kepentingan kecekapan pemimpin mengurus emosi dalam melancarkan pengendalian organisasi (Caruso et.al.1999; Cherniss & Goleman 2001; George 2000; Stone et.al. 2005; Zee 2005). Hasil kajian yang dijalankan menunjukkan pemimpin sesebuah organisasi perlu mempunyai keupayaan untuk mengenali, memahami dan menyata dan mengurus emosi supaya dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Hal ini sama seperti keperluan terhadap kebolehan menyelesaikan masalah. Tambahan pula, pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi berkecenderungan untuk menggunakan mood dan emosi secara positif dalam membentuk sikap optimis dan kreatif. Sikap tersebut dapat membantu mereka mencipta dan mengekalkan semangat dalaman organisasi masing-masing (George 2000).

William (1999) mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kebolehan pemimpin dan iklim organisasi. Petunjuk iklim organisasi melibatkan kejelasan dalam komunikasi, kebolehanjalan pekerja semasa menjalankan tugas, kebolehan inovasi, rasa kepunyaan dan kebertanggungjawaban terhadap pekerjaan dan tahap piawaian yang ditentukan. Kesemua ciri tersebut diterjemahkan menerusi amalan budaya kerja seperti saling bekerjasama, komited dan kreatif dalam kerja berpasukan (Druskat 1996). Abraham (1999) turut mendapati kecerdasan emosi mempunyai kesan positif terhadap keputusan organisasi dalam kerja berpasukan, keselarasan penilaian antara pekerja dengan penyelia, prestasi pekerja, komitmen pekerja pada organisasi dan rasa kepunyaan dalam organisasi. Kecekapan kecerdasan emosi boleh mengelakkan ketidakseimbangan emosi, konflik etika dalam peranan dan rasa tidak selamat dalam pekerjaan.

5.0 PERSOALAN KAJIAN

1. Adakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor?
2. Adakah terdapat perbezaan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor mengikut jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman sebagai guru kaunseling?

6.0 METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan yang mana responden menjawab beberapa set soal selidik. Menurut Frink (1995), reka bentuk kajian deskriptif menghasilkan data atau maklumat tentang populasi dan fenomena yang telah wujud. Pemerolehan data secara deskriptif dapat dipungut pada masa yang sama yang ditentukan oleh pengkaji (Fink, 1995; Wiersma, 2000 dan Ary, Jacobs & Razavieh, 1996). Justeru, instrumen yang dibina ini dapat digunakan untuk mengumpul maklumat tentang kecerdasan emosi dan kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling yang dikaji.

Subjek Kajian

Sampel kajian ini terdiri daripada 168 orang ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah harian di Selangor menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. 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 ini menggunakan dua soal selidik iaitu iaitu Inventori Kepintaran Emosi Malaysia – dewasa (IKEM-MEQI) oleh Noriah et. al (2006) bagi mengukur aspek kecerdasan emosi manakala Malaysian Leadership Audit Trail Inventory - Dewasa (MLATI) oleh Noriah-Elmi (2013) digunakan untuk mengukur aspek kepimpinan.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Nilai kebolehpercayaan untuk soal selidik kecerdasan emosi adalah 0.9145 manakala kebolehpercayaan bagi soal selidik kepimpinan ialah 0.804. Untuk menentukan kesahan muka, pandangan pakar telah digunakan.

7.0 DAPATAN KAJIAN

Data telah dianalisis menggunakan Korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan manakala analisis MANOVA digunakan untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi dan kepimpinan berdasarkan faktor umur, jantina, tahap pendidikan dan pengalaman.

Jadual 1: Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan

Pembolehubah	Kepimpinan (KPIM)
Kecerdasan emosi (KE)	0.248
Signifikan	0.001
N	168

Signifikan pada aras $P < 0.05$

Keputusan analisis menunjukkan bahawa wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di negeri Selangor. Keadaan ini dapat dilihat dengan jelas pada Jadual 1, dengan nilai korelasi bagi kepimpinan adalah $r[168]=0.248, p=0.001$ ($p < 0.05$).

Jadual 2: Perbezaan kecerdasan emosi dan kepimpinan berdasarkan faktor jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman.

Source	Dependant Variable	Type III Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jantina	Kecerdasan Emosi	0.212	1	0.212	0.012	0.885
	Kepimpinan	11.991 ^a	1	0.212	0.340	0.561
Umur	Kecerdasan Emosi	2.097	2	1.048	0.012	0.901
	Kepimpinan	113.700 ^a	2	56.850	1.612	0.203
Tahap Pendidikan	Kecerdasan Emosi	3.037	1	3.037	0.302	0.584
	Kepimpinan	4.214 ^a	1	4.214	0.119	0.730
Pengalaman	Kecerdasan Emosi	13.755	2	6.877	0.012	0.885
	Kepimpinan	101.009 ^a	2	50.505	1.432	0.242

Signifikan pada aras $P < 0.05$

Berdasarkan Jadual 2, keputusan analisis menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan berdasarkan faktor jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Selangor. Hasil kajian menunjukkan nilai yang tidak signifikan pada aras 0.05 dimana bagi aspek kecerdasan emosi, nilai bagi faktor jantina adalah $p = 0.885 > 0.05$, umur $p = 0.901 > 0.05$, pendidikan $p = 0.584 > 0.05$ dan pengalaman $p = 0.885 > 0.05$. Aspek kepimpinan pula menunjukkan nilai bagi faktor jantina adalah $p = 0.561 > 0.05$, umur $p = 0.203 > 0.05$, pendidikan $p = 0.730 > 0.05$ dan pengalaman $p = 0.242 > 0.05$.

8.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling di Selangor. Hasil kajian ini didapati selari dengan kajian Cherniss & Goleman (2001), Zinatul Azura (2011), Dulewiezz dan Higgs (2000), Rosete (2004) dan Sjoberg (2001). Hasil kajian pengkaji-pengkaji tersebut mengukuhkan lagi hasil dapatan bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap kecerdasan emosi dan kepimpinan ke atas faktor jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah. Perbezaan berkaitan kecerdasan emosi berdasarkan kesemua faktor selari dengan kajian Rorlinda (2009) ke atas guru kaunseling sekolah menengah. Hasil kajian berkaitan kepimpinan pula tidak selari dengan dapatan kajian Hopkin (2005), Jamer, Parker & Wood (2005), Stone et.al. (2005) yang mendapati wujud perbezaan signifikan antara pemimpin lelaki dan perempuan. Walaubagaimanapun, hasil kajian ini juga selari dengan kajian Farah Amira (2004).

RUJUKAN

- Abdul Ghani, Abdul Aziz & Abdul Rashid (2012). *EQ menjana Kecerdasan emosi: 21 aktiviti merangsang kecerdasan emosi*. Batu Caves: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Abdul Karim Llin (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. Fakultas Pendidikan: Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung.
- Ahmad Masrizal (2013). *Amalan kepimpinan strategik pengetua dan kelestarian kecemerlangan akademik sekolah berasrama penuh (SBP) di Malaysia*. Tesis Dr. Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Akhtiar Pardi, Shamsina & Muhamad Kushairi (2012). *Asas kepimpinan & Perkembangan Profesional Guru*. Kuala Lumpur: Freemind Horizons Sdn.Bhd.
- Abdul Rahman (2010). *Kepemimpinan Dan Penyeliaan Instruksional Dari Perspektif Pendidikan*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Constantine, M.G. & Yeh, C.J. (2001). *Multicultural training, Self-construals, and multicultural competence of school counselors, professional school counseling* 4: 202-207.
- Constantine, Madonna, G. & Gainor.K.A. (2001). *Emotional Intelligence and empathy: Their relation to multicultural competence of school counselors. Professional school counseling* 5 (2): 131-138.
- Dzul Zabarrod (2009). *Kecerdasan emosi*. Kuantan: Universiti Malaysia Pahang.
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis & Annie Mckee (2002). *The New Leaders. Transforming The Art Of Leadership Into The Science Of Results*. Britain: Little Brown.

- Easton, C.J.(2004). *The relationship between emotional intelligence and counseling self-efficacy*.
Disertation Abstracts International Section A: Humanities & School Sciences 65 (7-A).
- Goleman (1996). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury Publishing.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Haslee Shahril Lim Abdullah (2003). *A study of Malaysian school counselor resilience*.PHD Thesis. Faculty of Education: University of Malaya.
- Jameela Bibi (2012) *.Amalan kepimpinan instruksional dan sikap terhadap perubahan dalam kalangan pengetua sekolah menengah negeri Pahang*. Tesis Dr.Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- John H.Zenger & Joseph Folkman (2004). *The Handbook for Leaders*. New York: Mc Graw Hill.
- Lokman (2007). *Orientasi Kepimpinan Pengetua dan Perkaitannya Dengan Komitmen Guru: Kajian di Sekolah-Sekolah Menengah di Johor*. Tesis Dr. Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mok Soon Sang (2010). *Kompetensi kecerdasan emosi*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Mohd Azhar (2009). *Panduan Meningkatkan kecerdasan emosi*. Batu Caves. PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- 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.

Prosiding Konvensyen Kebangsaan Persatuan Kaunseling Malaysia. Institut Latihan Keselamatan Sosial KWSP (ESSET) Bangi. 24-26 Jun.

Rorlinda. (2009). *Kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan sumbangannya terhadap komitmen tugas guru kaunseling sekolah menengah*. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

Syafrimen (2004). *Profil Kecerdasan Emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah semenanjung Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana. Fakulti pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

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.

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.

Siti Halimah Syed Nordin (2003). *Tekanan kerja dikalangan guru kaunseling. Seminar kaunseling kebangsaan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.

Suradi Salim. (1994) *Tahap perlaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah di Malaysia*. JURNAL PERKAMA 5: 1-40.

Suradi Salim. (2005) *Halatuju penyelidikan kaunseling di Malaysia*. Jurnal PERKAMA.11:1-14.

Maimunah (2005). *Kepimpinan situasi di kalangan pengetua sekolah di Malaysia*. Tesis Dr. Falsafah: Universiti kebangsaan Malaysia.

- Rorlinda. (2009). *Kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan sumbangannya terhadap komitmen tugas guru kaunseling sekolah menengah*. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Siti Halimah Syed Nordin (2003). *Tekanan kerja dikalangan guru kaunseling*. Seminar *kaunseling kebangsaan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Syafrimen (2004). *Profil Kecerdasan Emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah semenanjung Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana. Fakulti pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Teuku Irwani (2011). *Kepimpinan Transformasi pengetua dan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Kabupaten pidi, Aceh*: Tesis Master: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jameela Bibi (2012) *.Amalan kepimpinan instruksional dan sikap terhadap perubahan dalam kalangan pengetua sekolah menengah negeri Pahang*. Tesis Dr.Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jamaliah & Norashimah (2010). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan: Teori, Polisi dan Perlaksanaan*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- John H.Zenger & Joseph Folkman (2004). *The Handbook for Leaders*. New York:Mc Graw Hill.
- Lokman (2007). *Orientasi Kepimpinan Pengetua dan Perkaitannya Dengan Komitmen Guru: Kajian di Sekolah-Sekolah Menengah di Johor*. Tesis Dr. Fal: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rorlinda.(2009).*Kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan sumbangannya terhadap komitmen tugas guru kaunseling sekolah menengah*. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

Suradi Salim. (1994). *Tahap pelaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah di Malaysia*. JURNAL PERKAMA 5: 1-40.

Syafrimen (2004). *Profil Kecerdasan Emosi guru-guru sekolah menengah zon tengah semenanjung Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana. Fakulti pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Suradi Salim. (2005). *Halatuju penyelidikan kaunseling di Malaysia*. Jurnal PERKAMA.11:1-14.

Sebastian Henry (2011). *EQ And Leadership In Asia*. Singapore: John Wiley & Sons.

Wan Ashiba(2003). *Kecerdasan emosi di kalangan guru sekolah menengah berasrama penuh dan sekolah harian*. Kertas projek sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi.