

KEPINTARAN EMOSI DAN GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR TERHADAP PRESTASI SEKOLAH

NOOR FAZILAH BT AHMAD JAMLI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2021

**KEPINTARAN EMOSI DAN GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU
BESAR TERHADAP PRESTASI SEKOLAH**

NOOR FAZILAH BT AHMAD JAMLI

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2021



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 19 Mei 2021.

i. Perakuan pelajar :

Saya, Noor Fazilah Bt Ahmad Jamli, P20132002277 Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia dengan ini mengaku bahawa tesis yang bertajuk Kepintaran Emosi dan Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Prestasi Sekolah adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya.



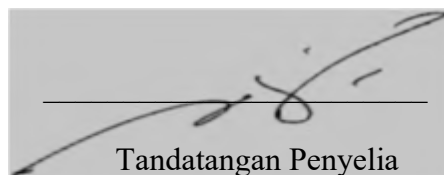
Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Profesor Madya Syed Sofian Bin Syed Salim dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Kepintaran Emosi dan Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Prestasi Sekolah dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Doktor Falsafah (Bimbingan dan Kaunseling).

23 Mei 2021

Tarikh



Tandatangan Penyelia





**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: KEPINTARAN EMOSI DAN GAYA KEPIMPINAN
TRANSFORMASI GURU BESAR TERHADAP
PRESTASI SEKOLAH .

No. Matrik / Matric's No.: P2013 0002277

Saya / I: NOOR FAZILAH BT AHMAD JAMLI

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

[Signature]
(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 23 Mei 2021

[Signature]
(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

I'ROI, MADYA DR. SYED SOFIAN BIN SYED SALIM
Pentytarah Kanan
Jabatan Psikologi dan Kaunseling
Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini SULIT @ TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Pertama sekali saya ingin merakamkan setinggi – tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada Professor Madya Syed Sofian Bin Syed Salim selaku penyelia tesis saya yang telah banyak memberi dorongan, bantuan dan tunjuk ajar kepada saya dalam usaha menyiapkan tesis ini. Segala tunjuk ajar dan ilmu yang telah dicurahkan beliau akan menjadi panduan serta pedoman bagi perjalanan saya dalam menuntut bidang ilmu yang telah saya pelajari ini. Segala jasa dan budi baik Profesor Madya Syed Sofian akan menjadi kenangan bagi saya. Saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada suami saya En. Hamhas Bin Hamdan kerana telah menjadi tulang belakang dalam menjayakan perjalanan Phd saya dan menyokong penuh usaha serta memberikan segala bantuan yang tidak berbelah bahagi. Tidak lupa juga saya mengucapkan berbilang terima kasih kepada keluarga tercinta, Ibu dan Adik saya Puan Haneefa, Pn. Noorzaliza dan Pn. Beebi Jamela serta suami, sahabat handai Puan Norleda Bakar yang sentiasa memberikan sokongan moral kepada saya selama ini dan tidak lupa kepada penyelia terdahulu Prof. Eme. Dato' Dr. Aminah Ayob penyelia pertama saya yang tidak berputus asa memberikan nasihat pertama kepada saya dalam mengharungi dunia dan selok belok sebagai seorang pelajar PhD.





ABSTRAK

Tesis ini dilaksanakan bertujuan untuk menganalisis hubungan diantara aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi dalam kalangan guru besar sekolah rendah di seluruh Malaysia terhadap skor penilaian prestasi sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM) daripada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Kepimpinan yang berprestasi tinggi dikatakan dipengaruhi oleh kompetensi emosi dan gaya kepimpinan guru besar namun belum terdapat kajian yang memfokuskan kepada aras kepintaran emosi dan gaya kepimpinan transformasi guru besar serta perkaitannya dengan SKPM sebagai penanda aras standard prestasi sekolah. Kajian ini turut mengkaji perbezaan aras kepintaran emosi guru besar dan gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan kepada faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Kesan interaksi antara aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi juga dianalisa. Kajian ini dilaksanakan dengan kaedah tinjauan secara keratan rentas dimana sampel dipilih secara persampelan berkelompok melibatkan 746 orang guru besar daripada 3 zon kajian di seluruh Malaysia. Instrumen yang digunakan untuk mengukur aras kepintaran emosi gaya kepimpinan transformasi guru besar adalah instrumen soal selidik yang dibina khas iaitu *EQ HeadLIST (Emotional Quotient Headmaster Transformational Leadership Instrument)*. Manakala pengukuran skor penilaian prestasi sekolah adalah melalui instrumen Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM). Data dianalisis menggunakan analisis ujian-t, anova sehala dan regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan kepada faktor jantina iaitu [$t = -1.927$; $p = 0.05 \leq 0.05$]. Manakala dapatan kajian bagi hubungan diantara aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan iaitu [$r = 0.504$; $p = 0.00 < 0.01$] dan hubungan yang positif dan signifikan diantara aras kepintaran emosi dan skor penilaian prestasi SKPM iaitu pada nilai [$r = 0.129$; $p = 0.00 < 0.01$]. Melalui kajian ini, 2 model telah dibentuk dan didapati terdapat kesan interaksi yang positif dan signifikan pada model 1 diantara aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi [$R = 0.504$, $R^2 = 0.254$, $p = 0.00 < 0.05$, $(\beta) = 0.526$] manakala model ke 2, hanya aras kepintaran emosi sahaja yang menunjukkan kesan interaksi yang positif dan signifikan keatas skor penilaian prestasi sekolah SKPM [$R = 0.145$, $R^2 = 0.021$, $p = 0.00 < 0.05$, $(\beta) = 0.644$]. Dapatan kajian menunjukkan bahawa aras kepintaran emosi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap skor penilaian prestasi sekolah SKPM dan dapat menyumbang kepada kefahaman berkaitan peranan kepintaran emosi dari aspek kepimpinan transformasi guru besar dan kepada KPM khususnya bagi menambahbaik sistem pemilihan pemimpin sekolah disamping membantu meningkatkan skor penilaian prestasi sekolah ke tahap lebih baik.





EMOTIONAL INTELLIGENCE AND HEADMASTERS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ACCORDING TO SCHOOL PERFORMANCE

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the relationship between the level of emotional intelligence and the level of transformational leadership style among primary school principals throughout Malaysia on the school performance evaluation score of the Malaysian Education Quality Standard (SKPM) from the Ministry of Education Malaysia (MOE). High-performing leadership is said to be influenced by the emotional competence and leadership style of the headmaster but there have been no studies focusing on the level of emotional intelligence and transformational leadership style of the headmaster and its significant to SKPM as a benchmark for school performance standards. This study also examines the differences in the level of emotional intelligence and transformational leadership style of headmasters based on factors of gender, age and length of service. The effect of interaction between emotional intelligence and transformational leadership style was also analyzed. This study was conducted by cross-sectional survey method where the sample was selected by group sampling involving 746 headmasters from 3 study zones throughout Malaysia. The instrument used to measure the level of emotional intelligence and transformational leadership style of the headmaster is a specially constructed instrument that is EQ HeadLIST (Emotional Quotient Headmaster Transformational Leadership Instrument). Meanwhile, the measurement of school performance evaluation scores is through the Malaysian Education Quality Standard (SKPM) instrument. Data were analyzed using t-test analysis, one-way anova and multiple regression. The findings of the study indicate that there are significant differences in the level of transformational leadership style of headmasters based on gender factors namely [$t = -1.927$; $p = 0.05 \leq 0.05$]. While the findings of the study for the relationship between the level of emotional intelligence and the level of transformational leadership style there is a positive and significant relationship that is [$r = 0.504$; $p = 0.00 < 0.01$] also a positive and significant relationship between emotional intelligence level and SKPM performance appraisal score at the value of [$r = 0.129$; $p = 0.00 < 0.01$]. Through this study, 2 models were formed and it was found that there is a positive and significant interaction effect on model 1 between the level of emotional intelligence and the level of transformational leadership style [$R = 0.504$, $R^2 = 0.254$, $p = 0.00 < 0.05$, $(\beta) = 0.526$] while the 2nd model, only the level of emotional intelligence showed a positive and significant interaction effect on SKPM school performance evaluation score [$R = 0.145$, $R^2 = 0.021$, $p = 0.00 < 0.05$, $(\beta) = 0.644$]. The findings show that the level of emotional intelligence contributes significantly to the SKPM school performance evaluation score and can contribute to the understanding related to the role of emotional intelligence from the aspect of transformational leadership of headmasters and to the MOE in particular to improve the school leader selection system while helping to improve school performance appraisal scores to a better level.



**ISI KANDUNGAN**

	Muka Surat
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xviii
SENARAI RAJAH	xxii
SENARAI SINGKATAN	xxiv
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latarbelakang Kajian	1
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Tujuan Kajian	12



1.5	Objektif Kajian	13
1.6	Persoalan Kajian	15
1.7	Hipotesis Kajian	17
1.8	Kerangka Teori Kajian	19
1.8.1	Model Teori Kepintaran Emosi	20
1.8.2	Teori Gaya Kepimpinan Transformasi	23
1.8.3	Prestasi Sekolah	27
1.8.3.1	Indikator Kepimpinan dan Halatuju.	29
1.8.3.2	Indikator Pengurusan Organisasi.	29
1.8.3.3	Indikator Pengurusan Kurikulum, Kokurikulum, Sukan dan Hal Ehwal Pelajar.	30
1.8.3.4	Indikator Pengajaran dan Pembelajaran.	30
1.8.3.5	Indikator Kemenjadian Murid.	31
1.9	Kepentingan Kajian	31
1.10	Batasan Kajian	32
1.11	Definisi Konsep.	33
1.11.1	Kepintaran Emosi.	34
1.11.2	Gaya Kepimpinan Transformasi.	34
1.11.3	Prestasi Sekolah.	35

1.12	Definisi Operasional.	36
1.12.1	Kepintaran Emosi	36
1.12.2	Kesedaran Diri	37
1.12.3	Kawalan Diri	37
1.12.4	Kesedaran Emosi Sosial	38
1.12.5	Pengurusan Hubungan	39
1.12.6	Kepimpinan Transformasi	39
1.12.7	Pengaruh Ideal	40
1.12.8	Motivasi dan Inspirasi	41
1.12.9	Pertimbangan Individu	42
1.12.10	Stimulasi Intelek	42
1.12.11	Prestasi Sekolah	43
1.13	Kesimpulan	44
BAB 2	SOROTAN KAJIAN	45
2.1	Pendahuluan	45
2.2	Latarbelakang Teori Kepintaran Emosi.	46
2.2.1	Model Kepintaran Emosi Salovey dan Mayer	48
2.2.2	Model Kepintaran Emosi Bar- On	48

2.2.3	Model Kepintaran Emosi Model Goleman	49
2.3	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Individu.	50
2.4	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Guru Besar dan Faktor Jantina.	53
2.5	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Guru Besar dan Faktor Umur.	56
2.6	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Guru Besar dan Tempoh Perkhidmatan.	60
2.7	Sejarah Latarbelakang Teori Kepimpinan	62
2.8	Latarbelakang Teori Gaya Kepimpinan Transformasi.	67
2.9	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	73
2.10	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Faktor Jantina.	76
2.11	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Faktor Umur.	78
2.12	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Tempoh Perkhidmatan.	80
2.13	Hubungan Kepintaran Emosi dan Gaya Kepimpinan Transformasi.	81
2.14	Kepintaran Emosi dan Prestasi Organisasi.	86
2.15	Gaya Kepimpinan Transformasi dan Prestasi Organisasi.	91
2.16	Prestasi Sekolah.	96

2.17	Kajian Kepintaran Emosi dan Gaya Kepimpinan Transformasi Terhadap Prestasi Sekolah di Malaysia	99
2.18	Hubungan Diantara Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Ke Atas Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM).	105
2.18.1	Hubungan Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar.	105
2.18.2	Hubungan Diantara Aras Kepintaran Emosi Guru Besar dan Prestasi Sekolah.	108
2.18.3	Hubungan Diantara Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Prestasi Sekolah.	112
2.19	Pengaruh Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Ke Atas Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (SKPM).	114
2.19.1	Pengaruh Kepintaran Emosi Terhadap Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar.	115
2.19.2	Pengaruh Kepintaran Emosi Guru Besar Terhadap Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	118
2.19.3	Pengaruh Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	121
2.20	Kesimpulan	124
BAB 3	METODOLOGI	126
3.1	Pendahuluan	126
3.2	Rekabentuk Kajian	126

3.2.1	Pendekatan Kajian	130
3.2.2	Kaedah Pengumpulan Data	133
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	136
3.3.1	Populasi Kajian	136
3.3.2	Rangka Pesampelan Kajian	137
3.3.3	Kaedah Persampelan	146
3.3.4	Proses Persampelan Responden Kajian	153
3.4	Instrumen Kajian	155
3.4.1	Proses Pembinaan Instrumen Kajian	156
3.4.2	Proses Mengenalpasti Konstruk Kajian	157
3.4.3	Proses Mengenalpasti Item	157
3.4.4	Proses Pemilihan Skala	157
3.4.5	Proses Keesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	162
3.4.5.1	Keesahan Instrumen Soal selidik	162
3.4.5.2	Pengukuran Kebolehpercayaan Instrumen	164
3.5	Analisis Penerokaan Faktor (EFA)	166
3.5.1	Analisis Penerokaan Faktor (EFA) Kepintaran Emosi	166
3.5.2	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Aras Gaya Kepimpinan Transformasi	170

3.5.3	Analisis Reliabiliti Setelah Analisis Penerokaan Faktor (EFA)	174
3.6	Dimensi Instrumen Kajian	175
3.6.1	Soal Selidik Bahagian A: Maklumat Demografi dan Maklumat Sekolah.	175
3.6.2	Soal selidik Bahagian B : Aras Kepintaran Emosi	176
3.6.3	Soal selidik Bahagian C : Aras Gaya Kepimpinan Transformasi	178
3.7	Format Pengukuran Instrumen Kajian	179
3.7.1	Bahagian A: Maklumat Demografi dan Maklumat Sekolah	180
3.7.2	Bahagian B: Aras Kepintaran Emosi	180
3.7.3	Bahagian C: Aras Gaya Kepimpinan Transformasi	183
3.7.4	Bahagian Skor Penilaian Prestasi SKPM	184
3.8	Kajian Rintis	186
3.8.1	Responden Kajian Rintis	188
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	194
3.9.1	Tatacara Perlaksanaan	194
3.9.2	Proses Mentadbir dan Tempoh Edaran Instrumen	197
3.10	Kaedah Analisis Data	201
3.10.1	Analisis Deskriptif	202

3.10.2	Analisis Inferensi	202
3.10.2.1	Analisis Ujian-t	203
3.10.2.2	Analisis ANOVA (Analysis Of Variance)	204
3.10.2.3	Analisis Korelasi	206
3.10.2.4	Analisis Regresi	207
3.11	Kesimpulan	208
BAB 4	HASIL DAPATAN KAJIAN	209
4.1	Pendahuluan	209
4.2	Semakan dan Pembersihan Data	209
4.2.1	Nilai Ekstrim	211
4.2.2	Ujian Multikolineariti	212
4.2.3	Ujian Normaliti	213
4.3	Keputusan Analisis Diskriptif	214
4.3.1	Analisis Demografi dan Maklumat Sekolah Responden	214
4.3.2	Analisis Kecenderungan Memusat (<i>Measures of Central Tendency</i>).	217
4.3.3	Aras Kepintaran Emosi Guru Besar	218
4.3.4	Aras Gaya Kepimpinan Transformasi	221

4.4	Keputusan Analisis Inferensi	224
4.4.1	Perbezaan Pemboleh Ubah Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Berdasarkan Faktor Jantina	225
4.4.2	Perbezaan Pemboleh Ubah Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Berdasarkan Faktor Umur	227
4.4.3	Perbezaan Pemboleh Ubah Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Berdasarkan Faktor Tempoh Berkhidmat.	228
4.4.4	Hubungan Diantara Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	230
4.4.5	Pengaruh Diantara Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	232
4.5	Ringkasan Pengujian Hipotesis	237
4.6	Rumusan	238
BAB 5	PERBINCANGAN	239
5.1	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Dengan Faktor Demografi Jantina, Umur, dan Tempoh Berkhidmat.	240
5.1.1	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Guru Besar Dengan Faktor Jantina.	240
5.1.2	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Dengan Faktor Umur.	245
5.1.3	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Dengan Faktor Tempoh Berkhidmat.	248

5.2	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Dengan Faktor Demografi Jantina, Umur dan Tempoh Berkhidmat.	252
5.2.1	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Dengan Faktor Jantina.	252
5.2.2	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Dengan Faktor Umur.	255
5.2.3	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Dengan Faktor Tempoh Berkhidmat.	259
5.3	Hubungan Diantara Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Ke Atas Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (SKPM).	262
5.3.1	Hubungan Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar.	263
5.3.2	Hubungan Kepintaran Emosi Guru Besar Dengan Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	265
5.3.3	Hubungan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Dengan Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	272
5.4	Pengaruh Aras Kepintaran Emosi Keatas Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Pengaruh Gabungan Ke Atas Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (SKPM).	274
5.4.1	Pengaruh Kepintaran Emosi Terhadap Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar.	275
5.4.2	Pengaruh Aras Kepintaran Emosi Guru Besar Terhadap Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	279
5.4.3	Pengaruh Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM.	284

5.5	Implikasi Kajian	288
5.5.1	Implikasi Teori	289
5.5.2	Implikasi Amalan Kepimpinan Guru Besar	290
5.6	Limitasi Kajian	292
5.7	Impak Kajian	293
5.8	Cadangan Kajian Akan Datang	293
5.9	Saranan Peningkatan Kepintaran Emosi	295
5.10	Kesimpulan	296

RUJUKAN

297

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Kerangka Model Teori Kepintaran Emosi Goleman (1998)	22
1.2	Kerangka Model Teori Kepimpinan Transformasi Avolio dan Bass 1990.	26
1.3	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia , KPM	28
1.4	Pemerihalan skor dan tafsiran pencapaian Standard Kualiti Pendidikan (KPM).	44
3.1	Perbezaan Kumpulan Falsafah Kajian	129
3.2	Bilangan Sekolah Kementerian Pendidikan Malaysia	136
3.3	Saiz Populasi dan Sampel Kajian	138
3.4	Senarai Populasi Kajian Zon Semenanjung.	140
3.5	Senarai Sampel Kajian Zon Semenanjung.	141
3.6	Senarai Populasi Kajian Zon Sarawak.	141
3.7	Senarai Sampel Kajian Zon Sarawak	143
3.8	Senarai Populasi Kajian Zon Sabah	143
3.9	Senarai Sampel Kajian Zon Sabah	144
3.10	Senarai Jumlah Populasi dan Sampel Kajian.	145
3.11	Pecahan Zon Sampel Kajian Lapangan Mengikut PPD	145
3.12	Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan 1970.	152
3.13	Nilai Cronbach Alpha Item Soal Selidik Kajian.	165
3.14	Min dan Sisihan Piawai Item Kepintaran Emosi	166

3.15	Nilai KMO dan Ujian Bartlett Kepintaran Emosi	168
3.16	Anggaran Jumlah Varians Komponen Aras Kepintaran Emosi.	169
3.17	Min dan Sisihan Piawai Item Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	171
3.18	Nilai KMO dan Ujian Bartlett Gaya Kepimpinan Transformasi.	172
3.19	Anggaran Jumlah Varians Komponen Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	173
3.20	Nilai Cronbach Alpha Item Soal Selidik Kajian.	174
3.21	Skala dan Subskala bagi Konstruk Aras Kepintaran Emosi.	177
3.22	Skala dan Subskala Bagi Konstruk Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	179
3.23	Skor Bagi Pernyataan Item Aras Kepintaran Emosi	182
3.24	Kelompok Permarkahan Bagi Pengukuran Aras Kepintaran Emosi	182
3.25	Selang Skor Min Bagi Pengukuran Aras Kepintaran Emosi	182
3.26	Skor Bagi Pernyataan Item Aras Gaya Kepimpinan Transformasi	183
3.27	Kelompok Permarkahan Bagi Pengukuran Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	184
3.28	Selang Skor Min Bagi Pengukuran Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	184
3.29	Skala Pengukuran Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM	185
3.30	Pemerihalan Skor dan Tafsiran Pencapaian Standard Kualiti Pendidikan	186
3.31	Sampel Kajian Rintis Mengikut Pecahan Pejabat Pendidikan Daerah.	188
3.32	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Kuching.	188
3.33	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Bau.	189
3.34	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Lundu	190

3.35	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Serian.	190
3.36	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Padawan	191
3.37	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Simunjan.	192
3.38	Senarai Responden Kajian Rintis PPD Samarahan	193
3.39	Pecahan Zon Kajian dan Tempoh Pelaksanaan Proses Kutipan Data.	200
4.1	Ujian Multikolineariti	212
4.2	Ujian Normaliti	213
4.3	Taburan Ciri-ciri Demografi dan Maklumat Sekolah Responden.	216
4.4	Analisis Kecenderungan Memusat Pemboleh Ubah Kajian.	218
4.5	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Kepintaran Emosi.	219
4.6	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Kepintaran Emosi Mengikut Kumpulan Jantina.	219
4.7	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Kepintaran Emosi Mengikut Kumpulan Umur.	220
4.8	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Kepintaran Emosi Mengikut Kumpulan Kelulusan Tertinggi.	221
4.9	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi.	222
4.10	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Mengikut Kumpulan Jantina.	222
4.11	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Kepintaran Emosi Mengikut Kumpulan Umur.	223
4.12	Taburan Kekerapan dan Peratusan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Mengikut Kumpulan Kelulusan Tertinggi.	224
4.13	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Berdasarkan Faktor Jantina.	226
4.14	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Berdasarkan Faktor Jantina.	226

4.15	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Berdasarkan Faktor Umur.	227
4.16	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Berdasarkan Faktor Umur.	228
4.17	Perbezaan Aras Kepintaran Emosi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.	229
4.18	Perbezaan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.	230
4.19	Hubungan Aras Kepintaran Emosi dan Aras Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Skor Penilaian Prestasi Sekolah SKPM	231
4.20	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai	235
4.21	Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis	237

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka teori kajian	19
1.2	Kerangka Konsep Kajian	20
1.3	Konstruk Kepintaran Emosi	22
1.4	Konstruk Teori Gaya Kepimpinan Transformasi Avolio dan Bass 1990	26
1.5	Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (KPM)	28
3.1	Research Onion Saunders et. al. (2007)	128
3.2	Ringkasan metodologi kajian	131
3.3	Proses pembentukan 3 kelompok zon kajian	138
3.4	Kaedah persampelan (Muhd Fuad, 2017)	146
3.5	Proses pemilihan sampel kajian (Muhd Fuad, 2017)	148
3.6	Kriteria penentuan saiz sampel (Muhd Fuad, 2017)	150
3.7	Proses pembinaan instrumen kajian. (Othman, 2013)	156

3.8	Proses pelaksanaan kajian	196
4.1	Model Analisis Regresi Pelbagai	236

SENARAI SINGKATAN

EMIS *Educational Management Information System*

IAB Institut Aminuddin Baki

JPN Jabatan Pendidikan Negeri

KPM Kementerian Pendidikan Malaysia

MLQ *Multifactor Leadership Questionnaires*

NPQEL Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan

PPD Pejabat Pelajaran Daerah

SKPM Standard Kualiti Pendidikan Malaysia.

SPSS *Statistical Package for Social Science*

SENARAI LAMPIRAN

- A Halaman Instrumen Soal selidik
- B Borang Pengesahan Pakar Instrumen Soal selidik
- C Halaman Kebenaran Kajian Kementerian Pendidikan Malaysia
- D Halaman Kebenaran JPN Sarawak
- E Halaman Kebenaran JPN Kedah
- F Halaman Kebenaran JPN Terengganu
- G Halaman Kebenaran JPN Kelantan.
- H Halaman Kebenaran JPN Selangor
- I Halaman Kebenaran JPN Johor
- J Halaman Kebenaran JPN Sembilan
- K Halaman Kebenaran JPN Sabah.
- L Halaman Kebenaran Lanjutan Kementerian Pendidikan Malaysia
- M Halaman Kebenaran Lanjutan JPN Sarawak.
- N Halaman Kebenaran Pejabat Pendidikan Daerah
- O Lampiran Keputusan Analisis EFA dan Ujian Kebolehppercayaan Item Kajian

- P Lampiran Keputusan Analisis Sebelum dan Selepas EFA
- Q Lampiran Output Analisis Diskriptif
- R Lampiran Senarai Responden Kajian Lapangan Zon Semenanjung.
- S Lampiran Senarai Responden Kajian Lapangan Zon 2 Jabatan Pendidikan Negeri
Sarawak.
- T Lampiran Senarai Responden Kajian Lapangan Zon 3 Jabatan Pendidikan Negeri Sabah.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Bab ini akan menerangkan secara ringkas akan latar belakang kepada kajian dari aspek kerangka konsep serta teori – teori yang menjadi dasar kepada kajian. Tujuan, objektif serta kepentingan kajian dan definisi yang berkaitan juga dibincangkan secara jelas dalam beberapa sub topik yang berkaitan.

1.2 Latarbelakang Kajian

Sistem pendidikan di Malaysia telah mula mengorak langkah ke arah transformasi melalui pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam membawa sistem pendidikan yang lebih kompetitif untuk bersaing dengan negara-negara maju (Yap, 2015). Arus perubahan dan pemodenan global merupakan pencetus kepada pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan Malaysia yang setelah sekian lama berada dalam sistem pendidikan tradisional (Noor Hashimah & Amir, 2013).

Arus perubahan dan pemodenan telah memberikan cabaran kepada sistem pendidikan pada masa kini dimana ianya menuntut guru besar dan pengetua untuk berubah daripada aspek kepimpinan serta mengikut peredaran masa sesuai dengan aspirasi pendidikan abad ke-21 (M. Khata dan Zaipah, 2013). Peranan serta cabaran guru besar yang kian berganda telah memberi implikasi terhadap kebolehan dan kemampuan guru besar dalam memimpin sesebuah organisasi (Norasmah & Tengku Nor Asma Amira, 2018). Tan Sri Muhyiddin Yassin dalam perasmian Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-20 di Institut Aminuddin Baki menegaskan bahawa bagi memastikan pemimpin yang berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah, calon-calon guru besar harus mempunyai rekod cemerlang selain berkemampuan dalam melaksanakan tanggungjawab, kreatif, inovatif dan berinovasi (Berita Harian, 2013).

Ucapan Tan Sri Muhyiddin Yassin ini adalah selaras dengan usaha KPM bagi memastikan setiap sekolah diterajui oleh pemimpin berprestasi tinggi, sistem pelantikan guru besar perlu digubal dengan menekankan kriteria-kriteria pemilihan berdasarkan aspek kecekapan dalam kepimpinan. Dahulunya sistem pemilihan pemimpin bagi menerajui organisasi pendidikan di Malaysia adalah berasaskan kepada pelantikan secara automatik dan berdasarkan tempoh perkhidmatan atau senioriti pegawai (KPM, 2014). Oleh yang demikian antara perkara utama yang menjadi intipati perubahan dalam sistem pendidikan di Malaysia adalah kualiti dalam pengurusan dan kepimpinan guru besar di sekolah (Mohd Nazri, 2012).

KPM telah mempergiatkan usaha dalam Anjakan Kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, iaitu untuk memastikan semua sekolah di Malaysia dipimpin dan diterajui oleh pengetua dan guru besar yang berprestasi tinggi (Pelan

Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 - 2025, 2013). Perubahan dalam sistem pemilihan pemimpin dilihat sebagai langkah perlu bagi mencetuskan pemikiran dan semangat baharu dalam pengurusan pendidik untuk membawa pendidikan negara ke mercu kejayaan (Wan Chik Rahmah, 2002). Selaras dengan usaha itu, KPM telah memperkenalkan latihan *National Professional Qualification for Educational Leaders* (NPQEL) bagi mengenalpasti serta melatih calon guru besar yang berpotensi tinggi sebagai pemimpin sekolah (Berita Harian Online, 2013).

Terdapat kajian antarabangsa yang menunjukkan bahawa sekolah yang dipimpin oleh pengetua dan guru besar berprestasi tinggi telah berjaya meningkatkan pencapaian pelajar-pelajar sebanyak 50 peratus (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 - 2025, 2013). Tan Sri Muhyiddin Yassin berkata usaha KPM dalam meningkatkan kecemerlangan sekolah dilaksanakan oleh kerajaan berdasarkan kepada rekod dan status sekolah cemerlang. Ia adalah atas faktor daya kepimpinan sekolah dan usaha KPM dimulai dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2006 – 2010 dengan mengambil kira ciri kepimpinan berkesan serta menekankan aspek pemilihan pemimpin berdasarkan kualiti profesional dan peribadi.

Faktor kepimpinan dilihat amat penting dan menjadi titik tolak kepada perbezaan antara sesebuah organisasi yang berjaya atau sebaliknya (Ahmad dan Sarvinder, 2008). Kenyataan ini boleh disokong dengan dapatan kajian (Amin, 2012a) secara empirikalnya kajian telah menunjukkan bahawa peranan pemimpin merupakan faktor penting dalam penentuan kualiti dan keberkesanan sekolah. Sekolah yang diklasifikasikan sebagai berjaya secara dasarnya dipimpin oleh pemimpin yang berkompentensi tinggi dan begitu juga sebaliknya. Bagi meningkatkan kecemerlangan institusi pendidikan, KPM telah



memfokuskan program pemantapan kepimpinan pengetua dan guru besar dengan melaksanakan pelbagai pelan pembangunan khas, seperti Program Residensi iaitu program latihan guru besar baharu yang memerlukan bakal guru besar belajar mengambil alih tugas daripada guru besar yang akan bersara atau berpindah keluar dari sekolah asal dan Program *Immersion* iaitu program pementoran guru besar yang baharu dibimbing oleh Majlis Pengetua Cemerlang secara sukarela (KPM, 2013) serta program yang bersesuaian dengan tahap prestasi daripada Institut Aminuddin Baki.

Dalam kajian kepimpinan di negara-negara barat, pemimpin yang berjaya daripada aspek pengurusan dan kepimpinan dikaitkan dengan kepintaran emosi (Stokely, 2008). Pemimpin yang mempunyai kepintaran emosi yang tinggi mampu mengadaptasi diri dengan keadaan persekitaran tempat kerja yang membolehkan mereka mengurus sebarang konflik dengan berkesan (Hopkins & Yonker, 2015). Kajian Hopkins & Yonker (2015) telah menunjukkan bahawa dengan adanya kemampuan dalam mengawal selia kepintaran emosi membolehkan seseorang individu mempunyai keupayaan dalam pengawalan *impulse*, penyelesaian masalah dan lebih bertanggungjawab dari aspek sosial.

Dari sudut kajian kepimpinan sekolah melalui Williams (2008) menyokong bahawa faktor yang membezakan pemimpin sekolah cemerlang berbanding pemimpin sekolah biasa ialah gabungan aspek kepintaran emosi dan kepintaran sosial dan seterusnya mampu mempengaruhi pencapaian pelajar secara tidak langsung (Muijs, 2011). Goleman yang telah mengkaji kepintaran emosi dalam aspek tingkah laku dan interaksi dalam perhubungan dan situasi kerja yang menitikberatkan kepentingan kepintaran emosi sebagai satu kayu pengukur dalam keupayaan pemimpin dan pekerja



bawahan mengawal selia emosi diri sendiri dan orang lain dalam proses interaksi sosial (Schlosberg, 2006). Terdapat juga dapatan kajian yang mengesahkan bahawa bahawa segala tingkah laku dan fungsi individu ialah berdasarkan kepada emosi. Oleh itu emosi dikatakan sebagai satu bentuk kepintaran yang baharu. (Begum & Khan, 2015).

Sejarah kepintaran emosi dapat dijejak daripada permulaan teori kepintaran sosial yang dipelopori oleh Thorndike pada tahun 1920 dan seterusnya diperkembangkan lagi dengan kajian oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990 yang merujuk kepintaran sosial sebagai kepintaran emosi buat pertama kalinya pada tahun 1989 (Ying, Ken, & Ting, 2012). Namun, konsep kepintaran emosi ini mendapat perhatian para sarjana apabila diperkenalkan semula oleh hasil kajian seorang psikologis dan jurnalis bernama Daniel Goleman yang bertajuk "*Emotional Intelligence*" (Justice & Espinoza, 2008).

Heldt (2009) menyimpulkan bahawa pemimpin yang mempunyai kepintaran emosi tinggi berjaya dalam memimpin organisasi dan kepintaran emosi telah mula mendapat perhatian untuk diaplikasikan dalam sistem kepimpinan sekolah di Singapura (Koh et al., 1995; Sagnak, 2010). Manakala Stokely (2008) juga mendapati bahawa kebanyakan kegagalan dalam aspek kepimpinan adalah berpunca daripada kemerosotan dalam kompetensi emosi. Moore (2009) dalam artikelnya menyatakan bahawa kepintaran emosi pemimpin menyerlahkan perbezaan antara sekolah berprestasi tinggi dan sekolah berprestasi rendah. Moore menegaskan bahawa ketua yang mempunyai kepintaran emosi tinggi berkemahiran dalam mengetuai dan menjalinkan hubungan yang positif dan komitmen antara staf bawahannya.

Manakala kajian meta analisis terhadap 69 kajian kepintaran emosi yang dikendalikan oleh Van Rooy and Viswesvaran (2004) dipetik dalam Moore (2009) juga menyokong pendapat bahawa kepintaran emosi adalah elemen penting bagi pemimpin mengetuai sesebuah organisasi. Mereka menyimpulkan bahawa kepintaran emosi mungkin boleh dianggap sebagai satu faktor penentu kepada prestasi kerja. Begitu juga terdapat kajian yang mengusulkan pemimpin yang tinggi kepintaran emosinya adalah lebih berkemahiran untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan memberi rangsangan intelek yang dapat membantu perkembangan staf.

Melalui kajian Naseer, Chishti, Rahman, & Juman (2011) pemimpin yang menunjukkan kepintaran emosi tinggi lebih optimis terhadap kerja dengan mempamerkan tingkah laku positif yang seterusnya menjurus kepada kepuasan bekerja bagi pekerja bawahan dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dalam kajian oleh Tang et al. (2010) yang menyatakan terdapat bukti kajian yang menyokong serta mencadangkan bahawa pemimpin yang mempunyai kepintaran emosi tinggi adalah cenderung mengamalkan gaya kepimpinan transformasi.

Kecemerlangan sekolah dikatakan sangat dipengaruhi oleh aras kepintaran emosi guru besar dan dilihat mempunyai kaitan dengan aras gaya kepimpinan transformasi. Melalui kajian – kajian lepas, kepintaran emosi telah menunjukkan pengaruh yang signifikan sebagai satu elemen penting dalam membentuk pemimpin yang berkualiti dan berprestasi tinggi dalam pelbagai organisasi. Adalah diramalkan bahawa pemimpin institusi pendidikan seperti guru besar yang mempunyai aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi yang tinggi mampu meningkatkan prestasi cemerlang sekolah khususnya dari aspek kualiti melalui skor penilaian prestasi sekolah.



Kepimpinan transformasi dapat dilihat sebagai satu proses yang menerapkan perubahan terhadap individu atau kumpulan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sekiranya dilihat daripada aspek kepimpinan, gaya kepimpinan transformasi merupakan gaya kepimpinan pemimpin yang berhubungkait dengan kebolehan dalam mempengaruhi perubahan dengan memberi motivasi, penghargaan dan sikap mengambil berat akan keperluan pekerja bawahan. Ini dapat dibuktikan dengan kajian meta analisis 626 kajian yang mempunyai 87 sumber mempunyai korelasi dengan kepimpinan transformasi (Lai, 2011) telah mendedahkan bahawa gaya kepimpinan transformasi mempunyai korelasi positif terhadap hasil prestasi kerja dan begitu juga dengan prestasi pekerja bawahan yang dilihat melebihi matlamat organisasi berbanding gaya kepimpinan lain.



Kajiannya tidak menolak pendapat bahawa ada kemungkinan gaya kepimpinan transformasi merupakan gaya kepimpinan sekolah yang berkesan untuk diamalkan dalam meningkatkan prestasi sekolah. Kajian oleh Ishak (2002) menunjukkan bahawa jenis kepimpinan yang paling digemari oleh pekerja bawahan ialah kepimpinan transformasi dan ia merupakan gaya kepimpinan paling disukai oleh ahli-ahli organisasi, iaitu sebanyak 72 peratus sehingga 82 peratus berbanding kepimpinan transaksi.

Dalam aspek kajian kepimpinan sekolah di Malaysia, mengikut pandangan Mazalan (2002), jenis kepimpinan transformasi masih kurang mendapat perhatian. Beliau mendapati bahawa kajian secara inkuiri saintifik terhadap kepimpinan transformasi masih lagi baharu dan kepentingan gaya kepimpinan ini masih kurang mendapat perhatian para pengkaji bidang pendidikan tempatan dan antarabangsa. Kajian yang



dilaksanakan oleh Abdul Ghani & Anandan (2013) mengkaji tentang perbezaan pengaruh antara dua jenis gaya kepimpinan, iaitu kepimpinan instruksional dan kepimpinan transformasi terhadap pencapaian pelajar. Kajian mendapati bahawa kepimpinan transformasi berupaya mengubah sikap, pemikiran dan tingkah laku guru dan pekerja bawahan melebihi jangkaan. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pemimpin sekolah secara tidak langsung memberikan kesan positif kepada pembelajaran pelajar dan pengkaji juga tidak menafikan kepentingan kepimpinan transformasi untuk peningkatan pencapaian pelajar.

1.3 Pernyataan Masalah

Di Malaysia, kaedah pelantikan guru besar yang diamalkan adalah berdasarkan kepada amalan pelantikan dan kenaikan pangkat mengikut kekananan dalam perjawatan (Tay, 2010) dan proses pelantikan tersebut masih lagi diamalkan sehingga kini. Namun, kekananan dan juga pengalaman individu sebagai guru besar dikatakan tidak mencukupi dan tidak menjamin guru besar yang dilantik berkeupayaan untuk menguruskan sekolah (Mohammed Sani & Zaiton, 2001; Awang & Balasandran, 2002). Pendapat ini juga selari dengan kajian oleh Tang (2009) yang menyatakan bahawa tidak semua guru besar sedar akan potensi kepimpinan dalam pengurusan mereka dan tidak semua guru besar mempunyai kemampuan untuk memimpin.

Walaupun kebanyakan guru besar telah lama berkhidmat dan mempunyai pengalaman mentadbir selama 15 hingga 25 tahun, kemahiran dalam mengurus staf bawahan masih lagi menjadi cabaran utama dalam isu – isu pendidikan . Melalui kajian



terkini pengurusan kepimpinan pendidikan di Malaysia, Sim & Wan Azmiza (2014) mendapati isu yang sama juga diutarakan oleh beberapa responden dalam bidang pengurusan dan kepimpinan tentang masalah guru besar yang tidak berupaya untuk memimpin staf bawahan dan mengawal tingkah laku mereka telah memberikan satu masalah utama.

Dalam laporan Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) bagi tahun 2006 dan 2005 Abdul Ghani et al., (2008) mendapati timbul beberapa isu kepimpinan dan kualiti guru besar yang dilihat kurang beretika serta mempunyai kes salah laku yang melibatkan guru besar serta didakwa kurang berintegriti dan professional dalam memimpin sekolah. Berdasarkan kes peningkatan salah laku ini, terdapat pengkaji yang telah mencadangkan agar kaedah pemilihan pemimpin yang dilantik perlu dikaji semula (Shariffah et al.,



Dalam Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-11, Abas telah mencadangkan bahawa pemimpin sekolah perlu memiliki ciri kepimpinan yang berkualiti dan mampu mempengaruhi serta menjalinkan perhubungan baik dengan staf bawahan sebagai pemimpin yang berwibawa, membina komitmen, menjalinkan hubungan yang positif dan mampu mempengaruhi staf bawahan. Guru besar memainkan peranan utama dan perkongsian peranan dengan guru – guru adalah aspek yang penting (Alimuddin, 2006) dalam mencapai matlamat sekolah berkesan sebagai pemimpin sekolah. Nur Anuar et al. (2006) juga bersetuju bahawa kualiti kepimpinan boleh dilihat daripada aspek kemahiran pemimpin menjaga keharmonian suasana kerja dengan staf bawahan, kualiti diri, berkebolehan dalam menjalinkan hubungan positif dengan orang lain, mesra, mudah berinteraksi, senang didekati dan berfikiran positif.



Amin (2012) dalam kajiannya telah mengutarakan beberapa kritikan dalam model kepemimpinan sekolah yang sedia ada. Penekanan terhadap domain efektif kepemimpinan didapati kurang dititikberatkan dan pentadbir sekolah yang dilantik serta kurang mengamalkan apa yang dipelajari semasa latihan. Beliau juga mengkritik akan kelemahan guru besar dalam mengamalkan gaya kepemimpinan yang berkesan serta guru besar juga dilihat gagal mengaplikasikan kemahiran kepemimpinan yang dipelajari dalam situasi sebenar. Bidang efektif dikatakan melibatkan reaksi emosi positif yang akan mempengaruhi atau memberi impak kepada suasana kerja positif dan merupakan satu faktor kritikal dalam mendorong manusia untuk melibatkan diri dalam tingkah laku positif seterusnya meningkatkan ikatan sosial yang kuat antara satu sama lain (Mason et al., 2014). Norlia & Jamil (2006) juga bersetuju bahawa faktor tingkah laku kepemimpinan yang berfokuskan kepada kualiti peribadi, seperti sikap positif, komunikasi berkesan, menghargai sumbangan dan pengikrafan staf bawahan juga merupakan faktor penting bagi menentukan sesebuah sekolah itu berkesan, maju atau cemerlang.

Shariffah et al. (2012) juga melihat kualiti kepemimpinan dari sudut kepintaran emosi. Melalui kajian mereka kepintaran emosi juga merupakan salah satu ciri penting yang membezakan pemimpin cemerlang atau sebaliknya serta mencadangkan penilaian dari sudut kepintaran emosi juga diberikan keutamaan bagi pemilihan bakal pemimpin sekolah. Beberapa kajian telah membuktikan bahawa terdapat perkaitan positif dan signifikan antara kepintaran emosi dan kepemimpinan berkesan (Higgs dan Aitken, 2003; Heldt, 2009; Batool, 2013). Melalui tinjauan literatur dan beberapa kajian yang dijalankan oleh Batool (2013); Rosete dan Ciarrochi (2005); Barling et al. (2000) mendapati bahawa kepintaran emosi mempunyai hubungkait positif dan signifikan dengan gaya kepemimpinan transformasi. Kajian oleh Abdul Ghani & Anandan (2013)



mendapati bahawa kepimpinan transformasi berupaya mengubah sikap, pemikiran dan tingkah laku guru melebihi jangkaan dan mereka juga mencadangkan bahawa amalan kepimpinan transformasi harus dititikberatkan selain kepimpinan dan pengajaran instruksional untuk meningkatkan tahap pembelajaran pelajar.

Beberapa tinjauan dalam sorotan kajian yang melibatkan amalan gaya kepimpinan guru besar di Malaysia yang dikaji dikatakan hanya melibatkan amalan yang dilaksanakan oleh guru besar dalam aspek kepimpinan sekolah dan kebanyakannya melibatkan pelbagai jenis gaya kepimpinan seperti kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasi, kepimpinan situasi dan sebagainya tanpa satu gaya kepimpinan yang standard dalam sekolah berprestasi tinggi (IAB 2018). Namun demikian kajian terkini terbitan Institut Aminuddin Baki (2018) dalam Standard Keperibadian dan Amalan Pendidikan Berprestasi Tinggi (Institut Aminuddin Baki, 2018) mendapati kepimpinan yang berpotensi tinggi di sekolah adalah dipengaruhi oleh kompetensi emosi dan kepimpinan yang terdiri daripada elemen intrapersonal, interpersonal, pengurusan stress serta penyesuaian diri guru besar terhadap pengurusan dan kepimpinan sekolah. Manakala aspek prestasi sekolah pula dilihat hanya diwakili dengan terma “berprestasi tinggi dan berprestasi rendah” dan tidak dapat dijadikan sebagai satu penanda aras yang dapat diukur sebagai kualiti prestasi sekolah secara standard dalam mengenalpasti prestasi dan kecemerlangan sekolah. Maka dalam kajian ini, gaya kepimpinan yang menjadi asas kajian adalah gaya kepimpinan transformasi guru besar dimana ianya diandaikan mempunyai perkaitan dengan kepintaran emosi dan manakala prestasi sekolah disandarkan kepada satu penanda aras standard bagi melihat prestasi sekolah secara jelas iaitu melalui skor penilaian prestasi sekolah SKPM yang diselaraskan melalui standard prestasi KPM.



Walaupun telah banyak kajian kepintaran emosi dijalankan dalam bidang pendidikan di Malaysia, ia hanya tertumpu kepada perkaitan antara kepintaran emosi guru dan bebanan tugas. Manakala dari aspek kepimpinan guru besar pula kajian lebih menjurus kepada gaya kepimpinan melalui persepsi guru. Kajian tentang kepentingan kepintaran emosi dan pengaruhnya atas gaya kepimpinan guru besar serta perkaitannya dengan prestasi sekolah pula adalah sangat kurang. Melalui kajian ini, pengkaji meninjau serta mengkaji faktor kepintaran emosi guru besar dan gaya kepimpinan transformasi serta perkaitannya dengan prestasi sekolah berdasarkan prestasi skor band SKPM.

1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji sejauh mana peranan bagi aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar di Malaysia dalam kepimpinan dan kaitannya dengan prestasi sekolah yang dinilai berdasarkan kepada skor penilaian prestasi sekolah SKPM. Melalui kajian – kajian lepas, kepintaran emosi dilihat sebagai faktor penting dalam kepimpinan organisasi dan melalui perspektif kajian dalam institusi pendidikan di Malaysia, ianya masih kurang mendapat perhatian. Kebanyakan kajian yang berkaitan dengan kepintaran emosi adalah lebih kepada bidang ekonomi dan pengurusan berbanding bidang pendidikan dalam pengurusan yang berkaitan dengan sekolah rendah dan guru besar. Kebanyakan kajian yang dijalankan berkaitan dengan bidang kepintaran emosi dalam aspek pengurusan sekolah, lebih terarah kepada penilaian persepsi guru yang menilai guru besar berbanding dari aspek persepsi guru besar sendiri dan prestasi sekolah yang kurang diberikan perhatian.

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah untuk menentukan aras kepintaran emosi dan perkaitannya terhadap aras gaya kepimpinan transformasi guru besar bagi sekolah rendah di Malaysia serta impaknya terhadap skor penilaian prestasi sekolah yang bersandarkan kepada SKPM.

Bahagian objektif kajian ini terbahagi kepada dua bahagian, iaitu objektif umum dan objektif khusus dalam menentukan perkaitan antara elemen kepintaran emosi dan gaya kepimpinan transformasi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah.

i. Objektif Umum

Objektif kajian adalah untuk mengkaji kepintaran emosi mempunyai kesan terhadap aspek kepimpinan dan pengurusan guru besar dan kaitannya dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM

1.5.1 Untuk menentukan aras kepintaran emosi guru besar.

1.5.2 Untuk menentukan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar.

1.5.3 Untuk menentukan perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor demografi.

a) Menentukan perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor jantina.



b) Menentukan perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor umur.

c) Menentukan perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan tempoh perkhidmatan.

1.5.4 Untuk menentukan perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor demografi.

a) Menentukan perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor jantina.

b) Menentukan perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor umur.

c) Menentukan perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan tempoh berkhidmat.

1.5.5 Untuk menentukan hubungan diantara aras kepintaran emosi dengan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar.

1.5.6 Untuk menentukan hubungan diantara aras kepintaran emosi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.



1.5.7 Untuk menentukan hubungan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.5.8 Untuk menentukan pengaruh aras kepintaran emosi guru besar terhadap aras gaya kepimpinan transformasi guru besar.

1.5.9 Untuk menentukan pengaruh aras kepintaran emosi guru besar terhadap skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.5.10 Untuk menentukan pengaruh aras gaya kepimpinan transformasi guru besar terhadap skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.6 Persoalan Kajian

1.6.1 Apakah aras kepintaran emosi guru besar?

1.6.2 Apakah aras gaya kepimpinan transformasi guru besar?

1.6.3 Adakah terdapat perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan 3 faktor demografi?

a) Adakah terdapat perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor jantina?

b) Adakah terdapat perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor umur?

c) Adakah terdapat perbezaan aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan tempoh berkhidmat?

1.6.4 Adakah terdapat perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor demografi?

a) Adakah terdapat perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor jantina?

b) Adakah terdapat perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor umur?

c) Adakah terdapat perbezaan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan tempoh berkhidmat?

1.6.5 Adakah terdapat perkaitan diantara aras kepintaran emosi guru besar dengan aras gaya kepimpinan transformasi?

1.6.6 Adakah terdapat perkaitan diantara aras kepintaran emosi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.6.7 Adakah terdapat perkaitan diantara aras gaya kepimpinan transformasi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6?

1.6.8 Adakah aras kepintaran emosi mempengaruhi aras gaya kepimpinan transformasi guru besar?

1.6.9 Adakah aras kepintaran emosi guru besar mempengaruhi skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.6.10 Adakah aras gaya kepimpinan transformasi guru besar mempengaruhi skor penilaian prestasi sekolah SKPM band 1 hingga

6.

1.7 Hipotesis Kajian

H01a: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor jantina.

H01b: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor umur.

H01c: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras kepintaran emosi guru besar berdasarkan faktor tempoh berkhidmat.

Ho2a: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor jantina.

Ho2b: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor umur.

Ho2c: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras gaya kepimpinan transformasi guru besar berdasarkan faktor tempoh berkhidmat.

Ho3: Tidak terdapat perkaitan diantara aras kepintaran emosi dengan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar.

Ho4: Tidak terdapat perkaitan diantara aras kepintaran emosi guru besar dengan skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

Ho5: Tidak terdapat perkaitan diantara aras gaya kepimpinan transformasi guru besar dengan skor penilaian sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

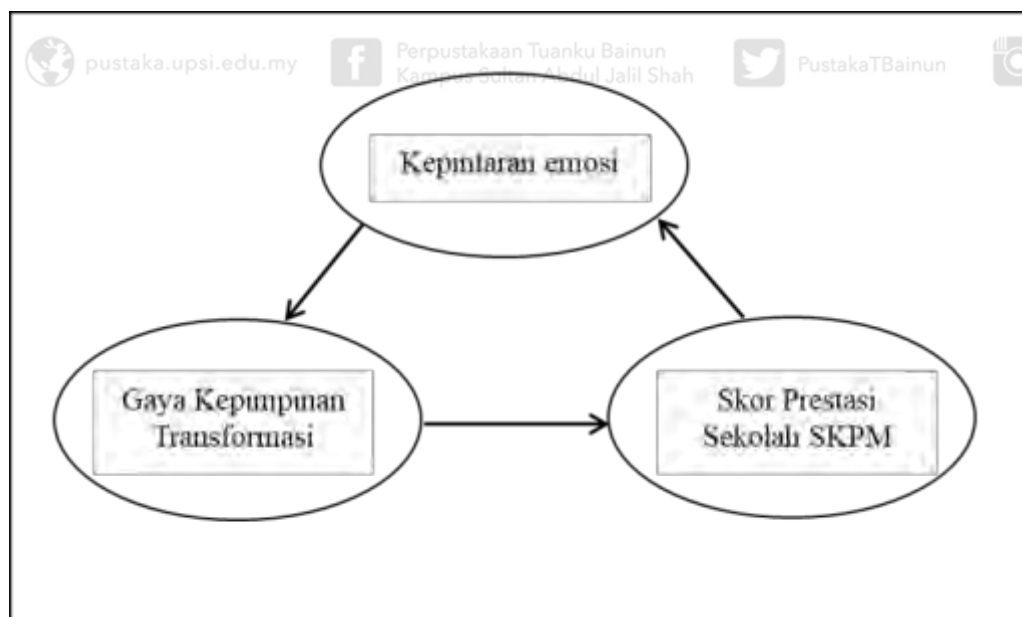
Ho6: Aras kepintaran emosi tidak mempengaruhi aras gaya kepimpinan transformasi guru besar.

Ho7: Aras kepintaran emosi guru besar tidak mempengaruhi skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

Ho8: Aras gaya kepimpinan transformasi guru besar tidak mempengaruhi skor penilaian prestasi sekolah SKPM Band 1 hingga 6.

1.8 Kerangka Teori Kajian

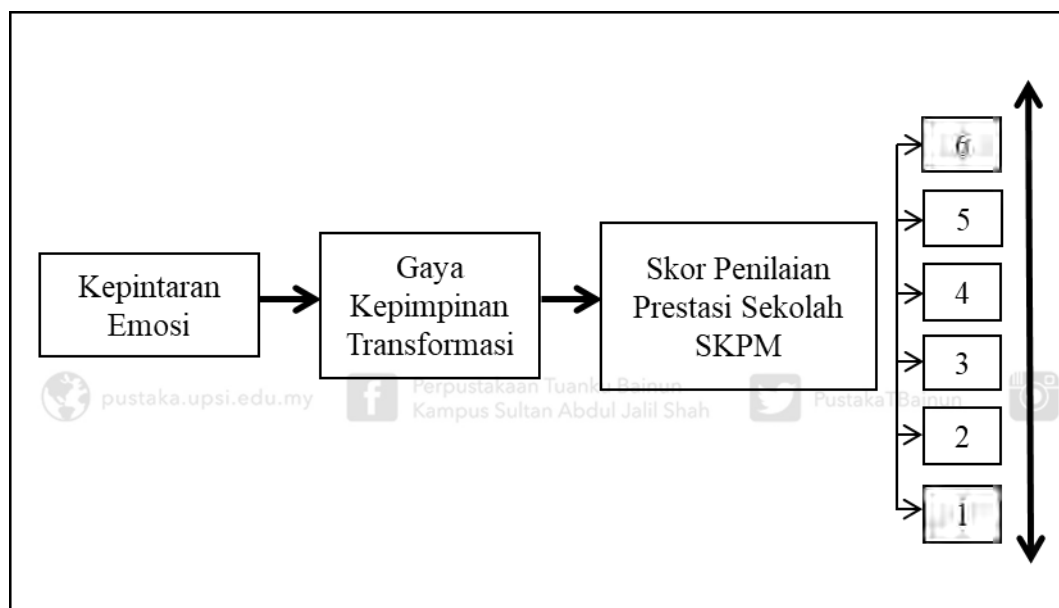
Bahagian ini menerangkan kerangka teori yang menjadi dasar kepada kajian ini. Melalui **Rajah 1.1** terdapat 3 teori utama yang digunakan iaitu Model Teori Kepintaran Emosi Goleman, Teori Gaya Kepimpinan Transformasi Avolio dan Bass serta perkaitan dengan skor penilaian prestasi sekolah yang merujuk kepada SKPM dibincangkan secara ringkas agar jelas perkaitannya dalam aspek kajian ini.



Rajah 1.1. Kerangka teori kajian

Manakala **Rajah 1.2** pula menunjukkan dengan lebih jelas akan perkaitan diantara aras kepintaran emosi dan aras gaya kepimpinan transformasi guru besar serta impaknya terhadap skor penilaian prestasi yang diukur melalui standard kualiti SKPM.

Melalui gambar rajah kerangka konsep dibawah semakin tinggi aras kepintaran emosi individu dimana dalam kajian ini, responden adalah merupakan guru besar bagi sekolah rendah maka aras gaya kepimpinan transformasi adalah semakin tinggi. Maka ini akan memberikan impak positif terhadap skor penilaian prestasi sekolah yang diukur melalui SKPM iaitu daripada band 1 yang menandakan prestasi sekolah yang sangat lemah sehingga band 6 yang menandakan prestasi sekolah yang cemerlang.



Rajah 1.2. Kerangka Konsep Kajian

1.8.1 Model Teori Kepintaran Emosi

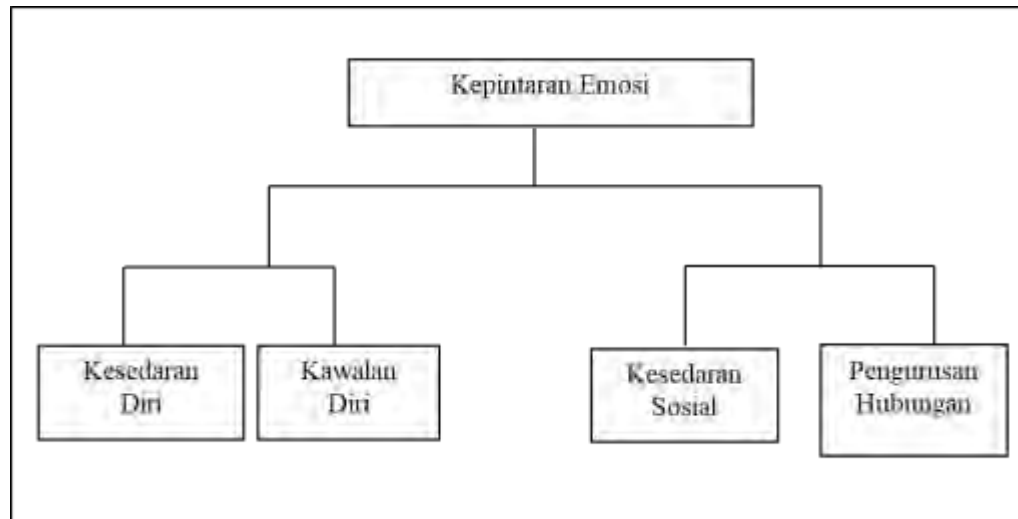
Goleman (1998) telah memperkembangkan teori kepintaran emosi dengan mendefinisikannya sebagai satu keupayaan dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain dan menguruskan emosi dengan tindak balas atau reaksi sesuai mengikut keadaan dengan orang disekelilingnya (Hoffman & Frost, 2006). Menurut Beigi & Shirmohammadi (2010) kepintaran emosi dalam model kompetensi ini dilihat sebagai



satu set kompetensi emosi yang terdiri daripada empat kelompok yang mengandungi 18 kompetensi berbeza: a) kelompok kesedaran diri, termasuk kesedaran emosi, penilaian diri yang tepat dan keyakinan diri b) kelompok pengurusan diri, termasuk orientasi pencapaian, keupayaan menyesuaikan diri, inisiatif, ketelusan, optimis, dan emosi kecekapan kawalan diri, c) kelompok kesedaran sosial, termasuk empati, orientasi perkhidmatan dan kesedaran organisasi keupayaan; dan d) kelompok pengurusan perhubungan, termasuk kepimpinan inspirasi, pengaruh, mengembangkan orang lain, pemangkin perubahan, pengurusan konflik, kerjasama dan kerjasama secara berpasukan.

Menurut Goleman (1998), kepintaran emosi pemimpin merupakan kemahiran yang boleh dipelajari oleh pemimpin organisasi kerana ia membantu mereka membuat keputusan dengan lebih baik seterusnya dapat meningkatkan pencapaian organisasi (Izani, 2007). Teori kepintaran emosi Goleman (1998) terbahagi kepada lima konstruk a) kesedaran emosi b) pengawalan diri c) motivasi d) empati dan e) kemahiran sosial dan seterusnya dipecah kepada 24 sub-konstruk. Namun demikian bagi tujuan kajian ini, teori kepintaran emosi Goleman yang telah diperhalusi serta diperbaharui dengan 4 konstruk utama telah digunakan. Ini berikutan beberapa konstruk telah dipermudahkan agar mudah dijadikan asas dalam kajian kepintaran emosi (Boyatzis, James, & Wei, 2014).





Rajah 1.3. Konstruk kepintaran emosi

Jadual 1.1

Kerangka Model Teori Kepintaran Emosi Goleman (1998)

Skala Kompetensi Kepintaran Emosi

Sub Kluster	Kompetensi	Huraian Kompetensi
Kesedaran Diri	Kesedaran emosi diri	Sedar akan keadaan dalaman, pilihan, sumber serta gerak hati diri sendiri.
Kawalan Diri	- Kawalan emosi diri - Penyesuaian diri - Pencapaian matlamat - Berpandangan positif	Sedar akan emosi diri sendiri dan kesannya keatas tindakan yang bakal diambil. Boleh membuat penyesuaian diri dengan perubahan baharu dan mengikut keadaan semasa. Mampu berusaha untuk menambahbaik diri dan mencapai standard kecemerlangan. Sentiasa berfikiran positif.

(bersambung)

Jadual 1.1 (*sambungan*)**Skala Kompetensi Kepintaran Sosial**

Sub Kluster	Kompetensi	Huraian Kompetensi
Kesedaran Emosi Sosial	• Empati	Mampu merasai emosi, dan mengambil berat akan keperluan orang lain
	• Kesedaran organisasi	Mampu membaca arus emosi kumpulan dan hubungan kuasa.
Pengurusan Hubungan	• Bimbingan dan nasihat	Mampu merasai keperluan bagi meningkatkan kebolehan dan bakat seseorang.
	• Inspirasi	Mampu memberikan inspirasi dan tunjuk ajar kepada individu atau secara berkumpulan.
	• Pengaruh	Menggunakan cara atau strategi terbaik untuk menarik semangat individu lain.
	• Pengurusan konflik	Mampu membuat rundingan serta menyelesaikan konflik secara baik dan positif.
	• Kerjasama berpasukan	Mampu untuk bekerjasama secara berkumpulan dalam mencapai tujuan dan matlamat yang sama.

Sumber: ESCI Psychometrics Chapter Handbook of Intelligence . 2014

1.8.2 Teori Gaya Kepimpinan Transformasi

Gaya kepimpinan transformasi diilhamkan oleh James McGregor dalam hasil tulisan beliau berjudul “*Leadership*”. Konsep ini dipopularkan semula oleh Bass (1990) dengan mewujudkan empat dimensi sebagai penentu bagi gaya kepimpinan transformasi yang merangkumi: a) pengaruh ideal, b) motivasi inspirasi, c) rangsangan ilmu, dan d) bertimbang rasa menurut (Cacioppe, 1997) dan Lindebaum & Cartwright (2011).



Konsep gaya kepimpinan transformasi dilihat dari aspek kebolehan pemimpin dalam membawa pengikut dan staf bawahan mencapai prestasi kerja melebihi matlamat dan melebihi jangkaan (Bolden et al., 2003).

Gaya kepimpinan transformasi telah diperkenalkan oleh Bass pada tahun 1978 (Sagnak, 2010) dan merupakan satu gaya kepimpinan yang berteraskan interaksi dua hala antara pemimpin dan pengikut bawahan dalam satu suasana kerja positif. Dengan gaya kepimpinan transformasi ini, pemimpin berperanan untuk membawa staf bawahan mencapai satu matlamat bersama berlandaskan kepada aspek saling menghormati, motivasi, inspirasi dan komunikasi berkesan (Lievens, Geit, & Coetsier, 1997).

Menurut Foster & Roche (2014) gaya kepimpinan transformasi adalah gaya kepimpinan yang berlandaskan kawalan emosi dan kepintaran emosi antara pemimpin dan staf bawahan dalam satu interaksi sosial. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi dikatakan berupaya untuk membawa pekerja bawahannya mencapai matlamat organisasi melebihi jangkauan matlamat diri sendiri (Polychroniou, 2009). Kepimpinan yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi dikatakan mempunyai dua perkara utama, iaitu kepintaran sosial dan kepintaran emosi bagi mempengaruhi staf bawahan dan membina hubungan kuat (Batool, 2013).

Kajian-kajian yang dijalankan oleh para pengkaji ini adalah sependapat dengan kajian Lam dan O'Higgin pada tahun 2012 dengan menyatakan bahawa gaya kepimpinan transformasi dianggap sebagai gaya kepimpinan berkualiti dan signifikan yang harus ada pada setiap pemimpin organisasi dan ia dipercayai menghasilkan pelbagai impak positif





kepada organisasi dan pekerja bawahan dan gaya kepemimpinan transformasi mempunyai empat dimensi (Lievens et al., 1997) seperti berikut.

a) Pengaruh Ideal

Pengaruh ideal membolehkan pemimpin dilihat sebagai ikon atau *role* model dengan nilai moral yang tinggi serta menjadi ikutan kepada pekerja bawahan. (Sagnak, 2010).

b) Motivasi inspirasi

Dalam dimensi kedua, pemimpin berperanan memberi inspirasi serta keyakinan kepada pekerja bawahan dengan berperanan sebagai mentor dan pembimbing kepada pekerja bawahan dan juga sebagai orang tengah dalam penyelesaian masalah. (Caillier, 2014)

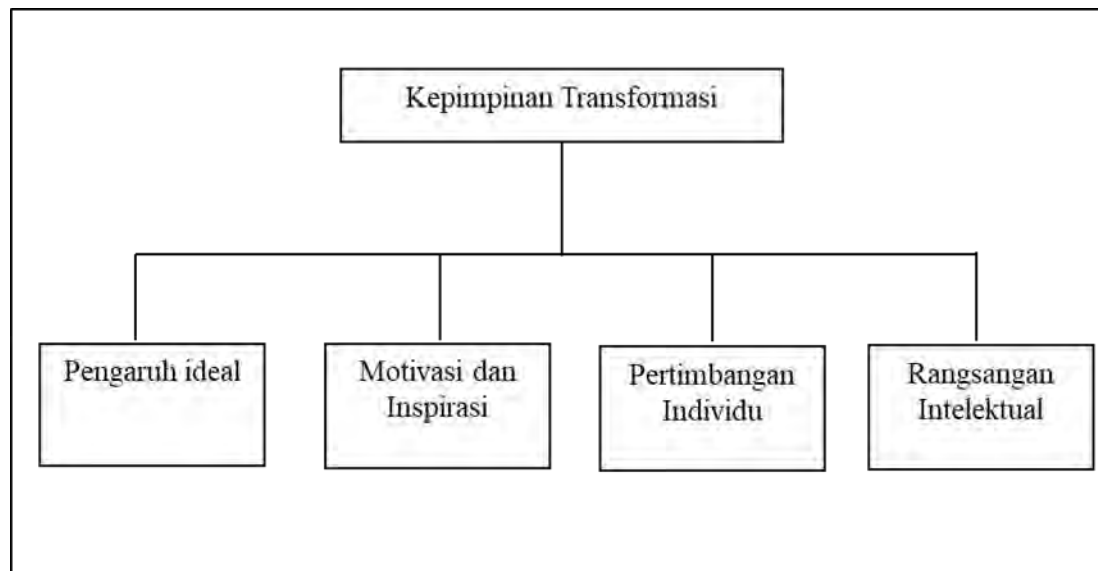
c) Pertimbangan individu

Dimensi ini dilihat dari aspek peranan pemimpin dalam membantu pekerja bawahan dengan memberikan latihan, sokongan, dan bimbingan dalam mempertingkatkan produktiviti pekerja bawahan. (McGuire & Hutchings, 2007).

d) Rangsangan intelek



Dimensi keempat adalah dilihat sebagai peranan pemimpin dalam menjadi pemangkin kepada pekerja bawahan untuk berfikir diluar kotak pemikiran dengan cara lebih inovatif untuk penyelesaian masalah. (McGuire & Hutchings, 2007).



Rajah 1.4. Konstruk Teori Gaya Kepimpinan Transformasi Avolio dan Bass 1990

Jadual 1.2

Kerangka Model Teori Kepimpinan Transformasi Avolio dan Bass 1990.

Domain	Pernyataan
Pengaruh yang ideal	- Keupayaan untuk bertindak dan menunjukkan nilai positif melalui sikap dan tingkah laku, berintegriti. - Boleh dipercayai dan dihormati.
Stimulasi intelek	Memberi galakkan kepada pengikut untuk membuat keputusan dan menangani tugas yang mencabar

(bersambung)

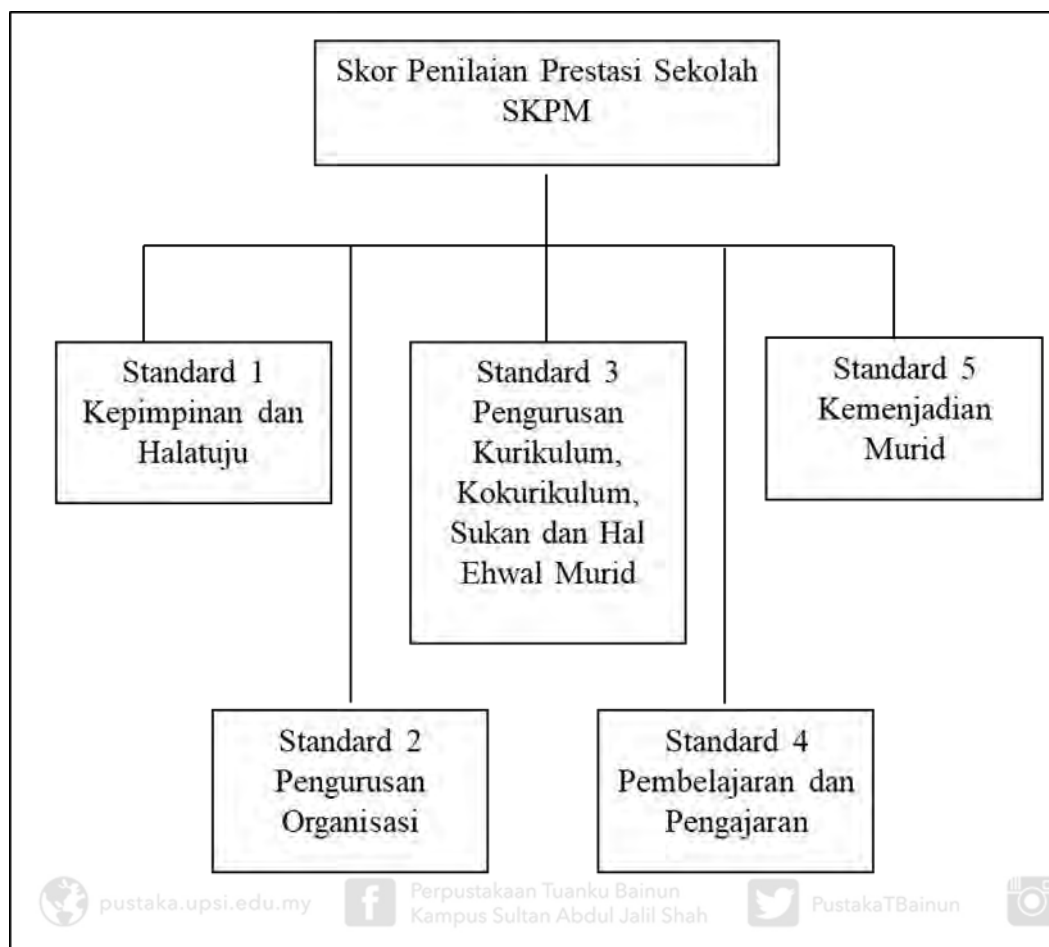
Jadual 1.2 (sambungan)

Domain	Pernyataan
Motivasi dan inspirasi	- Berkeupayaan memberi galakkan kepada pengikut tentang potensi diri dari segi motivasi dan - Inspirasi kepada pengikut.
Pertimbangan individu	Memberikan perhatian yang khusus kepada setiap pengikut mengikut perbezaan individu. Menghubungkan keperluan pengikut mengikut misi organisasi melalui bimbingan dan latihan.

Sumber: Afsar, Badir, & Saeed, 2014.

1.8.3 Prestasi Sekolah

Prestasi sekolah dalam sistem pendidikan Malaysia berteraskan teori sistem yang merangkumi teori Model Sekolah Berkesan yang di perkenalkan (Sammons, Hillman, & Mortimore, 1995) dan Model Penaziran Kemenjadian Murid yang dikemukakan dalam Hala Tuju Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti 2010-2015 dirujuk dan dijadikan sebagai konsep asas (KPM, 2010). Teori ini menyatakan bahawa sesuatu organisasi, seperti sekolah sebagai satu institusi pendidikan yang wujud dalam suatu persekitaran yang terdiri daripada pelbagai elemen yang memiliki ciri unik dan mempunyai hubungan antara satu sama lain. Elemen yang berinteraksi antara satu sama lain dijadikan sebagai asas utama dalam menentukan prestasi sekolah yang dinilai mengikut lima standard yang ditetapkan seperti berikut.



Rajah 1.5. Skor Penilaian Prestasi Sekolah Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. (KPM)

Jadual 1.3

Standard Kualiti Pendidikan Malaysia , KPM

Standard 1	Kepimpinan dan hala tuju
Standard 2	Pengurusan organisasi
Standard 3	Pengurusan kurikulum, kokurikulum, sukan dan hal ehwal pelajar
Standard 4	Pengajaran dan pembelajaran
Standard 5	Kemenjadian murid

Sumber : Kementerian Pelajaran Malaysia (2010)

Lima standard yang ditetapkan di atas adalah menjadi pengukur pada kecemerlangan sekolah dan setiap aspek merupakan kriteria kritikal yang dinilai bagi indikator kualiti serta prestasi. Berikut merupakan indikator – indikator dalam menentukan prestasi kecemerlangan sekolah menurut penanda aras SKPM iaitu a) kepimpinan dan halatuju b) pengurusan organisasi c) pengurusan kurikulum, kokurikulum dan sukan, hal ehwal pelajar d) pengajaran dan pembelajaran e) kemenjadian murid.

1.8.3.1 Indikator Kepimpinan dan Halatuju.

Bagi indikator pertama, kepimpinan dan halatuju memfokuskan kepada beberapa aspek seperti a) gaya kepimpinan b) visi dan misi c) komunikasi berkesan dan perkongsian idea d) penyediaan perancangan strategik e) kemahiran motivasi f) kemahiran membuat keputusan g) pelaksanaan kurikulum dan persekitaran serta perkongsian dan kesedaran tanggungjawab terhadap pengurusan sekolah.

1.8.3.2 Indikator Pengurusan Organisasi.

Dalam aspek indikator yang kedua iaitu pengurusan organisasi terdapat beberapa elemen yang diguna pakai sebagai elemen dalam pengukuran prestasi sekolah iaitu a) pengurusan sumber manusia b) kemudahan sekolah bagi keselesaan dan keselamatan c) pengurusan perbelanjaan yang optimum d) kemudahan dalam akses data e) teknologi untuk

menyokong pembelajaran dan pengajaran f) persekitaran yang kondusif g) muafakat dan sokongan pihak berkepentingan.

1.8.3.3 Indikator Pengurusan Kurikulum, Kokurikulum, Sukan dan Hal Ehwal Pelajar.

Dalam aspek pengurusan kurikulum, kokurikulum dan sukan serta hal ehwal pelajar, terdapat beberapa elemen yang membentuk indikator tersebut iaitu a) kepatuhan kepada kurikulum kebangsaan b) pengurusan matapelajaran bagi meningkatkan mutu kualiti pembelajaran dan pengajaran c) program pencapaian murid dan peningkatan prestasi d) pengurusan jadual waktu e) pentaksiran murid f) kepatuhan dalam pelaksanaan kokurikulum g) penglibatan murid dalam kokurikulum h) pentaksiran kokurikulum i) pelaksanaan hal ehwal murid j) disiplin dan perlakuan positif k) bimbingan dan kaunseling l) kebajikan, kesihatan dan keselamatan.

1.8.3.4 Indikator Pengajaran dan Pembelajaran.

Manakala bagi indikator bahagian pembelajaran dan pengajaran pula merangkumi a) penglibatan aktif murid dalam pembelajaran dan pengajaran b) penguasaan murid terhadap objektif c) kualiti hasil kerja murid d) perancangan dan persediaan dalam pengajaran berkesan d) kaedah penyampaian sesuai mengikut objektif pelajaran e) komunikasi berkesan f) penggunaan sumber yang berkesan g) pentaksiran berterusan g) teknik penyoalan h) penguasaan isi kandungan i) pengurusan kelas dan j) amalan professional.

1.8.3.5 Indikator Kemenjadian Murid.

Prestasi sekolah juga diukur melalui kemenjadian murid dimana terdapat beberapa perkara yang menjadi keutamaan dalam indikator tersebut seperti a) penguasaan tunjang b) pencapaian murid dalam kurikulum c) kemenjadian murid dalam kokurikulum dan d) sikap dan tingkah laku positif.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk meninjau kepentingan serta peranan kepintaran emosi kepada individu, terutamanya dalam aspek kepimpinan guru besar. Sekiranya dilihat dari aspek individu, terdapat teori yang mencadangkan bahawa individu yang mempunyai aras kepintaran emosi tinggi juga mempunyai kesejahteraan peribadi yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Teori tersebut telah dicadangkan dengan kajian Carmeli, Halevy, & Weisberg, (2009) yang menyokong dalam dapatan bahawa terdapat kaitan positif antara kepintaran emosi dan kesejahteraan psikologi individu yang merangkumi komponen penerimaan diri, kepuasan hidup dan harga diri

Sehubungan itu kepentingan kepintaran emosi kepada individu dilihat sebagai faktor penting yang mampu mempengaruhi aspek hubungan dan interaksi sosial . Keupayaan dalam kepintaran emosi memberikan seseorang individu tersebut satu kelebihan dalam pengurusan konflik yang berkesan. Hopkins & Yonker (2015) melalui kajian mereka mendapati bahawa terdapat beberapa perkaitan antara keupayaan dalam kepintaran emosi dan pengurusan konflik dari aspek kebolehan dalam penyelesaian



masalah, tanggungjawab sosial dan kawalan impuls yang berkaitan dengan pengurusan konflik dalam situasi kerja.

Kajian Moura, Troth & Jordan (2015) juga menyebut bahawa para pengkaji kini telah mula menguna pakai bidang neurosains bagi memahami sistem otak berfungsi dan berbeza antara setiap individu dari aspek keupayaan dalam kepintaran emosi dan bagaimana emosi individu itu sendiri mempengaruhi sikap dan tingkah laku. Araujo & Taylor (2012) juga membuktikan bahawa aplikasi kepintaran emosi di tempat kerja memberikan pengaruh positif dari segi keyakinan individu. Dalam kajian ini pengkaji ingin menentukan bahawa peranan kepintaran emosi terutamanya melibatkan guru besar sebagai pemimpin sekolah serta pengaruhnya terhadap prestasi sekolah. Hasil kajian ini boleh dijadikan sebagai panduan bagi pemilihan bakal pemimpin sekolah berasaskan kepintaran emosi. Tanpa kajian ini kepentingan dan hubungan antara kepintaran emosi dan kepimpinan efektif tidak akan dikenalpasti.

1.10 Batasan Kajian

Dalam kajian ini, terdapat beberapa limitasi yang terpaksa diambil berat pengkaji berikutan ianya mungkin akan mempengaruhi dapatan serta pentafsiran hasil kajian. Perkara pertama adalah kajian dijalankan ke atas sekolah Kementerian Pelajaran Malaysia dan mempunyai kaitan dengan Standard Kualiti Pelajaran Malaysia dimana maklumat adalah sulit dan perlu mendapatkan kebenaran secara rasmi.



Manakala pada bahagian pemilihan sampel untuk mewakili populasi adalah agak terbatas kerana sampel kajian berada dikawasan yang berlainan. Kajian ini dijalankan dengan mengambil beberapa sampel sekolah rendah secara rawak dimana sampel telah dipecahkan mengikut zon kawasan untuk seluruh Malaysia dan pemilihan sampel adalah bagi mewakili populasi.

Seterusnya aspek yang perlu dititik beratkan sebagai limitasi kajian adalah keadaan geografi tempat sampel yang telah dikenalpasti adalah kawasan bandar, luar Bandar dan pedalaman. Lokasi sampel tidak berada di kawasan yang mudah diakses. Contohnya kawasan sekolah yang terlibat dalam kajian ini berada di kawasan yang berlainan dan agar sukar untuk diakses.

Manakala pada bahagian responden kajian, soal selidik dijalankan secara atas talian untuk mengurangkan tempoh masa bagi mengedar soal selidik dan mengumpul semula. Maka pengkaji tidak bersemuka dengan responden kajian dan kemungkinan bias terhadap jawapan yang diberikan mungkin berlaku. Responden mungkin tidak bersikap jujur pada jawapan yang diberikan atau hanya mengisi jawapan secara rawak.

1.11 Definisi Konsep.

Pada bahagian ini, setiap konsep dan terma – terma yang digunakan di dalam kajian diterangkan secara ringkas bagi memahami maksud dari sudut definisi dan operasi. Konsep yang diguna pakai diterangkan secara ringkas dari sudut penggunaannya dalam kajian ini.

1.11.1 Kepintaran Emosi.

Kajian Salovey & Mayer (1990) telah mendefinisikan kepintaran emosi sebagai satu kepintaran yang melibatkan keupayaan individu untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain serta mendiskriminasikan input dan seterusnya menggunakannya sebagai satu medium untuk menghasilkan tindak balas yang sesuai (Azouzi & Jarboui, 2013). Bagi pemahaman asas, kepintaran emosi merupakan satu proses kognisi yang berlaku dalam diri individu bagi memahami, memantau dan menggunakan maklumat yang diterima individu yang berkaitan dengan emosi (Goleman, 2001).

Klemp (2005) pula merujuk kepintaran emosi sebagai satu set kemahiran atau keupayaan dalam mengenalpasti emosi diri, memahami, membuat penilaian dan membezakan emosi yang terlibat sebagai satu alat untuk membimbing individu dalam menjana pemikiran positif dan bertindak secara berkesan dalam interaksi dengan orang lain.

1.11.2 Gaya Kepimpinan Transformasi.

Istilah kepimpinan boleh ditakrifkan sebagai pengaruh individu yang mempunyai sifat memimpin, yang boleh dilihat dari segi tingkah laku, corak interaksi, perhubungan dengan rakan sekerja serta orang lain, mempunyai persepsi dan pengaruh tertentu atas pengikut dalam mencapai matlamat tugas, dan atas budaya organisasi (Amagoh, 2009). Manakala Armandi, Oppedisano & Sherman (2003) pula mendefinisikan kepimpinan sebagai kebolehan mempengaruhi orang lain bagi mencapai matlamat tertentu.

Weiszbrod (2012), mendefinisikan kepemimpinan transformasi sebagai satu gaya kepemimpinan yang menjurus kepada kebolehan pemimpin dalam mempengaruhi orang bawahan dan orang di sekelilingnya dengan satu hubungan sihat (Lam & O'Higgins, 2012). Gaya kepemimpinan transformasi telah pertama kali diperkenalkan dalam kajian Burn pada 1978 dengan menyifatkan gaya kepemimpinan transformasi sebagai satu proses interaksi positif yang wujud antara pemimpin dan pengikut dalam organisasi dan ianya dilihat sebagai kebolehan pemimpin dalam memberi motivasi pengikut disekelilingnya untuk berkerjasama serta melaksanakan tugas lebih daripada matlamat organisasi. Pandangan daripada Polychroniou (2009) pula dilihat lebih jelas dengan memberi maksud kepemimpinan transformasi sebagai satu keupayaan pemimpin untuk membina satu perubahan iklim yang positif, berkemahiran untuk memberi inspirasi, visi dan galakan dalam membawa staf bawahan untuk bekerja dengan lebih komited.

1.11.3 Prestasi Sekolah.

Bagi mengenalpasti prestasi dan memantau kualiti setiap sekolah di Malaysia, KPM telah menghasilkan Dokumen Standard Kualiti Pelajaran Malaysia (SKPM) sebagai penanda aras bagi mengenalpasti sekolah-sekolah dengan status prestasi yang telah ditetapkan berdasarkan skor Band 1 yang dikategorikan sebagai pengurusan yang sangat lemah sehingga Band 6, iaitu pengurusan yang cemerlang. Kumpulan skor tersebut adalah mengikut kriteria dan indikator tertentu yang telah ditetapkan dengan penilaian sendiri mengikut sekolah masing-masing. Dokumen SKPM ini dihasilkan berdasarkan kepada konsep Model Sekolah Berkesan yang dicipta oleh Sammons Hilman dan Mortimore

pada tahun 1995 dan Model Penaziran Kemenjadian Murid serta teori dan model-model yang berkaitan (SKPM).

1.12 Definisi Operasional.

Pada bahagian ini diterangkan secara jelas konsep – konsep serta konstruk kajian dalam bentuk operasi penggunaannya.

1.12.1 Kepintaran Emosi

Bagi pemahaman secara asas, kepintaran emosi merupakan satu proses kognisi yang berlaku dalam diri individu bagi memahami, memantau dan menggunakan maklumat yang diterima individu yang berkaitan dengan emosi (Goleman, 1998). Klemp (2005) pula merujuk kepintaran emosi sebagai satu set kemahiran atau keupayaan dalam mengenalpasti emosi diri, memahami, membuat penilaian dan membezakan emosi yang terlibat sebagai satu alat untuk membimbing individu dalam menjana pemikiran positif dan bertindak secara berkesan dalam interaksi dengan orang lain.

Melalui kajian ini konstruk kepintaran emosi yang dijadikan panduan pengkaji adalah konstruk kepintaran emosi Goleman (1998). Dalam konsep kajian ini, kepintaran emosi guru besar berdasarkan kepada pengukuran kompetensi kepintaran emosi yang dibina oleh pengkaji khas untuk kajian ini berasaskan kepada konstruk teori Goleman (1998) yang terdiri daripada dua kluster, iaitu a) kepintaran personal dan b) kepintaran

sosial yang diukur melalui instrumen pengukuran yang mempunyai lima komponen berlainan bagi menentukan tahap kepintaran emosi guru besar.

1.12.2 Kesedaran Diri

Lam & O'Higgins, (2012) mendefinisikan kesedaran diri sebagai satu keupayaan untuk melihat dengan tepat emosi diri sendiri dan kekal sedar akan emosi tersebut sejauh ia berlaku. Ini termasuk menjaga emosi sendiri dan orang lain serta berupaya untuk bertindak balas dalam keadaan tertentu. Terma kesedaran diri ini juga dikatakan sebagai keupayaan mengesan emosi dan perasaan dalaman yang berlaku dan dapat membaca serta menghubungkan perasaan tersebut dengan akal fikiran sebelum membuat sebarang tindakan (Kunnanatt, 2008).

Melalui kajian ini, pengkaji ingin melihat keupayaan guru besar untuk menyedari akan emosi diri sendiri dan menjana tindak balas yang sesuai sebelum mengambil tindakan.

1.12.3 Kawalan Diri

Kunnanatt (2008) mendefinisikan pengawalan diri sebagai keupayaan seseorang untuk menggunakan kesedaran diri atau sebagai celik emosi dalam menguruskan emosi sendiri dan seterusnya berupaya untuk menggunakan kesedaran emosi tersebut untuk kekal



fleksibel dan positif dalam mengarahkan tingkah laku diri sendiri (Lam & O'Higgins, 2012).

Dalam konteks kajian ini, pengkaji perlu menentukan keupayaan guru besar dalam mengawal selia emosi diri sendiri semasa menghadapi pelbagai situasi dalam kepimpinan dan kekal positif semasa berkomunikasi dengan staf bawahan.

1.12.4 Kesedaran Emosi Sosial

Kesedaran emosi sosial dikaitkan dengan keupayaan individu untuk menggunakan kemahiran kesedaran emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain dalam menguruskan interaksi dengan jayanya tanpa sebarang konflik yang timbul. Ini juga termasuk keupayaan membentuk komunikasi yang jelas dan berkesan (Lam & O'Higgins, 2012). Pemimpin yang mempunyai kemahiran sosial merupakan seorang komunikator berkesan. Pemimpin seperti ini berupaya untuk menangani masalah dan konflik secara efektif dan tidak membiarkan perasaan negatif orang lain menghalang tindakannya (Polychroniou, 2009).

Dalam kajian ini, pengkaji ingin melihat aspek kemahiran guru besar serta keupayaannya untuk menggunakan kesedaran emosi diri sendiri dan emosi orang lain dalam memahami dan menguruskan interaksi bersama pekerja di bawah seliaannya dengan baik. Ini termasuk komunikasi yang jelas dan berkesan serta mampu mengendalikan konflik dengan mengambil tahu secara tepat emosi orang lain dan memahami apa yang sebenarnya berlaku dalam konteks emosi di antara mereka.



1.12.5 Pengurusan Hubungan

Pengurusan hubungan atau dengan erti kata lainnya kemahiran sosial adalah keberkesanan dalam kemahiran hubungan yang menunjukkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan mempengaruhi emosi orang lain (Dries & Pepermans, 2007).

Didalam kajian ini, pengurusan hubungan dilihat dari aspek kemahiran guru besar mengurus suasana positif atau negatif terhadap interaksi sesama individu dalam kumpulan dibawah seliaanya melalui komunikasi yang jelas dan mampu menyesuaikan diri serta mempengaruhi emosi staf bawahan secara positif dalam hubungan dua hala.

1.12.6 Kepimpinan Transformasi

Teori kepimpinan transformasi telah diperkenalkan oleh Bass pada 1911 dengan mewujudkan empat dimensi sebagai satu penentu gaya kepimpinan transformasi yang merangkumi: a) pengaruh ideal, b) motivasi inspirasi, c) rangsangan ilmu, dan d) bertimbang rasa. Dalam mengenalpasti dan menentukan jenis gaya kepimpinan, Avolio dan Bass (1990) telah memperkenalkan satu instrumen yang dinamakan sebagai “*Multifactor Leadership Questionnaires*” MLQ5X yang akan menghasilkan skor min untuk kepimpinan transformasi, skor bagi keberkesanan kepimpinan dan skor gaya kepimpinan selain daripada kepimpinan transformasi iaitu kepimpinan transaksi dan *Laissez faire* (Lam & O’Higgins, 2012).

Terdapat hasil kajian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasi adalah gaya kepemimpinan yang berkesan melalui instrumen *Multifactor Leadership Questionnaires* (MLQ) Ying et al. (2012). Pengukuran dilaksanakan dengan mengambil kira kepuasan kerja orang bawahan, motivasi dan prestasi. MLQ mempunyai elemen tinggi bagi mengukur gaya kepemimpinan transformasi, transaksional dan *Laissez faire* (Krishnan, 2003).

Gaya kepemimpinan guru besar sebagai subjek kajian akan ditentukan melalui instrumen dibina pengkaji berdasarkan kepada konstruk teori Avolio dan Bass (1990) yang menentukan aras gaya kepemimpinan transformasi guru besar dan item dibentuk dengan skala *Likert* yang mengandungi bahagian gaya kepemimpinan diukur daripada daripada responden kajian sendiri.

1.12.7 Pengaruh Ideal

Definisi bagi pengaruh yang ideal menurut McCleskey (2014) adalah gabungan dua aspek dimana ianya dilihat dalam hubungan diantara pengikut dan pemimpin. Pemimpin mampu untuk mempamerkan tingkahlaku yang baik dan positif kepada pengikut dalam apa jua situasi bekerja. Manakala jika dilihat dari sudut perspektif pengikut, pengaruh ideal ini memberikan ciri – ciri sifat pemimpin yang ingin diikuti oleh pengikut sebagai contoh dan teladan dalam tingkahlaku.

Dalam kajian ini, pengaruh ideal dapat diertikan sebagai satu keupayaan untuk bertindak dan menunjukkan nilai positif melalui sikap dan tingkahlaku, berintegriti dan boleh dipercayai serta dihormati oleh para pengikut (Afsar et al., 2014) .

1.12.8 Motivasi dan Inspirasi

Higgs & Aitken, (2000) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang memandu atau memberi tenaga yang perlu kepada individu bagi mencapai, mengimbangi matlamat jangka pendek dan panjang serta mencapai matlamat dalam menghadapi cabaran dan penolakan. Motivasi juga boleh dianggap sebagai satu keupayaan untuk kekal fokus kepada matlamat walaupun mempunyai rintangan, untuk beroperasi dari harapan berjaya daripada takut gagal dan menerima perubahan untuk mencapai matlamat (Polychroniou, 2009).

Melalui konteks kajian ini, pengkaji ingin melihat keupayaan guru besar sebagai pemimpin yang menjadi pendorong bagi pekerja di bawah seliaanya secara konsisten dan mempunyai usaha untuk mencapai matlamat dalam mencapai kualiti setiap tugas yang dilaksanakan.serta kekal fokus dalam mencapai matlamat organisasi.

Asal & Koksai (2018) mendefinisikan motivasi dan inspirasi sebagai satu kemampuan pemimpin untuk memberi semangat berupa satu slogan atau elemen emosi dalam mecapai visi dan misi organisasi. Kemampuan dan usaha pemimpin juga dilihat sebagai satu inspirasi dikalangan pengikut untuk sama – sama mencapai matlamat organisasi. Dalam konteks kajian ini, inspirasi motivasi dapat disimpulkan sebagai satu

bentuk keupayaan pemimpin untuk memberi galakkan kepada pengikut tentang potensi diri dari aspek memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikut dalam membentuk satu ikatan yang kuat untuk mencapai matlamat kerja (Afsar et al., 2014).

1.12.9 Pertimbangan Individu

Chen, Ning, Yang, Feng, & Yang (2018) merujuk pertimbangan individu kepada satu perbuatan dimana pemimpin membina hubungan yang positif dikalangan pengikutnya dan memahami segala keperluan pengikut mengikut kelebihan atau kekurangan masing – masing serta menjadi mentor untuk pengikutnya. Dalam konteks kajian ini, pertimbangan individu secara operasinya didefinisikan sebagai memberikan perhatian yang khusus kepada setiap pengikut mengikut aspek perbezaan individu serta menilai keperluan pengikut mengikut misi organisasi melalui bimbingan dan latihan (Afsar et al., 2014).

1.12.10 Stimulasi Intelek

Mengikut Trmal, Ahmad Bustamam, & Mohamed (2017) stimulasi intelek adalah berkaitan kemampuan pemimpin dalam merangsang pengikut untuk bersikap inovatif dan kreatif dalam menghadapi pelbagai situasi atau cabaran mengikut acuan peredaran zaman. Berfikir jauh ke hadapan dan diluar kotak pemikiran, memperkasakan diri dan mampu menjana pemikiran secara kritis. Dalam aspek kajian ini, aspek stimulasi intelek membawa maksud pemimpin mampu untuk memberikan pelbagai galakkan kepada

pengikut dalam membuat keputusan dan menangani cabaran yang mencabar dengan pemikiran yang lebih kritis dan mampu berfikir secara bijaksana (Afsar et al., 2014).

1.12.11 Prestasi Sekolah

Prestasi sekolah adalah berasaskan kepada penarafan sendiri Standard Kualiti Pelajaran Malaysia (SKPM 2010) daripada JNJK sebagai penanda aras bagi mengenalpasti sekolah dengan status prestasi yang telah ditetapkan berdasarkan skor Band 1 yang dikategorikan sebagai pengurusan yang sangat lemah sehingga Band 6, iaitu pengurusan yang cemerlang.

Pada kebiasaannya kecemerlangan sekolah ditaksir dan diukur dari segi kejayaan atau pencapaian dalam peperiksaan. Namun bagi sekolah-sekolah yang tidak mencapai tahap akademik tinggi, lazimnya dikategorikan sebagai sekolah-sekolah yang kurang berkesan. (Ulin, 1998). Selaras dengan transformasi sistem pendidikan, KPM telah mula menitikberatkan amalan “Pengetua Berkesan dan Sekolah Berkesan” sebagai agenda penstrukturan semula organisasi pendidikan (Mohammed Sani & Zaiton, 2001). Dalam sistem pendidikan di Malaysia, sistem pengredan sekolah dilaksanakan berdasarkan kepada penanda aras bagi standard kualiti SKPM yang berpandukan kepada Model Sekolah Berkesan (*Effective School Model*) (Sammons et al., 1995) dan Model Penaziran Kemenjadian Murid (KPM, 2010).

Jadual 1.4

Pemerihalan skor dan tafsiran pencapaian Standard Kualiti Pendidikan (KPM).

SKOR	TARAF	PERATUS	DESKRIPSI UMUM
6	Cemerlang	90 - 100	Kekuatan keseluruhan yang sangat jelas dan mempunyai nilai tambah, mendapat pengiktirafan dan boleh menjadi contoh kepada sekolah lain.
5	Baik	80 - 89	Kekuatan keseluruhan yang sangat jelas.
4	Harapan	60 - 79	Banyak kekuatan yang melebihi keperluan minimum.
3	Memuaskan	40 - 59	Banyak kekuatan yang memenuhi keperluan minimum.
2	Lemah	20 - 39	Sedikit kekuatan tetapi terdapat banyak kelemahan.
1	Sangat Lemah	0 - 19	Banyak kelemahan yang memerlukan tindakan pembetulan dengan segera.

1.13 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan secara ringkas berkaitan latar belakang kepada kajian dari aspek kerangka konsep serta teori – teori yang menjadi dasar kepada kajian. Tujuan, objektif serta kepentingan kajian dan definisi yang berkaitan juga telah dibincangkan secara jelas dalam beberapa sub topik yang berkaitan.