

Mentransformasikan Kepimpinan Pendidikan: Model Pengurusan Institusi TVET yang Berkesan

Transforming Educational Leadership: A Model for Effective Management of TVET Institutions

Zulkifli, M. A. N.¹, Lee, M. F.^{1*}

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

*Corresponding Author: mflee@uthm.edu.my
DOI: <https://doi.org/10.30880/jttr.2023.01.01.005>

Maklumat Artikel

Diserah: 29 November 2023
Diterima: 11 Disember 2023
Diterbitkan: 31 Disember 2023

Kata Kunci

Transformasi, kepimpinan pendidikan, model pengurusan berkesan, institusi TVET

Abstrak

Artikel ini membincangkan model pengurusan institusi TVET yang berkesan untuk mentransformasikan kepimpinan pendidikan di Malaysia. Sebanyak 22 buah artikel yang diperolehi melalui pangkalan data Google Scholar telah dikaji melalui kaedah kajian literatur sistematik. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan terbaik dalam pengurusan dan kepimpinan di institusi TVET adalah karismatik, perkembangan individu, stimulasi intelek, motivasi dan inovasi. Pelaksanaan transformasi kepimpinan dalam pendidikan merupakan aspek sangat penting bagi memastikan kejayaan dan kecemerlangan dalam institusi TVET. Institusi TVET memerlukan pengurusan dan kepimpinan yang berkaliber serta bertanggungjawab dalam melaksanakan amanah dengan baik agar dapat merealisasikan misi dan visi organisasi. Pemimpin yang berkaliber seperti bijak dalam melakukan tindakan dan keputusan adalah pemimpin yang dapat memutuskan keputusan yang baik kepada institusi serta dapat memuaskan hati semua pihak di institusi TVET. Hasil kajian literatur sistematik mendapati bahawa model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET yang paling dominan adalah perkembangan individu dalam kalangan pemimpin di institusi TVET, diikuti dengan sistem karismatik, inovasi, motivasi dan stimulasi intelek. Kajian lanjutan yang harus dilaksanakan adalah menentukan keberkesanan pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET melalui model perkembangan individu agar dapat menjamin kualiti graduan TVET.

Abstract

This article discusses the effective management model of TVET institutions to transform educational leadership in Malaysia. Twenty-two articles obtained through the Google Scholar database were studied through a systematic literature review method. The study's findings show that the best practices in management and leadership in TVET institutions are charismatic, individual development, intellectual stimulation,

Keywords

Transformation, leadership in education, effective management model, TVET institute

motivation, and innovation. Implementing leadership transformation in education is crucial to ensure success and excellence in TVET institutions. TVET institutions need management and leadership of high caliber and responsibility in carrying out the trust well to realize the organization's mission and vision. Leaders who are wise in taking actions and decisions can make good decisions for the institution and satisfy all parties in the TVET institution. The results of a systematic literature review found that the most dominant implementation model of educational leadership transformation in the management of TVET institutions is individual development among leaders in TVET institutions, followed by charismatic systems, innovation, motivation, and intellectual stimulation. Further research should be carried out to determine the effectiveness of the transformation of educational leadership in the management of TVET institutions through the individual development model to guarantee the quality of TVET graduates.

1. Pengenalan

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) merupakan sektor pengajian yang terpenting di Malaysia pada hari ini. TVET merupakan salah satu penyumbang terbesar kepada ekonomi negara untuk menjadikan Malaysia sebuah negara maju dan berpendapatan tinggi. Menurut Hamzah et al. (2019), institusi TVET harus sentiasa bersifat holistik serta sentiasa melakukan perubahan transformasi dari aspek pengetahuan, sosial, politik, ekonomi, teknologi serta pengurusan dan kepimpinan. Samad et al. (2019) turut menegaskan bahawa institusi TVET di Malaysia sememangnya tidak boleh ketinggalan zaman dari segi mentransformasikan pengurusan dan kepimpinan. Transformasi pengurusan dan kepimpinan dalam sistem pendidikan perlu dilaksanakan bagi setiap tempoh tahun tertentu agar sistem pendidikan di Malaysia tidak ketinggalan berbanding negara-negara maju seperti China, Jepun dan Amerika Syarikat. Perubahan sistem pendidikan amat penting ditransformasikan dan melakukan perubahan agar sistem pendidikan di Malaysia terus kekal kompetitif dan relevan serta berdaya saing. Graduan institusi TVET yang baru tamat pengajian harus dijadikan rebutan dalam kalangan pihak majikan untuk diambil sebagai pekerja (Yusof et al., 2018). Abd Wahab dan M.Yasin (2022) menyatakan institusi TVET pada hari ini sangat penting dalam memenuhi matlamat dan sasaran negara untuk melahirkan graduan yang mempunyai tenaga kerja yang mahir dalam kemahiran industri. Selar dengan impian dan hasrat negara untuk menjadikan Malaysia sebuah negara yang maju dalam perindustrian ekonomi serta masyarakat yang mempunyai berpendapatan tinggi (Bunyamin, 2015). Pandangan Hamzah et al. (2019) pula mengatakan bahawa demi mencapai matlamat dan hasrat pihak kerajaan seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) dan pemegang taruh, institusi TVET haruslah merealisasikan impian kerajaan bagi melahirkan para graduan yang kompetitif dan berkualiti selepas mereka menamatkan pengajian. Selepas mereka tamat pengajian, graduan seharusnya sudah mempunyai ilmu pengetahuan dan mempunyai kemahiran kerja yang berkualiti agar pihak majikan percaya bahawa setiap graduan institusi TVET di Malaysia mampu membantu mereka dalam mengisi keperluan tenaga buruh atau tenaga kerja tempatan yang memenuhi keperluan di industri.

Selain itu, institusi TVET seharusnya memiliki pengurusan dan kepimpinan yang produktif dan professional. Menurut Wan Fadhlurrahman et al. (2020), institusi TVET sememangnya memerlukan pemimpin yang mentadbir urus organisasi yang berani serta bijak dalam melakukan tindakan dan keputusan yang tepat bagi memuaskan semua pihak dalam institusi TVET. Institusi TVET perlu mencari pemimpin yang berani membuat perubahan transformasi pendidikan kearah yang lebih holistik serta dapat membuat visi dan misi pengurusan insituisi TVET yang jelas dalam melahirkan pelajar yang berilmu pengetahuan serta mempunyai kemahiran tenaga kerja yang mahir (Mohd Puad & Mad Nawe, 2021). Pemimpin merupakan tonggak yang utama kerana mempunyai peranan untuk menentukan matlamat sesebuah organisasi institusi TVET. Antara cabaran yang dihadapi oleh para pemimpin adalah menentukan cara untuk mempengaruhi organisasi di bawah kepimpinannya bagi memberikan kepercayaan kepada mereka dalam sistem tadbir urus institusi TVET, seperti membuat perancangan organisasi visi, misi dan strategi yang telah dirancang untuk mencapai matlamat organisasi (Junita, 2019). Pemimpin seharusnya peka dan mengetahui cara untuk mencipta dan menangani perubahan dalam sesebuah organisasi. Zahari dan Omar (2021) juga menyatakan bahawa dalam institusi TVET, sikap dan perilaku seorang pemimpin seharusnya bersikap proaktif dan menyahut cabaran terutama dari segi kepimpinan abad ke-21. Mereka perlu mengaplikasikan perubahan dan mentransformasikan sistem pendidikan institusi TVET mengikut arus peredaran masa dan matlamat institusi. Pengurusan dan kepimpinan merupakan satu elemen yang paling signifikan dalam sesebuah organisasi atau institusi TVET. Azmi Makhtar dan Hafiz Fauzi (2016) menunjukkan bahawa pengurusan dan kepimpinan bukan hanya merujuk kepada seseorang yang harus dipertanggungjawabkan dan melaksanakan amanah dengan baik, malah merujuk kepada kualiti peribadi

seseorang melakukan kerja dengan baik dan berkualiti yang apa pada seorang pemimpin tetapi juga peranan serta tanggungjawab yang digalas oleh pemimpin. Gaya kepimpinan dan pengurusan pemimpin tersebut meliputi gaya pengkhususan, hubungannya dengan wawasan, nilai dan matlamat institusi serta pendekatan dalam melakukan proses mentransformasi pendidikan yang bersifat holistik dalam semua bidang bagi mendepani era revolusi industri (IR 4.0) dan abad ke-21. TVET memerlukan pemimpin yang berkualiti yang mempunyai ciri-ciri interpersonal yang baik dan berpandangan jauh demi membuat perancangan dan matlamat yang berkualiti dalam sesebuah institusi TVET (Yusof et al., 2018).

Kepimpinan transformasi dilihat sebagai kepimpinan yang sesuai digunakan oleh pengurusan dan kepimpinan TVET kerana ianya dapat melakukan perubahan yang holistik (Kamaludin dan Mohd, 2022). Tambahan pula, sebagai satu organisasi yang mentadbir urus institusi TVET, semua pihak di dalam sistem tadbir urus haruslah saling membantu dalam merealisasikan pencapaian dan matlamat yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi dan membangunkan organisasi dengan trend revolusi industri yang terkini (Mohd Puad dan Mad Nawe, 2021). Menurut Zahari dan Omar (2021), gaya pemimpin yang melakukan transformasi mempunyai keupayaan dan kemahiran dalam melahirkan graduan yang kompeten serta mempunyai tenaga kerja yang mahir bagi membentuk dasar perancangan organisasi yang baharu, mewujudkan graduan yang berilmu pengetahuan dan berupaya untuk memusnahkan stereotaip atau stigma yang negatif dalam kalangan para pekerja. Oleh hal yang demikian, tidak hairanlah bahawa model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET ini diperlukan oleh pihak majikan di industri dalam pelbagai sector. Transformasi pengurusan dan kepimpinan mampu memberikan impak dan paradigma pendidikan yang holistik serta memberikan kesan yang positif dan bermanfaat kepada graduan TVET (Zahari dan Omar, 2021). Oleh itu, artikel ini akan membincangkan model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET yang berkesan melalui sorotan kajian secara sistematik.

2. Metodologi

Penulis telah menggunakan kaedah kajian literatur sistematik. Pelaksanaan dan penulisan kajian ini hanya berdasarkan artikel dari jurnal, proceeding dan tesis yang telah diterbitkan dan dimuat naik dalam pangkalan data Google Scholar dalam masa 8 tahun terdekat iaitu bermula pada tahun 2015 sehingga tahun 2023. Pencarian dan penapisan data-data yang berkaitan telah menggabungkan satu kata kunci iaitu “Model Pelaksanaan Transformasi Kepimpinan Pendidikan di Institusi TVET” sebagai kriteria pencarian. Terdapat 30 buah artikel yang memenuhi keperluan berdasarkan tajuk, namun hanya 22 buah artikel sahaja yang memenuhi keperluan kajian. Hasil dapatan kajian literatur ini memfokus kepada model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET.

3. Dapatan Kajian dan Perbincangan

Terdapat 22 artikel telah dikenal pasti yang sesuai digunakan untuk mengkaji tentang “Model Pelaksanaan Transformasi Kepimpinan Pendidikan Dalam Pengurusan Institusi TVET”. Ringkasan setiap artikel yang disorot secara terperinci dan sistematik dalam bentuk jadual. Antara perkara yang diutamakan dalam sorotan kajian adalah dapatan kajian dan perbincangan kajian mengikut penulis. Langkah ini juga merupakan langkah ke-2 selepas mengenal pasti artikel yang bersesuaian dalam proses pelaksanaan kajian literatur sistematik. Dapatan untuk langkah ke-2 ini adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1 Analisis model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan Institusi TVET

| Bil | Penulis | Dapatan | Perbincangan |
|-----|--------------------------------------|---|---|
| 1 | Abd Wahab et al., (2022) | Pembangunan model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan di institusi TVET adalah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). | Pemimpin dalam pendidikan haruslah mempunyai ciri-ciri kepimpinan berorientasikan masa depan demi melakukan perubahan seperti negara-negara maju di mana pemimpin perlu untuk menunjukkan anjakan paradigma dalam pemikiran yang diterjemahkan kepada Tindakan proaktif dalam mencapai misi dan visi organisasi. |
| 2 | Azmi Makhtar, dan Hafiz Fauzi (2016) | Keberkesanan sesebuah kepimpinan dalam institusi TVET ialah melalui transformasi pengurusan dengan idea baharu. | Mentransformasikan kepimpinan yang diamalkan dengan berkesan dalam menguruskan perubahan dalam atau luaran sesebuah institusi TVET kerana pemimpin yang berfikiran rasional demi perubahan transformasi dilihat berupaya untuk melahirkan idea-idea yang baharu demi perubahan yang bernas terhadap permasalahan yang dihadapi oleh kakitangan. |

| Bil | Penulis | Dapatan | Perbincangan |
|-----|----------------------------------|---|--|
| 3 | Bunyamin (2015) | Pengaruh kepimpinan transformasi dan budaya institusi TVET terhadap organisasi pengajaran dan pembelajaran di Kolej Vokasional (KV) menggunakan pendekatan stimulasi intelek. | Menstransformasikan gaya kepimpinan institusi TVET pada tahap yang tinggi seperti menggunakan kaedah pengajaran dan pembelajaran stimulasi intelek pelajar Kolej Vokasional (KV) menggunakan alat sebagai kaedah pembelajaran pada hari ini. Kaedah stimulasi intelek ini dapat merangsang minda pelajar dengan menggunakan alat untuk meningkatkan kemahiran teknikal. |
| 4 | Hamzah et al., (2019) | Tahap kepimpinan transformasi pengarah di Kolej Vokasional (KV) menggunakan pendekatan inspirasi motivasi dalam kalangan pendidik. | Kurangnya penekanan pengetua terhadap kepimpinan mentransformasikan pengurusan dan kepimpinan kearah memotivasikan setiap pihak pengurusan kerana mereka kurang bersedia dan tidak mengambil berat perilaku kakitangan dibawah kepimpinanya menjadikan hubungan pengetua dan pensyarah tidak memuaskan. |
| 5 | Junita (2019) | Gaya kepimpinan karismatik dalam perspektif Pendidikan Teknikal dan Vokasional (TVET). | Gaya kepimpinan karismatik yang diterapkan oleh pemimpin insitituti TVET berkait rapat dengan etika pengurusan dan kepimpinan transformasi. Semua institusi perlu mengutamakan TVET sebagai pemimpin yang mempunyai konsep karismatik dan inspirasi motivasi agar mampu memacu perubahan transformasi kearah pendidikan yang berkualiti dan 5olistic serta mampu meningkatkan tenaga kerja yang mahir selepas mereka bergraduan. |
| 6 | Kamaludin dan Mohd (2022) | Implikasi kepimpinan tranformasi pengarah institusi Kolej Vokasional (KV) dalam konteks penggantian pengurusan dan kepimpinan. | Kepimpinan transformasi pengarah KV memberi impak yang positif terhadap kepuasan pensyarah atau guru do KV seluruh negeri johor kerana pihak tadbir urus organisasi menggunakan pendekatan pertimbangan kepada seluruh individu di KV seluruh warga pendidik. |
| 7 | Mohd Puad, dan Mad (2021) | Kajian berdasarkan hubungan pengurusan dan kempimpinan melalui transformasi dengan pendidik dalam kalangan generasi Y di institusi TVET di Malaysia. | Amalan kepimpinan pengurusan dan kempinan dalam pendidikan institusi TVET di Malaysia membantu pemimpin dalam membentuk kemahiran serta peningkatan kualiti para pendidik sekaligus menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) lebih efektif dan berkesan. |
| 8 | Samad, Othman, dan Dzahir (2019) | Hubungan inspirasi motivasi terhadap hubungan antara amalan kepimpinan transformasi dan pengurusan dan kepimpinan di Institusi TVET. | Keberkesanan kepimpinan transformasi pengarah di Kolej Vokasional (KV) dan hubungan dengan kepuasan warga pendidik di KV boleh menyokong kepada kearah kecemerlangan serta pencapaian akademik dan kokurikulum yang cemerlang sekiranya semua warga pendidik di KV bersatu-hati mencapai matlamat melalui misi dan visi institusi. |
| 9 | Fadhlurrahman (2020) | Hubungan terhadap gaya kepimpinan transformasi pengarah Kolej Vokasional (KV) dengan komitmen warga pendidik KV di seluruh negeri di Malaysia. | Kepimpinan transformasi sangat penting bagi warga pendidik di KV bagi memacu perubahan pendidikan lebih kearah holistic serta berkualiti dalam sistem pentadbiran bagi institusi TVET sangat relevant untuk pihak majikan menerima kerja selepas graduan tamat bekerja kerana mereka mempunyai kompetensi dalam melakukan pelbagai kerja di industri. |
| 10 | Yusof (2018) | Tahap amalan kepimpinan | Keupayaan pemilihan sesuatu model pelaksanaan |

| Bil | Penulis | Dapatan | Perbincangan |
|-----|--------------------------------|--|--|
| | | transformasi yang diamalkan oleh warga pendidik di institusi TVET dan pengurusan konflik dalam kalangan pensyarah. | pengurusan dan kepimpinan dapat mengelakkan daripada berlakunya implikasi serta konflik dalaman atau luaran yang akan timbul dalam sesebuah organisasi. |
| 11 | Zahari dan Omar (2021) | Analisis terhadap pertimbangan individu kepimpinan transformasi. | Pemimpin yang mempunyai model pelaksanaan kepimpinan transformasi menggunakan kebolehan mereka untuk merealisasikan harapan orang lain serta dapat membantu meningkatkan prestasi seseorang individu mendapatkan hasil atau pencapaian ke paringkat yang lebih tinggi. |
| 12 | Ali (2020) | Tinjauan tahap kefahaman tentang hubungan antara kepimpinan transformasi dan inovasi organisasi. | Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan bukan sahaja menggalakkan aktiviti berinovasi dalam organisasi malah juga memastikan kejayaan dalam pasaran inovasi diperluas bagi meningkatkan kemahiran dan kualiti kerja para pelajar di institusi TVET di Malaysia. |
| 13 | Alias dan Ismail (2021) | Peranan inspirasi motivasi gaya kepimpinan transformasi pensyarah dalam menentukan pengurusan keselamatan dalam konteks institusi TVET di Malaysia. | Amalan inspirasi motivasi dalam kepimpinan di institusi TVET merupakan faktor yang utama kepada peningkatan prestasi kecemerlangan pengurusan dan kepimpinan dalam sesebuah institusi TVET kerana mereka dapat bekerjasama dalam menjayakan transformasi. |
| 14 | Kadir dan Johan (2018) | Tinjauan budaya perkongsian ilmu melalui model kepimpinan dalam institusi TVET. | Pemimpin menggunakan model transformasi merupakan pemimpin yang sentiasa memberikan inspirasi kepada pekerja dan menggalakkan perkongsian ilmu dalam institusi TVET. |
| 15 | Ismail (2020) | Peranan kepimpinan model transformasi pendidik institusi TVET melakukan perancangan kebolehpasaran kerja para graduan yang menuntut ilmu institusi TVET selepas mereka menamatkan pengajian. | Amalan kepimpinan transformasi para pendidik institusi TVET dapat meningkatkan pembangunan kebolehpasaran graduan terutamanya dalam institusi TVET. Selaras dengan ini mampu melahirkan tenaga-tenaga kerja yang mahir agar majikan di industri memilih graduan dari institusi TVET. |
| 16 | Sulaiman (2019) | Pengaruh gaya kepimpinan transformasi terhadap prestasi institut pengajian tinggi swasta (IPTS). | Pemimpin menggunakan gaya transformasi mempunyai karisma dalam melakukan halatu sesebuah organisasi TVET untuk mendorong kepada perubahan kepada mencapai wawasan serta dapat mencapai hasrat misi dan visi institusi yang telah mereka tetapkan hala tuju TVET. |
| 17 | Baco, Ariffin dan Awang (2020) | Hubungan antara kepimpinan transformasi dan tahap kepuasan kerja para pendidik. | Kepimpinan transformasional merupakan penyumbang terbesar kepada sistem pengurusan dan kepimpinan terutama dalam meningkatkan kualiti para pendidik institusi TVET dengan menghantar mereka menjalani kursus-kursus kepimpinan dan pengurusan. |
| 18 | Abdullah et al., (2021) | Amalan kepimpinan transformasi pentadbir dalam menangani isu pendidik di institusi TVET. | Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pentadbir merupakan satu Langkah yang berkesan dalam mewujudkan suasana kerja yang baik serta harmoni. |

| Bil | Penulis | Dapatan | Perbincangan |
|-----|----------------|--|---|
| 19 | Bunimin (2016) | Gaya kepimpinan transformasi oleh pengarah Kolej Vokasional (KV) terhadap motivasi para pendidik di KV. | Amalan kepimpinan transformasi ini dapat membawa organisasi mencapai kecemerlangan disebabkan oleh pemimpin yang mempunyai sifat prihatin dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kerja. |
| 20 | Maarof (2016) | Pengaruh pengarah mengamalkan gaya kepimpinan pengurusan dan kepimpinan transformasi terhadap kebolehpasaran graduan. | Model kepimpinan transformasi oleh pensyarah berhubungkait secara langsung kepada positif terhadap signifikan pembangunan kompetensi graduan di institusi TVET. |
| 21 | Hassan (2018) | Amalan model kepimpinan mentransformasikan para pendidik terhadap pengurusan dan kempinan stimulasi intelek di institusi TVET. | Pengurusan dan kempimpinan institusi TVET dapat mentransformasikan pengajaran dan pembelajaran kepada gaya stimulasi intelek kepada pelajar di Kolej Vokasional agar mereka dapat meningkatkan kemahiran dalam mereka produk yang berteknologi canggih. |
| 22 | Rawi (2020) | Pengaruh model kepimpinan para pendidik terhadap prestasi akademik pelajar institusi TVET. | Model kepimpinan para pendidik di institusi TVET mempengaruhi prestasi dan pencapaian akademik pelajar secara mendalam melalui inspirasi motivasi kepada semua pelajar dalam memberikan peneguhan semasa proses pembelajaran dilaksanakan. |

Langkah yang seterusnya adalah melaksanakan analisis matrik untuk mengenal pasti model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET di Malaysia yang berkesan. Amalan Berdasarkan dapatan dalam Jadual 1, lima (5) jenis model pelaksanaan transformasi kepimpinan dapat diekstrak daripada 22 buah jurnal artikel yang telah dikaji. Kelima-lima model tersebut adalah (1)karismatik, (2)perkembangan individu, (3)stimulasi intelek, (4)motivasi dan (5)inovasi. Dapatan analisis matrik terhadap artikel yang dikaji mengikut model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET adalah seperti yang dipersembahkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 Analisis matriks model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET

| Bil | Penulis | Model Pelaksanaan Transformasi Kepimpinan | | | | |
|-----|--------------------------------------|---|-----------------------|-------------------|----------|---------|
| | | Karismatik | Perkembangan Individu | Stimulasi Intelek | Motivasi | Inovasi |
| 1 | Abd Wahab et al., (2022) | / | | | | / |
| 2 | Azmi Makhtar, dan Hafiz Fauzi (2016) | / | | | | / |
| 3 | Bunyamin (2015) | | / | / | | |
| 4 | Hamzah et al., (2019) | / | | | / | |
| 5 | Junita (2019) | / | | | / | |
| 6 | Kamaludin dan Mohd (2022) | | / | | | / |
| 7 | Mohd Puad, dan Mad (2021) | / | / | | | / |
| 8 | Samad, Othman, dan Dzahir (2019) | | / | | / | |
| 9 | Fadhlurrahman (2020) | / | / | | | / |
| 10 | Yusof (2018) | / | | | | |
| 11 | Zahari dan Omar (2021) | | / | | | |

| Bil | Penulis | Model Pelaksanaan Transformasi Kepimpinan | | | | |
|-----|--------------------------------|---|-----------------------|-------------------|----------|---------|
| | | Karismatik | Perkembangan Individu | Stimulasi Intelek | Motivasi | Inovasi |
| 12 | Ali (2020) | | / | | | / |
| 13 | Alias dan Ismail (2021) | | / | | | / |
| 14 | Kadir dan Johan (2018) | / | / | | / | |
| 15 | Ismail (2020) | | / | | | |
| 16 | Sulaiman (2019) | / | / | | | |
| 17 | Baco, Ariffin dan Awang (2020) | / | / | | | |
| 18 | Abdullah et al., (2021) | / | | | | |
| 19 | Bunimin (2016) | | | | / | |
| 20 | Maarof (2016) | | / | | | / |
| 21 | Hassan (2018) | | | / | | |
| 22 | Rawi (2020) | | / | | | |
| | Jumlah | 11 | 14 | 2 | 5 | 8 |

4. Penutup

Dapatan kajian daripada 22 buah artikel ini menunjukkan bahawa model pelaksanaan transformasi kepimpinan pendidikan dalam pengurusan institusi TVET yang paling dominan adalah perkembangan individu dalam kalangan pemimpin di institusi TVET, diikuti dengan sistem karismatik, inovasi, motivasi dan stimulasi intelek. Kejayaan dan kecemerlangan dalam sistem pengurusan dan kepimpinan pentadbiran sesebuah institusi tanggungjawab dan amanah diletakkan kepada pemimpin yang membawa kuasa untuk mencapai misi dan visi institusi. Model pelaksanaan transformasi pendidikan dalam pengurusan institusi TVET ini amat penting mempunyai seorang pemimpin yang mempunyai fikiran yang bersistematik serta mempunyai sifat inovasi agar dapat menstruktur kembali sistem pentadbiran yang lebih baik dan berkualiti. Kepimpinan yang berkualiti dalam institusi TVET dapat membantu sesebuah organisasi itu mencapai matlamat dengan jayanya serta dapat memberikan semangat yang luar biasa kepada tenaga kerja seperti pendidik dan juga sistem pentadbirannya bagi mereka bekerja dengan penuh dedikasi. Hal ini juga penting bahawa, model pelaksanaan transformasi pendidikan dalam pengurusan institusi TVET mempunyai seorang pemimpin yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempengaruhi orang sekeliling untuk sentiasa bermotivasi ketika melakukan pekerjaan. Seterusnya, pemimpin sepatutnya mengamalkan model pelaksanaan transformasi pendidikan dalam pengurusan institusi TVET boleh diterima dengan majoriti pucuk pimpinanya di dalam carta organisasi supaya dapat mewujudkan suasana yang aman damai serta harmoni di tempat kerja. Pendekatan kepimpinan ini merupakan satu titik permulaan yang baik untuk memacu perkembangan institusi TVET bagi menghadapi cabaran ekonomi global sekaligus mencapai prestasi kecemerlangan yang unggul dan berkualiti dalam sesebuah organisasi institusi TVET.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam menjayakan penghasilan manuskrip ini, terumanya pensyarah kursus Pengurusan dan Kepimpinan (MBE22603), semester 2 sesi 2022/2023.

Konflik Kepentingan

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

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan bahawa sumbangan setiap penulis terhadap manuskrip ini adalah seperti berikut: **penyediaan draf manuskrip: Zulkifli, M. A. N., penyunting manuscript and urusan penerbitan manuscript: Lee, M. F.**

Rujukan

- Abd Wahab, F. B., & M.Yasin, R. B. (2022). Kepimpinan Pengajaran dalam Merealisasikan STEM Bersepadu. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(4), e001435. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i4.1435>
- Ali, M. M. (2020). Kajian Tahap Kesiediaan Praktis Pengurusan Lean Dalam Pengajian Separuh Masa Di kalangan Pensyarah Tvet. *Journal on Technical and Vocational Education*, 5(2), 32–38. <http://upikpolimas.edu.my/ojs/index.php/JTVE/article/view/383>
- Alias, H., & Ismail, A. (2021). Pembangunan atribut keusahawanan dalam kalangan pelajar Kolej Vokasional KPM: Sasaran dan strategi pelaksanaan. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(3), 18-37.
- Azmi Makhtar, M., & Nur Hafiz Fauzi, M. (2016). Tahap Motivasi Terhadap Pelajar Kolej Vokasional Dalam Melaksanakan Kerja-Kerja Kemahiran Teknikal. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 1–9.
- Baco, B., Arifin, K., & Awang, A. (2020). Komitmen dalam Pengurusan Kualiti di Sekolah: Konsep dan Kerelevanannya (Commitment on School Quality Management: Concept and Relevance). *Akademika*, 90(S3).
- Bunimin, J. (2016). *Model konsep pembangunan profesionalisme tenaga pengajar kolej vokasional Malaysia* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Bunyahamin. (2015). Pendidikan STEM Bersepadu : Perspektif Global , Perkembangan Semasa di Malaysia. *The Bulletin of the Johor Association of Science and Mathematics Education*, 25(1)(November 2015), 1–6.
- Hamzah, R., Othman, Z., Hussiin, H., Ali, Z. & Christina Andin @ Nur Qistina Abdullah. (2019). Pembangunan Model Penilaian Kurikulum Berteraskan Nilai Universal Bagi Program Pendidikan Berasaskan Teknologi & Kejuruteraan: Satu Kerangka Konseptual. *International Journal of Humanities Technology and Civilization (IJHTC) Copyright*, 2(7), 55–68. <http://journal.ump.edu.my/ijhtc>
- Hassan, M., Ghani, A., & Shahril, M. (2018). *Model konsep kemahiran hijau Politeknik Malaysia* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Investopedia. (2021). Artificial Intelligence (AI). *Jake Frankenfield*.
- Ismail, K. B. (2020). Model Hubungan Kompetensi Dan Prestasi Kerja Pengajar Tvet Di Malaysia.
- Junita, S. (2019). Pembangunan Model Dalam Menentukan Profesionalisme Dalam Profesion Perguruan Teknikal Dan Vokasional. *Tesis Ijazah Doktor Falsafah*, 350.
- Kadir, M. N., Mustafa, S. N. M., & Johan, S. A. (2018). Pendekatan Pengajaran Dalam Kalangan Pensyarah Tahfiz Al-Quran Di Institut Pengajian Tinggi. *E-PROSIDING*, 96.
- Kamaludin, M. A., & Mohd Matore, M. E. (2022). Pendayagunaan Rubrik Pemarkahan Pentaksiran Berterusan Amali Bagi Program Diploma Perakaunan di Kolej Vokasional: Masihkah Relevan? *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(4), e001458. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i4.1458>
- Mohd Puad, M. H., & Mad Nawe, N. S. (2021). Pengaruh Motivasi Pelajar Dalam Program Latihan Kebolehpasaran. *Sains Insani*, 06(1), 185–193.
- Rawi, N. A., Noor, M. M., Idris, S. R. A., & Muhayiddin, M. N. (2020). Masa Depan Kursus Kokurikulum.
- Samad, S. A. B. D., Othman, M. K., & Dzahir, M. (2019). Pembangunan Kerangka Konseptual Kajian Aspirasi Kerjaya Pelajar TVET Kolej Komuniti di Malaysia. *Malim: Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara (Sea Journal of General Studies)*, 20, 64–73. <https://doi.org/10.17576/malim-2019-2001-06>
- Sulaiman, J. (2019). *Pembangunan model dalam menentukan profesionalisme dalam profesion perguruan teknikal dan vokasional* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Wan Fadhlurrahman W. Md Rasidi, Al Amin Mydin, & Aziah Ismail. (2020). Professional learning community: Strategi bimbingan instruksional dan amalan profesional guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(3), 38–54. <https://jupidi.um.edu.my/article/view/25060>
- Yusof, Y., Mohd Alwi, N. S. A., Awang, R., & Roddin, H. (2018). Penerapan Kemahiran Employability Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Di Kolej Komuniti Di Negeri Johor. *Online Journal for TVET Practitioners*, 3(2), 1–9.
- Zahari, Z., & Omar, M. K. (2021). Pendekatan Kebolehsuaian Kerjaya dalam kalangan Pelajar Kolej Vokasional di Selangor. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 52–60. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.612>