

Peranan Kecerdasan Emosi dalam Kepimpinan dan Pengurusan TVET

Role of Emotional Intelligence in Leadership and Management in TVET

Mohd Akmal Jauhari Mat Jamel¹, Lai Chee Sern^{*1}

¹ Faculty of Technical and Vocational Education
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, 86400 Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author: lcsern@uthm.edu.my
DOI: <https://doi.org/10.30880/jttr.2024.02.02.002>

Maklumat Artikel

Diserah: 3 November 2024
Diterima: 2 Disember 2024
Diterbitkan: 16 Disember 2024

Kata Kunci

Kecerdasan emosi, kepimpinan, pengurusan, TVET, Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional

Abstrak

Kecerdasan Emosi (EI) memainkan peranan penting dalam kepimpinan dan pengurusan, terutamanya dalam konteks Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET). Kajian ini mengkaji peranan EI dalam meningkatkan amalan kepimpinan dan pengurusan di institusi TVET. Kajian ini menggunakan kajian literatur sistematik yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari sumber-sumber sekunder. Daripada 82 artikel yang diperoleh, sebanyak 62 artikel dikecualikan atas sebab ketidakrelevanan topik dan hanya 20 artikel sahaja dimasukkan untuk analisis. Dengan meneliti literatur terkini, kajian ini menyoroti bagaimana keupayaan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi diri sendiri dan orang lain boleh meningkatkan keberkesanan kepimpinan dan pengurusan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa EI mempunyai impak yang signifikan dalam aspek komunikasi, resolusi konflik, kohesi pasukan, pembuatan keputusan, budaya organisasi positif, dan pengurusan perubahan dalam TVET.

Keywords

Emotional intelligence, leadership, management, TVET, Technical and Vocational Education and Training

Abstract

Emotional Intelligence (EI) plays a crucial role in leadership and management, especially in the context of Technical and Vocational Education and Training (TVET). This study examines the role of EI in enhancing leadership and management practices in TVET institutions. In this research, systematic literature review was conducted through collection and analysis of data obtained from secondary sources. Out of 82 articles, 62 were excluded due to irrelevancy of topic and only 20 articles were included for further analysis. By reviewing recent literature, this study highlights how the ability to recognize, understand, and manage one's own emotions and those of others can improve leadership and management effectiveness. The findings indicate that EI significantly impacts communication, conflict resolution, team cohesion, decision-making, positive organizational culture, and change management in TVET.

1. Pengenalan

Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) memainkan peranan yang amat penting dalam memastikan pembangunan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi dan memenuhi keperluan industri yang semakin berkembang pesat. Menurut laporan UNESCO (2020), TVET bukan sahaja bertujuan menyediakan kemahiran teknikal tetapi juga kemahiran insaniah yang diperlukan untuk daya saing dalam pasaran pekerjaan global. Oleh itu, keberkesanan kepimpinan dan pengurusan dalam institusi TVET menjadi elemen kritikal untuk memastikan objektif pendidikan dan latihan dapat dicapai dengan jayanya. Kecerdasan Emosi (EI) telah dikenalpasti sebagai salah satu faktor utama yang menyumbang kepada keberkesanan dalam kepimpinan dan pengurusan. Goleman (2020) menyatakan bahawa EI merangkumi keupayaan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi diri sendiri dan orang lain. Ini termasuk kemahiran seperti kesedaran diri, pengawalan diri, motivasi, empati, dan kemahiran sosial. Kajian oleh Bradberry dan Greaves (2022) menunjukkan bahawa pemimpin yang mempunyai EI yang tinggi lebih berupaya untuk berkomunikasi dengan efektif, menyelesaikan konflik dengan bijak, dan membina pasukan yang lebih kohesif.

Selain itu, EI juga memainkan peranan penting dalam pengurusan perubahan dan inovasi dalam institusi TVET. Menurut Heckman (2023), pemimpin yang mempunyai EI yang tinggi lebih berkemampuan untuk mengurus reaksi emosi pekerja mereka semasa proses perubahan, memastikan peralihan yang lebih lancar dan mengekalkan moral pasukan. Ini adalah penting dalam konteks TVET yang sering menghadapi perubahan teknologi dan keperluan pasaran yang dinamik. Boyatzis (2024) menekankan bahawa EI bukan sahaja meningkatkan keberkesanan individu pemimpin tetapi juga menyumbang kepada penciptaan budaya organisasi yang positif dan menyokong, yang seterusnya meningkatkan keseluruhan prestasi institusi. Selain itu, EI juga merupakan elemen penting dalam penguasaan kompetensi dalam kalangan pelajar dan pengajar TVET. Ini kerana EI merangkumi aspek komunikasi, kebolehan untuk mentafsir, serta mengawal emosi diri sendiri dan memahami perasaan orang di sekeliling kita. Kesemua elemen EI ini akan menentukan keberhasilan dalam pembelajaran dan penguasaan kompetensi dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkahlaku dalam konteks TVET.

Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, terdapat kecenderungan untuk memberi tumpuan kepada emosi di tempat kerja dan memahami bagaimana ia mempengaruhi cara kita berinteraksi, membuat keputusan, dan berkomunikasi. Konsep EI merangkumi hal ini. Namun, seperti yang dinyatakan oleh Roberts et al. (2008, p. 710), terdapat "perkara yang diketahui dan tidak diketahui" mengenai EI. Epistemologi menggambarkan EI sebagai "sebuah kompetensi, kemahiran, hasil adaptif, satu set kepercayaan budaya, atau beberapa konstruksi lain" (Roberts et al., 2008, p. 711). Definisi EI yang paling umum merentasi pelbagai model merujuk kepada "keupayaan untuk mengenal pasti emosi dengan tepat, mengakses dan menghasilkan emosi untuk membantu pemikiran, memahami emosi dan pengetahuan emosi, dan mengawal emosi secara reflektif untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual." (Mayer et al., 2004, p. 197). Oleh itu, EI boleh digambarkan sebagai "gabungan kerjasama antara kecerdasan dan emosi"; dalam erti kata lain, ia adalah sesuatu yang boleh dirasakan dan diungkapkan oleh individu kerana mereka mempunyai kompetensi untuk melakukannya dan menerapkan kompetensi ini dalam konteks yang berbeza (Jonker dan Vosloo, 2008, p. 21).**

Kajian ini bertujuan untuk meneroka secara mendalam peranan kecerdasan emosi dalam kepimpinan dan pengurusan dalam konteks TVET. Dengan menilai literatur terkini dari tahun 2020 hingga 2024, kajian ini akan mengenal pasti bagaimana EI dapat digunakan untuk meningkatkan komunikasi, resolusi konflik, kohesi pasukan, pembuatan keputusan, budaya organisasi positif, dan pengurusan perubahan dalam institusi TVET. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan panduan praktikal kepada pemimpin TVET dalam mengaplikasikan konsep EI untuk mencapai keberkesanan yang lebih tinggi dalam kepimpinan dan pengurusan mereka.

2. Metodologi

2.1 Rekabentuk Kajian

Rekabentuk kajian ini adalah kajian literatur sistematik yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari sumber-sumber sekunder. Pendekatan ini membolehkan penyelidik untuk mengumpulkan dan menilai literatur yang relevan secara sistematik. Proses ini melibatkan beberapa langkah termasuk pencarian sumber yang relevan, penilaian kritikal terhadap kualiti dan relevansi sumber, dan sintesis dapatan untuk menjawab soalan penyelidikan. Pendekatan ini memberikan pandangan yang luas dan mendalam mengenai topik kajian, serta memastikan bahawa semua aspek penting mengenai peranan EI dalam kepimpinan dan pengurusan dalam TVET dipertimbangkan.

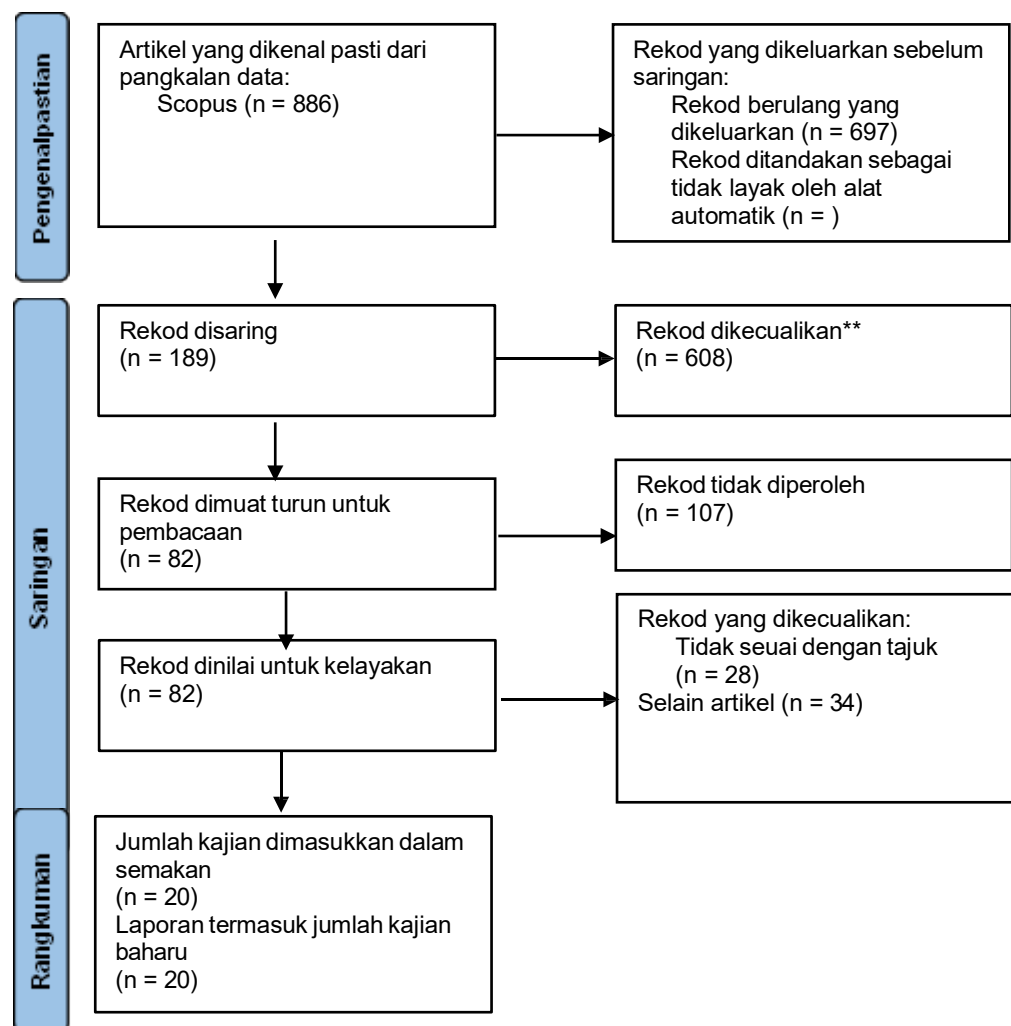
2.2 Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui pelbagai pangkalan data akademik seperti Scopus. Kata kunci yang digunakan termasuk "emotional intelligence," "leadership," "management," "TVET," dan "technical and vocational education and training." Pencarian ini dihadkan kepada artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 dan 2024

untuk memastikan relevansi dan kekinian data yang diperoleh. Proses pencarian literatur melibatkan beberapa peringkat, termasuk pencarian awal untuk mengenal pasti sumber yang relevan, penapisan sumber berdasarkan kriteria penerimaan dan pengecualian, dan penilaian kritikal terhadap kualiti dan kandungan sumber yang dipilih.

2.3 Kriteria Penerimaan dan Pengecualian

Kriteria penerimaan dan pengecualian digunakan untuk memastikan bahawa hanya sumber yang berkualiti dan relevan dimasukkan dalam kajian ini. Kriteria penerimaan termasuk artikel yang diterbitkan dalam jurnal yang diiktiraf dan ditinjau oleh rakan sebaya, kajian yang membincangkan peranan kecerdasan emosi dalam konteks kepimpinan dan pengurusan, dan penyelidikan yang dilakukan dalam konteks TVET atau yang berkaitan dengan pendidikan dan latihan vokasional. Kriteria pengecualian pula termasuk artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2020, kajian yang tidak berkaitan dengan kecerdasan emosi atau tidak berkaitan dengan kepimpinan dan pengurusan, dan artikel yang tidak tersedia dalam teks penuh atau tidak dalam bahasa Inggeris atau Melayu. Proses ini memastikan bahawa kajian ini hanya menggunakan sumber yang relevan dan berkualiti tinggi, yang menyumbang kepada dapatan yang lebih sahih dan boleh dipercayai.



Rajah 1 Carta alir PRISMA untuk pemilihan dokumen

3. Dapatan Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberkesanan kepimpinan dan pengurusan dalam institusi TVET.

Jadual 1 *Dapatan kajian dan perbincangan*

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
1	Prummer K, Human-Vogel S, Graham MA and Pittich D (2024)	Kajian oleh meneliti peranan bimbingan dalam pembangunan kecerdasan emosi pemimpin dengan mengkaji jenis bimbingan, kecerdasan emosi, faktor organisasi, dan perbezaan gender.	Faktor Kecerdasan emosi: 1. Jenis bimbingan 2. Faktor organisasi 3. Perbezaan gender 4. Keberkesana bimbingan
2	Kavaljit Kour dan Shadab Ahamad Ansari (2024)	Meneliti kepentingan kecerdasan emosi (EI) dalam meningkatkan keberkesanan kepimpinan dan tingkah laku organisasi. Kecerdasan emosi melibatkan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi diri sendiri serta orang lain. Kajian ini menekankan peranan EI dalam memperbaiki komunikasi, pembuatan keputusan, penyelesaian konflik, dan penglibatan pekerja.	1. Kesedaran diri 2. Pengurusan emosi yang baik 3. Empati dan kesedaran sosial 4. Pengurusan hubungan 5. Keberkesanan kepimpinan 6. Budaya organisasi positif
3	Varga-Salto, J. M. de la, & Galindo-Reyes, F. (2024)	Kepentingan kecerdasan emosi (EI) dalam meningkatkan keberkesanan kepimpinan dan tingkah laku organisasi. Kecerdasan emosi merangkumi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi diri sendiri serta orang lain. Kajian ini menekankan peranan EI dalam memperbaiki komunikasi, membuat keputusan, menyelesaikan konflik, dan meningkatkan penglibatan pekerja.	Kajian ini menekankan bahawa kecerdasan emosi adalah faktor penting dalam keberkesanan kepimpinan dan tingkah laku organisasi. Pemimpin dengan EI tinggi mampu meningkatkan suasana kerja, komunikasi, penyelesaian konflik, dan penglibatan pekerja. Kajian ini juga mencadangkan supaya organisasi memberi tumpuan kepada pembangunan EI dalam kalangan pemimpin mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.
4	Marwan Milhem, Mohannad Moufeed Ayyash, Ali Ateeq, Qadri Alzaghal and Mohammed Alzoraiki (2024)	Kajian ini meneliti peranan kecerdasan emosi dalam kepimpinan dan bagaimana ia mempengaruhi penglibatan pekerja dalam sektor teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) di Palestin. Kecerdasan emosi merangkumi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi diri sendiri dan orang lain. Kajian ini menekankan pentingnya pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi untuk mewujudkan persekitaran kerja yang positif, menyokong, dan memotivasi.	1. Pengaruh positif kecerdasan emosi 2. Komponen kecerdasan emosi 3. Keperluan latihan kecerdasan emosi 4. kepentingan budaya dan industri
5	Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021).	Kajian ini mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi (EI), kecerdasan intelek (IQ), dan kepimpinan transformasi (TL) dengan kejayaan projek di sektor awam Pakistan.	Dapatan kajian menunjukkan bahawa gabungan IQ dan EI menyumbang secara signifikan kepada kejayaan projek. Selain itu, kepimpinan transformasi juga mempunyai kesan yang signifikan terhadap kejayaan projek sektor awam

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
6	J Kavitha Selvaranee, & Rajan, C. R. (2023)	Kajian ini meneliti kepentingan kecerdasan emosi (EI) dalam komunikasi dan interaksi interpersonal, serta bagaimana ia mempengaruhi kejayaan kepimpinan dan produktiviti pekerja. Kecerdasan emosi merangkumi kesedaran diri, pengurusan emosi diri, kesedaran emosi terhadap orang lain, dan pemikiran emosi. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan produktif.	Kecerdasan emosi adalah komponen penting dalam kepimpinan yang berkesan dan memainkan peranan besar dalam meningkatkan produktiviti dan kepuasan pekerja. Organisasi perlu mengutamakan pembangunan EI dalam program latihan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.
7	Baharin, N. L., Kelana, B. W. Y., Sanny, L., Teo, P.-C., Ho, T. C. F., & Ramliy, M. K. (2023)	Kajian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara amalan pengurusan bakat dan kemahiran kepimpinan serta peranan perantara kecerdasan emosi dalam syarikat berkaitan kerajaan (GLC) di Malaysia. Melalui analisis konseptual, kajian ini menunjukkan bahawa pengurusan bakat yang baik sahaja tidak mencukupi untuk membangunkan kemahiran kepimpinan yang berbakat. Model perantaraan kecerdasan emosi yang diuji menyokong bahawa amalan pengurusan bakat bersama kecerdasan emosi dapat membangunkan kemahiran kepimpinan.	Kajian ini menekankan pentingnya kecerdasan emosi dalam memperkukuhkan hubungan antara amalan pengurusan bakat dan pembangunan kemahiran kepimpinan di GLC Malaysia. Organisasi perlu memberi tumpuan kepada pembangunan kecerdasan emosi dalam kalangan pemimpin mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pengurusan bakat dan kepimpinan.
8	Li, J., Ju, S., Ling Yi Kong, & Jiang, N. (2023)	Kajian ini bertujuan untuk menyelidiki mekanisme kepimpinan spiritual terhadap keletihan kerja (burnout) di kalangan guru sekolah rendah dan menengah. Kajian ini juga meneliti peranan perantara panggilan kerjaya (career calling) dan kecerdasan emosi dalam hubungan antara kepimpinan spiritual dan keletihan kerja guru. Menggunakan data dari 380 guru di Heze City, Shandong Province, China, kajian ini menggunakan model persamaan struktur untuk mengesahkan hipotesis penyelidikan.	Kepimpinan spiritual adalah elemen penting dalam mengurangkan keletihan kerja di kalangan guru dengan meningkatkan panggilan kerjaya dan kecerdasan emosi mereka. Kajian ini mengesyorkan bahawa sekolah-sekolah perlu mengamalkan gaya kepimpinan spiritual untuk membantu guru menghadapi tekanan kerja dan mempromosikan pembangunan berterusan guru.
9	Cavaletti, S., & Bizarrias, F. S. (2023)	Kajian ini meneliti hubungan antara kecerdasan emosi (EI) dan kepimpinan transformasional serta impaknya terhadap pengurusan dan projek inovatif. Melalui kajian literatur sistematik, artikel ini mengidentifikasi hubungan yang kuat antara EI dan kepimpinan transformasional, menunjukkan bagaimana EI boleh mempertingkatkan prestasi projek dan pengurusan melalui komunikasi yang lebih baik, penyelesaian konflik, dan penubuhan kepercayaan dalam pasukan.	Empat Kluster Utama: Kajian ini mengenal pasti empat kluster utama yang berkaitan dengan EI: penggunaan EI untuk mengukur kepimpinan dalam projek, kajian kepimpinan, hubungan antara EI dan kepimpinan, dan kajian khusus mengenai EI.

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
10	Drigas, A., Papoutsi, C., & Skianis, C. (2023)	Artikel ini membincangkan tentang model piramid sembilan lapisan kecerdasan emosi yang diperkenalkan sebagai panduan untuk pemimpin dalam mengembangkan kemahiran emosi mereka. Model ini menekankan pentingnya kecerdasan emosi dalam kepemimpinan yang berkesan dan bagaimana teknologi baharu dapat menyokong pembangunan ini. Penulis menegaskan bahawa kecerdasan emosi adalah komponen kritikal bagi pemimpin dalam mencipta persekitaran kerja yang produktif dan harmonis.	Kajian ini menyimpulkan bahawa menguasai model piramid sembilan lapisan kecerdasan emosi dan menggunakan teknologi baharu dapat memberikan impak positif kepada kepimpinan. Dengan mengembangkan kemahiran ini, pemimpin dapat meningkatkan kesejahteraan peribadi dan profesional, meningkatkan iklim organisasi, dan mencapai kejayaan yang lebih besar dalam persekitaran kerja mereka.
11	Linville, J. S., & Onosu, G. O. (2023)	Kajian ini meneliti bagaimana pemimpin berinteraksi dengan pengikut mereka semasa perubahan organisasi yang kompleks, khususnya semasa pandemik COVID-19. Artikel ini menekankan pentingnya empati dalam kepimpinan untuk menguruskan perubahan yang pesat dan memastikan kelestarian organisasi. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpul data melalui wawancara separa berstruktur dengan 12 pemimpin dari pelbagai sektor perniagaan di Afrika, Asia, dan Amerika Syarikat.	Kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan dengan kecerdasan emosi adalah penting dalam menguruskan perubahan organisasi yang kompleks dan memastikan kelestarian organisasi. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan yang empati dan berfokus pada kesejahteraan pengikut dapat meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja dalam organisasi mereka. Artikel ini juga menekankan bahawa pandemik COVID-19 telah mempercepatkan peralihan ke arah gaya kepimpinan yang lebih empati dan berorientasikan kesejahteraan.
12	Asmamaw, A. T., & Tesfaye Semela. (2023)	Kajian ini meneliti pengaruh kecerdasan emosi (EI) pemimpin terhadap penglibatan fakulti dalam pendidikan tinggi di Ethiopia. Melalui wawancara semi-struktur dengan fakulti di Hawassa University, kajian ini mengkaji bagaimana tingkah laku EI pemimpin mempengaruhi penglibatan kakitangan akademik. Kajian ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi adalah faktor kritikal untuk kepimpinan akademik yang berkesan, yang mempengaruhi hubungan kerja, pengurusan diri, empati, dan pengurusan hubungan.	Kajian ini menyimpulkan bahawa kecerdasan emosi adalah elemen penting dalam kepimpinan akademik yang berkesan. Pemimpin yang mengembangkan kemahiran EI mereka dapat meningkatkan penglibatan, motivasi, dan produktiviti fakulti. Oleh itu, adalah penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk mengutamakan pembangunan EI dalam kalangan pemimpin mereka.
13	Dasborough, M. T., Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H., Harms, P. D., Credé, M., & Wood, D. (2021)	para pengarang membahaskan bukan sahaja bukti untuk kuasa ramalan EI terhadap hasil di tempat kerja, tetapi juga kesahihan EI sebagai satu konstruk, pengukuran EI, dan kesesuaian ujian analitis untuk menetapkan nilai EI	isu-isu yang dikenal pasti dalam pertukaran pandangan ini bukanlah unik kepada kajian EI; tetapi juga harus digunakan untuk memaklumkan kajian mengenai faktor personaliti dan kepimpinan secara lebih meluas.

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
14	Alharbi, R., & Alnoor, A. (2022)	Kajian ini meneliti pengaruh kecerdasan emosi (EI) dan gaya peribadi dalam menangani konflik terhadap keputusan strategik dalam organisasi kecil dan sederhana di Arab Saudi. Penyelidikan ini menekankan bahawa pemimpin yang memiliki EI yang tinggi dan menggunakan gaya peribadi yang sesuai dalam menangani konflik dapat meningkatkan kualiti keputusan strategik mereka.	Kecerdasan emosi dan gaya peribadi dalam menangani konflik memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualiti keputusan strategik dalam organisasi. Pemimpin yang menguasai kemahiran ini dapat membawa kepada keputusan yang lebih baik dan lebih berkesan, meningkatkan produktiviti dan keberkesanan organisasi.
15	Krén, H., & Séllei, B. (2020)	Kajian ini meneliti peranan kecerdasan emosi (EI) dalam prestasi organisasi dengan menilai pemimpin dari syarikat yang berjaya di Hungary menggunakan model Genos EI.	Hasil kajian menunjukkan bahawa kesedaran diri, kesedaran terhadap orang lain, dan pengurusan diri adalah kompetensi emosi yang berkorelasi positif dengan prestasi organisasi.
16	Vyas, D., Rogan, E. L., Wu, G., Galal, S. M., Solorio, G., & Chandra, R. (2021)	Kajian ini menilai impak simulasi berasaskan telehealth terhadap perkembangan sosial dan emosi pelajar farmasi tahun pertama dalam kursus kemahiran profesional.	Dapatan kajian menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam semua subkategori Penilaian Kompetensi Personal-Interpersonal, terutamanya dalam inspirasi dan pemantauan situasi, selepas pelajar mengikuti kursus tersebut.
17	Karakus, M., Usak, M., & Ersozlu, A. (2021)	Kajian ini menyiasat bagaimana perubahan landskap organisasi akibat pandemik COVID-19 mempengaruhi interaksi antara pemimpin dan pengikut serta pergeseran paradigma kepimpinan yang berlaku semasa tempoh kompleksiti tersebut.	Dapatan kajian menunjukkan bahawa semasa pandemik, pemimpin beralih daripada gaya kepimpinan berasaskan kuasa dan kawalan kepada model kepimpinan kompleksiti yang mengaplikasikan kecerdasan emosi, menekankan komunikasi berkesan, empati, rasa kepuayaan, dan kesedaran diri serta orang lain
18	Ghossoub, Z., Nadler, R., & El-Aswad, N. (2020)	Kajian ini meneliti kesan kecerdasan emosi (EI), daya tahan, penjagaan diri, dan kepimpinan diri terhadap keletihan kerja (burnout) dalam kalangan pekerja penjagaan kesihatan melalui pendekatan bimbingan (coaching).	Dapatan kajian menunjukkan bahawa latihan bimbingan yang berfokus pada EI, daya tahan, penjagaan diri, dan kepimpinan diri dapat mengurangkan keletihan kerja dan meningkatkan kompetensi, prestasi, dan hasil pesakit di kalangan pekerja penjagaan kesihatan
19	Samul, J. (2020)	Kajian ini meneliti hubungan antara kecerdasan emosi (EI) dan kecerdasan spiritual (SI) dengan kemahiran kepimpinan diri (self-leadership) dalam kalangan pelajar universiti di bidang pengurusan, sebagai bakal pemimpin masa depan.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, dan kemahiran kepimpinan diri, menunjukkan bahawa kedua-dua jenis kecerdasan ini penting untuk pembangunan kepimpinan yang efektif.

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
20	Udod, S. A., Hammond-Collins, K., & Jenkins, M. (2020)	Kajian ini meneliti bagaimana pemimpin dengan kecerdasan emosi (EI) mempengaruhi rasa keberdayaan dalam kalangan pengurus pertengahan melalui wawancara kualitatif di sebuah organisasi perkhidmatan bukan keuntungan.	Dapatan kajian menunjukkan bahawa pemimpin yang mempunyai kemahiran EI tinggi, seperti pengurusan emosi diri, kesedaran sosial, dan pengurusan hubungan, meningkatkan rasa keberdayaan pekerja dan memotivasi mereka untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik

Dapatan kajian menunjukkan bahawa EI mempunyai pengaruh signifikan terhadap keberkesanan kepimpinan. Pemimpin dengan EI yang tinggi menunjukkan keupayaan komunikasi yang lebih baik, kemahiran menyelesaikan konflik yang unggul, dan kemampuan membina pasukan yang kohesif. EI juga membantu dalam pembuatan keputusan yang lebih bijaksana dan promosi budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang cerdas emosi lebih berkesan dalam mengurus perubahan dan memotivasi pekerja untuk mencapai matlamat organisasi. Kajian menunjukkan bahawa pemimpin yang mempunyai EI yang tinggi lebih berjaya dalam berkomunikasi dengan pekerja mereka. Mereka dapat mengenal pasti dan memahami emosi pekerja, yang membantu dalam menyampaikan mesej dengan lebih jelas dan membina hubungan kerja yang kukuh. Ini disokong oleh penemuan yang menunjukkan bahawa pemimpin dengan EI tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pekerja, yang seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi (Goleman, 2020).

EI juga memainkan peranan penting dalam resolusi konflik. Pemimpin dengan EI yang tinggi mempunyai keupayaan untuk memahami pelbagai perspektif dalam konflik dan mencari penyelesaian yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Mereka mampu mengendalikan situasi tegang dengan tenang dan profesional, yang penting untuk mengekalkan persekitaran kerja yang harmoni (Bradberry & Greaves, 2022).

Selain itu, kajian menunjukkan bahawa EI membantu dalam pembuatan keputusan yang lebih baik. Pemimpin dengan EI yang tinggi dapat memproses maklumat emosi dengan lebih berkesan dan membuat keputusan yang mempertimbangkan kesan emosi terhadap pekerja mereka. Keputusan yang dibuat dengan mempertimbangkan emosi cenderung lebih diterima oleh pekerja, yang membantu dalam pelaksanaan keputusan tersebut (Boyatzis, 2024).

Secara keseluruhan, kecerdasan emosi adalah faktor kritikal dalam kepimpinan yang berkesan. Pemimpin yang cerdas emosi dapat meningkatkan komunikasi, menyelesaikan konflik dengan lebih berkesan, membuat keputusan yang lebih baik, dan membina budaya organisasi yang positif. Oleh itu, latihan dan pembangunan EI harus menjadi sebahagian penting dalam program pembangunan kepimpinan untuk meningkatkan prestasi organisasi.

4. Penutup

Kecerdasan emosi adalah faktor kritikal dalam kepimpinan dan pengurusan yang berkesan di institusi TVET. Ia meningkatkan komunikasi, resolusi konflik, kohesi pasukan, pembuatan keputusan, budaya organisasi positif, dan pengurusan perubahan. Dengan membangunkan dan meningkatkan kecerdasan emosi, pemimpin TVET dapat mewujudkan persekitaran pendidikan yang lebih menyokong, kolaboratif, dan berprestasi tinggi. Kepentingan kecerdasan emosi dalam kepimpinan dan pengurusan akan terus meningkat, menjadikannya kompetensi penting bagi pemimpin masa depan dalam sektor TVET.

Pemimpin institusi TVET perlu mengatur strategi yang pragmatik untuk mempertingkatkan EI dalam kalangan pelajar TVET. Langkah-langkah yang berpotensi bagi mempertingkatkan EI pelajar termasuk mengintegrasikan pendidikan emosi dalam kurikulum, mengadakan program EI, dan latihan pengurusan tekanan. Pengajar TVET boleh menjadi model peranan dengan menunjukkan empati dan kemahiran komunikasi. Aktiviti seperti kerja kumpulan, simulasi konflik, dan refleksi diri juga membantu pelajar memahami dan mengawal emosi mereka dengan lebih baik.

Penghargaan

Terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyiapkan kajian ini.

Konflik Kepentingan

Penulis mengesahkan bahawa penghasilan kajian ini tidak mengandungi sebarang kepentingan peribadi.

Kenyataan Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan seperti berikut: reka bentuk dan konsep: Penulis 1, Penulis 2; kutipan data: Penulis 1; analisis dan interpretasi data: Penulis 1, Penulis 2; draf manuscript: Penulis 1, Penulis 2.

Rujukan

- Bar-On, R. (2023). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(2), 145-159.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2022). *The emotional intelligence quick book: Everything you need to know to put your EQ to work*. HarperCollins.
- Boyatzis, R. E. (2024). *The resonant leader: Developing emotional intelligence in yourself and others*. Harvard Business Review Press.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Heckman, J. J. (2023). The role of emotional intelligence in change management. *International Journal of Management Reviews*, 25(1), 75-89.
- UNESCO. (2020). *The role of TVET in modern economies*. UNESCO Publishing.
- Prummer K, Human-Vogel S, Graham MA and Pittich D (2024) The role of mentoring in developing leaders' emotional intelligence: exploring mentoring types, emotional intelligence, organizational factors, and gender. *Front. Educ.* 9:1393660. doi: 10.3389/feduc.2024.1393660
- Varga-Salto, J. M. de la, & Galindo-Reyes, F. (2024). INTELIGENCIA EMOCIONAL, LIDERAZGO Y GÉNERO. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA USANDO LA METODOLOGÍA PROKNOW-C. *Revista de Gestão Social E Ambiental*, 18(6), e05429–e05429. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-086>
- Marwan Milhem, Mohannad Moufeed Ayyash, Ali Ateeq, Qadri Alzaghal and Mohammed Alzoraiki (2024). Emotional intelligence in leadership: Its role in fostering employee engagement in Palestine's ICT sector. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 338-352. doi:10.21511/ppm.22(1).2024.28
- J Kavitha Selvaranee, & Rajan, C. R. (2023). Emotional Intelligence (EI) – The Need of the Hour. *RGSA: Revista de Gestão Social E Ambiental*, 17(5), e03620–e03620. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n5-025>
- Baharin, N. L., Kelana, B. W. Y., Sanny, L., Teo, P.-C., Ho, T. C. F., & Ramliy, M. K. (2023). The Mediating Effect of Emotional Intelligence on the Relationship between Talent Management Practices and Leadership Skills in Malaysian GLCs. *Sustainability*, 15(13), 10727. <https://doi.org/10.3390/su151310727>
- Li, J., Ju, S., Ling Yi Kong, & Jiang, N. (2023). A Study on the Mechanism of Spiritual Leadership on Burnout of Elementary and Secondary School Teachers: The Mediating Role of Career Calling and Emotional Intelligence. *Sustainability*, 15(12), 9343–9343. <https://doi.org/10.3390/su15129343>
- Cavaletti, S., & Bizarrias, F. S. (2023). Transformational leadership and emotional intelligence, and their connections in management and innovative projects management. *International Journal of Innovation*, 11(2), e24232–e24232. <https://doi.org/10.5585/2023.24232>
- Drigas, A., Papoutsis, C., & Skianis, C. (2023). Being an Emotionally Intelligent Leader through the Nine-Layer Model of Emotional Intelligence—The Supporting Role of New Technologies. *Sustainability*, 15(10), 8103. MDPI. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/10/8103>
- Linville, J. S., & Onosu, G. O. (2023). Stories of Leadership: Leading with Empathy through the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 15(9), 7708. <https://doi.org/10.3390/su15097708>
- Asmamaw, A. T., & Tesfaye Semela. (2023). Exploring the influence of leader emotional intelligence on faculty engagement in Ethiopian higher education. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2023.2277547>
- Dasborough, M. T., Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H., Harms, P. D., Credé, M., & Wood, D. (2021). Does leadership still not need emotional intelligence? Continuing “the great EI debate.” *The Leadership Quarterly*, 33(6), 101539. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101539>
- Alharbi, R., & Alnoor, A. (2022). The influence of emotional intelligence and personal styles of dealing with conflict on strategic decisions. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/prr-08-2021-0040>
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan. *Project Leadership and Society*, 2, 100036. Scienedirect. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>
- Krén, H., & Séllei, B. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Organizational Performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1–9. <https://doi.org/10.3311/ppso.15879>
- Vyas, D., Rogan, E. L., Wu, G., Galal, S. M., Solorio, G., & Chandra, R. (2021). Social and Emotional Development in a Telehealth-Based Ambulatory Care Skills Course. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 8733. <https://doi.org/10.5688/ajpe8733>
- Karakus, M., Usak, M., & Ersozlu, A. (2021). Emotions in Learning, Teaching, and Leadership: A Bibliometric Review of Asian Literature (1990–2018). *SAGE Open*, 11(1), 215824402098886. <https://doi.org/10.1177/2158244020988865>

- Ghossoub, Z., Nadler, R., & El-Aswad, N. (2020). Emotional Intelligence, Resilience, Self-care, and Self-leadership in Healthcare Workers Burnout: A Qualitative Study in Coaching. *Universal Journal of Public Health*, 8(5), 155–162. <https://doi.org/10.13189/ujph.2020.080501>
- Samul, J. (2020). Emotional and Spiritual Intelligence of Future Leaders: Challenges for Education. *Education Sciences*, 10(7), 178. <https://doi.org/10.3390/educsci10070178>
- Udod, S. A., Hammond-Collins, K., & Jenkins, M. (2020). Dynamics of Emotional Intelligence and Empowerment: The Perspectives of Middle Managers. *SAGE Open*, 10(2), 215824402091950. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244020919508>