

KESAHAN MODUL KECERDASAN EMOSI BAGI LATIHAN PSIKOPENDIDIKAN PEGAWAI TENTERA MALAYSIA

*Validity of the Emotional Intelligence Module for the Psychoeducational training of
Malaysian Military Officers*

Vijayasree Raghavan Pillai & Aslina Ahmad*

Jabatan Bimbingan dan Kaunseling, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan
Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia

*Corresponding author: aslina.ahmad@fpm.upsi.edu.my

Published: 20 December 2023

To cite this article (APA): Raghavan Pillai, V., & Ahmad, A. (2023). Kesahan Modul Kecerdasan Emosi bagi latihan Psikopendidikan Pegawai Tentera Malaysia. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 16(2), 27–41. <https://doi.org/10.37134/bitara.vol16.2.5.2023>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/bitara.vol16.2.5.2023>

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan sebagai latihan psikopendidikan pegawai tentera. Asas kerangka modul ini adalah berlandaskan prinsip-prinsip Teori Pemusatan Insan (TPI) oleh Carl Rogers (1959) bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam diri individu dan seterusnya memberi kesan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kajian deskriptif ini berasaskan kepada pembinaan modul oleh Sidek dan Jamaluddin (2005) yang mempunyai dua fasa kajian. Fasa pertama dijalankan bagi mengubahsuai modul kecerdasan emosi berdasarkan aktiviti yang diutarakan oleh Lynn (2002) berdasarkan kajian perpustakaan dan pandangan pakar. Aktiviti yang digariskan oleh Lynn bertujuan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja. Melalui perbincangan bersama pakar, modul ini diubahsuai dengan mengambil kira faktor silang budaya untuk memenuhi keperluan kumpulan sasaran. Fasa kedua pula dijalankan untuk memperoleh kesahan modul secara keseluruhan dan kesahan sub modul. Seramai 8 orang pakar psikologi dan kaunseling daripada universiti tempatan dan kaunselor tentera telah memberikan penilaian bagi tujuan penambahbaikan modul tersebut. Dapatan fasa pertama menghasilkan sepuluh sesi kelompok Psikopendidikan dalam Modul Kecerdasan Emosi, manakala dapatan fasa kedua pula menunjukkan nilai kesahan kandungan modul adalah 75.3 dan kesahan sub modul turut menunjukkan nilai kesahan yang tinggi iaitu antara 71.2 hingga 81.3. Nilai kebolehpercayaan modul juga tinggi mencapai 0.831. Maklum balas yang positif turut diperolehi dari aspek kandungan, sesi dan aktiviti. Implikasi modul ini dapat dimanfaatkan oleh kaunselor tentera dan Cawangan Psikologi di Kementerian Pertahanan untuk mengurangkan konflik berkaitan emosi dalam persekitaran kerja.

Kata kunci: Kesahan, Kecerdasan Emosi, Modul Kecerdasan Emosi, Pegawai Tentera

ABSTRACT

This study aims to determine the content validity of the Emotional Quotient Module which is used as a psychoeducation training for military officers. The foundation of this module is based on Person Centered Therapy by Carl Rogers (1959) to increase subjects' awareness on emotional intelligence, job satisfaction and commitment towards organization. This descriptive study is based on the module construction by Sidek (2005) which has three phases of study. The first phase was conducted to modify the Emotional Quotient Module developed by Lynn (2002). The modification is done based on the literature study and experts' view. The activities outlined by Lynn are designed to increase emotional intelligence among workers. Through discussions with the experts, an EQ module was prepared for the target group by considering cross-cultural issues involved. The

second phase is carried out to obtain validity of the module as a whole and also in submodules. A number of eight experts in the field of psychology and counseling from local universities and military counsellors assessed and provided suggestions to improve the module. Lastly, comments and evaluation related to the module was given by 20 respondents of the study. The findings of the first phase resulted in ten psycho-education activities in the Emotional Quotient module, while the findings of the second phase shows that the content validity of the module is 75.3 and the sub-module validity range between 71.2 and 81.3. The results for the reliability also shows high value of reliability, 0.831. Positive feedback and comments on the content, sessions and activities of the module were also given for the module. In summary, this module can be one of the psychoeducation training module for the military counselors and HR department of armed forces to help reduce work related emotional conflicts in the working environment.

Keywords: Content validity, EI module, Emotional intelligence, Military officers.

PENGENALAN

Teori Pemusatan Insan yang dipelopori oleh Rogers merupakan antara teori kaunseling yang digunakan oleh kaunselor untuk membantu individu melalui pendekatan humanistik. Rogers (1959) mempercayai bahawa individu mempunyai kebolehan untuk maju ke hadapan dalam keadaan yang membina sekiranya terdapat suasana dan persekitaran yang menggalakkan perkembangan. Menurut Rogers lagi, individu sentiasa berkemampuan untuk memahami diri sendiri dan menyelesaikan masalah serta boleh berubah ke arah menjalani hidup yang lebih baik. Berlandaskan teori ini, fokus utama modul kecerdasan emosi dalam kajian ini adalah untuk menyediakan peluang dan suasana yang membolehkan individu mengambil bahagian dalam penerokaan sendiri. Elemen yang sering ditekankan oleh Rogers adalah empati dan aspek ini turut ditekankan oleh pelopor konsep kecerdasan emosi iaitu Mayer dan Salovey (1993) yang menegaskan bahawa empati merupakan ciri utama yang terkandung dalam tingkah laku individu yang mempunyai kecerdasan emosi.

Menurut Mayer dan Salovey (1993), empati merupakan ciri utama yang terkandung dalam tingkah laku individu yang mempunyai kecerdasan emosi. Individu sebegini dilihat sebagai ikhlas (*genuine*) dan mesra oleh orang lain. Individu yang tidak mempunyai kemahiran empati dilihat sebagai individu yang tidak menyedari persekitarannya dan bersikap kurang mesra. Oleh itu, modul Kecerdasan Emosi dalam kajian ini mengaplikasikan teori Pemusatan Insan yang mengutamakan konsep empati dalam mengembalikan kesedaran sendiri, penghargaan tanpa syarat terhadap diri sendiri dan penampilan potensi diri yang maksimum. Oleh yang demikian, kesemua aspek ini dapat membantu dalam meneguh dan meningkatkan kecerdasan emosi individu.

Dalam pada itu, keupayaan atau kebolehan mengurus emosi dalam kalangan pekerja terutamanya pekerja yang beruniform seperti tentera dan polis didapati antara aspek penting untuk persekitaran kerja yang sentiasa mencabar (Rogis dan lain-lain, 2019) lebih-lebih lagi bagi organisasi juga berkehendakkan anggotanya sentiasa komited terhadap tugas. Hal ini turut dinyatakan oleh kajian Plessis (2014) yang menegaskan bahawa setiap organisasi menginginkan anggotanya menyumbang kepada perkembangan kerjaya dan organisasi, bermotivasi tinggi, dan mencapai tahap kepuasan yang tinggi. Untuk mencapai objektif tersebut, pihak pengurusan setiap organisasi termasuk organisasi ketenteraan sentiasa berusaha untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi anggota. Tambahan pula tinjauan Penrod (2010) dan Fatimah Hanum (2020) mendapati bahawa peningkatan dalam tahap kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan ke atas prestasi individu dan kumpulan. Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi juga didapati dapat melaksanakan tugas dengan lebih berkesan (Penrod, 2010), dan meningkatkan tahap kepuasan kerja dan komitmen kerja (Asliza Awang, 2004). Namasivayam dan Zhao (2007) pula mendapati bahawa komitmen terhadap organisasi dapat membawa seseorang individu kepada kepuasan bekerja. Bukan sahaja kepuasan kerja, malahan hubungan positif juga didapati antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja (Kassim, Bambale & Jakada, 2016; Aziri, 2011).

Selain dari tahap kepuasan kerja, tahap kecerdasan emosi juga didapati memberi kesan ke atas tahap komitmen seseorang individu terhadap organisasi. Hidayat (2013) menyatakan bahawa sikap dan perilaku individu dalam sebuah organisasi penting untuk mendorong keberkesanan organisasi dan pencapaian objektif yang telah ditetapkan berdasarkan usaha bersama. Bahyah (2013) mendapati wujudnya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen terhadap

organisasi. Menurut Bahyah, individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi tidak mudah mengalah dengan permasalahan yang wujud dalam organisasi. Para pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Maka, peranan intervensi modul kecerdasan emosi dilihat sebagai pemangkin yang bukan sahaja dapat memberi kesan positif kepada tahap kecerdasan emosi individu malah mempunyai kesan yang signifikan ke atas kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

PERNYATAAN MASALAH

Sejak awal dekad yang lepas, penyelidikan dan kajian tentang kecerdasan emosi didapati kurang dijalankan samada dalam sektor awam mahupun sektor swasta di Malaysia (Fadillah, Nur Amalina & Adibah, 2020; Dora & Noraini, 2020). Antara pengkaji yang mendapati bahawa aspek kecerdasan emosi tidak kurang pentingnya berbanding kecerdasan intelek dan spiritual dalam diri seseorang individu adalah Mohd Azizul (2020), Suganthi dan Kuppusamy (2020), Kanesan (2019), Baker dan Ibrahim (2017), dan Rorlinda Yusuf dan lain-lain (2014). Pengkaji-pengkaji tersebut juga berjaya membuktikan bahawa kesedaran emosi dapat memperkukuh dan mempertingkatkan, bukan sahaja produktiviti individu malah keseluruhan tahap produktiviti sesuatu organisasi.

Dari sudut perspektif yang lain, Shazia, Ishak dan Anwar Khan (2013) dan Mohd Azizul (2020) mendapati bahawa masalah di tempat kerja mempunyai hubungan negatif dengan kecerdasan emosi. Anggota tentera yang bermasalah di tempat kerja dilihat mempamerkan kecerdasan emosi yang rendah. Shazwani dan lain-lain (2017), mencadangkan bahawa jumlah latihan berkaitan kesedaran tentang kepentingan kecerdasan emosi perlu ditingkatkan agar pekerja dapat memahami konsep dan prinsip kecerdasan emosi dalam meningkatkan personaliti mereka di tempat kerja serta dapat bertindak secara positif dalam menghadapi cabaran (Du Plessis, 2023). Mahilet Legesse (2018) juga bersetuju dengan pendapat Shazwani apabila beliau menyatakan bahawa kecerdasan emosi merupakan kemahiran yang boleh diajar dan ditambahbaik melalui latihan psikopendidikan yang berteraskan perkembangan individu di tempat kerja. Justeru, anggota tentera juga perlu didedahkan kepada latihan psikopendidikan yang berterusan bagi meningkatkan kemahiran emosi dapat menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja dan seterusnya menzahirkan komitmen terhadap organisasi.

Dalam artikelnya berkenaan kesan peperangan terhadap emosi anggota tentera, Manali Oak (2008) menyatakan bahawa anggota tentera biasanya ditugaskan untuk menewaskan pasukan musuh dan mengembalikan keamanan. Dalam usaha tersebut, anggota tentera bukan sahaja sentiasa berhadapan dengan risiko kematian malah terpaksa menyaksikan kematian pihak lawan di dalam peperangan. Selain itu, keguguran sahabat sepasukan juga perlu dihadapi dengan perasaan sedih dan tertekan. Kematian rakan seperjuangan merupakan gangguan kepada mereka dan menghalang mereka dari memiliki ketenangan minda. Menurut beliau lagi, ketidaktenteraman emosi dan minda yang berpanjangan dalam kalangan anggota tentera boleh mengakibatkan peningkatan kadar gangguan tekanan selepas trauma yang dikenali sebagai *post-traumatic stress disorder* (PTSD).

Keganasan, kecederaan fizikal, dan kematian dikenalpasti menjadi punca tekanan dalam kalangan anggota tentera. Apabila kurang perhatian ditumpukan kepada anggota tentera yang menghadapi gangguan psikologi, keadaan kesihatan mental dan emosi mereka boleh menjadi semakin buruk. Kajian yang dijalankan oleh Dekel dan lain-lain (2003) bagi menyenaraikan unsur-unsur yang menyumbang kepada tekanan di medan peperangan mendapati bahawa kecederaan dan kematian, situasi genting di medan peperangan, dan pertempuran aktif dengan pihak musuh adalah merupakan penyumbang utama kepada tekanan dalam kalangan anggota tentera (Mohd Juraimy, 2019). Oleh yang demikian, adalah menjadi tanggungjawab negara untuk memberi perhatian kepada anggota tentera dengan mengenalpasti dan mengiktiraf tanggungjawab moral dan perkhidmatan serta pengorbanan anggota tentera kepada negara. Justeru dengan pelbagai permasalahan yang diutarakan, Modul Kecerdasan Emosi dirangka bagi mengatasi kelompongan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling dalam organisasi ketenteraan amnya dan membantu meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera khususnya.

KAJIAN LEPAS

Kecerdasan emosi merupakan satu aspek yang sangat ditekankan dalam bidang psikologi. Daripada tinjauan kajian-kajian lepas, didapati banyak kajian telah dijalankan berkenaan kecerdasan emosi dan peranannya di tempat kerja (Maha Sanat, 2018). Para pengkaji di dalam bidang ini telah mengutarakan pelbagai definisi dan model untuk memahami konsep kecerdasan emosi dan kesannya ke atas pelbagai faktor seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, tekanan kerja, tahap produktivi, gaya kepimpinan, nilai kerja serta komitmen terhadap organisasi (Asmah, 2016; Thiagarajan dan lain-lain, 2020; Mohd Azizul, 2020; Nurulhayah dan lain-lain, 2020; Erin, 2020).

Shylaja dan Jayasankara (2017) mendapati pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah kumpulan pekerja yang gembira dengan pendapatan mereka dan kemudahan lain yang disediakan oleh pihak atasan. Mereka mendapati pekerja dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Mereka mencadangkan agar organisasi mengambil iktibar dengan merangka polisi dan program-program bersesuaian bagi mengurangkan konflik dalam kalangan pekerja. Pengendalian bengkel serta latihan kecerdasan emosi dijangka dapat mengukuh dan memberikan kepuasan di tempat kerja. Rogis dan lain-lain (2019) telah mengemukakan bukti empirikal berlandaskan kajian-kajian lepas bahawa pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengimbangi urusan kerja dan keluarga. Kecerdasan emosi memberi kesan positif dalam mewujudkan keseimbangan kerja dan seterusnya membawa kepada kesejahteraan hidup.

Dalam pada itu, hubungan elemen kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi organisasi dalam sektor pentadbiran awam di Malaysia telah menjadi tumpuan utama kajian oleh Suganthi dan Kuppusamy (2020). Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat kesan kecerdasan emosi yang signifikan ke atas kepuasan kerja para pekerja. Kepuasan kerja pula didapati memberikan kesan positif ke atas prestasi organisasi. Pengkaji seterusnya mencadangkan agar latihan yang berterusan dijalankan oleh organisasi kerana latihan adalah penting dalam memastikan penjawat awam sentiasa mempunyai peluang untuk berkongsi pengalaman dan meningkatkan kemahiran kecerdasan emosi dalam menyelesaikan masalah. Seterusnya, hasil kajian oleh Qaiser dan lain-lain (2020) merumuskan bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan emosi seseorang individu maka semakin tinggi tahap kepuasan bekerja individu tersebut.

Selain itu, tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja juga memberikan kesan signifikan ke atas tahap komitmen terhadap organisasi. Menurut Suganthi dan Kuppusamy (2020), kecerdasan emosi mendorong tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pihak pengurusan organisasi termasuk para pekerja. Kecerdasan emosi juga mempengaruhi usaha seseorang pekerja dalam menyumbang kepada kesejahteraan dan pencapaian matlamat organisasi (Suganthi & Kuppusamy, 2021). Sharma dan Singh (2021) pula dalam ulasan mereka berkaitan kajian-kajian lepas mendapati kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam memastikan tahap produktiviti sesebuah organisasi. Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menunjukkan tahap mentaliti yang cemerlang terhadap organisasi.

Dalam mengkaji kepentingan kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera pula, Oden dan lain-lain (2015) mendapati bahawa kejayaan misi sesebuah pasukan tentera bergantung kepada keupayaan pasukan tersebut dalam mengurus dan mentadbir emosi setiap anggota tentera. Pernyataan ini disokong oleh Dora dan Noraini (2020) yang telah mencadangkan agar pihak pengurusan tentera memacu program-program kaunseling bagi menjaga kesejahteraan anggota dan kesihatan psikologi yang baik di dalam kajiannya untuk melihat penilaian sendiri, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera, Mei Shi dan lain-lain (2014) telah menggunakan soal selidik *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan *Wong Law Emotional Intelligence Scale*. Seramai 463 anggota tentera lelaki di negara China telah diberikan soal selidik tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai korelasi signifikan dengan kepuasan kerja. Oleh itu, satu kajian berkaitan kecerdasan emosi perlu dijalankan bermula dengan pembinaan modul dan mengkaji kesahan modul tersebut agar perhatian ditumpukan kepada aspek kecerdasan emosi yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja dalam organisasi.

Kebanyakan pengkaji yang telah menjalankan kajian mengenai kecerdasan emosi, mengesyorkan agar intervensi seperti program dan latihan bagi meningkatkan kecerdasan emosi individu dipertingkatkan oleh organisasi (Suganthi & Kuppusamy, 2020; Gilar-Corbi dan lain-lain.,

2019; Maha Sanat, 2018; Mohd Juraimy dan lain-lain, 2016; Coetzer, 2016; Oden dan lain-lain., 2015; Desti & Shanthi, 2015; Laila Wati dan lain-lain, 2015). Hamidah (2013) dalam kajiannya tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan gaya asuhan ibubapa telah menyarankan bahawa kajian pada masa hadapan perlu dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif bagi melihat keberkesanan aktiviti peningkatan kecerdasan emosi di samping melihat keberkesanan penggunaan modul tersebut. Oleh itu, kajian tentang pembinaan modul kecerdasan emosi juga perlu ditingkatkan agar kesahan modul diperoleh sebelum intervensi dijalankan.

Maha Sanat (2018) telah menjalankan kajian berbentuk kuasi-eksperimen untuk melihat kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas pelatih fakulti kejururawatan di sebuah universiti di Arab Saudi. Kumpulan rawatan dan kawalan diberikan praujian dan pascaujian menggunakan soal selidik kecerdasan emosi dan soal selidik untuk mengukur tahap kepimpinan. Hasil kajian mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kumpulan rawatan meningkat selepas intervensi dan kekal selepas tempoh sebulan sehingga tiga bulan berikutnya. Intervensi kecerdasan emosi didapati memberi kesan positif dengan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dan sifat kepimpinan kumpulan rawatan. Oleh yang demikian, Maha Sanat mencadangkan agar latihan dan intervensi kecerdasan emosi di sektor pendidikan dan sektor-sektor lain diberi keutamaan demi mencapai matlamat negara.

Dalam pada itu, Laila Wati dan lain-lain (2015) telah menjalankan kajian berbentuk kuasi-eksperimental ujian pra-pasca kumpulan tidak seimbang bagi melihat kesan intervensi modul kecerdasan emosi dalam kalangan kumpulan rawatan. Hasil kajian beliau telah membuktikan bahawa tahap kecerdasan emosi dan sosial dapat ditingkatkan melalui latihan menggunakan modul Latihan Kecerdasan Emosi Sosial yang telah dibina dalam kajian tersebut. Perbandingan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan. Intervensi kecerdasan emosi sosial didapati memberi kesan positif ke atas subjek kajian dalam kumpulan rawatan. Laila Wati dan lain-lain turut mengesyorkan agar modul kecerdasan emosi digunakan oleh organisasi di negara ini bagi meningkatkan kualiti pekerja, mewujudkan suasana positif dan keharmonian di tempat kerja.

Secara kesimpulannya, didapati kajian-kajian lepas di negara ini lebih menumpukan kepada elemen kecerdasan emosi dalam kalangan penjawat awam berbanding pasukan keselamatan, manakala menurut Aguilar dan George (2019), kajian-kajian terhadap isu kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera di luar negara pula masih belum diterokai sepenuhnya. Walaupun terdapat kajian-kajian tentang kecerdasan emosi yang dilaksanakan terhadap pasukan keselamatan, namun didapati kurang penumpuan kepada kajian terhadap kecerdasan emosi dalam kalangan warga TLDM di Malaysia.

OBJEKTIF

Kajian ini dijalankan berasaskan kepada objektif berikut:

- i. Mengetahui kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi untuk pegawai tentera.
- ii. Mengetahui pandangan pakar tentang Modul Kecerdasan Emosi.

METODOLOGI

Kajian deskriptif ini dijalankan bagi melihat kesahan Modul Kecerdasan Emosi yang dijalankan dalam kalangan pegawai tentera. Tujuan utama kajian ini adalah untuk memperoleh nilai kesahan modul ini secara keseluruhan dan juga nilai kesahan bagi sub modul ini.

Seramai 8 orang pakar telah dilantik bagi menilai kesahan modul ini. Pakar tersebut terdiri daripada pakar kaunseling, pakar penilai modul, pakar kecerdasan emosi dan kaunselor yang berdaftar. Jadual 1 menunjukkan panel pakar bagi kajian ini yang terdiri daripada ahli akademik yang terdiri daripada pensyarah dan lulusan doktor falsafah dari Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Universiti Malaya (UM) manakala pakar dalam kalangan pengamal kaunseling terdiri daripada pegawai kaunseling dan psikologi TLDM. Seseorang yang dikategorikan sebagai pakar merupakan individu yang mempunyai

pengetahuan dan pengalaman luas dalam bidang yang berkaitan (Russell, 1974). Pelantikan pakar penilai bagi kajian ini telah dibuat berdasarkan latar belakang pakar dan didapati pemilihan tersebut adalah bertepatan dan bersesuaian.

Jadual 1 Profil Panel Pakar Kesahan

Bil.	Profil Ringkas	Institusi	Bidang Kepakaran / Latar Belakang
1.	Prof Dr	USIM	Kaunseling Psikologi Kaunseling Kelompok dan keluarga Kaunseling spiritual dan krisis, Aktif dalam penyelidikan, pengukuran dan penilaian Telah menerbitkan pelbagai buku dan artikel
2.	Prof Dr	UKM	Bimbingan dan Kaunseling Pensyarah dan Pengarah UKM Karier Pensyarah semenjak 1998 Berkepakaran khusus dalam bidang Kaunseling Silang Budaya, Pengurusan Personalia Pelajar
3.	Prof Dr	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan / Pakar modul kecerdasan emosi Pengalaman lebih 25 tahun dalam bidang Kaunseling Terlibat dalam penyelidikan, penerbitan dan konsultasi kaunseling
4.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan bidang Kaunseling Pakar kaunseling spiritual dan modul kaunseling Pengalaman lebih daripada 27 tahun dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling
5.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pakar kesihatan mental / Penilai modul Pensyarah kanan Kaunseling Pengalaman lebih daripada 20 tahun sebagai pensyarah Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan
6.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan bidang kaunseling Penilai Program bimbingan dan kaunseling Aktif dalam bidang penyelidikan Pengalaman lebih dari 30 tahun dalam bidang kaunseling dan psikologi
7.	Dr (Pensyarah Universiti)	UM	Kaunseling Psikologi / Kerjaya Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan Pakar penilai modul Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan Aktif sebagai kaunselor COVID-19
8.	Kaunselor Kdr (TLDM)	ATM	Kaunseling Psikologi / Krisis Pegawai Psikologi TLDM Pengalaman lebih dari 20 tahun

Seterusnya, surat-surat dihantar kepada pakar penilai tersebut bagi mendapatkan persetujuan pakar. Setelah menerima persetujuan daripada kesemua pakar penilai, satu set draf modul yang lengkap dan soal selidik kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi diberikan kepada penilai. Dalam tempoh sebulan, empat pakar mengembalikan 33oring soal selidik kesahan kandungan secara pos dan empat pakar lagi memilih untuk berbincang secara bersemuka. Kumpulan pakar yang terpilih telah membuat penilaian kepada kesahan kandungan modul, serta kesesuaian sesi dan aktiviti berdasarkan soal selidik kesahan kandungan modul Russell (1974) yang telah diubahsuai untuk menentukan tahap isi kandungan Modul Kecerdasan Emosi. Penambahbaikan dari segi kandungan, kaedah pelaksanaan serta jangka masa telah dilakukan berdasarkan cadangan dan pandangan pakar-pakar tersebut.

Asas teoritikal pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi

Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi adalah berdasarkan kepada 50 siri aktiviti kecerdasan emosi yang terdapat dalam penerbitan Lynn (2002). Lynn menyatakan keyakinannya bahawa tempat kerja individu lebih produktif dengan adanya latihan berbentuk intervensi psikopendidikan kecerdasan emosi yang diubahsuai dengan mengambilkira dan mengenalpasti akar umbi permasalahan emosi dalam kalangan pekerja di tempat kerja mereka. Selain itu, Lynn tidak menafikan kemahiran *soft skills* yang boleh dilatih melalui latihan kemahiran kecerdasan emosi yang telah diutarakan oleh pakar-pakar dalam bidang kaunseling dan psikologi.

Antara yang ditegaskan oleh Lynn dalam latihan kecerdasan emosi adalah pengetahuan bahawa unsur-unsur emosi dalam diri individu memberi kesan kepada produktiviti dan kualiti hasil kerja, dan kepentingan penghargaan dalam dunia pekerjaan. Selain itu, teknik-teknik mengenal pasti emosi di tempat kerja dan kesan perubahan emosi di tempat kerja ke atas rakan seperjuangan juga merupakan aspek penting dalam dunia pekerjaan (Herman, 2012) termasuk dunia ketenteraan.

Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi Tahap Pertama

Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan sebagai intervensi dalam kajian ini telah diadaptasi mengikut garis panduan yang terdapat dalam pembinaan modul Sidek (Sidek & Jamaludin, 2005). Dalam proses pembinaan modul Sidek ini, terdapat dua tahap iaitu tahap pertama penyediaan draf yang melibatkan sembilan langkah manakala tahap kedua iaitu kajian rintis dan menilai modul. Terdapat beberapa pengkaji tempatan yang telah mengikut garis panduan pembinaan modul Sidek seperti Adawiyah dan Azemi (2017), dan Wan Roslini dan Mohd Sani (2019).

Langkah pertama dalam pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi ialah pembinaan matlamat. Pada peringkat ini, matlamat modul ditetapkan selari dengan objektif kajian supaya aktiviti-aktiviti yang dijalankan dalam modul dapat mencapai objektif yang dikehendaki. Matlamat umum modul ini ialah untuk memberi kesedaran tentang kepentingan kecerdasan emosi dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera. Matlamat khusus modul diterangkan dengan lebih terperinci dalam setiap aktiviti yang terkandung dalam modul tersebut.

Pembinaan matlamat telah disesuaikan dengan sasaran subjek kajian iaitu pegawai muda TLDM yang masih berkhidmat di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut dan mempunyai pengalaman perkhidmatan antara lima hingga sepuluh tahun. Langkah kedua adalah mengenal pasti teori, rasional, falsafah, konsep, sasaran dan tempoh masa. Dalam Modul Kecerdasan Emosi, gabungan dua pendekatan teori iaitu Teori Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey dan Teori Pemusatan Insan dijalankan berdasarkan kajian literatur dan pandangan pakar. Pemilihan dua teori ini adalah berdasarkan pandangan teori ini bahawa emosi dan perasaan individu harus diutamakan dalam membantu klien dalam proses perkembangannya, agar individu dapat menghadapi dan mengatasi masalah masa kini dan masalah di masa hadapan. Manusia juga mempunyai potensi untuk terus

berkembang dan kesediaan untuk mempelajari dan mengalami peristiwa dan cabaran baru dengan dipandu dan diarah oleh perasaan dan pemikirannya sendiri.

Langkah ketiga ialah peringkat kajian keperluan. Dalam proses pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi, temu bual dengan pakar terdiri daripada kaunselor TLDM Lumut dan pegawai staf psikologi dan kaunseling di Bahagian Sumber Manusia TLDM dijalankan untuk mengenal pasti pola permasalahan dan isu utama yang sering dihadapi oleh anggota tentera di pangkalan TLDM. Data yang diperoleh daripada kajiselidik dan rekod disiplin oleh Unit Psikologi dan Kaunseling membantu kajian dan penilaian keperluan utama anggota tentera dari segi tahap emosi dan mental.

Langkah keempat ialah menetapkan objektif kajian. Pada peringkat ini, objektif yang dibina bersifat boleh dilihat dan diukur diakhir pelaksanaan modul (Sidek & Jamaludin, 2005). Oleh itu, dalam kajian ini, sampel kajian, objektif modul, aktiviti modul dan tempoh masa intervensi ditetapkan supaya wujud keselarasan antara setiap proses dalam kajian. Langkah kelima ialah pemilihan isi kandungan. Kandungan yang dimasukkan ke dalam aktiviti modul telah diteliti oleh dua orang pakar Psikologi dan Kaunseling dan didapati bersesuaian dengan objektif modul. Isi kandungan Modul Kecerdasan Emosi juga mengambil kira faktor kumpulan sasaran yang dijadikan subjek kajian.

Langkah keenam adalah berkaitan pemilihan strategi. Langkah-langkah yang perlu dibuat bagi menjamin kelancaran pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi dikenalpasti. Pemilihan strategi yang dibuat sentiasa berpandukan kepada objektif aktiviti pada setiap sesi. Seterusnya, langkah ketujuh adalah pemilihan logistik. Pemilihan logistik adalah berkaitan dengan keperluan bahan yang boleh melancarkan perjalanan aktiviti modul. Bahan-bahan modul yang digunakan digariskan dalam setiap aktiviti supaya pelaksanaan modul berjalan dengan baik dan teratur. Antara bahan modul yang digunakan ialah lembaran tugas bagi setiap aktiviti dan video klip berkaitan tajuk aktiviti. Di samping itu, kemudahan alat tulis dan sajian sepanjang aktiviti juga disediakan.

Langkah kelapan adalah pemilihan media. Pemilihan media yang digunakan adalah untuk menyampaikan maklumat aktiviti agar menarik minat peserta untuk terus mengikuti aktiviti Modul Kecerdasan Emosi. Media penyampaian yang digunakan dalam modul ini ialah sesi kelompok psikopendidikan, penerangan dan tayangan slaid, pembentangan dan aktiviti berpasangan. Langkah kesembilan ialah menyatukan draf modul. Langkah ini merupakan penyatuan langkah keempat, kelima, keenam dan kelapan.

Modul Kecerdasan Emosi

Sesi pertama, sesi kedua dan sesi ketiga dalam modul ini menumpukan kepada aspek pengenalan dan aktiviti yang dijalankan ialah sesi berkenalan, penerangan, permainan, latihan dalam kumpulan, perbincangan, mengisi soalselidik serta perkongsian maklumat asas tentang diri. Elemen kecerdasan emosi yang diberi tumpuan di peringkat ini adalah mengenal dan memahami, menghayati emosi serta mengguna emosi. Seterusnya sesi keempat, sesi kelima dan sesi keenam melibatkan aktiviti perkongsian pengalaman, perbincangan dan kaedah syarahan manakala elemen kecerdasan emosi yang diberi perhatian dalam sesi adalah mengenal, mengguna dan mengurus emosi dalam diri. Peserta juga diberikan ruang dan masa untuk membincangkan faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan di tempat kerja dan bagaimana mereka dapat menghadapi ketidakpuasan di tempat kerja.

Sesi kelompok yang seterusnya iaitu sesi ketujuh, sesi kelapan, sesi kesembilan dan sesi kesepuluh akan membantu peserta untuk meningkatkan tahap celik akal, empati, keyakinan, sifat kepunyaan dan komitmen terhadap organisasi serta perkembangan diri dengan lebih memahami dan menguruskan emosi dalam diri sendiri dan individu di sekitar terutamanya di tempat kerja. Aktiviti seperti menonton tayangan video, mengimbas dan berkongsi pengalaman serta mewujudkan plan tindakan jangka panjang dilaksanakan dalam fasa tersebut.

Secara umumnya, walaupun pendekatan Modul Kecerdasan Emosi lebih memfokuskan kepada latihan kesedaran emosi dengan menjurus kepada penerapan nilai-nilai Teori Pemusatan Insan, namun pendekatan ini tidak mengabaikan perkembangan kognitif dan tingkah laku (Mayer & Salovey, 1997), dan elemen kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Perhubungan yang rapat antara ahli kelompok dan fasilitator juga diutamakan dalam intervensi ini di mana Modul Kecerdasan Emosi mengutamakan unsur-unsur terapeutik dan hubungan rapat antara fasilitator dan ahli sebagai asas utama untuk mewujudkan kesedaran emosi yang mencetus perubahan pemikiran dan tingkah laku.

Modul Kecerdasan Emosi untuk pegawai tentera diubah suai berdasarkan Teori Pemusatan Insan merangkumi sepuluh sesi psikopendidikan, iaitu:

- Sesi 1: Apakah yang paling bernilai pada saya?
- Sesi 2: Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu
- Sesi 3: Juara atau bukan juara
- Sesi 4: Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan dan cara mengatasi *mood* negatif di tempat kerja
- Sesi 5: Dilema personaliti
- Sesi 6: Menyelami perasaan /Emosi
- Sesi 7: Mendengar secara ikhlas (*genuine*)
- Sesi 8: *Spirit killer* pembantut perkembangan diri
- Sesi 9: Logo kepimpinan
- Sesi 10: Perkembangan diri

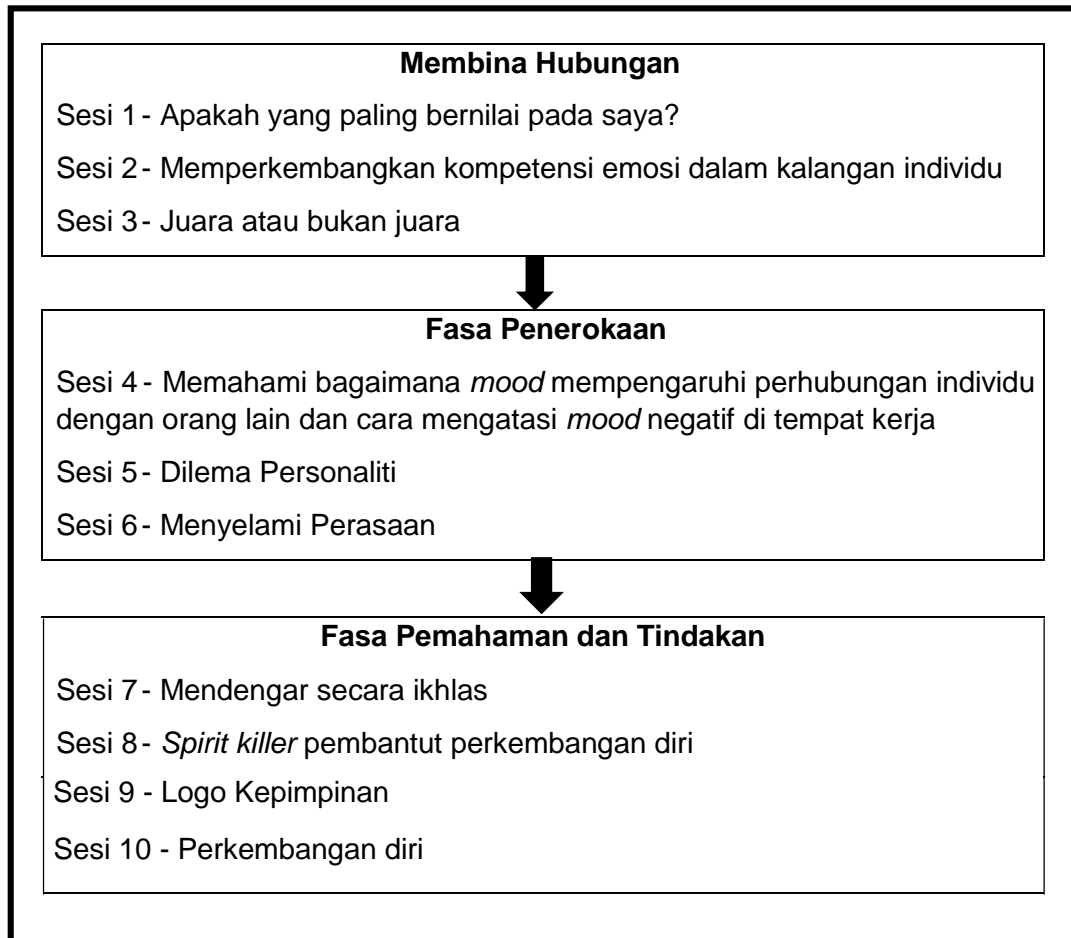
Modul Kecerdasan Emosi menumpukan kepada aplikasi teknik Pemusatan Insan dan Teori Kecerdasan Emosi oleh Salovey dan Meyer untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam kalangan anggota TLDM. Terdapat sepuluh sesi kelompok psikopendidikan dalam Modul Kecerdasan Emosi yang telah diubah suai daripada modul asal kecerdasan emosi oleh Lynn (2002) bagi mengukuh dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi sedia ada dalam kalangan pegawai tentera.

Sesi pertama, kedua dan ketiga dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi merupakan fasa bagi membina hubungan antara fasilitator dan peserta serta menerapkan elemen kecerdasan emosi iaitu pada peringkat mengenal dan menyedari emosi dalam diri. Seterusnya sesi keempat, kelima dan keenam adalah fasa penerokaan agar para peserta dapat menghayati, mengenalpasti dan memahami emosi dalam diri serta kesan emosi tersebut kepada individu di sekitarnya. Manakala sesi ketujuh, kelapan, kesembilan dan kesepuluh merupakan fasa pemahaman dan tindakan iaitu para peserta dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan perkembangan diri agar dapat mengurus emosi dalam diri dengan lebih berkesan dan memahami perubahan emosi individu lain.

Keseluruhan jangka masa pelaksanaan intervensi adalah selama enam bulan dan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dapat membantu anggota TLDM dalam mengukur tahap kecerdasan emosi mereka sebagai suatu proses kesedaran terhadap peningkatan tahap kecerdasan emosi. Hasil kajian lepas menunjukkan bahawa keupayaan emosi dalam diri individu dapat ditingkatkan secara efektif melalui latihan pembelajaran kecerdasan emosi jangka masa pendek bermula dari latihan selama sehari, setengah hari sehingga latihan jangka masa panjang selama tempoh 18 bulan. Latihan jangka masa pendek atau latihan dalam tempoh yang panjang telah menunjukkan peningkatan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan para peserta (Maha Sanat, 2018; Gilar-Corbí dan lain-lain, 2019). Rajah 1 menunjukkan kerangka sesi dan sub-modul Kecerdasan Emosi.

Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi Tahap Kedua

Tahap kedua pengubahsuaian modul melibatkan dua langkah iaitu menentukan kesahan, dan kebolehpercayaan modul Kecerdasan Emosi. Langkah pertama yang dijalankan adalah menentukan kesahan modul. Kesahan modul menggambarkan sejauh mana modul tersebut menghasilkan apa yang sepatutnya modul tersebut hasilkan dan mencapai objektif yang diinginkan. Pengkaji telah mendapatkan kesahan modul mengikut kaedah yang dicadangkan oleh Sidek dan Jamaludin (2005) iaitu berdasarkan pandangan pakar. Langkah seterusnya melibatkan kebolehpercayaan modul bermakna sesuatu modul yang dihasilkan berupaya memberikan hasil yang konsisten pada individu yang sama pada masa yang berbeza.



Rajah 1 Kerangka Sesi Dan Sub Modul Kecerdasan Emosi

Dapatan Kesahan Kandungan Modul Kecerdasan Emosi

Hasil daripada penilaian pakar, nilai kesahan bagi keseluruhan kandungan Modul Kecerdasan Emosi dapat dilihat dalam Jadual 2. Jadual 2 menunjukkan bahawa nilai peratusan minimum ialah 77.50% bagi pernyataan bahawa kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna, dapat mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri ke arah lebih cemerlang dan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja peserta program. Peratusan maksimum yang diperoleh ialah 83.75% iaitu pernyataan bahawa kandungan modul ini menepati sasarannya dan boleh meningkatkan kesedaran terhadap kecerdasan emosi dalam diri individu.

Keseluruhannya, kandungan Modul Kecerdasan Emosi menepati dan bersesuaian dengan tujuh aspek kesahan modul yang dinilai. Perbezaan nilai kesahan yang minimum dan maksimum yang tidak ketara juga menunjukkan tidak wujud perbezaan pandangan pakar yang ketara dalam menilai Modul Kecerdasan Emosi.

Bagi mendapatkan kesahan kandungan, formula khusus digunakan iaitu jumlah skor yang diisi oleh pakar (x) akan dibahagikan dengan jumlah skor keseluruhan (y) dan didarabkan dengan seratus. Sesuatu modul adalah disahkan mempunyai kesahan yang tinggi apabila ia memperoleh markah melebihi 70% ke atas (Tuckman & Waheed, 1981; Jamaludin, 2002; Sidek dan Jamaludin, 2005).

Ringkasan formulanya adalah;

$$\frac{\text{Jumlah skor pakar (x)}}{\text{Jumlah skor keseluruhan (y)}} \times 100\% = \text{Tahap kesahan kandungan modul}$$

Jumlah skor

Jadual 2 Nilai Kesahan Keseluruhan Kandungan Berdasarkan Penilaian Pakar

Pernyataan	Peratus	Pandangan pakar
Kandungan modul ini menepati populasinya	83.75	Diterima
Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna	77.50	Diterima
Kandungan modul ini bersesuaian dgn masa yang diperuntukkan	82.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh meningkatkan kesedaran terhadap kecerdasan emosi dalam diri individu	83.75	Diterima
Kandungan modul ini boleh mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri ke arah lebih cemerlang	77.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan kepuasan kerja peserta program	77.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan komitmen peserta terhadap organisasi	80.00	Diterima

Bagi kajian ini, kaedah pengesahan pakar iaitu kesahan dari segi pembahagian konstruk (sesi) dan pengesahan kandungan dijalankan. Jadual 3 menunjukkan peratusan hasil daripada penilaian pakar bagi sepuluh aktiviti dalam sepuluh sesi kelompok. Aktiviti yang mendapat peratusan minimum ialah aktiviti 4 dan 5 dengan 71.2% manakala aktiviti 8 memperoleh peratusan maksimum iaitu 81.3. Oleh itu berdasarkan analisis keseluruhan nilai peratusan adalah 75.3 melebihi 70%. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), sesebuah modul itu mempunyai kesahan kandungan yang tinggi apabila memperoleh 70% dan dianggap telah menguasai atau mencapai tahap pencapaian yang tinggi. Ini bermakna tahap kesahan Modul Kecerdasan Emosi adalah boleh dipercayai dan mempunyai ketekalan yang tinggi. Dengan kata lain, Modul Kecerdasan Emosi ini dipercayai dalam peningkatan ukuran yang sepatutnya diukur iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Jadual 3 Nilai Kesahan Sub Modul Kecerdasan Emosi Berdasarkan Penilaian Panel Pakar

Sesi bimbingan / Sub Modul Kecerdasan Emosi	Peratus	Pandangan pakar (Berdasarkan Aktiviti)
Aktiviti 1: Apakah yang paling bernilai pada saya?	73.8	Diterima
Aktiviti 2: Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu	80.0	Diterima
Aktiviti 3: Juara atau bukan juara	73.8	Diterima
Aktiviti 4: Memahami bagaimana mood mempengaruhi perhubungan individu dengan orang dan cara mengatasi <i>mood</i> negatif di tempat kerja	71.2	Diterima
Aktiviti 5: Dilema personaliti	71.2	Diterima
Aktiviti 6: Menyelami perasaan /Emosi	73.8	Diterima
Aktiviti 7: Mendengar secara ikhlas (<i>genuine</i>)	77.5	Diterima
Aktiviti 8: <i>Spirit killer</i> pembantut perkembangan diri	81.3	Diterima
Aktiviti 9: Logo kepimpinan	76.3	Diterima

Aktiviti 10: Perkembangan diri	76.3	Diterima
Nilai Keseluruhan Modul Kecerdasan Emosi	75.3	Diterima

Dapatan Kebolehppercayaan Modul Kecerdasan Emosi Dalam Kajian Rintis

Bagi mengukur kebolehppercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini, seramai 40 orang pegawai muda yang sedang berkursus di pusat latihan pegawai KD SULTAN IDRIS I (KDSI I) telah mengambil bahagian dalam kajian rintis ini. Jumlah responden untuk ujian rintis dianggap mencukupi sebagaimana yang dinyatakan oleh Whitehead, Julious, Cooper dan Campbell (2016) di mana jumlah di antara 30 sehingga 70 orang responden merupakan jumlah yang ideal bagi melaksanakan ujian rintis. KDSI I dipilih sebagai lokasi bagi menjalankan kajian rintis memandangkan subjek kajian merupakan pegawai tentera yang sedang mengikuti kursus di TLDM. Berdasarkan kajian rintis yang dijalankan, nilai kebolehppercayaan Modul Kecerdasan Emosi yang diperoleh dalam kajian ini adalah 0.831 dan didapati tinggi dan bersesuaian.

Pandangan Pakar tentang Modul Kecerdasan Emosi

Komen dan penambahbaikan panel pakar dari aspek kandungan, aktiviti, masa dan kumpulan sasaran. Dari segi kandungan, kesemua pakar mendapati aktiviti yang terdapat dalam modul adalah sesuai dan boleh dilaksanakan dengan baik. Kandungan modul juga didapati berpotensi meningkatkan kecerdasan emosi para peserta. Pakar juga mengesyorkan agar fasilitator yang dilantik perlu diberikan latihan yang secukupnya agar dapat melaksanakan aktiviti seperti yang terdapat di dalam modul tersebut dan setiap aktiviti perlu mengikut had masa maksima.

Terdapat beberapa orang pakar yang mencadangkan agar faktor kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi perlu turut diberikan penumpuan sepanjang pelaksanaan modul untuk memastikan pencapaian matlamat yang dikehendaki. Pakar kesahan kandungan mendapati aktiviti yang terdapat boleh membantu peserta menilai tahap kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Dari segi peruntukan masa untuk setiap aktiviti, terdapat pakar yang mencadangkan agar aktiviti yang memerlukan masa yang panjang dibahagikan kepada sub aktiviti agar dapat mengelakkan peserta daripada hilang fokus.

Hampir kesemua pakar menyatakan bahawa modul yang disediakan menepati kumpulan sasaran dan dapat mengubah persepsi subjek kajian bahawa kecerdasan emosi merupakan elemen yang penting untuk mencapai kecemerlangan diri.

PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI KAJIAN

Kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi berdasarkan Terapi Pemusatan Insan telah dinilai oleh lapan orang pakar penilai yang telah dipilih berdasarkan kepada kepakaran dalam bidang teori kaunseling, psikologi, kaunseling kelompok, kecerdasan emosi dan pembinaan modul. Secara keseluruhannya komen daripada pakar menunjukkan sesi dan aktiviti modul yang adalah bersesuaian serta menepati objektif pelaksanaan modul iaitu meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera.

Hasil daripada penilaian pakar yang dijalankan terhadap kesahan kandungan modul ini didapati peratusan minimum ialah 77.50 manakala peratusan maksimum ialah 83.75%. Manakala bagi kesahan sesi dan aktiviti pula peratusan minimum ialah 71.2 dan peratusan maksimum ialah bagi sesi iaitu 81.3. Oleh itu berdasarkan analisis keseluruhan, nilai peratusan adalah 75.3 dan nilai ini melebihi nilai aras minimum kesahan yang telah ditetapkan iaitu 70% (Sidek & Jamaludin, 2005). Oleh yang demikian dapat dirumuskan bahawa dapatan kesahan kandungan oleh pakar bagi kedua-dua pendapat mendapati nilai kesahan modul ini adalah tinggi iaitu melebihi nilai 70%.

Berdasarkan cadangan yang diutarakan oleh pakar penilai, terdapat beberapa penambahbaikan yang telah dilakukan bagi mempertingkatkan mutu modul yang dihasilkan. Antaranya ialah objektif kajian dinilai dan diperjelaskan secara lebih terperinci. Panel juga mencadangkan agar penggunaan

masa diselaraskan kepada semua aktiviti. Fasilitator perlu peka dan mahir dalam mengendalikan aktiviti supaya ahli kelompok dapat berkongsi pengalaman mereka dengan lebih mendalam. Selain itu, panel menyarankan agar fasilitator memfokus kepada proses dalam kelompok, dan peka terhadap penggunaan masa supaya tidak terlalu lama atau terlalu singkat.

RUMUSAN

Keseluruhannya, Modul Kecerdasan Emosi yang berasaskan aktiviti kecerdasan emosi yang diutarakan oleh Lynn (2002) berpandukan teori Pemusatan Insan adalah didapati sesuai untuk digunakan bagi kajian ini. Juga melalui dapatan kesahan kandungan oleh panel pakar mengikut Russell (1974), telah membuktikan nilai yang agak tinggi iaitu kesemua pernyataan yang diberi oleh panel pakar melebihi 75.0 peratus. Keseragaman komen dan pandangan panel pakar tentang Modul Kecerdasan Emosi juga terbukti apabila dapatan dari aspek sesi dan aktiviti modul juga memperoleh nilai keseluruhannya sebanyak 75.3 peratus (Sidek & Jamaludin, 2005).

Kepentingan intervensi dalam memupuk kesedaran terhadap peranan kecerdasan emosi sebagai penentu kejayaan hidup perlu diterapkan dalam jiwa generasi hari ini terutamanya dalam diri warga tentera. Manakala kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi pula merupakan dua elemen yang penting dalam memastikan kecemerlangan organisasi. Justeru, hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan sesuatu yang perlu dikaji dan diperluas menerusi penyelidikan terutamanya dalam usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan organisasi ATM. Ia juga merupakan langkah penting dalam melatih generasi warga tentera pada masa kini untuk menghadapi cabaran kerjaya yang semakin kompleks dan mencabar. Justeru kajian terhadap rawatan atau pembinaan intervensi kecerdasan emosi perlu diberikan keutamaan agar warga tentera mempunyai kemahiran untuk mengatasi konflik emosi dalam persekitaran kerja. Maka, pembinaan Modul Kecerdasan Emosi dijangkakan dapat membantu warga tentera mengawal dan menanganikan kecelaruan emosi menerusi pendekatan kaunseling dan psikologi.

RUJUKAN

- Adawiah Idris & Azemi Shaari. (2017). Pembinaan, Kesahan dan Kebolehpercayaan Modul Bimbingan Terapi Realiti Teori Pilihan. UUM. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 20, 77–87.
- Aguilar S. & George B. (2019). A review of the linkages between Emotional Intelligence and leadership in the military forces. *Business Ethics and Leadership*, 3(2), 29-38.
- Asmah Saleh. (2016). *Kajian mengenai hubungan di antara kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru. Kajian kes di Sekolah Kebangsaan Seksyen 20, Shah Alam*. Disertasi Doktor Falsasah. Tesis tidak diterbitkan. Pendidikan Universiti Sains Islam Malaysia (Nilai).
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Asliza Awang Kechil. (2004). *Satu tinjauan ke atas tahap kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap kerjaya di kalangan guru-guru kaunseling sekolah-sekolah menengah di daerah Johor Bahru*. Disertasi Doktor Falsasah. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Bahyah Abdul Halim. (2013). Hubungan budaya organisasi dan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Journal of Human Capital Development*, 6(2).
- Baker, R & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Journal Pengurusan*, 49, 103-115.
- Coetzer, G. H. (2016). Emotional versus Cognitive Intelligence: Which is the better prediction of efficacy for working in teams? *Institute of Behavioural and Applied Management*, 16(2).
- Dekel, R., Solomon, S., Ginzburg & K., Neria, Y. (2003). Combat exposure, wartime performance and long - term adjustment among combatants. *Military Psychology*, 15(2), 117 – 131.
- Desti Kanniah & Shanti. R. (2015) A study of emotional intelligence at work place. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 147-154.

- Dora Nurlaily Azman, & Noraini Zulkifli. (2020). Hubungan kecerdasan emosi dan motivasi dalam kalangan anggota 3 KOR ARMOR DIRAJA (KAD). *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities*, 3(1). <https://doi.org/10.58247/jdmssh-2020-0301-04>.
- Du Plessis, M. (2023). Trait emotional intelligence and flourishing: The mediating role of positive coping behaviour. *Journal of Industrial Psychology*, 49(0), 12063.
- Erin E. Riego De Dios. (2020). Emotional intelligence and work values of selected instructors from a teacher education institution. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 4(5), 92-97.
- Fadillah Ismail, Nur Amalina Mohd Rosli & Adibah Abdul Kadir. (2020). Hubungan di antara kecerdasan emosi dan keberkesanaan kepimpinan dalam kalangan jurulatih di pusat latihan XYZ. *Journal of Social Transformation and Regional Development Special Issues*, 2(3), 142-149.
- Fatimah Hanum Mohamad Hajari. (2020). *Job performance in Malaysia Public Service: The role of job demands-resources and subjective wellbeing*. Disertasi Doktor Falsasah. Tesis tidak diterbitkan. Universiti Nottingham Kampus Malaysian. Diakses daripada [https:// shorturl.at/BHQ55](https://shorturl.at/BHQ55).
- Gilar-Corbi, R.; Pozo-Rico, Teresa; Pertegal Felices Maria Luisa & Sanchez, Barbara. (2019). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: a quasi-experimental study. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31. *Psicol* 31,33. <http://doi.org/10.1186/s41155-0180112-1>.
- Herman, C. (2012). *Developing emotional intelligence for increased work engagement, organizational commitment and satisfaction with work life*. Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Hidayat, Rachmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Kassim, S. I., Bambale, A. J. & Jakada, B. A. (2016). Emotional intelligence and job satisfaction among lecturers of Universities in Kano State: Empirical evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 53-59.
- Kanesan, P. (2019). Emotional Intelligence in Malaysian Police: A review. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 92-103.
- Lynn, A.B. (2002). *The emotional intelligence activity book: 50 activities for promoting EQ at work*. Amcom, Publication Data, New York, USA.
- Maha Sanat Alreshidi. (2018). *The impact of a training intervention on emotional intelligence, leadership styles, self efficacy and perception of sense of power in a university nursing faculty in Saudi Arabia*. Disertasi Doktor Falsafah tidak diterbitkan. University of Salford Manchester.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. Nova Iorque: Basics Books.
- Mayer, J. D, Salovey, P. (1993). The intelligence of Emotional Intelligence: *The Intelligence* 17(4), 432-442.
- Mei Shi, Yan, Xiaofei, You, Xuqun & Li, Jinsheng. (2014). Core Self-evaluations, Emotional Intelligence and Job Satisfaction in Chinese Soldiers. *Social Indicators Research*. 124. 221229. 10.1007/s11205-014-0784-6.
- Mohd Azizul Rosun Khan. (2020). *Tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Kota Kinabalu*. Satu tinjauan awal. Tesis tidak diterbitkan. Open University Malaysia (OUM).
- Mohd Juraimy Kadir, Jegak Uli, Ahmad Azan Ridzuan, Noor Azmi Mohd Zainol & Mohd Hamran Mohamad. (2016). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(2), 1 – 16.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management* 28(5), 1212-1223.
- Nurulhayah Muhamad, Nurul Liyana Hussin & Mohd Fais Mohd Zokri. (2020). The relationship between organisation commitment, employee motivation and emotional intelligence on productivity. *Jurnal Inovasi Perniagaan*, 5(1), 72-81.
- Oden, K.B., Lohani, M., Mc Coy, M., Crutchfield & J., Rivers, S. (2015). *Embedding emotional intelligence into military training contexts*. Conference Paper. 6th International conference on Applied Human Factors and Ergonomics and The Affiliated Conferences (AHEF).
- Penrod, O.M. (2010). *Army continuing education system: the role of emotional intelligence in army education leadership as it pertains to team performance*. Disertasi Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Georgia Southern University.
- Plessis, A.G. (2014). *The relationship between emotional intelligence, locus of control, selfefficacy, sense of coherence and work adjustment*. Masters of Commerce (Industrial Psychology). Tesis tidak diterbitkan. Stellenbosch University. South Africa.
- Qaiser Sulaiman, Makhdoom Ali Syed, Ziarab Mahmood & Ishtiaq Hussain (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: evidence from a cross-sectional study among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 11(240).

- Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationship as developed in the client centered framework. Dalam (ed) S. Koch, *Psychology: A study of a science. Vol 3: Formulation of the person and the social context*. New York. Mc Graw Hill.
- Rogis Baker, Amar Hisham Jaafar & Hasmi Sallehuddin. (2019). Keseimbangan kerja dan kehidupan dalam bidang ketenteraan. Tinjauan dalam Perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan* 17(1), 31-36.
- Rorlinda Yusof, Noriah Mohd Ishak, Azizah Mohd Zahidi, Mohd Hakime Zainal Abidin & Abu Yazid Abu Bakar. (2014). Identifying emotional intelligence competencies among Malaysian teacher educators. *Procedia – social and behavioural sciences*, 159.
- Russell, J. D. (1974). *Modular instruction: a guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. New York, NY: Publishing Company.
- Sharma, P. & Singh, S. (2021). Assesment of emotional intelligence and organizational commitment: A system review. *PIMT Journal of Research*, 13(3A), 107-110.
- Shazia Suhail Kazi, Ishak Mad Shah, & Anwar Khan. (2013). Occupational stress, performance and emotional intelligence: a critical review. *International Review of Social Sciences and Humanities* 5(1), 185-191.
- Sidek Mohd Noah & Jamaluddin. (2005). *Pembinaan modul: Bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah. (2005). *Pengujian dan penilaian dalam kauseling. Teori dan Aplikasi*. Serdang. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Suganthi Supramaniam & Kuppusamy Singaravello. (2020). Emotional intelligence, job satisfaction and organizational performance in the Malaysian Public Administration Institution and economics, 12(1), 77-98.
- Suganthi Supramaniam & Kuppusamy Singaravello, (2021), Impact of Emotional Intelligence on Organisational Performance: An Analysis in the Malaysian Public Administration, *Administrative Sciences*, 11, (3), 1-22
- Shazwani Mohd Salleh, Fais Ahmad, Nazlina Zakaria & Amer Darus. (2017). *Kecerdasan emosi sebagai penyederhanaan terhadap halangan antara konflik peranan dan kepuasan kerja*. 4th Conference on Business Management, 29 - 30 Oktober 2017, (UUM). Diakses daripada <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/23863>.
- Shylaja, P & Jayasanka Prasad. (2017) Emotional intelligence and work life balance. *Journal of Business and Management* 19(5), 18-21.
- Thiagarajan Kobalan, Mohd Faiz Mod Yaakob, Mat Rahimi Yusof, Hapini Awang, Mohd Sufian Omar Fauzi & Hareesol Khun Inkeeree. (2020). Kecerdasan emosi dan pengurusan stress dalam kalangan guru di Pulau Pinang. *Journal of Education Research and Indegenious Studies*, 1(1), 1-7.
- Tuckman, B. W. & Waheed, M. A. (1981). Evaluating an individual science programme for community college students. *Journal of Research in Science Teaching* 18:489 – 495.
- Wan Roslini & Mohd Sani. (2019). Model Pembinaan Modul Sidek di dalam Modul Intervensi Pengurusan Stres Pelajar. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(26), 66-76.
- Whitehead, A. L., Julious, S. A., Cooper, C. L. & Campbell, M. J. (2016). Estimating the sampel size for a pilot randomised trial to minimize the overall trial sampel size for the external pilot and main trial for a continuous outcome variable. *Statistic Methods in Medicine Research*, 25(3), 1057-1073.