

POLA KECERDASAN EMOSI PESERTA DIKLAT LPJ POLA KHUSUS K1 DAN K2 PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKANBARU

Sugiarto

Widyaiswara Ahli Madya
BPSDM Provinsi Riau
sugiartoriau@yahoo.com

Abstract

Participants of LPJ CPNS Special Pattern training are civil servant candidates from K1 and K2 honorarium employees who have worked as honorary employees for more than 10 (ten) years, where their age ranges from 30 s / d to 55 years. At such a young age, they certainly have different emotional intelligence. This research has a purpose to know the pattern of emotional intelligence of LPJ Special Pattern training participants at education office Pekanbaru City. This research is a quantitative descriptive research. Subjects in this study amounted to 30 employees. Data collection methods used in this study is the scale of emotional intelligence. Data analysis technique used is descriptive with quantitative approach. The result of the research shows that 13.3% of the participants of LPJ Special Education training in Pekanbaru education office have high level of emotional intelligence, 76,6% have moderate level of emotional intelligence, and only 10% have low emotional intelligence level.

Keywords: *Emotional Intelligence, Honorary Employee K1 and K2*

Abstrak

Peserta diklat LPJ CPNS Pola Khusus adalah para calon pegawai negeri sipil yang berasal dari para pegawai honor kategori K1 dan K2 yang telah memiliki kerja sebagai pegawai honorer selama lebih 10 (sepuluh) tahun, dimana usia dari mereka berkisar antara 30 s/d 55 tahun. Pada konsisi usia yang tidak muda tersebut tentu mereka memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pola kecerdasan emosi peserta diklat LPJ Pola Khusus pada dinas pendidikan Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecerdasan emosi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa 13,3% peserta diklat LPJ Pola Khusus pada dinas pendidikan Pekanbaru memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi, 76,6% memiliki tingkat kecerdasan emosi yang sedang, dan hanya 10% yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang rendah.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Pegawai Honorar K1 dan K2

PENDAHULUAN

Peserta diklat LPJ CPNS Pola Khusus adalah para calon pegawai negeri sipil yang berasal dari para pegawai honor kategori K1 dan K2 yang telah memiliki kerja sebagai pegawai honorer selama lebih 10 (sepuluh) tahun, dimana usia dari mereka berkisar antara 30 s/d 55 tahun. Pada konsisi usia yang tidak muda tersebut tentu

mereka memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda.

Emosi dan perasaan bersama dengan fungsi-fungsi jiwa yang lain adalah inti dari tempat kerja dan dapat menjadi bagian dari penyebab keberhasilan atau kegagalan dalam banyak usaha melakukan perubahan ditempat kerja. Etika profesi, nilai, visi pribadi dan visi organisasi, dan tugas adalah

semua istilah yang mengandung emosi didalamnya. (Winarno & Saksono, 2001).

Salah satu hal yang penting jika menyangkut emosi adalah kecerdasan emosi. Ungkapan bahwa kecerdasan emosi berperan penting ditempat kerja bukanlah ungkapan baru, walaupun kajian mengenai kecerdasan emosi baru-baru ini mulai menunjukkan peran kunci pada keberhasilan setiap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (2006) menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai penentu terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya.

Didalam organisasi-organisasi terbaik orang-orangnya memiliki visi bersama tentang siapa mereka secara kolektif, dan mereka memiliki ikatan kimiawi yang khusus. Mereka mempunyai perasaan yang cocok, mengerti dan dimengerti serta perasaan sejahtera atas satu sama lain. Membangun organisasi yang baik seperti ini adalah tanggung jawab pemimpin yang cerdas emosinya. Para pemimpin ini harus mampu melibatkan orang-orang didalam organisasi menemukan kebenaran tentang diri mereka sendiri dan organisasi. Pada saat yang sama, mereka menyatukan orang disekitar, impian apa yang hendak dicapai, dan dalam prosesnya mereka menunjukkan cara-cara baru dalam bekerja bersama kepada orang-orang (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Goleman (2006) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Salovey and Mayer (dalam Paisal & Anggraini, 2010) kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan

bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain.

Sesuai dengan hal diatas, maka salah satu indikator pegawai yang akan menjadi pemimpin masa depan adalah memiliki pola kecerdasan emosi yang baik. Salah satu calon pemimpin masa depan dapat berasal dari para pegawai salah satunya adalah pegawai dari dinas pendidikan kota Pekanbaru. Namun fenomena yang ditemukan dilapangan, masih banyak pegawai yang memiliki pola kecerdasan emosional yang kurang baik, yang ditandai dengan kurang optimalnya kinerja pelayanan di dinas pendidikan kota Pekanbaru.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2011) mengatakan bahwa skor kecerdasan emosi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor pusat UNS berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan 59,52% subjek memiliki kecerdasan emosional yang sedang, dan 40,48% termasuk tinggi.

Kecerdasan menurut Wescler (dalam Segala, 2010) adalah suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif. Sehingga dapat diartikan pula bahwa kecerdasan atau Intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu. Sedangkan Emosi menurut Goleman (2006) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Akar kata emosi adalah *movere*, kata kerja dalam Bahasa Latin adalah menggerakkan atau bergerak. Emosi adalah hasil reaksi kognitif terhadap situasi spesifik. Emosi adalah suatu perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Efendi, 2005).

Goleman (2006) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan

mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Salovey and Mayer (dalam Paisal & Anggraini, 2010) kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain.

Menurut Meyer (2007) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting. Pengertian lain menurut Robbins (2008), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetisi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Kecerdasan Emosi atau Emotional Quotation (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan Mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut. (Lestari, 2010).

Menurut Harmoko (2005) Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk

untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Davies (Casmini, 2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Dijelaskan lebih lanjut bahwa kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan empati pada perasaan orang lain. Orang yang cerdas emosinya, akan menampakkan kematangan dalam pribadinya serta kondisi emosionalnya dalam keadaan terkontrol. Kecerdasan emosi juga merupakan daya dorong yang memotivasi kita untuk mencari manfaat dan potensi, dan mengaktifkan aspirasi nilai – nilai kita yang paling dalam “*inner beauty*”, mengubahnya dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang kita jalani. (Misnawati, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Responden yang menjadi subjek penelitian adalah sejumlah 30 peserta diklat LPJ Pola Khusus Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, Riau. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik menggunakan bantuan SPSS 17.0 *for windows*.

Meode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala adalah suatu metode penelitian yang berupa konstract atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu dan respon terhadap skala diberi skor melewati proses penskalaan (Azwar, 2005).

Skala yang diungkap dalam penelitian ini adalah skala yang mencakup variabel yang akan diteliti yaitu skala pola kecerdasan emosi.

Menurut Azwar (2005) validitas berasal dari kata *validity* yaitu pertanyaan tentang apakah tes sungguh mengukur apa yang hendak diukurnya. Suatu tes dapat dikatakan valid bila tes mampu mengukur secara akurat apa yang hendak diukurnya. Validitas sering kali dikonsepsikan sebagai kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat atribut yang seharusnya diukur. Pengolahan data selanjutnya dibantu menggunakan SPSS 17.0 for windows.

Penentuan kesahihan aitem menggunakan kriteria menyatakan bahwa untuk skala psikologi sebaiknya menggunakan patokan koefisien korelasi minimal 0,30 akan tetapi apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah aitem yang diinginkan, maka dapat menurunkan menjadi 0,25.

Menurut Sugiono (2010) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Pada penelitian ini reliabilitas dihitung menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha (α) dan diperoleh hasil reliabilitas pada skala kecerdasan emosi α 0,889.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis awal, maka dapat dilihat hasil reliabilitas adalah 0,842 namun, setelah dilakukan kembali pemeriksaan, terdapat 13 aitem yang gugur. Setelah dilakukan seleksi kembali, maka nilai reliabilitas skala meningkat menjadi 0,889. Namun setelah dilakukan seleksi kembali masih terdapat 1 aitem yang gugur. Setelah dilakukan seleksi kembali, nilai

reliabilitas skala tetap menjadi 0,889, dengan jumlah aitem yang baik dan dapat dipakai setelah dilakukan seleksi butir berjumlah 24 aitem dari 38 aitem yang diuji cobakan. Pada variable kecerdasan emosi, skor rerata empirik 134,90 dengan skor rerata hipotetik 144.

Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif dapat diketahui skor kecerdasan emosi dan skor hipotetik. Pada penelitian ini, untuk skala kecerdasan emosi menggunakan lima alternatif jawaban dengan skor bergerak dari 1 sampai 5. Skala kecerdasan emosi terdapat 38 aitem sehingga kemungkinan skor sangat rendah (X1) subjek adalah $1 \times 38 = 38$ dan skor tertinggi (X2) subjek adalah $5 \times 38 = 190$. Rentang skor skala kecerdasan emosi adalah $190 - 38 = 152$ dan standar deviasinya adalah $152 : 6 = 25,33$ dengan mean hipotetiknya yaitu $3 \times 38 = 114$. Untuk kategori tinggi hanya 4 subjek yang memperoleh skor diatas 147 sehingga didapat hanya 13,3% pegawai yang memperoleh kecerdasan emosi tinggi. Pada kategori sedang ada 23 subjek yang memperoleh skor antara 122 sampai 147 sehingga persentasenya ada 76,6%. Terakhir pada kategori rendah ada 3 subjek yang memperoleh skor dibawah 122 dengan persentase 10%.

Menurut Harmoko (2005) Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak

mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. (Paisal & Anggraini, 2010).

Dalam artikelnya, Sarwono (dalam Paisal & Anggraini, 2010) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

SIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis, maka ditarik kesimpulan bahwa pola kecerdasan emosi peserta diklat LPJ Pola Khusus pada dinas pendidikan kota Pekanbaru berada di kategori sedang atau rata-rata dengan persentasi 76,6%. Ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil pengukuran pola emosi pada peserta diklat LPJ Pola Khusus.

SARAN

Bagi organisasi disarankan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosi bagi para pegawai dinas pendidikan kota pekanbaru. Bagi pegawai diharapkan dapat memanfaatkan kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan baik tekhis maupun fungsional dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosi guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain terkait kecerdasan emosi, dan dapat menambah sample penelitian sehingga didapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Casmini. (2007). *Emotional parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Dewi, A.K. (2011). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi masa pension pada pegawai negeri sipil. *Skripsi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Boyatzis, R & McKee, A. (2004) *Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harmoko, R., A. (2005). *Kecerdasan emosional*. Binuscareer.com.
- Lestari, F (2010). *Kecerdasan emosi*. Diakses dari <https://personalityfuji.wordpress.com/> pada 20 Desember 2016.
- Meyer, H. (2007). *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Misnawati. 2016. Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecanduan game online pada siswa - siswi di smp yps (yayasan pendidikan samarinda). *Psikoborneo* 4(2).
- Paisal & Anggraini, S. (2010). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan Pada lbpp-Lia Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi IV*.
- Robbins, S., P. (2008). *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Edisi lengkap*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*. Bandung: Alfabeta.

Winarno, A & Saksono, T. (2001).
Kecerdasan Emosional. Jakarta :
Lembaga Administrasi Negara.