

PROFIL EQ KEPEMIMPINAN WANITA PEMIMPIN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh:

Aliyah Rasyid Baswedan
Universitas Negeri Yogyakarta

Abstract

The main problems of this research are the women leader profile on their leadership in the social organization and how is the Women Leadership EQ on doing their leadership. The objective of the research is to explore how the women leaders implement their leadership and to explore how their ability to organize: 1) personal awareness; 2) self management; 3) personal motivation; 4) empathy; 5) And how the educational level related to leadership EQ. In this research population is defined as sum and the typical individual who has similarities and to them the result will be suitable. Population on this research is women leader who involve on League of Woman Organization Coordination (BKOW) DIY they are representative of each organization member of BKOW DIY, in total of 47 persons. The technique of the sample taking is with purposing sampling. The data will be analyzed by using analysis percentage descriptive and cross tabulation. Overall the leadership EQ of the respondent shows that those who has high EQ is 8.6%, the medium level is 87.2% and the low level is 4.2%. It shows that more than 95% of the leadership EQ on women leader who are become respondent of the research is medium and high and the low level is less than 5%. There is no relation between education and leadership EQ. It means that those who have higher education don't always have high leadership EQ. This might be caused whether he acts as a shelter or not.

Key words : Leadership, EQ

Pendahuluan

Perhatian terhadap kepemimpinan wanita muncul ke permukaan setelah "ramalan" pasangan penulis John Naisbit dan Patricia Aburdene menyatakan bahwa dekade menjelang tahun 2000 menjadi dekade kepemimpinan wanita. Pendapat yang cukup mengejutkan itu telah menggugah pengamat dan peneliti masalah wanita baik di mancanegara maupun di Indonesia, sejauh mana kebenarannya. Perkembangan ini telah mencetuskan ungkapan bahwa dalam kegiatannya banyak wanita telah berpindah dari kamar tidur ke ruang direksi (*woman moved from bedroom to boardroom*) (Melly, G. Tan, 1991).

Salah satu indikator kualitas manusia adalah tingkat pendidikan yang diperolehnya. Demikian pula tingkat pendidikan merupakan pula gambaran tentang potensi dan prospek kepemimpinan wanita. Jelas bahwa wanita belum banyak berkesempatan untuk berperan dalam posisi pengambilan keputusan sebagai pemimpin. Walaupun kecenderungan jika dibandingkan dengan kondisi masa lalu peran dalam kepemimpinan lebih meningkat secara positif (Men. UPW, 1990, hal. 54).

Keadaan dan masalah yang dihadapi wanita dalam berorganisasi menurut pengamatan Mien Sugandhi (1990, hal. 2) antara lain:

1. Potensi wanita belum sepenuhnya digerakkan untuk pembangunan.
2. Wanita yang berperan dalam pembangunan saat ini lebih banyak hanya bertindak sebagai pelaksana dan sasaran program pembangunan dan kurang berfungsi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga program-program yang dilaksanakan kurang dapat dilaksanakan dan dirasakan yang dapat memenuhi kebutuhan wanita.

3. Masih terdapatnya nilai-nilai sosial budaya dalam masyarakat yang belum sepenuhnya dapat menunjang peran ganda wanita.

Pernyataan di atas mengisyaratkan bahwa kesempatan wanita berkiprah pada posisi kepemimpinan masih sangat kecil. Padahal dengan bertumpu pada titik pandang kemanusiaan pria dan wanita pada dasarnya sama cerdas otaknya, sama nilai budinya dan sama luhur cita-citanya, mereka juga mempunyai potensi untuk memimpin, termasuk aktualisasi kepemimpinannya sebagai individu dan makhluk sosial (Marwah Daud, 1991).

Adanya ketimpangan pandangan antara kenyataan di dunia empiris kehidupan wanita dan pandangan kemanusiaan yang menunjukkan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang mendasar antara pria dan wanita, terutama kepemimpinan wanita, dibutuhkan studi yang mengungkap hal ini agar lebih menonjol lagi ke permukaan. Sudah seharusnya studi tentang kepemimpinan wanita mendapat perhatian yang lebih serius, terutama "kecerdasan kepemimpinan" dan profil kepemimpinannya, karena studi demikian akan dapat turut memecahkan masalah-masalah wanita khususnya dan dapat memberikan sumbangan yang besar bagi peningkatan peran wanita dalam pembangunan.

Pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan orang lain. Ia menghadirkan vitalitas dan energi bagi individu serta organisasi untuk menjadi yang terbaik. Pemimpin yang baik haruslah mempunyai kemampuan untuk membuat yang dipimpinnya dapat menjadi manusia yang memiliki komitmen pada organisasi, tujuan dan misinya. Oleh karenanya, pemimpin harus memiliki visi dan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dicapainya. Hal ini dilakukan dengan membangun dan mendeskripsikan dimana setiap orang dapat berperan dan berkontribusi dan bahwa setiap orang mempunyai peran penting dan membuka jalan agar kinerja dapat mencuat di atas harapan. (Drucker, 1997,96)

Kepemimpinan demikian jauh dari kepemimpinan “komando dan kontrol” dimana lazimnya bahwa pemimpin memusatkan pada apa yang perlu dilakukan, siapa yang melakukannya dan bagaimana keterlaksanaannya.

Banyak definisi yang dikemukakan mengenai kecerdasan emosional yang cukup banyak bervariasi yang pada intinya terkait dengan prinsip-prinsip:

- Pengakuan dan pemahaman tentang bahasa tubuh dan emosi-emosi.
- Memperhatikan dan merefleksikan “*infinite feeling*”.
- Peduli terhadap bahasa tubuh dan perilaku orang lain, kemudian menginterpretasikan dan mengantisipasi emosi-emosinya
- Merespon emosi dirinya dan emosi orang lain dengan tindakan atau perilaku yang proporsional dalam bingkai prinsip-prinsip dan tata nilai.

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) sering juga dikatakan *Emotional Quotion* (EQ) dan penggunaannya sering dipertukarkan. EQ lebih dikaitkan dengan pengukuran atau “*quotion*” dari kecerdasan emosional. Integritas emosional bagaimanapun perlu diintegrasikan dengan kecerdasan emosional, yaitu suatu kerangka bahwa perilaku yang mendasarkan pada kecerdasan emosional didasarkan atas prinsip-prinsip moral dan norma integritas yang lazim.

Kecerdasan emosional sebenarnya sudah ada sejak manusia melakukan komunikasi tapi tidak dengan menggunakan label kecerdasan emosi secara spesifik. Riset tentang kecerdasan emosi sebagai konsep yang spesifik baru diselenggarakan pada tahun 1980-an, yang kebanyakan dilakukan di Amerika Serikat. Peneliti-peneliti

terkemuka di bidang ini seperti John D. Mayer dari Universitas New Hampshire yang bekerja sama dengan Peter Salovey dari Yale University. Dari hasil penelitiannya, mereka membangun teori adanya interaksi antara emosi dan kognisi. Robert Cooper dan Ayman Sawaf dalam Chermis (2001) juga melakukan penelitian mengenai emosi pada pekerjaan (*emotion at work*) dan mengemukakan adanya “*4 corner stones*” dari kecerdasan emosi.

Riset masa kini menunjukkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dalam melaksanakan kepemimpinan 80% terkait dengan apa yang disebut “*Emotional Intelligence*” atau EQ yang terkait secara langsung dengan keterampilan berempati yang sangat menonjol dalam kepemimpinan *visioner*.

Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence* yang pertama kali terbit di Inggris tahun 1995, mengemukakan bahwa kompetensi emosional merupakan prasyarat untuk menjadi orang baik dan akan menciptakan masyarakat yang baik. Dikemukakan pula bahwa EQ lebih penting dari IQ untuk keberhasilan hidup. Daniel Goleman bersama Richard Boyatzis dan Annie McKee meneliti peran intelegensi emosional dalam kepemimpinan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif hampir untuk setiap jenis organisasi, apakah organisasi bisnis, organisasi politik ataupun organisasi pendidikan adalah bukan semata dengan keterampilan dan kecerdasan namun dengan kemampuan intelegensi emosional, seperti empati dan kepedulian diri. Patricia Patton mengemukakan, “*It took a heart, soul and brain to lead people*”. Hal ini berarti seorang pemimpin haruslah memiliki perasaan, keutuhan jiwa dan kemampuan intelek-tual. Dengan kata lain “*modal*” yang harus dimiliki seorang pemimpin tidak hanya intelektualitas semata, namun harus didukung oleh kecerdasan emosional, komitmen pribadi, dan integritas yang sangat dibutuhkan untuk mengatasi berbagai tantangan. Seringkali kegagalan dialami

karena secara emosional seorang tidak “mengenal” dirinya secara baik, tidak mau atau tidak dapat memahami dirinya sendiri dan tidak dapat berempati dan mengenal orang lain.

Pengalaman dan pemahaman terhadap emosi diri pribadi dan orang lain adalah kemampuan yang sangat mendasar yang memberi kemudahan dalam pengenalan diri sendiri dan bagaimana berhubungan dengan orang lain. Tata nilai dan kepercayaan diri seseorang sangat mempengaruhi perilaku dan ini akan juga tergambarkan dalam perilaku kepemimpinannya dalam setiap level organisasi. Hal ini juga akan mempunyai dampak yang besar terhadap kultur organisasi dan kinerjanya.

Pemimpin yang mempraktekkan kecerdasan emosi dalam perilakunya adalah melaksanakan kepemimpinan dengan EQ. Apabila ia juga melaksanakan prinsip-prinsip EQ ia juga melaksanakan EQ kepemimpinan.

Prinsip-prinsip esensial dari EQ kepemimpinan (Todd Gurret, 2000):

1. Pemimpin komit untuk bersama-sama membangun organisasi dimana orang-orang dapat berbuat yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan yang disepakati bersama.
2. Pemimpin memberi dorongan agar orang berani dan mau berkreasi dan mengeluarkan pendapat untuk pencapaian visi dan misi yang dihayatinya.
3. Pemimpin berbagi otoritas dan kapabilitas dengan yang lain.
4. Pemimpin mendorong keberanian orang-orang untuk bekerja sama dan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama.
5. Pemimpin turut serta menciptakan suasana agar setiap orang saling respek satu sama lain, percaya akan keberhargaan masing-masing dan nilai-nilai kebenaran.

6. Pemimpin turut serta menciptakan mekanisme-mekanisme yang akan mendorong ke arah partisipasi yang berarti dan dengan sepenuh hati.
7. Pemimpin selalu berusaha menerapkan “*personal power*” dan bukan “*positional power*” untuk menjamin pengambilan keputusan terbaik dan menolak diperlakukan sangat terhormat sebagai “*heroic leader*”. Sebagai organisasi yang “matang”, anggota menganggap dirinya sebagai pemimpin.

Gardner dan Goleman (1997) menyebutkan kecerdasan emosi dengan istilah kecerdasan pribadi yang terbagi menjadi dua bagian yaitu kecerdasan antarpribadi dan kecerdasan interpribadi. Kecerdasan antarpribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan mereka. Kecerdasan interpribadi adalah kemampuan yang korelatif tetapi terarah ke dalam diri, kemampuan untuk menggunakan model kecerdasan antarpribadi pada diri sendiri untuk menempuh kehidupan secara efektif. Inti kecerdasan antarpribadi mencakup kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain. Kecerdasan antarpribadi ini dapat dipecah menjadi empat kemampuan yaitu kepemimpinan, kemampuan membina hubungan dan mempertahankan persahabatan, kemampuan menyelesaikan konflik dan keterampilan analisa sosial (Goleman, 1997).

Kecerdasan emosi sebagai keseluruhan memiliki banyak komponen. Komponen-komponen yang ada terasa sangat kompleks karena hal ini terkait dengan kemampuan subyektif seseorang untuk dapat menggunakan kemampuan dan potensi emosionalnya dalam kehidupan sehari-hari. Belum banyak ahli yang mengklasifikasikan komponen yang ada dalam kecerdasan emosi secara jelas dan terperinci. Salah satu pemikiran yang cukup menarik adalah

klasifikasi dari Salovey (dalam Goleman, 1999) dimana ia memperluas wilayah ini menjadi lima wilayah atau komponen utama, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaran, sumber daya dan intuisi. Hal ini mencakup mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri. Mencakup hal-hal: mengelola emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan menata diri sebagai alat untuk mencapai tujuan, di dalamnya terdapat: kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain merupakan keterampilan bergaul yang mencakup: merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan macam-macam orang.

Tentu saja kemampuan orang berbeda-beda dalam wilayah-wilayah ini. Beberapa orang di antaranya barangkali amat terampil menangani kecemasan diri sendiri tetapi agak kerepotan meredakan kemarahan orang lain. Landasan di balik tingkat kemampuan ini

tentu saja adalah syarat, tetapi sebagaimana dapat dilihat otak bersifat elastis, sangat mudah dibentuk dan terus menerus belajar. Kekurangan-kekurangan dalam keterampilan emosional dapat diperbaiki sampai ke tingkat yang setinggi-tingginya dimana masing-masing wilayah menampilkan bentuk kebiasaan dan respon yang dengan upaya yang tepat dapat dikembangkan (Goleman, 1997).

Berdasarkan dari semua paparan tersebut, masalah yang membutuhkan kejelasan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana profil wanita pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dalam organisasi kemasyarakatan?
2. Bagaimana profil EQ kepemimpinan wanita dalam melaksanakan kepemimpinannya yang dapat lebih dijabarkan lagi permasalahannya sebagai berikut:
 - a. Kesadaran diri dalam arti kemampuan mengetahui kondisi diri, kesukaran, sumber daya dan intuisi.
 - b. Pengaturan diri dalam hal mengelola emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas.
 - c. Memotivasi diri dalam arti kemampuan menata diri sebagai alat untuk mencapai tujuan.
 - d. Empati, yaitu kesadaran terhadap kebutuhan dan kepentingan orang lain.
3. Adakah keterkaitan antara tingkat pendidikan dan EQ kepemimpinan wanita dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Cara Penelitian

Populasi penelitian ini adalah para wanita pemimpin yang tergabung dalam Badan Kerjasama Organisasi Wanita Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (BKOW-DIY). Mereka adalah para utusan dari organisasi anggota BKOW-DIY beserta ketua-ketua organisasi anggota BKOW - DIY.

Besarnya populasi menurut jumlah organisasi yang menjadi anggota BKOW-DIY yang terdiri dari para ketua organisasi dan dua orang utusan dari masing-masing jumlah anggota BKOW-DIY yakni 47 orang. Dipilihnya ketua organisasi anggota BKOW-DIY beserta utusannya sebagai populasi penelitian ini dilandasi oleh beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Ketua dan para utusan organisasi anggota BKOW-DIY merupakan orang yang paling aktif dalam kepengurusan mereka.
2. Ketua dan para utusan organisasi BKOW-DIY adalah lebih banyak memiliki berbagai pengalaman dalam bidang keorganisasian.
3. Ketua dan para utusan organisasi anggota BKOW-DIY memiliki kemampuan sebagai berikut:
 - a. Kemampuan mobilisasi dan memanfaatkan potensi anggota organisasi
 - b. Kemampuan mentransaksi ide
 - c. Kemampuan mentransformasikan ide
 - d. Memiliki persyaratan intelektualitas tersendiri seperti di antaranya kreatif, kritis, inkuiri.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*, teknik ini untuk memilih wanita pemimpin yakni ketua organisasi dan para utusan organisasi anggota BKOW DIY, orang yang dianggap memiliki perilaku sebagai pemimpin.

Pengukuran EQ Kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang disusun dengan menguraikan konsep EQ ke aspek-aspeknya yang kemudian dijabarkan dalam butir-butir yang lebih rinci, yang terdiri dari 20 pertanyaan.

Hasil ujicoba menunjukkan bahwa 20 butir pertanyaan sebagai alat ukurnya cukup valid dan reliabel. Uji kesahihan dengan *internal consistency* menunjukkan ternyata 20 butir pertanyaan

sebagai alat ukur cukup valid. Skala Kecerdasan Emosi cukup reliabel dan mempunyai koefisien Alpha (α) 0,9598. Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan persentase analisis deskriptif dan tabulasi silang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden penelitian adalah pemimpin-pemimpin organisasi wanita di Yogyakarta yang tergabung dalam BKOW DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata umur responden adalah 49 tahun. Dengan umur tertinggi 72 tahun dan umur terendah 27 tahun dengan standar deviasi 12,95. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pemimpin wanita aktif berada pada puncak kematangan.

Pendidikan mereka berkisar antara SMA, Sarjana Muda dan Sarjana, bahkan ada yang S₂ dan S₃. Pendidikan terendah mereka SMP. Data penelitian mengungkapkan bahwa rata-rata lama mereka aktif berorganisasi adalah 26,3 tahun. Yang terlama 20 tahun dan yang minimum 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sudah cukup lama aktif berorganisasi.

EQ kepemimpinan responden terdiri dari 4 dimensi, yaitu: (1) Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaran, sumber daya dan intuisi, (2) Pengaturan diri, yaitu kemampuan mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri, (3) Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan menata diri sebagai alat untuk mencapai tujuan, (4) Empati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain merupakan keterampilan bergaul.

Kemampuan-kemampuan yang ada dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan ini didasarkan atas pengkategorian atas dasar standar deviasi.

Untuk kemampuan kesadaran dirinya, ternyata kecenderungannya sedang mengarah tinggi. Ternyata ada 70,2% yang

sedang, yang tinggi ada 19,2%. Walaupun ada juga yang rendah sebesar hampir 10,6%. Kemampuan pengaturan diri tampaknya cenderung sedang mengarah ke tinggi. Yang rendah 19,2%, yang sedang 70,2%, dan yang tinggi 10,6%. Jadi yang sedang dan tinggi ada 80,8%. Apabila kita cermati hasil penelitian tentang kemampuan memotivasi diri dan orang lain, tampak bahwa kemampuan mereka cenderung tinggi dan sedang. Lebih dari separuh responden, kemampuan memotivasi dirinya sedang dan tinggi. Hanya 10,6% yang kemampuan memotivasi dirinya rendah.

Apabila dilihat kemampuan berempati diri responden, tampak juga bahwa kebanyakan kemampuan inipun cenderung sedang ke tinggi. Yang kurang hanya 5 orang (8,5%), yang sedang 68,1%, dan yang tinggi 23,4%. Jadi 90% lebih kemampuan berempatinya sedang mengarah ke tinggi. Yang EQ kepemimpinannya tinggi 8,6%, yang sedang 87,2%, dan yang rendah 4,2%. Berarti lebih dari 95% EQ kepemimpinan wanita pemimpin yang menjadi responden dalam penelitian ini sedang dan tinggi, dan yang rendah kurang dari 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata tidak ada hubungan yang sangat nyata antara usia dengan EQ Kepemimpinan, baik yang berusia tinggi atau rendah dapat saja EQ kepemimpinannya tinggi. Begitu juga yang berusia tinggi atau rendah dapat saja EQ kepemimpinannya rendah.

Antara lamanya berorganisasi dengan EQ kepemimpinan juga tidak ada hubungan yang nyata. Jadi belum tentu orang yang sejak muda berorganisasi akan dengan sendirinya EQ kepemimpinannya tinggi. Hal ini mungkin walaupun dia lama ikut berorganisasi namun tidak berperan sebagai pemimpin tampaknya juga tidak akan berdampak pada EQ kepemimpinannya.

Ternyata sampai titik tertentu lamanya menduduki jabatan sebagai pemimpin mempunyai hubungan dengan EQ kepemim-

pinan. Namun makin lama tidak lagi menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini mungkin karena makin lama menduduki suatu jabatan tertentu makin tidak peka untuk meningkatkan diri, lebih terjebak pada rutinitas. Kepekaan sosialnya semakin berkurang sehingga secara keseluruhan menurunkan EQ kepemimpinannya.

Keterkaitan antara pendidikan dan EQ

Tabel 1 berikut menunjukkan keterkaitan antara tingkat pendidikan dan EQ kepemimpinan para responden.

Tabel 1.
Tabel Silang antara Pendidikan dan EQ Kepemimpinan

Pendidikan	EQ Kepemimpinan					
	Rendah		Tinggi		Jumlah	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
SLTA	8	38,1	13	61,9	21	100
Sarjana Muda	7	63,6	4	36,4	11	100
Sarjana	6	40	9	60	15	100
Total	21	44,7	26	55,3	47	100

Dari tabel tersebut tampak bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara tingkat pendidikan dan EQ kepemimpinan. Tidak dengan sendirinya orang yang pendidikannya tinggi, EQ kepemimpinannya akan tinggi pula. Nampak bahwa mereka yang berpendidikan SMA 38,1% EQ kepemimpinannya rendah dan lebih banyak lagi yaitu sebesar 61,9% tinggi. Padahal yang berpendidikan Sarjana Muda yang EQ kepemimpinannya tinggi hanya 36,4%. Apabila dicermati lagi mereka yang berpendidikan lebih tinggi lagi,

yaitu Sarjana ke atas, yang rendah 40% dan yang tinggi 60%. Jadi nampak bahwa tidak ada pola yang jelas dalam hal keterkaitan antara EQ kepemimpinan dan tingkat pendidikan.

Pemimpin masa depan dihadapkan pada masalah yang sangat kompleks. Oleh karenanya pemimpin masa depan dituntut untuk mempunyai kemampuan lebih, termasuk pemimpin-pemimpin wanita. Pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan orang lain. Ia menghadirkan vitalitas dan energi bagi individu serta organisasi untuk membuat yang dipimpinnya dapat menjadi manusia yang memiliki komitmen pada organisasi, tujuan dan misinya. Kepemimpinan demikian jauh dari kepemimpinan "komando dan kontrol" dimana lazimnya bahwa pemimpin memusatkan pada apa yang perlu dilakukan, siapa yang melakukannya dan bagaimana keterlaksanaannya. Riset masa kini menunjukkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dalam melaksanakan kepemimpinannya lebih banyak terkait dengan kecerdasan emosional, karena peran kecerdasan emosional sangat besar sekali untuk keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa EQ kepemimpinan dari pemimpin wanita kebanyakan sedang-sedang saja yaitu sebesar 87,2%, yang tinggi 8,6% dan yang rendah 4,2%. Kalau dicermati angka-angka tersebut sebenarnya sudah ada kecenderungan ke arah tinggi karena yang sedang dan tinggi hampir 96%. Untuk mengoptimalkan potensi-potensi yang sudah ada ini perlu dilakukan usaha secara sadar dengan pelatihan-pelatihan khusus yang bersifat andragogi. Hal ini perlu dilakukan mengingat tuntutan terhadap pemimpin masa kini untuk memberi inspirasi dan menggugah semangat yang lain untuk selalu mencapai kultur kinerja yang tinggi:

- Memimpin dan mengelola secara efektif dalam situasi yang serba cepat berubah dan kadang-kadang lingkungan yang tidak

menguntungkan yang membutuhkan suatu pendekatan kepemimpinan yang baru.

- Pemimpin membutuhkan untuk memotivasi dirinya dan orang disekitarnya dan menciptakan suasana agar orang lain terinspirasi untuk meraih tujuan organisasi dalam suasana dan budaya kinerja yang berkualitas.
- Efektivitas kepemimpinan penting dalam setiap level organisasi dengan semangat yang menyala-nyala yang ditunjukkan melalui contoh-contoh tindakan, model-model kegiatan yang mempunyai dampak terhadap budaya dan kinerja yang positif
- Prinsip-prinsip yang dibuat dan diyakini tergambarakan melalui kesamaan antara pernyataan dan perbuatan.

Di sisi lain ternyata kompetensi emosional mampu melahirkan lompatan gagasan yang mengilhami dunia saat ini. Beberapa orang yang sukses memimpin organisasi justru mereka yang sanggup memaksimalkan potensi emosional ini.

Survei yang dilakukan oleh majalah Swa Sembada (Oktober, 2002) terhadap Chief CEO dengan menggunakan penilaian indeks *leadership* (fungsi perintis, penyalaras, pemberdaya dan panutan) dan indeks *employee comitment*. Survei ini menyimpulkan bahwa saat ini yang dibutuhkan adalah pemimpin yang berlaku seperti "tukang kebun", bekerja dengan "Ketulusan Tanpa Pamrih". Kunci kesuksesan mereka tertuang dalam prinsip memimpin dengan memberi teladan, memimpin dengan hati, dan memimpin berbekal kearifan perjalanan hidup yang keras (Swa Swembada, 2002).

Peran pemimpin sebagai "Tukang Kebun" merupakan definisi sederhana yang dilontarkan oleh Jack Welch, mantan CEO legendaris General Electric. Membawa pupuk di tangan kanan, air di tangan kiri, pemimpin bertugas menjaga agar bibit-bibit di ladangnya akan tumbuh dan bisa menghasilkan dengan baik. "Karena saya

bukan orang pintar, maka tugas saya adalah mencari dan memilih orang-orang yang pintar dan profesional”, ungkap Welch (Swa Sembada, 2002). Apa yang dilakukan Welch mengilhami banyak organisasi di dunia: ada yang jauh lebih penting daripada fungsi manajer yang mengorganisasi pekerjaan, yaitu fungsi kepemimpinan (*leadership*) yang mengorganisasi orang. Dan Welch memimpin organisasinya dengan beberapa prinsip, seperti kurangi formalitas dan singkirkan pembatas, memimpin dengan memompa semangat orang lain dan sulut orang lain agar berprestasi, tanamkan rasa percaya diri, utamakan nilai, libatkan semua orang, dan dapatkan gagasan yang baik darimana saja (Krames, 2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kesadaran diri responden sudah cukup baik, kebanyakan sedang mengarah ke tinggi. Ada 70,2% yang sedang dan 19,2% yang tinggi, walaupun ada juga yang rendah yaitu 10,6%.

Kemampuan pengaturan dirinyapun cenderung sedang mengarah ke tinggi. Berarti sudah cukup baik walaupun tentunya masih perlu ditingkatkan lagi. Secara rinci nampak bahwa lebih dari 80% sudah mempunyai kemampuan pengaturan diri sedang mengarah ke tinggi, yang rendah hanya sekitar 10%.

Kemampuan memotivasi diri, yaitu kemampuan menata diri sebagai alat untuk mencapai tujuan cenderung juga sedang ke tinggi.

Kemampuan berempati diri responden kebanyakan cenderung sedang ke tinggi. Ada 91,5% kemampuan berempatinya sedang mengarah ke tinggi, yang kurang hanya 8,5%.

Kemampuan-kemampuan tersebut sebenarnya sudah cukup nampak potensi-potensinya hanya perlu lebih digalang lagi secara lebih intensif. Hal ini sangat-sangat penting mengingat kepemimpinan wanita sangat tertantang dan sangat dibutuhkan untuk lebih berkembang. Goleman (2000) mengemukakan bahwa emosi

pemimpin “menular”, apabila pemimpin menggemakan energi dan antusiasme maka organisasi akan berkembang pesat, apabila pemimpin menyebarkan hal-hal yang negatif akan menjalar juga pada bawahan dan mereka akan “loyo”. Konsep pintas ini mengarahkan pemimpin untuk lebih mengendalikan emosi dalam jalur yang tepat agar mempunyai dampak positif terhadap jalannya organisasi. Goleman lebih jauh mengemukakan bahwa ternyata *resonant leader* tidak karena kecerdasan dan keterampilannya yang menentukan keberhasilan, namun melalui kompetensi emosional seperti antara lain empati dan *self awareness*.

Pengalaman dan pemahaman terhadap emosi diri pribadi dan orang lain adalah kemampuan yang sangat mendasar yang memberi kemudahan dalam pengenalan diri sendiri dan bagaimana berhubungan dengan orang lain. Tata nilai dan kepercayaan diri seseorang sangat mempengaruhi perilaku dan ini akan juga tergambarkan dalam perilaku kepemimpinannya dalam setiap level organisasi. Hal ini juga akan mempunyai dampak yang besar terhadap kultur organisasi dan kinerjanya.

Temuan yang cukup menarik juga adalah bahwa tidak ada keterkaitan yang jelas antara tingkat pendidikan dan EQ kepemimpinan. Belum tentu orang yang pendidikannya tinggi EQ kepemimpinannya juga akan tinggi. EQ kepemimpinan akan tinggi apabila pemimpin tersebut selalu belajar untuk:

- menilai, mengembangkan dan menjaga kecerdasan emosional sepanjang waktu
- memberi inspirasi dan selalu memotivasi orang-orang
- mengusahakan menjadi “*resonant leader*” melalui kerja tim dan organisasi
- menyebarkan semangat kerja untuk selalu meningkatkan kerja bawahan.

Kesimpulan

1. Usia responden rata-rata berkisar sekitar 49 tahun, mereka sudah cukup lama berpengalaman dalam berorganisasi.
2. EQ kepemimpinan mereka cenderung sedang ke tinggi. Hanya sebagian kecil yang EQ kepemimpinannya rendah.

Apabila diperinci setiap faktor nampak bahwa:

- a. Faktor dari EQ mengenai kesadaran dirinya yaitu kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaran, sumber daya dan intuisi. Hal ini mencakup mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

Ternyata kecenderungan sedang mengarah ke tinggi, yaitu 70,2% sedang, tinggi 19,2% dan rendah 10,6%.

- b. Faktor dari EQ mengenai kemampuan pengaturan diri, yaitu kemampuan mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri. Mencakup hal-hal sebagai berikut mengelola emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Ternyata juga sedang mengarah ke tinggi yang rendah 19,2%, sedang 70,2% dan tinggi 10,6%.

- c. Faktor dari EQ mengenai kemampuan memotivasi diri, yaitu kemampuan menata diri sebagai alat untuk mencapai tujuan, di dalamnya terdapat: kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, mambantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- Ternyata juga mengarah sedang ke tinggi, hampir 90% kemampuan ini sedang ke tinggi.
- d. Faktor dari EQ mengenai kemampuan berempati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain merupakan keterampilan bergaul yang mencakup: merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan macam-macam orang.
- Ternyata kemampuan inipun cenderung sedang ke tinggi, dan dibandingkan dengan 3 faktor lainnya, faktor berempati ini yang punya kemampuan tinggi lebih besar jumlahnya ada 32,4% tinggi, 68,1% sedang dan 8,5% rendah.
3. Tidak ada keteraturan dalam pola hubungan tingkat pendidikan dari responden dengan EQ kepemimpinannya. Nampak bahwa responden yang tinggi tingkat pendidikannya belum tentu EQ kepemimpinannya akan tinggi atau sebaliknya.

Saran

Karena peran dari EQ kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan berorganisasi dan untuk peningkatan kinerja organisasi maka perlu ada usaha-usaha terarah untuk peningkatannya. Hal ini juga didukung oleh kenyataan hasil penelitian sebenarnya potensinya sudah ada hanya perlu ada usaha-usaha terencana yang lebih khusus seperti pelatihan peningkatan motivasi diri, pelatihan peningkatan kemampuan unuk saling percaya yang sering disebut "trust game", pelatihan "team building" yang lazim dilakukan dalam outdoor training. Hal ini sangat perlu dilakukan dengan usaha-usaha terfokus karena ternyata tingkat pendidikan tidak terkait langsung dan proporsional dengan kecerdasan emosional.

Perlu penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor apa yang berperan terhadap tinggi rendahnya EQ Kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligence work place: How to select for measure and improve emotional intelligence in individual, group, and organization*. San Fransisxo: A Joseey-Bass.
- Copper, R.K. & Sawaf, A. (2000). *Executif EQ: Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: P.T.Gramedia Pustaka Utama.
- Drucker, Peter. F. (1977). *The great leader of the future*. Jakarta: Elec Media Computindo.
- Goleman, D. (1997). *Kecerdasan emosional* (Terjemahan: T.Hermaya). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transfoeming the art of leadeship into the science of result*. London: Little Brown.
- Marwah Daud Ibrahim. (1991). *Perempuan Indonesia pemimpin masa depan*. Makalah Seminar "Perempuan Indonesia: pemimpin masa depan, mengapa tidak?". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Krames, J. (2002). *The welch way: 14 tips praktis dari CEO terbesar dunia*. *Buana Ilmu Populer*. Jakarta.
- Majalah Swa Sembada, Oktober 2002. *Survey the best CEO 2002: CEO panutan di mata karyawan*.
- Melly G Tan. (1991). *Perempuan Indonesia pemimpin masa depan?* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Menteri Urusan Peranan Wanita. (1989). *The changing role of women with special emphasis on their economic role*. *Country Report Indonesia*