

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN ORGANISASI

## *(The Influences Emotional Intelligence at Leadership And Organization)*

Lies Indriyatni \*)

### *Abstract*

Emotional Intelligence reflects on how a knowledge will be applied and developed in a person's life. A great leader is someone, who has a good Emotional intelligence and understand very well on how them personality will influences people in his organization.

Emotional Intelligence has a great influens on someone's leadership since an effective leadership is a leadership that has 4 emotional intelligence element's. Those elements are :

Self – awareness; Self – Management; Social – awareness; Relationship management  
Besides that, emotional intelligence also play role on the organization, because the organization where each members has a good emotional intelligence, will be able to work well and has a high productivity.

**Keyword:** *Emotional Intelligence, Leadersip, and Organisation*

### **Abstraksi**

Kecerdasan emosional mencerminkan bagaimana pengetahuan diaplikasikan dan dikembangkan sepanjang hidup seseorang. Pemimpin yang baik adalah yang mempunyai kecerdasan emosional, yang mampu memahami dampak perilaku personal mereka terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasinya.

Kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan seseorang, karena kepemimpinan yang efektif adalah yang mempunyai empat elemen kecerdasan emosional yaitu: Kesadaran diri; Manajemen diri; Kesadaran sosial dan Manajemen hubungan.

Kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap organisasi, sebab organisasi, dimana individu-individunya mempunyai kecerdasan emosional yang memadai, akan dapat berkinerja dan mempunyai produktivitas yang tinggi.

**Kata Kunci :** *Kecerdasan Emosional, kepemimpinan dan Organisasi*

## **1. Pendahuluan**

Akhir-akhir ini kondisi pasar saham semakin tidak menentu, hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya tindak kejahatan di dunia usaha, ancaman terorisme, dan situasi politik yang semakin memanas, maka efektifitas kepemimpinan manjadi sangat penting dan menjadi topik yang semakin hangat.

\*) *Dosen STIE Pelita Nusantara Semarang*

Organisasi harus memperbaiki dan membangun kepercayaan karyawan, konsumen, pemegang saham dan masyarakat luas. Yang menjadi pusat pembangunan kepercayaan tersebut adalah para pemimpin, apa yang mereka bela dan bagaimana mereka memimpin. Para pemimpin yang baik sangat memahami dampak, perilaku personal mereka terhadap orang-orang di dalam organisasi yang dipimpinnya. Mereka dengan sadar mengendalikan perilaku mereka untuk memastikan diperolehnya dampak yang diinginkan (Amstrong,2003)

Kecerdasan emosional pada umumnya dianggap sebagai kombinasi kompetensi emosional dan interpersonal yang mempengaruhi perilaku, pemikiran dan interaksi seseorang dengan orang lain. Survey yang pernah dilakukan peneliti-peneliti membuktikan bahwa masalah yang timbul dalam integritas orang-orang ke dalam organisasi adalah akibat kecerdasan emosional yang kurang berkembang, mereka tidak memiliki pengalaman kedewasaan. Dan mereka lebih fokus pada pendidikan, yang diperlukan untuk mengembangkan keahlian-keahliannya di usia muda, bahkan bergantung kepada keahlian teknis atau kursus-kursus, untuk memudahkan mereka masuk ke dalam suatu organisasi. Hal tersebut seringkali tidak cukup dan mengakibatkan disfungsi individu di dalam organisasi.

Atas dasar alasan-alasan tersebut di atas maka dalam tulisan ini akan dibahas :

1. Apa dan bagaimana kecerdasan emosional
- 2 Pengaruh kecerdasan emosional pada kepemimpinan dan organisasi.

## **2. Pembahasan**

### **2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional ( Emotional Intelegensia ) adalah kecerdasan non kognitif, yaitu sesuatu yang ada di luar keahlian dan pengetahuan, artinya kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain, saat seseorang tersebut berhubungan dengan orang lain dan beradaptasi menghadapi lingkungannya ( Dr.Christine Dreyfus, dalam Armstrong,2003 )

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional mencerminkan bagaimana pengetahuan diaplikasikan dan dikembangkan sepanjang hidup seseorang. Disisi lain kecerdasan emosional juga dapat dipandang sebagai kompetensi (bersifat kognitif), jadi meskipun bersifat insting dan emosional, tetapi tetap dapat dipelajari/ dilatih, dengan kata lain kompetensi emosional diperoleh seiring perkembangan kedewasaan seseorang.

Menurut Goleman (1999), kecerdasan emosional adalah kepastian untuk mengawali perasaan sendiri, untuk mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Sedang menurut Stephen P.Robin (2007), kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya.

### **2.2. Komponen Kecerdasan Emosional**

Dari definisi atau pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa ada beberapa komponen yang membentuk kecerdasan emosional, yaitu :

- Manajemen Diri
  - Yaitu kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengarahkan dorongan hati dan suasana hati yang akan mengatur perilakunya.

- **Pemahaman Diri**
  - Adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati dan kepercayaan diri, dan penilaian diri yang realistis.
- **Pemahaman Sosial**
  - Ialah kemampuan untuk memahami karakter, emosi orang lain dan juga ketrampilan memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi emosional mereka.
- **Ketrampilan Sosial**
  - Yaitu kemampuan untuk mengelola hubungan orang-orang yang ada di lingkungannya dan membangun jaringan kerja.

Jadi kecerdasan emosional bisa memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang, artinya kecerdasan emosional lebih penting dari pada kecerdasan akademik. Seseorang yang mempunyai level kecerdasan emosional yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Sehingga kecerdasan emosional menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat berhubungan lebih baik dengan orang lain.

### **2.3. Langkah-langkah Membangun Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa langkah yang dibutuhkan untuk dapat membangun kecerdasan emosional, (Michael Armstrong, 2003), yaitu :

1. Menilai, kecerdasan emosional seperti apa yang dibutuhkan oleh suatu jabatan.
2. Menilai secara pribadi tingkat kecerdasan emosional mereka yang akan menempati jabatan tersebut.
3. Mengukur kesiapan orang-orang untuk mau memperbaiki kecerdasan emosionalnya.
4. Memotivasi orang-orang untuk percaya bahwa pengalaman belajar akan lebih bermanfaat.
5. Memusatkan perhatian pada sasaran yang jelas.
6. Mencegah adanya penurunan kemampuan yang tidak dapat dihindari
7. Memberi umpan balik kinerja
8. Mendorong orang-orang untuk mau melakukan aplikasi kemajuan dalam praktek kerja.
9. Memberikan model perilaku yang diinginkan
10. Mendorong dan menciptakan iklim untuk memperbaiki diri sendiri.
11. Mengevaluasi, dengan ukuran hasil kinerja yang dapat diandalkan.

### **2.4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan**

Tidak terdapat formula khusus bagi kepemimpinan yang hebat, banyak jalan untuk meraih keunggulan kepemimpinan. Pemimpin yang hebat bisa memiliki gaya personal yang berbeda, namun pemimpin yang efektif tipikalnya menunjukkan keunggulan pada salah satu kompetensi dari keempat bidang kecerdasan emosional. Hal tersebut diperkuat hasil penelitian Goleman (1999), bahwa pemimpin yang ideal mempunyai kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi Personal, yang meliputi :

- ☺ Kesadaran Diri :
  - Kesadaran diri emosional : dapat membaca diri dan mengenali dampaknya, menggunakan insting,nyali untuk memandu pembuatan keputusan.
  - Penilaian Diri : secara akurat dapat mengukur kekuatan dan keterbatasan diri sendiri.
  - Kepercayaan Diri: perasaan akan harga diri dan kemampuan diri yang baik.
- ☺ Manajemen Diri :
  - Kendali Diri emosi : mengendalikan emosi dan gerak hati yang mengganggu.
  - Transparansi : menunjukkan kejujuran dan integritas; terpercaya
  - Pencapaian : hasrat untuk memperbaiki performa untuk mencapai standard keunggulan diri.
  - Adaptabilitas : maksudnya bisa fleksibel dalam mengatasi perubahan
  - Inisiatif : kesiapan untuk bertindak dan mengambil keputusan
  - Optimisme : selalu melihat sisi baik, setiap kejadian.

Kompetensi Sosial, yang terdiri dari :

- ☺ Kesadaran Sosial:
  - Empaty : merasakan emosi orang lain, memahami perspektif mereka, dan berminat dengan urusan mereka
  - Kesadaran organisasi : dapat membaca arus, jaringan pembuat keputusan dan politik pada tingkat organisasi.
  - Pelayanan : mengenali dan memenuhi kebutuhan pendukung, klien dan konsumen.
- ☺ Manajemen Hubungan :
  - Pengaruh : dapat menggunakan teknik persuasif yang efektif.
  - Manajemen konflik : dapat menyelesaikan perselisihan yang timbul, dengan baik
  - Inspiratif : memandu dan memotivasi dengan pandangan yang mendorong.
  - Katalis perubahan : memulai, mengatur dan memimpin jalan ke arah yang baru
  - Membangun ikatan : menebar dan mempertahankan jaringan/hubungan yang ada
  - Kerja tim dan Kolaborasi : mengedepankan kerjasama dan membangun tim.

Dengan demikian seseorang pemimpin/manajer yang hebat bukanlah seseorang yang melakukan kesia-siaan dengan mempelajari bakat baru, akan tetapi mereka yang lebih fokus menyesuaikan bakat yang dimiliki dengan tuntutan peran (sebagai pemimpin). Jadi kecocokan antara peran, bakat ,kompetensi dan kecerdasan emosional adalah faktor penting dalam menentukan performa seorang pemimpin.

## **2.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organisasi**

Organisasi/Perusahaan harus memusatkan perhatian pada kebutuhan pelanggan, hal tersebut telah membawa kesadaran akan pentingnya menyatukan sikap dan komitmen semua individu yang ada di dalamnya, dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka secara efektif.

Organisasi yang mengharapkan dapat berkinerja dengan baik atau mempunyai produktivitas yang tinggi haruslah beranggotakan atau mempunyai karyawan/ orang-orang yang sesuai dengan budaya ‘unik’ dari organisasi yang bersangkutan.

Orang-orang yang dimaksud adalah mereka yang memiliki Kecerdasan emosional yang memadai. Untuk itu dalam melakukan perekrutan tenaga kerja atau anggota, haruslah melakukan evaluasi secara menyeluruh, yaitu memilih karyawan/anggota berdasarkan pada **empat elemen** utama pada **kecerdasan emosional**, yaitu : **kesadaran diri; manajemen diri; kesadaran sosial; dan manajemen hubungan** (telah diuraikan di atas).

Dimulai dari perekrutan anggota/karyawan berdasarkan elemen kecerdasan emosional, organisasi/perusahaan akan mendapatkan individu-individu yang bermanfaat tinggi, sehingga keberhasilan organisasi bukanlah menjadi sesuatu yang sulit. Karena dengan kecerdasan emosional yang dimiliki individu-individu di dalam organisasi maka akan terbentuk 5 pola utama yang dapat mewujudkan suatu lingkungan yang seimbang di dalam organisasi, artinya karyawan tidak hanya akan mencari dan meningkatkan keberhasilan diri mereka sendiri, akan tetapi juga keberhasilan organisasi mereka.

Lima pola utama tersebut menurut Department of Trade and Industry and Departmen Education (1997) adalah :

- ✓ **Tujuan bersama**, artinya semua individu dalam organisasi memahami bisnis/usaha yang sedang dijalankan
- ✓ **Budaya bersama**, yaitu mamahami dan menyetujui nilai-nilai yang dapat menyatukan mereka
- ✓ **Pembelajaran bersama**, maksudnya secara berkelanjutan mereka mau dan mampu memperbaiki diri sendiri.
- ✓ **Usaha bersama**, menyadari bahwa perusahaan/organisasi adalah suatu bisnis yang dikendalikan oleh tim yang fleksibel, sehingga arus informasi yang mengalir dari dan untuk tim akan meningkatkan keefektifan mereka.
- ✓ **Informasi bersama**, mengutamakan komunikasi yang efektif di seluruh organisasi/perusahaan .

### 3. Simpulan

Dalam pelaksanaan pekerjaan Kecerdasan emosional (IE) lebih penting dari pada IQ, karena kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan dari lingkungannya.(Stephen Robbin,2007)

Kepemilikan kecerdasan emosional yang tinggi merupakan atribut yang penting untuk keberhasilan seorang pemimpin.

Dengan individu-individu yang memiliki kecerdasan emosional, suatu organisasi/perusahaan dapat mewujudkan lingkungan yang seimbang, dimana para individunya tidak hanya mencari dan meningkatkan keberhasilan diri sendiri akan tetapi juga untuk organisasi mereka.

## Daftar Pustaka

Department of Trade and Industry and Department for Education and An Agenda, 1997, *Industrial Relations*, 23 (2),pp 156-69

Goleman.D, 1999. “*Emotional Intelligence*” Presentation at IPD Conference.

Guzzo,RA and Noonan, KA, 1994, *Human Resource practices as communication and psychological contract*, Human ResourceManagement,Fall.

Michael Armstrong, 2003, *Manajemen Sumber Daya Strategik*. PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Stephen P. Robbins, 2007, *Prilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta.