

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

**FORUM KOMUNIKASI ILMIAH  
DAN EKSPRESI KREATIF  
ILMU PENDIDIKAN**

**Internalisasi Nilai-nilai Entrepreneurship Dalam Rangka  
Membentuk Perilaku Kewirausahaan Melalui Pendidikan  
Terintegrasi**

**Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional**

**Peranan Layanan Bimbingan Dan Konseling Untuk  
Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di Sekolah**

**Meningkatkan Peran Kelompok Penekan Dalam Percaturan  
Politik**

**Fenomena Perilaku Sosial Komunitas Public United Not  
Kingdom (PUNK)**

**The Influence Of Gender In Language Usage**

**Using Sorogan Method In Learning English For Beginners**

**Teaching Simple Present Tense Using Short Answers Game For  
The First-year Of University Students**

**Analisis Faktor Eksploratori Komponen Utama Penyebab Inflasi  
Di Kota Malang**

**Analisis Model Antrian Peserta Pada Loket F Di Badan  
Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan**

**Membangun Karakter (Sikap) Partisipasi Peduli Lingkungan  
Pada Siswa Melalui Program BSM (Bank Sampah Malang)**

**Using Picture Book As Media To Improve Reading Motivation  
On Junior High School Student**

**Escalating Ideas Using Creative Visualization Technique In  
Writing Ability**

**The Effectiveness Of Kwl (Know, Want To Know, Learned)  
Technique In Teaching Reading For English Department  
Students**

**The Problem Of Translating English Phrases Into Indonesian  
For Islamic Scholar Of**

ISSN 1410-9883

**CAKRAWALA PENDIDIKAN**  
**Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan**

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober  
terbit pertama kali April 1999

**Ketua Penyunting**

Kadeni

**Wakil Ketua Penyunting**

Saiful Rifa'i

**Penyunting Pelaksana**

R. Hendro Prasetianto

Udin Erawanto

Riki Suliana

Ekbal Santoso

**Penyunting Ahli**

Miranu Triantoro

Masruri

Karyati

Nurhadi

**Pelaksana Tata Usaha**

Yunus

Nandir

Sunardi

---

**Alamat Penerbit/ Redaksi :** STKIP PGRI Blitar, Jl. Kalimantan No. 111 Blitar, Telp. (0342) 801493.  
Langganan 2 nomor setahun Rp. 50.000,00 ditambah ongkos kirim Rp. 5.000,00.  
Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

---

**CAKRAWALA PENDIDIKAN** diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua :** Dra. Hj. Karyati, M.Si, **Pembantu Ketua :** M. Khafid Irsyadi, ST, M.Pd

---

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

---

## Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Naskah belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain, diketik spasi rangkap pada kertas quarto, panjang 10-20 halaman, dan diserahkan paling lambat 3 bulan sebelum penerbitan, dalam bentuk ketikan di atas kertas sebanyak 2 eksemplar dan pada disket komputer IBM PC atau Kompatibel. Berkas naskah pada disket komputer diketik dengan menggunakan pengolah kata *Microsoft Word*.
2. Artikel yang dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tinjauan buku baru.
3. Semua karangan ditulis dalam bentuk *esai*, disertai judul sub bab (heading) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul sub bab. Peringkat judul sub bab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut :

PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI)

Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)

*Peringkat 3 (Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri)*

4. Artikel konseptual meliputi; (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak (50-75 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/ pembahasan (terbagi atas sub-sub judul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama-nama peneliti, (c) abstrak, (d) kata kunci, (e) identitas peneliti (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan berisi pembahasan kepustakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan, (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
5. Daftar rujukan disajikan mengikuti tata cara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problems and Prospects for the Decades Ahead: Competency Based Teacher Education*. Barkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Loka Karya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto. 1998. *Pengaruh Penginformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: representing Representation. Dalam P.J. Nlack & A. Lucas (Eds.). *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.

Sihombing, U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*. <http://www.puskur.or.id>. Diakses 21 April 2006.

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*. 1(1):45-52.

6. Naskah diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang dimuat dalam *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Depdikbud, 1987).

**CAKRAWALA PENDIDIKAN**  
**Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan**  
 Volume 19, Nomor 2, Oktober 2016

---



---

**Daftar Isi**

Internalisasi Nilai-nilai Entrepreneurship Dalam Rangka Membentuk Perilaku Kewirausahaan Melalui Pendidikan Terintegrasi .....	159
<i><b>Ekbal Santoso</b></i>	
Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional .....	168
<i><b>Kadeni</b></i>	
Peranan Layanan Bimbingan Dan Konseling Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di Sekolah .....	176
<i><b>Risaniatin Ningsih</b></i>	
Meningkatkan Peran Kelompok Penekan Dalam Percaturan Politik .....	192
<i><b>Miranu Triantoro</b></i>	
Fenomena Perilaku Sosial Komunitas Public United Not Kingdom (punk) .....	201
<i><b>Udin Erawanto</b></i>	
The Influence Of Gender In Language Usage .....	209
<i><b>Muchamad Arif</b></i>	
Using Sorogan Method In Learning English For Beginners .....	213
<i><b>M. Alimul Huda</b></i>	
Teaching Simple Present Tense Using Short Answers Game For The First-year Of University Students .....	218
<i><b>Annisa Rahmasari</b></i>	
Analisis Faktor Eksploratori Komponen Utama Penyebab Inflasi Di Kota Malang .....	224
<i><b>Annisa Larasati, Swasono Rahardjo</b></i>	
Analisis Model Antrian Peserta Pada Loker F Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan .....	231
<i><b>Laily Kurniawati, Swasono Rahardjo</b></i>	
Membangun Karakter (sikap) Partisipasi Peduli Lingkungan Pada Siswa Melalui Program BSM (Bank Sampah Malang) .....	237
<i><b>M. Syahri</b></i>	
Using Picture Book As Media To Improve Reading Motivation On Junior High School Student .....	250
<i><b>Farid Helmi Setyawan</b></i>	
Escalating Ideas Using Creative Visualization Technique In Writing Ability .....	256
<i><b>Wiratno</b></i>	
The Effectiveness Of KWL (Know, Want To Know, Learned) Technique In Teaching Reading For English Department Students .....	262
<i><b>Feri Huda</b></i>	
The Problem Of Translating English Phrases Into Indonesian For Islamic Scholar Of .....	269
<i><b>Pramudana Ihsan Maghfur</b></i>	

## KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL

**Kadeni**

*denikdk@gmail.com*

**STKIP PGRI BLITAR**

**Abstrak :** Dalam organisasi sikap dan perilaku kepemimpinan sangat penting agar organisasi mampu bersaing dan akan menentukan keberhasilan dan keberlanjutannya. Untuk menjadi pemimpin yang berhasil di perlukan seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi dalam mengelola kinerja melalui sikap, tingkah laku dan komunikasi. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan emosional dan berupaya untuk mengembangkannya secara terus menerus.

**Kata Kunci :** Kecerdasan emosional, kepemimpinan.

**Abstract :** Attitudes and behavior in the organization's leadership is very important that organizations are able to compete and will determine the success and sustainability. To be a successful leader in need of someone who has a high ability to manage performance through attitudes, behavior and communication. To achieve success in organizational leadership, a leader must have emotional intelligence and strives to continuously develop.

**Key Words :** Emotional intelligence, leadership.

### PENDAHULUAN

Secara kodrati manusia diciptakan dengan dibekali kemampuan dasar yang sangat penting dalam kaitannya dengan manusia sebagai makhluk sosial dalam pergaulan, yaitu kemampuan kodrati untuk memimpin dirinya sendiri dan orang lain. Dalam kehidupan bermasyarakat, terutama dalam kegiatan berorganisasi, kemampuan memimpin yang dilandasi dengan kecerdasan emosional akan mewujudkan kepemimpinan yang amanah, jujur, disiplin, adil, kuat, dan bermartabat yang lebih mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi atau golongan. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan tersebut tidak bisa dilepaskan dengan tingkat emosi seseorang, karena kepemimpinan tersebut adalah perilaku kepemimpinan yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi; kepemimpinan dengan kualitas kecerdasan emosi

yang dapat mengembangkan integritas anggota organisasi dan mencapai segenap tujuan organisasi.

Emosi merupakan bagian dari kemampuan diri individu yang perlu terus dipupuk dan dikembangkan untuk mendapatkan kematangan dan kemandirian diri. Individu yang mempunyai kematangan emosi akan mampu untuk bergaul dan berinteraksi dengan anggota masyarakat yang lain, berhubungan dengan lingkungannya. Goleman (2004) menyatakan bahwa emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran yang khas yang terkait dengan keadaan biologis dan psikologis yang menuntun pada serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Emosi merupakan suatu reaksi terhadap rangsangan baik dari luar dan dalam diri individu. Sehingga dalam menghadapi pergaulan dengan orang lain diperlukan kemampuan untuk pengendalian dan

pengelolaan emosi yang akan memberikan respon terhadap emosi yang timbul secara tepat, baik emosi dari dalam diri sendiri maupun dari emosi orang lain.

Bila dihubungkan dengan organisasi, yang mana dalam sebuah organisasi terdapat banyak interaksi antara individu yang tentunya banyak melibatkan emosi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan beradaptasi dengan perubahan akan sangat diwarnai dengan keberhasilan masing-masing individu dalam organisasi termasuk pemimpinnya dalam mengelola dan merespon emosi dirinya sendiri maupun semua anggotanya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka kecerdasan emosi menjadi hal yang penting untuk dimiliki setiap individu dalam organisasi terlebih lagi bagi para pemimpinnya agar dapat terus membuat organisasinya mampu beradaptasi dengan perubahan, tantangan dan kemajuan yang ada. Kemampuan anggota dalam mengembangkan kecerdasan emosi akan berdampak meningkatnya kemampuan kepeimpinannya dalam organisasi sehingga diharapkan dapat mewujudkan arah dan tujuan organisasi. Dengan demikian semakin jelaslah begitu pentingnya peranan emosi dalam hubungannya dengan keberhasilan seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi sehingga perlu upaya secara terus menerus dalam pengelolaan dan pengendalian emosi.

### **KECERDASAN EMOSIONAL**

Saat ini istilah kecerdasan emosional sudah meluas dan menjadi pembahasan yang semakin menarik. Istilah kecerdasan emosional ini pertama kali digunakan pada tahun 1990 oleh psikolog Salovey dan Mayer untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang nampaknya penting bagi keberhasilan. Kemudian Goleman mengadakan pengkajian secara mendalam dari banyak

hasil riset mengenai kecerdasan emosional tersebut.

Menurut Salovey, Mayer dan Carusso (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Goleman (2004) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional memungkinkan dia untuk dapat memutuskan dengan tepat apa yang harus dilakukan dan bagaimana bersikap dalam berbagai situasi. Kecerdasan emosional akan memberikan kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional akan membuat seseorang mempunyai rasa empati, cinta, motivasi dan mereka akan mampu untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat (Goleman, 2004).

Kecerdasan emosional dapat membuat seseorang mampu membaca dan menanggapi perasaan mereka sendiri dengan baik dan juga akan mampu untuk membaca dan menanggapi perasaan-perasaan orang lain dengan efektif. Apabila seseorang dengan kecerdasan emosionalnya berkembang dengan baik, maka kemungkinan besar mereka akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Lebih lanjut Goleman (2004) menyatakan bahwa khusus pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan intelektual, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel, cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan

kekesalan dan kemarahannya secara tepat.

Orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan baik, peka membaca reaksi dan membaca pikiran mereka, mampu memimpin dan mengorganisir, dan mampu menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya dengan baik.

### **Indikator Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yang ada. Sesuai dengan pendapat Goleman (2004) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional seseorang, yaitu :

#### ***Mengenal Emosi Diri***

Mengenal emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan dirinya sendiri pada saat perasaan itu terjadi. Mengenal emosi diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk memantau, mengendalikan dan mengelola perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal yang penting untuk pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan diri sendiri yang sesungguhnya membuat diri kita berada dalam kekuasaan perasaan yang kadang tak terkendali. Yang termasuk ketrampilan mengelola emosi diri ini meliputi : 1) Kesadaran emosi yaitu suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengetahui pengaruh emosi terhadap kinerja, dan menggunakan nilai-nilai untuk membuat keputusan; 2) Penilaian diri secara akurat untuk mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri; 3) Percaya diri yaitu suatu keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.

#### ***Mengelola Emosi***

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada pengelolaan emosi diri. Orang-orang yang kurang kemampuannya dalam ketrampilan ini akan terus merasa gelisah, sementara mereka yang pintar dapat segera kembali dengan lebih cepat bangkit dari keterpurukan dalam kehidupan. Mengelola emosi diri adalah mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Kecakapan mengelola emosi ini meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, dapat dipercaya, kehati-hatian dalam bertindak dan mengambil keputusan, mampu melakukan adaptabilitas dan mampu berinovasi.

#### ***Memotivasi Diri Sendiri***

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri untuk berkreasi. Kemampuan menyesuaikan diri dalam kondisi optimal dalam belajar memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Penataan emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kecakapan emosi yang dalam motivasi ini meliputi adanya dorongan prestasi, mempunyai komitmen, banyak inisiatif dan optimis.

#### ***Empati***

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-

sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain. Empati adalah kecerdasan terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain. Empati merupakan ketrampilan dasar untuk semua kecakapan sosial yang penting untuk bekerja. Ketrampilan yang termasuk empati ini meliputi kemampuan memahami orang lain, berorientasi pada pelayanan, mampu mengembangkan orang lain, mampu mengatasi keragaman dan kesadaran politis.

#### **Kemampuan Membina Hubungan**

Kemampuan membina hubungan merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain melalui komunikasi yang merupakan dasar dari semua hubungan. Komunikasi membentuk koneksi dan koneksi menghasilkan hubungan. Individu yang mempunyai keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan dengan orang lain. Individu tanpa memiliki ketrampilan sosial, seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan. Kemampuan ini meliputi kemampuan mempengaruhi, berkomunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, katalisator, membangun ikatan, kolaborasi dan kooperasi dan kemampuan bekerja dalam tim.

### **KEPEMIMPINAN**

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal dalam skala besar atau kecil merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta keberlanjutan organisasi. Sehingga keberadaan kepemimpinan dalam organisasi harus menjadi perhatian dan kajian utama dalam sebuah organisasi. Selain itu kepemimpinan merupakan suatu aktifitas sosial yang kompleks dalam sebuah organisasi dimana didalamnya dituntut adanya interaksi yang harmonis antar anggota. Tidak

mengherankan jika muncul pepatah yang sangat populer berkaitan dengan kepemimpinan yang menyatakan *the right man on the right place*, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal. Karena kepemimpinan merupakan bagian terpenting sebagai penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut McFarland yang dikutip Danim (2010) mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pimpinan berperan sebagai pemberi perintah, bimbingan atau suatu proses mempengaruhi orang lain terkait dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Thoha (2007) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Robbins (2007) Kepemimpinan merupakan untuk kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Semua anggota yang ada dalam organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Danim (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dalam kepemimpinan terdapat beberapa unsur pokok yang harus difahami, yaitu : 1) bahwa kepemimpinan itu melibatkan orang lain dan organisasi tempat pemimpin dan anggotanya saling berinteraksi; 2) dalam kepemimpinan akan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan; 3) adanya suatu tujuan bersama



yang telah ditetapkan sebelumnya yang harus dicapai.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut menurut Danim (2010) menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah : 1) adaptif terhadap situasi; 2) waspada terhadap lingkungan sosial; 3) ambisius dan berorientasi pada pencapaian; 4) tegas; 5) kerjasama; 6) menentukan; 7) diandalkan; 8) berkeinginan dan kerkekuatan untuk mempengaruhi orang lain; 9) energik; 10) persisten dan 11) percaya diri. Sedangkan pendapat Team FME (2015:4) agar menjadi seorang pemimpin yang baik untuk mencapai kesuksesan harus memiliki enam sifat dasar perilaku yang berkualitas, yaitu : 1) kejujuran & integritas; 2) kematangan emosional; 3) motivasi; 4) kepercayaan diri; 5) kemampuan kognitif; 6) dorongan berprestasi.

### Gaya Kepemimpinan

Beberapa gaya kepemimpinan yang berhasil menurut Goleman, Boyatzio and Mckee (2002) adalah :

- a) *Visioner*. Gaya kepemimpinan semacam ini akan mengajak orang untuk mencapai mimpi bersama. Pemimpin visioner membantu orang untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka cocok dengan gambaran besar. Orang mendapatkan perasaan bahwa hal pekerjaan mereka dan mereka juga mengerti mengapa. Untuk mengartikulasikan visi benar-benar inspiratif, pemimpin harus dapat merasakan bagaimana orang lain merasa dan memahami perspektif mereka. Gaya kepemimpinan adalah sangat efektif ketika bisnis ini sangat membutuhkan visi baru atau harus akan sebaliknya.
- b) *Coaching*: Pemimpin dengan gaya pelatih berfokus pada pengembangan pribadi daripada mencapai tugas. Namun gaya mengarah ke respons emosional positif luar biasa dan hasil yang lebih baik, hampir terlepas dari gaya lainnya, seorang pemimpin mempekerjakan. Melalui komunikasi pribadi dengan karyawan, pembinaan oleh pemimpin bertujuan membangun hubungan dan kepercayaan. Pemimpin seperti ini akan melakukan pen-delegasian dan memberikan tugas yang menantang karyawan yang meregangkan mereka. Para pemimpin ini toleran terhadap kegagalan. Gaya kepemimpinan paling efektif dengan karyawan yang menunjukkan lebih banyak inisiatif dan ingin lebih pengembangan profesional. pelatih yang baik secara efektif berkomunikasi keyakinan di potensi masyarakat dan harapan bahwa mereka dapat melakukan yang terbaik.
- c) *Afiliatif*: Pemimpin Afiliatif menghargai orang dan perasaan mereka, menempatkan kurang penekanan pada menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan dan lebih pada

- kebutuhan emosional para karyawan. Mereka membuat orang bahagia, menekankan harmoni dan membangun tim.
- d) *Demokrat*: Dalam kepemimpinan dengan pendekatan demokratis ini akan efektif bila pemimpin menemui ketidakpastian tentang kemana arah yang harus diambil dan membutuhkan ide-ide dari orang-orang di sekitar. Gaya demokratis menekankan bekerja sama dalam tim, kolaborasi, manajemen konflik dan pengaruh. Pemimpin seperti ini merupakan kolaborator yang sesungguhnya. Mereka bekerja sebagai tim dengan anggota dan pemimpin kurang menggunakan kebijakan top down. Mereka pandai menyelesaikan konflik dan menciptakan rasa harmoni.
- e) *Pace-setting*: Jenis pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi dan obsesif tentang melakukan hal-hal yang lebih baik dan lebih cepat. Jika diterapkan secara sembrono, atau berlebihan, jenis gaya kepemimpinan dapat meninggalkan karyawan merasa didorong terlalu keras dengan berbagai tuntutan yang dibuat oleh pemimpin. *setter Pace* sering begitu fokus pada tujuan bahwa orientasi orang mengambil kursi belakang. Pemimpin seperti terlihat cara untuk terus meningkatkan kinerja.
- f) *Comando*. Pemimpin seperti mengharapakan kepatuhan langsung dengan perintah, tanpa menjelaskan alasan di belakang mereka. Jika bawahan gagal mengikuti perintah, pemimpin resor untuk ancaman. Pemimpin seperti tidak mendelegasikan wewenang. Mereka mengendalikan situasi dengan ketat dan memonitornya. Orang cenderung menjadi terasing dari mereka pekerjaan. Kepemimpinan komandan berkisar pengaruh, prestasi dan prakarsa. Jenis gaya kepemimpinan ini memungkinkan dilakukan sementara dalam mengelola krisis. Hal ini juga dapat berguna ketika berhadapan

dengan karyawan yang bermasalah.

### **Karakter Pemimpin Yang Baik**

Untuk menjadi pemimpin yang baik berdasarkan beberapa kajian terdapat 6 karakteristik, yaitu : 1) Pemahaman otentisitas sejarah keberadaan organisasi; 2) Memahami otentisitas sumber-sumber organisasi; 3) Memahami otentisitas struktur organisasi; 4) Memahami otentisitas kekuatan organisasi; 5) Memahami otentisitas misi organisasi; dan 6) Memahami otentisitas makna organisasi.

### **Kualitas Kepemimpinan**

Untuk menjadi pemimpin yang berkualitas menurut Hakala (2008) seperti yang dikutip Danim (2010) terdapat 10 karakteristik, yaitu : 1) Memiliki Visi; 2) Integritas; 3) Dedikasi; 4) Keluhuran Budi; 5) Rendah Hati; 6) Keterbukaan; 7) Kreativitas; 8) Keadilan; 9) Ketegasan; dan 10) Rasa Humor.

## **PENTINGNYA KECERDASAN EMOSIONAL DALAM KEPEMIMPINAN**

Berdasarkan pembahasan terkait dengan kecerdasan emosional dan kepemimpinan diatas semakin memperjelas bahwa untuk meraih sukses dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh salah satu aspek penting yaitu kecerdasan emosional. Dimana dalam kepemimpinan itu akan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan aktivitas kepemimpinan bersama anggotanya. Menurut Eksekutif Tribune yang dikutip oleh Danim (2010) menyatakan bahwa sekitar 90% dari semua pemimpin yang sukses memiliki rata-rata Kecerdasan Emosional yang lebih tinggi dari pada yang lain. Dalam layanan pelanggan dan lingkungan tim proyek, EQ bisa sangat membantu dalam memenuhi tujuan kerja. Berkaitan dengan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan bila dihubungkan dengan dimensi kecerdasan emosional menurut Goleman dkk (2004) berdasarkan indi-

kator kecerdasan emosional seseorang sebagai berikut : **1) Kesadaran diri.** Pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi mereka akan mengerti nilai, tujuan, dan harapannya. Mereka tahu ke mana arah mereka dan mengapa. **2) Pengelolaan diri.** Dengan pengelolaan diri, mereka mampu memahami emosi diri dan mengetahui dengan pasti apa tujuan diri, mengalirlah pengelolaan diri yaitu dorongan terfokus yang dibutuhkan setiap pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin tidak boleh dikendalikan oleh prasangka negatif, seperti frustrasi dan kemarahan besar atau kecemasan dan panik. sehingga pengelolaan diri merupakan komponen kecerdasan emosi yang membebaskan kita dari penjara perasaan kita sendiri. Pengelolaan diri juga memungkinkan transparansi, yang bukan saja merupakan kebajikan seorang pemimpin tapi juga sebuah kekuatan organisasional. **3) Kesadaran sosial.** Dengan mendengarkan perasaan orang lain pada saat itu, seorang pemimpin dapat berkata atau melakukan apa yang tepat, apakah itu menenangkan ketakutan, meredakan kemarahan, atau bergabung dengan kegembiraan. **4) Pengelolaan hubungan.** Pengelolaan hubungan ini terlihat dari perilaku pemimpin yang mampu menghadapi anggotanya secara persuasi, pengelolaan konflik, dan kolaborasi. Berkaitan dengan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan Mayer, Salovey dan Caruso (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi; kemampuan untuk mengakses dan menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pikir; kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional; dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual. Sehingga pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi mereka akan mampu untuk memahami se-

cara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi; kemampuan untuk mengakses dan menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pikir; kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional; dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual.

Sejalan dengan pentingnya kecerdasan emosional bila dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan MD Training (2010) menyatakan bahwa berdasarkan beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa yang paling sukses pemimpin dalam organisasi adalah mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses harus mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional seseorang dapat ditingkatkan seiring dengan berjalannya waktu dan bertambahnya usia seseorang. Dan yang penting lagi bahwa kecerdasan emosional seseorang dapat ditingkatkan dan dikembangkan oleh seseorang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzio and Annie McKee. *The New Leaders-Transforming the art of leadership into the science of results* tersedia dalam [http://vedpuriswar.org/Book\\_Review/Leadership\\_Manageerial\\_Effectiveness/The%20New%20Leaders.pdf](http://vedpuriswar.org/Book_Review/Leadership_Manageerial_Effectiveness/The%20New%20Leaders.pdf)
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. 2002. *The new leaders*: Harvard Business Review
- Goleman Danil. 2001. "What makes a Leader", Harvard Business School Publishing Corporation, Boston, Massachusetts
- Goleman, Danil. 1998. *What Makes a Leader?* Best of Havard Business Review, halaman 82-91

MD Training. 2010. *Emotional Intelegency*. MD Training and Ventus Publishing Aps. Bookbun.com

Mayer, John D, David R. Caruso, Peter Salovey. 2000. Emotional Intelligence Meets Traditional Standart for an Intelligence. University of New Hampshire, Durham, USA. *Intelligence* 27 (4): 267-298. ISSN: 0160-2896

Robbins S. P. dan Thimoty A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, edisi 12, Terjemahan Diana Angelica dkk. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Thoha, Muhammad. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada